

# Ce que l'écosystème tech français gagne à recruter des profils étrangers

*La pénurie de talents dans le domaine de la tech est l'une des raisons qui poussent les entreprises à recruter des profils étrangers en France. Elles espèrent également gagner en diversité pour stimuler l'émulation parmi leurs collaborateurs.*

Temps de lecture : minute

---

4 juillet 2019

Le recrutement de collaborateurs à l'international s'est démocratisé ces dernières années, alors que se déplacer en Europe et dans le monde est toujours plus simple et rapide. Recruter un candidat étranger est en outre facilité par les informations disponibles sur les réseaux sociaux ou professionnels, la possibilité de faire passer un entretien via la vidéo et les tests en ligne. L'engouement pour les profils étrangers, notamment dans le domaine de la tech, a amené les administrations à mettre en place des dispositions spécifiques qui visent à les attirer en simplifiant leurs démarches d'obtention de visa, par exemple, en France, grâce au French Tech Visa. Fondateurs de startup, investisseurs et employés de startup peuvent ainsi en bénéficier pour vivre et travailler en France.

Des programmes spécifiques d'accompagnement ont été créés pour soutenir les talents internationaux dans leurs démarches et les aider à s'installer dans l'Hexagone. On pense par exemple à Business France, le bras armé de la FrenchTech à l'étranger, ou au programme Wonderleon, désormais dirigé par France Digitale sous la bannière FD Talent. Ce programme vise à attirer des "Léon", c'est-à-dire des Français expatriés ou des étrangers expérimentés pour les faire venir travailler dans

l'écosystème tech français. Toute une myriade d'entreprises participent au programme afin de recruter ces profils. Parmi celles-ci, on trouve des scaleups emblématiques, à l'instar de Doctolib, BlaBlaCar ou Evaneos, mais aussi des startups en pleine internationalisation, comme iAdvize, qui souhaitent bénéficier des connaissances des marchés étrangers de ces talents.

## Des besoins en tech comme en RH

Près de 2000 profils correspondant à celui des "Léon" ont été recrutés en France, selon un sondage mené auprès de 20 sociétés membres du programme FD Talent en 2017. Et la tendance est à la croissance, comme en témoigne Talentsoft, également impliquée dans Wonderleon. Si un seul étranger avait été recruté dans l'entreprise en 2011, ils étaient 12 en 2018. Au total, 10 personnes ont bénéficié du passeport talent (ou French Tech Visa) pour rejoindre Talentsoft.

Une majorité de talents étrangers provient aujourd'hui d'Afrique (55% des recrutements), 34% viennent d'Asie, notamment d'Inde, de Chine et de Russie, et 10% viennent d'Amérique centrale ou latine - principalement du Venezuela, du Mexique et de Colombie. Ces talents sont autant des femmes que des hommes, âgés de 21 à 40 ans, dotés de compétences technologiques pointues. Ainsi, s'il y a quelques années on faisait surtout appel à des développeurs, depuis 2015, les besoins en recherche et développement et management se sont accru. Depuis l'an dernier, chargés de recrutement, chefs de projets SaaS et data analysts ont tout particulièrement la cote.

La pénurie de talents dans le secteur de la tech en France est évidemment une des raisons qui expliquent le recrutement d'étrangers mais c'est loin d'être la seule. En effet, étoffer ses équipes avec des talents qui viennent de pays différents participe à la diversité des collaborateurs et stimule la créativité des équipes. Cela permet d'explorer

les technologies sous des prismes très divers. *"Ce sont des gens qui sont beaucoup plus ouverts et qui apportent de l'ouverture à l'équipe, c'est autant d'ouverture pour celui qui arrive que pour celui qui accueille. C'est aussi important de développer l'innovation et les nouvelles façons de travailler dans des entreprises"*, explique Laure Pourageaud, directrice des ressources humaines de Talentsoft.

## Un défi pour les recruteurs

Les entreprises cherchent donc les bons talents pour le bon poste au bon moment. Si le process de sélection est le même que pour des salariés français, les compétences des candidats étrangers sont scrupuleusement vérifiées. Ensuite, le comportement de la personne, son savoir-être et l'adéquation aux valeurs de l'entreprise sont également scrutés. *"On veut aussi être un laboratoire d'expérimentation en ressources humaines,* ajoute Laure Pourageaud. *Ce qui nous intéresse, c'est d'avoir des experts, des techniques managériales innovates et d'innover aussi dans notre façon d'intégrer les talents."*

En effet, la seule volonté de recruter des talents étrangers ne suffit pas pour réussir leur intégration. *"Ce sont des gens qui sont mobiles et donc l'entreprise doit s'adapter à cette mobilité. Il faut que ce soit dans la culture d'entreprise car chaque profil a une capacité à s'intégrer. Il faut sensibiliser les collaborateurs sur le sujet, ensuite, ça devient assez naturel..."*, conclut Laure Pourageaud. Reste que la France doit encore faire des efforts sur le sujet : depuis son lancement en 2017 et avant sa refonte au printemps, le passeport talent n'avait convaincu que 150 bénéficiaires... Kat Borlongan, arrivée l'an dernière à la tête de l'institution tech, en a fait l'une de ses priorités.

