

Recrutement : 4 évolutions à retenir pour faire face à la pénurie de talents

En tension et en pleine évolution après deux années difficiles, le marché de l'emploi dans le monde de la tech oblige les recruteurs à se réinventer. Un constat partagé par les organisateurs et participants de la seconde édition de l'événement Talent Fair, organisé par EuraTechnologies.

Pénuries de talents, marché sous tension, quête de sens... Ces expressions sont plus que jamais au cœur de cette nouvelle édition de Talent Fair, organisée ce 3 octobre 2022 par EuraTechnologies. Un des premiers événements organisés sous l'ère de Koussée Vaneecke, sa présidente du directoire par intérim. Cet événement, dédié au recrutement et à la formation dans la tech et le numérique, a en effet permis de prendre le pouls d'un marché de l'emploi en pleine reprise après deux années difficiles mais confronté à une évolution certaine des attentes des futurs salariés.

À lire aussi

En 2023, les hausses de salaires des profils Tech devraient se stabiliser

Le rapport de forces

« *Le rapport de force a clairement changé en faveur des candidats* », assène David Mancino, consultant relations entreprises pour l'Apec. Un phénomène qui s'est amplifié depuis la crise sanitaire, qui, selon Sophie d'Armagnac, chercheuse et professeure en Management de ressources humaines, « *a agi surtout comme un accélérateur sur des tendances que nous observions avant 2019* ». Télétravail, meilleur équilibre pro-perso, besoin de reconnaissance, nécessité d'évoluer, quête de sens, tous ces critères ont pris une part importante dans le choix d'un poste, d'autant plus dans le monde de la tech, qui se livre une véritable bataille pour non seulement attirer les meilleurs talents, les retenir ou ne serait-ce que réussir à les recruter pour accompagner la croissance.

Une offre différenciante

Certaines startups présentes sur l'événement l'ont bien compris, comme Allistic, spécialiste de la cybersécurité pour les entreprises et collectivités. « *Le recrutement est un véritable sujet de tension, encore plus dans un secteur comme le nôtre qui ne dispose pas d'un vivier suffisant du fait du manque de formations en sécurité informatique* », explique Yoan Jouaud, son responsable des ressources humaines. Avec 15 recrutements prévus cette année, la startup a donc décidé de travailler sur une offre différenciante avec la flexibilité du travail, un partenariat avec une entreprise pour accompagner les salariés dans leur bien-être physique et moral type MonMartin ou MoodWork ou encore le développement des compétences. Même son de cloche chez Sencrop, qui met un point d'honneur à faire vivre la meilleure expérience possible pour les candidats, par exemple en leur présentant les missions qu'ils auront à effectuer et les personnes avec lesquelles elles vont potentiellement travailler.

La fin du CV ?

Allistic a choisi aussi de s'ouvrir sur des profils en reconversion. « *Une population parfois négligée et pourtant très intéressante par son background opérationnel qui permet à notre expertise de mieux matcher avec la réalité métier, mais aussi par son engagement qui correspond à nos valeurs. C'est*

essentiel pour nous car la compétence, elle, peut s'acquérir », poursuit Yoan Jouaud. Une approche confirmée par David Mancino, pour qui l'inclusion, au sens large du terme, prend tout son sens et son importance. L'Apec travaille notamment à présenter des candidats pré-qualifiés sans que l'entreprise n'ait accès au sacro-saint CV, pour permettre d'échanger de personne à personne sans biais et mieux déceler les soft skills tant convoitées actuellement.

À lire aussi

[Chief of staff, ce nouveau métier en vogue dans la French Tech](#)

L'importance de l'écosystème

L'écosystème dans lequel évolue la startup a aussi toute son importance. Selon Koussée Vaneecke, présidente du directoire par intérim d'EuraTechnologies, « *l'accompagnement au recrutement fait intégralement partie de nos missions d'incubateur et d'accélérateur. C'est d'ailleurs pour cette raison que nous avons mis en place cet événement, Talent Fair, qui est un de nos moyens pour que experts de la tech et du digital, dirigeants, diplômés et candidats qualifiés se rencontrent, apprennent et échangent avec des entreprises, startups, universités et centres de formation avec lesquels nous avons des relations fortes* ».

Article écrit par MADDYNESS AVEC EURATECHNOLOGIES