

Guerre des talents IT : l'innovation, arme des recruteurs

L'innovation technologique est un critère déterminant pour attirer les meilleurs talents IT, selon le cabinet de recrutement spécialisé Robert Half qui vient de publier [une étude](#) sur le sujet. Innover permet aux entreprises de se distinguer pour séduire les profils les plus recherchés. Un avis partagé par 77% des 200 DSI et dirigeants interrogés en France pour Robert Half Technologie.

Comment attirer data scientists et statisticiens

« La guerre des talents ? C'est encore plus vrai aujourd'hui qu'hier », assure **Fabrice Coudray**, directeur de Robert Half Technologie pour la France. Pour « un data scientist ou un analyste statisticien à sensibilité marketing, un ingénieur en développement ou encore un spécialiste de la transformation numérique des organisations », le salaire n'est pas l'unique critère de choix, loin de là. Trois facteurs clés pèsent dans la balance : « l'innovation technologique (des projets Big Data ou de services Cloud motivants, par exemple), la qualité des Hommes (il n'est pas rare d'entendre « je veux bosser pour untel ou unetelle ») et, enfin, la marque employeur (l'attractivité et la culture d'entreprise comme levier de performance) », ajoute-t-il.

Séduire les nouveaux entrants

En matière d'innovation (R&D, brevets déposés, indicateurs de performance, adaptation des processus et services aux attentes du marché, mise à niveau des compétences des collaborateurs...), les entreprises françaises interrogées par le spécialiste du recrutement de talents hautement qualifiés ne seraient pas si mal loties (avec un score de 3,46 sur une échelle 1 à 5). Les grandes entreprises disposent de davantage de moyens pour convaincre, mais les PME innovantes et les start-up du numérique ont d'autres arguments pour séduire les nouveaux entrants, hommes et femmes.

« Nos jeunes diplômés (Bac+2/Bac+5) et professionnels dotés de 2 à 5 ans d'expérience ne programment pas leur carrière pour entrer chez Google, IBM ou Dassault Systèmes. Ils sont attirés par le projet », explique Fabrice Coudray. « Pour l'employeur, la question est : que fait-on pour les attirer et les garder ? Mieux cultiver la marque employeur, digitaliser le business et investir dans le management de transition » sont autant d'outils permettant de faciliter les recrutements d'experts, selon le cabinet Robert Half.

Vers une hausse des salaires IT en 2016

Sur les profils les plus recherchés, les salaires devraient « sensiblement augmenter » en 2016, souligne Fabrice Coudray. En attendant, la guerre des talents maintient à un niveau « raisonnable » les rémunérations des professionnels de l'IT, [comme en 2014...](#) Sauf pour quelques stars du secteur grassement rémunérées, les Chief Digital Officers du CAC 40 en particulier.

Lire aussi :

[Sécurité des données et Chief Digital Officer dans le top des jobs en or](#)
[Femmes DSI : des budgets IT plus élevés et des risques anticipés](#)

Crédit photo © jirsak - Shutterstock