

COMMENT RECRUTER UN PROFIL TECH'



ChooseYourBoss
REPRENEZ LE POUVOIR

PRÉFACE

Comment attirer et recruter des profils tech' qui ne sont pas en recherches actives ? C'est la problématique qui se pose dans un monde où les compétences dans le numérique ont une place centrale pour nombre d'entreprises dont le modèle économique dépend de plateformes web performantes. Pour rester compétitives, les entreprises font face à des besoins de recrutement croissants mais les ressources sont rares.

En effet, 1 recrutement sur 4 de cadres en 2017 pourrait être dans le secteur de l'IT! Cela représente 54 000 cadres IT, sans compter les créations d'emploi dans les activités informatiques et télécommunications qui ont représenté un tiers de la création de postes cadres, soit 15 000 en 2016.

Le boom des « écoles du web » pour apprendre le développement informatique en est la preuve. La transformation numérique crée de l'emploi et les nouvelles générations le savent. En plus d'être un secteur prometteur, les salaires d'entrée sont très attractifs à tel point que les reconversions dans l'informatique sont envisagées par de plus en plus de professionnels.

Amis recruteurs, ne désespérez pas! La solution réside dans la façon dont vous allez aborder les candidats, vous différencier de vos concurrents et rédiger des annonces d'emploi authentiques et fidèles aux valeurs de votre société. Grâce à ce livre blanc vous allez pouvoir repenser vos leviers d'attractivité. Vous l'aurez compris, le marché de l'emploi IT est particulier et nous tâcherons de vous donner toutes les clés pour recruter des profils tech' en toute sérénité!

L'équipe ChooseYourBoss

SOMMAIRE

LE MARCHÉ DE L'IT, C'EST QUOI EXACTEMENT ?

- Le marché de l'IT, de l'origine aux dernières évolutions
- L'emploi en France dans le domaine de l'IT et du numérique

COMPRENDRE LES CANDIDATS TECH'

- Pourquoi est-ce si difficile de recruter les meilleurs profils tech' ?
- Qui est ce fameux candidat que tout le monde recherche ?
- Pourquoi candidats et recruteurs ne parlent pas le même langage ?
- Quels sont les attentes des candidats dans une opportunité d'emploi ?

COMMENT TOUCHER ET RECRUTER LES PÉPITES DE DEMAIN ?

- Avant de recruter, quelques précautions à prendre
- Commencer par faire sa propre analyse pour ne pas se tromper de direction
- Définissez votre ligne directrice et proposez la meilleure opportunité
- Commencez par vous présenter et transmettez vos valeurs et croyances
- Savoir présenter un poste ou l'art d'attirer l'attention des candidats
- Pensez à proposer une opportunité réelle, attrayante et crédible
- Bien présenter les responsabilités c'est bien présenter le poste
- Le salaire, ce sujet tabou tellement important dans un recrutement

MAINTENANT À VOUS DE JOUER...

- Pour conclure
- Références
- Nous contacter

LE MARCHÉ DE L'IT:
C'EST QUOI
EXACTEMENT ?





LE MARCHÉ DE L'IT, DE L'ORIGINE AUX DERNIÈRES ÉVOLUTIONS

Le marché de l'IT est difficilement dissociable de l'ordinateur et des évolutions techniques qui y sont liées. Les bouleversements technologiques des 80 dernières années, le 1^{er} ordinateur personnel, l'arrivée du web en 1992, le 1^{er} smartphone (on ne va pas se mentir, il y aura un « avant » et un « après » iPhone), les tablettes, la réalité virtuelle et autres ont totalement bouleversé notre vie quotidienne mais également notre vie professionnelle.

Si toutes ces évolutions sont le reflet de la transformation que nous vivons, il ne faut surtout pas perdre de vue que ces transformations entraînent également des mutations de l'emploi, de la formation et des méthodes de travail.

Si aujourd'hui il nous semble impensable de faire une recherche sur le web sans Google, d'autres géants ont considérablement bouleversé notre quotidien : Facebook ou Twitter pour les réseaux sociaux, Amazon ou plus récemment AirBnB, Tesla ou Uber. Par extension, comment prévoir le monde de demain et les métiers qui iront avec ?

L'iPhone fête ses 10 ans mais en réalité c'est le marché du mobile qui souffle également ses 10 bougies. Il aura fallu au monde moins de 10 ans pour d'avantage utiliser un mobile qu'un ordinateur pour aller sur Internet. L'année dernière c'est le phénomène Pokémon GO qui a traversé la planète. Phénomène qui a depuis disparu...

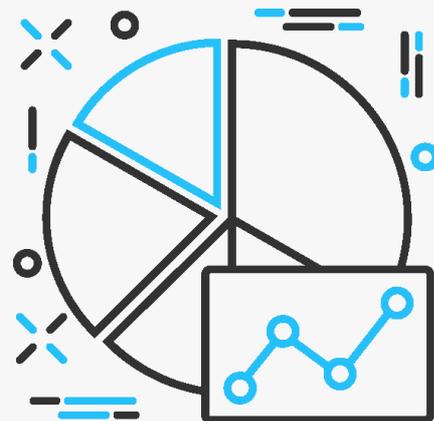
S'il est impossible de prévoir l'évolution de notre environnement technique il faut être capable d'évoluer avec. La transformation digitale des entreprises est d'ailleurs devenue un enjeu majeur. Si tout le monde parle aujourd'hui d'Uberisation de la société, il ne faut surtout pas oublier que le terme vient d'un nouveau modèle de business créé par Uber, société qui fête seulement ses 8 ans...

Selon une étude menée par Dell et le Think Tank Californien, 85% des métiers de 2030 n'existent pas encore. Evidemment tous ces métiers ne seront pas dans le numérique ou le digital mais il est simple de se projeter dans les années à venir et de se dire que de nouveaux métiers vont encore apparaître (on ne parlait pas de Devops ou de Craftmanship il y a encore 2 ans).

Pour cela, la première étape est de comprendre comment le marché de l'emploi a évolué et quelles sont les tendances des mois à venir (difficile de se projeter sur des années). Si vous comprenez la position du candidat, alors vous pourrez plus facilement comprendre ses attentes, ses habitudes et donc ce qui peut potentiellement l'intéresser (car oui, en réalité la notion de recherche est quasi inexistante, on parlera surtout d'opportunité à saisir).



L'EMPLOI EN FRANCE DANS LES DOMAINES DE L'IT ET DU NUMERIQUE



La barre des 1 000 000 de travailleurs dans l'informatique a été dépassée en 2016 en France. Si ce n'est pas le secteur qui emploie le plus, c'est sans conteste celui qui est le plus dynamique.

Avec plus de 25% d'embauches dans le secteur, ce ne sont pas moins de 15 000 postes qui ont été créés en 2016 (soit environ 1/3 de l'ensemble des emplois créés sur l'année) sur un total de plus de 50 000 emplois sur l'année, il fait toujours bon travailler dans l'IT.

2017 n'a pas ralenti la tendance. Selon l'APEC, plus de 54 000 recrutements étaient prévus contre 42 300 en 2016. 2018 promet d'être également un très grand cru...

Pour se rendre compte de ce dynamisme, il suffit de comparer les projets d'embauche des entreprises du secteur. En effet 45% des sociétés de l'IT prévoient un accroissement de leurs effectifs contre seulement 10% pour la moyenne des autres secteurs qui privilégient une stabilisation voire une diminution des effectifs.

Autre fait marquant, sur les 12 derniers mois, les entreprises ont maintenu leurs prévisions d'embauches. Sur 2017, 95% des entreprises ayant prévu de recruter ont fait au moins une embauche. C'est 7 points de plus qu'en 2016 et cela souligne d'autant plus les enjeux des postes tech' dans le développement des entreprises. Toujours selon l'APEC, 8 entreprises sur 10 embauchent afin de développer leurs activités.

Avec un marché aussi dynamique, on se pose naturellement la question de comprendre pourquoi les recrutements sont si difficiles... Et surtout pourquoi les candidats sont si durs à approcher et à recruter



+25% D'EMBAUCHES RÉALISÉS DANS LE SECTEUR EN 2016



95% DES ENTREPRISES ONT FINALISÉES AU MOINS UN PROJET DE RECRUTEMENT



+54 000 RECRUTEMENTS PRÉVUS EN 2017 DANS LE SECTEUR IT



83% DES ENTREPRISES JUGENT LES RECRUTEMENTS TECH' DIFFICILES

COMPRENDRE
LES CANDIDATS
TECH'





POURQUOI EST-CE SI DIFFICILE DE RECRUTER LES MEILLEURS PROFILS TECH'?

Les talents du secteur de l'IT sont considérés comme les plus difficiles à recruter. Selon l'APEC, 83% des entreprises jugent le recrutement difficile, chiffre qui a augmenté de 22 points depuis le dernier trimestre. A titre de comparaison, la moyenne des entreprises tous secteurs confondus jugeant le recrutement difficile est de 66%.

Pour expliquer une telle tension, les raisons sont nombreuses. Les évolutions techniques font émerger de nouveaux métiers ou transforment les métiers existants. Le métier de Devops est aujourd'hui un maillon essentiel dans la DSI. La Big Data monte en maturité et on distingue plus clairement les limites entre Développeurs, Architectes et Data Scientist et autres Data Miner. On ne parle pas de la Blockchain, dont le marché devrait atteindre les 6 milliards de dollars d'ici 2023 selon une étude menée par IndustryARC, et qui devrait créer ou faire évoluer les métiers dans les 5 prochaines années. Ces évolutions exigent une adaptation des équipes sur des technos jeunes, souvent mal comprises et/ou maîtrisées par les recruteurs. Les candidats les plus exigeants ont donc beaucoup de mal à déterminer les meilleures opportunités et à se positionner sur un job qui leurs conviennent.

Autre fait propre au secteur du numérique, la concurrence forte entre les recruteurs. Car si les entreprises auront toujours des besoins dans le recrutement et se battent entre elles pour les meilleurs talents, il ne faut surtout pas oublier les ESN et autres cabinets de recrutement qui font tout pour trouver la perle rare. Avec environ 2 000 ESN et 1 700 cabinets de recrutement en France, c'est autant de concurrence pour un seul et même candidat. C'est par ailleurs cette multiplicité des recruteurs qui place le candidat dans un rapport de force qui a définitivement tourné à l'avantage de l'offre...

En 2018 plus que jamais, c'est le candidat qui a le pouvoir. C'est lui qui choisit l'entreprise et le poste dans lequel il souhaite évoluer et non l'inverse. Ce constat est très difficile pour les recruteurs qui ne sont plus maîtres dans le recrutement. Le candidat a le choix et il ne se prive pas de cette situation de force pour être exigeant, tant sur le poste, ses responsabilités et son rôle que dans le choix de l'entreprise et du secteur dans lequel il veut travailler. Il peut, s'il le souhaite, snober les grands de ce monde car il ne partage pas la vision, la philosophie ou la manière de faire changer les choses. C'est désormais aux recruteurs de soigner leurs CVs s'ils veulent être choisis par les nouvelles «superstars» de la tech'.



**NOUVEAUX MÉTIERS,
CONCURRENCE ET
COMPÉTENCES RARES
DÉSÉQUILIBRENT LE
SECTEUR**



**EN 2017, C'EST AUX
RECRUTEURS DE
CONVAINCRE LES
TALENTS TECH'**

QUI EST CE FAMEUX CANDIDAT QUE TOUT LE MONDE RECHERCHE ?



Autant prévenir tout de suite, il est impossible de créer un portrait robot du candidat idéal. Comme nous l'avons dit auparavant, les métiers évoluent très vite et les candidats font de même.

Le secteur du numérique est en décalage avec le reste de l'économie française et les chiffres parlent d'eux même. Selon le Syntec-numérique, il n'y a que 27% de femmes travaillant dans le secteur alors que la moyenne nationale est à 46% de femmes et 54% d'hommes. Ce n'est pas qu'un cliché, le secteur reste très masculin mais la tendance change. De plus en plus de femmes se lancent dans les métiers du dev' et les belles initiatives se multiplient (les Duchess, Girlz In Web et d'autres encore).

Autre cliché qui là encore se vérifie, le secteur est « plus jeune » que le reste de l'économie (28% de profils juniors dans le secteur contre 21% au national) et les profils plus « senior » sont moins nombreux (25% ont moins de 45 ans contre 40% sur les autres secteurs). N'oublions pas que beaucoup de métiers n'existaient pas il y a 10 ans et que le niveau d'expérience d'un Développeur Mobile ou d'un Community Manager ne peut pas dépasser ce niveau d'expérience).

Si ces chiffres semblent naturels, il est un critère sur lequel les avis des candidats et des recruteurs divergent : le diplôme. Notre culture éducative nous pousse à privilégier les diplômés Bac +4/5 avec 3-5 ans d'expérience, réflexe culturel sur

beaucoup de métiers (commerciaux, financiers, etc.). En revanche, dans la tech' le diplôme ne fait pas tout. Dans ces métiers plus que dans n'importe quel autre, l'acquis post-diplôme devient obsolète dans les 6 mois (vitesse à laquelle le candidat passera d'une techno à une autre). Alors oui, les écoles d'ingénieurs et autres formations aboutissent au diplôme d'ingénieur Bac +5 mais n'oubliez pas que le candidat continuera à apprendre, principalement en autodidacte sur de nouveaux langages et technos.

En revanche, grand nombre d'initiatives voient le jour sur l'apprentissage des métiers tech'. On pensera à l'Ecole 42 et sa vision du « peer to peer learning ». Mais d'autres proposent également des formations performantes sur ces nouveaux métiers comme le Wagon ou la Wild Code School Academy. Dans tous les cas, le diplôme ne sera qu'un pass pour ouvrir une porte, le plus important étant de continuer à faire évoluer le candidat dans son métier grâce à un environnement propice à l'auto-formation pour rester à la pointe de leur domaine.

Enfin n'oubliez pas que nous sommes dans un monde de partage. Les échanges et le collaboratif sont toujours de mise (merci GitHub et Stackoverflow). La communauté appréciera toujours un échange sincère et franc, même si les visions ne sont pas communes.



**73% DES CANDIDATS
SONT DES HOMMES
CONTRE 27% DE FEMMES**



**+55% DES CANDIDATS
POSSÈDENT UN DIPLÔME
BAC+5 OU ÉQUIVALENT**



POURQUOI CANDIDATS ET RECRUTEURS NE PARLENT PAS LE MÊME LANGAGE

Comme nous avons pu le voir précédemment, le marché de l'IT se porte bien, même très bien. Avec de belles perspectives économiques, des évolutions techniques et structurelles fortes et sur des cycles de plus en plus réduits. Nous allons encore vivre de nombreuses mutations dans les mois et années à venir. Ajoutez à cela des compétences de plus en plus rares et un nombre de diplômés inférieur à la création d'emploi et nous nous retrouvons face à un marché clairement à l'avantage du candidat. Ce dernier a le choix, se permet d'être plus exigeant, prêt à ne faire aucune concession. C'est donc aux recruteurs de s'adapter à des métiers (qu'ils ne comprennent pas toujours) dans un environnement ultra concurrentiel et dans lequel il ne mène pas la danse, la communication est souvent rompue.

Ce rapport de force est quasi unique en France. Sur l'emploi tech' c'est le candidat qui est en position de force. D'ailleurs, selon Stackoverflow, seulement 8% des candidats IT sont en recherche active. La majorité des candidats (66%) est dans une situation d'écoute d'opportunités. Cela signifie que dans la tech', on ne recherche pas d'emploi, on saisit une opportunité si celle-ci a de la valeur. D'ailleurs lorsqu'on demande aux candidats comment se fait la recherche d'un emploi, 43% indiquent être en veille permanente sur des sites spécialisés via des alertes. La démarche de candidature est moins pratiquée

(20% sur des sites d'emploi classiques et 10% sur les sites entreprises). L'utilisation des réseaux sociaux est également moins utilisée dans ce secteur avec seulement 12% d'usage (probablement à cause du sentiment de sur-sollicitation qui existe sur ce type de support).

Si l'offre d'emploi n'est qu'un outil parmi d'autres dans le recrutement, impossible de ne pas rédiger une description du job. La plupart des offres d'emploi est rédigée selon le même déroulé : présentation de l'entreprise, présentation du poste, profil recherché. En traduction cela donne « voilà qui nous sommes et ce que nous recherchons » Cette vision très « recruteur » ne convient pas aux candidats qui ont le sentiment de devoir se reconnaître dans une to-do-list souvent indigeste. Si vous ajoutez dans l'annonce un déroulé sans fin de technos (pas forcément cohérentes les unes avec les autres d'ailleurs), vous êtes sûr que le candidat n'ira pas au bout et donc que vous ne verrez jamais son CV ou sa candidature.

Vous l'aurez compris, pour bien recruter un profil tech', il faut d'abord parler le même langage. Et comme le candidat a le choix, c'est aux recruteurs de se mettre en phase avec eux. Commencez par prendre la problème à l'envers : présentez une opportunité que vous proposez et non la description du profil que vous recherchez.



66% DES CANDIDATS SONT CONSTAMMENT À L'ÉCOUTE D'OPPORTUNITÉS



43% DES CANDIDATS SONT EN VEILLE PERMANENTE SUR DES SITES SPÉCIALISÉS

QUELS SONT LES ATTENTES DES CANDIDATS DANS UNE OPPORTUNITÉ D'EMPLOI



Face à la concurrence que se livrent les recruteurs, les candidats ont le choix et se montrent de plus en plus exigeants lorsqu'une opportunité se présente à eux. Il n'existe pas de recette miracle ou de formule qui permettra de recruter à coup sûr. Pourtant il n'est pas si compliqué de séduire les candidats. Comme pour n'importe quel métier, les profils tech' vont principalement rechercher les informations suivantes : les intérêts et les enjeux du job ainsi que la philosophie, les valeurs et les avantages proposés par l'entreprise.

Nous avons demandé aux candidats de citer les 3 principaux critères qui font la différence dans la recherche d'emploi : Pour 53% des candidats, un salaire plus élevé est le principal critère poussant à accepter une nouvelle opportunité. Ce n'est pas une surprise, la salaire est 1^{er} élément déclencheur d'un changement de poste dans la plupart des métiers et secteurs d'activités. Il existe de nombreux baromètres des salaires IT (Evidemment celui de ChooseYourBoss le meilleur du marché 😊) et qui peuvent vous aider pour déterminer un salaire attractif. Dans tous les cas, il est capital de préciser le salaire proposé sur vos offres. Son absence poussera automatiquement le candidat à se pencher sur un autre job où la rémunération est clairement spécifiée. Pour les recruteurs qui proposent « en fonction du profil », sachez que cette contrainte est celle d'un recruteur, pas d'un candidat. Il est donc frustrant pour un tech' de se voir proposer un salaire inférieur à celui annoncé car il est «trop junior».

Autre que le salaire, les perspectives d'évolutions (38%) et la possibilité de travailler sur de nouvelles technos (31%) sont également des éléments déterminants dans les critères d'évaluations d'une opportunité. De plus en plus de profils cherchent à construire une carrière dans un groupe où ils se sentent bien. Oubliez la vision mercenaire du secteur. Aujourd'hui les candidats cherchent à faire carrière, même dans l'IT. Enfin, sachez que 14% des candidats donnent l'autonomie comme l'un des 3 critères essentiels d'une bonne opportunité. Les nouvelles organisations directement inspirées des startups américaines, les organisations plates, les équipes mixtes organisées autour du produit sont autant d'éléments susceptibles de faire la différence.

Sachez enfin que la technique ne fait pas tout et que les candidats cherchent aussi à être heureux au bureau. En effet, 56% des candidats citent la localisation des bureaux comme l'élément le plus important dans le choix d'une entreprise. Pour 54% d'entre eux, c'est l'équilibre vie pro / vie perso qui est recherché. Preuve que là aussi les mentalités changent. L'environnement technique, qui a longtemps été le critère le plus important dans le choix de l'entreprise n'est qu'en 4^{ème} position, derrière l'image et la culture d'entreprise qui est citée dans 41% des cas. Vous l'aurez compris, le recrutement technique n'est plus que technique et doit prendre une nouvelle dimension. C'est cette nouvelle vision du métier qui permet de recruter les meilleurs.



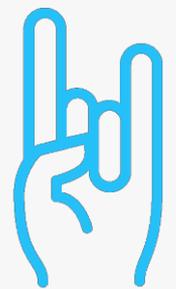
53% DES CANDIDATS CHANGENT POUR UN SALAIRE PLUS ÉLEVÉ



54% DES CANDIDATS RECHERCHENT L'ÉQUILIBRE VIE PRO / VIE PERSO



COMMENT TOUCHER
ET RECRUTER LES
PÉPITES DE DEMAIN ?



AVANT DE RECRUTER, QUELQUES PRÉCAUTIONS À PRENDRE

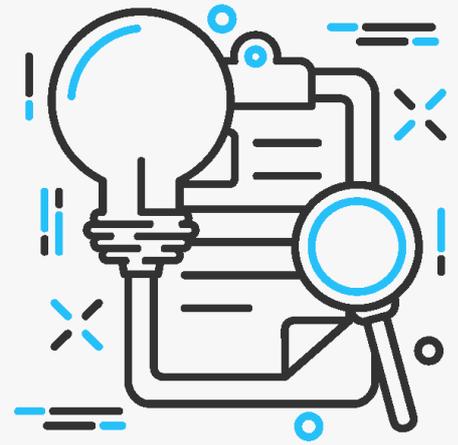
Vous l'avez compris, le candidat tech' est un candidat à part. Son métier, son environnement et la dynamique de tout son écosystème en font un profil totalement atypique et en marge de la plupart des méthodes de recrutement. D'ailleurs tous ceux qui ont l'habitude de ce type de challenge vous le diront, on ne recrute pas un tech' comme on recrute un commercial ou un comptable (ou n'importe quel autre métier d'ailleurs).

C'est finalement cette différence qui doit pousser les recruteurs à sortir des sentiers battus, se différencier des concurrents, proposer ce que les autres ne proposent pas, se démarquer et surtout éviter le faux pas. Car si le recrutement est difficile, sachez que l'erreur de stratégie est d'autant plus grave : non seulement vous ne recruterez pas mais vous risquez en plus de nuire à l'image de votre société auprès de tout un métier.

Nous allons donc vous proposer des pistes et des réflexions à avoir dans votre approche du recrutement. Nous ne prétendons pas avoir la recette miracle (qui n'existe pas) ou les astuces qui feront mouche à chaque recrutement (ce qui est valable aujourd'hui ne le sera probablement plus dans six mois). L'idée ici est de vous orienter et vous mettre sur les pistes de ce que recherchent les candidats et de les mettre en comparaison avec ce que vous pouvez leur proposer.



COMMENCER PAR FAIRE SA PROPRE ANALYSE POUR NE PAS SE TROMPER DE DIRECTION



Avant de se lancer à corps perdu dans le recrutement d'un ou plusieurs profils techniques, nous vous conseillons de prendre une pause (avec éventuellement un café) et de se poser la première question à laquelle vous devez savoir répondre : Qui suis-je? Il ne s'agit pas ici de question philosophique mais de faire sa propre analyse et d'identifier avec précision ce qui font les forces et faiblesses de votre société et sa place dans son écosystème.

Pour être plus clair, si vous êtes une jeune startup recrutant son premier Lead Dev / CTO / PO alors votre recrutement doit être différent d'une grande multinationale ou d'une PME. Il est dangereux (voir suicidaire) de prétendre que vous allez plaire à tout le monde. D'ailleurs les candidats ont des critères et des croyances dans le choix des entreprises dans lesquelles ils souhaitent travailler.

Penser donc à faire ressortir une personnalité dans votre approche du recrutement. La présentation de votre entreprise, la rédaction de votre offre, le ton dans les échanges de mails, la présence sur les réseaux sociaux, etc... Tout doit être en parfait accord et refléter la réalité de votre entreprise.

Autre faux pas facilement évitable : Tenter de s'approprier un univers et des codes qui ne sont pas les vôtres. Ne prétendez pas pratiquer les méthodes agiles si vous ne le faites pas. Ne faites pas l'éloge du Lean Startup si vous n'appliquez pas les principes. Evitez aussi de faire des références à Star Wars si vous n'avez pas vu le film (même si vous l'avez vu d'ailleurs, ne tombez pas dans le cliché) : un profil technique ne supporte pas être appelé Geek, même s'il l'est...



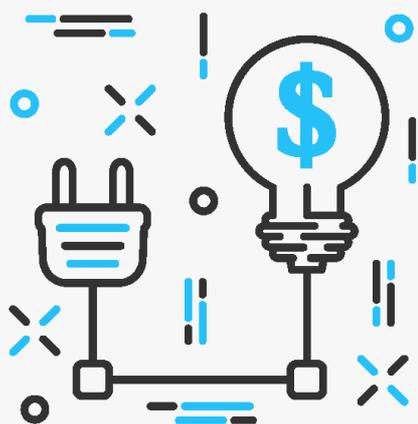
CE QUI INTÉRESSE LE CANDIDAT

- Une entreprise qui connaît ses forces
- Un recruteur qui admet ses faiblesses
- Une société qui parle vrai, sans surenchère
- Un groupe qui assume et partage ses convictions



CE QUE FUT LE CANDIDAT

- Les recruteurs qui s'approprient un univers
- Les groupes qui se surestiment techniquement
- Parler un langage qu'on ne connaît pas
- Se faire appeler Geek ou qu'on lui parle de Star Wars



DÉFINISSEZ VOTRE LIGNE DIRECTRICE ET PROPOSEZ LA MEILLEURE OPPORTUNITÉ



CE QUI INTÉRESSE LE CANDIDAT

Comprendre le plus vite possible qui est le recruteur
L'uniformisation des informations de l'entreprise
De la cohérence entre le message et le messenger
Une entreprise qui assume ses forces et faiblesses



CE QUE FUIT LE CANDIDAT

Les recruteurs qui se survendent
Qu'une offre d'emploi ressemble à une To Do List
Le décalage entre le message et la réalité
Les grands groupes qui se prennent pour une startup
Les startups qui se voient déjà en grand groupe

Vous avez analysé vos forces et vos faiblesses, vous connaissez la réalité de votre marché et les contraintes de votre écosystème. Il est désormais temps de se lancer. Afin de vous simplifier le recrutement, nous vous conseillons de vous fixer une ligne directrice. Ce fil conducteur vous permettra de garder de la cohérence dans l'ensemble des étapes visant à renforcer votre équipe.

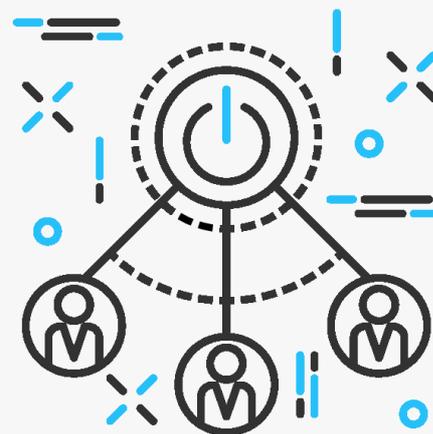
Garder en tête que le candidat qui s'intéresse à ce que vous faites va aller chercher des compléments d'informations sur le web. Quel dommage de rédiger une annonce de qualité, de la reprendre sur l'ensemble de vos réseaux et de finalement se rendre compte que votre site corporate n'est pas à jour...

Autre point déterminant, le ton. Si vous êtes un grand groupe, n'adoptez pas l'esprit Startup (sauf si c'est votre ADN mais la structure normée d'un groupe est par défaut opposée à la créativité et à la liberté qu'on imagine d'une startup). L'exemple le plus fréquent est le tutoiement utilisé lors de la phase de communication qui se transforme en vouvoiement dès le premier call.

Enfin, et c'est probablement le plus important, pensez à proposer la meilleure opportunité possible. Dans un marché à la faveur du candidat, c'est à vous de lui donner envie de vous rejoindre et non l'inverse. En d'autres termes, pensez qu'une annonce est faite pour présenter ce que vous proposez et non d'expliquer ce que vous recherchez. Vos contraintes ne sont pas les contraintes des candidats, ce qui change complètement la manière de communiquer.



COMMENCEZ PAR VOUS PRÉSENTER ET TRANSMETTEZ VOS VALEURS ET CROYANCES



A ce stade, vous avez normalement une vision claire de qui vous êtes et de ce que vous voulez transmettre. Il est donc temps de lancer votre processus de recrutement. Le chemin sera long et difficile mais vous êtes sur des bases solides que rien n'ébranlera.

La marque employeur ou l'art de présenter son entreprise au reste du monde est un art dans lequel vous devez passer maître. Vous avez fait votre introspection et avez su mettre en relief vos valeurs. Il est maintenant temps de faire rayonner ses valeurs auprès de vos équipes : managériale car ils seront les garants de ces valeurs au quotidien et surtout après de vos salariés qui seront les meilleurs ambassadeurs en dehors de votre communication corporate.

Pensez également à parler vrai, le candidat sera toujours plus dur avec une entreprise qui embellit la vérité ou qui survend son côté « entreprise libérée ». La présence d'un babyfoot ne fera pas de vous l'entreprise la plus fun de la place. En revanche, le candidat sera plus critique sur son environnement de travail quotidien (qualité des locaux, matériel, etc...) sûrement une priorité pour vous plutôt qu'une nouvelle machine à pop-corn.

Enfin pensez à enlever ce qui n'a pas de valeur. Les notions « d'entreprise leader sur son marché » ou de « suite à une levée de fonds » ou encore « rejoignez une équipe dynamique et motivée » (heureusement) ne servent pas à grand-chose et n'apportent pas d'informations pertinentes pour le candidat qui cherche le zéro bullshit.



CE QUI INTÉRESSE LE CANDIDAT

Les valeurs et les pratiques de l'entreprise
Une présentation qui sonne vraie
Pouvoir discuter avec vos ambassadeurs
De l'honnêteté #ZeroBullshit



CE QUE FUT LE CANDIDAT

La fausse entreprise fun qui survend la réalité
Les présentations copier / coller et déjà vues
Les informations sans valeur #TousLeader
Les présentations trop neutres et peu attrayantes





SAVOIR PRÉSENTER UN POSTE OU L'ART D'ATTIRER L'ATTENTION DES CANDIDATS



CE QUI INTÉRESSE LE CANDIDAT

- Donner un titre réel et cohérent au poste
- Un titre clair et précis qui reflète une réalité du poste
- La mise en avant de la stack du poste
- Les projets et nouvelles technos à venir
- Que le recruteur soit lucide et transparent



CE QUE FUT LE CANDIDAT

- Les postes qui ne veulent rien dire ou sont obsolètes
- Les projets et environnements survendus
- Les recruteurs qui surestiment techniquement
- Les faux jobs cool qui ne sont pas assumés

Bien comprendre un poste est probablement la partie la plus complexe dans un recrutement technique. Et c'est en partie à cause de cette étape que les recruteurs passent à côté des meilleurs talents. Pour recruter, il faut être capable de comprendre de quoi on parle et de connaître l'envers du décor. Nous l'avons vu précédemment, l'environnement tech' évolue et se transforme plus vite que n'importe quel autre secteur dans le monde. Sans être un expert des nouvelles technos, il faut absolument respecter les fondamentaux.

Le titre que vous allez donner au poste est capital. Un intitulé mal choisi ne donnera pas envie aux candidats de découvrir ce que vous proposez. Il existe deux erreurs majeures : L'intitulé qui n'existe pas ou plus (par pitié remplacez votre Ingénieur Etude et Développement par Développeur, c'est un basic..) ou le mauvais effet de style (Grand Jedi du développement :S). Dans le premier cas vous passerez à coup sûr pour ringard voir comme un recruteur où il ne faut pas aller. Dans le second cas l'erreur est de vouloir être cool et de ne pas vraiment l'être. Nous vous conseillons de faire simple et précis dans le titre d'un poste : Lead Développeur Ruby // Développeur React Native etc...

Dans le même esprit, ne vous surestimez pas et ne présentez jamais votre poste comme la meilleure opportunité technique du marché dans un environnement technique riche, moderne et enrichissant que tout le monde recherche si ce n'est pas le cas ou pire pas la réalité. De la BI n'est pas de la Big Data et « n'est pas Google qui veut ». Ayez un œil critique sur vous-même et pensez que les candidats, eux, l'auront.



PENSEZ À PROPOSER UNE OPPORTUNITÉ RÉELLE, ATTRAYANTE ET CRÉDIBLE



Nous avons vu précédemment qu'il est capital de capter l'attention des candidats en leur proposant la meilleure opportunité possible (n'oubliez pas que c'est à vous de séduire le candidat pour débiter le recrutement). Pour beaucoup de recruteurs, le grand déballage technique est souvent gage d'une bonne connaissance des métiers tech' : erreur fatale...

Il est difficile de comprendre les métiers techniques et même les recruteurs les plus aguerries peuvent se faire piéger. L'erreur la plus commune est de vouloir recruter un profil qui en réalité n'existe pas. Il n'est malheureusement pas rare de trouver certaines offres mélangeant les stacks et technos (Java + PHP + iOS sur le même job par exemple). Sachez que le candidat déteste ce genre de loupé et sera intransigeant sur la compréhension de son métier et de la corrélation entre votre poste et le reste du marché.

Autre erreur malheureusement fréquente, se tromper sur le niveau d'expérience possible sur une techno. Demander à un développeur d'avoir plus de 10 ans d'expérience sur du développement mobile est impensable. iOS par exemple a été lancé en 2007 et donc le mobile comme on l'entend aujourd'hui n'existait pas encore 10 ans en arrière (sauf pour les nostalgiques du WAP, mais c'est une autre histoire...).

Autre cas de figure, vous venez de voir le départ d'un collaborateur et vous souhaitez le remplacer. Profitez de l'occasion pour rechallengez le poste. Une petite update des responsabilités et du job ne font jamais de mal. Surtout que le copier/coller est très très difficile, plus particulièrement sur des profils expérimentés.



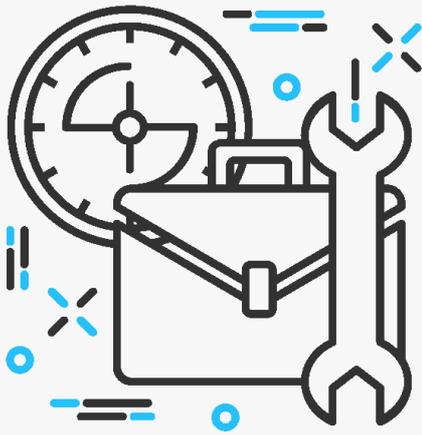
CE QUI INTÉRESSE LE CANDIDAT

Que le candidat se sente compris et désiré
Une opportunité qui correspond à la réalité du job
Qu'un recruteur comprenne la stack technique
Des demandes qui sont en ligne avec le marché



CE QUE FUT LE CANDIDAT

La surenchère technique impossible
Les offres fourre-tout «qui ciblent large...»
Qu'on lui demande une expertise impossible
Le copier/coller de l'ancien collaborateur



BIEN PRÉSENTER LES RESPONSABILITÉS C'EST BIEN PRÉSENTER LE POSTE



CE QUI INTÉRESSE LE CANDIDAT

Avoir une explication claire de son rôle
Comprendre pour quoi il est recruté
Connaître la constitution de son équipe
Savoir quelle est sa place au sein de l'organisation



CE QUE FUT LE CANDIDAT

Ne pas voir de responsabilités claires sur un poste
Les descriptions bâclées ou noyées dans le détail
Les fausses responsabilités #remplissage
La surenchère qui n'a pas de sens

C'est une étape qui est bien souvent sous développée par les recruteurs, pourtant cette étape est l'une des plus importantes pour le candidat. Sur les opportunités tech', nous avons tendance à croire que l'explication de l'environnement technique est la partie la plus génératrice de candidatures.

Lors de la description d'un job, les candidats attendent de comprendre les responsabilités qui seront les leurs. Mettez vous à leur place, comment se positionner quand on ne comprend pas son rôle. Le candidat attendra de comprendre ses tâches, son rôle, l'importance de son poste au sein de l'équipe et au sein de la société. Il n'est pas nécessaire de rédiger des paragraphes de vingt lignes, une explication claire et précise suffit.

Attention à l'inverse de ne pas tomber dans l'autre extrême. Les responsabilités ne peuvent pas être réduites à un seul mot, écrire uniquement le mot « développer » ne permettra pas au candidat de se projeter. De la même manière certaines responsabilités sous entendent un grand nombre de tâches qu'il ne faut pas forcément décortiquer (Développer sous entend de tester et de maintenir par exemple).

Enfin, vous pouvez introduire les responsabilités du candidat par la composition de son environnement. On ne se projettera pas de la même façon si le poste est dans une équipe de cinq ou de cinquante personnes. Dans le même esprit, le profil du manager change la donne (PO, Lead Dev', CTO, etc.).



LE SALAIRE, CE SUJET TABOU TELLEMENT IMPORTANT DANS UN RECRUTEMENT



C'est probablement le sujet le plus sensible dans le recrutement et pourtant c'est également l'un des sujets les plus importants. Nous l'avons expliqué auparavant, le salaire est le premier critère inspirant un candidat à changer de job. Pourtant, pour grand nombre de recruteurs, parler du salaire est trop souvent tabou.

Entre grille de salaire à respecter, salaire en fonction du profil et/ou expérience, négociation du package à l'embauche et construction de la rémunération, l'affichage du salaire est complexe pour le recruteur. Pourtant, il faut partir du principe qu'un candidat s'intéressera d'avantage à une opportunité où le salaire est affiché, plus particulièrement dans un environnement où il a le choix.

Il est également difficile de définir correctement un salaire. Les technos évoluent plus rapidement que les grilles de salaires et certaines d'entre elles apparaissent et disparaissent en six mois. La meilleure solution pour déterminer un salaire est de se référer à l'un des baromètres que l'on retrouve très facilement sur le Web. Pensez toujours qu'un salaire tech' se fixe en fonction de son environnement technique et pas seulement en fonction de son diplôme/expérience.

Une fois le salaire correctement fixé, il ne vous reste plus qu'à l'adapter à la réalité du marché. Un grand groupe propose souvent des salaires au dessus de la moyenne. Dans le même esprit, une startup proposera des parts (attention, 5% c'est mesquin pour un CTO) et un environnement souvent plus souple au quotidien. Enfin pensez à valoriser les avantages comme le télétravail, les formations ou autres.



CE QUI INTÉRESSE LE CANDIDAT

- Voir le salaire proposé sur une opportunité
- Avoir le détail des avantages (variable / parts / etc...)
- Une rémunération adaptée au type d'entreprise
- Les plus qui font la différence (télétravail, etc...)



CE QUE FUT LE CANDIDAT

- Une opportunité sans salaire
- Une rémunération en fonction du profil
- Ne pas prendre en compte sa stack dans le salaire
- Découvrir qu'il est sous payé après l'embauche



MAINTENANT
À VOUS DE
JOUER !



POUR CONCLURE

Entre candidats sursollicités, pénurie de formation et mutation permanente du marché, le recrutement tech' prouve depuis plusieurs années qu'il est le plus complexe dans son approche. Malgré la multiplication des supports ou des méthodes, il est toujours aussi difficile pour les candidats et les recruteurs de parler un langage commun.

Les dernières années nous ont également prouvé la difficulté d'anticiper les tendances et les métiers de demain, rendant l'anticipation des besoins impossible pour une entreprise. C'est dans ce contexte qu'il faut savoir proposer les meilleures opportunités permettant de se démarquer et de sortir du lot, seule réelle garantie de finaliser un recrutement.

Le dernier conseil que nous pouvons donner est finalement d'être soi-même. Les candidats recherchent de plus en plus un partage de valeurs et de philosophie. Votre ADN est souvent négligé pour tenter de plaire au plus grand nombre. Parlez vrai et proposez les meilleures opportunités, finalement c'est peut être ça la meilleure manière de recruter 😊

RÉFÉRENCES

ETUDE CHOOSEYOURBOSS || OPINIONWAY:

- Les profils IT & l'emploi

APEC:

- Note de conjoncture 2017
- Marché de l'emploi cadres dans les activités informatiques

STACKOVERFLOW:

- Le marché du développement des recruteurs 2017

INSEE:

- Données démographiques

SYNTEC NUMERIQUE:

- Données marché

IDC:

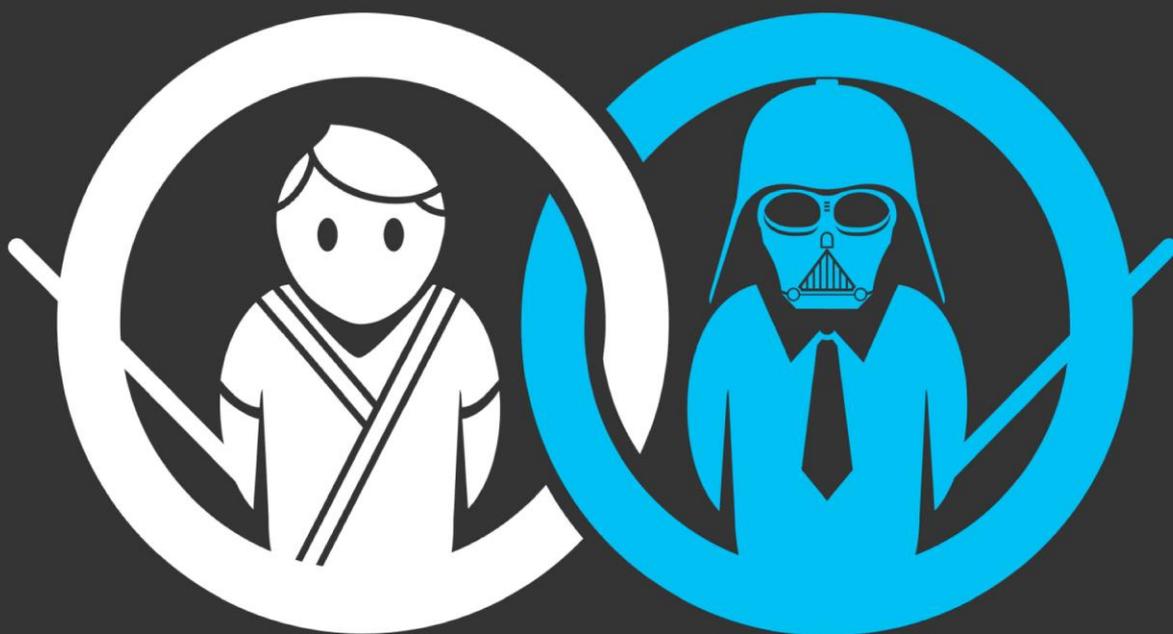
- Rapport FuturScape 2017

GARTNER:

- 10 prévisions qui vont marquer l'IT en 2 020

TINK TANK | IBM:

- Institut pour le futur



YOU CAN'T CHOOSE YOUR FATHER BUT YOU CAN

ChooseYourBoss

REPRENNEZ LE POUVOIR

NOUS CONTACTER

