



Développeurs, ingénieurs, commerciaux : quels sont les cadres les plus recherchés à Bordeaux ?



Céline Fortinon, directrice du bureau de Bordeaux du cabinet de recrutement S&You (groupe Synergie). (Crédits : Synergie) "Les demandes les plus fortes pour des postes de cadres concernent les domaines des technologies de l'information, du numérique et de la recherche et développement", relève Céline Fortinon, directrice du bureau de Bordeaux de S&You (groupe Synergie). Elle revient pour La Tribune sur le marché de l' emploi des cadres dans la métropole bordelaise où ce cabinet de recrutement dispose d'une équipe de quatre personnes.

LA TRIBUNE - Comment décririez-vous l'état du marché de l'emploi pour les profils encadrants en Nouvelle-Aquitaine en ce début d'année ?

CELINE FORTINON - Nous observons une tendance de plein emploi des cadres en Nouvelle-Aquitaine comme en France avec un taux de chômage inférieur à 3,5 % chez ces profils cadres, même si je préfère parler d'expertise métier plutôt que de cadre. Bordeaux et son agglomération sont particulièrement attractives et concentrent un maximum d'offres de poste aujourd'hui sur le marché régional.

Quelles sont les compétences les plus recherchées ?

En volume, les demandes les plus fortes pour ces postes de cadres concernent les domaines des technologies de l'information, du numérique et de la recherche et développement. Cela concerne les nouvelles technologies



[Visualiser l'article](#)

comme les industries de pointe. Les entreprises qui cherchent ces profils sont des startups, des PME voire de belles PME qui se développent et ont besoin de recruter des ingénieurs, des ingénieurs commerciaux ou technico-commerciaux. Des profils disposant d'une bonne base technique et prêts à aller vers du développement commercial sur des produits haut-de-gamme ou premium sont particulièrement recherchés. Et cela est vrai pour des entreprises de l'industrie, de la banque et du e-commerce. On parle d'entreprises entre 50 et 250 salariés qui ont souvent besoin de notre soutien pour sourcer les bonnes candidatures.

Quels sont les métiers clairement identifiés comme pénuriques, où il y a plus de postes à pourvoir que de candidats ?

Plusieurs secteurs sont concernés par de fortes tensions dont les postes de développeurs web (NodeJs, ReactJS, PHP, etc.) et de développeurs de logiciels embarqués. Ces profils font l'objet d'une forte concurrence entre les startups, les PME et même les collectivités territoriales. Les analystes de données ("data scientist") capables d'analyser et d'optimiser l'expérience client pour développer l'activité sont aussi particulièrement recherchés tout comme, dans l'univers industriel, les profils d'ingénieurs R&D disposant de compétences pointues liées à la fibre optique, au génie climatique, à l'électronique et l'électricité. Enfin, sur la partie commerciale, les ingénieurs commerciaux dans le secteur des nouvelles technologies sont également très demandés.

Dans ce contexte, quels conseils donnez-vous aux recruteurs pour se démarquer ?

Il y a une guerre des talents entre les entreprises, particulièrement pour les développeurs informatiques. Les candidats sont très sollicités et un bon profil doit donc être ferré en 48h voire 72h maximum. Cependant les entreprises que nous accompagnons, qui ne sont pas des entreprises de services numériques, ne veulent pas non plus recruter n'importe qui à n'importe quel prix ! Il y a donc beaucoup de tests de compétences lors de l'embauche.

Constatez-vous malgré tout une inflation des salaires pour ces profils ?

Pour les développeurs web, on est aujourd'hui sur des fourchettes de salaires entre 28.000 et 30.000 euros bruts annuels pour un profil junior à Bordeaux et en Gironde, pouvant monter rapidement jusqu'à 40.000 à 45.000 euros bruts annuels, notamment en cas de débauchage par une autre entreprise. Cela reste donc plutôt raisonnable même si ça tend à augmenter, c'est vrai. Dans les industries de pointes, telles que l'aéronautique qui est très présent sur notre bassin, les profils de Ingénieur en systèmes embarqués seniors (plus de 5 ans d'expérience) en embarqués par exemple, peuvent rapidement atteindre les 50.000 à 65.000 bruts annuels.

D'autres métiers connaissent des progressions de salaires dynamiques comme les fonctions de maintenance industrielle et les métiers de la banque en ligne et du e-commerce notamment pour l'analyse de données et l'évaluation du risque.

Quels sont les critères les plus souvent mis en avant par les candidats pour postuler auprès d'une entreprise ?

Bordeaux et la Gironde bénéficient d'une importante attractivité auprès des cadres, notamment franciliens, qui sont prêts à accepter une baisse de salaire ou à conserver un salaire identique pour pouvoir s'y installer. Ce que nous constatons au quotidien c'est que le critère numéro un c'est le projet de l'entreprise et l'intérêt du poste proposé. C'est assez constant chez ces profils dont beaucoup sont passionnés par ce qu'ils font

[Visualiser l'article](#)

et très investis dans leurs fonctions. Vient ensuite le cadre de travail qui englobe les préoccupations liées à l'équipe, à l'organisation de l'entreprise, au bien-être au travail et au temps de trajet domicile-travail. Les profils qui arrivent d'ailleurs, notamment de Paris, cherchent souvent à limiter leurs déplacements pour moins se fatiguer. Enfin, le critère de la rémunération arrive en général en troisième position.

La métropole bordelaise est régulièrement citée comme une destination plébiscitée par les cadres français , la réalité du marché du travail correspond-elle à cette image ?

Il y a une forte attractivité, c'est une réalité. En revanche, lorsque l'on observe l'arrivée d'un couple de cadres franciliens à haut salaire à Bordeaux ou en Gironde, en général l'un des deux au moins doit consentir un compromis conséquent soit sur le poste, soit sur le salaire. Au moins dans un premier temps ! Et il ne faut pas non plus négliger la piste de l'intérim ou du CDD pour rebondir voire même pivoter vers un nouveau métier le cas échéant. Il y a aussi une question d'adaptation géographique et culturelle à la nouvelle ville qui peut prendre entre trois et six mois, il ne faut pas négliger cet aspect lors de sa recherche d'emploi.