

Recruter en informatique

Les mauvaises idées... et les bonnes !

Gaby Wald

to be defined

15 août 2023

Sommaire

- 1 Recrutement en informatique, une introduction
- 2 Recrutement en informatique : les mauvaises pratiques
- 3 Recrutement en informatique : pour faire mieux



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... ;
- 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 (mutuelle, transports...).



Recrutement en informatique : les mauvaises pratiques

2 Recrutement en informatique : les mauvaises pratiques

- Préjugés "techniques"
- Soucis de recrutement
- Levées de drapeaux rouges !



Préjugés "techniques"

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



Soucis 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 (congés 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"...
- ...



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)

