

Comment attirer les informaticiens dans votre entreprise

Article rédigé par Wilfrid Matanga, avec la collaboration de Floriane Kurowiak

Informaticien passionné par son métier, Wilfrid Matanga a passé sa vie en tiers égaux en Europe, en Chine et en Afrique. Il aime communiquer (son blog <http://matanga.jinli.eu>) et pratique plusieurs langues : le français, l'anglais, et le chinois.

Il s'intéresse au devenir des informaticiens et à leur employabilité, et a récemment adhéré à l'ANIF (Association Nationale des Informaticiens www.anif.fr) dont il a constaté que les objectifs rejoignent ses préoccupations.

Pour attirer un informaticien, ne vous focalisez pas seulement sur le salaire fixe. L'argent est certes le nerf de la guerre, mais ce n'est point le seul argument à votre portée pour vous permettre de séduire et d'embaucher des informaticiens.

Vous vous demandez comment les attirer dans votre entreprise? Voici quelques idées.

L'IDENTITE DE L'ENTREPRISE

Soignez l'identité de votre entreprise. Les valeurs de l'entreprise créent l'image de l'entreprise en interne comme en externe. Et cette culture de l'entreprise se révèle principalement dans la vision du dirigeant, les valeurs qu'il fédère et met en application et enfin les actions que la société engage concrètement dans la communauté où elle est implantée.

LE SOURCING

Le sourcing sert à décrire les différents processus ayant pour objectif d'identifier des candidats correspondant aux profils recherchés.

SITE INTERNET

En bon informaticien, pour avoir des informations sur votre entreprise, le premier réflexe sera d'aller visiter le site de votre entreprise. Se renseigner sur les valeurs de la société, sur les métiers la composant. Et ... regarder les postes ouverts en recrutement.

Les sites internet sont souvent faits pour répondre aux attentes des clients. En oubliant qu'il ya des clients internes et externes. Les clients internes sont bien entendu les salariés, et les clients externes outre ceux qui achètent vos produits, il y a les candidats potentiels. Pensez à leur créer un espace où ils retrouveront les informations les concernant.

Concernant les annonces en ligne, évitez les habitudes de certaines grandes entreprises qui laissent des annonces types afin d'alimenter leur vivier de CVs. Avec de telles pratiques, vous attirerez peut-être de jeunes diplômés, mais passerez à côté des profils expérimentés.

ENTRETIEN D'EMBAUCHE

Autant les SSII ont tendance à embaucher sur poste autant les entreprises finales recrutent sur profil. Lorsque la mission, les responsabilités et les attentes sont bien définies, chance est que vous allez intéresser le candidat.

D'après les réponses d'un sondage effectué par Floriane Kurowiak*, 20 % des informaticiens déclarent attendre de se faire chasser pour trouver un emploi, et 64% liraient souvent les annonces d'offres d'emploi sur internet. Ce qui sous-entend que la personne avec qui vous discutez est peut-être en poste et que ce que vous lui offrez doit être plus attractif que ce que lui offre son entreprise du moment.

D'autre part, 27% parmi les sondés sont insatisfaits du temps de réponse après un entretien. En le qualifiant de trop long. Que vous ayez une réponse négative, ou positive à offrir, répondez aux candidats dès que vous le savez.

COOPTATION

Dixit Yves Renaud consultant en recrutement chez Michael Page, les réseaux « apportent un capital inestimable dans le seul pays d'Europe où 75% des recrutements se font par le biais de réseaux, de la cooptation ou d'une approche directe sur les marchés. ». Mettez à contribution vos employés lorsque vous êtes à la recherche d'un profil. Cela peut être payant.

PARTENARIAT

Dépendant de vos besoins (ponctuels, réguliers, profil expérimenté ou général) et de votre taille, vous pouvez aussi créer des partenariats avec des écoles d'informatique. C'est de la communication externe: montrer l'existence de l'entreprise. Pour l'école, c'est un atout car elle prouve aux étudiants qu'elle a des liens avec le monde du travail et qu'ils ont des chances d'être embauchés à l'issue de leur formation.

AVANTAGES SOCIAUX**

Les avantages sociaux au service d'une entreprise sont nombreux. Et la partie fixe n'est pas la seule qui soit prise en compte dans le calcul de la rémunération. Entre la participation, l'intéressement, les abondements, les actions gratuites et stock options, la Cesu, les avantages en nature et la protection sociale on ne peut pas dire que ce soit le choix qui manque. Une PME n'aura pas les mêmes choix qu'une multinationale. Cependant, elle peut jouer sur plusieurs tableaux pour prouver qu'elle s'engage à créer un environnement décent ajouté à la rémunération fixe marquée sur le contrat.

Même en passant outre ces recommandations, vous trouverez toujours un postulant pour répondre à votre offre d'emploi. Le problème est qu'il y a des chances que ce candidat ne soit pas une valeur sûre pour vos objectifs. Et vous laissera tomber lorsqu'une meilleure opportunité surviendra.

Après avoir attirés les informaticiens dans votre entreprise, comment les fidéliser ?

* Sondage effectué sur un panel de 215 informaticiens

**Lire aussi l'article par Anne-Sophie Bellaïche dans le magazine Challenges du 25.10.07.

« Jouez sur toute la gamme de la rémunération »

http://www.challenges.fr/recherche/20071025.CHAP1021078/jouez_sur_toute_la_gamme