

## Recrutement et Digital, la difficile course aux talents

Mardi 19 avril 2022

**Jessica Ifker Delpirou**

Directrice Générale

**BforBank**

**Pierre Matuchet**

Directeur Général Transformation, Digital,  
Candidats

**THE ADECCO GROUP France**

## COMPTE RENDU

---

Par Wavestone

WAVESTONE

---

Le 19 avril 2022, le Club Les Echos Débats, Transformation Digitale en partenariat avec Wavestone, Nutanix et SAP recevait **Jessica Ifker Delpirou, Directrice Générale de BforBank** et **Pierre Matuchet, Directeur Général Transformation, Digital, Candidat, The Adecco group France** sur le thème « **Recrutement et Digital, la difficile course aux talents** », animé par David Barroux, Rédacteur en Chef, Les Echos.

Dans un contexte économique particulièrement porteur pour le numérique, la tension sur ses ressources humaines continue de s'accroître. **Jessica Ifker Delpirou et Pierre Matuchet nous expliquent comment ces difficultés les impactent et quelles transformations leurs sociétés ont entreprises pour continuer à recruter et retenir les talents du numérique.**

### BforBank en quelques chiffres :

- Créée en 2009
- 350 employés et une centaine de recrutements ouverts
- 240 000 clients

### The Adecco Group France en quelques chiffres :

- 1<sup>er</sup> réseau d'agences d'emploi en France avec 900 agences
- 120 000 intérimaires en mission dans 31 000 entreprises
- Plus de 4 000 collaborateurs permanents

### Constatez-vous particulièrement un manque de ressources spécialisées dans le numérique ? Comment l'expliquez-vous ?

Pierre Matuchet rappelle que la tension sur les ressources du numérique existe depuis de nombreuses années. Cependant, l'écart entre l'offre et la demande se creuse de plus en plus vite : Adecco estime que 60 000 offres d'emploi seront créées dans la tech d'ici à la fin de l'année 2022, et nombre d'entre elles ne sauront pas pourvues.

Plusieurs éléments peuvent expliquer cette tension :

- La **concurrence renforcée des start-ups** : B for Bank est particulièrement confronté à celle des Fintechs dont l'investissement sur les ressources humaines est amplifié après des levées de fonds records en 2021.
- Un **écart historique entre les capacités de formations et les besoins des entreprises**. Pierre Matuchet rappelle que 71% des métiers du numérique nécessitent un diplôme, ce qui est plus que tous les autres secteurs, et complexifie les reconversions de carrières.
- Un **manque de valorisation des filières technologiques**. Les parcours dans le numérique mènent le plus souvent vers des postes de management ou de développement commercial faute de filières d'expertise reconnues.

### Que font vos entreprises aujourd'hui pour attirer et retenir leurs talents ? Que peut-on faire de plus ?

Aujourd'hui, l'IT n'est plus considérée comme une fonction support de l'entreprise, mais une fonction stratégique. L'accélération de la transformation digitale des entreprises et la compétition accrue pour attirer les meilleurs talents conduit à un changement de rapport de force : les entreprises doivent aujourd'hui séduire les candidats et non plus les sélectionner.

Jessica Ifker Delpirou désigne le **projet d'entreprise et la marque employeur comme facteurs déterminants pour attirer les talents**. La **qualité de l'expérience employé**, du recrutement, à l'intégration jusqu'à l'évolution de carrière doit être au cœur des préoccupations des ressources humaines : formation continue, télétravail et plus largement flexibilité des

conditions d'exercice apparaissent comme des éléments clés dans la fidélisation des talents. En outre, la **culture d'entreprise**, celle qui est incarnée par le management et non pas déclarée comme vaine promesse, ainsi que la souplesse de l'organisation sont des facteurs de rétention face à la concurrence des start-ups souvent plébiscitées pour leurs équipes à tailles humaines et l'agilité de leurs modes de fonctionnement.

Au-delà des leviers internes actionnables par les entreprises, l'agrandissement du vivier de candidats est nécessaire pour répondre aux enjeux de recrutement. Cet effort doit être mené sur plusieurs axes :

- **Décentraliser les activités du numérique**, aujourd'hui conduite à près de 50% en Île-de-France. L'implantation dans d'autres bassins économiques ou le recours renforcé voire généralisé au télétravail permettent d'atteindre des populations nouvelles. B for Bank a notamment étendu son recours au télétravail ces deux dernières années alors qu'Adecco se développe dans plusieurs villes françaises.
- **Diversifier et notamment féminiser** les profils du numérique. La présence de **role models inspirants** et la mise en place de mentorat peuvent aider les femmes à se sentir plus à leur place dans un environnement majoritairement masculin. Jessica Ifker Delpirou évoque également la possibilité de proposer des emplois à temps partiel pour pouvoir proposer des solutions adaptées à tout moment de la vie des employés. Le développement du numérique dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) peut également permettre d'étendre le vivier de candidats à une population aujourd'hui peu exposée aux métiers du numérique et sous-représentée dans les filières de formation.
- **Faciliter les reconversions** : dans un secteur nécessitant une actualisation constante des connaissances, la **formation continue** doit se renforcer. La Modis Tech Academy du groupe ADECCO propose par exemple une formation au métier du numérique à des employés en CDI au sein d'une entreprise.

Le recours à des **freelances** permet de répondre à des enjeux sur le court-terme. Il ne résout cependant pas l'écart entre le nombre de personnes formées et les besoins des entreprises. Ce modèle peut être vu comme un complément à des formes d'emplois plus standards, permettant d'attirer des populations avec des modes de fonctionnements différents.

## Conclusion

La tension sur le marché des talents du numérique n'est pas nouvelle mais elle s'est amplifiée dans le contexte de reprise économique post-épidémie. A court-terme, elle conduit les entreprises à repenser les expériences de leurs employés pour gagner en attractivité et fidéliser leurs talents et à mieux accompagner les personnes voulant s'orienter vers le numérique.

Une solution pérenne à cette tension historique prendra plus de temps et passera par une évolution des cultures. De plus, les formations du numérique doivent évoluer et s'ouvrir plus largement afin d'étendre le vivier de personnes compétentes.