

# GUIDE PRATIQUE

## RECRUTER UN PROFIL DIGITAL



# SOMMAIRE

- Edito \_\_\_\_\_ p.3
- Les enjeux de l'emploi digital \_\_\_\_\_ p.4
  - Quels enjeux & impacts ?
  - Connaître les métiers du digital
- Découvrez votre cible \_\_\_\_\_ p.9
  - Les leviers d'attractivité des candidats
  - Le regard porté par les candidats sur le secteur
  - Les 6 grands profils métiers
- Votre boîte à outils RH \_\_\_\_\_ p.19
  - Quiz « De quel type de profil ai-je besoin ? »
  - Astuces
    - Organiser un process de recrutement court et efficace
    - Diffuser son offre sur des canaux pertinents
    - Rédiger une annonce efficace
    - Attirer les profils digitaux
    - Découvrir les Junior-Entreprises
    - Mettre en place un partenariat école
    - Intégrer et fidéliser les profils digitaux
    - Réussir l'onboarding des profils digitaux
    - Penser aux mobilités internes

# Edito

Vous êtes un professionnel du secteur pharmaceutique et votre entreprise souhaite être à la pointe de la révolution digitale qui bouleverse votre secteur ?

Pour relever ces nouveaux défis, vous êtes à la recherche de talents : data scientist, Data analyst, Data architect ; ou votre Directeur de la transformation digitale et vous-même rencontrez des difficultés à attirer ces profils ?

Vous devez engager une transformation digitale et vous vous posez des questions sur le profil qui pourrait vous aider ?

Alors, ce guide est votre allié pour plonger dans cette transition !

Vous y trouverez des clés pour comprendre les enjeux et les métiers du digital, et des repères pour **approcher, recruter, et développer vos futurs talents**.

Suivez le guide pour transformer votre stratégie de recrutement et le développement de vos talents.

*Ce guide repose sur une étude détaillée réalisée en 2024 par le cabinet Arthur Hunt Consulting et la junior entreprise IÉSEG pour le compte du LEEM et de l'OPCO 2I. Cette étude a été réalisée à partir d'une analyse documentaire, une veille des offres d'emploi IT/digital sur six mois, des entretiens avec recruteurs et candidats, ainsi qu'un focus sur les jeunes diplômés des filières IT.*



# LES ENJEUX DE L'EMPLOI DIGITAL

---

# EMPLOI DIGITAL :

## Quels enjeux & impacts ?

La digitalisation et les avancées technologiques, comme l'IA générative et les données, créent une pénurie de "profils digitaux" sur le marché du travail.

D'ici 2030, cette pénurie sera particulièrement marquée pour les ingénieurs informatiques, avec 115 000 nouveaux emplois prévus mais 35 000 postes qui pourraient rester vacants faute d'avoir formé suffisamment de diplômés. En revanche, la formation des techniciens informatiques devrait répondre aux besoins et atténuer les difficultés actuelles de recrutement dans ce domaine.

“ Le développement du digital affecte l'ensemble de la chaîne de valeur, les entreprises du secteur internalisent davantage les profils digitaux. ”

**Pourquoi ?** Les tensions de recrutement pour les profils digitaux touchent tous les secteurs. Elles devraient se stabiliser d'ici 2030 pour les métiers techniques, mais continueront pour ceux liés à l'IA, la data, la cybersécurité, la transformation et la gouvernance IT.



### DES PROFILS VARIÉS ET TRÈS DEMANDÉS

Les profils digitaux présents au sein de l'industrie pharmaceutique sont nombreux et diversifiés. On peut en décompter une quarantaine.

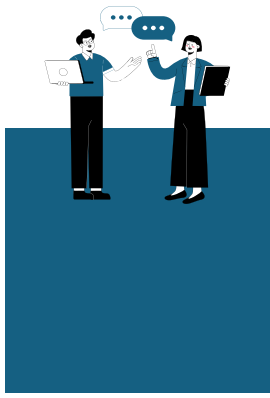
Sur le panel des 40 entreprises interrogées dans le cadre de l'étude, près de deux tiers ont cherché à recruter au moins un profil digital au cours de 6 derniers mois. Les republications régulières témoignent de difficultés à recruter certains profils spécifiques.

Les offres publiées concernent en très large majorité des fonctions transverses, principalement sur des postes techniques (1 offre sur 3), mais aussi de gestion de projet SI (1 offre sur 5) et de data management (1 offre sur 7).

<sup>1</sup> Source : Etude « Mobiliser et former les talents du numérique », Institut Montaigne, Mai 2023

<sup>2</sup> Etude prospective Dares - France Stratégie « Les métiers à l'horizon 2030 », Mars 2022

<sup>3</sup> Sources : Robert Half Top recrutement, Apec Tendances de l'emploi cadre, Top métiers qui recrutent LinkedIn, Michael Page Etude salaires



# LES MÉTIERS DU DIGITAL

## Découvrir les métiers

En lien avec les tendances observées par familles métiers, l'étude a permis d'enrichir la cartographie des métiers réalisée par le [LEEM](#) pour y inclure les profils digitaux internalisés.

### GOVERNANCE IT

- Chief Digital Officer / Directeur de la transformation digitale (CDO)
- DSI / Responsable IT
- Responsable SI
- Data Governance Manager

### R&D

- Bio-informaticien
- Biostatisticien
- Pharmacométricien

### MARKETING & COMMERCIALISATION

- Chef de produit SI
- Responsable CRM / Consultant CRM
- Métiers de l'UX / UI / CX design

### PRODUCTION & MAINTENANCE

- Ingénieur d'application
- Ingénieur informatique industrielle
- Technicien informatique industrielle / automatisme / robotique
- Programmeur commande numérique
- Responsable installation applications

### FONCTIONS TRANSVERSES - INFORMATIQUE

#### IT / Technique

- Administrateur Réseau
- Architecte logiciel / Responsable architecture
- Développeur / DevOps
- Métiers Cybersécurité
- Ingénieur logiciel
- Programmeur
- Testeur
- Chargé SI Opérations
- Responsable ou chargé de support technique IT / Technicien SI

#### Gestion de projets SI

- Architecte SI
- Chef de projet IT / Consultant IT ou SI
- Scrum Master
- Product Owner
- Techlead ou lead developer

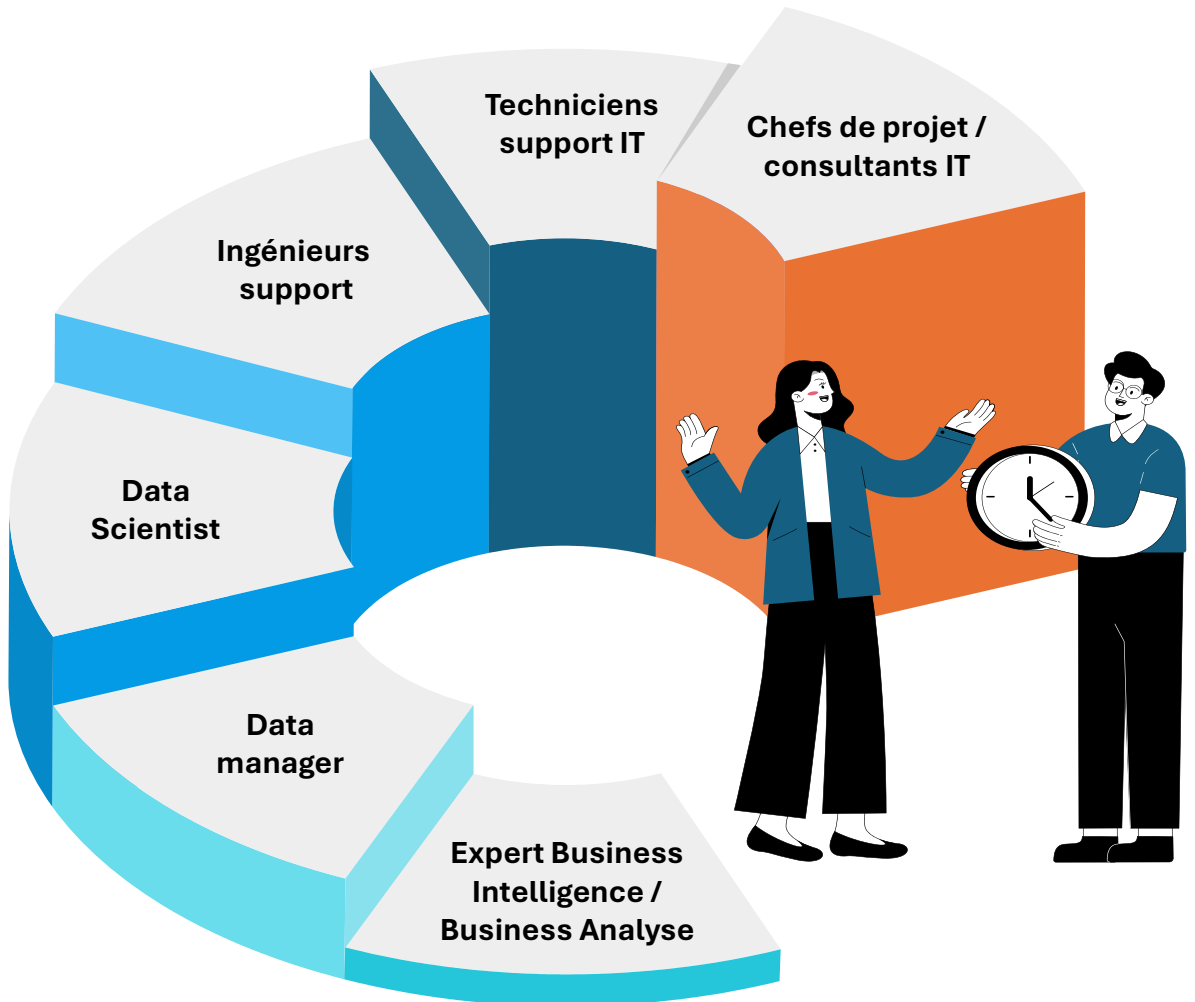
#### Data management

- Administrateur base de données
- Chief Data Officer
- Data analyst
- Data architect
- Data engineer / Ingénieur de données
- Data manager / Ingénieur Base de données / Gestionnaire de données → *rattachement transverse et plus R&D*
- Data scientist / Ingénieur data
  - → *rattachement transverse et plus R&D*
- Métier Competitive Intelligence
- Métier Business Intelligence



# MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS

Par les entreprises



ARTHUR HUNT CONSULTING – Offres d'emploi dans le digital dans les industries de santé (via Jobfeed)  
Veille sur un panel de 40 entreprises représentatif de la branche de Septembre 2023 à Février 2024

# 5 COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES

*Un des éléments communs à tous les profils digitaux, c'est la capacité à apprendre, évoluer, s'intégrer dans une équipe métier traditionnelle des entreprises du médicament.*

*Au-delà des compétences techniques, découvrez les compétences comportementales clés auxquelles vous devez porter une attention particulière lors de vos recrutements.*

## Auto- apprentissage, développement

Être curieux des évolutions technologiques en lien avec son expertise mais aussi des enjeux métier de son périmètre.

Apprendre et d'acquérir de nouvelles compétences par soi-même en sachant identifier des sources fiables.

**Comment l'observer en entretien ?** *Comment maintenez-vous à jour vos connaissances ? Quels sont vos besoins dans ce domaine ? => Le candidat parle-t-il de l'utilité de bien connaître les activités ?*

## Esprit critique

Maintenir un esprit critique envers les informations collectées via les outils numériques, en s'appuyant sur l'expérience acquise.

**Comment l'observer en entretien ?** *Pouvez-vous décrire une méthode que vous utiliseriez pour évaluer la qualité d'une base de données que vous venez de recevoir ? => Observer les étapes et les critères utilisés par le candidat pour évaluer la qualité des données.*

*Si vous recevez des données de plusieurs sources avec des résultats contradictoires, comment détermineriez-vous laquelle est la plus fiable ? => Évaluer la capacité du candidat à critiquer les sources et à justifier la fiabilité des données.*

*Racontez-moi une expérience où vous avez découvert que les données que vous utilisiez étaient de mauvaise qualité. Qu'avez-vous fait pour résoudre ce problème ?*

## Coopération transversale

Savoir adapter son vocabulaire à l'interlocuteur, être en mesure d'expliquer ses défis et difficultés à des collaborateurs non familiers du monde de la data, et s'intéresser à leurs challenges et objectifs. Pratiquer l'écoute active.

**Comment l'observer en entretien ?** *Pouvez-vous me donner un exemple d'un projet où vous avez travaillé avec une équipe pluridisciplinaire ? Quel était votre rôle et comment avez-vous collaboré avec les autres membres de l'équipe ?*

## Résolution collective de problèmes

Savoir collaborer pour résoudre des problèmes en équipe. Savoir s'inscrire dans un collectif et mettre ses compétences au service de l'équipe. Savoir faire un pas de côté.

**Comment l'observer en entretien ?** *Racontez-moi une fois où il y a eu un conflit dans une équipe pluridisciplinaire. Comment avez-vous contribué à sa résolution ?*

## Esprit d'équipe

Travailler dans une démarche collective et collaborative pour servir l'atteinte d'un objectif commun. Reconnaître la valeur de son travail ainsi que celui des autres dans l'atteinte de cet objectif.

**Comment l'observer en entretien ?** *Comment vous adaptez-vous aux méthodes et aux perspectives de travail différentes des autres disciplines ? Pouvez-vous donner un exemple ?*



# DÉCOUVRIR VOTRE CIBLE

---

# LES LEVIERS D'ATTRACTIVITE DES CANDIDATS

## Pour l'ensemble des profils digitaux

Pour attirer les candidats, les entreprises peuvent mettre en avant leurs atouts sur tout ou partie de ces leviers.

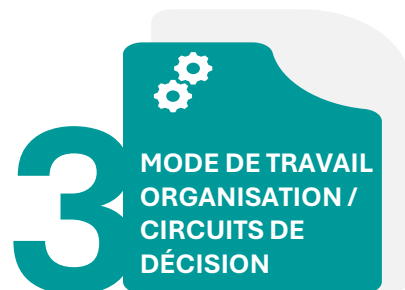
Ne pas cocher les 8 leviers n'est pas rédhibitoire. Notre recommandation : faire évoluer vos pratiques aux besoins pour avoir au moins 4 points forts parmi ces leviers. Mettez en valeur vos points forts avec sincérité.



→ Définir des missions attractives avec de la diversité et du challenge



→ Mettre en avant la maturité technologique de l'organisation. A défaut, mobilisez les moyens et les ressources pour en faire un défi.



→ Assurer de l'autonomie et de la responsabilisation dans le management au quotidien



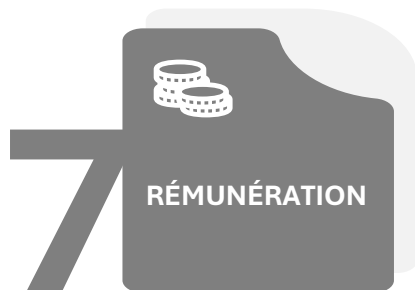
→ La dimension internationale d'un grand groupe est un plus



→ Veiller à la cohésion d'équipe et à un mode de management inclusif



→ Donner accès au télétravail et favoriser la flexibilité d'organisation



→ Proposer une rémunération compétitive en phase avec le marché national



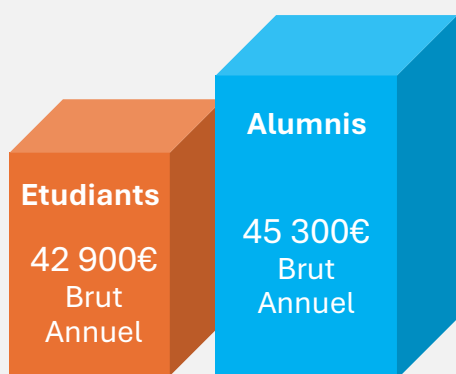
→ Donner de la visibilité sur les possibilités d'évolution

# LES LEVIERS D'ATTRACTIVITE DES CANDIDATS

## Focus étudiants et Alumnis

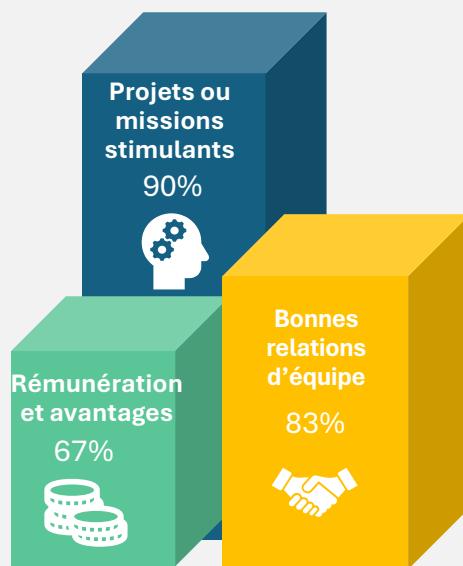
Il n'est pas rare d'entendre que les profils digitaux sont mués en priorité par des questions de rémunération, c'est pourtant faux ! Ils recherchent principalement des missions stimulantes, des opportunités de développement et lier de bonnes relations en équipe.

### SALAIRES ATTENDUS EN MOYENNE



Enquête IESEG Conseil AHC 2024

### TOP 3 des CRITÈRES INDISPENSABLES



Enquête IESEG Conseil AHC 2024

### AUTRES CRITÈRES IMPORTANT A PRENDRE EN COMPTE



### A VOUS DE METTRE EN AVANT VOS ATOUTS



Environnement  
de travail  
convivial



Télétravail



Souplesse de  
l'organisation



Formations



Flexibilité  
horaire



Autonomie

Les répondants de l'enquête IESEG Conseil AHC 2024 ont estimé à plus de 50% l'importance des critères ci-dessus.

# LE REGARD PORTÉ PAR LES CANDIDATS SUR LE SECTEUR

## Vision des candidats expérimentés

### Faible visibilité des opportunités professionnelles

« J'ai vu des offres mais pas beaucoup » ; « Jamais vu une annonce IT dans la pharma »

### Image globale peu précise

« Je ne connais pas précisément ce secteur »  
« Sentiment qu'il est dynamique dans mon domaine »

### Questionnement sur l'apport d'un profil IT sur l'industrie pharmaceutique

« Sens des projets et missions au service de la santé globale »  
« Santé : faire quelque chose qui sert est valorisant »

### Question de la culture organisationnelle

« Complexités organisationnelles dans les grandes structures » ;  
« Probablement beaucoup de process et beaucoup d'administratif »



### Intérêt / curiosité pour les projets IT/digitaux

« Sur la data il doit y avoir des challenges » ;  
« Challenges techniques autour des données, de la traçabilité, de tout ce qui est conception de médicaments » ; « Sur le côté tech il y a surement de quoi se faire plaisir pour qui veut »

### Poids du réglementaire

« Secteur très réglementé comme la banque » ; « Enjeux et complexité réglementaire et de qualité »

### Questionnement sur la maturité technologique

« En informatique ils sont moins visibles que télécoms, transports, banques, on ne se représente pas les métiers » ; « Le secteur pharma ne donne pas l'impression d'être très pointu sur ces sujets technologiques »

# LE REGARD PORTÉ PAR LES CANDIDATS SUR LE SECTEUR

## Vision des jeunes diplômés



# UNE APPROCHE PAR PROFIL MÉTIER

## Comprendre et identifier les différents métiers du secteur digital

Pour mieux comprendre et identifier les différents métiers du secteur digital, nous avons choisi de les classer par **profil métiers**.

En effet, certains métiers se concentrent sur l'expertise en outils et/ou technologies, d'autres agissent comme consultants et coordinateurs, faisant le lien entre les métiers et les aspects techniques, tandis que d'autres sont des stratèges et leaders, responsables de définir la direction et de la mettre en œuvre.

La classification par profils nous permettra de **mieux connaître ces métiers, d'identifier les talents dont vous avez réellement besoin, et de comprendre comment les attirer et les fidéliser.**

**A noter :** Un grand profil « *Freelance* » a été créé pour offrir une modalité de recrutement alternative pour l'ensemble des métiers, notamment via le RH à temps partagé ou la transition.



# PROFILS & MÉTIERS

## Décrypter les attentes et besoins des profils digitaux à travers 6 profils types

### LES EXPERTS TECHNIQUES

Exercent un métier lié à la maîtrise d'outils ou compétences techniques

#### RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT

Bio-informaticien  
Pharmacométricien

#### MARKETING & COMMUNICATION

UX designer / Métiers de l'UX  
ou du CX design

#### PRODUCTION & MAINTENANCE

Ingénieur d'application  
Technicien informatique  
industrielle / automatisation /  
robotique  
Programmeur commande  
numérique

#### FONCTIONS TRANSVERSES - INFORMATIQUE

Administrateur Réseau  
Développeur / DevOps  
Ingénieur logiciel  
Programmeur  
Testeur  
Responsable ou chargé de support  
technique IT / Technicien SI

### LES COORDINATEURS

Sont responsables d'assurer la bonne avancée des projets en jouant un rôle d'intermédiaire et de suivi / validation des étapes

#### RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT

Biostatisticien

#### PRODUCTION & MAINTENANCE

Responsable installation  
applications

#### FONCTIONS TRANSVERSES - INFORMATIQUE

Chargé SI Opérations  
Chef de projet IT / Consultant IT ou SI  
Scrum Master  
Product Owner  
Chief Data Officer

### LES FREELANCES

Peuvent exercer tous types de métiers, le plus souvent sur des postes techniques, d'architecture ou d'expertise data, en statut indépendant et/ou temps partagé

### LES TRANSFORMATEURS LEADERS

Définissent la stratégie de l'organisation autour de la transformation digitale et les grandes orientations pour la décliner sur le plan opérationnel

#### GOVERNANCE IT

Chief Digital Officer / Directeur de la transformation digitale (CDO)  
DSI / Responsable IT  
Responsable SI  
Data Governance Manager

### LES PILOTES

Ont un rôle de structuration et d'impulsion de la dynamique autour des projets et managent l'équipe le cas échéant

#### MARKETING & COMMUNICATION

Chef de produit SI  
Responsable CRM / Consultant CRM

#### PRODUCTION & MAINTENANCE

Ingénieur informatique industrielle

#### FONCTIONS TRANSVERSES - INFORMATIQUE

Architecte logiciel / Responsable architecture  
Métiers Cybersécurité  
Architecte SI  
Techlead ou lead developer  
Data architect

#### AUTRES MÉTIERS TRANSVERSES

Métiers Competitive Intelligence

### LES EXPERTS DATA

Sont capables de structurer le recueil, la sécurisation et/ou l'exploitation des données transverses ou métiers

#### FONCTIONS TRANSVERSES - INFORMATIQUE

Administrateur base de données  
Data analyst  
Data engineer / Ingénieur de données  
Data manager / Ingénieur Base de données / Gestionnaire de données  
Data scientist / Ingénieur data

#### AUTRES MÉTIERS TRANSVERSES

Métiers Business Intelligence

# L'EXPERT TECHNIQUE

Il aime résoudre des problèmes et rechercher des solutions, connaître l'impact de sa contribution, utiliser des technologies ou outils récents, avoir des tâches diversifiées et de la liberté dans son travail.



*Il exerce un métier lié à la maîtrise d'outils ou compétences techniques.*



## LES CONSEILS POUR FIDÉLISER CES PROFILS

Veillez à maintenir leur expertise et à valoriser l'impact de leur travail/contribution.

# LE PILOTE



*Il a un rôle de structuration et d'impulsion de la dynamique autour des projets et manage une équipe, le cas échéant.*

Le pilote aime **comprendre** toutes les dimensions d'un projet et ses objectifs, la clarté sur les outils et moyens, avoir une bonne latitude décisionnelle et la possibilité de **toucher** à des domaines diversifiés.

## LES CONSEILS POUR FIDÉLISER CES PROFILS

La veille et le partage entre pairs sont indispensables à ces profils. Ces profils techniques curieux et à fort potentiel doivent régulièrement monter en compétences pour faire face à la pénurie d'architecte.





# LE COORDINATEUR

*Il est responsable d'assurer la bonne avancée des projets en jouant un rôle d'intermédiaire et de suivi.*

Il aime pouvoir comprendre l'ensemble de **l'ambition du projet** et avoir des **garanties sur la maturité et le portage du projet en interne**. Il apprécie un mode d'organisation **flexible et agile**, avec des **missions variées et challengeantes**.



## LES CONSEILS POUR FIDÉLISER CES PROFILS

Assurez-vous d'être clair sur les rôles et missions entre l'interne et l'externe  
Accordez une attention particulière à l'expertise et à la formation sur les technologies et les enjeux métiers.

# L'EXPERT DATA



*Il est capable de structurer le recueil, la sécurisation et/ou l'exploitation des données transverses ou métiers*

L'expert data aime être à la recherche de **solutions** tout en concevant et en résolvant les bugs des masters data. Il apporte une importance particulière au **potentiel de la data base** (volume et qualité / utilité des données). Il est essentiel pour lui de pouvoir **monter en compétences**, notamment sur les sujets en lien avec les progrès de l'IA sur la data (certifications).

## LES CONSEILS POUR FIDÉLISER CES PROFILS

Assurez le maintien et le renforcement des compétences sur les technologies sans oublier le partage des enjeux métiers avec les opérationnels des autres fonctions



# LE TRANSFORMATEUR LEADER

*Il définit la stratégie de l'organisation autour de la transformation digitale et les grandes orientations pour la décliner sur le plan opérationnel*

Il aime avoir un **impact** sur les activités et/ou le fonctionnement de l'organisation.

Il souhaite avoir la possibilité de relever des **challenges ambitieux** et d'avoir une **latitude décisionnelle** effective tout en adoptant un style de **management agile**.



## LES CONSEILS POUR FIDÉLISER CES PROFILS

Encourager son implication dans les décisions stratégiques, en lui offrant une vision claire et un cap solide pour les projets de transformation.

Impliquer activement ce profil dans la constitution de l'équipe pluridisciplinaire chargée du projet.

Accorder une autonomie et une liberté suffisantes pour piloter la transformation.

# LE FREELANCE



*Il peut exercer tous types de métiers, le plus souvent sur des postes techniques, d'architecture ou d'expertise data, en statut indépendant et/ou temps partagé.*

Le freelance aime avoir une certaine **liberté** dans son activité. Il souhaite contribuer à la définition des **objectifs** et du calendrier **de travail**, selon ses drivers techniques

Attention : il veille au respect de sa vie hors entreprise comme une chose sacrée

## LES CONSEILS POUR FIDÉLISER CES PROFILS

Assurer son intégration comme n'importe quel collaborateur interne  
C'est un futur ambassadeur de votre entreprise !



# VOTRE BOÎTE À OUTILS

---

# QUIZ « DE QUEL TYPE DE PROFIL AI-JE BESOIN ? »

## 1. Pour quelles activités dans la chaîne de valeur ?

- Le traitement des données pour les études et recherches scientifiques
- ▲ La structuration et l'impulsion de la dynamique des projets informatiques
- ★ L'optimisation de l'expérience client / utilisateur
- La définition de la stratégie de transformation digitale

## 2. J'ai besoin d'un profil qui ...

- ▲ Coordonne les activités / Projets IT
- ★ Possède des compétences techniques pointues pour soutenir une stratégie de marketing digital
- A une double compétence Pharma et data management
- Pilote la stratégie de transformation digitale et garantit le déploiement opérationnel de celle-ci au sein de l'organisation

## 3. Quelles soft skills pensez-vous être les plus importantes pour ce rôle ?

- Esprit analytique et critique
- ★ Créativité
- Leadership et vision stratégique
- ▲ Gestion de projet et esprit d'équipe

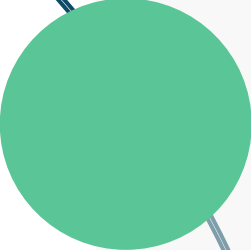
## 4. Quels sont les outils ou technologies indispensables à maîtriser pour ce rôle ?

- ▲ Outils de développement et de solutions applicatives (ERP, CRM, EAI ...)
- Technologies stratégiques (Cloud Computing , Intelligence Artificielle ...)
- ★ Technologies de design front-end (HTML, CSS, ou JavaScript ...)
- Langages d'analyse de données, de statistiques et de programmation (SAS/STAT, R, Python)

## 5. Quelle est la principale compétence métier sectorielle à avoir ou à développer pour ce rôle ?

- Connaissance des normes réglementaires et des BPL (Bonnes Pratiques de Laboratoire)
- ★ Connaissance des besoins des patients et des professionnels de santé
- ▲ Connaissance de l'écosystème de l'industrie pharmaceutique et de l'entreprise
- Maîtrise du cadre réglementaire et connaissance des enjeux technologiques et sociétaux au sein de l'industrie pharmaceutique

# RÉSULTATS DU QUIZ



## **Chief Digital Officer / Directeur de la transformation digitale**

Vous avez besoin d'un Directeur de la transformation digitale qui accompagne et renforce la transformation numérique de l'entreprise. Ce profil doit avoir un rôle stratégique dans la conduite de la transformation digitale de l'entreprise, avec un accent sur l'innovation et l'amélioration de l'efficacité opérationnelle.



## **Biostatisticien**

Vous avez besoin d'un Biostatisticien pour développer des méthodologies biostatistiques et analyser les données biologiques des études pré-cliniques, cliniques ou épidémiologiques pour extraire et interpréter des informations utiles.



## **Chef de projet IT / Consultante IT**

Vous avez besoin d'un Chef de projet IT ou Consultant IT qui organise et planifie la mise en œuvre d'un projet informatique, depuis sa phase de conception jusqu'à son déploiement. Ce profil doit tout aussi bien allier une forte expertise technique que des compétences managériales.



## **UX designer / Métiers de l'UX ou du CX design**

Vous avez besoin d'un spécialiste UX afin améliorer l'expérience utilisateur et la fonctionnalité de votre site web. Ce profil doit être créatif et porter une attention particulière aux détails.

## Organiser un process de recrutement court et efficace

Le process doit être réactif et transparent, un discours de vérité sur la maturité technologique et les défis à relever autour de la mission.

Veillez à être attentif aux soft skills et à l'adhésion à votre culture d'entreprise.

Exemple illustratif



Maximum 1 à 2 mois

- Diffusion de l'offre
- **Pré-qualification** téléphonique
- **1<sup>er</sup> entretien** avec un **opérationnel** pour présenter le poste et le fonctionnement de l'équipe, écouter les attentes et besoins
- **2<sup>ème</sup> entretien** avec les **RH** pour discuter des conditions matérielles, de la culture d'entreprise et la politique RH
- **3<sup>ème</sup> entretien** avec le **manager** et organisation d'un **café virtuel** afin de rencontrer l'équipe (temps d'échange informel en visioconférence)
- Soignez l'**onboarding** et privilégiez l'intégration en groupe pour favoriser la cohésion en la connectant à l'ensemble des fonctions de l'entreprise et pas seulement l'équipe IT

## Diffuser son offre sur des canaux pertinents

### LinkedIn

LinkedIn est le canal de diffusion le plus utilisé et efficace pour ces profils, avec un relai sur les jobboards généralistes et spécialisés.

### Jobboards généralistes

Welcome to the Jungle - Apec - Indeed - RegionsJob - Hellowork - Monster - Glassdor

### Jobboards spécialisés

Hired - Choose Your Boss - Carrière Informatique - Emploi Informatique - Yes We Hack - LesJeudis

Site Web de  
votre  
entreprise

Réseaux Ecoles  
Réseaux Alumni

### Lors d'évènements

Salons Métiers                      Conférence  
Salons du Digital                  Jobs Dating

Cabinet de recrutement  
spécialisé

## Rédiger une annonce efficace



### **Soyez précis !**

Les annonces et approches directes gagnent à être précises, à valoriser les challenges et à mettre en valeur les atouts spécifiques de votre entreprise. Travailler avec la DSI et les besoins métiers pour décrire l'environnement et le besoin avec le plus d'acuité possible.



### **Soyez clair sur les pratiques de télétravail !**

Les profils digitaux plébiscitent ce mode de fonctionnement. Indiquez clairement le nombre de jours voire les conditions.



### **Donnez des informations sur le sens et l'utilité de votre entreprise !**

Vous avez tout à gagner en communiquant sur les défis et opportunités de votre secteur.



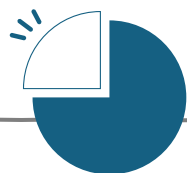
### **Mettez en avant votre politique de formation et montées en compétences !**

Communiquez des informations sur vos pratiques en termes de formation ou sur ce qui pourrait être mis en place pour développer ces profils autant sur les soft skills que sur les compétences techniques. Par exemple, des accès et abonnements à des contenus, plateforme d'auto-apprentissage, etc.



### **Soyez sincère et transparent !**

Mettez en avant vos leviers d'attractivité : ne cherchez pas à séduire à tout prix en vous appropriant des codes qui ne sont pas les vôtres.



## Attirer les profils digitaux



### Marque Employeur

- **Cultivez une culture d'entreprise forte :**

Assurez-vous que vos valeurs et votre mission soient bien définies, réalistes et communiquées de manière cohérente. Elles doivent résonner quotidiennement avec vos employés pour attirer vos futurs candidats.

- **Partagez vos valeurs :**

Utilisez les réseaux sociaux pour partager des témoignages d'employés, des succès d'entreprise et des opportunités de carrière, et créez une page carrière attrayante et informative sur votre site web.

- **Utilisez des systèmes de cooptation:**

Vos salariés sont vos meilleurs ambassadeurs ! Favorisez les recommandations de candidats qualifiés par vos employés via des programmes de référencement. Utilisez les expériences et les témoignages de vos employés actuels pour illustrer le quotidien au sein de votre entreprise.



### Les qualités principales d'un recruteur attractif

- **Être transparent :**

Adoptez une communication transparente et réaliste pour attirer des candidats alignés avec vos valeurs et votre organisation.

- **Être cohérent :**

Familiarisez-vous avec les métiers du digital que vous recrutez afin de pouvoir communiquer efficacement avec les candidats, en vous appuyant sur les managers et les opérationnels.

- **Être curieux :**

Montrez un intérêt sincère pour les aspirations professionnelles des candidats et soyez ouvert à de nouvelles idées et perspectives.

- **Être ouvert au changement :**

Vous avez tout à gagner en vous inspirant et en apprenant de vos profils digitaux qui fonctionnent bien souvent différemment : méthode agile, esprit entrepreneurial, etc. Certaines de leurs pratiques pourraient faire grandir votre entreprise !





## Les Junior-Entreprises



### Qu'est-ce qu'une Junior-Entreprise ?

Les Junior-Entreprises sont de véritables tremplins pour l'employabilité et l'engagement des étudiants. Elles offrent des services innovants aux entreprises sur tous types de sujets (finance, numérique, ingénierie, etc.).

Collaborer avec une Junior-Entreprise, c'est soutenir une transition fluide entre l'éducation et le monde professionnel. C'est aussi l'opportunité de travailler avec une jeunesse dynamique et engagée pour répondre à vos besoins.



### Pourquoi faire appel à une Junior-Entreprise ?

- Appréciez un regard jeune et extérieur sur vos projets
- Bénéficiez d'un processus efficace pour des délais de réalisation courts
- Réduisez vos coûts avec des prestations de qualité
- Contribuez à la formation des leaders de demain



### Comment faire appel à une Junior Entreprise ?

- Trouvez la Junior Entreprise qui peut vous correspondre
- N'hésitez pas à les contacter sur leur site internet ou par téléphone
- Prenez rendez-vous afin d'échanger sur votre projet

*Une fois un accord trouvé, vous n'avez plus qu'à signer et démarrer votre nouveau partenariat !*

### Quelques exemples de Junior-Entreprises reconnues:

- Junior CentraleSupélec – CentraleSupélec
- XProjets - Ecole Polytechnique
- N7 Consulting – Enseeiht
- Ponts Etudes Projets - École des Ponts
- Junior MIAGE Concept – Université Aix-Marseille
- UPSILON – Université Toulouse III
- SEPEFREI – EFREI
- ENSEIL Junior Consultant – ENSEIL
- Eko Conseil – Université Rennes
- Dauphine Junior Consulting – Paris Dauphine

## Attirer les jeunes talents : mettre en place un partenariat école



*Vous devez vous rendre visible auprès des jeunes talents, qui seront par la suite, vos meilleurs ambassadeurs, à l'école et au-delà.*

**Etape 1 :** identifier les potentielles écoles partenaires

**Etape 2 :** signer une convention de partenariat avec l'école sélectionnée

**Etape 3 :** animer le partenariat en participant au forum entreprise, en soutenant l'école via la taxe d'apprentissage, en s'impliquant dans l'école par le biais des jurys d'examens par exemple, etc.

**Etape 4 :** former des étudiant en stage, en alternance, etc.

**Etape 5 :** recruter vos nouveaux talents de façon pérenne !

Retrouvez la cartographie complète des organismes de formation dans le rapport d'étude p.129 et suivantes

## Intégrer et fidéliser les profils digitaux



### Favoriser l'esprit d'équipe

- Intégrer les profils digitaux en « cohorte »
- Dynamiser les équipes en impulsant des rituels pour favoriser la cohésion, en distanciel et en présentiel



### Accompagner les montées en compétences

- Garantir une montée en compétences régulière
- Nourrir la curiosité des profils digitaux au-delà même de leur nécessité de maintenir leurs connaissances techniques à jour, ils sont avides de découvrir de nouvelles technologies/outils/métiers
- Dédier un temps à la veille métier et technologique



### Etre à l'écoute de leurs modes de fonctionnement préférentiels

- Favoriser des temps d'échanges entre pairs, inviter vos profils digitaux à participer à des salons, des clubs, etc.
- Mettre en place un mode de travail agile



## Réussir l'onboarding des profils digitaux

*Vous avez recruté votre pépite : BRAVO !*

*Voici quelques conseils pour lui réserver le meilleur accueil.*



### Maintenir le lien

- Il peut se passer plusieurs semaines voire mois entre le recrutement et la prise de poste. Considérer le plus tôt possible votre recrue comme un membre d'équipe, cela facilitera sa future intégration.
- Proposer un point d'échange plus informel, inviter votre futur salarié à visiter les locaux, à rencontrer ses futur collègues, à participer à un évènement corporate, etc.



### A l'approche de la date d'intégration : Ready, set, go !

- L'ensemble du matériel doit être prêt, les accès au réseau social d'entreprise, au cloud, à l'ensemble de vos outils doivent être ouverts.
- Prévoyez un programme des premiers jours et adressez-le en amont à votre nouveau collaborateur : points avec les différents managers, rencontres avec les équipes, visites des bureaux, point avec le service administratif, etc.
- Votre nouveau collaborateur doit sentir que vous l'attendiez, que vous souhaitez mettre tout en place pour qu'il se sente en confiance et accueilli comme il se doit !



### Rester à l'écoute

- N'hésitez pas à mettre en place des points réguliers tout au long de la période d'essai pour vous assurer de la bonne intégration de votre salarié.
- Pensez à adresser un rapport d'étonnement quelques semaines après l'intégration de votre salarié, cela vous permettra d'avoir un retour qualifié sur vos process internes et d'améliorer vos pratiques si besoin !

### Le truc en +

#### Veillez à ne pas cloisonner le profil IT

Pensez à nommer un référent (ou parrain) hors IT pour réussir l'intégration. Son rôle sera de faciliter les échanges avec le métier, donner du sens sur l'utilité de sa mission et le replacer dans un ensemble plus grand.



## Penser aux mobilités internes

*Intégrer de nouveaux profils digitaux, c'est aussi s'appuyer sur les ressources internes. Cela suppose de bien cibler les compétences IT attendues, sur quelle durée et de cerner les acteurs les plus à même de les développer.*



### Investir sur l'alternance

- Développer une politique de stage / alternance
- Établir des partenariats avec des établissements d'enseignement supérieur ciblés
- Proposer un accompagnement et un cadre d'apprentissage qui garantit la montée en compétence (techniques, comportementales et connaissances des rouages du secteur)
- Mettre en place un **programme de pré-embauche**. une fidélisation de talents et une optimisation des coûts de recrutement.
- Identifier un tuteur/maître de stage sensible à l'IT



### S'appuyer sur les passerelles métiers

- Certains « experts métiers » peuvent avoir une appétence forte pour l'IT / le digital et souhaiter gagner en responsabilités et/ou évoluer vers d'autres domaines. Le « reskilling » permet d'accompagner la transition vers ces nouveaux métiers
- Ecouter les envies lors des entretiens professionnels
- Rendre visibles en interne les opportunités de carrière dans ce domaine
- Si vous avez eu des cas de réussites internes, n'hésitez pas à les présenter en exemple



### Concevoir une stratégie d'externalisation s'appuyant sur la complémentarité et la coopération entre les profils

- Le recours à des compétences / talents externes peut être utile pour répondre à des besoins ponctuels de structuration des outils IT et venir nourrir un besoin technique de niche temporaire : un expert à la pointe d'un outil ou d'une technologie
- Vous pouvez évidemment contractualiser avec des freelances mais ayez aussi à l'esprit qu'un manager de transition pourrait très bien répondre à votre besoin



---

*Nous espérons vous avoir apporté des clés concrètes  
pour attirer, recruter et fidéliser les profils digitaux.*

*Pour en aller plus loin, nous vous recommandons de vous référer  
au rapport complet de l'étude sur l'espace adhérent du LEEM.*

*Merci !*