

Les ressources humaines ne croissent pas au même rythme que le marché, en plein essor, de la prestation de services en informatique. Un aspect à ne pas négliger par les donneurs d'ordres qui doivent prochainement recourir aux services d'une SSII. Nicolas Chabrier, Président d'Évaluant, SSII spécialisée dans la technologie Microsoft .NET, attire notre attention sur les difficultés de recrutement que connaissent actuellement ces sociétés et recommande la cooptation comme meilleur moyen de s'adjoindre les services de profils performants, en adéquation avec les valeurs de l'entreprise.

Les difficultés et les clés du recrutement pour les SSII



Nicolas Chabrier,
Président d'Évaluant

Depuis maintenant plus d'un an, on constate que l'essor du marché de la prestation de services en informatique entraîne une hausse croissante des difficultés de recrutement. Qu'il s'agisse de profils expérimentés ou débutants, rares sont les personnes qui se présentent aux multiples postes ouverts par les sociétés de services informatiques.

La formation : inadéquation au marché

Il faut dire que les exigences relatives aux nouvelles technologies et les attentes des acteurs du marché ne permettent quasiment pas le recrutement de profils en deçà d'un Bac + 4/Bac + 5. De plus, les formations dispensées par les universités françaises et les écoles d'ingénieurs ne sont pas forcément en adéquation avec les besoins technologiques du marché (Technologie .NET, Architecture SOA, ERP...). Ainsi, un recrutement fait dans la majeure partie des cas l'objet d'une formation dès l'arrivée dans la SSII. L'investissement qui en résulte n'offre que de peu de marge de manoeuvre au recruteur qui ne peut se permettre de se tromper dans les profils sélectionnés. L'avènement des formations supérieures en alternance permet néanmoins de limiter les risques et l'on constate que de plus en plus de sociétés font appel à cette solution pour contribuer personnellement à l'effort de formation des jeunes recrues. Progrès ou échec du système de l'enseignement supérieur ?

Les réseaux de recrutement : coûteux, peu efficaces et chronophages

Afin de multiplier les opportunités de recrutement, on se tourne souvent

vers des réseaux de recrutement privés ou publics. Or il faut être conscient qu'en période de pénurie, ces derniers sont soumis à la même contrainte que les entreprises et les profils fournis par ces derniers ne sont pas pléthoriques. Salons de l'emploi, sites web spécialisés, cabinets de recrutement : tous ces moyens nécessitent un financement substantiel dont le retour sur investissement est loin d'être immédiat. Les organismes publics sont quant à eux confrontés à un paradoxe : dans un monde du travail toujours fortement marqué par le chômage et principalement chez les jeunes, ils doivent gérer la pénurie. Ces derniers tentent de proposer des profils non informaticiens avec des financements de plan de formation mais cela s'avère très délicat dans le contexte technologique d'aujourd'hui. En effet, comme on le précisait précédemment, même les ingénieurs en informatique doivent être formés pour débiter. De plus, l'utilisation généralisée d'Internet dans le recrutement pour les SSII fait que l'envoi de CV et de lettres de motivation se fait en un clic et les ressources humaines doivent faire un effort supplémentaire de traitement et d'aiguillage des demandes.

“ Nous remercions nos clients pour leur fidélité depuis 50 ans,
 et les accueillerons à Lyon, du 13 au 16 novembre,
 au **Salon Europack Euromanut** - Parc Eurexpo - Stand 9 D 025 ”



1957

Fabrication
 du 1er chariot
 industriel

1982

Création de
 Nissan Forklift
 France

1989

Création
 de l'usine
 Européenne
 de Pampelune
 (Espagne)

1999

Alliance
 Renault - Nissan

2001

Lancement
 du Programme
 Environnement



2002

Partenariat
 Nissan - Atlet

2006

Lancement
 des Services
 Nissan Business
 Lancement des
 produits Atex



2007

Nissan Motor CO
 acquiert Atlet
 Lancement
 des moteurs
 thermiques
 à économies
 d'énergie



ANNIVERSAIRE NISSAN FORKLIFT

JAPON 1957
 50 ANS
1982 FRANCE
 25 ANS



[www.nissan-business.fr]

NISSAN
FORKLIFT



Parc de Pissaloup
 8, avenue Jean-d'Alembert
 B.P. 123 - 78194 Trappes Cedex
 tel : 01 30 69 25 59 - fax : 01 30 66 72 31
 web : www.nissan-nfe.com

Car même, voire surtout, en période de pénurie, il ne faut pas accepter n'importe quel profil car ce dernier pourra s'avérer trop coûteux dans quelques temps et le bénéfice immédiat n'est pas forcément le meilleur investissement sur le long terme. Et je n'ose pas croire qu'une SSII recrute, forme et accompagne ses consultants sans s'inscrire dans la durée.

Les travailleurs étrangers : la fausse bonne solution

Si en France, le marché de l'emploi des SSII est relativement tendu, il semble bien que de nombreux pays émergents ne connaissent pas encore ce genre de problème et beaucoup de profils proposés par les SSII connaissent des réponses favorables de personnes qualifiées provenant d'Afrique du nord, d'Afrique subsaharienne et d'Asie du sud-est. Ravis d'ajouter un peu d'inter-culturel, bon nombre de recruteurs ont vu là un moyen de pallier la demande tout en ajoutant une touche de mondialisation au sein de leur structure. Ceci était sans compter sur les restrictions draconiennes en matière de permis de travail. On m'a même personnellement expliqué qu'un dossier mettait 6 à 8 mois à être traité et que dans 80 % des cas, il était refusé ! En théorie, c'est possible mais en pratique, il ne faut pas espérer trouver la solution aux diffi-

cultés de recrutement par le biais de l'immigration, fut-elle choisie.

Réussir tout de même ses recrutements : la positive attitude !

Le marché de la SSII, c'est avant tout des hommes et des femmes qui participent à l'évolution de l'informatique. Le facteur humain est donc primordial dans notre activité. Il convient par conséquent de favoriser l'épanouissement professionnel de ses salariés pour être une SSII attractive. En effet, l'attractivité d'une entreprise ne dépend plus aujourd'hui de sa taille mais de sa capacité à assurer à ses collaborateurs un plan de carrière qui leur permet d'être toujours en phase avec l'innovation technologique. Ainsi, le recrutement peut se faire plus humainement par relation ou par cooptation par les salariés de l'entreprise. Ceci présente un avantage de cohésion dans la structure : « *Tu peux me croire, ce gars là, il est bien !* ». La cooptation devient presque du tutorat et la nouvelle recrue est ainsi accueillie dans les meilleures conditions.

Il est donc rassurant de constater que lorsque le marché de l'emploi devient plus délicat, le facteur humain prend toute sa place dans le processus de recrutement. Et je peux constater que paradoxalement, le turnover est faible lorsque l'on pratique un recrutement de proximité et ce, malgré un marché très concurrentiel. ♦