

Les défis de la guerre de talents dans l'industrie technologique

La recherche de talents qualifiés dans l'industrie technologique est devenue un véritable casse-tête pour les entreprises, confrontées à une concurrence féroce pour attirer les meilleurs candidats.

Temps de lecture : minute

5 mai 2023

Le secteur de la technologie est en constante évolution et offre de nombreuses opportunités d'emploi, à la fois passionnantes et qui peuvent, dans certains cas, promettre aux candidats d'être bien rémunérés. Cependant, le recrutement de talents qualifiés est devenu un défi majeur pour les entreprises de l'industrie tech.

Christophe Hébert est le cofondateur de [BlueCoders](#), un cabinet de recrutement spécialisé dans les métiers de la tech. Amine Skalli lui a cofondé [Crew](#), qui a mis au point un CRM pour aider les entreprises tech dans leurs recrutements. Ils explorent avec nous les enjeux du recrutement dans le secteur et les approches adoptées par les entreprises pour attirer et retenir les meilleurs talents.

Les problématiques de compréhension : former les recruteurs

Christophe Hébert parle des activités de Bluecoders pour ouvrir le sujet, et de la nécessité de former les recruteurs eux-mêmes : *"Je suis un profil tech, ce qui m'avait frappé, c'était la différence entre la conversation que j'avais l'impression d'avoir eu, et le niveau de compréhension du recruteur par rapport aux offres qu'ils me proposaient."*

Lorsqu'il passe du côté du recruteur, il rencontre les mêmes difficultés. Il soulève la question de la compréhension entre le besoin opérationnel et les compétences d'un candidat, *"qui n'est pas toujours évidente"*. Selon lui, *"un problème qui paraît très compliqué quand on ne comprend pas le contexte, paraît très simple lorsqu'on le comprend."* Les recruteurs doivent donc comprendre les problématiques liées aux profils tech, Christophe Hebert parle de structurer les données, créer des interfaces, ou gérer la sécurité, pour éviter ces incompréhensions qui perturbent le marché du travail.

Le cofondateur de BlueCoders souligne également qu'il ne faut pas se limiter au nom du poste : *"On a parfois l'impression que l'ingénieur porte le nom de ses outils, alors que ce n'est pas toujours le cas. Pour donner un exemple simple, on peut vouloir un technicien du tournevis, les recruteurs ne se tournent pas forcément vers les plombiers, alors qu'ils maîtrisent parfaitement le tournevis. Finalement, des langages comme le Python, le JavaScript ou autre, peuvent être utilisés dans plein de métiers différents."*

L'offre et la demande sont inversées

Pour Amine Skalli, la guerre des talents existe sur tous les profils liés de près ou de loin à la technologie. Parce que les technologies vont plus vite que le nombre de talents disponible. *"Prenons l'exemple récent de l'intelligence artificielle, les experts, que ce soit des développeurs, des product managers ou autre, il y en a très peu, parce que c'est trop nouveau."* Les recruteurs se battent donc pour ces experts spécialisés.

Si des entreprises purement technologiques ont du mal à trouver des candidats, le cofondateur de Crew souligne également le problème sur un secteur d'activité plus large : *"McDonald's, Axa ou Philips commence aussi à avoir des gros besoins en profil expert en technologie."* Pour expliquer ce déséquilibre, Amine Skalli parle d'une barrière psychologique

face à ces métiers et du nombre de formations. *"Il y a encore beaucoup de gens qui pensent encore que c'est trop compliqué. Ça peut aussi expliquer, c'est souligné dans certaines études, qu'il y a très peu de femmes dans ces filières. Mais ce n'est qu'une barrière dans la tête."*

Et lorsqu'il y a des candidats, ils ne sont pas assez nombreux. *"Les écoles d'ingénieur par exemple, les élèves de toute une promotion peuvent trouver des emplois plus que rapidement. Il y a un besoin de formation, ça, c'est sûr."*

Des tendances par métiers : lesquels ?

Puisque les technologies sont changeantes, la demande de profil expert suit ces courbes. *"Il y a des tendances, c'est sûr"*, confirme le cofondateur de Crew. *"La data, effectivement, est une grosse tendance. Le cloud pareil, c'était une petite niche au début, aujourd'hui toutes les entreprises y compris les grandes se mettent au cloud, et il n'y a pas assez d'experts en face."*

Mais ces tendances évoluent et surtout, elles ne sont pas toutes constantes. L'intelligence artificielle il y a sept ou huit ans c'était montée en flèche, puis c'était complètement redescendu. Et là, avec GPT-3 et GPT-4, ça repart. Le cloud pareil, c'était une petite niche au début, aujourd'hui toutes les entreprises y compris les grandes se mettent au cloud, et il n'y a pas assez d'experts en face. Le e-commerce, c'est monté pendant plusieurs années, maintenant ça se stabilise un peu."

Pour terminer, lorsqu'on questionne Amine Skalli sur les salaires de ces métiers très demandés, il est assez clair : *"sur des postes assez similaires, on peut voir de gros écarts. Par exemple, un ingénieur DevOps n'est pas très loin d'un ingénieur en informatique, mais il peut gagner 25 à 30 % de plus qu'un développeur back-end."*



À lire aussi
Les seniors sont-ils le futur de la tech ?

Article écrit par Charlotte Rabatel