

Métiers de la data : tendances et marché

En 20 ans, du fait de la production massive de données et de l'émergence du digital, la Data et ses métiers ont connu plusieurs transformations.

Industrialisation des programmes, accélération des initiatives en data science, crise sanitaire, essor du télétravail, enjeux du cloud, cybersécurité... Les deux dernières années ont modifié les paradigmes du marché de l'emploi IT en jouant un rôle d'accélérateur.

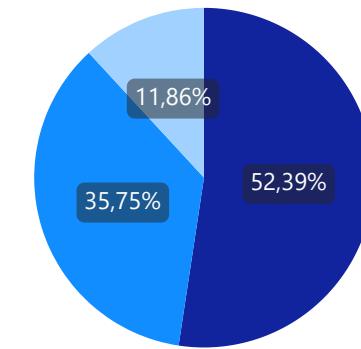
On observe une forte **augmentation des postes à pourvoir en data et informatique**, ainsi qu'une **pénurie de certaines ressources clé sur le marché**.

Ainsi, selon l'Apec, les métiers du Big Data affichent la progression la plus forte en terme d'offres d'emploi au 1er semestre 2022 par rapport à l'an passé avec +65%.

Parallèlement à cette tendance, selon une étude Michael Page Technology / Choose your boss, près de 8 entreprises sur 10 rencontrent des difficultés à recruter des experts de l'IT.

Devant cette tendance qui ne semble pas vouée à diminuer, je vous propose de faire un rapide tour d'horizon de la physionomie actuelle du marché de l'emploi dans la data ?

Quantité Data par année de travail



Année de travail ● 2022 ● 2021 ● 2020

Une base de données très récente

Vu le faible nombre de data disponibles sur 2020, il semble plus sage de ne comparer que 2021 et 2022

ETAT DES LIEUX GENERAL DU MARCHE DE LA DATA AUJOURD'HUI

Année de trav...

2022

Un marché dominé par les Data Ingénieurs et Data Scientists (plus de 60% des profils pour ces 2 catégories).

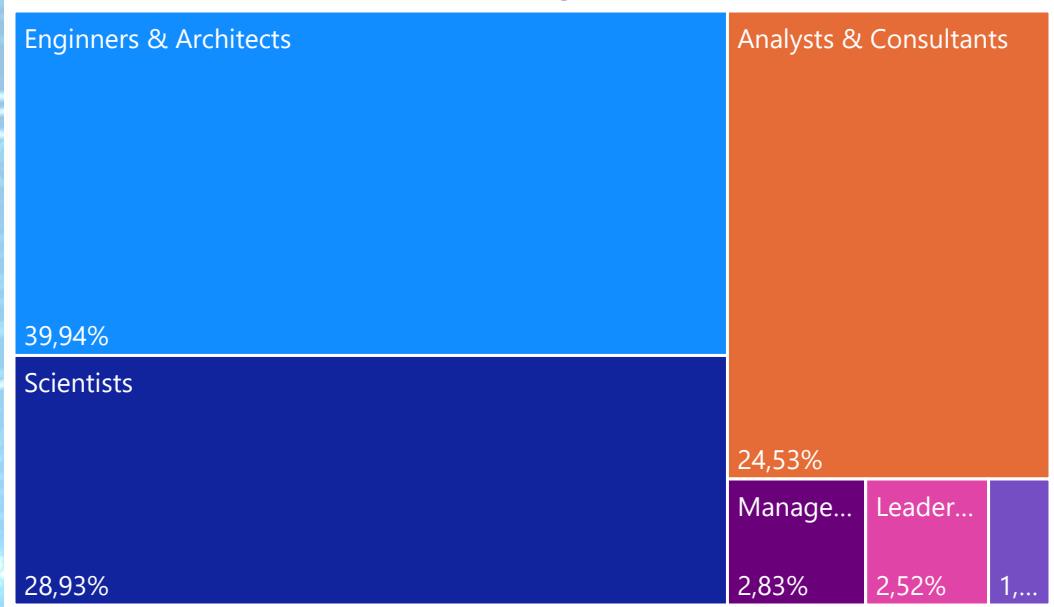
Entre 2021 et 2022, l'écart se creuse entre ces 2 catégories : les Ingénieurs sont plus nombreux.

Tandis que les Data Analysts en 3ème position renforcent leur nombre en 2022.

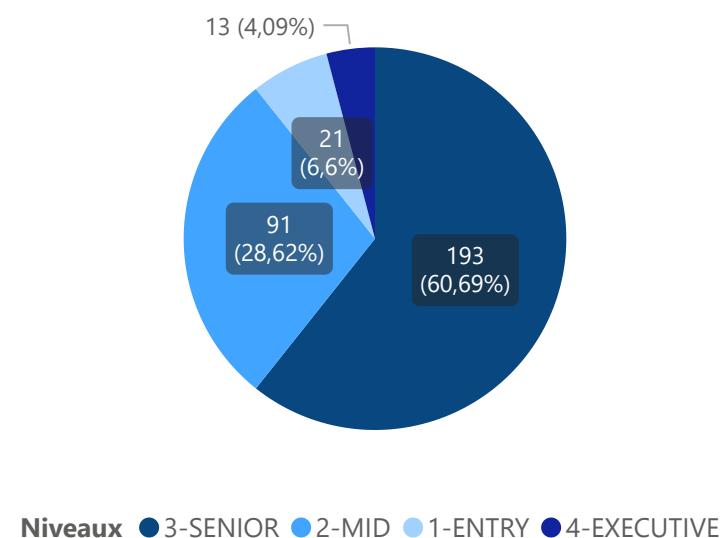
Un marché qui gagne aussi en maturité avec les années : en 2021 plus de 40% des profils avaient un niveau intermédiaire, en 2022 60% des profils sont de niveau Senior.

On peut en conclure que le secteur est profitable car les profils restent dans le domaine mais qu'il est peut-être moins attractif ou moins ouvert aux jeunes recrues (les niveaux Entry ne cessent de diminuer).

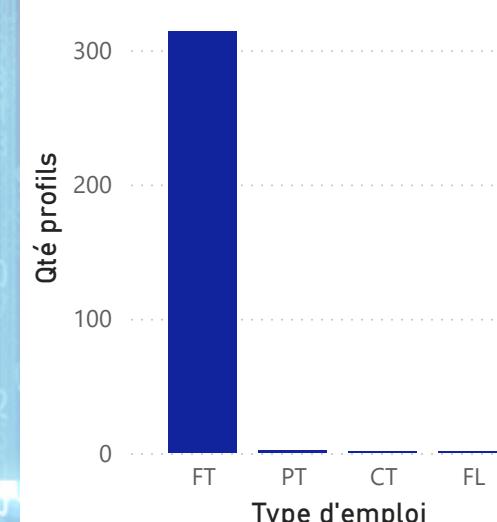
Répartition des profils par catégories de métiers



Répartition des profils par niveau d'expérience



Répartition des profils par type d'emploi



ETAT DES LIEUX GENERAL DU MARCHE DE LA DATA AUJOURD'HUI

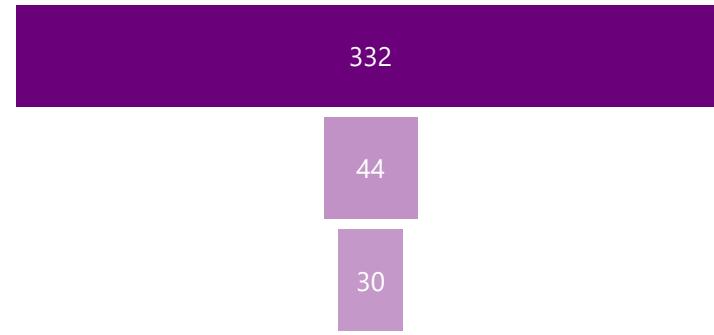
Année de trav...

Tout

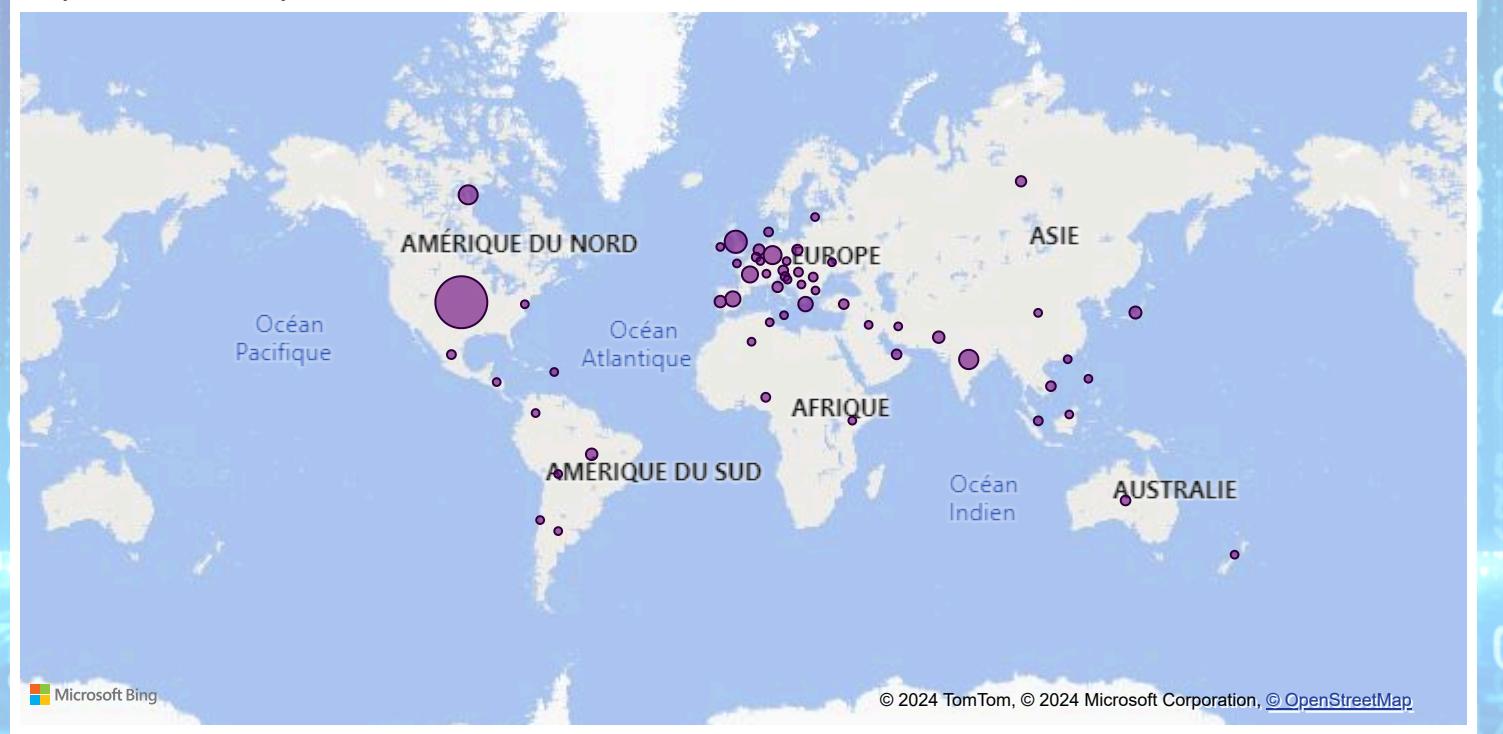
Le bassin de profils n° 1 est sans conteste les U.S.A, et ce, quelles que soient les années.

Le top 2 et top 3 varient nettement plus d'une année à l'autre

TOP 3 des lieux de résidence des profils



Répartition des profils selon leur lieu de résidence



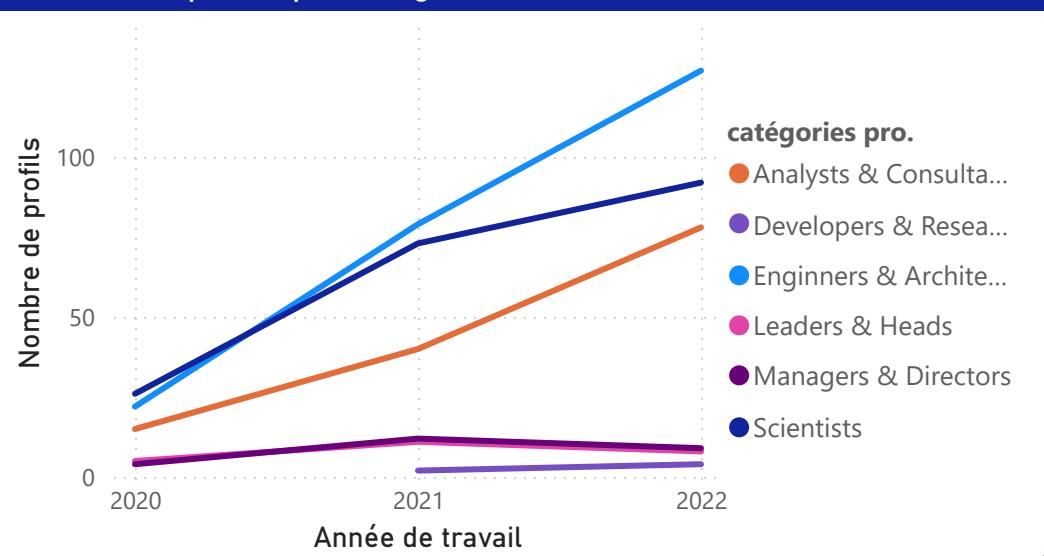
EVOLUTION DU MARCHE CES DERNIERES ANNEES

Un marché en plein croissance. A l'exception des managers, toutes les catégories sont en progression.

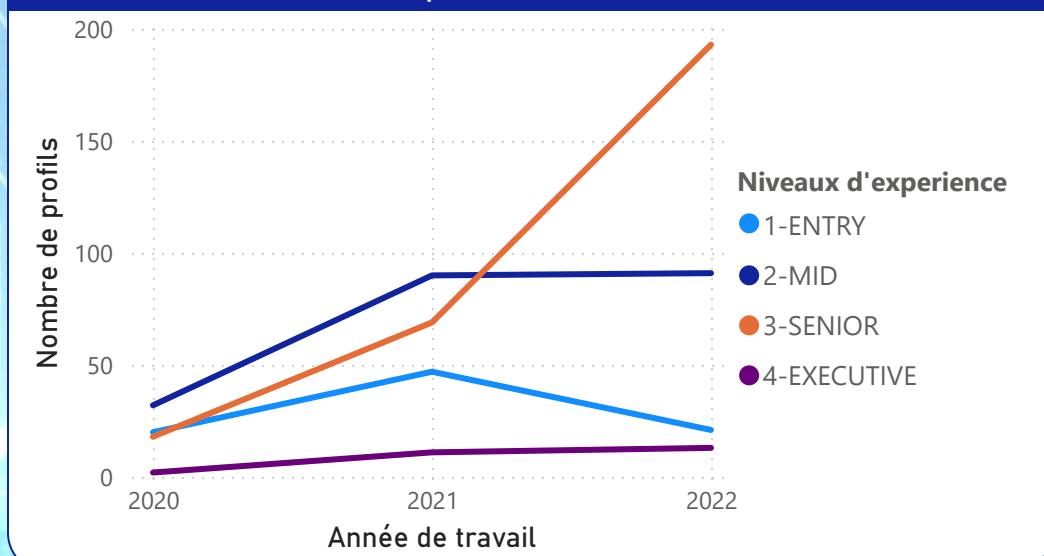
Réflexion à mener sur l'attractivité du secteur pour les Juniors qui sont en forte baisse en 2022.

Mais l'augmentation exponentielle des Seniors montre bien que les profils se plaisent généralement dans le domaine et qu'ils restent dans la Data augmentant de pair leurs compétences.

Nombre de profils par catégorie de métiers



Evolution des niveaux d'expérience



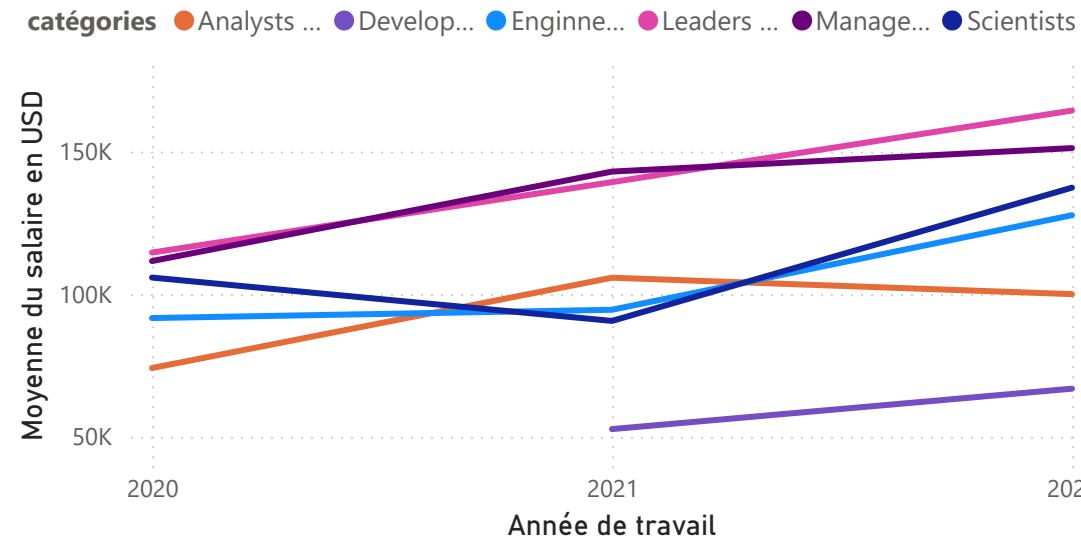
EVOLUTION DU MARCHE CES DERNIERES ANNEES

En terme de salaires toutes les catégories progressent à l'exception des Data Analysts.

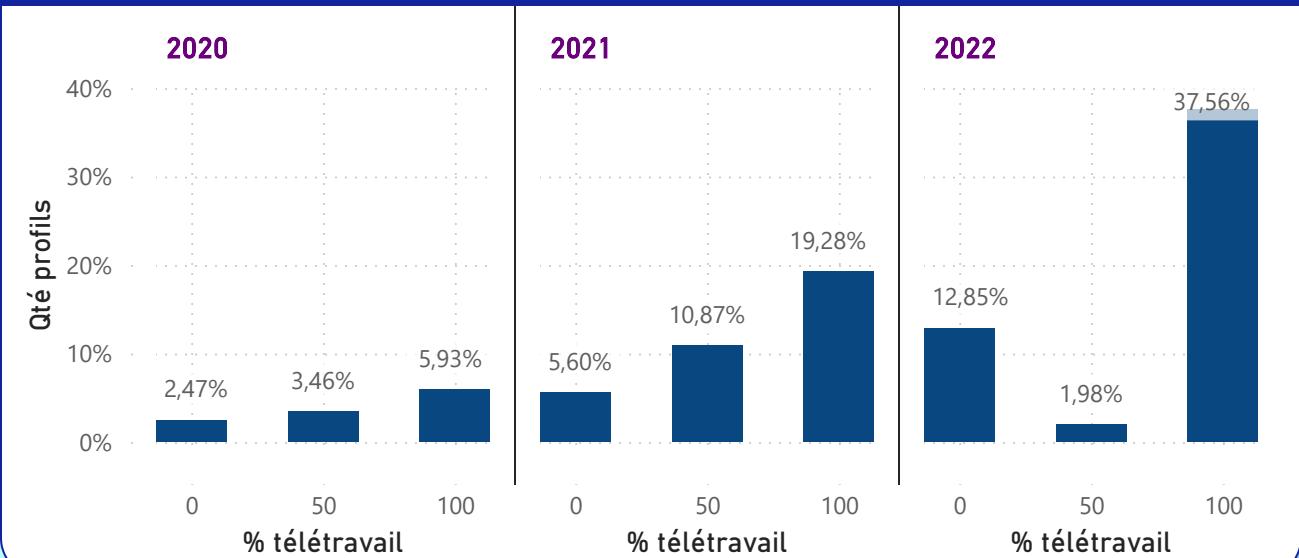
Logiquement les fonctions managériales sont plus valorisées en terme de salaires.

Boom du télétravail, certainement renforcé par les effets de bord de la crise sanitaire du COVID-19. Sur 2022, on observe une scission sur cette question : soit les profils sont 100% en télétravail, soit ils ne le sont pas du tout mais les modèles hybrides (50/50) tendent à disparaître.

Evolution du salaire selon les catégories de métiers



Pourcentage de télétravail par année



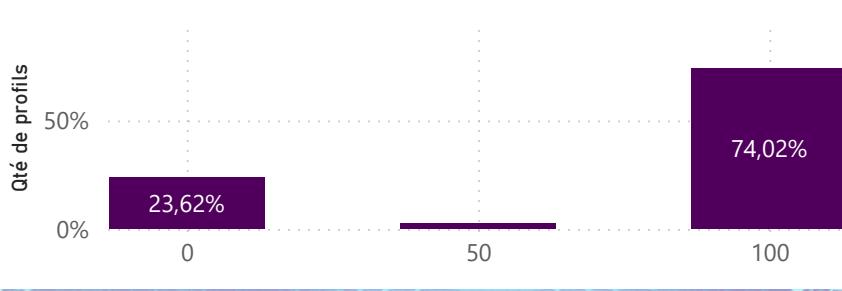
Focus sur les Data Engineers & Architects

Année de travail
2022

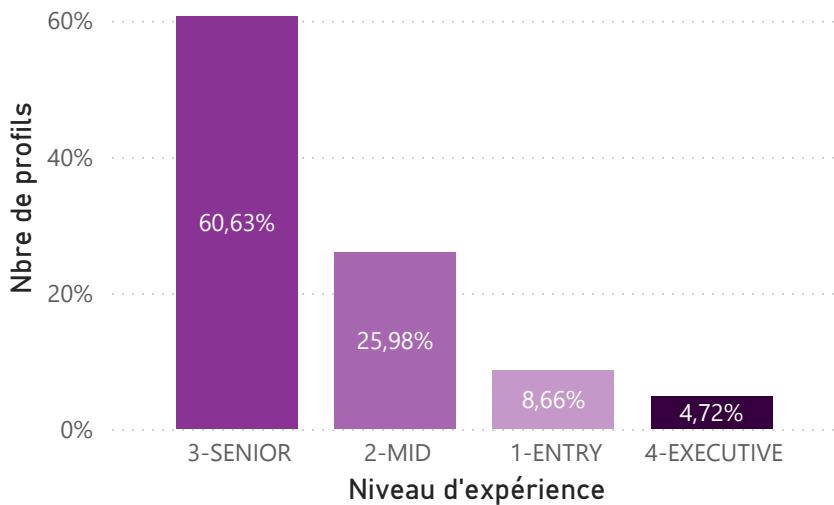
127,69K

Moyenne de salary_in_usd

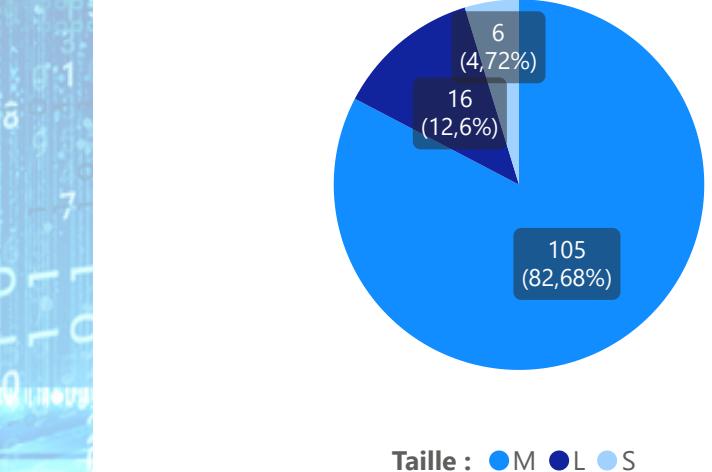
Répartition des profils selon % de télétravail autorisé



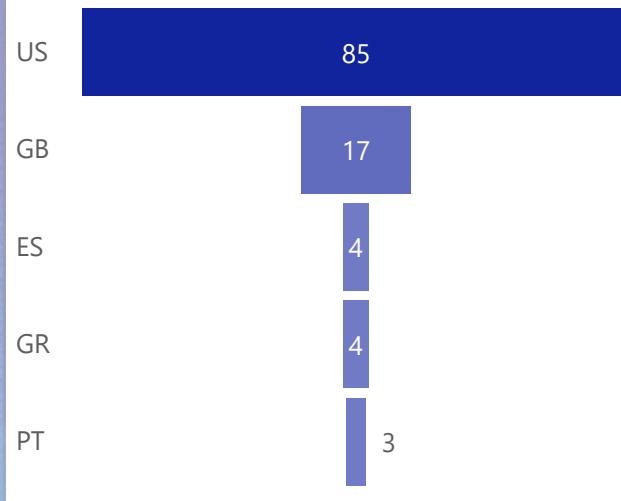
Quel est le niveau d'expérience de ces profils ?



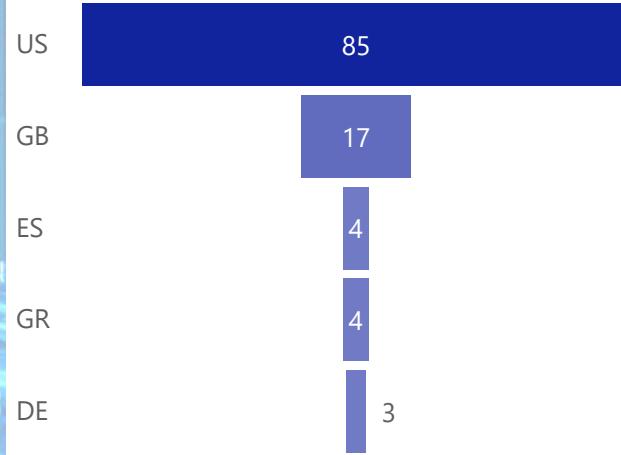
Dans quelle taille d'entreprise travaillent les Data Engineers ?



Quels sont les 5 pays de résidence les plus fréquents ?



Quels sont les 5 pays les plus fréquents pour les sociétés qui recrutent des Engineers ?



Focus sur les Data Scientists

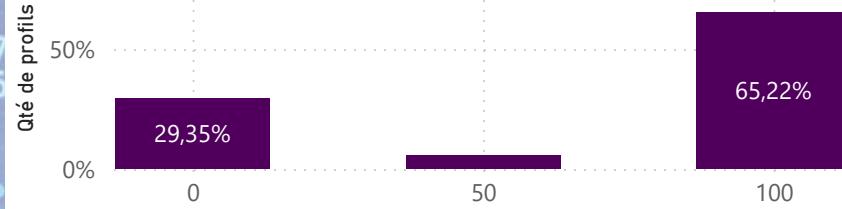
Année de travail

2022

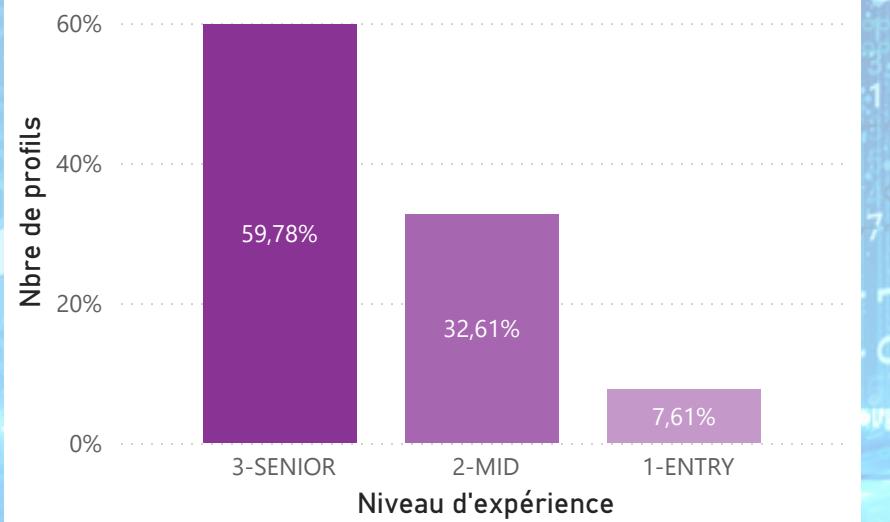
137,35K

Moyenne de salary_in_usd

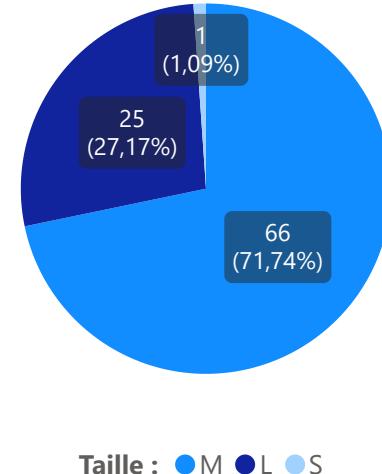
Répartition des profils selon % de télétravail autorisé



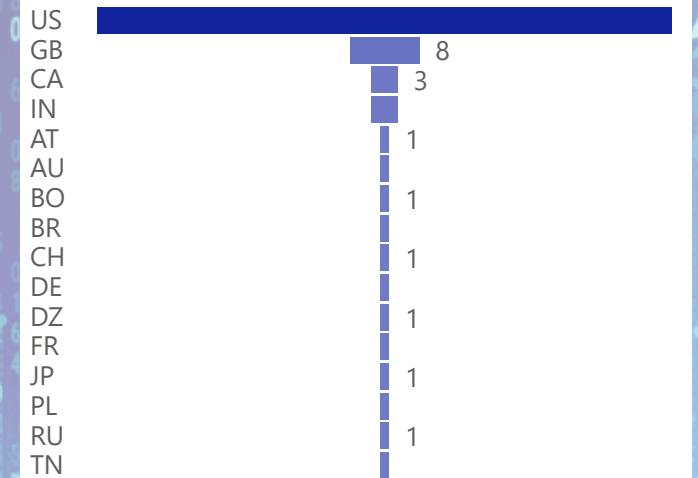
Quel est le niveau d'expérience de ces profils ?



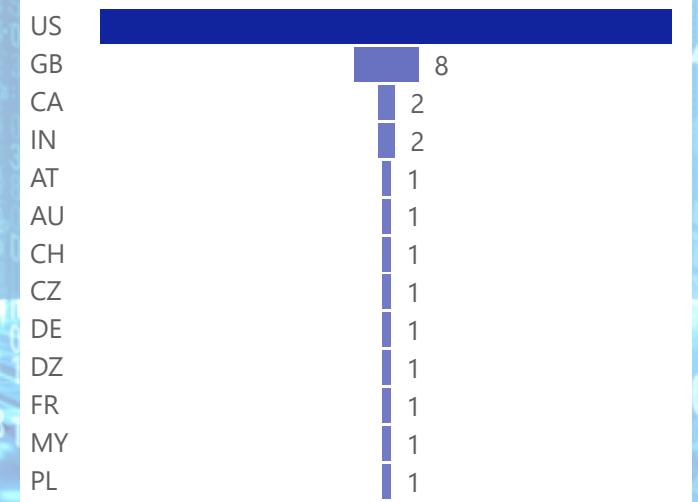
Dans quelle taille d'entreprise travaillent les Data Scientists ?



Quels sont les 5 pays de résidence les plus fréquents ?



Quels sont les 5 pays les plus fréquents pour les sociétés qui recrutent des Data Scientists ?



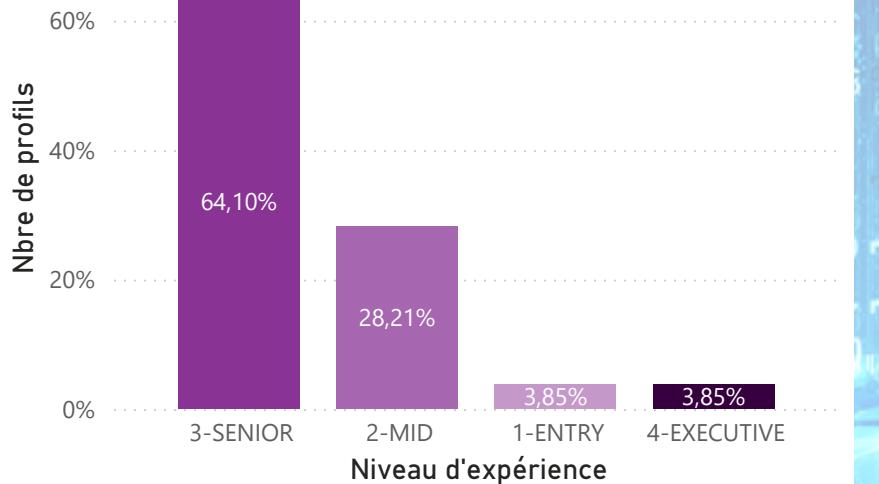
Focus sur les Data Analysts

Année de travail
2022

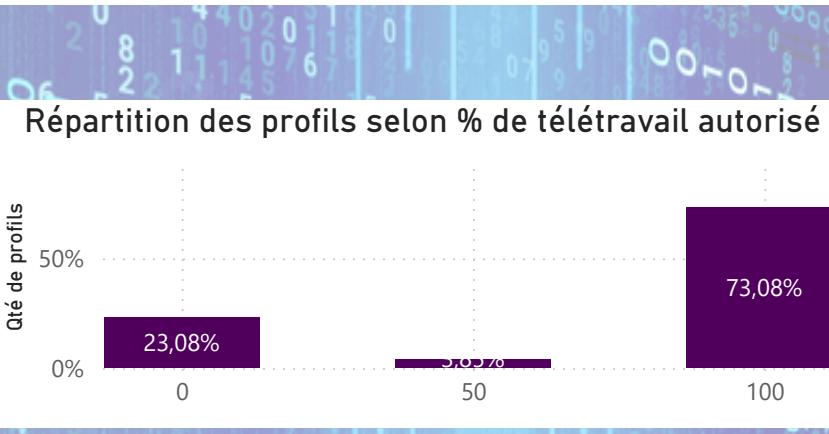
100,02K

Moyenne de salary_in_usd

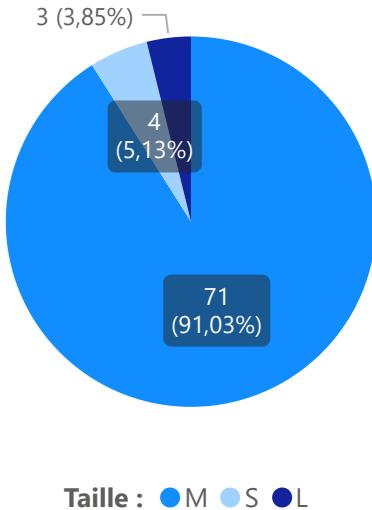
Quel est le niveau d'expérience de ces profils ?



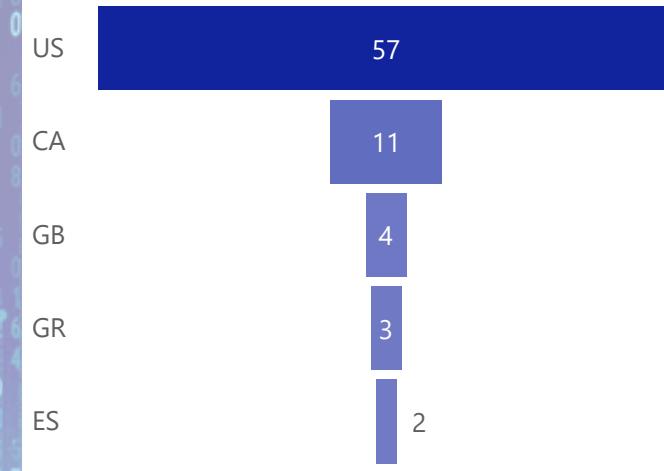
Répartition des profils selon % de télétravail autorisé



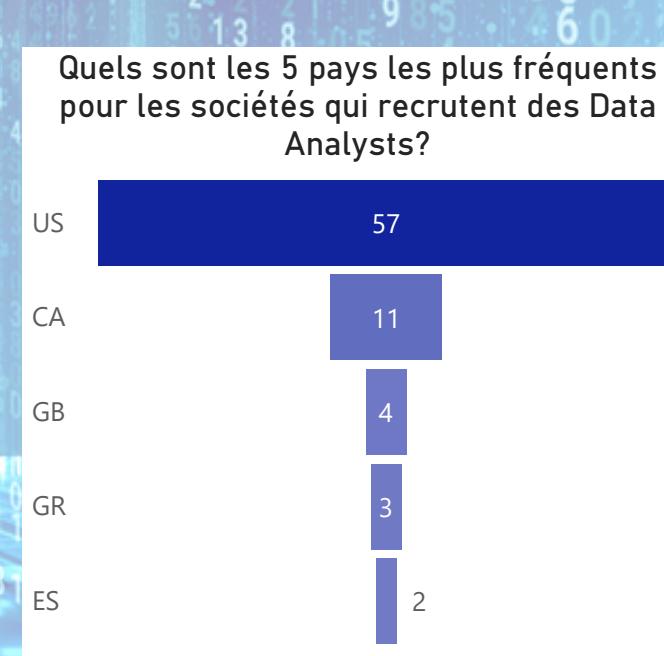
Dans quelle taille d'entreprise travaillent les Data Analysts ?



Quels sont les 5 pays de résidence les plus fréquents ?



Quels sont les 5 pays les plus fréquents pour les sociétés qui recrutent des Data Analysts?



CONCLUSION

Rappel de la mission :

Déterminer où le bureau de chasseurs de têtes spécialisé Data peut installer un nouveau bureau, afin d'attraper les profils les plus intéressants.



Seulement 21 % des employeurs français indiquent que leurs activités de recrutement sont essentiellement virtuelles contre près de la moitié (44 %) de leurs homologues nord-américains.

Source : Etude réalisée par le site Monster

Notre suggestion :

Installer un bureau aux U.S.A et viser les profils Data Engineers Senior.

Cependant au regard du nombre croissant d'emploi en full remote dans la profession, je conseille également d'investir dans les méthodes de e-recrutement, comme par ex :

- opter pour des canaux spécialisés dans le recrutement à distance
- soigner sa marque employeur pour présenter une bonne image car la distance ne favorise pas la confiance.
- utiliser des outils de recrutement numériques (visioconférence, signature électronique, outils pour l'échange des documents légaux, etc...)
- maîtriser l'art de l'entretien vidéo