

Enquête sur l'emploi et les salaires du design numérique en France

Edition 2022



Emploi

botify

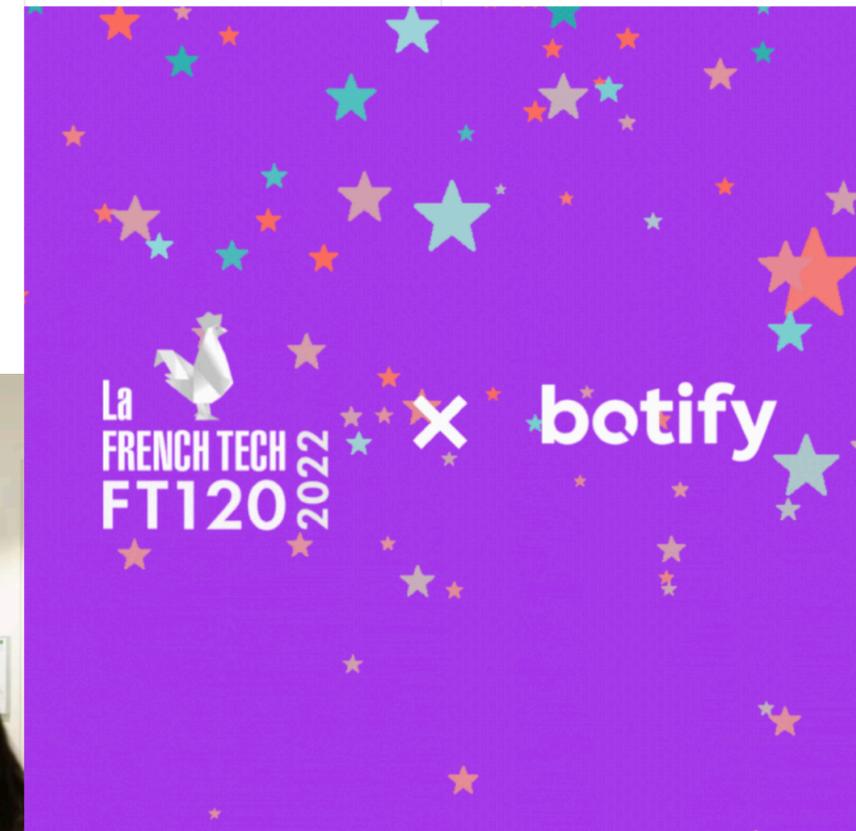
Rejoignez une startup French Tech 120

Botify recrute des product designers en CDI pour renforcer l'équipe Produit et travailler avec Benoît Drouillat, VP of design.

- Forte culture internationale
- User research bien installée
- Excellente collaboration Designer/PM/Devs
- Challenges intéressants sur le design system, l'analyse compétitive, la facilitation d'ateliers
- Environnement de travail hybride (télétravail)



Postuler



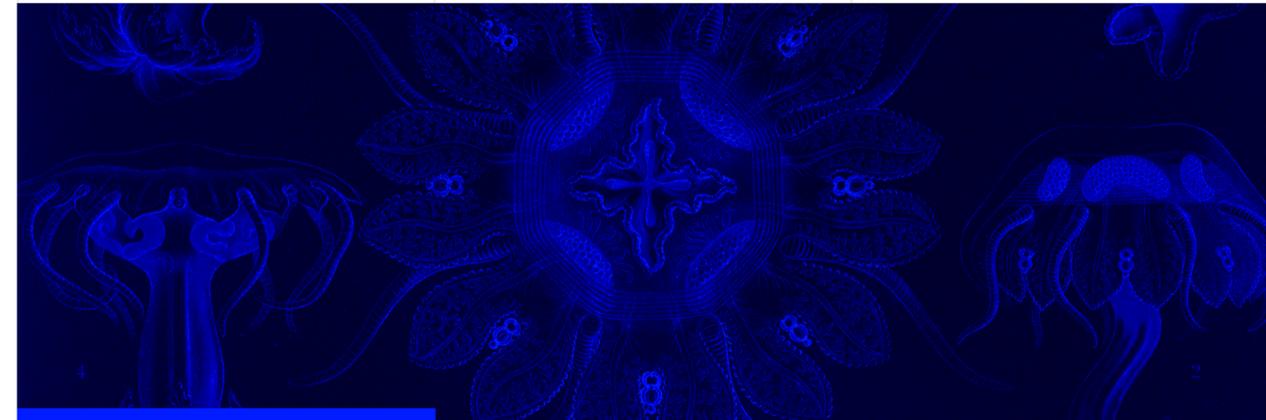
Botify est une plateforme SAAS qui aide les grandes marques à améliorer la performance de leur site. Botify a été élu meilleur éditeur de logiciel 2021 dans la catégorie croissance SaaS.

L'associatio
n

Promouvoir le design numérique en France

designers interactifs est l'un des principaux acteurs de la promotion du design en France. Association professionnelle, elle produit depuis 16 ans des enquêtes et des référentiels qui guident la profession. Elle représente et défend les intérêts de plus de 25 000 designers numériques.

Elle est l'une des organisations fondatrices du Conseil National du Design.



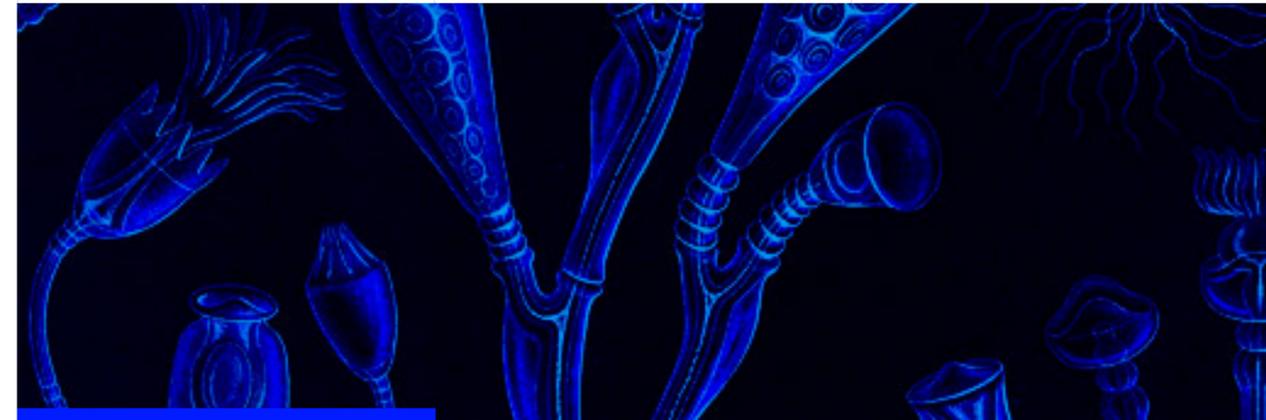
Si vous souhaitez nous apporter votre soutien, faites adhérer votre entreprise ou adhérez vous-même.

<https://www.helloasso.com/associations/designers-interactifs/adhesions/adhesion-a-designers-interactifs>

Méthodologie de l'enquête

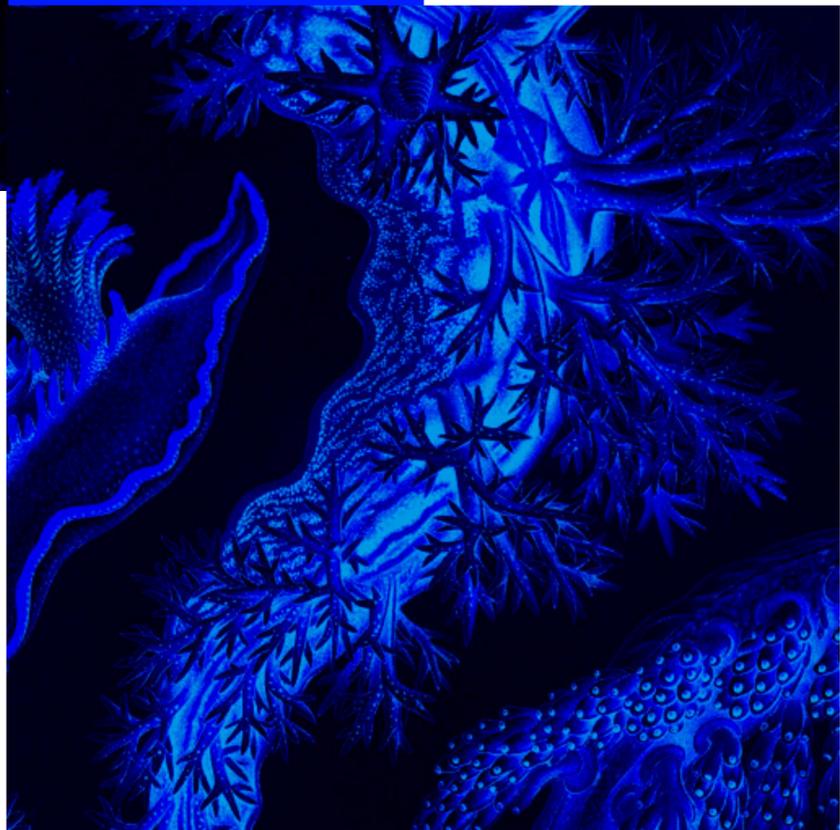
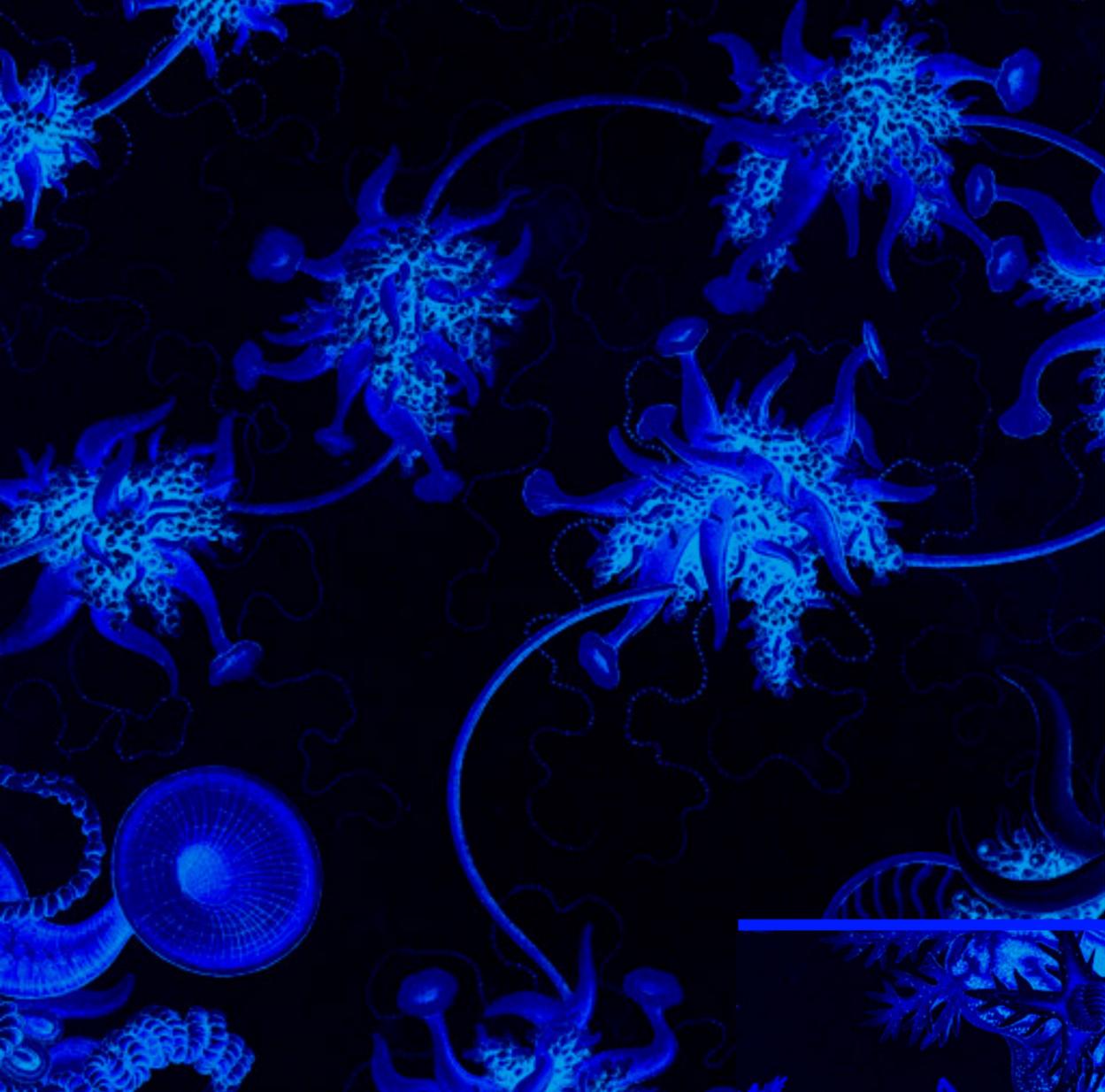
D'octobre à novembre 2021, *designers interactifs* a mené une enquête auprès de la profession, étudiants, designers intégrés, indépendants, managers, portant sur leur profil professionnel, compétences, conditions d'exercice, rémunération et perception de l'évolution du marché de l'emploi.

1067 personnes ont répondu à un questionnaire en ligne. Les données ont été anonymisées.



Les objectifs sont les suivants :

- Dresser un état des lieux complet de la profession à travers une série d'indicateurs
- Suivre l'évolution des métiers du design interactif
- Définir une grille des salaires pour chaque profil de compétences
- Mettre en perspective les évolutions du marché de l'emploi du design en France



Enseignements clés

Les principales évolutions de la profession constatées depuis la précédente enquête de 2021

L'état de la profession en 2022

La plus féminisée des professions du numérique

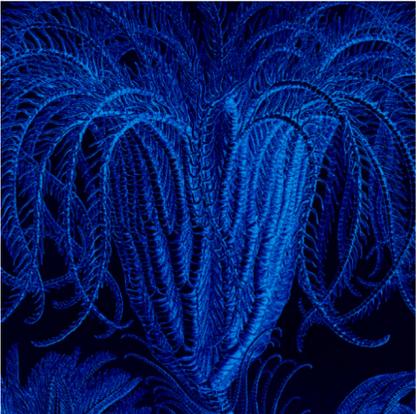
Avec désormais 45 % de femmes, le design interactif fait pâlir les autres métiers du numérique où elles ne sont que 27,9 % (d'après Numeum). Toutefois, les femmes sont moins représentées dans les plus hautes fourchettes de rémunération que les hommes, [perpétuant les écarts](#) constatés pour l'ensemble des cadres.

Dualité de la formation des designers : entre voie royale et voie(s) alternative(s)

Plus de 50 % des designers numériques sont désormais formés dans des écoles de design... Si cela pourrait sembler une évidence, ce serait aussi oublier la diversité des voies et des modes de formation qu'ils empruntent (universités, écoles du numérique, écoles d'art, reconversions et formation continue...).

Télétravail et full-remote transforment les modes d'exercice de la profession

Alors qu'ils sont plutôt salariés de grands groupes ou d'agences (de design, digitales, de communication), que le marché est en tension et qu'ils sont courtisés par les recruteurs, les designers numériques bénéficient massivement du télétravail et passent parfois en full remote (21 % d'entre eux).



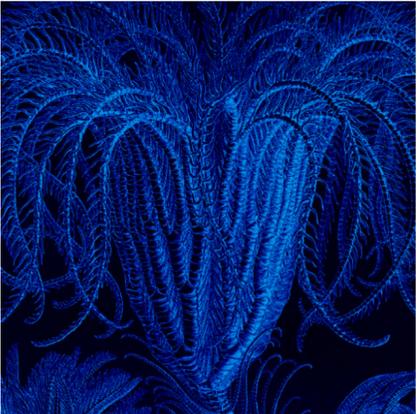
L'état de la profession en 2022

Les profils généralistes dominant le marché de l'emploi

Les expertises spécialisées de design, entendez par-là la recherche utilisateur, le brand design, le design de services, etc. ont totalement leur raison d'être mais elles demeurent minoritaires dans la profession. Le product designer, qui répond aux besoins appuyés des entreprises tech, s'est hissé en haut du classement des expertises les plus représentées.

Les design managers, de plus en plus demandés et visibles

Ils représentent près de 10 % des effectifs, travaillent aussi bien dans de grands groupes que dans des startups. Ils managent en majorité des équipes de 5 à 10 designers. Du lead au VP design, les design managers constituent désormais une communauté à part entière qui contribue à faire murer les pratiques et à sensibiliser aux apports de la discipline.



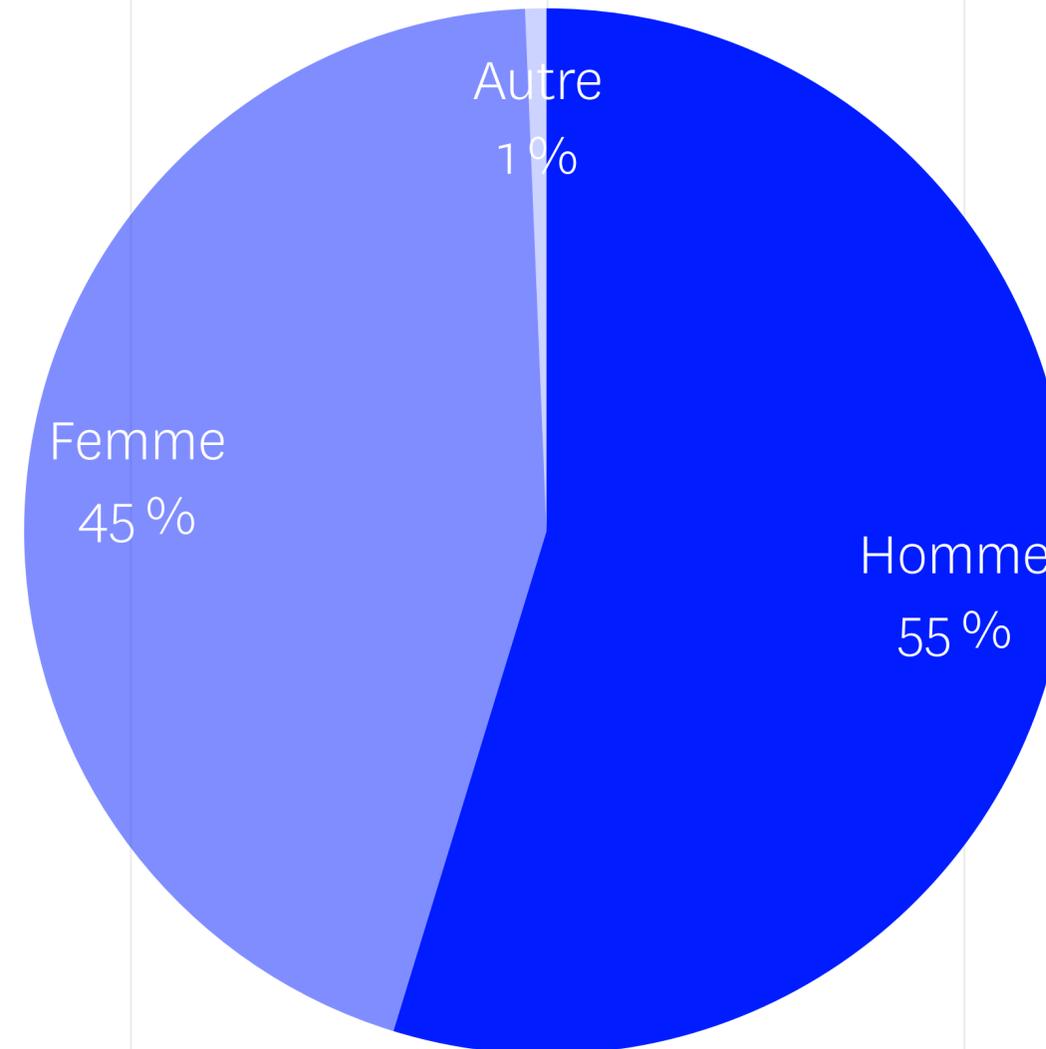
Equilibre hommes/femmes/ non-binaires

Commentaire

Chaque année depuis la création de cette enquête, la part de femme dans la profession augmente (elle était en 2008 de 29 %) et se situe à fin 2021 à son plus haut niveau historique.

D'après Numeum (ex Synthec numérique), seulement 27,9 % des métiers du numérique sont occupés par des femmes.

Source : <https://numeum.fr/themes/les-femmes-du-numerique>



Répartition géographique des designers numériques

Commentaire

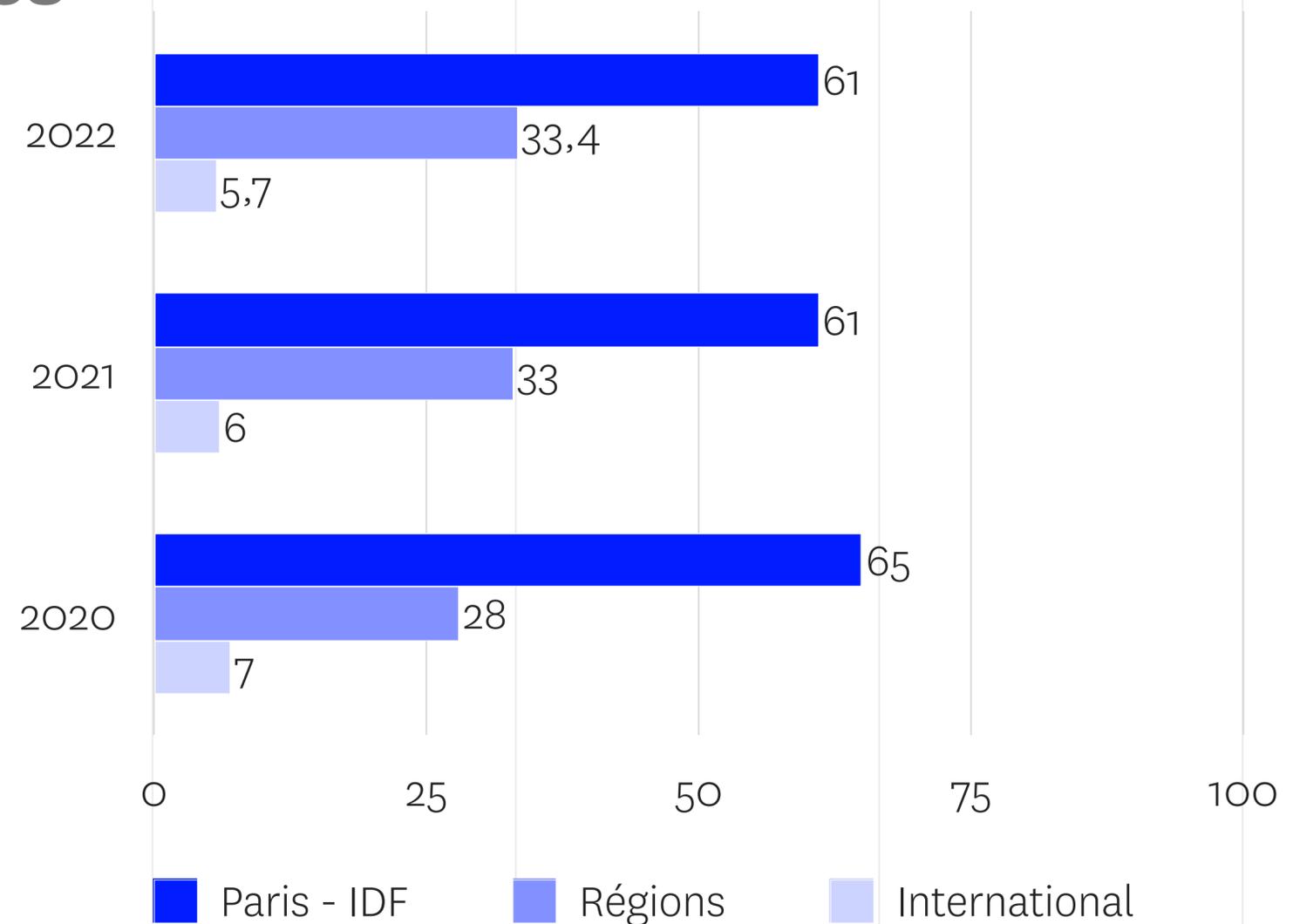
L'activité des designers numériques se décentralise depuis 2019 (où 69 % des designers étaient établis à Paris - IDF), même si une faible évolution est constatée entre 2021 et 2022.

Les 3 régions où les designers sont les plus présents :

Auvergne-Rhône-Alpes (21,1 %)

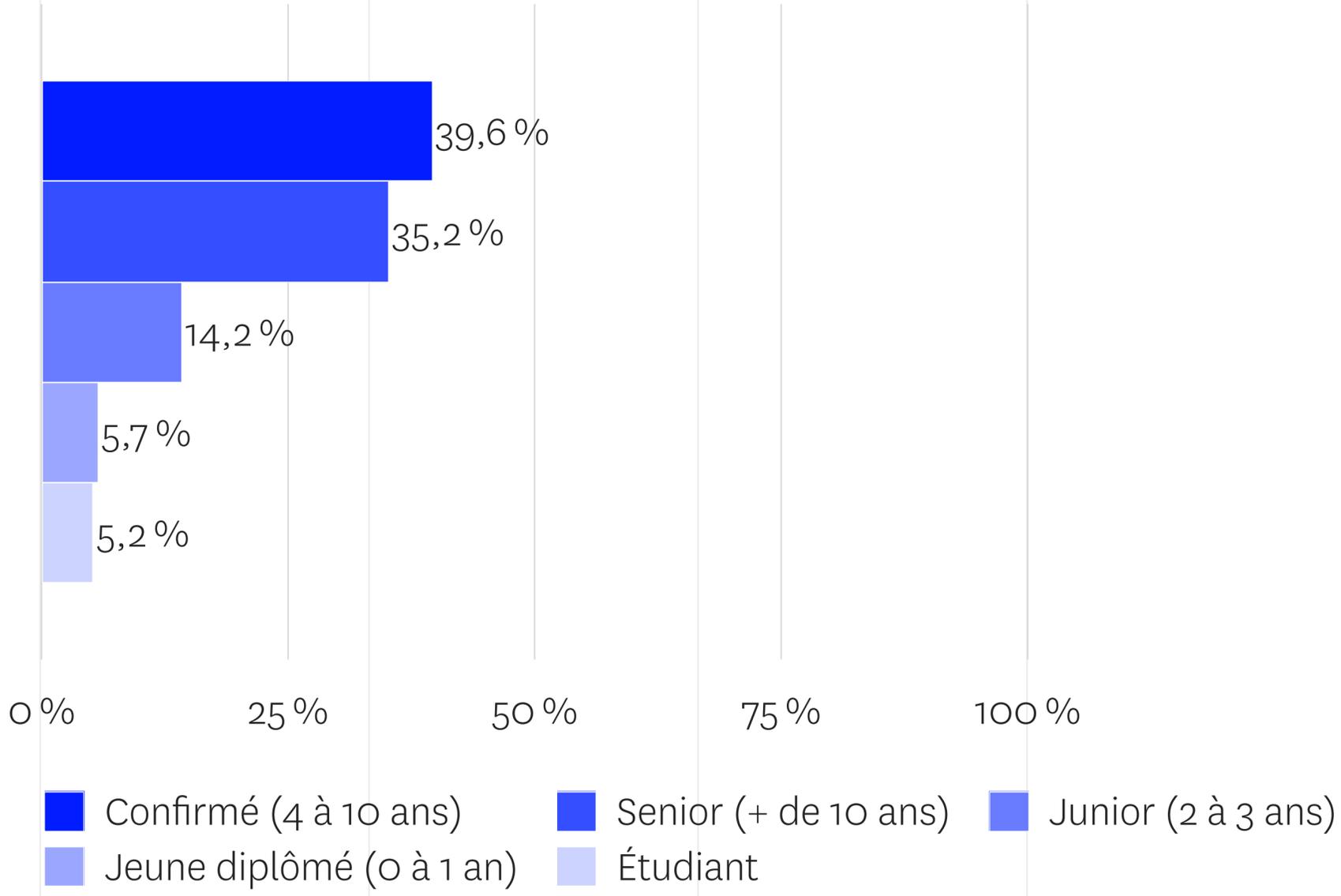
Pays-de-la-Loire (17,7 %)

Nouvelle-Aquitaine (16,9 %)



Analyse

Nombre d'années d'expérience moyenne

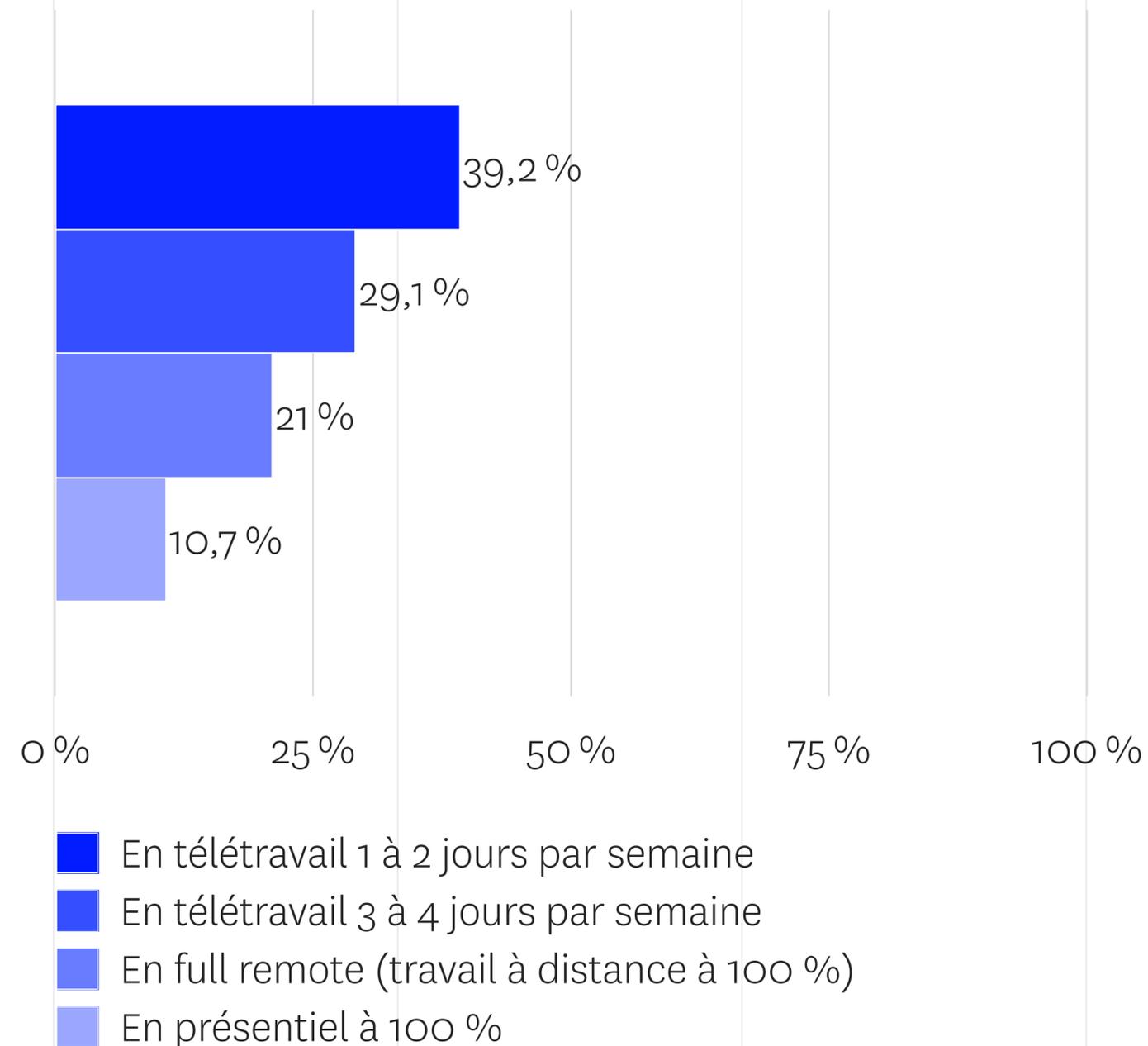


Mode de travail des designers numériques

Commentaire

La profession bénéficie d'une grande flexibilité d'organisation du travail. 89,3 % bénéficient d'au moins 1 jour de télétravail par semaine et la moitié bénéficie d'au moins 3 jours de travail à distance.

Le full remote est une pratique qui se développe fortement mais sujette à de fortes disparités. Par exemple, d'après une [étude de Figures](#), le full remote vs. travail à Paris se traduit par une différence de salaire de - 8 % en start-up.

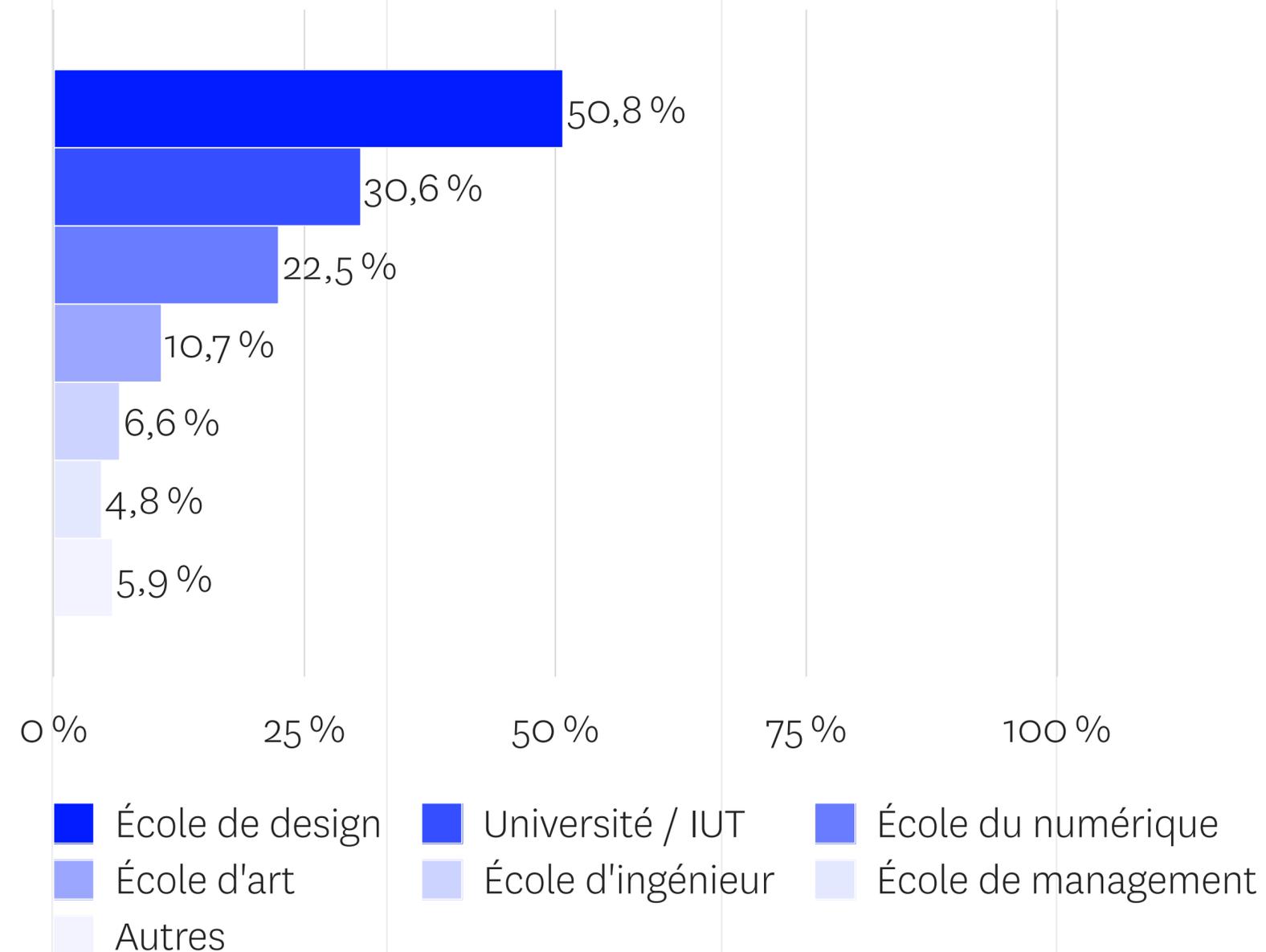


Cursus de formation des designers numériques

Commentaire

Une majorité de designers est formée dans les écoles de design. Cette proportion ne cesse d'augmenter car elle n'était que de 34 % en 2019.

A noter que plusieurs choix étaient possibles dans les réponses car les cursus de formation sont potentiellement cumulatifs.



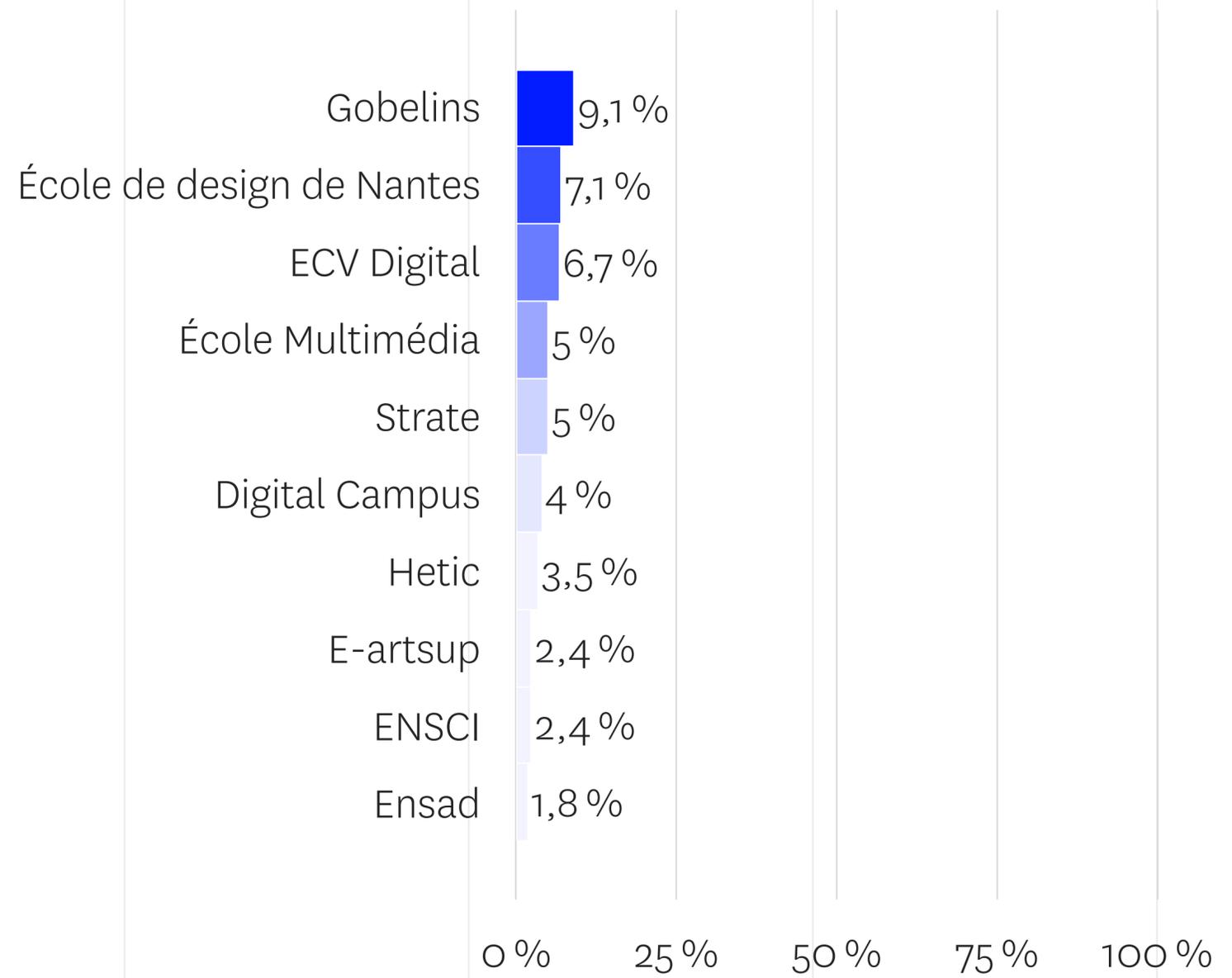
Établissements de formation les plus cités

Commentaire

Les établissements de formation des designers numériques sont très nombreux et divers.

Les 10 établissements les plus cités concentrent 47 % des formations des participants de l'enquête.

Cette liste ne constitue pas un classement des établissements, mais reflète les établissements les plus fréquentés par les professionnels du design numérique.



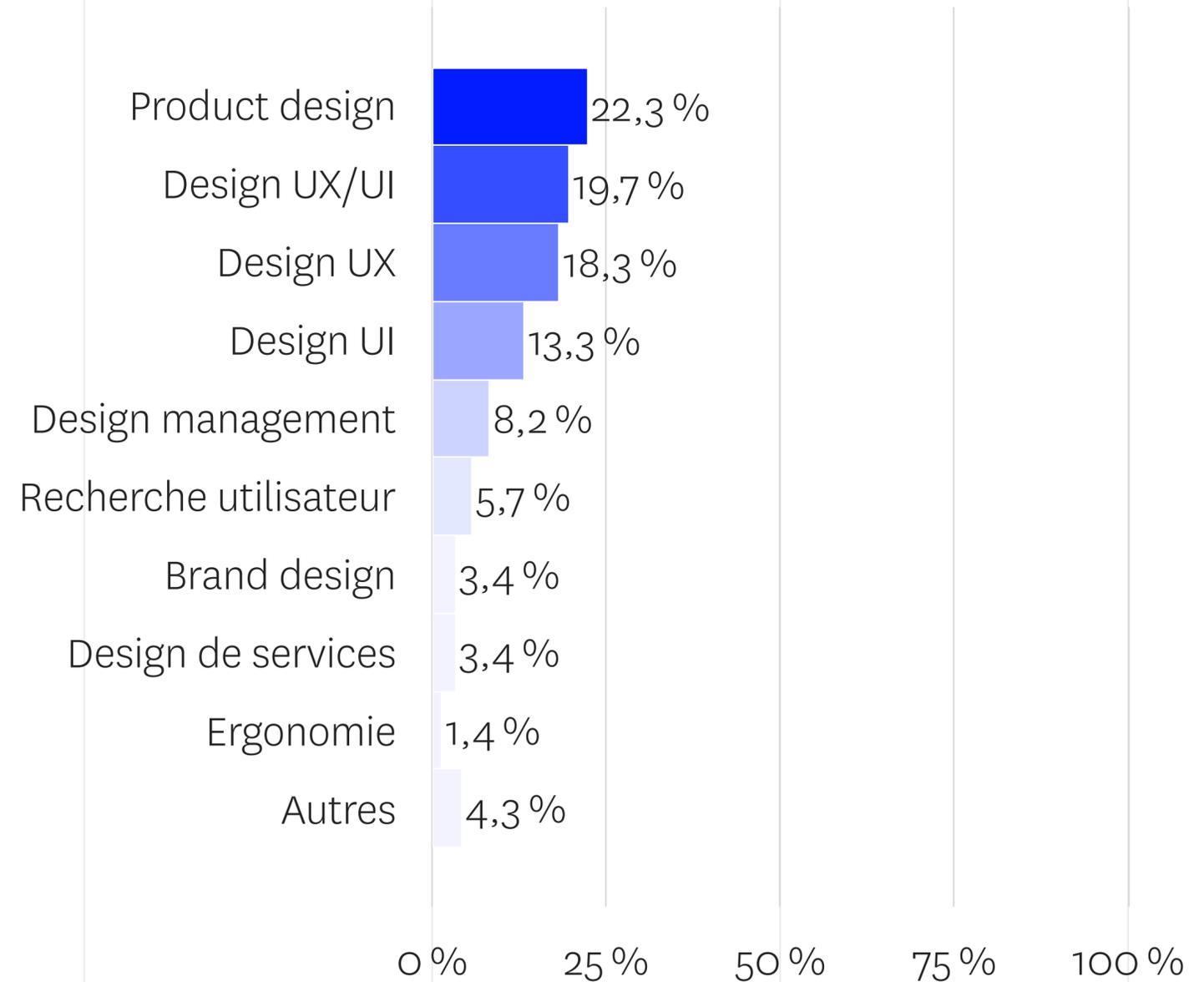
Analyse

Principales expertises des designers numériques

Commentaire

Le product design est une expertise qui se développe fortement actuellement, au détriment de celles de l'UX et de l'UI.

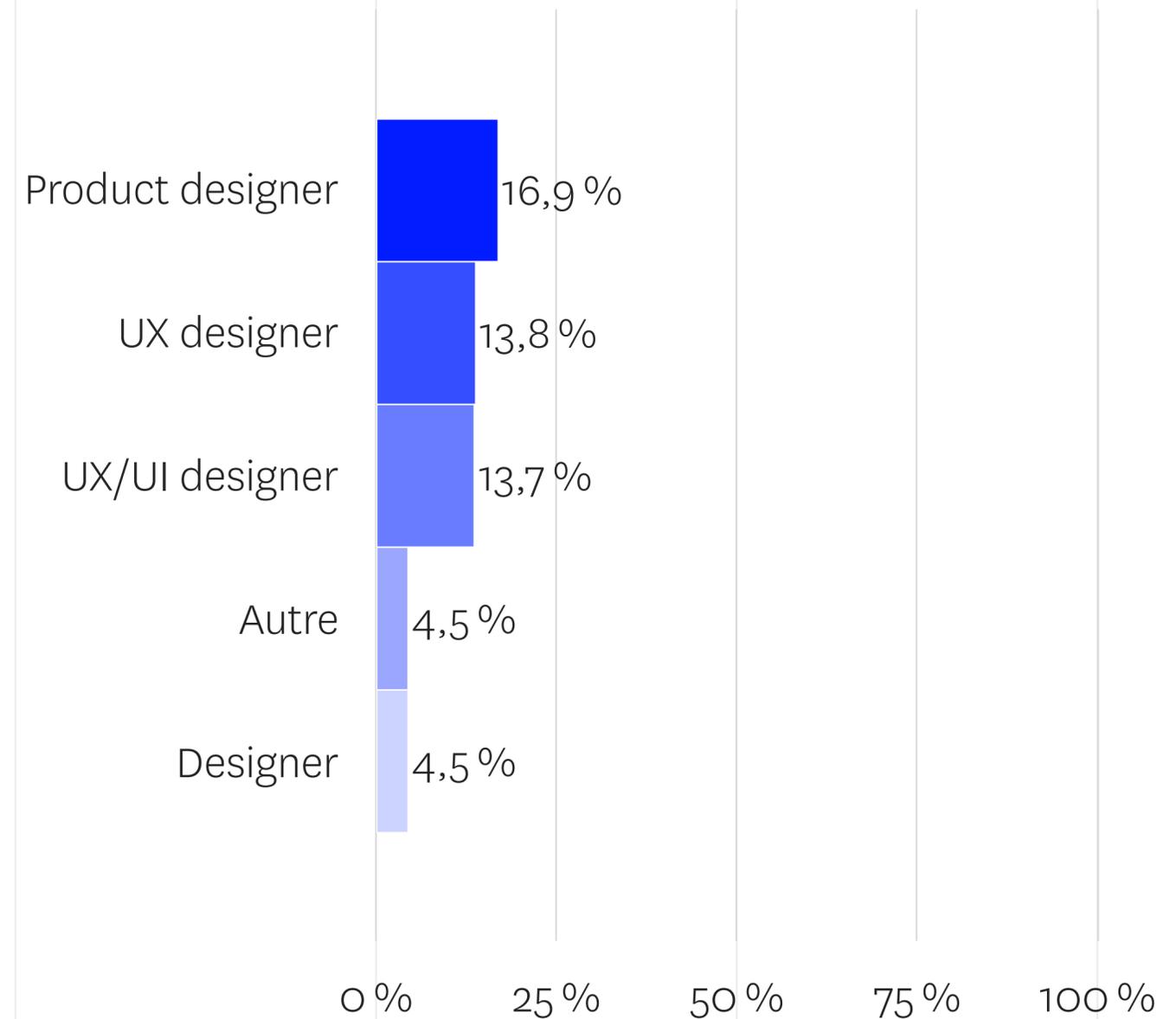
Les expertises spécialisées : design management, recherche utilisateur et brand design restent stables, malgré une demande soutenue sur le marché du travail.



Principaux intitulés de fonction des designers numériques

Commentaire

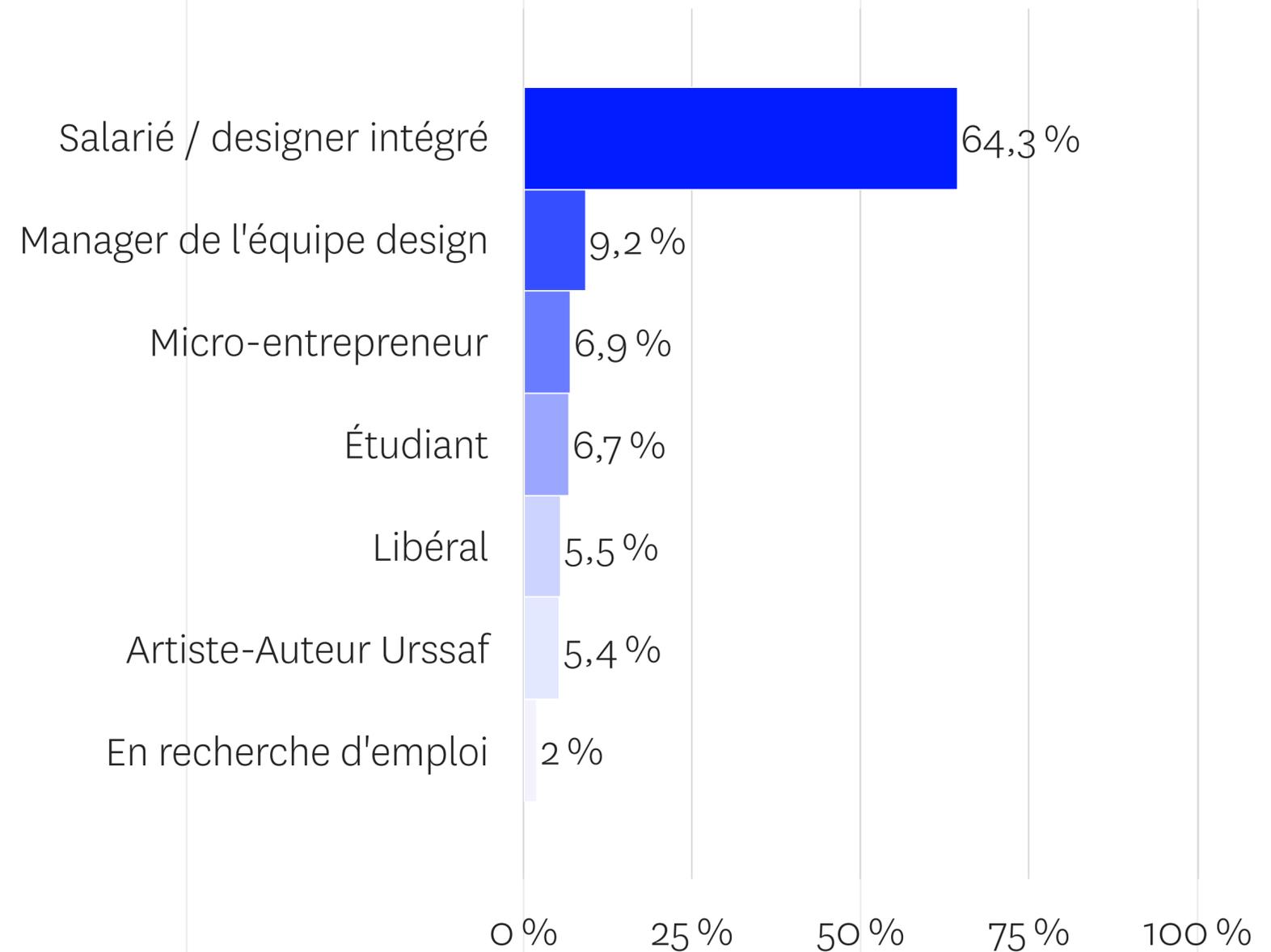
Product designer est devenu en 3 ans l'intitulé de fonction le plus représenté chez les designers numériques. La profession compte des dizaines d'appellations et 4,5 % des participants ont indiqué une fonction qui n'était pas représentée dans la liste proposée par le questionnaire.

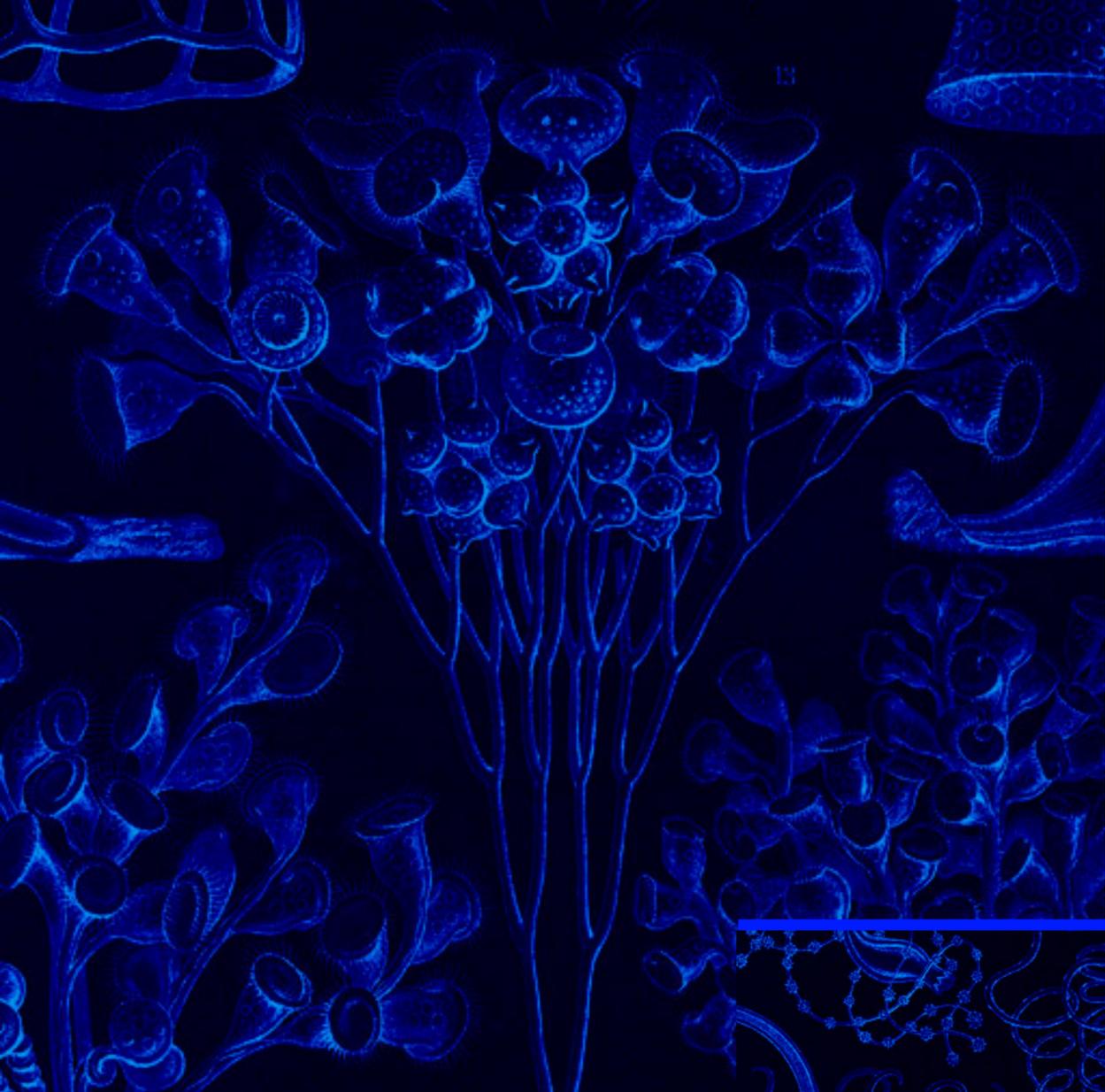


Mode d'exercice des designers numériques

Commentaire

Dans l'échantillon de notre enquête, les salariés / intégrés sont de plus en plus représentés (ils étaient 56 % en 2021), au détriment des indépendants notamment.





Étudiants

A quels métiers se destinent-ils ?
Comment appréhendent-ils leur
arrivée sur le marché du travail ?
Quelles sont leurs prétentions ?

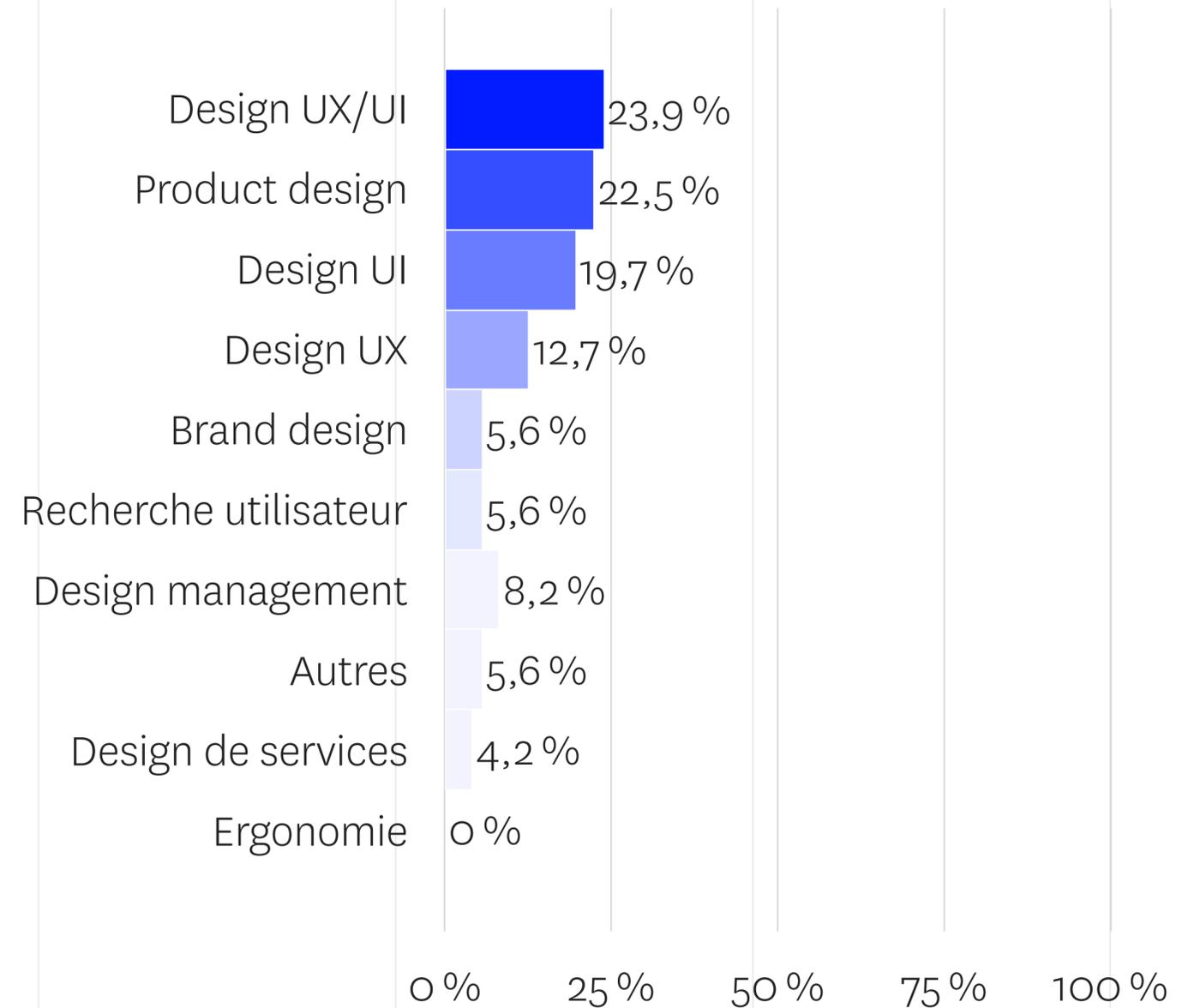
À quel métier se destinent-ils ?

Commentaire

Les étudiants envisagent davantage de se positionner dans les expertises généralistes comme l'UX/UI ou le product design.

Cette dernière expertise arrivait l'an passé en 4^e position et est aujourd'hui en 2^e position.

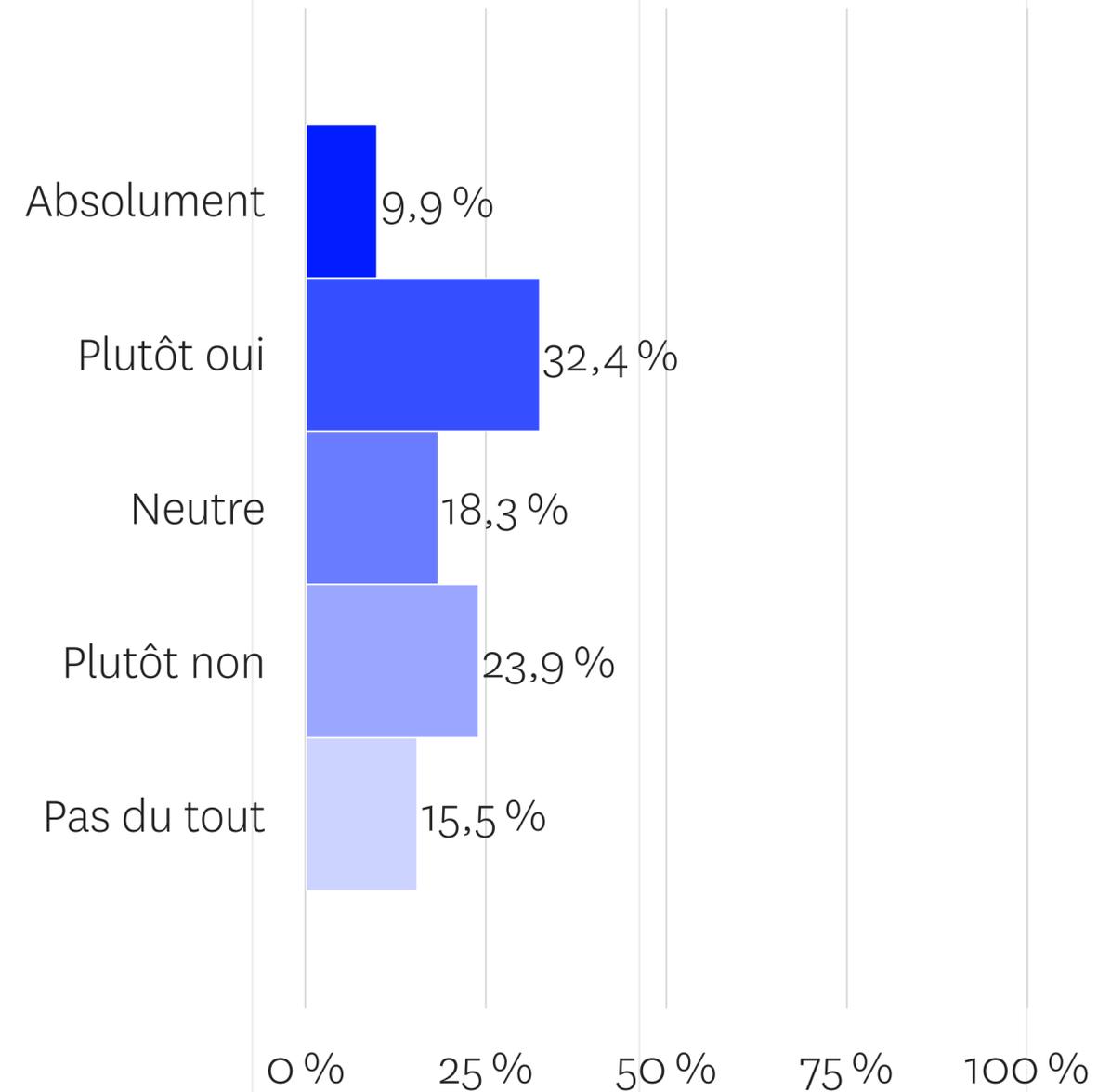
Ils sont peu nombreux à se destiner à la recherche utilisateur, au brand design ou au management.



Appréhendent-ils leur arrivée sur le **marché du travail** ?

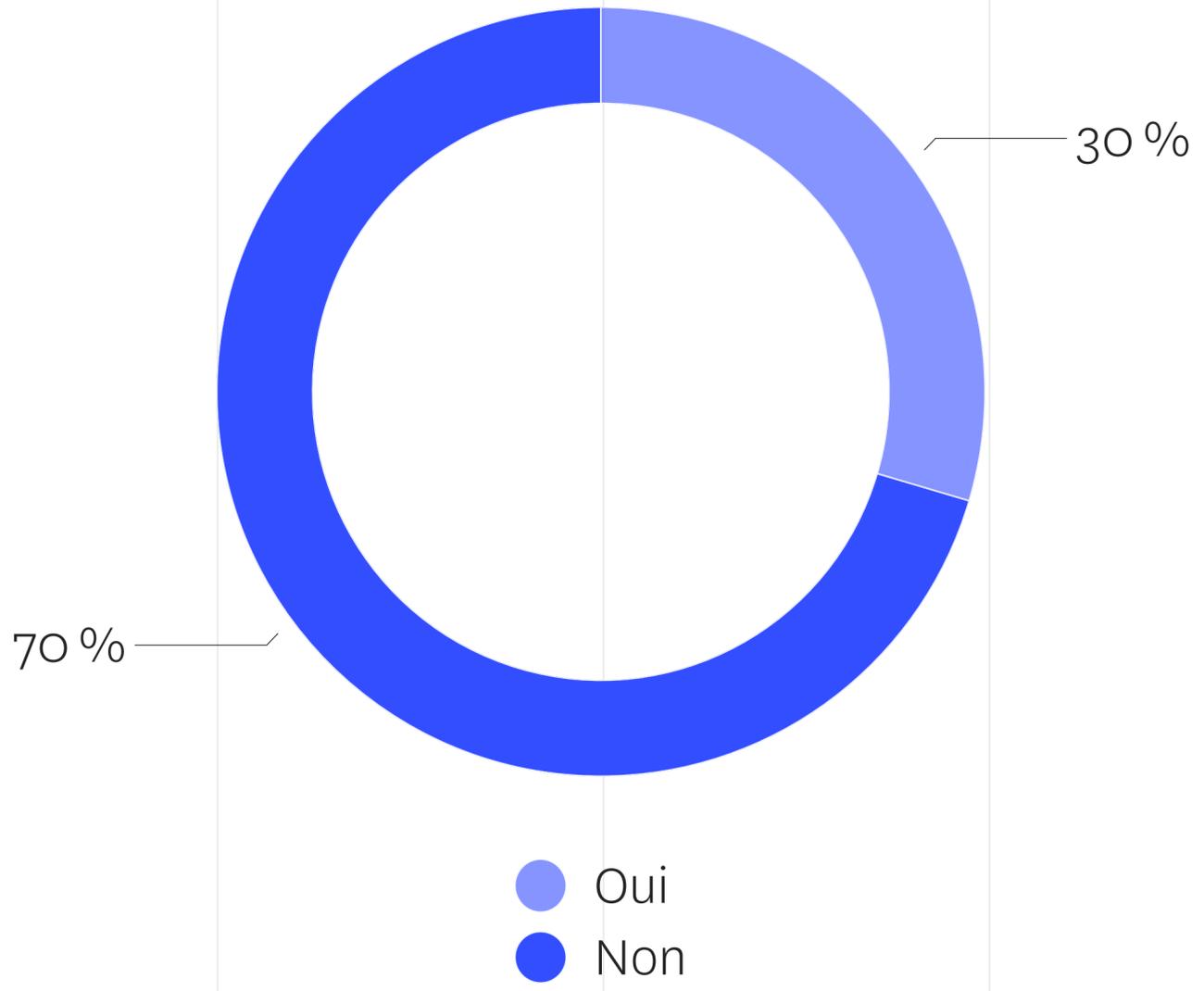
Commentaire

Début 2021, les étudiants étaient très confiants dans leurs perspectives d'emploi (à 79 %). A la fin de l'année, leur perception est beaucoup plus pessimiste puisque 42,3 % déclarent appréhender leur arrivée sur le marché du travail.



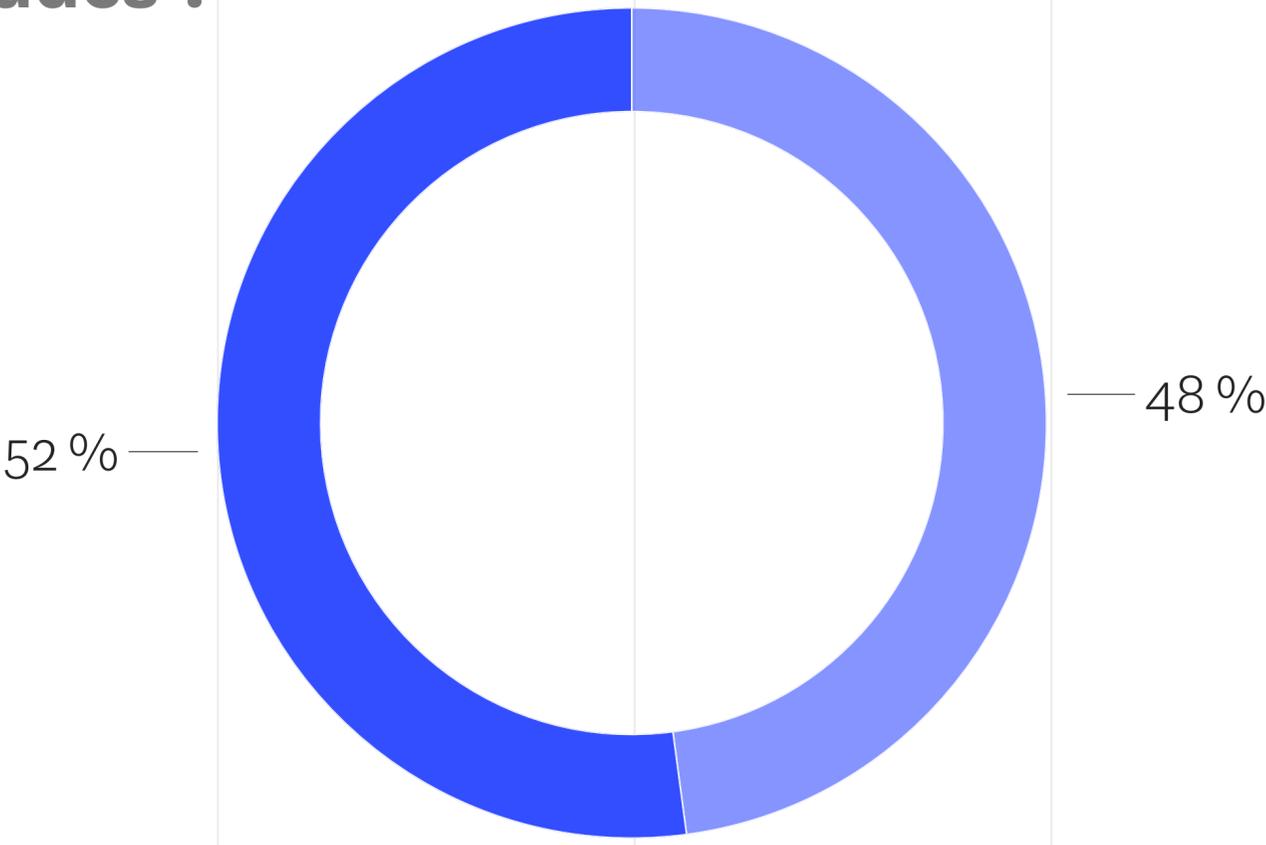
Analyse

Envisagent-ils de **prolonger** leurs études ?



Analyse

Envisagent-ils **une expérience à l'international** après leurs études ?



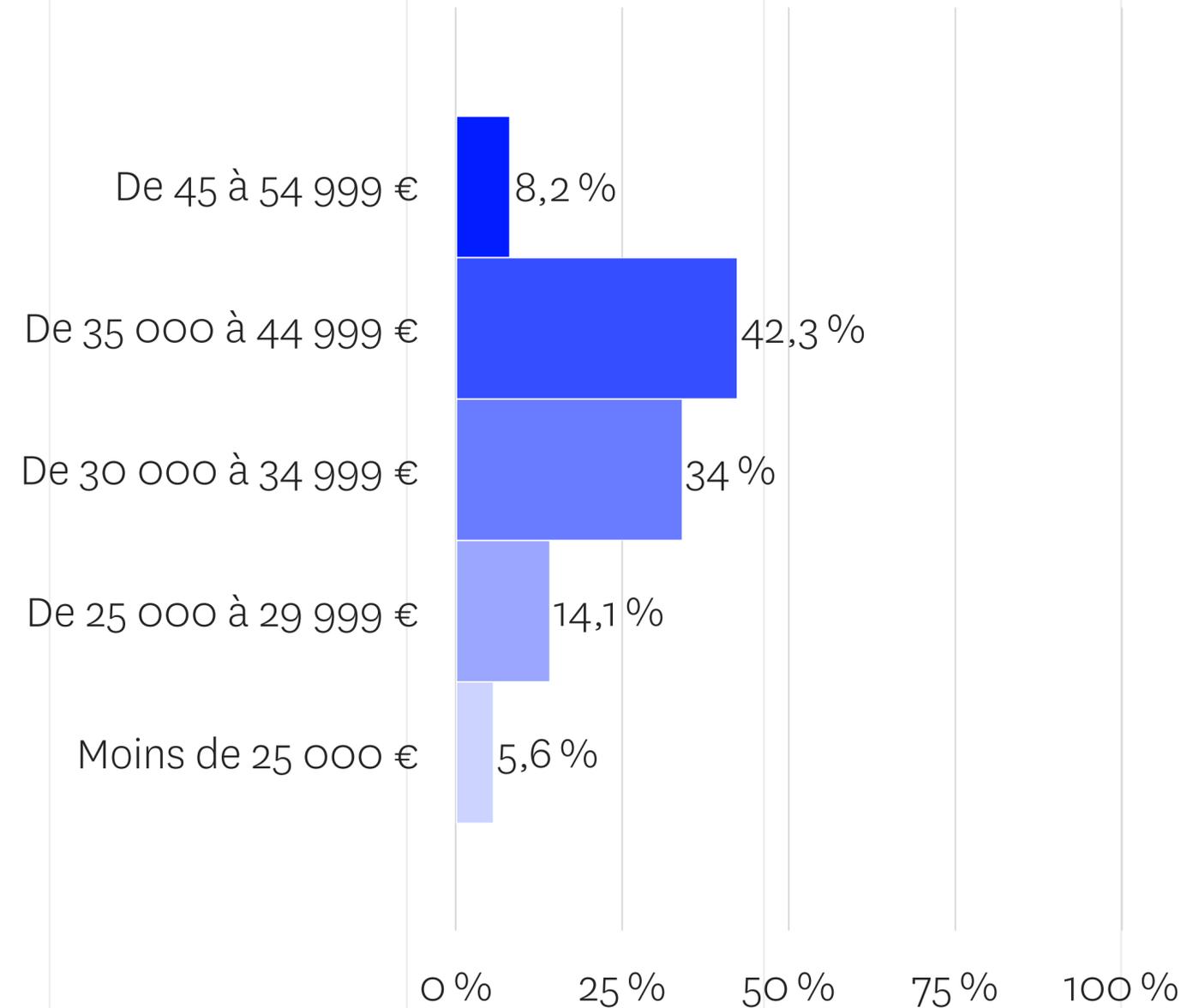
- Oui
- Non

Quelles sont leurs **prétentions** en sortie d'école ?

Commentaire

Salaire brut annuel

Les prétentions des étudiants sont élevées et décorréées du niveau de rémunération proposé sur le marché du travail.

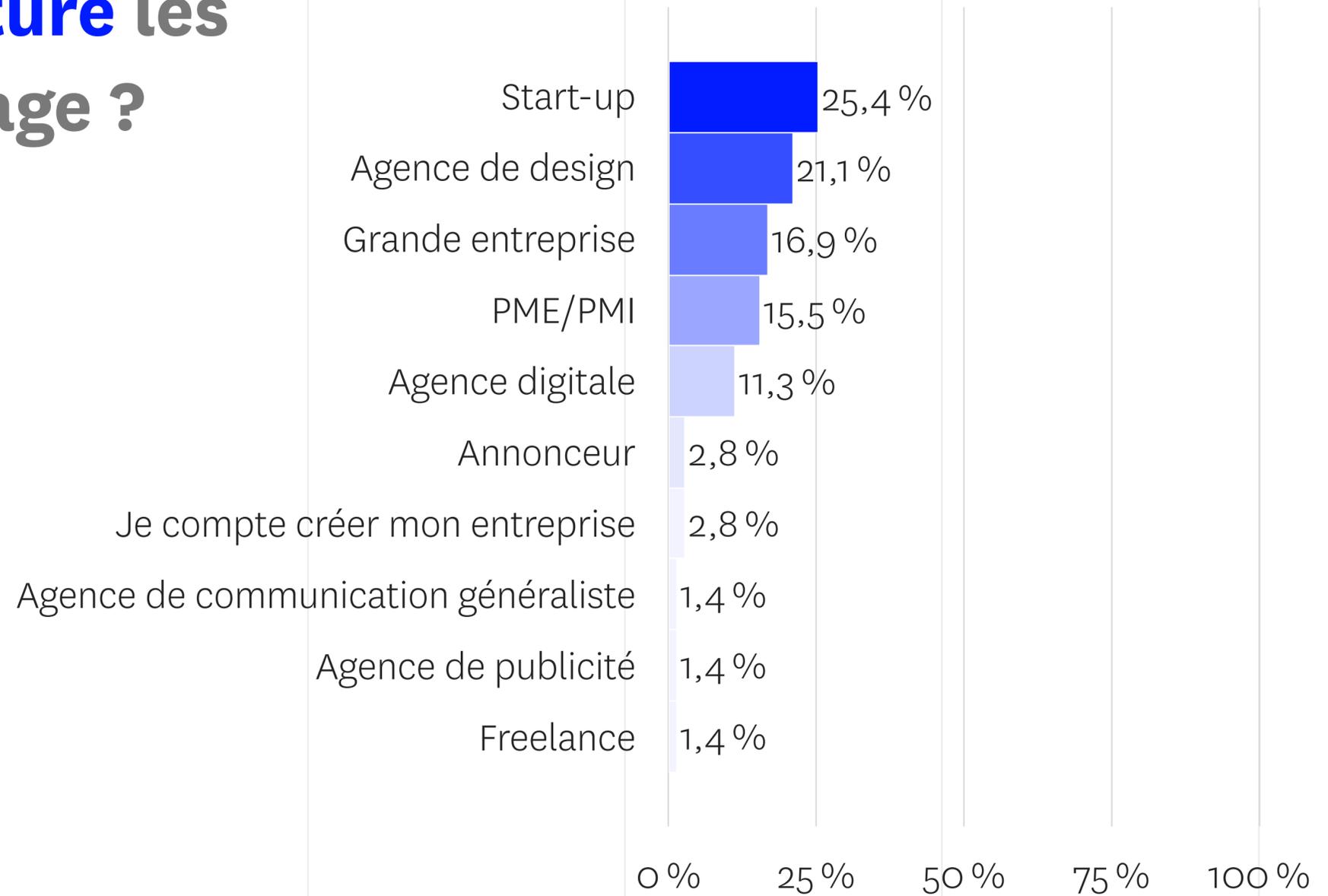


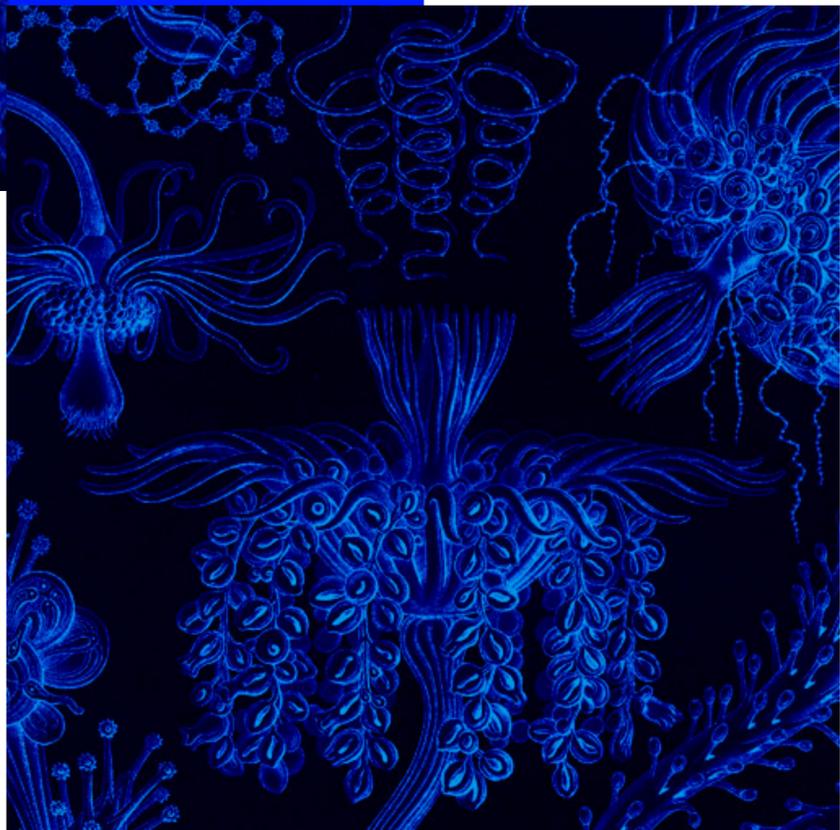
Quel type de structure les attirant-ils davantage ?

Commentaire

Les start-up et les agences de design sont les structures les plus attractives pour les jeunes designers en 2022.

En 2021, les jeunes designers préféraient les agences de design et les grandes entreprises, tandis que les startup n'arrivaient qu'en 4^e position.



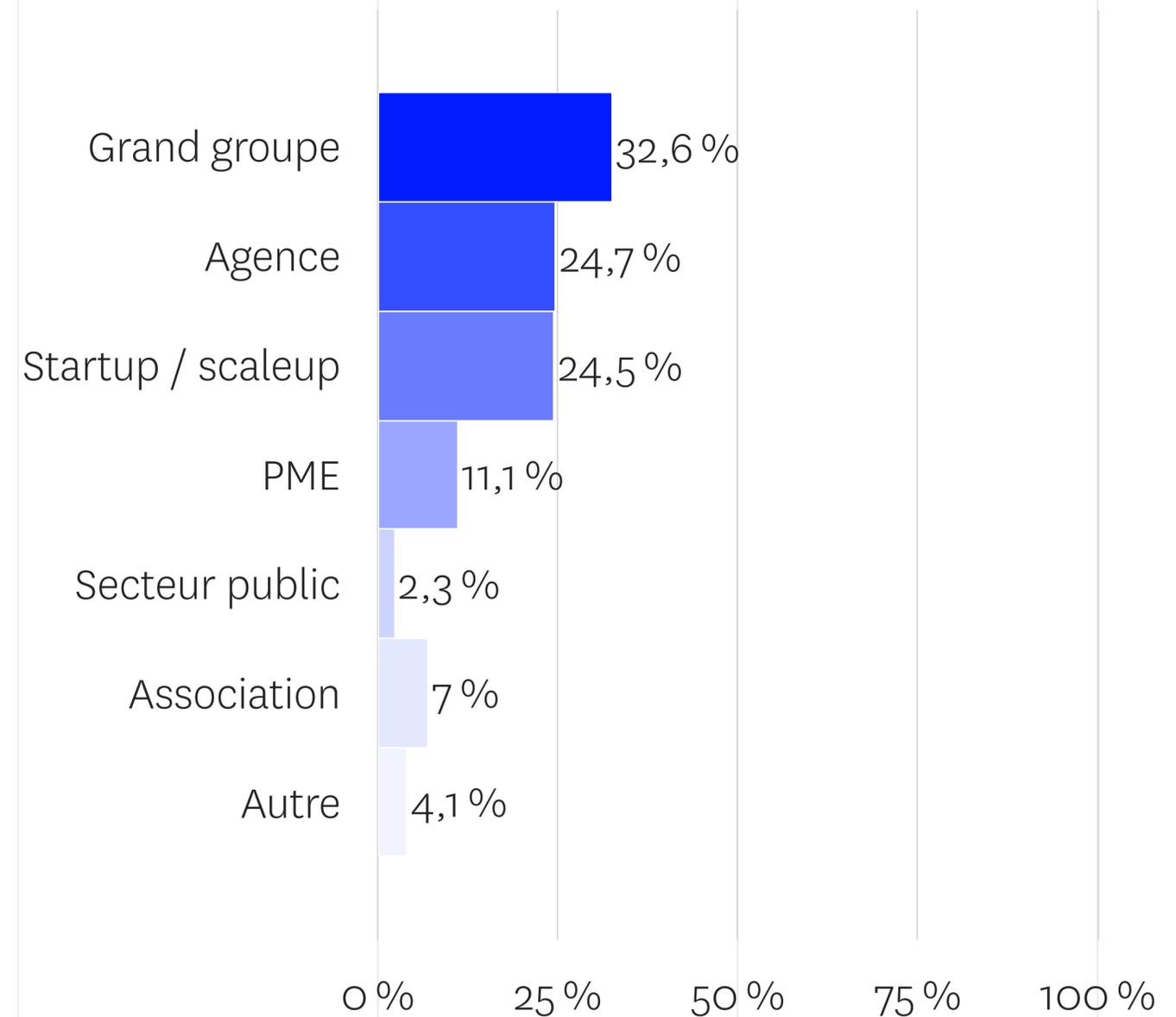


Salariés

Structures dans lesquelles les designers salariés exercent leur activité

Commentaire

L'intégration des designers dans des structures de type « corporate » régresse de plusieurs points, au profit des agences et des startup. En 2021, ils étaient + de 35 % à travailler dans un grand groupe contre 32,6 % cette année.

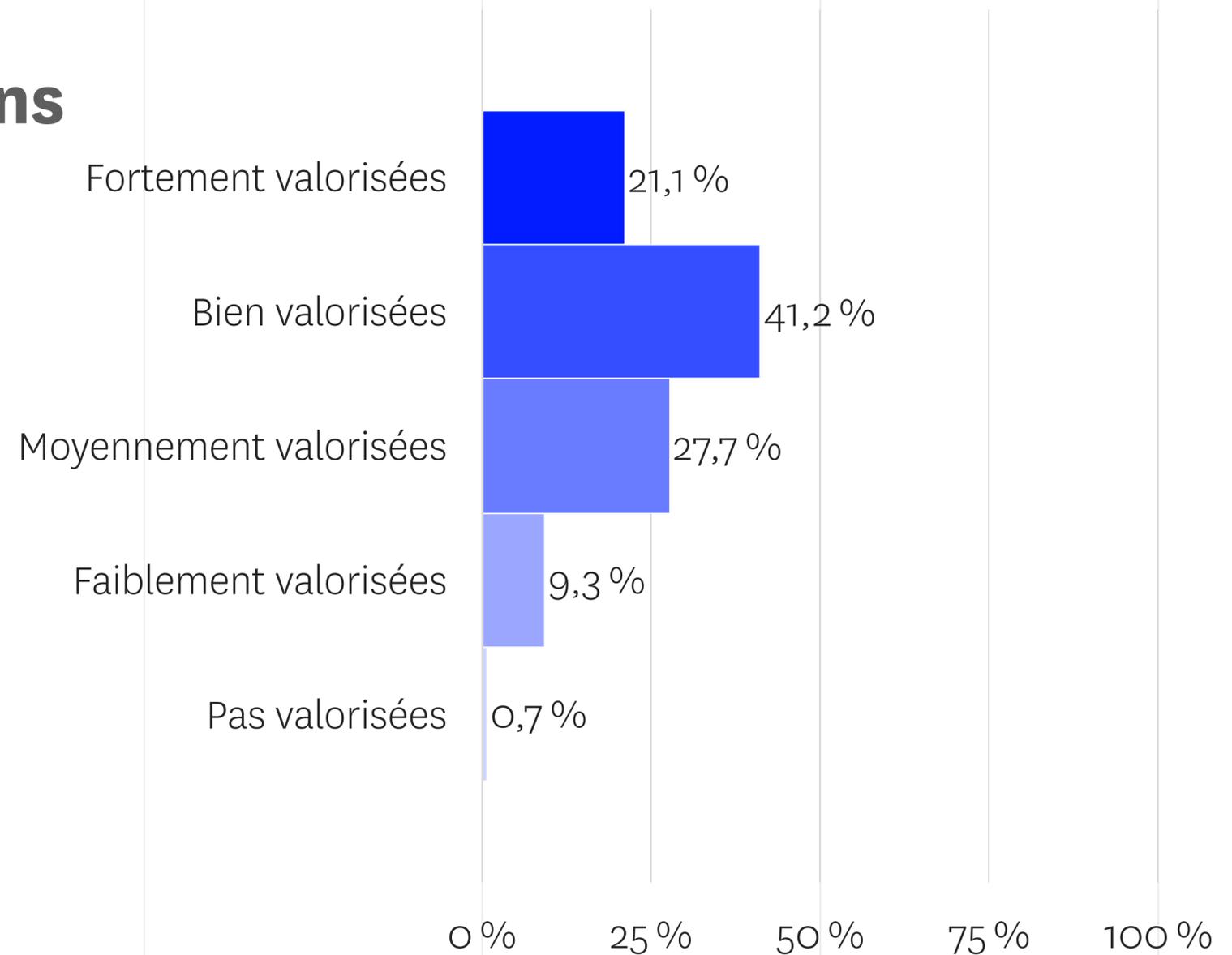


Perception globale des compétences de design dans l'entreprise

Commentaire

Une majorité de designers (62,3 %) estime que dans leur entreprise, la compétence design est bien à fortement valorisée. Ils ne sont que 10 % à estimer que celle-ci est faiblement ou pas valorisée.

En 2021, 45 % des designers estimait que le design était moyennement valorisé dans leur entreprise, mais ils étaient plus nombreux (36,7 %) à estimer qu'il était fortement valorisé



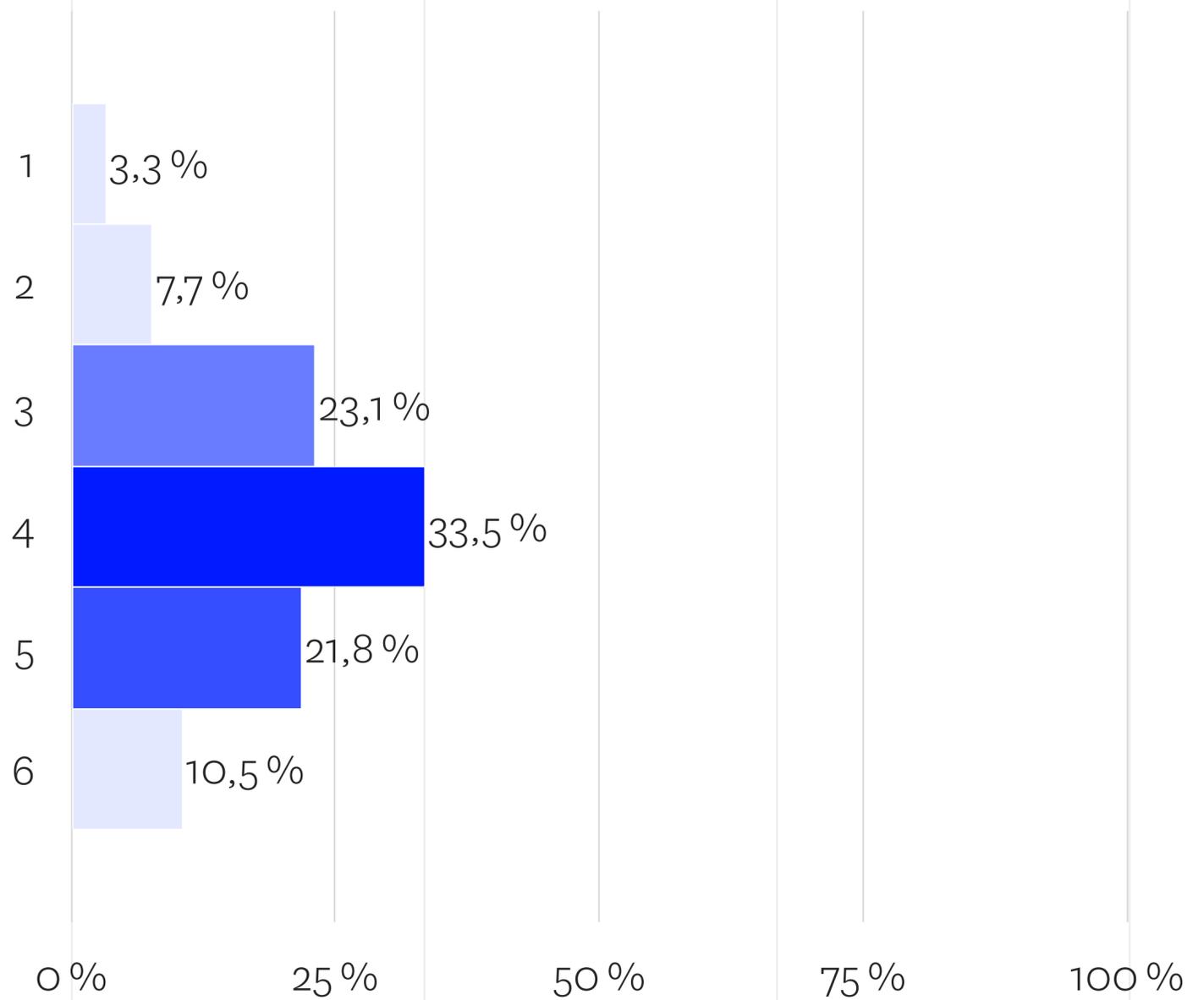
Analyse

Niveau de **maturité** du design (perception)

Commentaire

Sur une échelle de 1 à 6

Note moyenne : 3,9 / 6



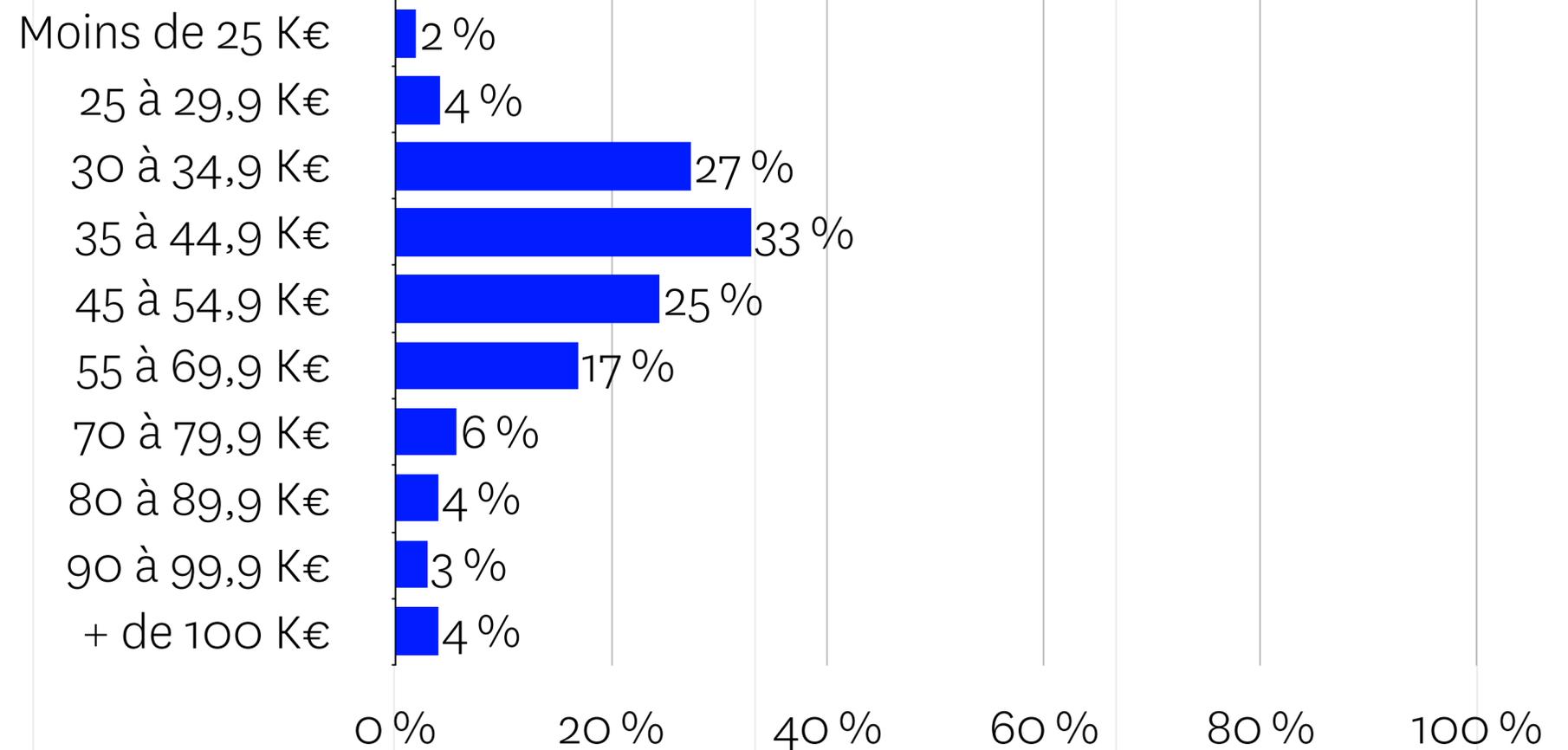
Analyse

Niveau de rémunération globale des designers salariés

Commentaire

Tous niveaux d'expérience confondus.

Rémunération annuelle brute (avant impôts)



Analyse

Rémunération médiane des cadres en 2020 (fixe + variable)

Source : [baromètre de la rémunération des cadres, APEC](#)

Rémunération médiane des cadres en 2020

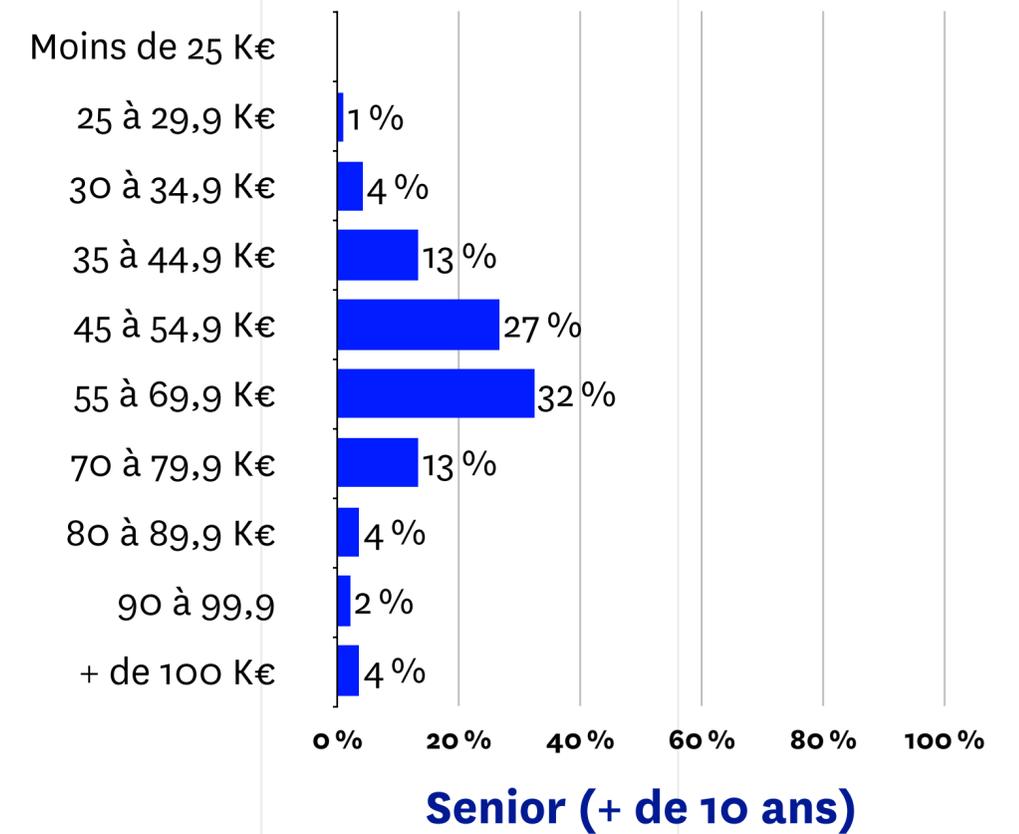
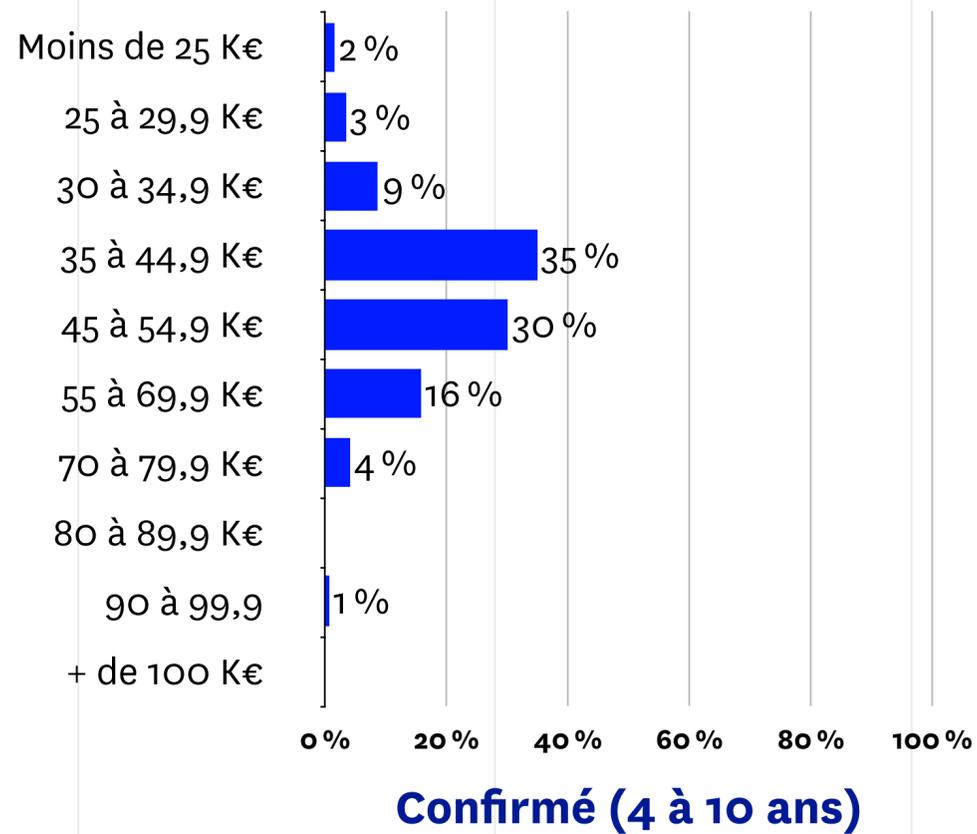
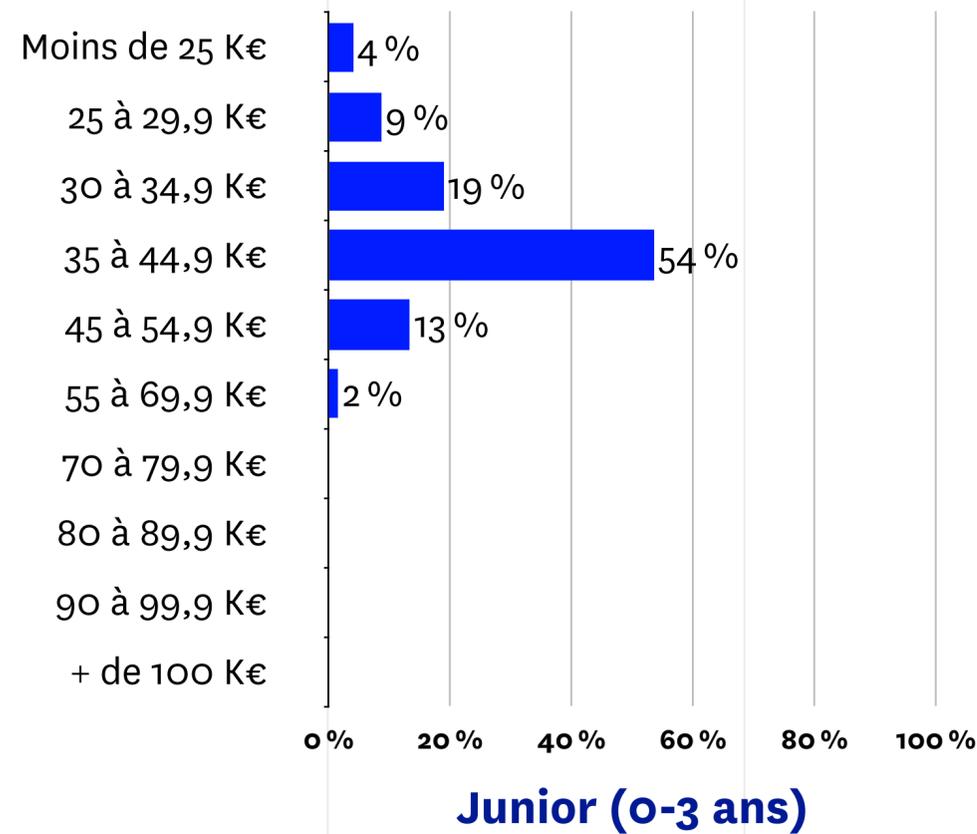
(rémunération fixe + variable)

Ensemble des cadres	50 000 €	Ensemble des cadres	50 000 €
Par sexe		Par zone géographique	
Homme	53 000 €	Île-de-France	55 000 €
Femme	46 000 €	Autres régions	48 000 €
Par âge		Par famille de fonctions	
Moins de 30 ans	39 000 €	Commercial, marketing	52 000 €
30 à 34 ans	45 000 €	Communication, création	44 000 €
35 à 54 ans	55 000 €	Direction d'entreprise	70 000 €
55 ans ou plus	60 000 €	Études, Recherche et Développement	45 500 €
Par secteur		Gestion, finance, administration	51 000 €
Industrie	55 000 €	Informatique	51 000 €
Commerce	51 000 €	Production industrielle, travaux et chantier	54 000 €
Construction	50 000 €	Ressources humaines, formation	48 000 €
Services à forte valeur ajoutée	49 500 €	Santé, social, culture	40 000 €
Autres services	49 000 €	Services techniques	50 000 €
Par taille d'entreprise		Par responsabilité hiérarchique	
1 à 49 salariés	46 500 €	Oui, je suis responsable hiérarchique	58 000 €
50 à 249 salariés	50 000 €	Oui, j'anime une équipe	49 950 €
250 à 4 999 salariés	51 000 €	Non, je suis responsable uniquement de ma propre activité	45 000 €
5 000 salariés ou plus	54 500 €		

Analyse

2022

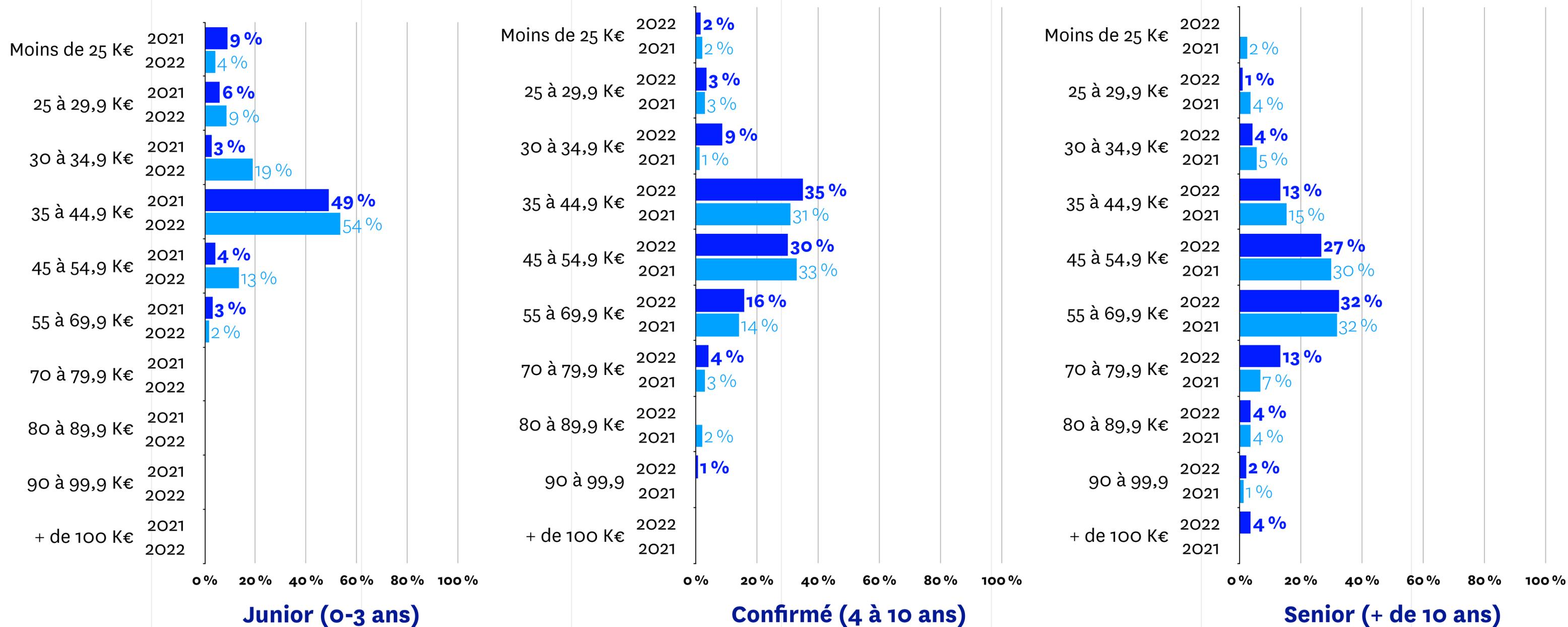
Rémunération globale par niveau d'expérience



Analyse

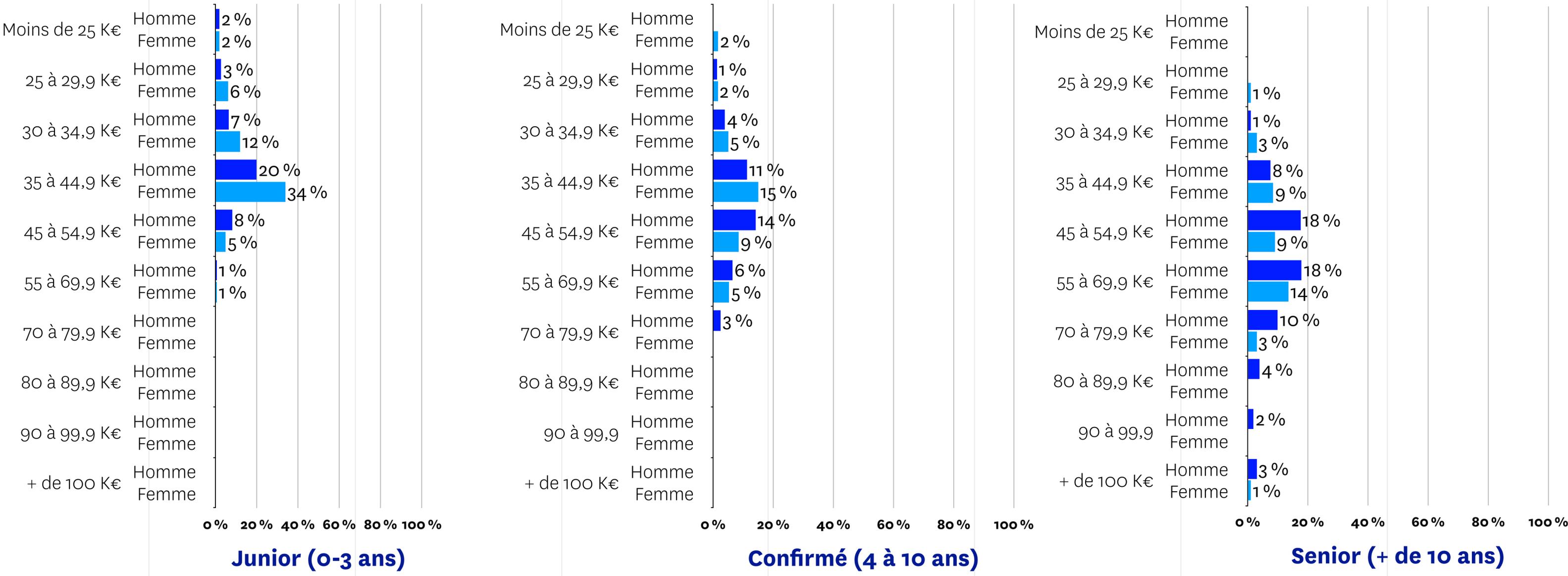
2021 VS. 2022

Rémunération globale par niveau d'expérience



Analyse

Rémunération globale par niveau d'expérience



Analyse

Grille des salaires 2022

	Product designer	UX/UI designer	User researcher	UX Writer
Junior (0-3 ans)	38-42 K€	35-40 K€	35-40 K€	35-40 K€
Confirmé (4 à 10 ans)	45-50 K€	42-45 K€	42-45 K€	42-45 K€
Senior (+ 10 ans)	55-70 K€	55-70 K€	50-60 K€	



Note : les fourchettes reposent sur le déclaratif des participants.

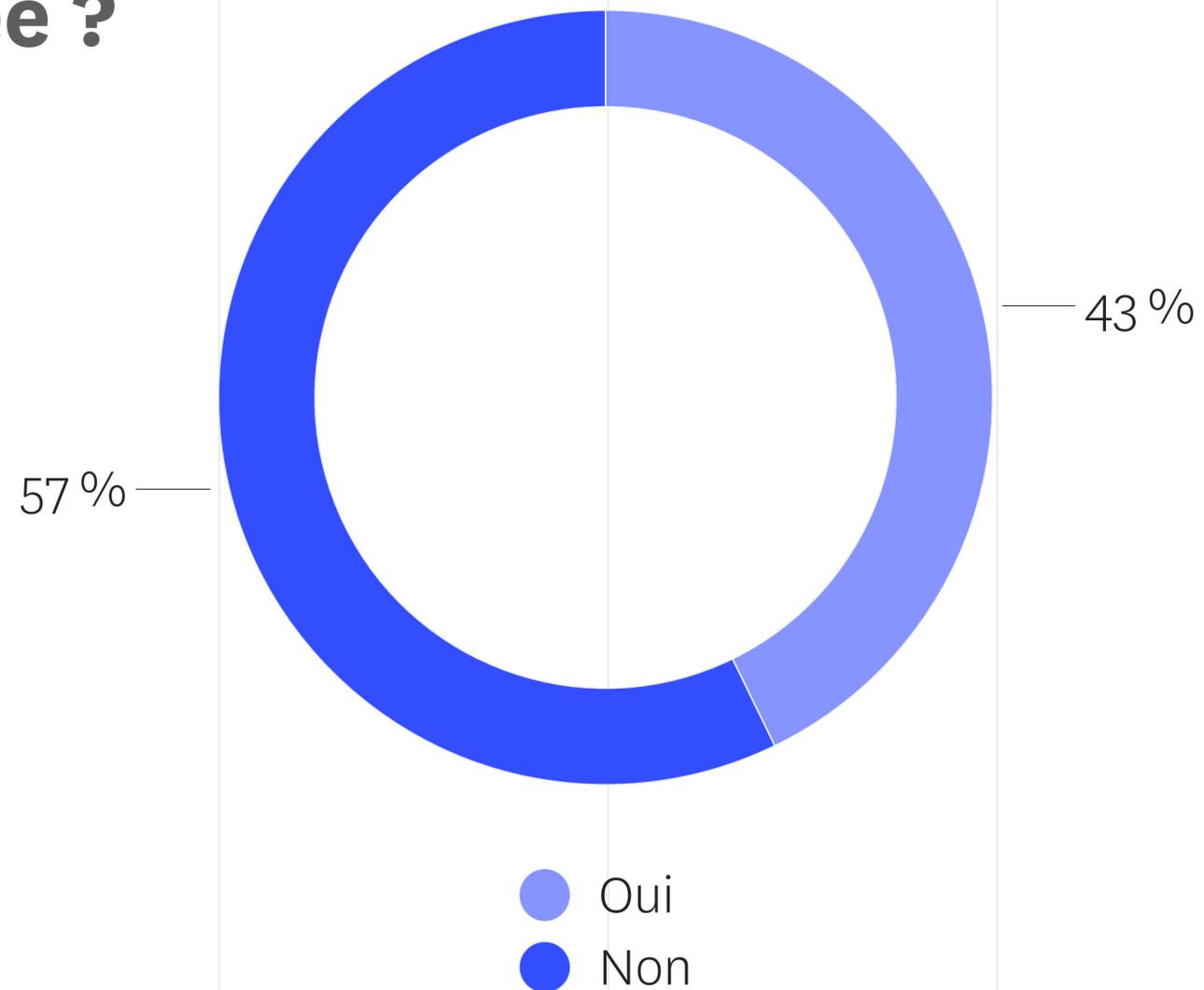
La rémunération peut varier en fonction du contexte (agence vs. startup vs. grand groupe), de la situation géographique (IDF vs région), des compétences et de l'expérience du candidat, du périmètre du poste et de la tension du marché.

Avez-vous été **augmenté** au cours de l'année écoulée ?

Commentaire

En 2020, 38 % des professionnels du design numérique avaient été augmentés, contre 43 % en 2021.

D'après l'APEC, en moyenne pour 2020, 38 % des cadres tous secteurs confondus ont été augmentés (l'étude 2021 n'est pas encore disponible)



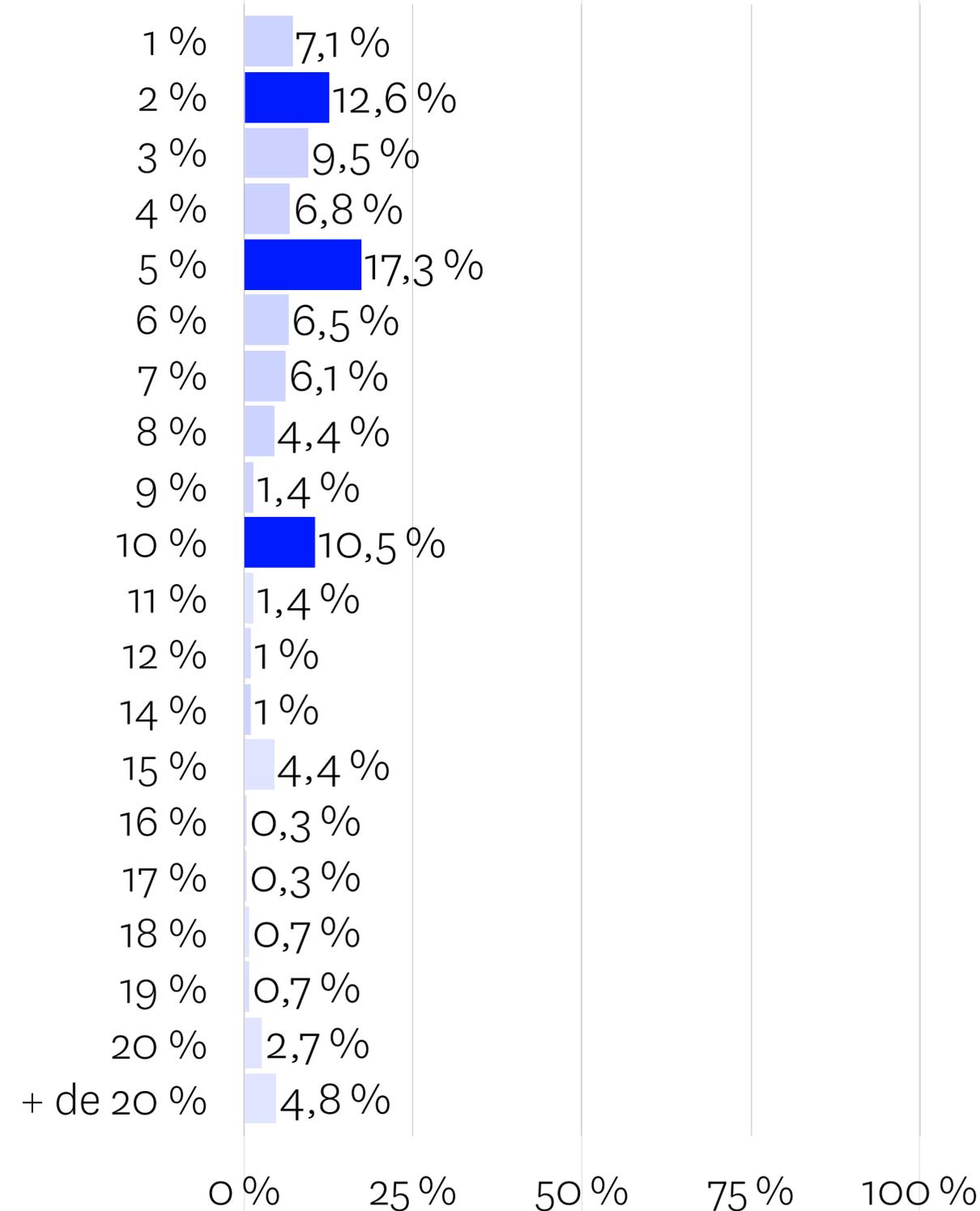
Analyse

Hauteur des augmentations lorsqu'elles ont lieu

Commentaire

Le pourcentage moyen d'augmentation déclaré est de 1,95 % pour les designers numériques.

D'après une [étude de Deloitte](#), la prévision d'augmentation moyenne pour les salariés cadres, toutes catégories confondues est de 1,8 % pour 2021.



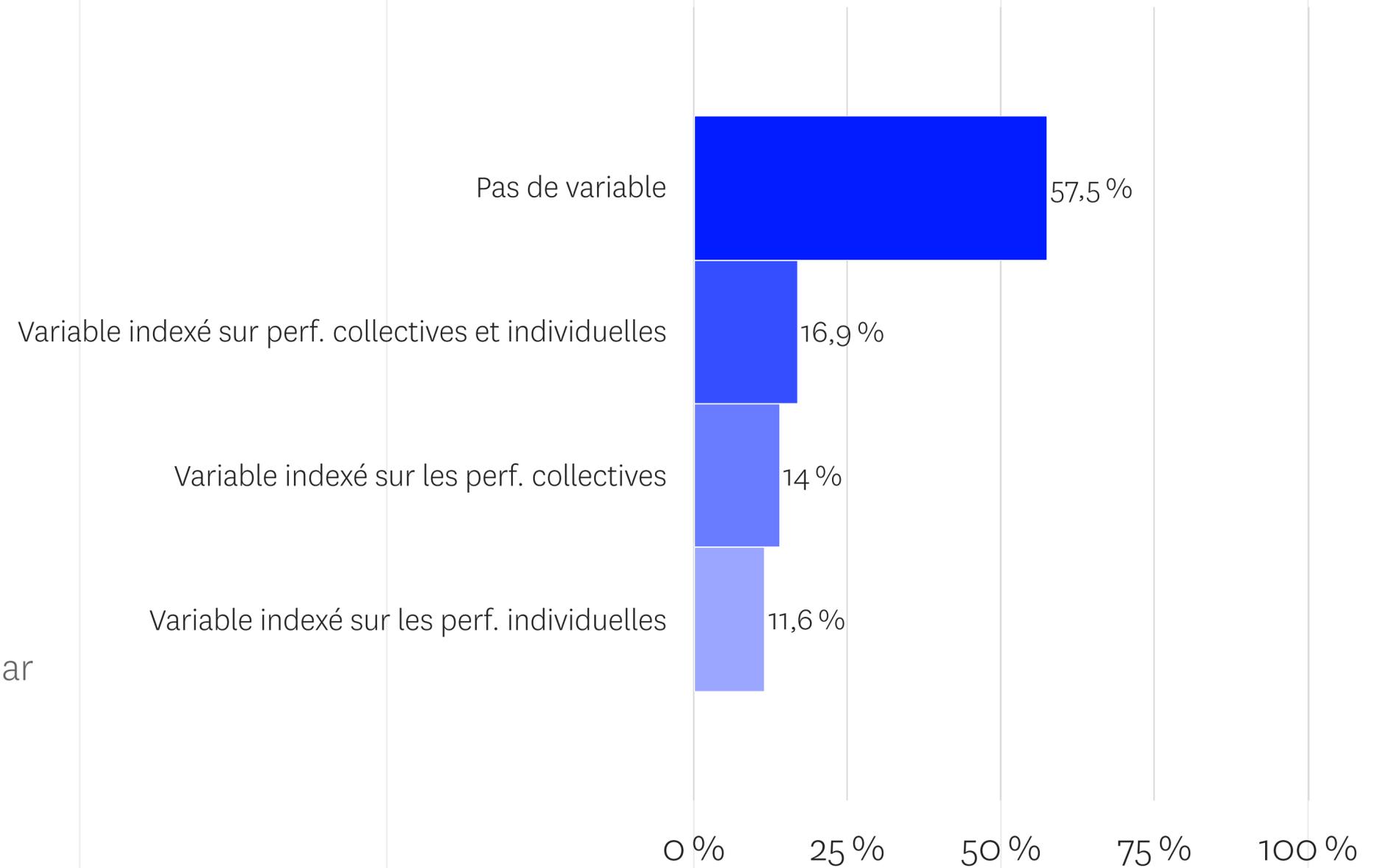
Analyse

Part variable de rémunération

Commentaire

Tous niveaux d'expérience confondus.

Le pourcentage de designers bénéficiant d'une part de rémunération variable est stable par rapport à 2021.

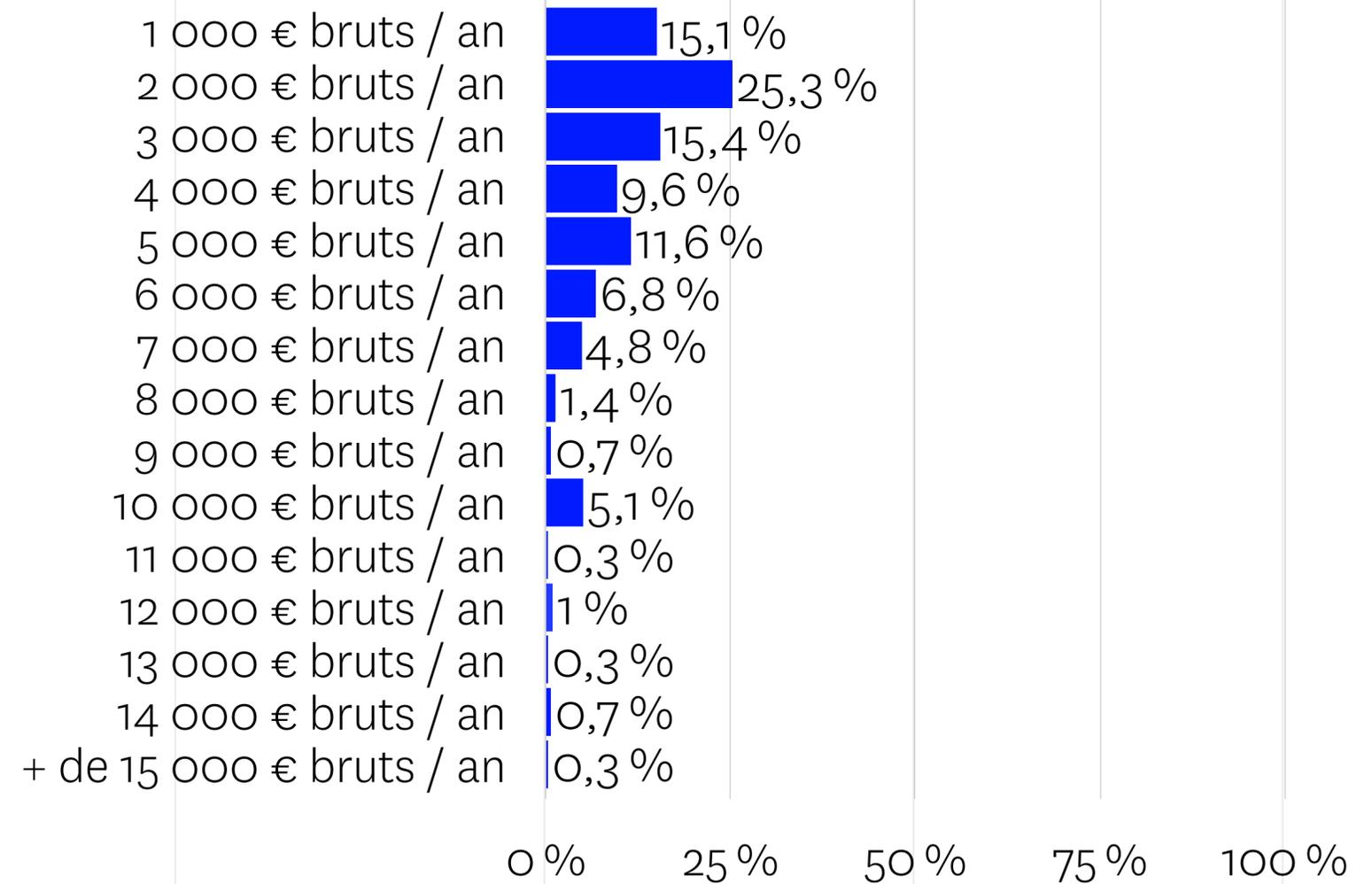


Analyse

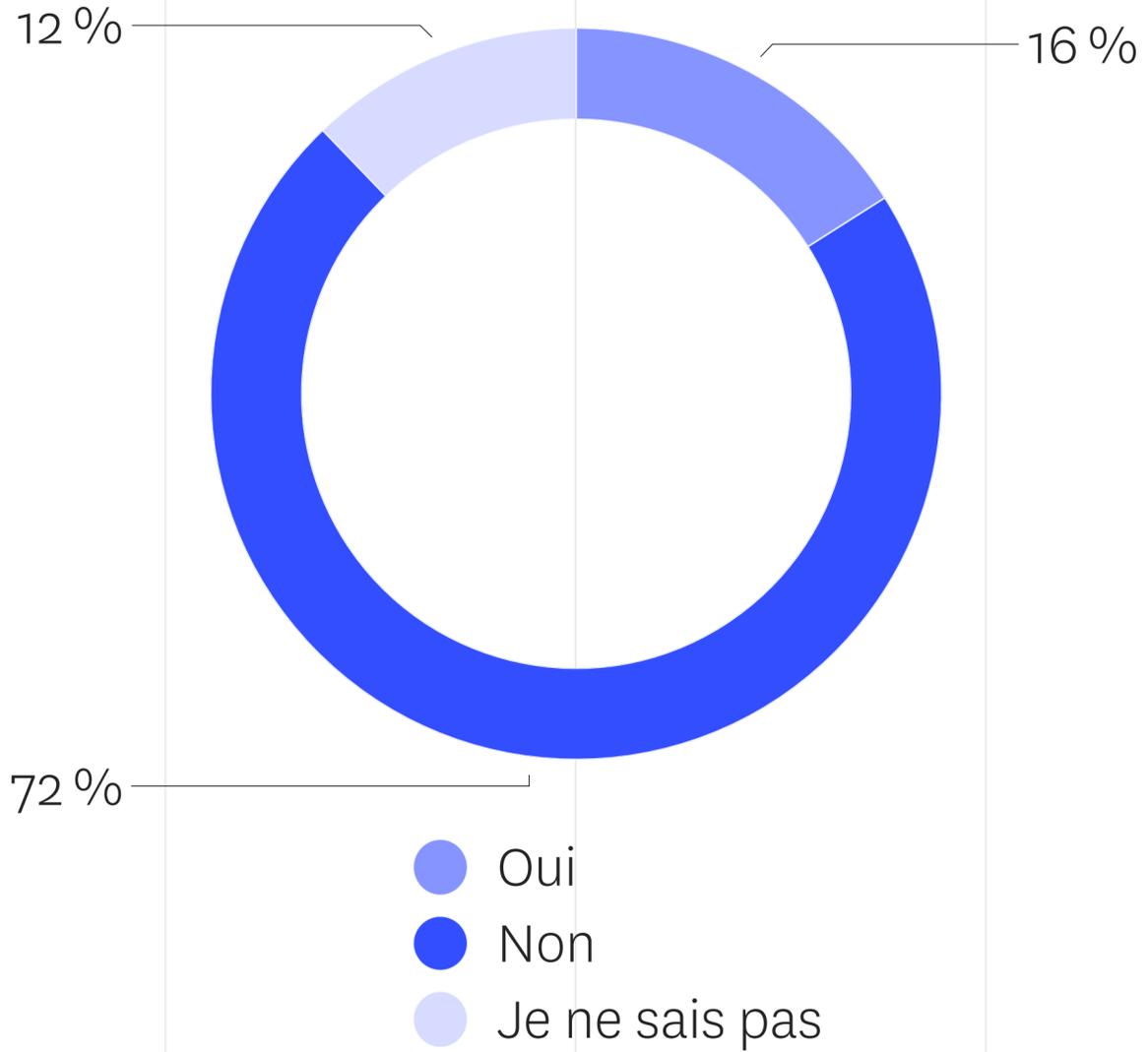
Montant de la rémunération variable lorsqu'elle est accordée

Commentaire

Tous niveaux d'expérience confondus.

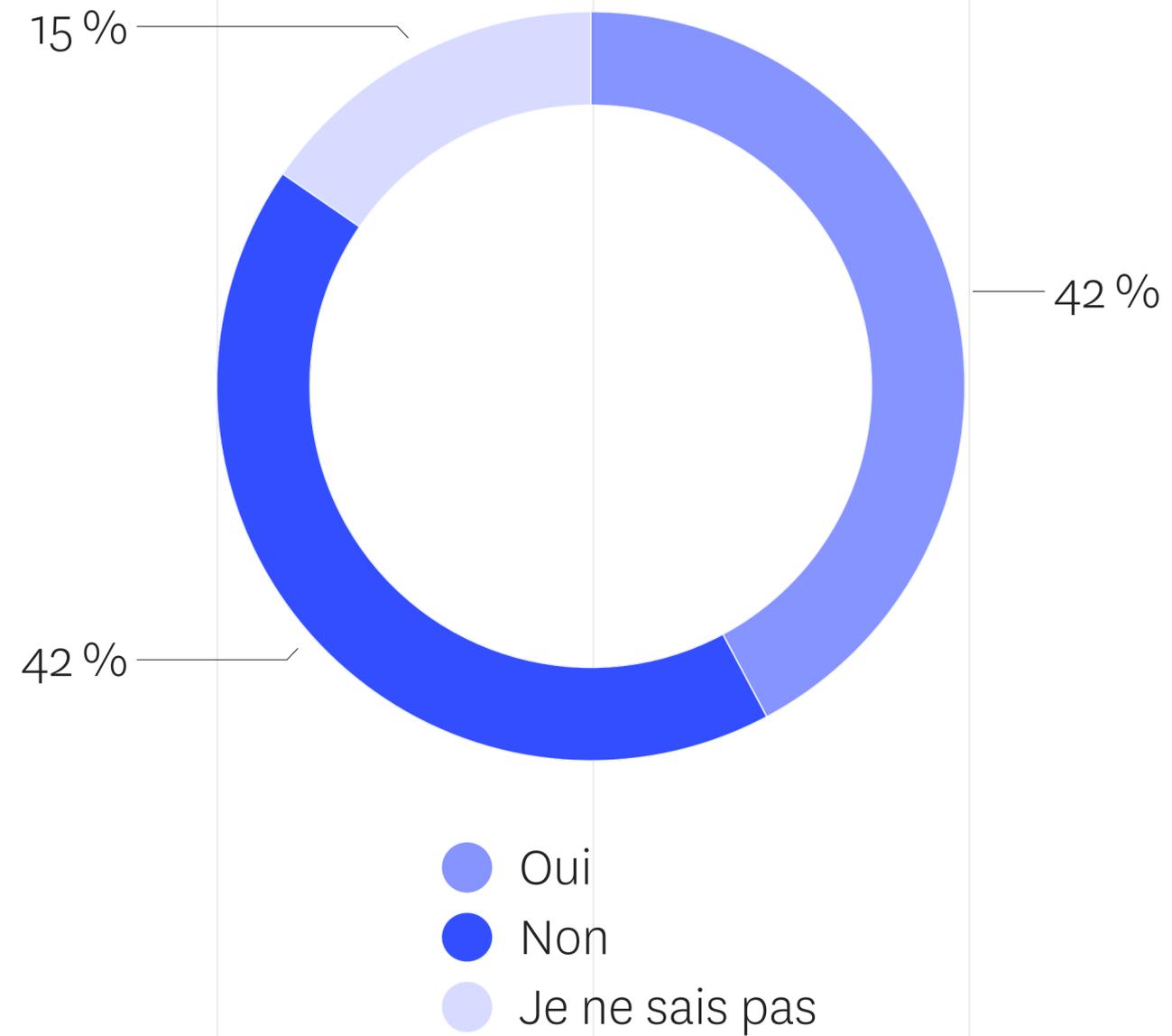


Les designers numériques disposent-ils de stock-options ? (BSPCE)



Analyse

Les designers numériques sont-ils **satisfaits** de leur rémunération ?

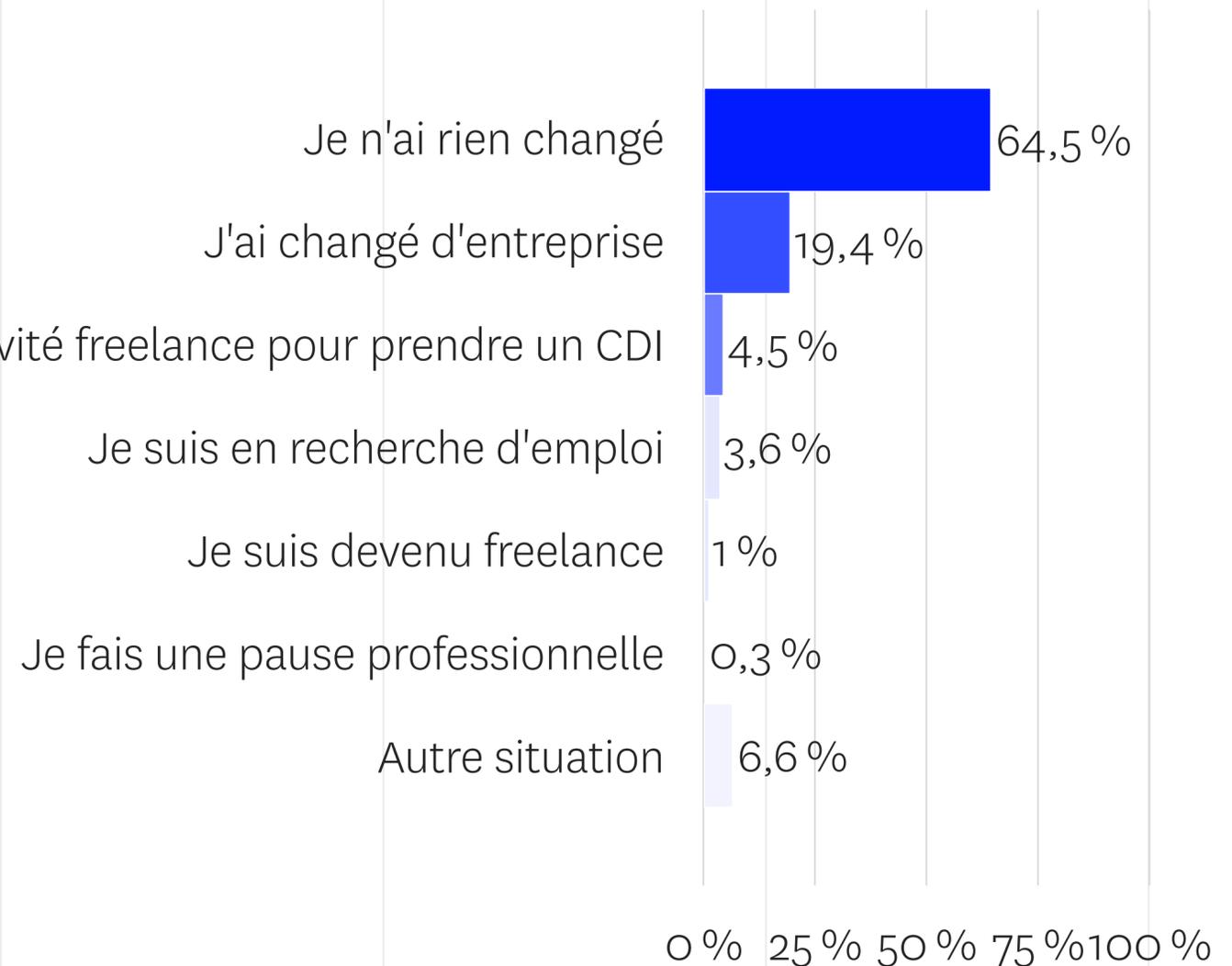


Changement de situation au cours de l'année écoulée

Commentaire

En 2020, 69,6 % des designers n'avait rien changé à sa situation. Ils n'étaient que 15,5 % à avoir changé d'emploi, contre 19,4 % sur la période.

J'ai arrêté mon activité freelance pour prendre un CDI



Au cours de l'année écoulée, l'équipe Design de votre entreprise :

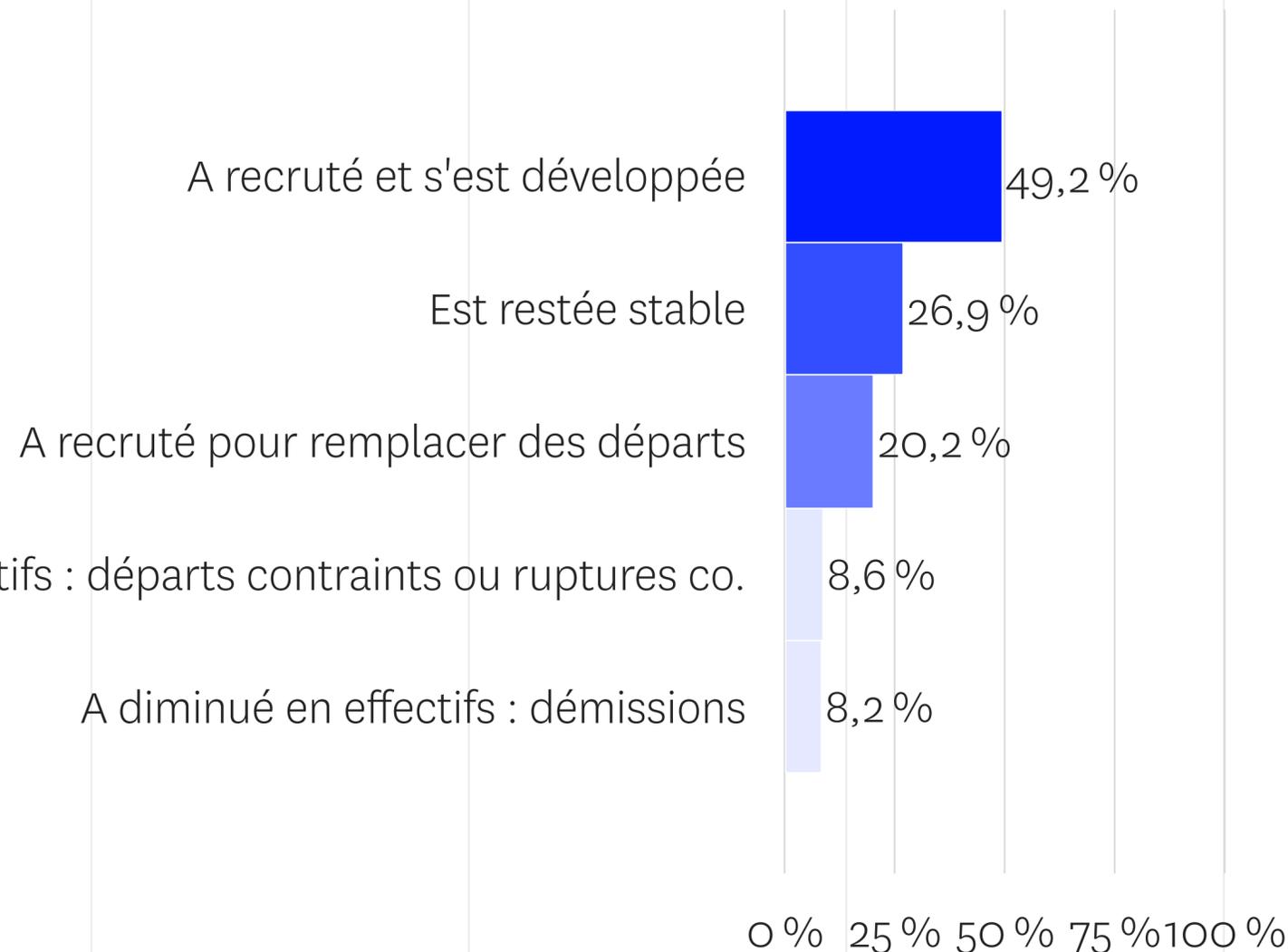
Commentaire

Au cours de 2021, presque la moitié des équipes de design ont vu leur effectif augmenter (tout autant qu'au cours de l'année précédente)

Elles ont aussi connu davantage de turnover qu'en 2020.

A diminué en effectifs : départs contraints ou ruptures co.

A diminué en effectifs : démissions



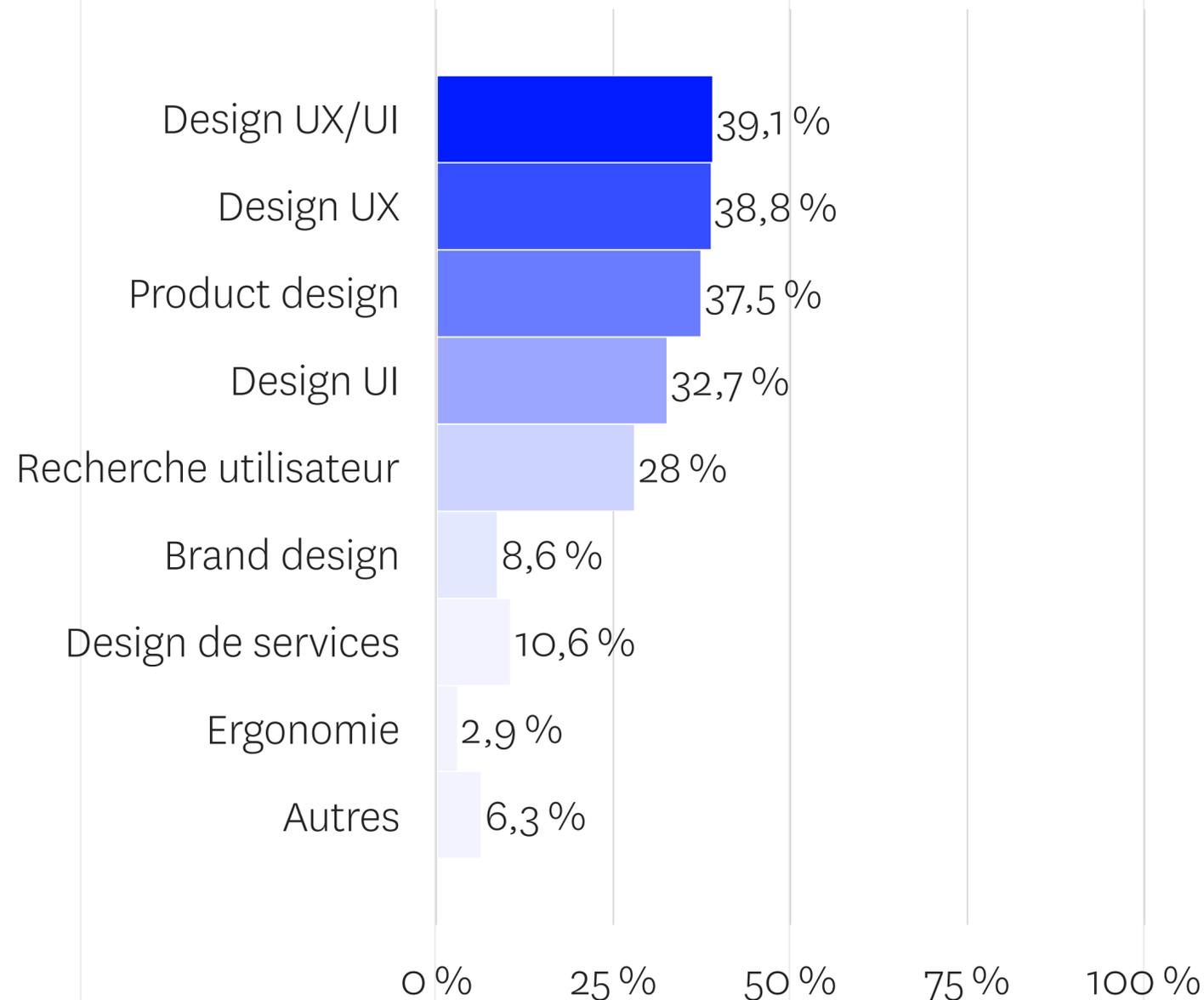
Types de profils recrutés au cours de 2021

Commentaire

Les types de profils les plus fréquemment recrutés sont des expertises généralistes : design UX/UI, product design (+ 10 % en moyenne).

Les profils d'UI designer et de User researcher sont aussi significativement plus demandés qu'en 2020 (+ 10 % et + 18 %)

Le besoin de recrutement semble moins important plus l'expertise est spécialisée.



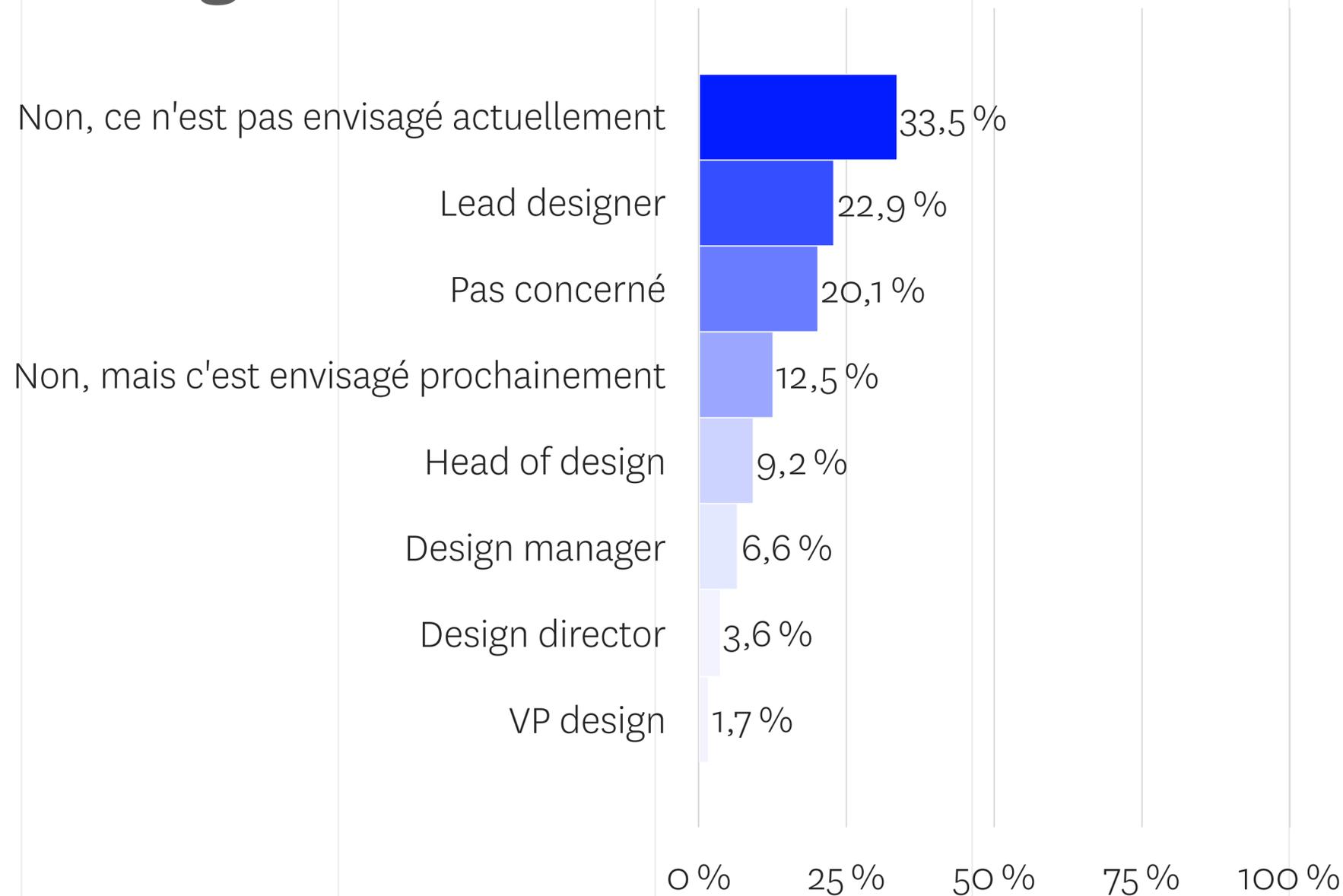
Recrutement de **profils de managers** dans les équipes de design

Commentaire

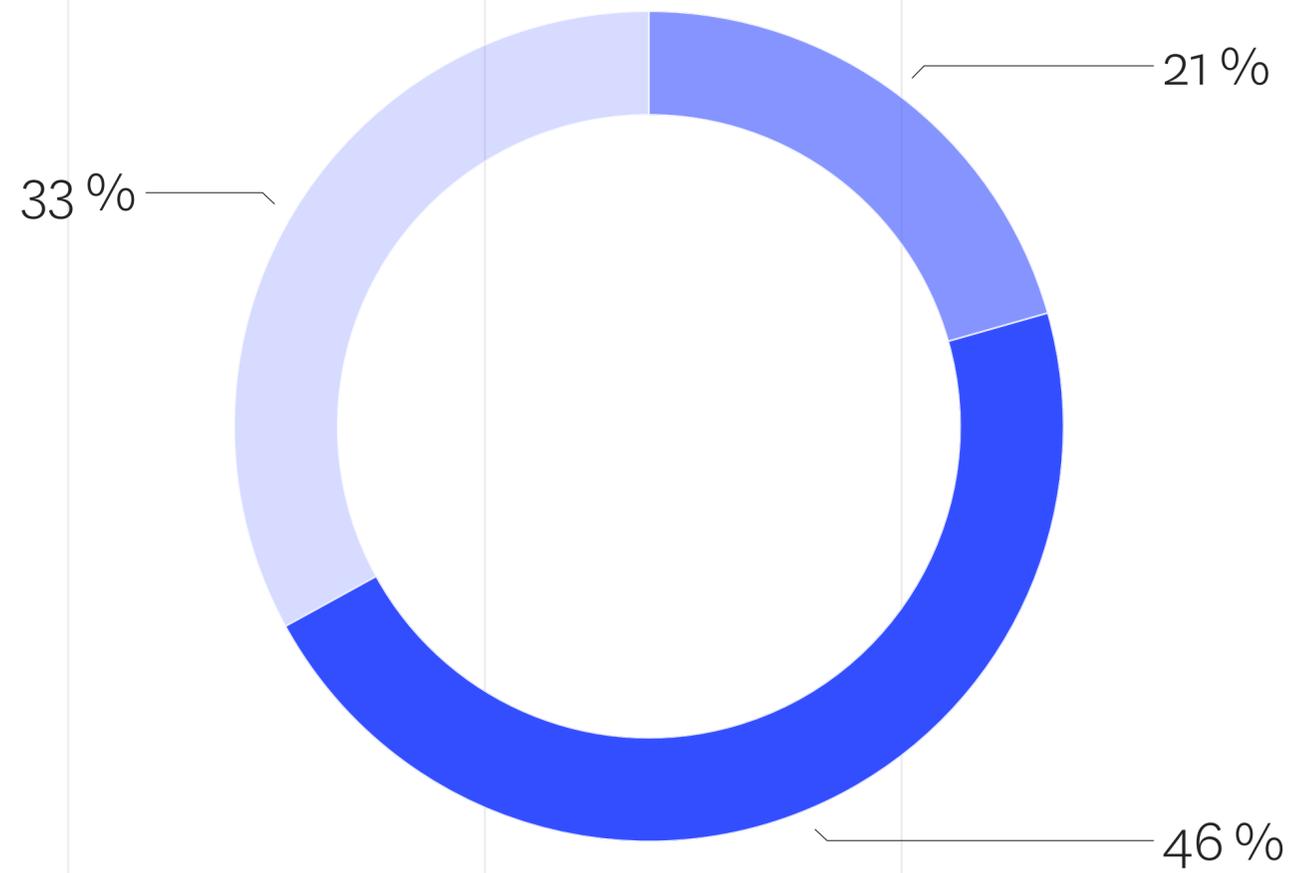
Concernant les managers d'équipe de design, les intentions de recrutement semblent baisser par rapport à 2020 : 1/3 n'envisagent pas l'arrivée d'un rôle de management.

29 % des équipes avaient vu arriver un lead designer contre 23 % en 2021.

Sur les autres niveaux de management, leur apparition reste peu fréquente (en dessous de 10 %).

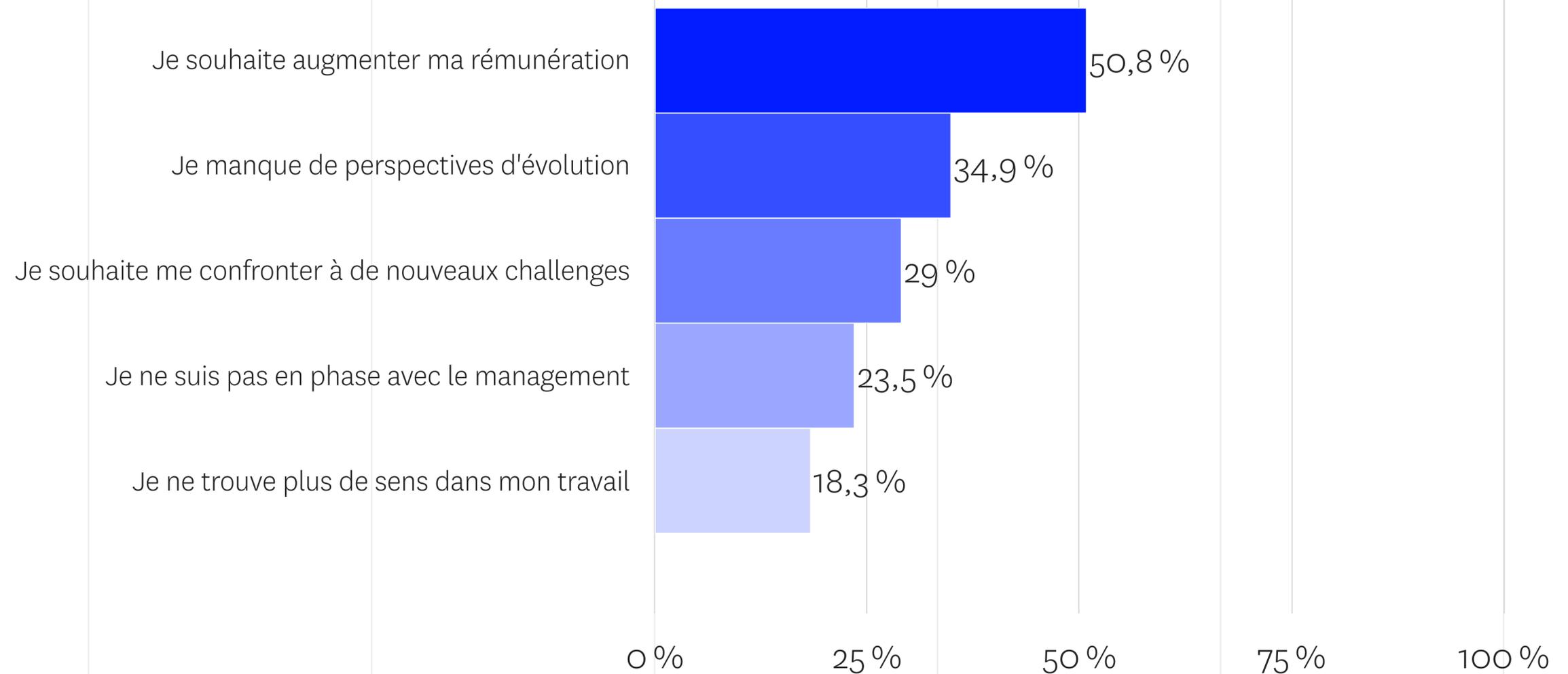


Intentions de **changer d'emploi** des designers numériques

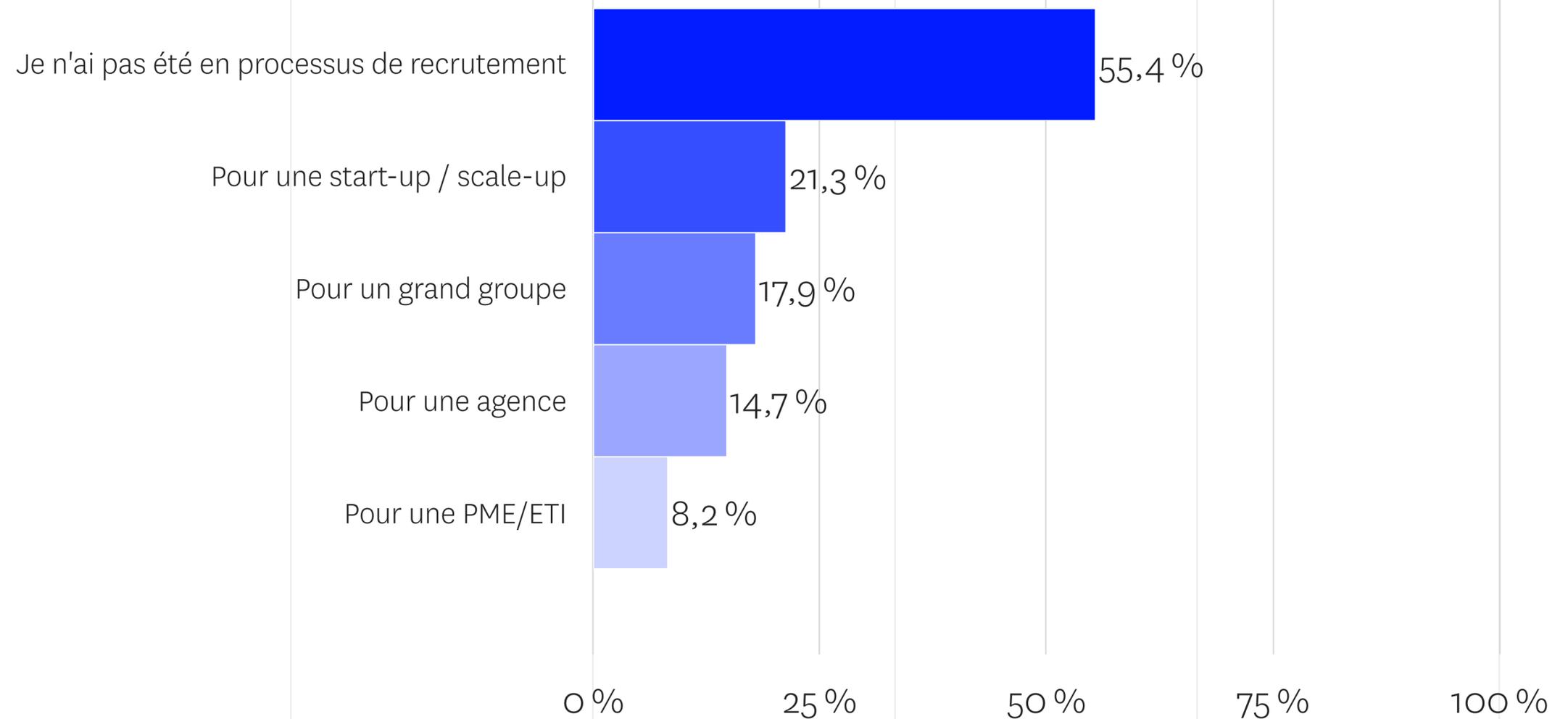


- Oui
- Non
- Peut-être

Qu'est-ce qui suscite (ou a suscité) cette envie de changer d'emploi ?

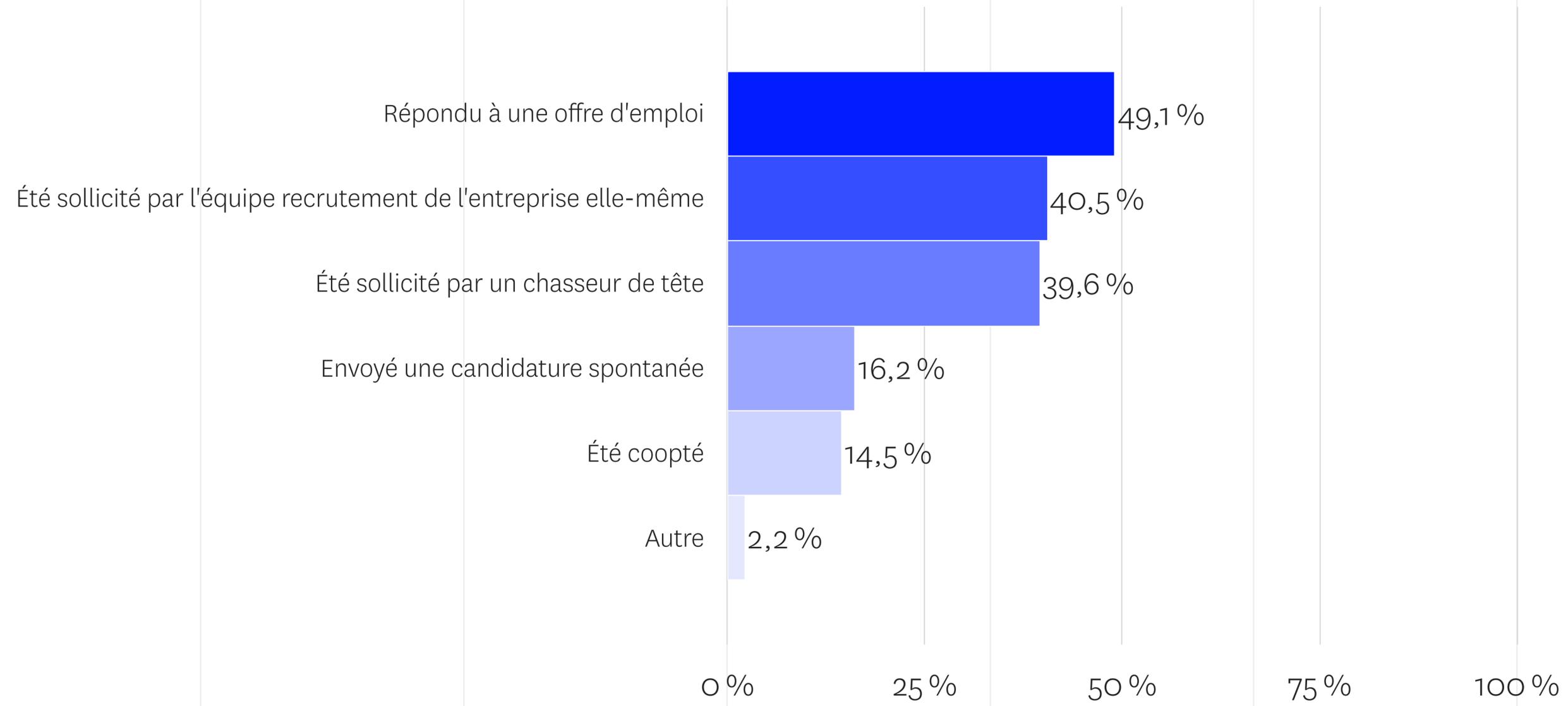


Etes-vous ou avez-vous été ces derniers mois en **processus de recrutement** pour un nouveau poste en tant que candidat ?



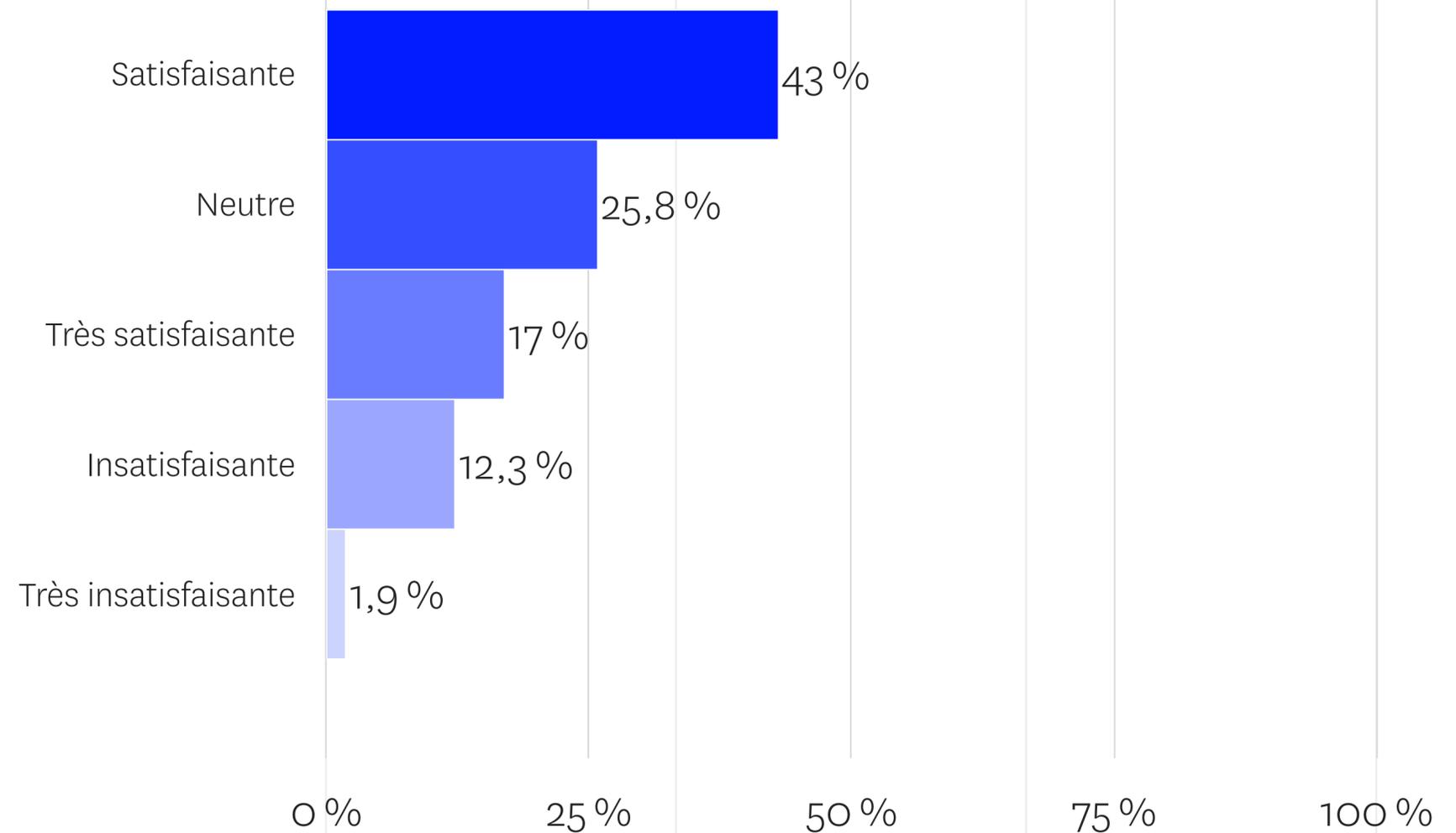
Analyse

Vous avez



Analyse

Globalement, comment avez-vous jugé l'expérience que vous avez vécue en tant que candidat ?



Analyse

Toujours de façon globale, qu'est-ce qui aurait pu être amélioré ?

Justification de la non-sélection (retours constructifs)

43 %

Transparence pdt le process

22,6 %

Nombre d'étapes

22,2 %

Délai de réponse

20 %

Adéquation entre la description du poste et la réalité

18,1 %

0 %

25 %

50 %

75 %

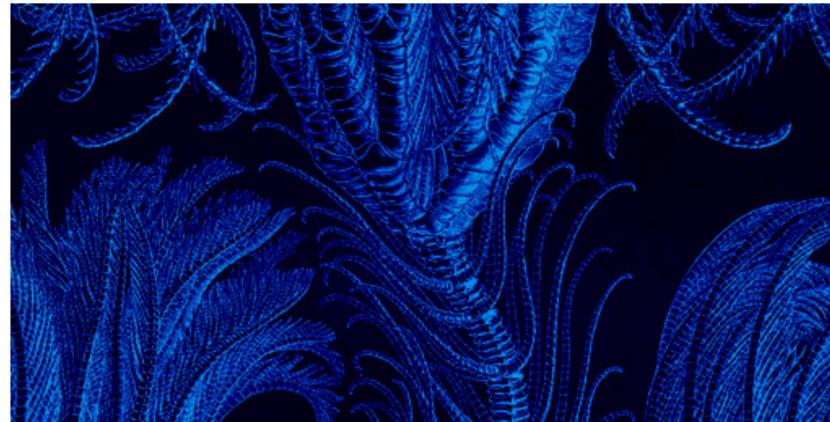
100 %

Verbatims

Quel bilan dressez-vous en ce qui concerne votre activité professionnelle pour 2021 ? Comment voyez-vous le marché et l'état d'esprit de la profession ?

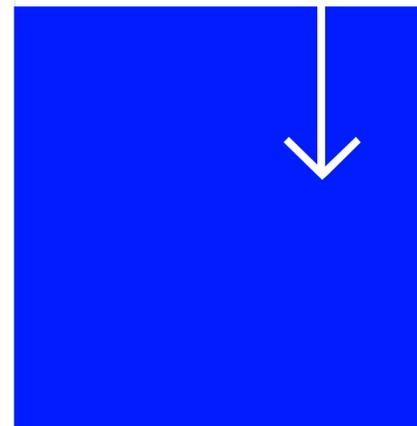
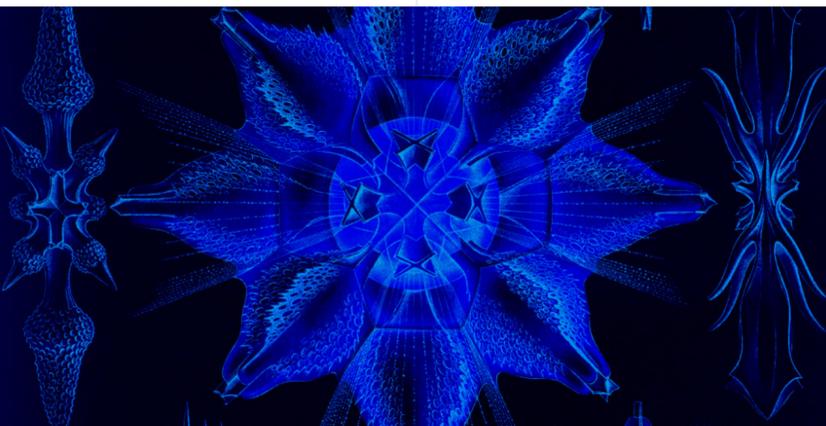
« Je sens qu'il y a une véritable dynamique autour du design au sein du service public. Nombre de personnes ont compris l'apport de la discipline, et souhaitent aujourd'hui intégrer le design aux projets naissants. »

« Suite à un gros renforcement de l'équipe design en 2020, 2021 a été l'année où nous avons structuré nos méthodes de travail (processus, design system). On sent que les entreprises en France deviennent de plus en plus matures. »



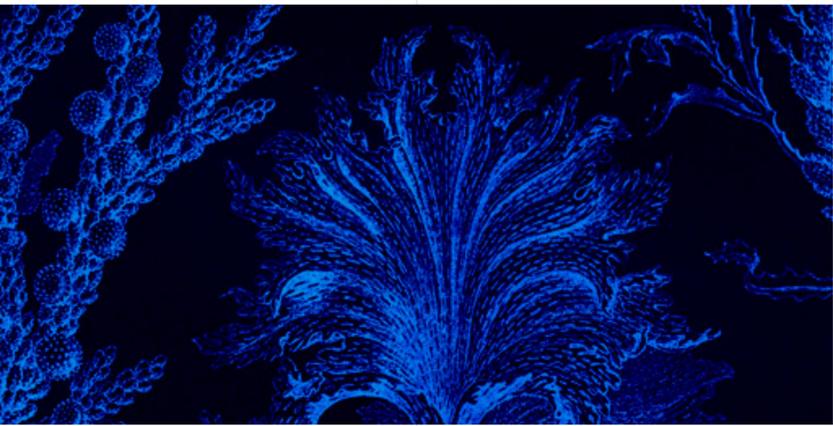
« Je n'ai jamais été autant sollicité pour des offres d'emploi notamment chez les start-up »

« Ce fut une bonne année, il y a beaucoup de projets et de demande. Sans avoir creusé le sujet, j'ai la sensation que la profession attire de plus en plus de monde. »

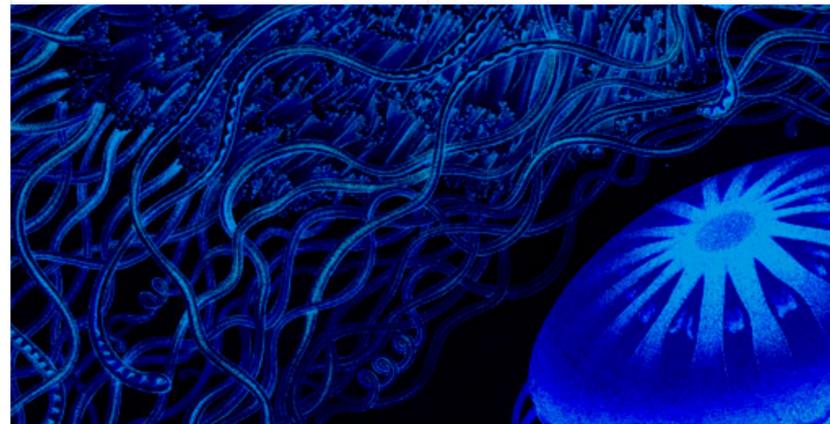


Verbatims

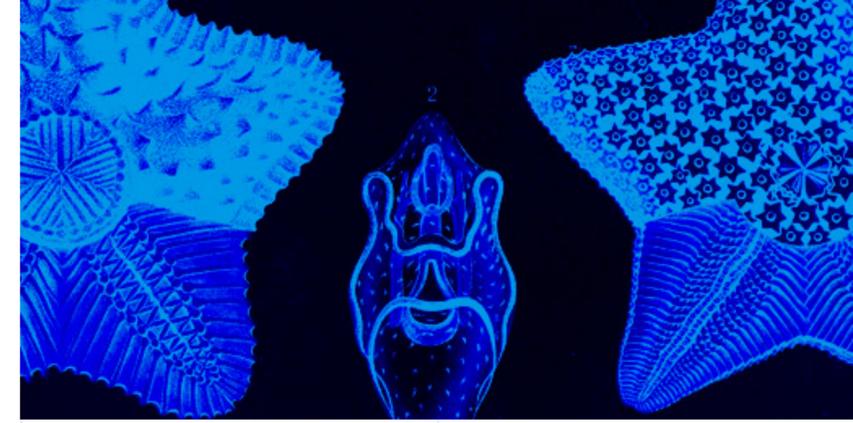
« Je suis surtout inquiet pour les étudiants dans les écoles du digital qui ne comprennent pas toujours quel métier ils vont faire. »



« Dans mon entreprise, qui est un grand groupe, le design s'est structuré afin de peser plus lourd dans les décisions. Aujourd'hui notre avis est autant écouté que celui du marketing. »



« Il y a un peu plus de compréhension du métier global au sein de mon entreprise. Mais il y a des problématiques naissantes au sein du métier : certaines formations prétendent enseigner l'UX alors que c'est qu'une initiation. Il y a beaucoup de demandes et pas assez d'offres qualitatives. Beaucoup d'entreprises sont encore très amateurs sur le sujet, surtout dans les petites structures. »



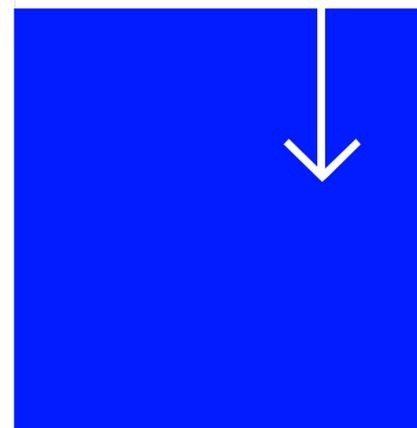
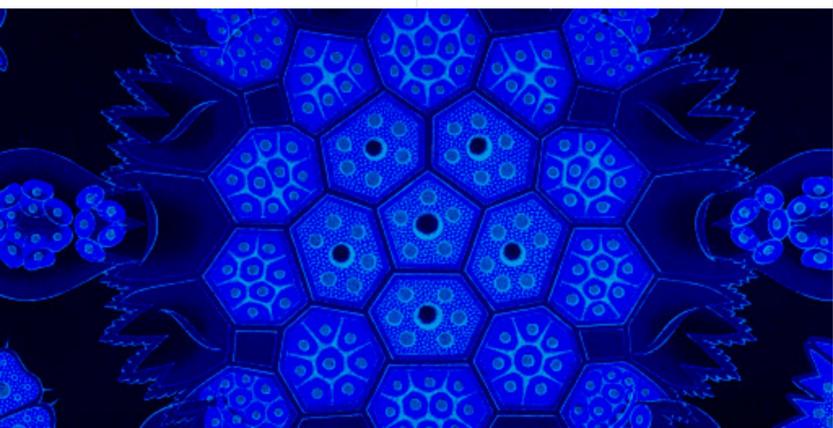
Verbatims

« J'imagine plus de travail en remote dans les années à venir, avec une augmentation de designers « working from anywhere » (...) Je pense que les designers (moi le premier) se posent de plus en plus de questions sur le sens de leur travail, les valeurs de l'entreprise dans laquelle ils travaillent, l'impact sociétal et environnemental de leur travail (...) »

« Le marché est dans une bonne période. Il y a beaucoup d'offres d'emploi et de recrutement en ce moment. J'ai l'impression que le design est enfin (presque) reconnu à sa juste valeur. Les entreprises comprennent de plus en plus l'impact que le design peut avoir. »



« Globalement il y a un changement dans l'appréhension du métier par les entreprises, mais un manque de moyens ou une frilosité quand à l'idée d'investir des moyens suffisants - je dirai qu'il semble y avoir un déficit de culture entrepreneuriale pour de nombreux clients potentiels et un manque de culture business côté designer - ce qui se traduit par des prix tirés à la baisse et un relation d"order taker" face au client. »

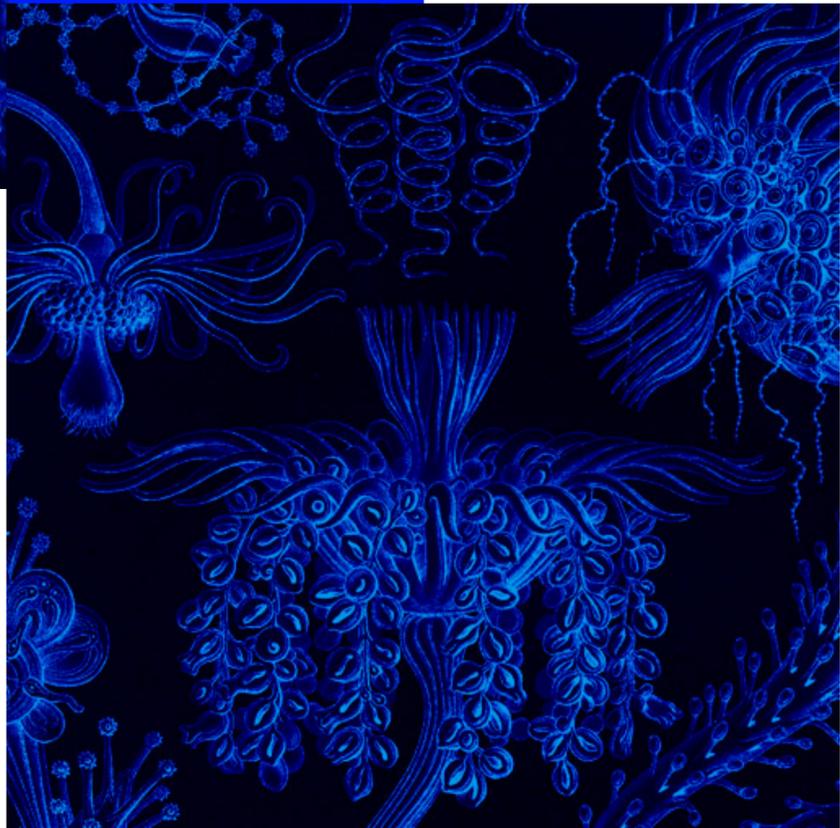


Verbatims

« On sent qu'il y a un fort intérêt autour du design et de sa contribution à l'innovation ... mais je trouve que l'on assiste à une grande dérive résumant le design à de la méthodologie ; appliquées par des non-designers (méthode du design thinking, intelligence collective, ...). Des séances d'idéation sur post-it permettant de sortir plein d'idées ... dont personne ne sait quoi faire après ! »

« Je vois que le marché est en pleine expansion, que c'est plus difficile pour les seniors que le métier a tendance à trop se spécialiser par exemple UX researcher, UX writer, alors qu'il y a 5 ans, UX-UI était la norme. »

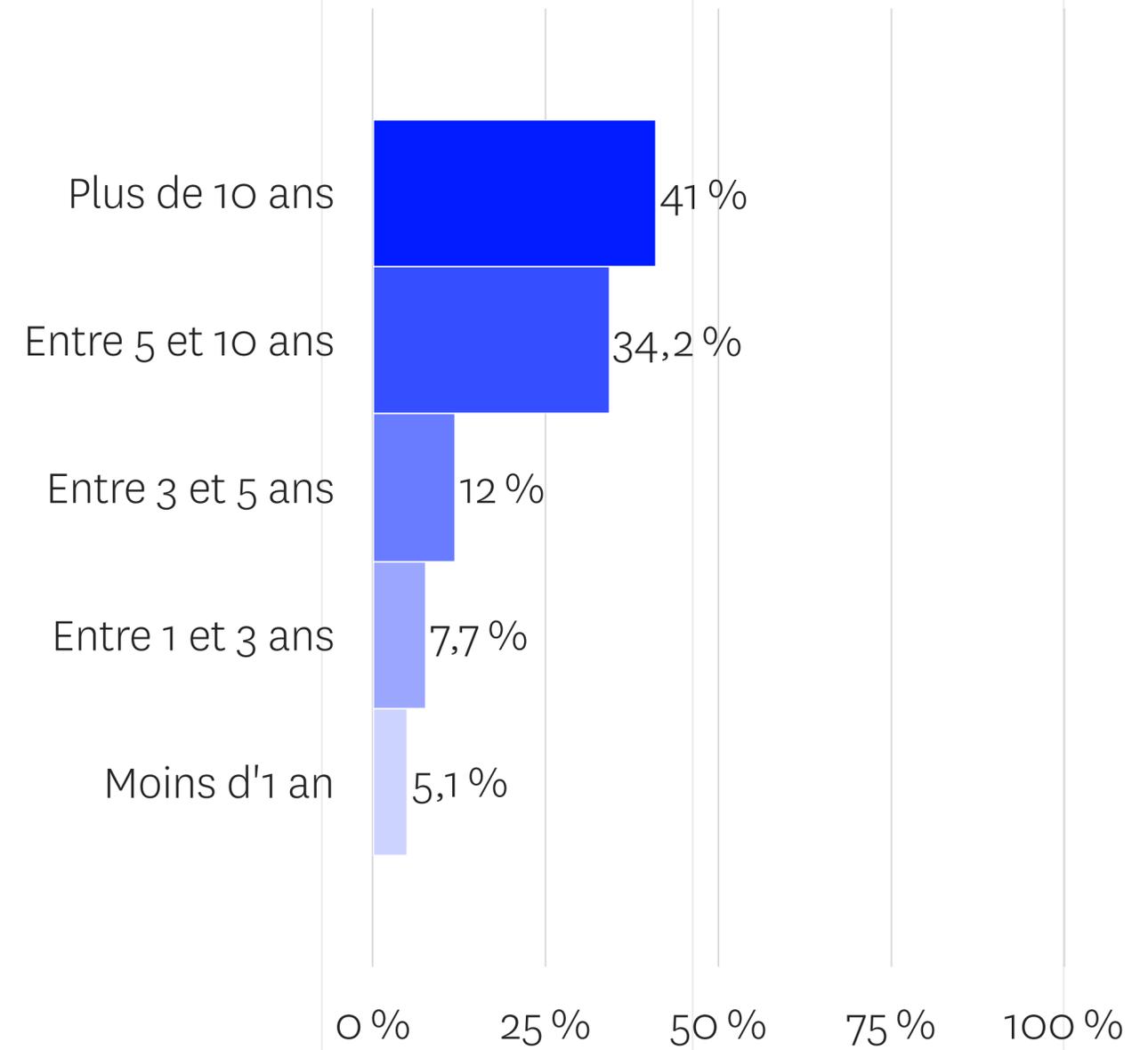
« Reprise en freelance en télétravail complet depuis la Normandie très compliquée pour moi après une pause plus longue que prévue en 2020. Je bossais avant à Paris, je n'avais pas bien anticipé l'impact de ce déménagement sur mon travail, je pensais un peu naïvement sûrement que l'adaptation au télétravail et au mode de travail plus flexible notamment pour les métiers comme le nôtre serait plus rapide. »



Indépendants

Analyse

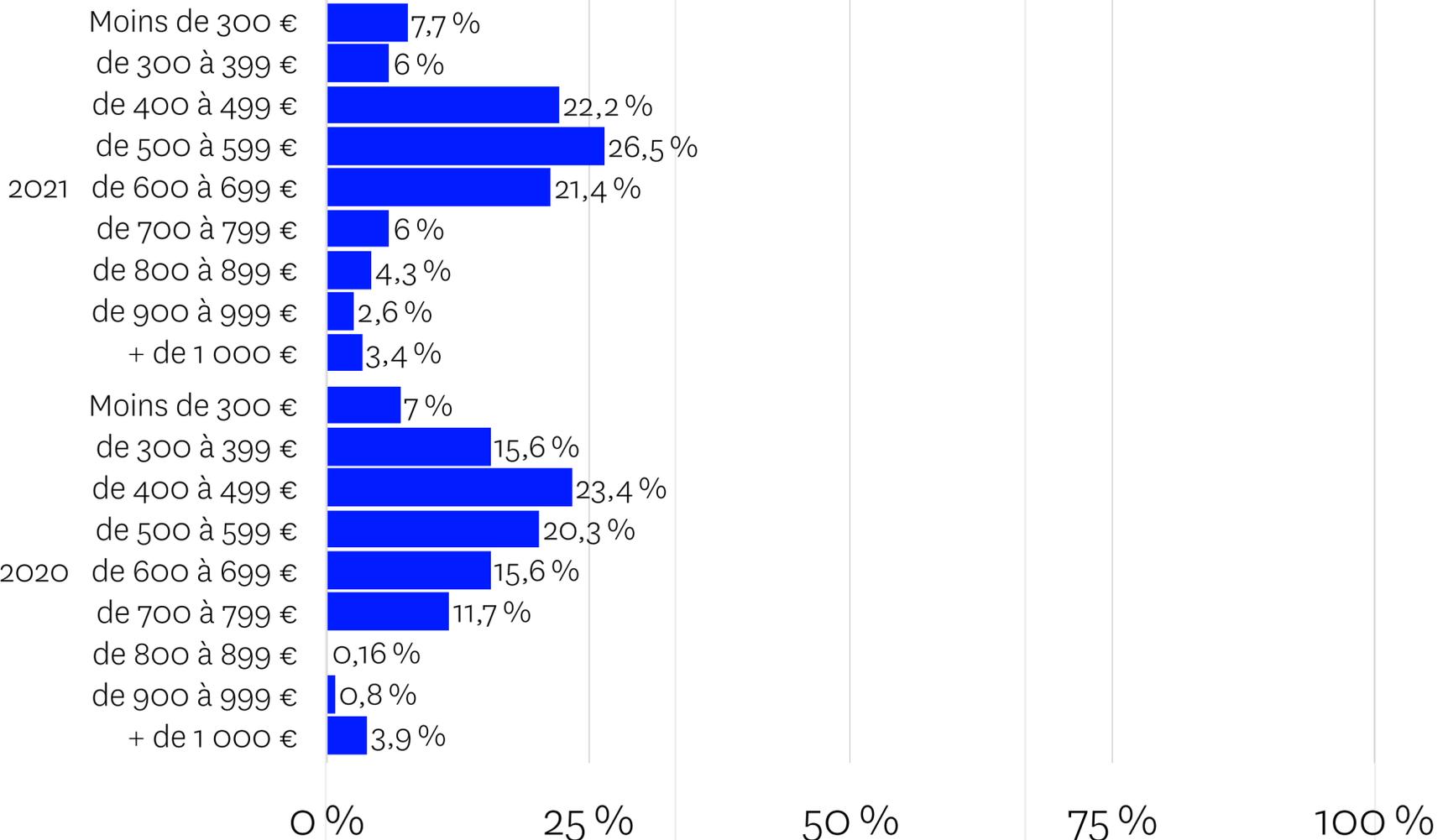
Depuis combien de temps exercez-vous votre activité en freelance ?



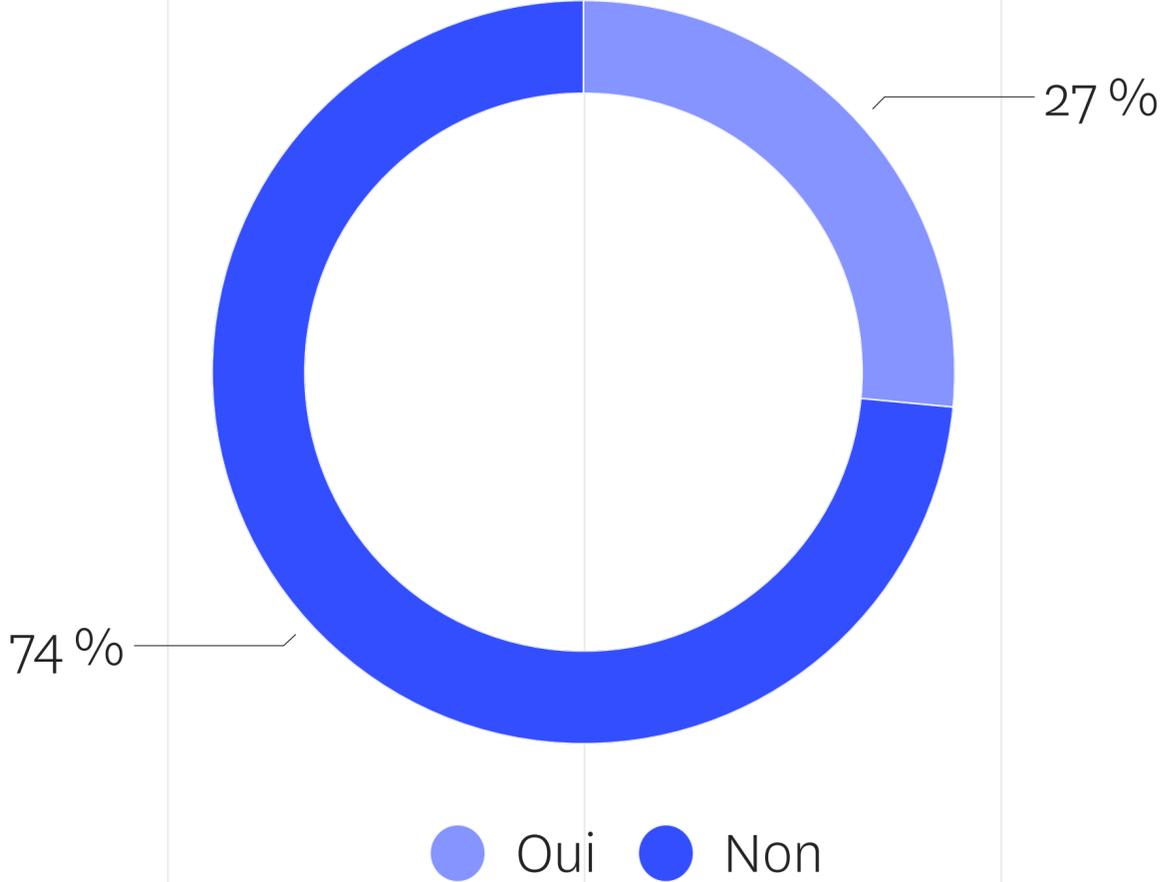
Prix jour / homme moyen facturé (H.T.)

Commentaire

Par rapport à 2020, on constate une augmentation du prix jour / homme moyen H.T. des designers numériques indépendants



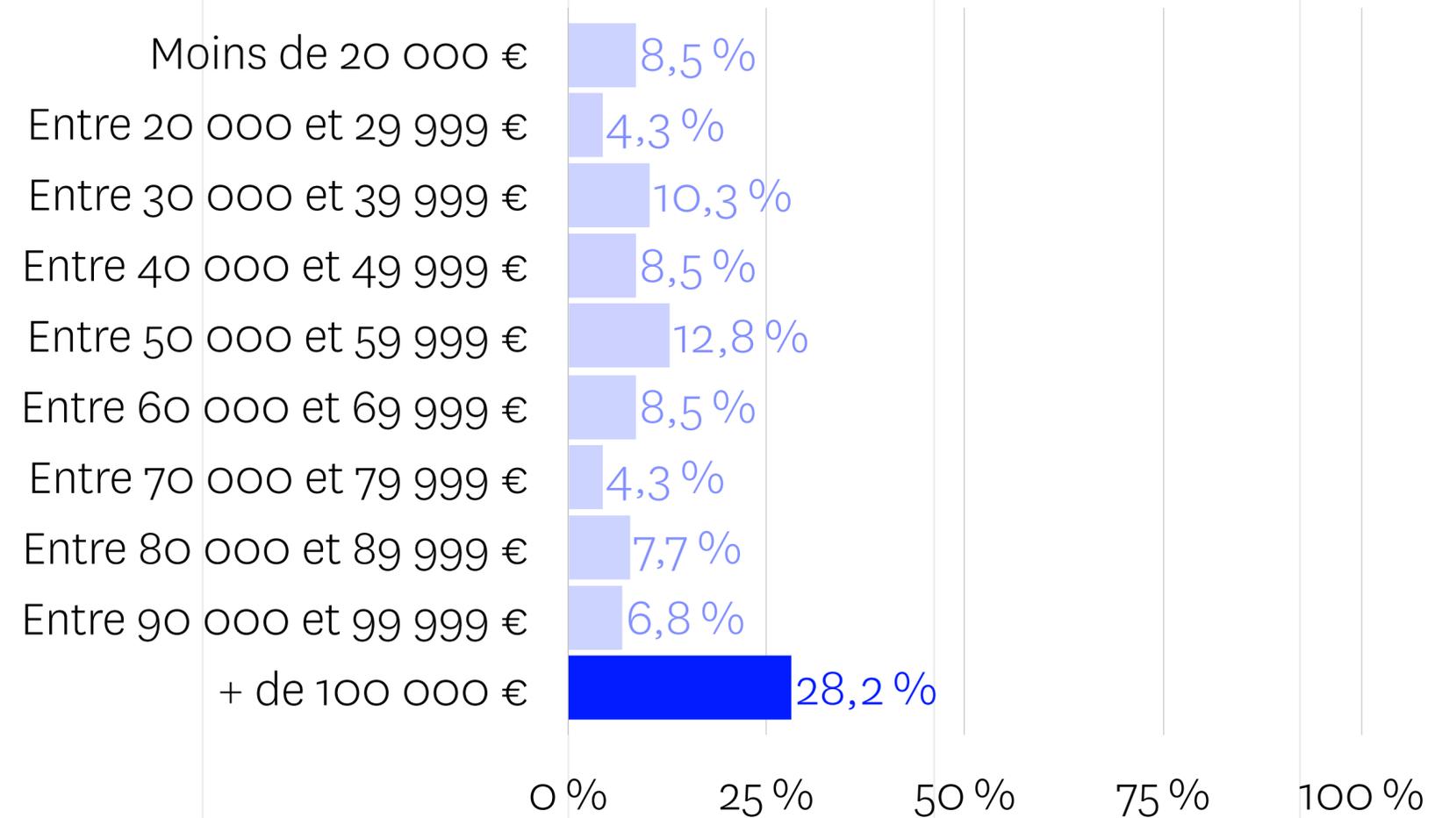
Avez-vous **augmenté** votre prix journalier récemment ?



Chiffre d'affaire annuel brut

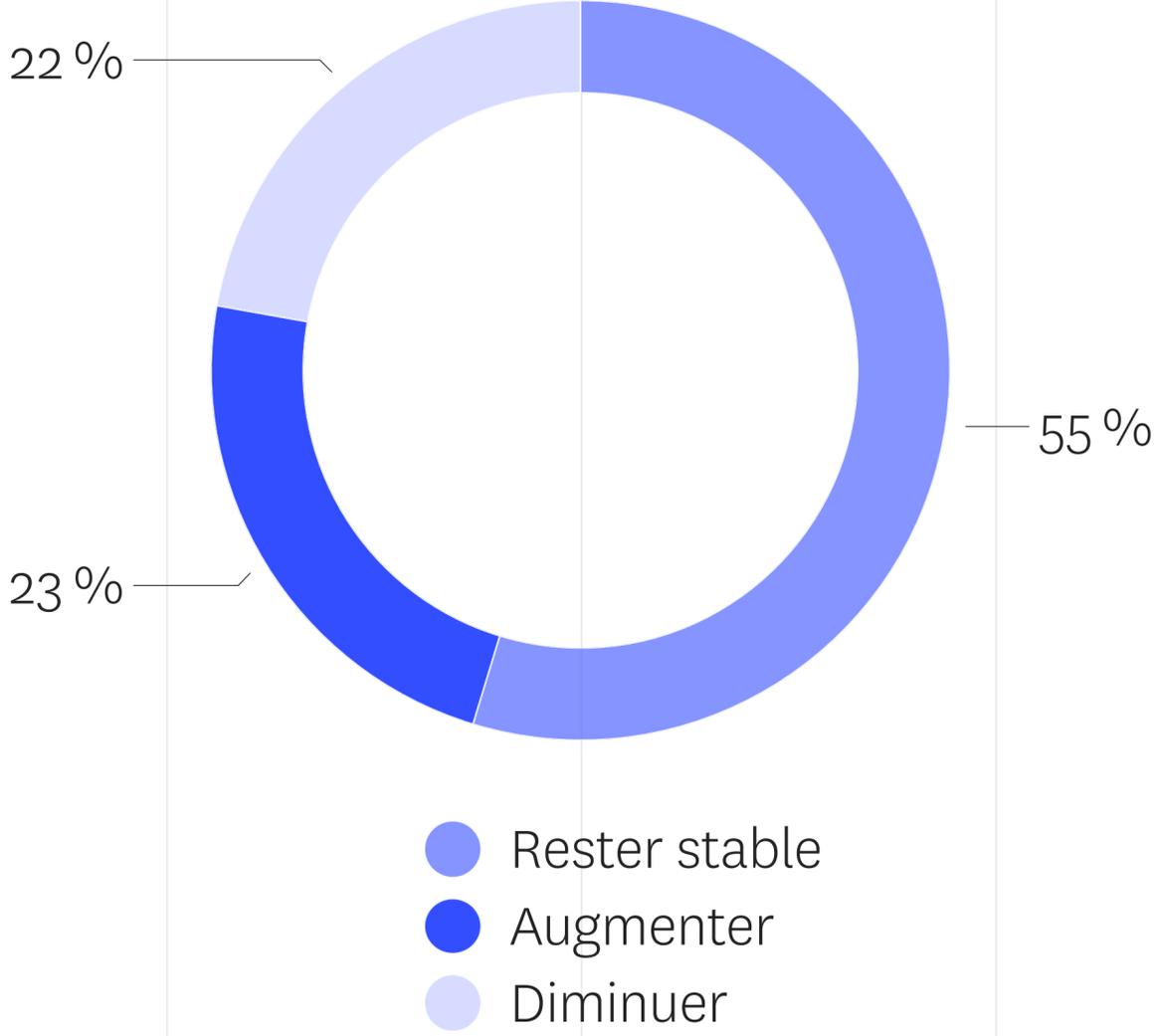
Commentaire

En 2020, 18 % des designers numériques indépendants déclaraient un C.A. supérieur à 100 000 € annuel brut, en augmentation de 10 points en 2021, à 28,2 %



Analyse

Pour l'année en cours, ce chiffre d'affaires devrait



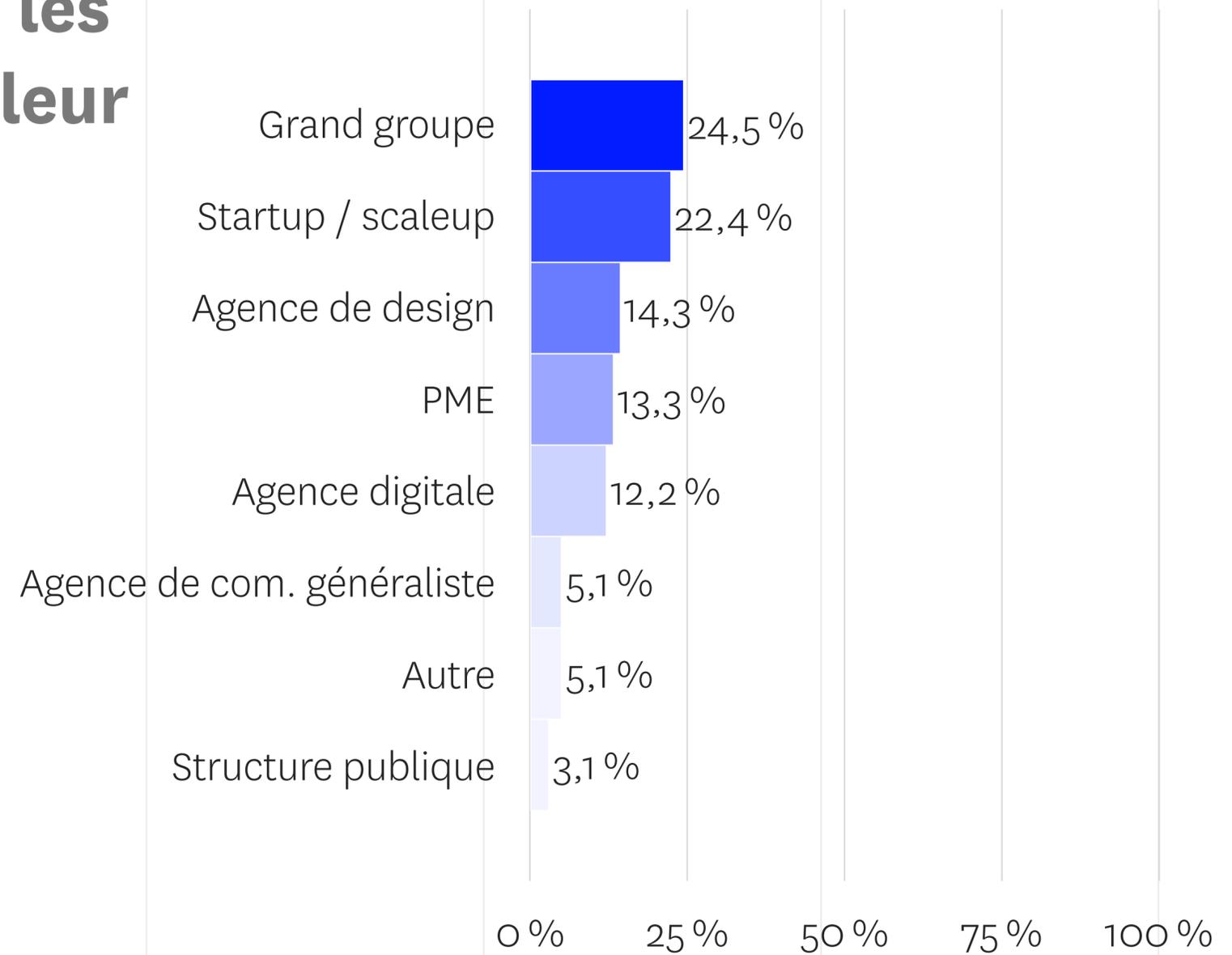


Managers

Structures dans lesquelles les design managers exercent leur activité

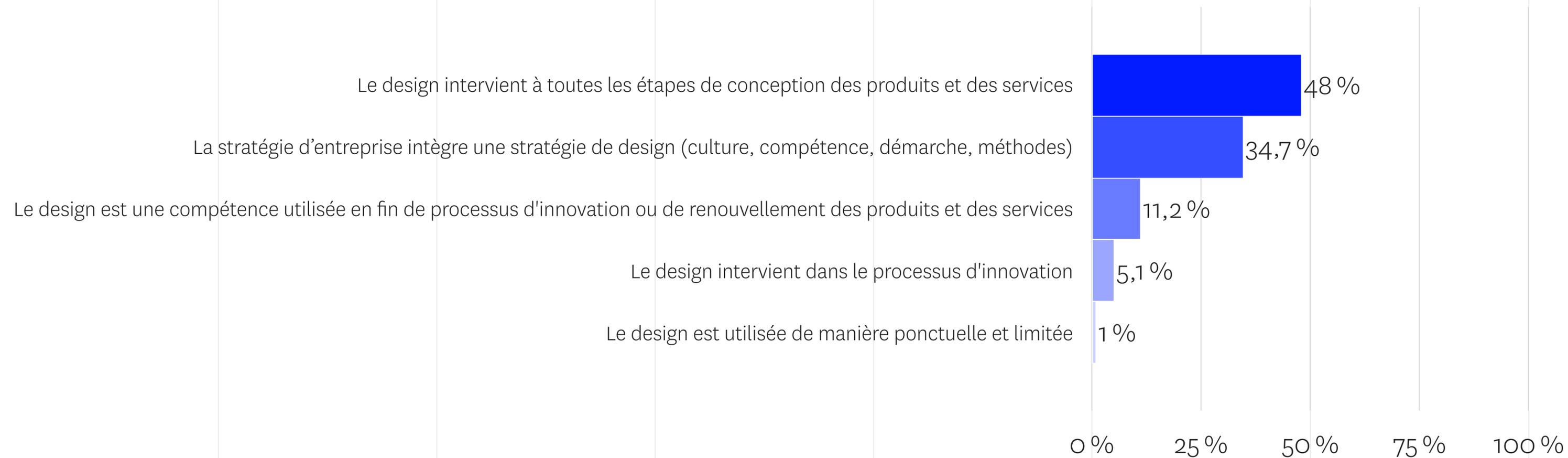
Commentaire

Les managers sont moins concentrés dans les grands groupes que les autres salariés ; on les retrouve davantage en agence, qui est le type de structure le plus représenté (31,6 % en additionnant les types d'agence).

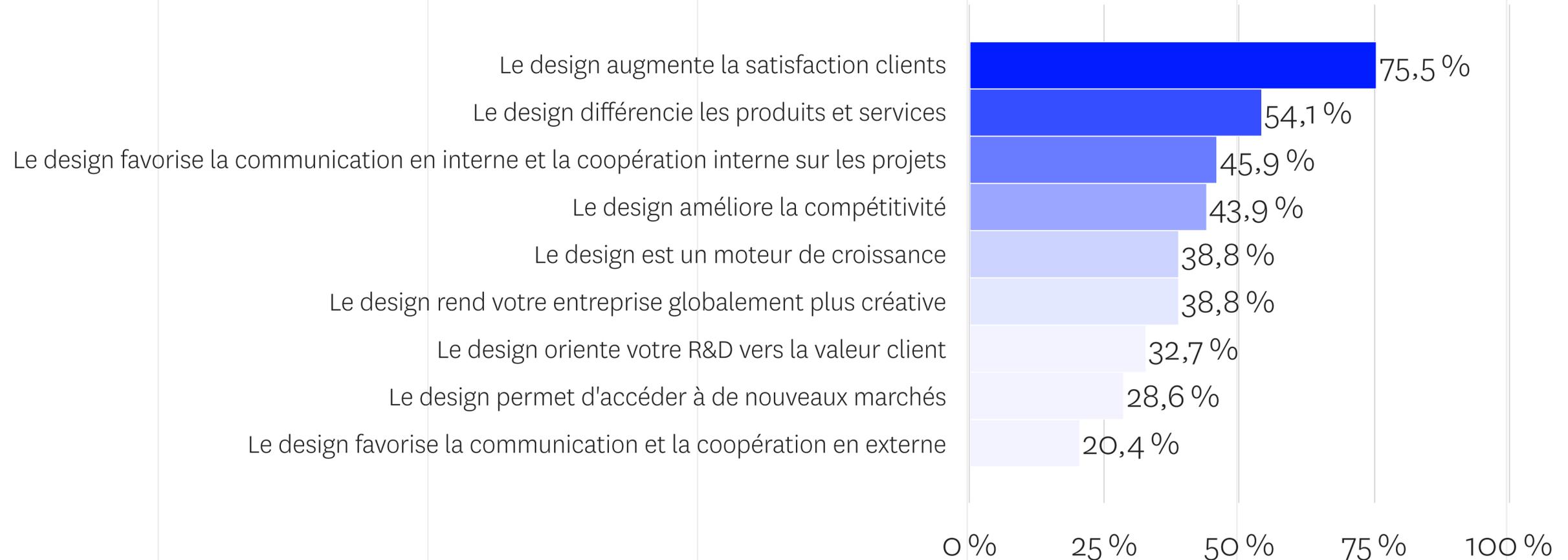


Analyse

Parmi les affirmations suivantes, laquelle décrit le mieux **le rôle** **du design dans votre activité ?**



À quelles affirmations **la perception du design** correspond-elle le mieux selon votre entreprise et/ou vos clients ?



Analyse

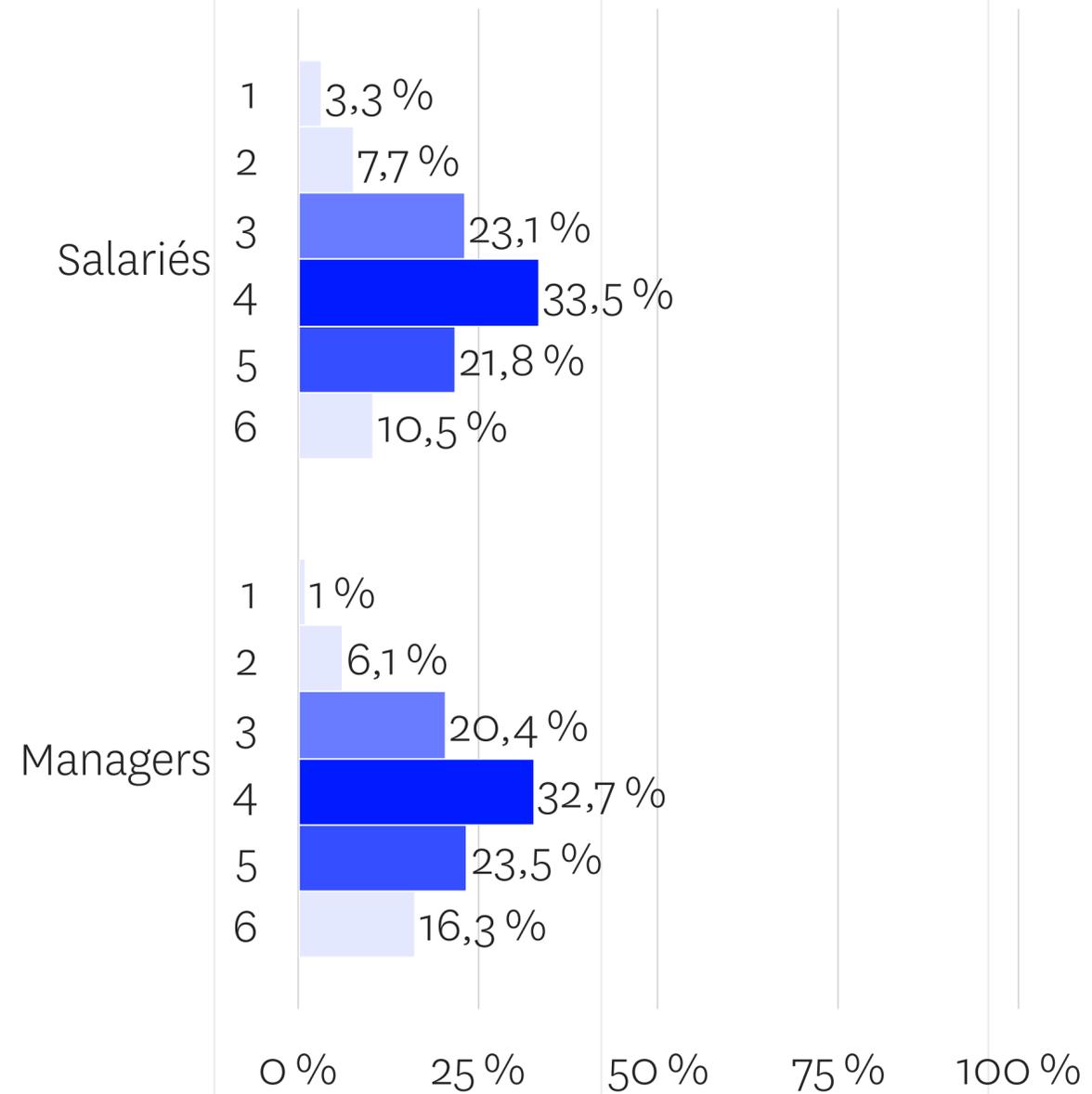
Niveau de **maturité** du design (perception)

Commentaire

Sur une échelle de 1 à 6

Note moyenne pour les salariés :
3,9 / 6

Note moyenne pour les managers :
4,2 / 6

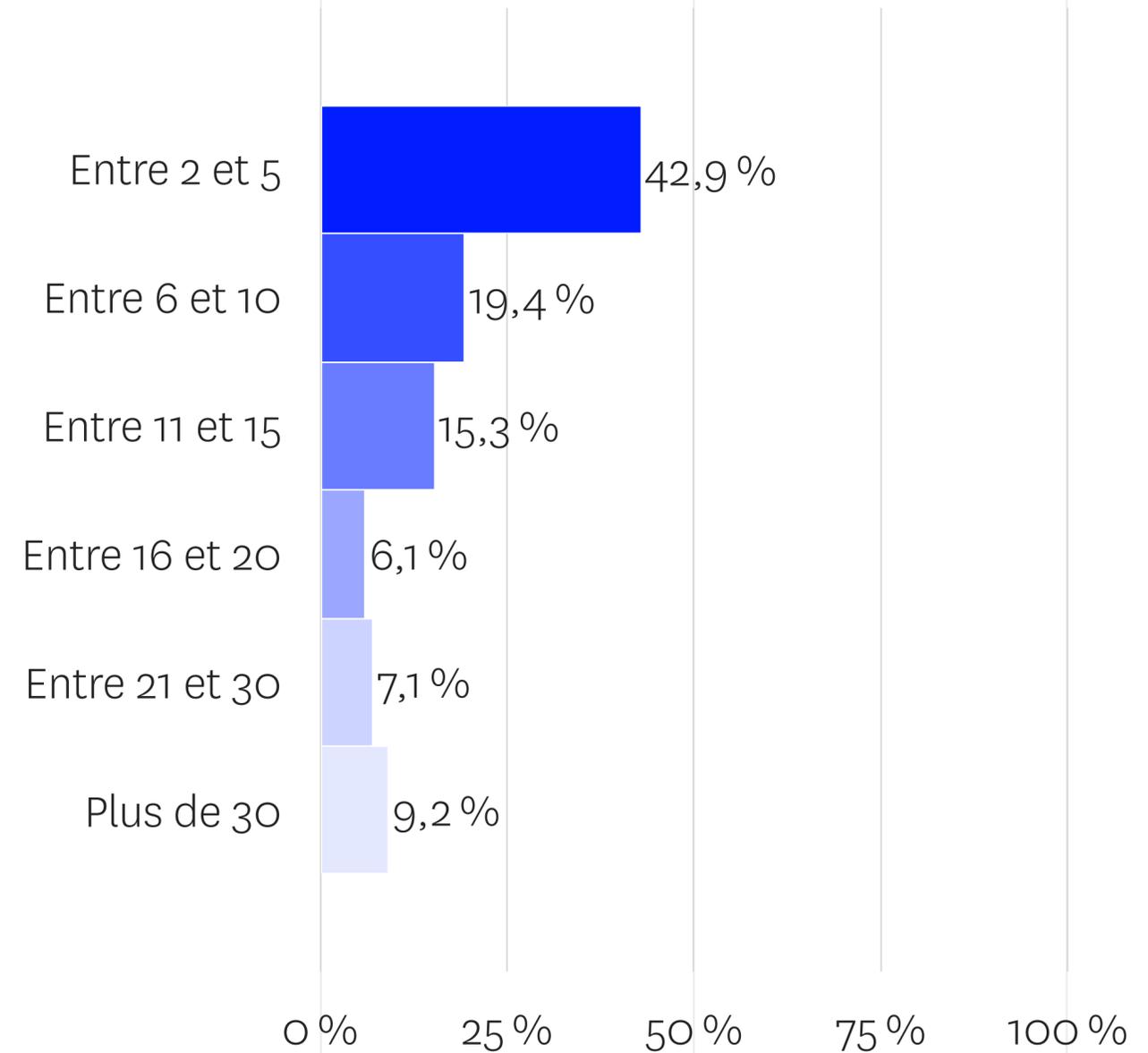


Nombre de designers par équipe

Commentaire

Une majorité d'équipes de design compte entre 2 et 5 designers et on constate une progression importante (+ 9 points) des équipes de taille « intermédiaire », entre 11 et 15 designers par rapport à 2020.

Toutefois, les équipes de 6 à 10 collaborateurs sont moins représentées (-13 points)

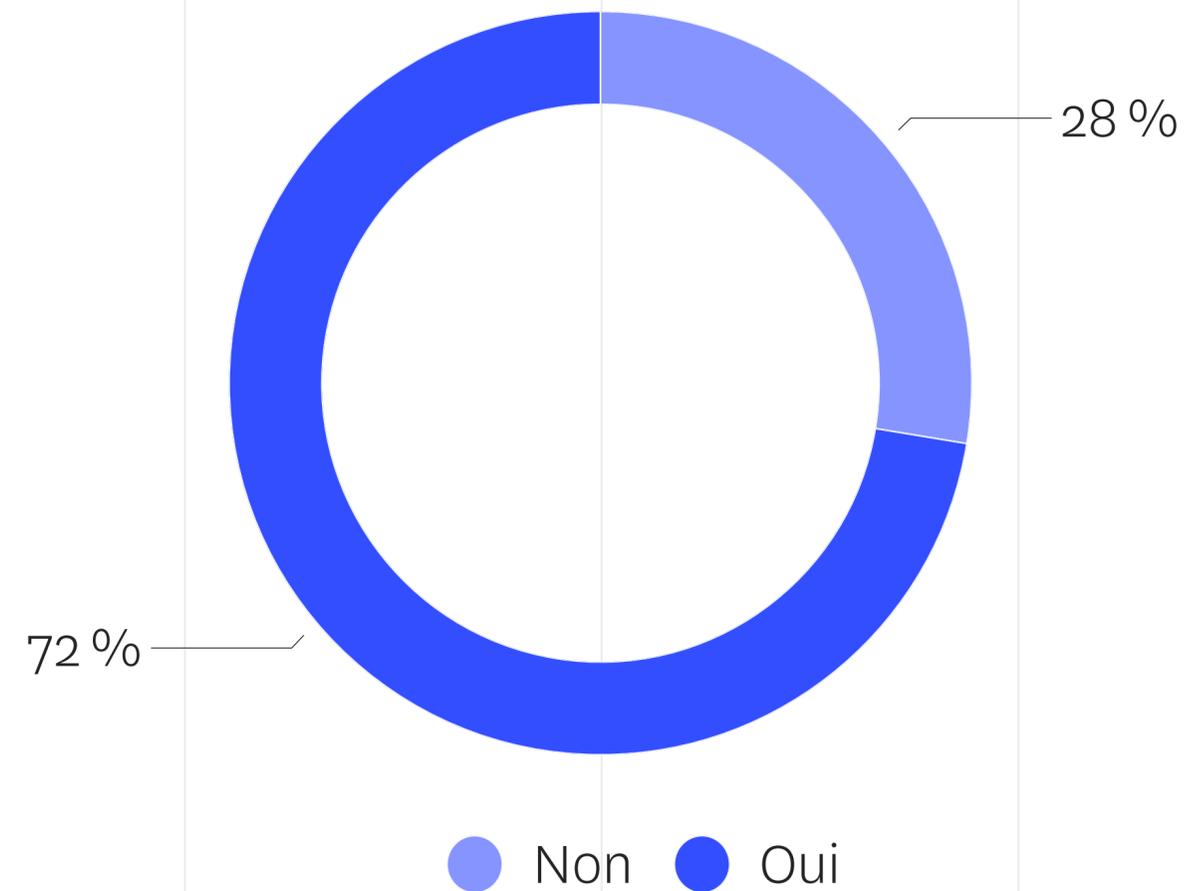


Analyse

Existe-t-il une **direction du design** ou un **département de design centralisé** dans votre entreprise ?

Commentaire

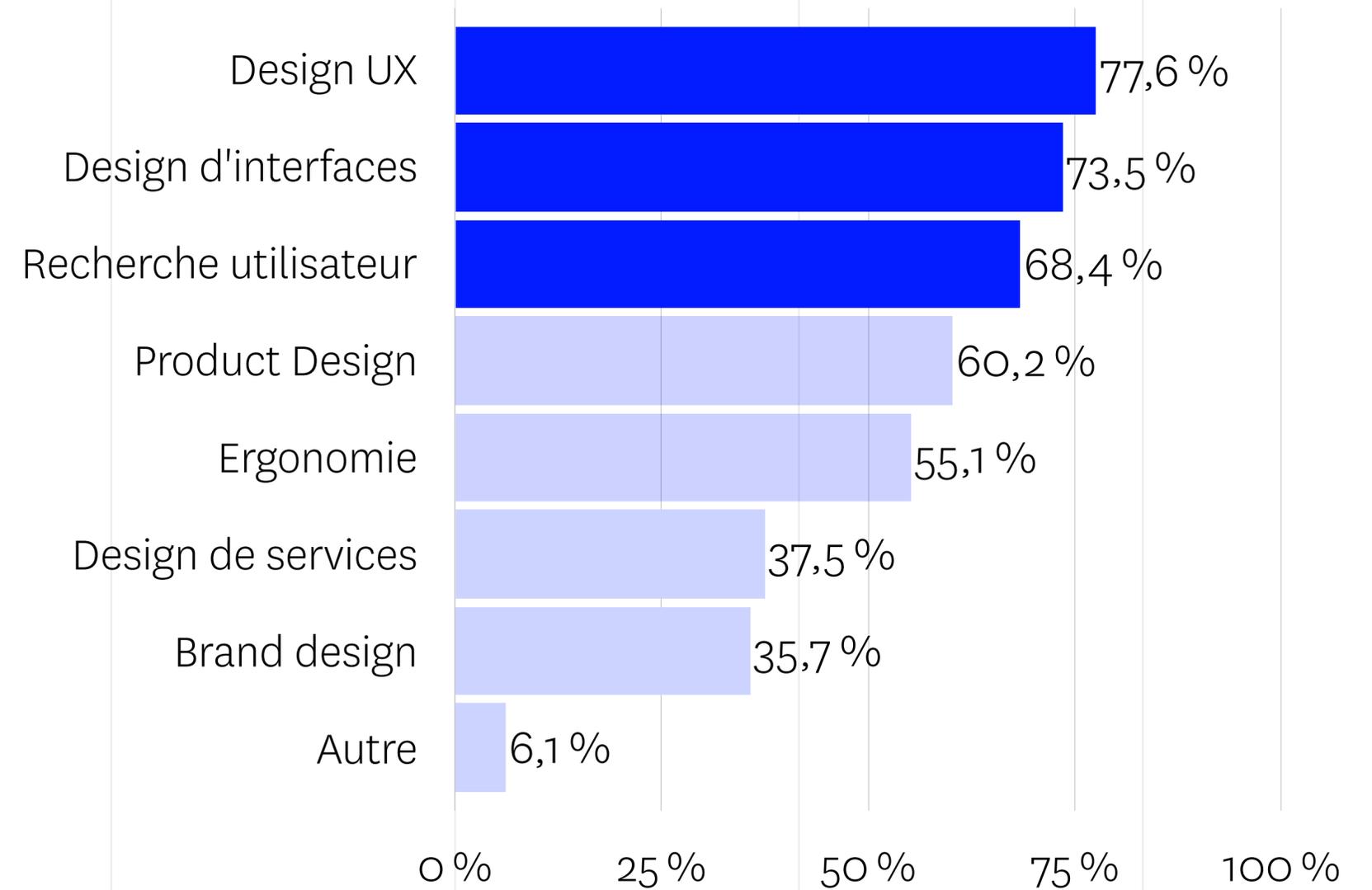
Stable par rapport à l'année précédente.



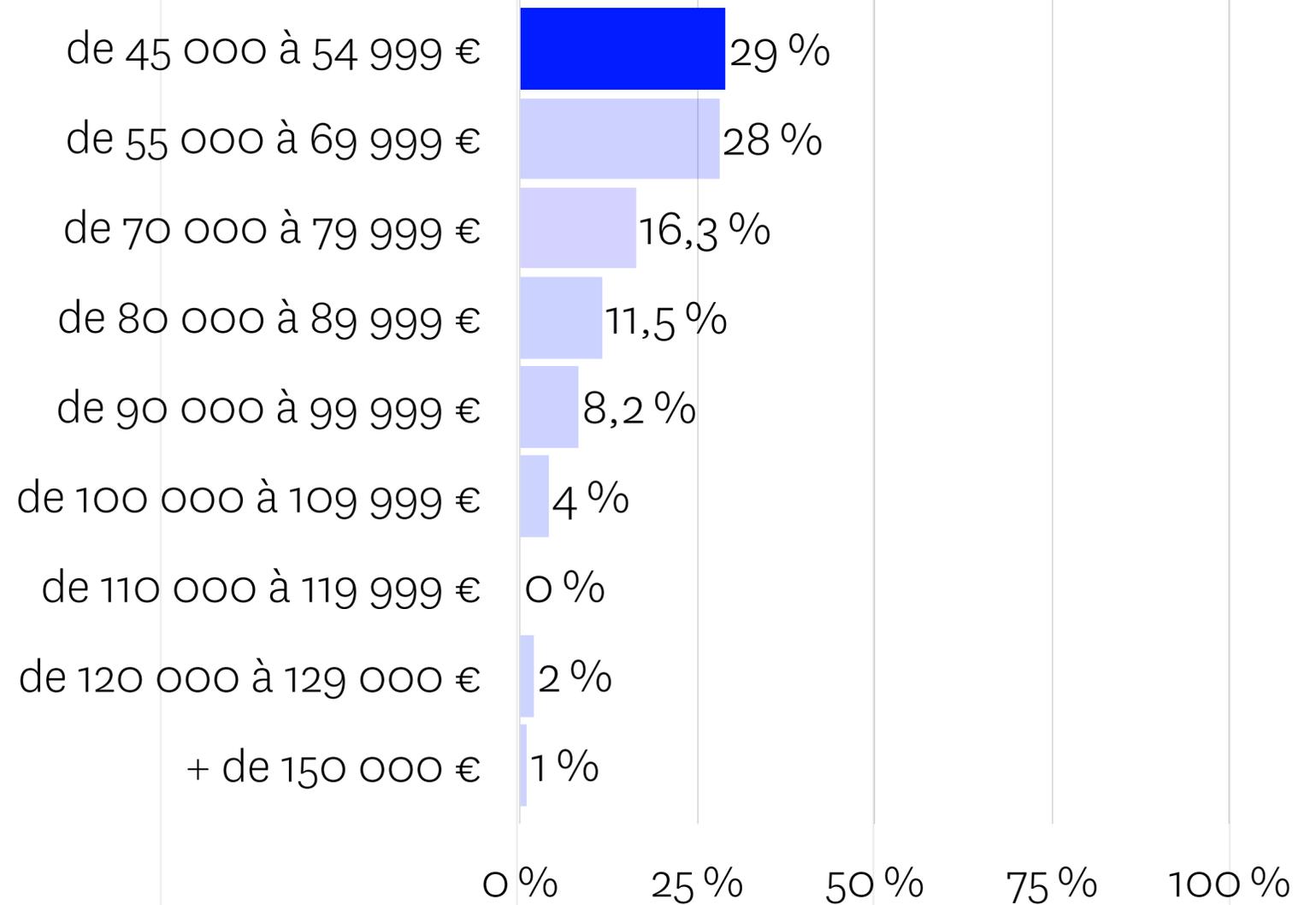
Principaux domaines d'intervention

Commentaire

Les domaines d'intervention principaux sont le design UX, le design d'interfaces et la recherche utilisateur (identiques à l'année précédente)



Fourchettes de rémunération des design managers



Analyse

Grille des salaires 2022

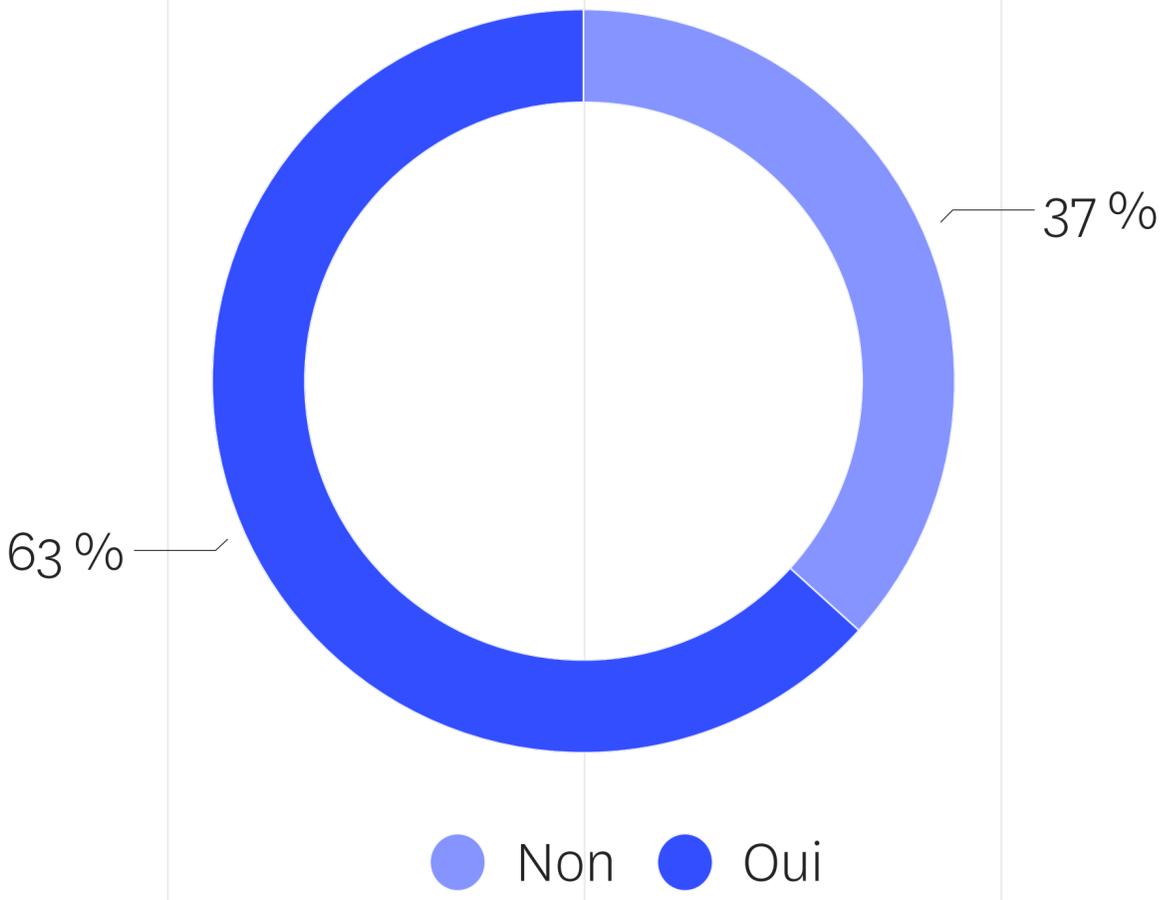
Lead designer	Head of design	Design director	VP of design		
60-70 K€	75-90 K€	90-100 K€	110-130 K€		



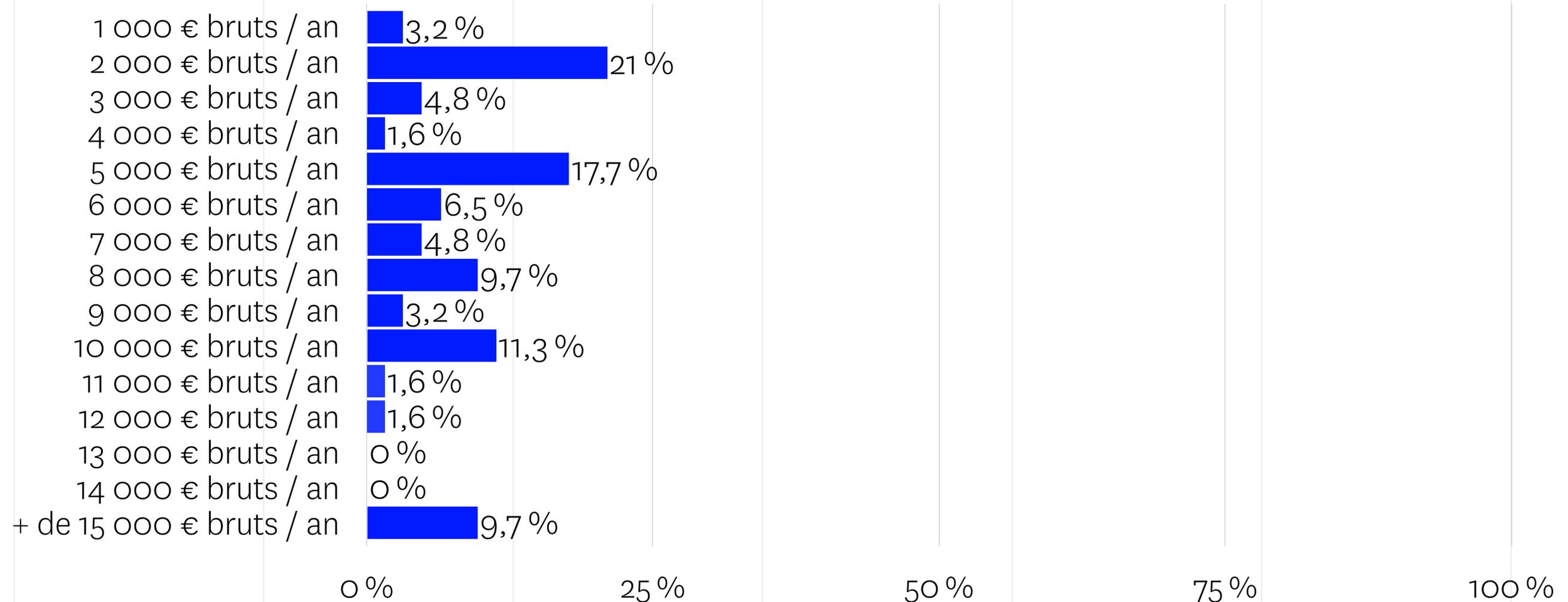
Note : les fourchettes reposent sur le déclaratif des participants.
La rémunération peut varier en fonction du contexte (agence vs. startup vs. grand groupe), de la situation géographique (IDF vs région), des compétences et de l'expérience du candidat, du périmètre du poste et de la tension du marché.

Analyse

Existence d'une part variable de rémunération



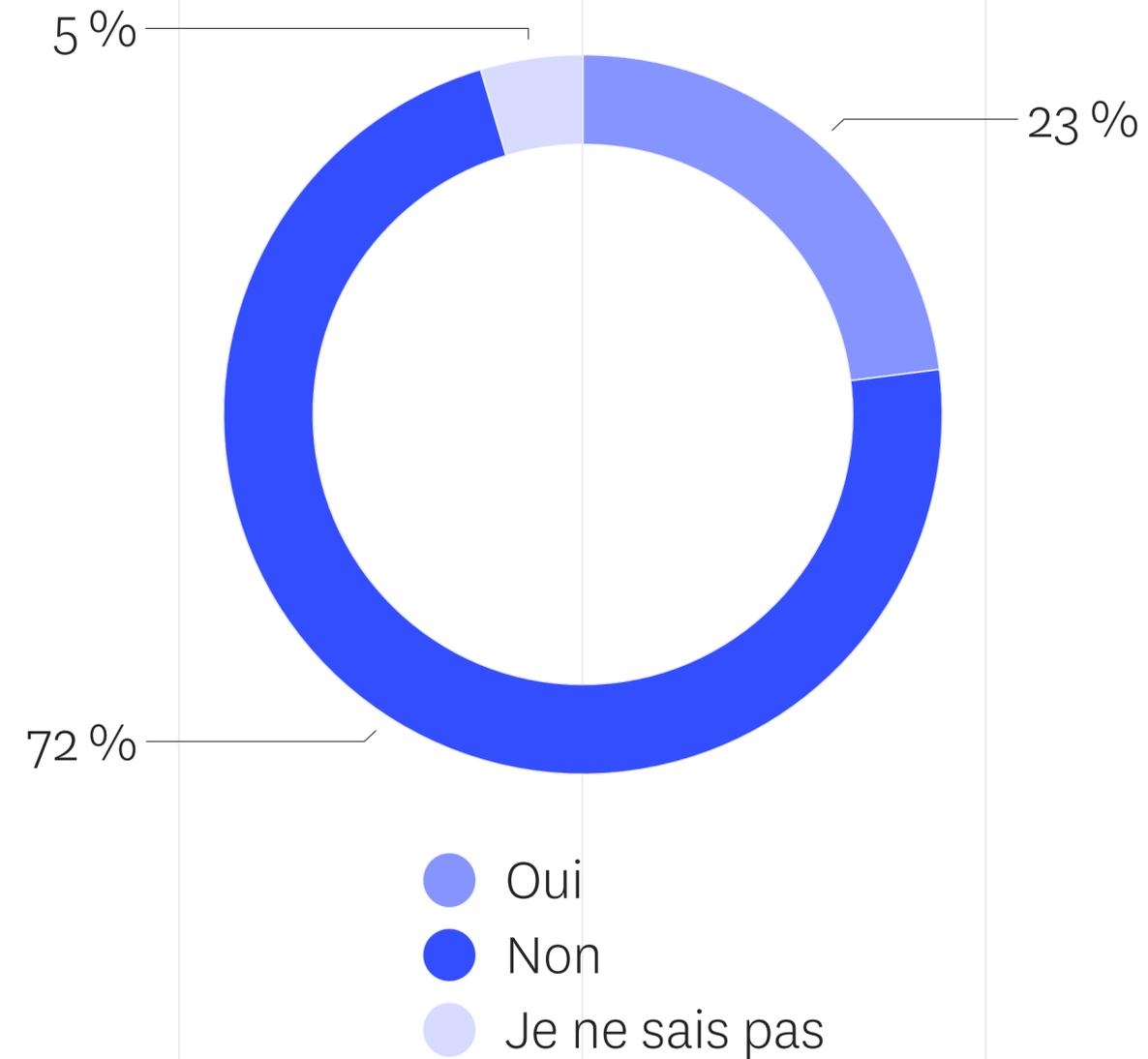
Montant de la rémunération variable lorsqu'elle est accordée



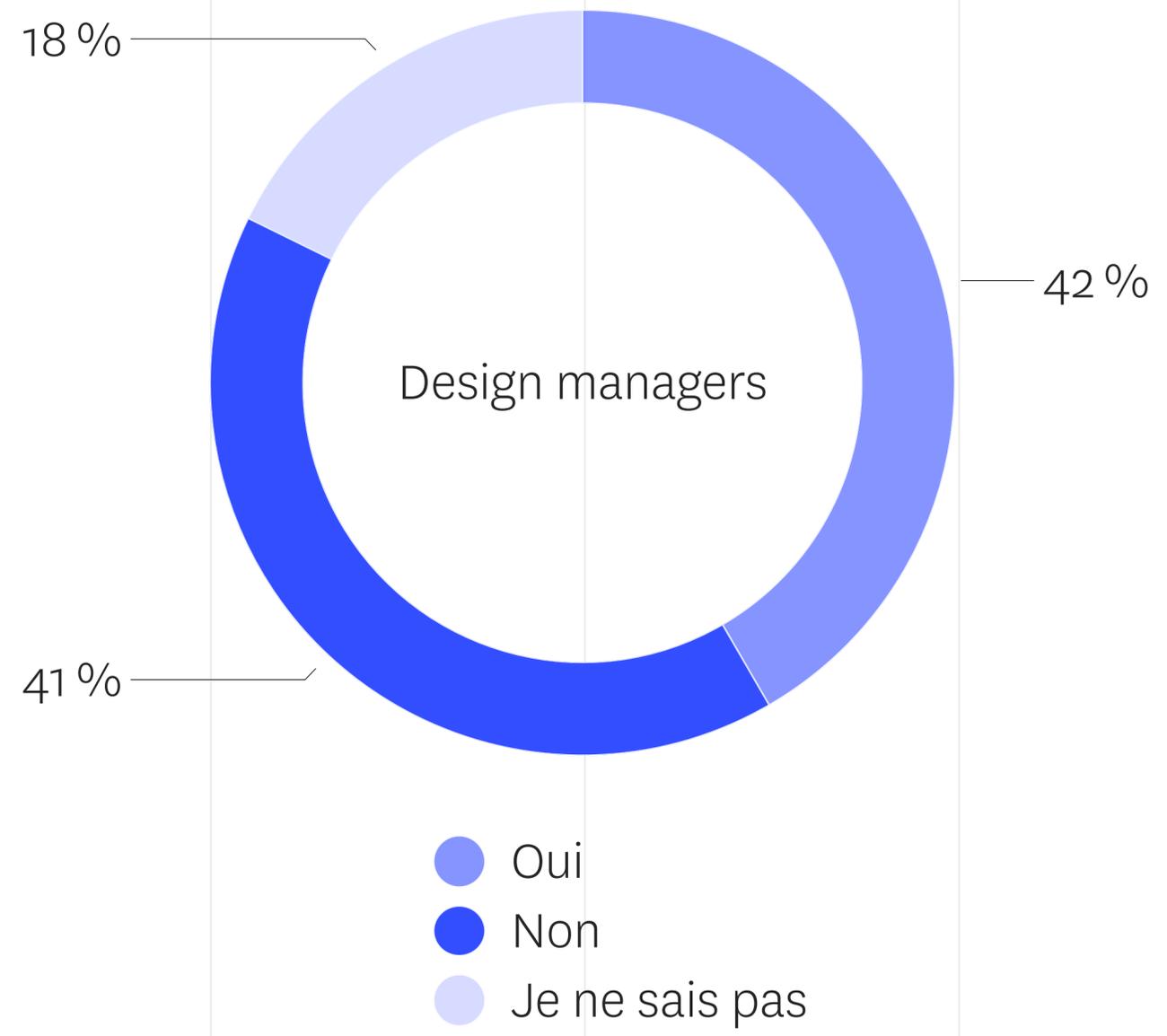
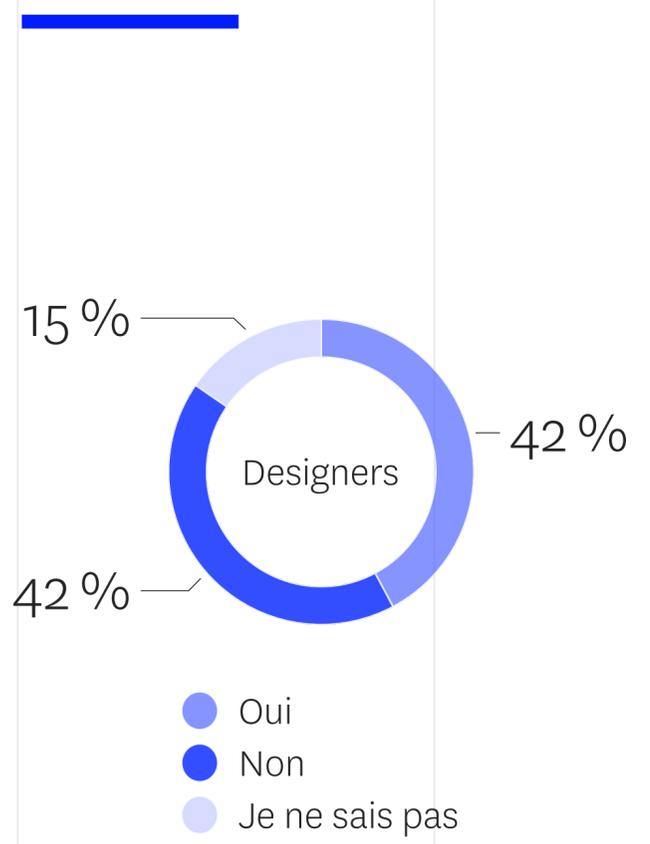
Les design managers disposent-ils de stock-options ? (BSPCE)

Commentaire

Les design managers ne sont pas beaucoup plus nombreux à disposer de parts dans l'entreprise qui les emploie que la moyenne des designers (23 % vs. 16 %)

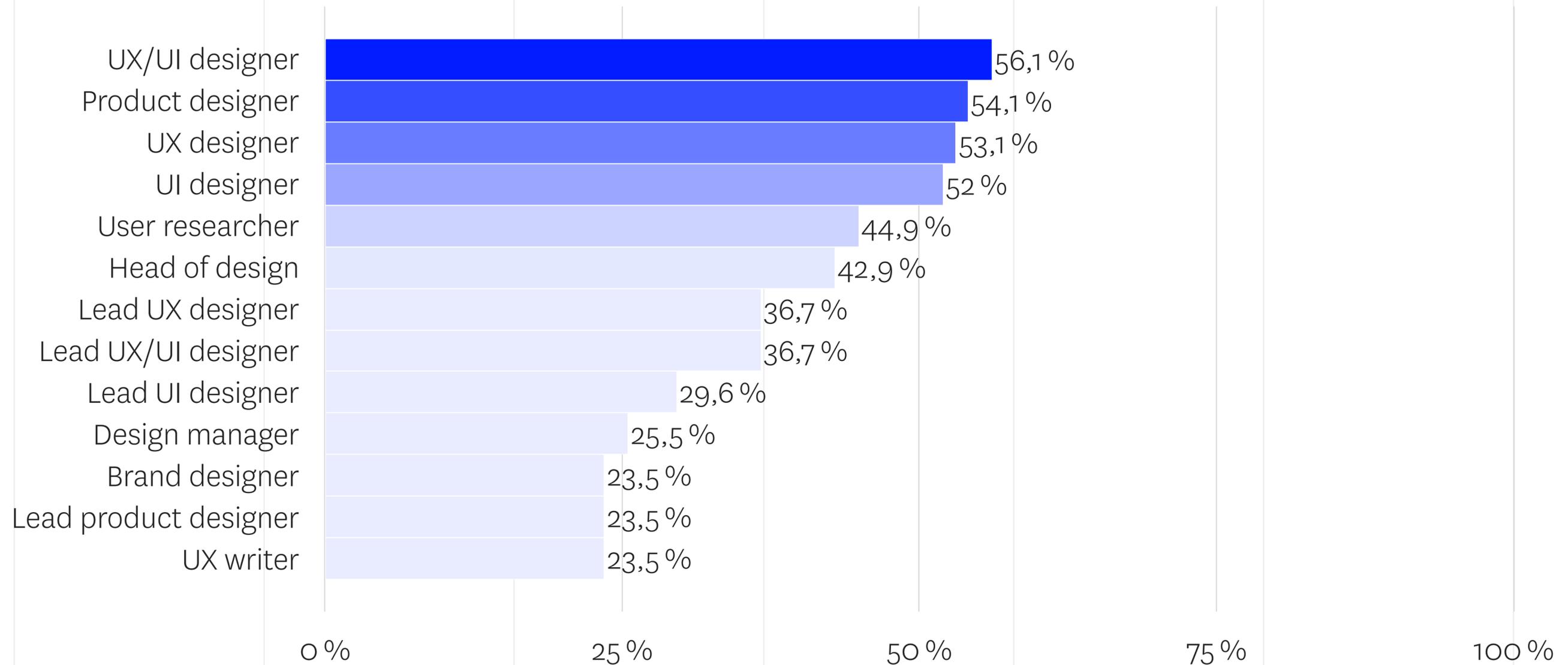


Les design managers sont-ils satisfaits de leur rémunération ?



Analyse

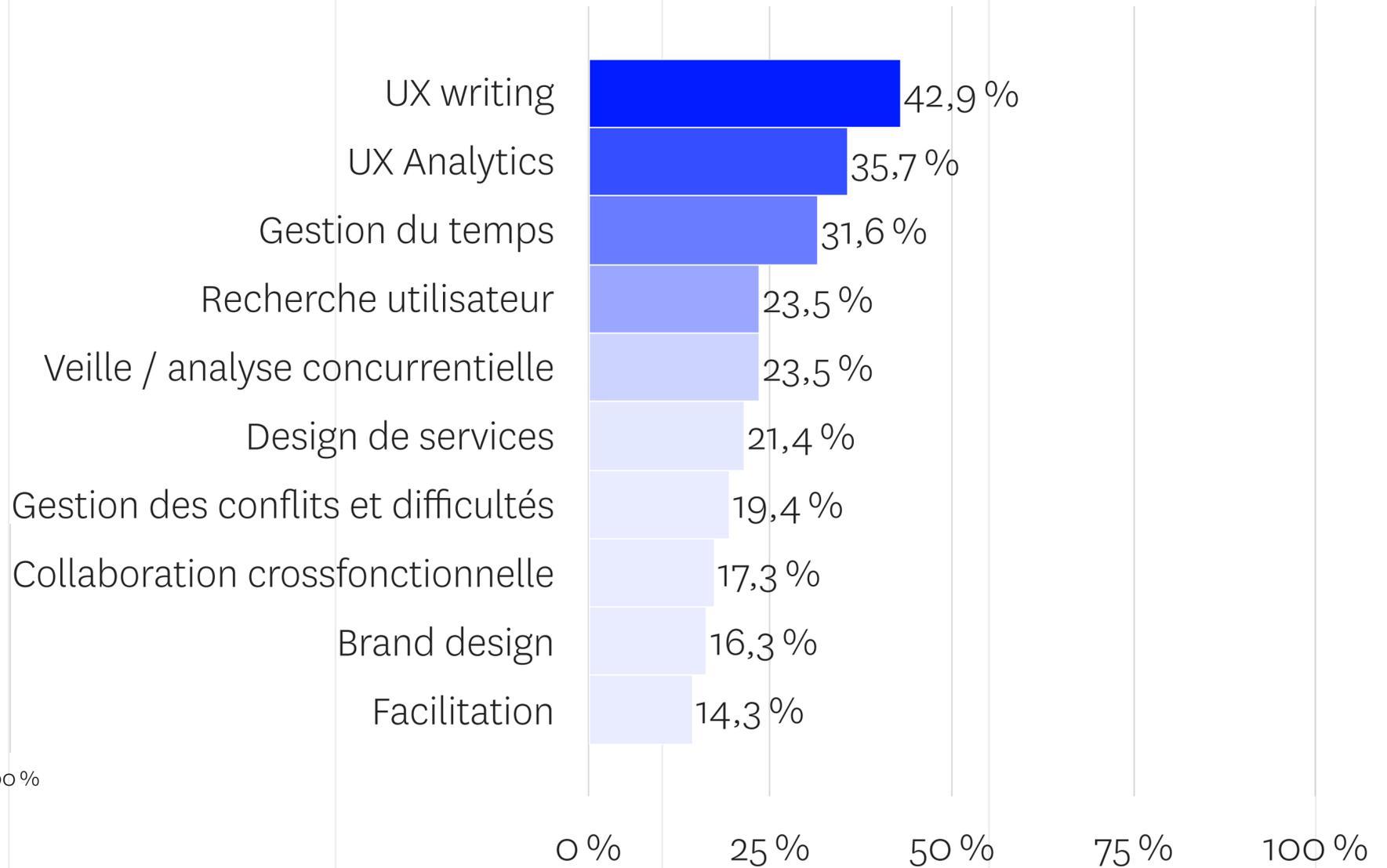
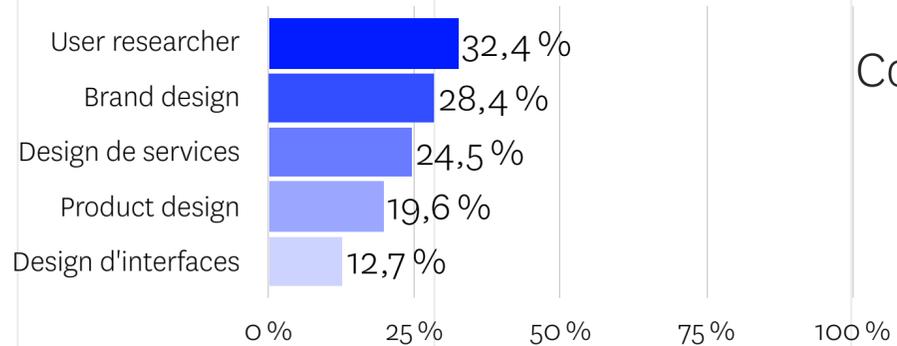
Expertises de design représentées dans l'équipe



Compétences qui font actuellement défaut dans l'équipe

Commentaire

Effets de mode ? L'an passé le top 5 des compétences demandées était :

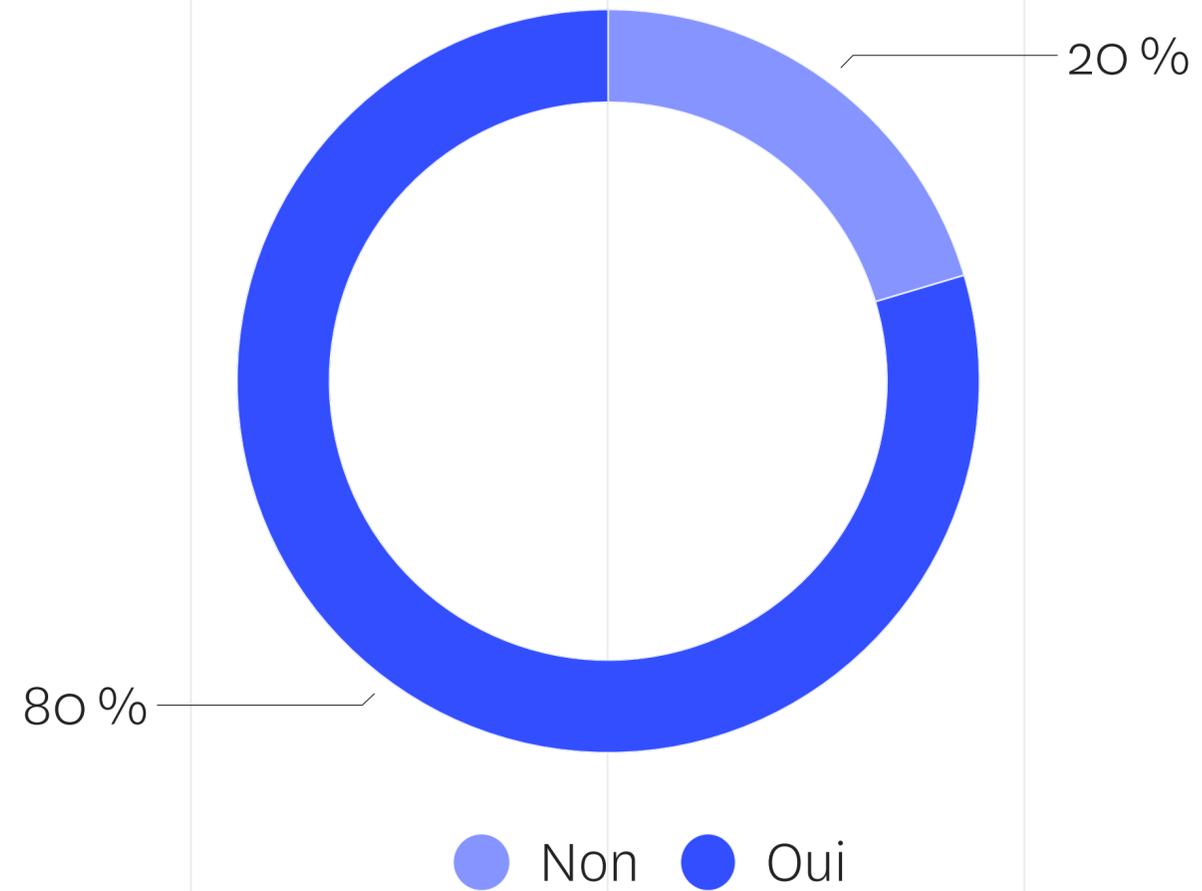


Analyse

Avez-vous **recruté** au cours de l'année écoulée ?

Commentaire

Les design managers ont recruté autant en 2021 qu'en 2020

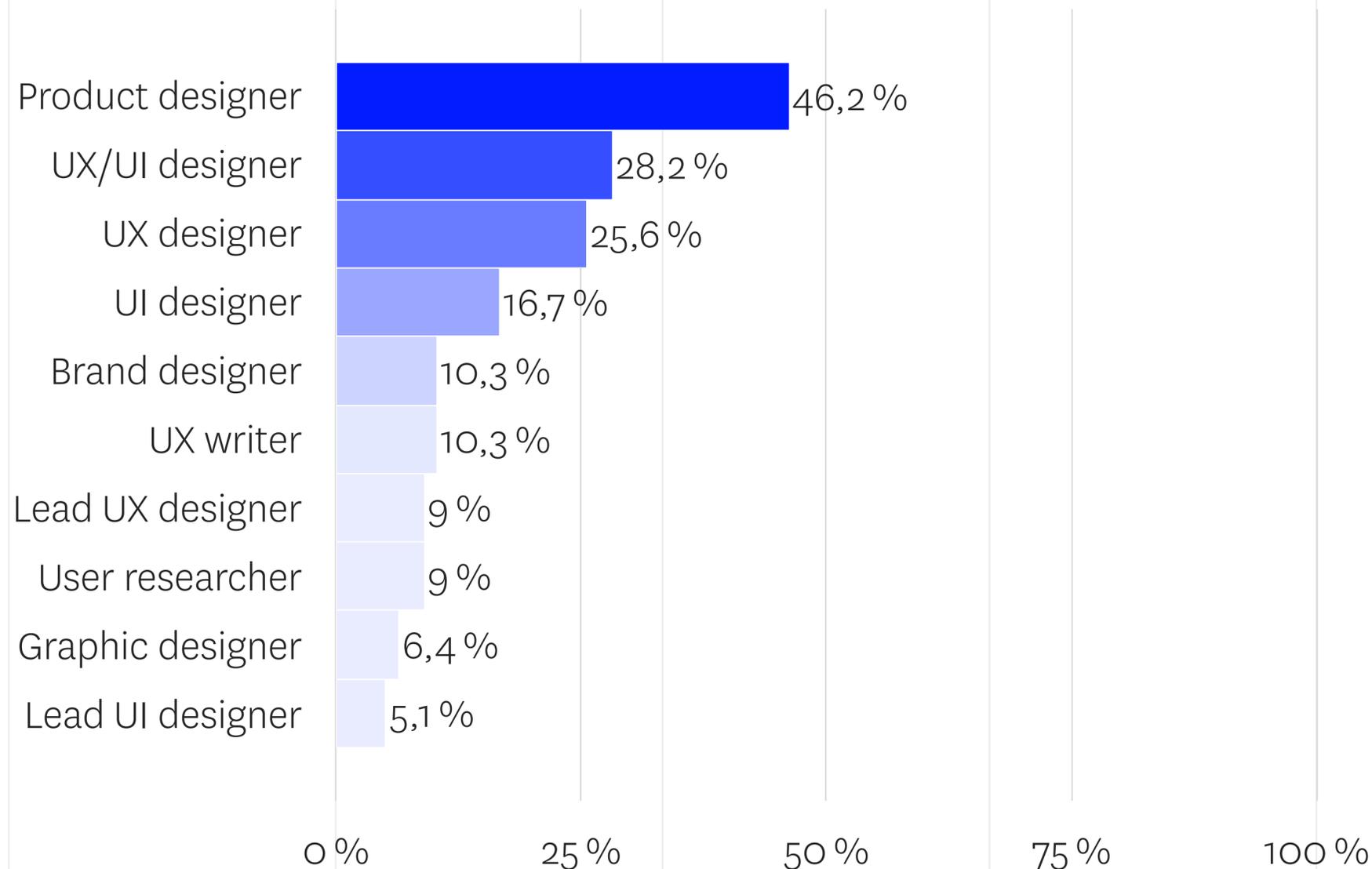


Analyse

Profils les plus fréquemment recrutés

Commentaire

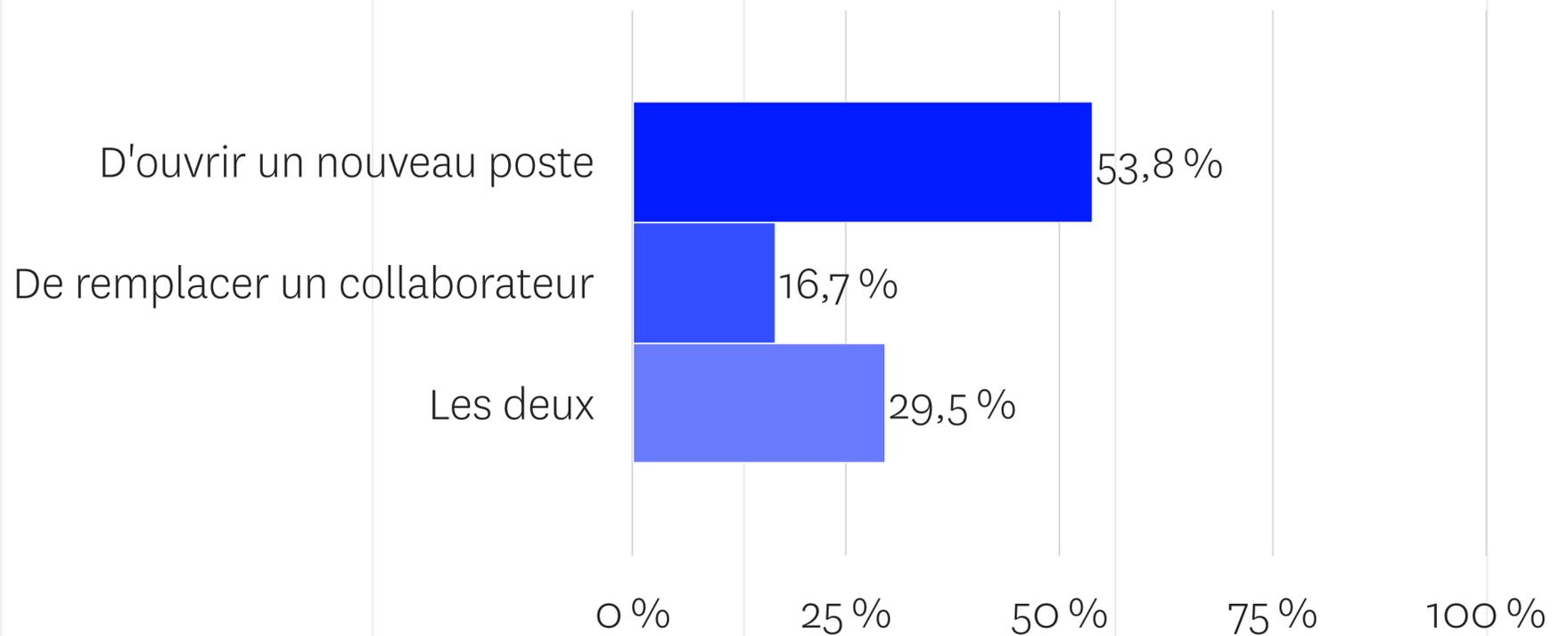
Les recrutements de product designers sont nettement en tête des profils recrutés prioritairement, alors qu'ils représentaient 32,4 % l'an passé et que les autres expertises sont globalement stables



Ce(s) recrutement(s) avai(en)t pour **objectif**

Commentaire

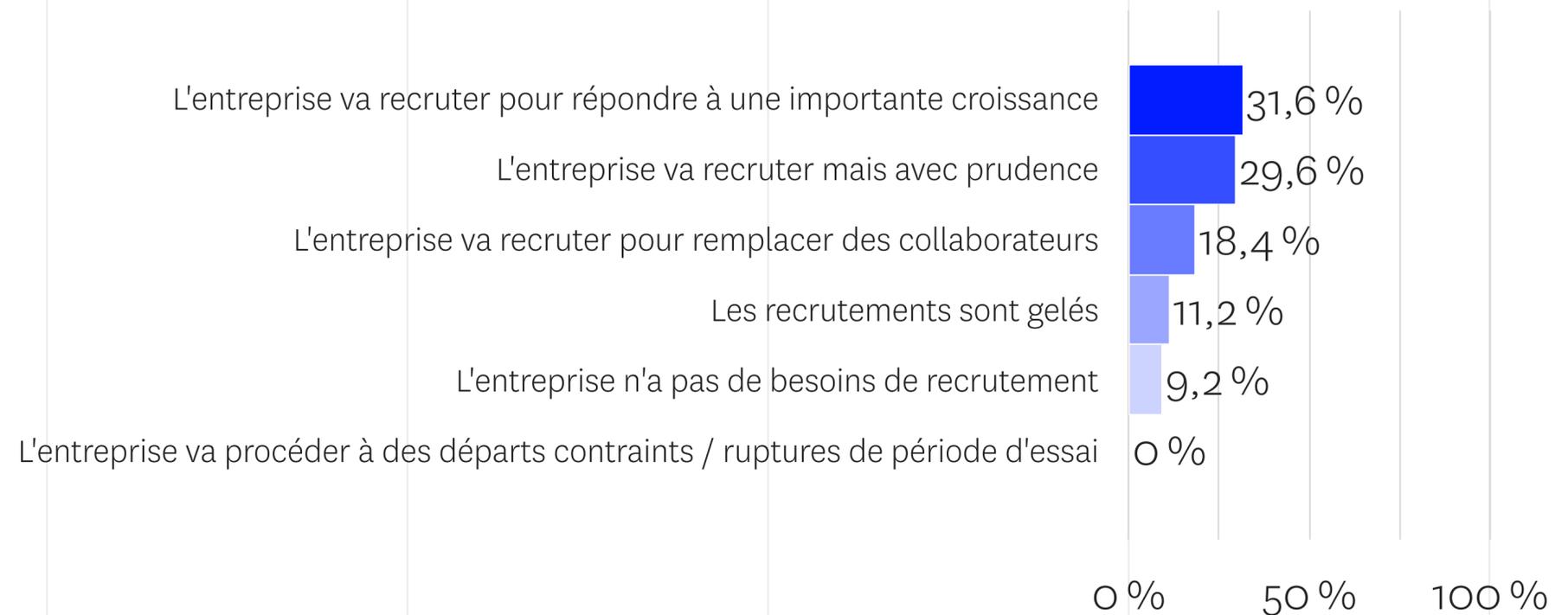
En 2020, les recrutements avaient aussi majoritairement pour objectif d'ouvrir un nouveau poste (59,8 %) mais plus fréquemment qu'en 2021 de remplacer un collaborateur (32,4 %)



Intentions de recrutement pour 2022

Commentaire

L'an dernier, la prudence était davantage de mise (34,3 % contre 29,6 % pour 2022), tandis que les fortes intentions de recrutement arrivaient en 2^e position.



Analyse

Intentions de recrutement pour 2022 : les profils

Commentaire

Les product designers rassemblent le plus d'intentions de recrutement pour 2022. Le user researcher n'arrive qu'en 5^e position.

Product designer

39,8 %

UX designer

30,6 %

UX/UI designer

26,5 %

UI designer

25,5 %

User researcher

13,3 %

0 %

25 %

50 %

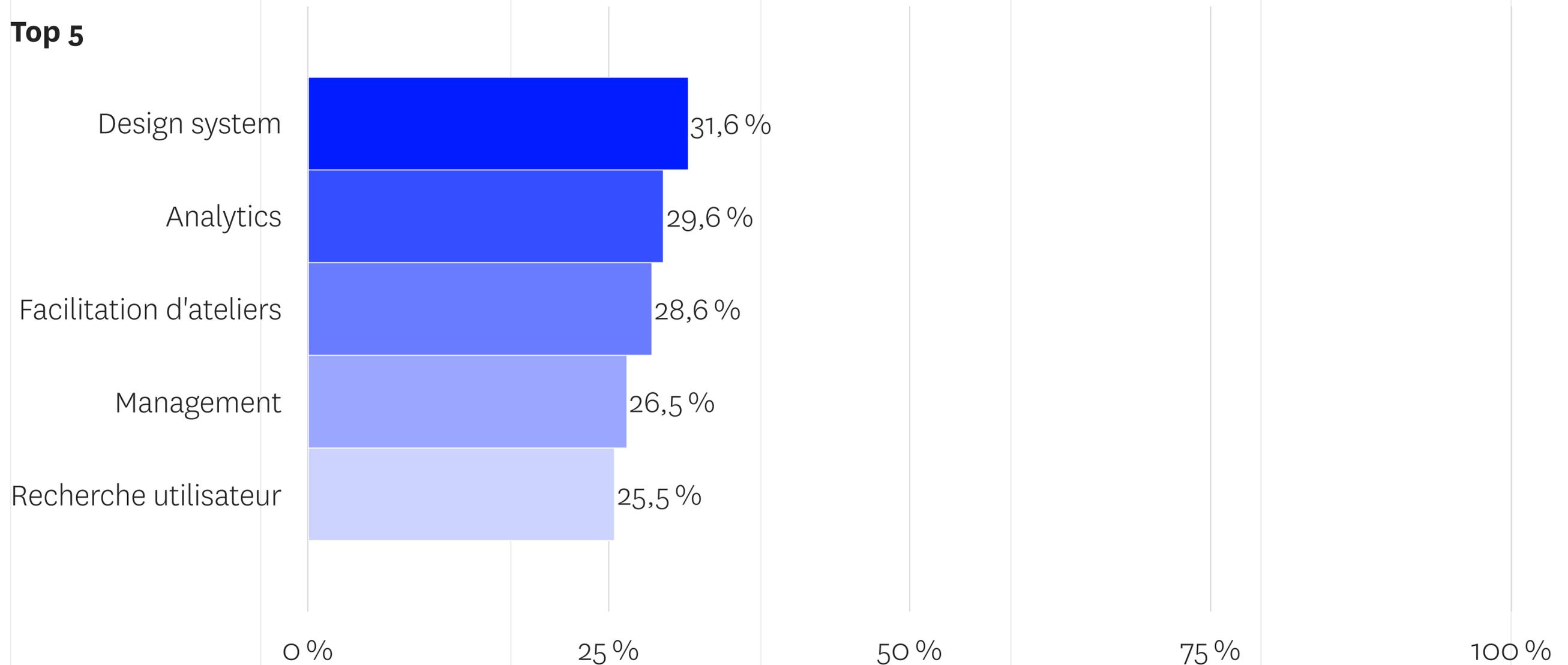
75 %

100 %

Analyse

Quelles sont les thématiques pour lesquelles vous envisagez de vous former ou de former vos collaborateurs ?

Top 5



Analyse

Quels sont les **principaux défis** que vous rencontrez aujourd'hui dans l'intégration du design au sein de votre entreprise ?

Top 5

Collaborer entre les différentes équipes / départements en interne

40,8 %

La dette technique

32,7 %

Améliorer la cohérence du design

28,6 %

La perception du design

28,6 %

Obtenir le soutien et/ou la compréhension du top-management

26,5 %

0 %

25 %

50 %

75 %

100 %



Pour être associé à cette enquête et aux études menées tout au court de l'année par *designers interactifs*, faites adhérer votre entreprise

<https://www.helloasso.com/associations/designers-interactifs/adhesions/adhesion-a-designers-interactifs>

L'adhésion est déductible de vos frais professionnels