

N'attendez plus vos développeurs

Ils sont là... sous vos yeux... 👁️

ÉTAT DES LIEUX DU METIER



- Difficultés de recrutement
- Où les trouver et les sourcer

HELP

COMMENT LES APPROCHER



- Définir les besoins de l'entreprise
- Travailler votre marque employeur
- L'examination de profil (portfolio)
- Github – l'outil à utiliser

L'AVIS DE NOS DÉVELOPPEURS



2023 annonce une année très en tension pour les fonctions de l'IT, et particulièrement pour celle de développeur où la pénurie de candidats sera très marquée.

Tool4staffing à la rescousse ! Spécialisé dans les métiers en tension, on s'est penché sur le secteur et on a rédigé un guide du recrutement de développeurs :

Pourquoi sont-ils si compliqués à recruter ?

Comment les dénicher et les approcher ?

Que pensent nos développeurs de leur recrutement ?



L'ÉTAT DES LIEUX DU RECRUTEMENT





POURQUOI ?

Entre **la diversité des métiers dans l'IT** qui sont tous mis dans un même nuage de mots connexes et le **manque de compréhension des recruteurs tech** vis à vis des métiers de l'IT... il y a effectivement plusieurs raisons qui explique cette difficulté à recruter.

LES 2 RAISONS MAJEURES

La pénurie de talents : on observe un décalage entre les besoins des entreprises et les profils à l'écoute du marché.

C'est le cas sur les profils ayant 4-5 ans d'expérience, experts sur 1-2 technos et diplômés d'au moins un Bac+4



À l'inverse, il y a des profils de jeunes diplômés, en reconversion qui sont à l'écoute du marché et qui ne sont pas sollicités. Souvent dû au manque de confiance des recruteurs.



Où les trouver et sourcer ? 🔍

Éplucher vos **Base de données**
(recherches booléennes)



Plateformes de **Freelance** :
(Les Jeudis, Fiverr, Freelancer, Upwork...)



Réseau social professionnel : **LinkedIn**
Recruiter

Jobboards classiques : Monster,
Indeed, Apec...



COMMENT LES APPROCHER ?



"JE SUIS
DEV PHP"



Travailler la marque employeur



SOIGNEZ VOTRE MARQUE EMPLOYEUR !

Partager les valeurs, l'expertise, la culture et la mission de votre entreprise sont essentielles pour attirer les profils et leurs donner envie de postuler.

En effet, les candidats sont de plus en plus exigeants, certains critères prennent de + en + place :

Equilibre vie
professionnelle / vie
personnelle

Valeurs et culture
d'entreprise

Ambiance de travail

Perspectives
d'évolutions



Attention, ne cherchez pas à plaire à tout le monde. La transparence et l'honnêteté vous permettront d'attirer les développeurs qui correspondent à votre entreprise.

Définir les besoins de l'entreprise



Définissez les compétences recherchés

Maîtrise de tous les langages (Java, Go et Python)...

Expertise de certaines plateformes (MySQL, MongoDB, Oracle...)

Une base solide dans la gestion des serveurs (Linux, Microsoft IIS, Apache)

Capacité à gérer les API comme JSON, AJAX ou SOAP



Définissez les besoins exacts de l'entreprise

Posez vous les bonnes questions et définissez les exigences de votre entreprise. Plus vos critères sont exhaustifs et plus il sera facile de recruter.

Par exemple, si votre entreprise est spécialisée dans le développement d'une application alors vous rechercherez un profil qui maîtrise les langages de programmation back-end.



Examinez son profil (portfolio)



Pourquoi ?

C'est une approche efficace pour évaluer les skills techniques. Le portfolio vous donnera aussi une idée des langages que le candidat maîtrise et son intérêt pour son domaine favori.

L'examen du Portfolio et la recherche du code source des projets du candidat peuvent être un point départ à la discussion pendant le processus de recrutement mais aussi une bonne manière de personnaliser votre approche.

Github – l'outil à utiliser



Forum en ligne sur lequel les développeurs collaborent sur des projets open source.

Cet outil est bon pour recruter des développeurs. Il vous permet d'avoir une idée du type de projets sur lesquels un potentiel candidat travail.

Le nombre de followers du profil donne aussi des indications sur les compétences du dev. C'est une bonne manière de personnaliser votre approche.

L'AVIS DE NOS DÉVELOPPEURS



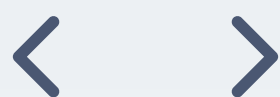
L'avis de nos développeurs



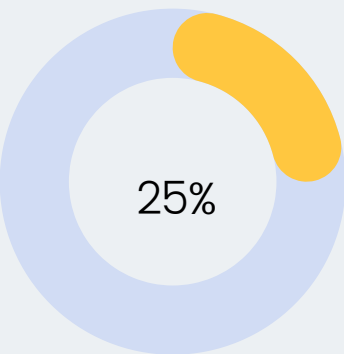
Afin de réaliser ce guide et pour vous donner les meilleurs conseils, nous avons demandé à nos développeurs, ce qu'ils pensent du recrutement de dev.

Lorsqu'un recruteur vous démarché, vers quels critères votre intérêt se porte-il ?
(classez du + important au - important)

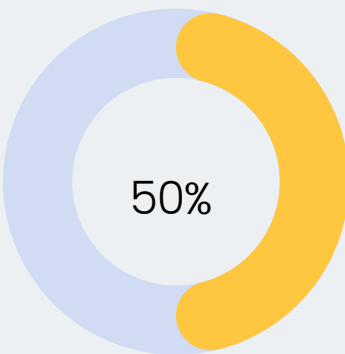
- 1. Le télé travail / Remote
- 2. La localisation
- 3. Les perspectives d'évolution
- 4. Le salaire
- 5. Les technologies utilisées
- 6. Le secteur d'activité



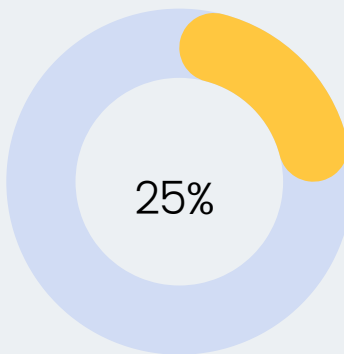
Combien de fois par mois êtes-vous démarché par des recruteurs ?



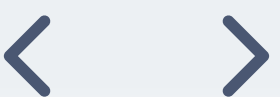
1 à 5 fois /mois



5 à 10 fois /mois



+ de 10 fois /mois

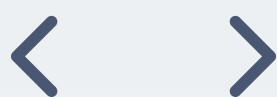


L'avis de nos développeurs

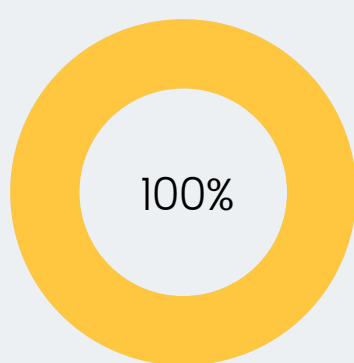


Que souhaitez-vous voir sur une fiche de poste ?

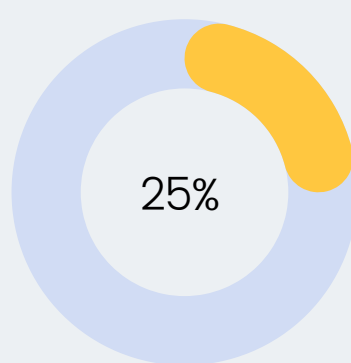
- Les technos utilisées
- Le salaire
- Les pratiques de dev (versioning, déploiement, specs,)
- Le degré d'inclusion sur le/les produit(s) (discovery)
- L'effectif de la team
- Les missions au quotidien
- Les responsabilités
- Les avantages



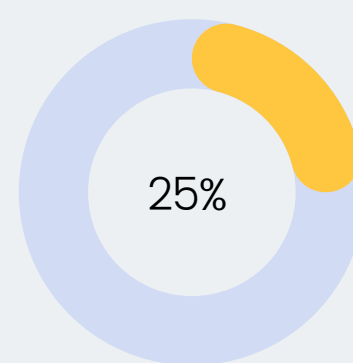
Lorsqu'on vous démarché, vous trouvez que :



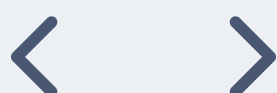
Les messages
manquent de
personnalisation



Les messages
manquent
d'informations



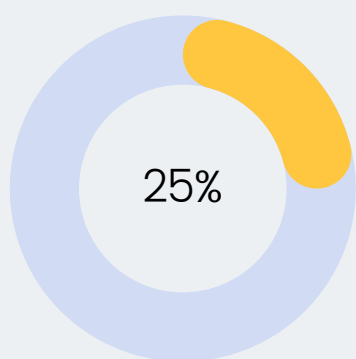
Les recruteurs ne
connaissent pas
bien le métier



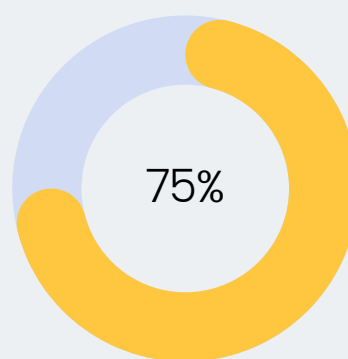
L'avis de nos développeurs



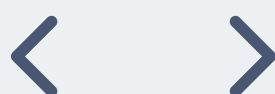
Avez-vous déjà postulé à une offre ou vous êtes vous toujours fait démarcher ?



Je postule + qu'on ne me démarche

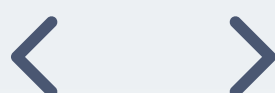


On vient toujours me chercher



Par quels canaux préférez-vous être démarchés ?

- 100% - LinkedIn
- 25% - Réseaux sociaux
- 25% - Forum Spé (Github...)
- 75% - Mail
- 25% - Autres



Prêt à recruter ?



Vous avez un projet
de TPS ?

+33 4 84 98 00 06



Vous voulez en savoir
plus sur T4S ?

<https://www.tool4staffing.com/>

