

La crise a freiné la guerre des talents et l'inflation des salaires dans la Tech

En 2020, la crise a mis un coup d'arrêt, heureusement provisoire, aux recrutements et a ainsi freiné l'inflation galopante des salaires dans le secteur de la Tech.

Temps de lecture : minute

17 juin 2021

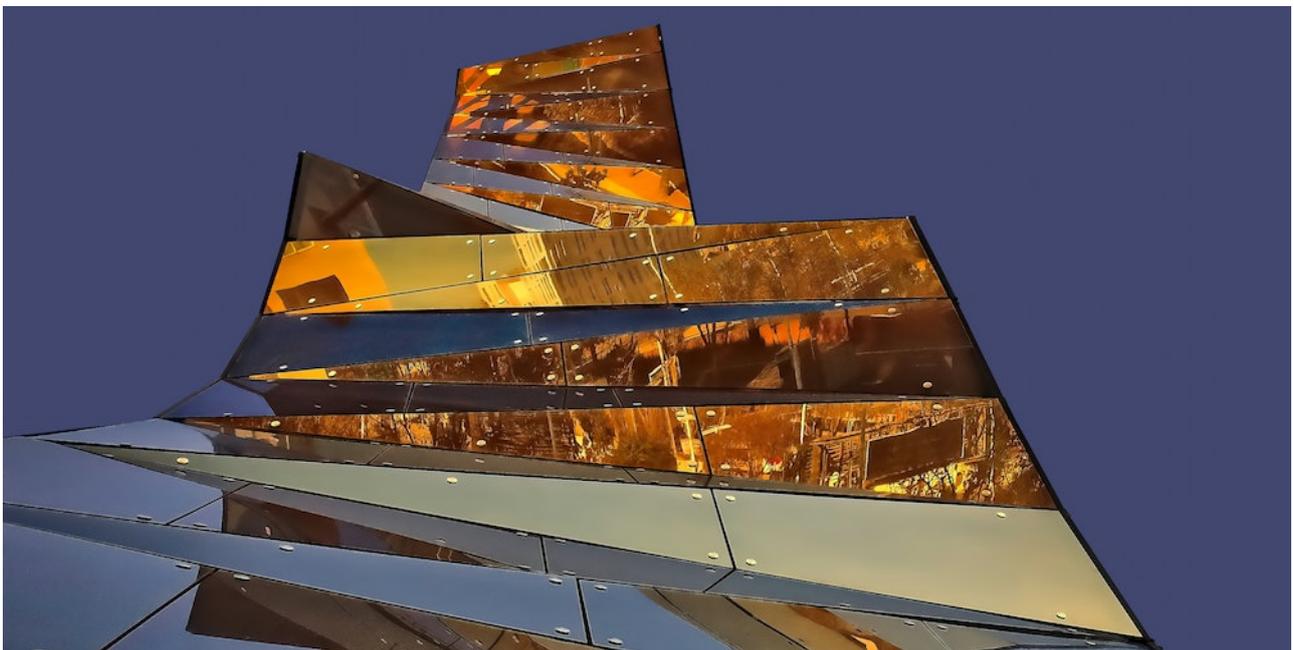
Crise sanitaire, crise économique... et crise des salaires ? Alors que la Tech était connue pour être un secteur "sous tension" où les postes étaient bien plus nombreux que les candidat·e·s, la crise a freiné les recrutements en 2020. "L'écosystème tout entier s'est naturellement recroquevillé dans les semaines qui ont suivi le premier confinement en mars", atteste dans son étude annuelle sur les salaires Tech le cabinet spécialisé en recrutement Urban Linker.

Grande nouveauté parmi toutes celles qui ont émaillé 2020, la crise a momentanément enrayé la guerre des talents que se livraient les entreprises Tech. "*Nous avons observé un léger surplus de candidats disponibles sur le marché durant les quelques semaines qui ont suivi le début de la crise*, souligne Urban Linker. *Une conséquence des licenciements économiques et des ruptures de périodes d'essai au sein de sociétés particulièrement en difficulté, dont les ESN.*" De son côté, le cabinet Silkhom, lui aussi spécialisé dans le recrutement de profils tech, confirme dans une étude sur les salaires Tech que "*le phénomène de guerre des talents que nous constatons depuis plusieurs années, particulièrement sur les métiers à forte technicité sur lesquels nous opérons, s'est trouvé légèrement atténué par ce retour à un semblant*

d'équilibre entre offre et demande" .

La fidélité paye

Conséquence directe, *"les rémunérations, qui se trouvaient influencées positivement dans un marché en tension, semblent se stabiliser quelque peu sur l'année 2021, à l'exception de certains métiers clés"* , souligne le cabinet. C'est d'autant plus vrai que les salariés n'ont pas cherché à mettre les entreprises en concurrence, préférant ne pas prendre le risque de changer d'employeur en pleine crise. *"Une frilosité à propos du fait de changer d'entreprise s'est installée, essentiellement dû à deux facteurs : d'une part, un frein psychologique créé par l'instabilité de la situation et un besoin de réassurance renforcé quant à la pérennité de leur futur employeur. D'autre part, une volonté de ne pas 'lâcher leur boîte' dans un moment difficile"* , écrit Urban Linker dans son étude annuelle.



À lire aussi

La crise a rapproché les stratégies de recrutement des scaleups de celles des corporates

Une stratégie finalement payante, la rétention des talents ayant constitué

un levier clé pour les entreprises afin d'assurer leur pérennité dans une période truffée d'incertitudes. *"Il convient aujourd'hui pour les employeurs de préserver la viabilité de leur structure en limitant le turnover et en développant l'engagement des collaborateurs"* , souligne Silkhom. Pas étonnant donc que ce soient les profils qui présentent le plus d'expérience qui aient bénéficié de la plus forte hausse de rémunération sur un an, si l'on se réfère aux études publiées par les deux cabinets.

Alors que la différence de salaire entre développeurs .Net juniors et seniors — qui développent des applications en environnement Microsoft — était l'an dernier de 10 000 euros, l'écart s'est encore creusé cette année : de 39 000 euros brut annuels avec moins de 3 ans d'expérience, ils peuvent prétendre à Paris jusqu'à 61 000 euros brut annuels avec plus de six ans d'expérience, selon l'étude d'UrbanLinker. Silkhom porte même la fourchette jusqu'à 75 000 euros brut annuels.

Pas d'effet rattrapage des régions

En revanche, l'essor du télétravail n'a pas (encore ?) contribué à réduire l'écart des salaires entre Paris et les régions. On constate toujours une différence de l'ordre de 15 à 25% selon les postes et les régions, y compris pour les profils seniors. Ainsi, un·e développeur·se .Net présentant plus de cinq années d'expérience ne pourra prétendre qu'à 45 000 euros brut annuels en région et 55 000 dans les grandes villes, contre 75 000 dans la capitale. Pourtant, *"les entreprises franciliennes qui ont recruté des profils en full remote pratiquent des salaires comparables à ceux pratiqués à Paris, à expérience égale"* , note Florent Muller, manager associé chez Urban Linker. Mais cette tendance est loin d'être généralisée, se cantonnant pour l'instant *"aux meilleurs profils du marché"* que les entreprises acceptent de recruter en télétravail complet en vertu de leur expérience et de leur autonomie. Enfin, *"les entreprises en région ne se sont pas encore alignées sur les salaires parisiens pour devenir concurrentielles sur les profils full remote"* , précise Florent

Muller.

Que les techos se rassurent : si la crise a ralenti l'inflation des salaires, elle ne l'a pas stoppée et les rémunérations restent particulièrement attractives. Ainsi, les développeurs Ruby qui étaient les profils les mieux payés l'année dernière (67 000 euros brut annuels à Paris pour des profils seniors) ont été dépassés par les développeurs Golang, technologie plus attractive (jusqu'à 68 000 euros brut annuels pour des profils seniors).

D'autant que *"les startups ont finalement continué de se développer et de recruter"* , absorbant les candidats et candidates mis·es sur la touche par les entreprises en difficulté. Au contraire, l'explosion des échanges dématérialisés a contribué à braquer les projecteurs sur le secteur Tech. *"Le contexte de guerre des talents, consubstantiel au secteur du numérique, est donc plus que jamais prégnant et la pénurie de bons profils ne nous apparaît pas moins importante qu'avant la crise"* , conclut Urban Linker.

Article écrit par Geraldine Russell