

Recruter en informatique

Les mauvaises idées... et les bonnes !

Gaby Wald

to be defined

2 février 2025

Sommaire

- 1 Recrutement en informatique, une introduction
- 2 Recrutement en informatique : les mauvaises pratiques
- 3 Recrutement en informatique : pour faire mieux
- 4 Autres idées et références



Recrutement en informatique, une introduction

1 Recrutement en informatique, une introduction

- Introduction
- Mauvaises idées, préjugés...
- Bonnes idées (?)



Introduction

- L'objectif ici est seulement de recenser une liste de pratiques ;
- Enlever les clichés RH sur les informaticiens, développeurs, ingénieurs en informatique... ;
- Faire sauter les soucis principaux du recrutement (nombre de candidats, turn-over, refus de contact...) ;
- Faire évoluer les mentalités (divas des deux bords, sexisme...) ;
- ...



Mauvaises idées, préjugés...

- Recrutement uniquement sur mots-clefs et ignorer le contenu ;
- Que des femmes pour recruter des hommes
("LinkedIn est un Tinder inversé. ") ;
- Recrutement sur "gadget" : compétences, années d'expériences... et le sens ?
- Recherche de "Mâles Alphas Célibataires Sans Enfants" ;
- Références ? Quelles références ? Pourquoi ?
- Présentation générique, "recrutement sur profil", "grille de salaire"... ; et au-delà ?
- "Le digital : à manipuler avec doigté !" : numérique !
- Et la culture associée...



Bonnes idées (?)

- Instruisez-vous, renseignez-vous, oubliez vos clichés...
- Communiquer directement les enjeux (missions, rémunération, conditions de travail...);
- Environnement bienveillant, tolérant, ouvert, inclusif, divers...
- Distinction Vie Pro et Vie Perso...
- Reconnaissance et assurer l'avenir : être correct avec tout le monde, y compris les contractuels / prestataires / stagiaires...
- Une équipe, cela se construit, et il n'y a pas d'argent magique, ni de management magique...

Note : une obligation légale sociale n'est pas un avantage de l'entreprise (mutuelle, transports, congés et RTT...).



Recrutement en informatique : les mauvaises pratiques

2 Recrutement en informatique : les mauvaises pratiques

- Préjugés "techniques"
- Soucis de recrutement
- Levées de drapeaux rouges !
- Mauvais Cas Pratique 1
- Mauvais Cas Pratique 2



Préjugés "techniques"

- Aspects techniques peu attirants... Ça dépend pour qui ! ;
- Milieu Geek / Nerd / "Alternatif" / LGBTQIA+ / (?)... ;
- Terminologie magique ("digital / numérique", acronymes, "Java / JavaScript", "Shell / PowerShell", le terminal "Matrix"...);
- Informatique magique ("c'est simple", parfois non, apprentissage et diplômes !);
- Comme tout, ça s'apprend ! Au moins une culture minimale sur les acronymes, des éléments de pop-culture...



Socis de recrutement

- Turn-Over, concurrence des recruteurs (ESN / SS2I), harcèlement de contact...
- Recrutement uniquement sur mots-clefs et ignorer le contenu ;
- Que des femmes pour recruter des hommes, ou presque ! ("LinkedIn est un Tinder inversé. ");
- Recrutement sur "gadget" : compétences, années d'expériences... et le sens ?
- Recherche de "Mâles Alphas Célibataires Sans Enfants"; ...



Levées de drapeaux rouges !

- Société de Service en Informatique ("A*" / externalisations) ;
- Présentation comme avantages ce qui relève du légal (congrés payés, tickets restaurants, remboursement des transports...) ;
- Ambiance(s) toxique(s) : management inadapté, "mascus et alphas", prestataires / consultants...
- Recrutement sur profil (bloquer la concurrence ?) ;
- Recrutement en compétition (façon consultant commercial) ;
- Conditions : OpenSpace avec plus de 10 personnes, TéléTravail limité, "argent magique"...
- ...



Mauvais Cas Pratique 1 : la chaine des commerciaux

- **Expérience vécue, ne reproduisez pas chez vous !**
- "Votre profil correspond parfaitement à un poste que nous avons à pourvoir. J'aimerais beaucoup discuter avec vous de cette superbe opportunité."
- Oui, pourquoi pas, on peut prendre RDV pour que j'en apprenne plus sur votre entreprise et sur la mission.
- Pendant l'entretien : "Pourquoi avez-vous décidé de postuler chez nous ? Qu'est-ce qui vous intéresse dans notre entreprise ? Pourquoi pensez-vous êtes la meilleure personne pour ce poste ?"
- Réponse du candidat : "C'est vous qui m'avez contacté, je ne connaissais même pas votre existence hier !"



Mauvais Cas Pratique 2 : Tout dans la même société !

- **Expérience vécue, ne reproduisez pas chez vous !**
- "On n'a qu'une chance de faire bonne impression, côté recruteur !"
- Entretiens à répétition (occuper le terrain ?) ;
- Tests dépassés : technique désuète ;
- Tests sans rapport avec le poste proposé ;
- Démarche "à l'instinct" plutôt que de documentation ;
- ...



Recrutement en informatique : pour faire mieux

3 Recrutement en informatique : pour faire mieux

- Bonnes idées (1)
- Bonnes idées (2)
- Bonnes idées (3)



Bonnes idées (1)

- Instruisez-vous, renseignez-vous : culture ? technicité ?...
- Communiquer directement les enjeux (missions, rémunération, conditions de travail...) ;
- Environnement bienveillant, tolérant, ouvert, inclusif, diversité...
- Distinction Vie Pro et Vie Perso...
- Reconnaissance et assurer l'avenir : être correct avec tout le monde, y compris les contractuels / prestataires / stagiaires...
- Une équipe, cela se construit, et il n'y a pas d'argent magique, ni de management magique...
- Aller chercher les candidats (et s'intéresser à leur CV, leur parcours pro)...



Bonnes idées (2)

- Poste sur lequel il y a recrutement : les enjeux doivent être donnés (premier contact ou entretien qui suit) ;
Préparez ces données en amont : sinon, c'est du temps perdu pour tout le monde !
- Environnement de travail inclusif, et diversité...
Pas de concessions ici : mal à l'aise en entretien ou après, le ressenti a des conséquences pas forcément visibles immédiatement.
- Au-delà de la passion : des individus !
Évitez quand même les divas et / ou les personnes qui se négligent (franchise et direct là-dessus si le cas se présente).



Bonnes idées (3)

- Faites propositions concrètes sur profils susceptibles de répondre avec les critères suivants de proposition :
 - Mission intéressante (préciser le contexte autant que possible, tâches à accomplir...);
 - Adaptation au profil (exemple : éviter de proposer des tâches routinières à quiconque a un bac+5 ou bac+2 avec plus de 3 ans d'expériences);
 - Indiquez TOUJOURS un salaire, ou une fourchette de salaire (renseignez-vous!), à partir du budget;
 - Éventuellement "on s'aligne!";
 - Cibler des personnes qui ont été embauchées en sortie d'école et qui sont en poste depuis au moins 2-3 ans (sous-payées);
 - Cibler personne déjà connue favorablement : adéquation, projets précédents, voire culture interne connue;

● ...



Autres idées et références

- 4 Autres idées et références
 - Autres idées (En vrac)



Autres idées (En vrac - 1/8)

**The Art of War
is about how
to win wars**



**The Art of War
is about
avoiding war**



- Tester le processus de recrutement !
- Candidat mystère : point de vue extérieur.
- Pourquoi le candidat refuse ou ne répond plus ?
- Priorités du candidat ? (poste, localisation, rémunération...)
- L'ordre des priorités est important !
- Ressenti d'intérêt mutuel : le CV est-il lu avec attention ?



Autres idées (En vrac - 2/8)

- "Le recrutement, c'est comme la chasse : il y a les bons, les brutes et les truands !" (Le recrutement fonctionne mieux avec les bons !)
- Il ne faut pas que ce soit *The Most Dangerous Game*, *Battle Royale* ou *Hunger Games* ! (Il y a des codes sociaux acceptés et des limites légales.)
- Demandez ce que les candidats pensent des recruteurs !
("fraichement sorti d'école de commerce"; "stagiaire";
"recruteuse usant de (ses) charmes"; "chasseur de pigeons";
"la professionnelle", ...)



Autres idées (En vrac - 3/8)



La pissotière : le dérangement doit valoir le coût ! Sinon, c'est gênant...

Laissez vos coordonnées ; la relance c'est quand le processus de recrutement est déjà entamé !



Autres idées (En vrac - 4/8)

C'est pas Tinder, c'est l'inverse de Tinder 😏



- Jusqu'où aller pour recruter ?
- La pêche au chalut ? La drague ? La prostitution ?
- À part pour le porno (films et produits dérivés) : utilité du genre dans le recrutement ?



LinkedIn France ✓
@LinkedInFrance

...

On le redit mais juste au cas où,
LinkedIn n'est pas Tinder.

1:00 PM · 11 juil. 2022 · Twitter Web App

208 Retweets 40 Tweets cités 1 237 J'aime



Autres idées (En vrac - 5/8)

- **Personnalisez les messages !**
- En soi, faire des messages générique est, peut-être, une bonne idée ; sauf pour les destinataires, qui n'auront aucune information (mission, poste, rémunération...).
- **Modèle pré-rempli ou à remplir :**
 - Pourquoi cibler telle ou telle personne ?
 - Descriptif de poste lisible rapidement !
 - Rémunération ? !



Autres idées (En vrac - 6/8)



Max - Dev désarçonné
@maxime_bajeux

...

L'ego des gens sur LinkedIn qui viennent te débaucher j'en peux plus. Oui vous nous "offrez un taffe", mais non j'ai pas envie de vous avoir en "call" avant que vous ayez développé projet, stack, méthodologie, pratiques, rémunération... On n'est pas assez intime pour se sentir le cul ainsi...

9:32 PM · 15 janv. 2023 · 6 261 vues

1 Retweet · 2 Tweets cités · 40 J'aime

- Le contenu du poste ?
- Et sa localisation ?
- Et la rémunération ? (ni la visibilité ni la passion)



Autres idées (En vrac - 7/8)



- Le recrutement "efficace" de non-candidats pour les nuls.
- Lui proposer un poste sans décrire la stack.
- Lui proposer un poste à 200km.
- Lui proposer un poste sous payé.
- Perdu, rien de tout ça ne marche !



Autres idées (En vrac - 8/8)

- Intéressez-vous à la culture des personnes ciblées !
- Ça ne vous dit rien ? Heureusement, il y a *Wikipedia*, *WikiHow*, *Wookieepedia*...
- Sinon, les moteurs de recherches peuvent répondre à vos questions, les personnes ciblées aussi ;
- Gothique, Chasseur ou Chasseuse de Pokémon, Gameuse, Rôliste, Intello ? ...
- Et sinon, vous buvez quoi ? (réponses possibles : eau, thé, café, soda, autre).

