



LES OFFRES

ILS RECRUTENT

ACTUALITÉS

COACHING

Dossiers emploi

Presse emploi

Interviews recruteurs

Salons



Word, Excel, PowerPoint  
vous maîtrisez ?

Rechercher un article



Vous êtes ici : [Accueil](#) » [Actualités](#) » [Dossiers emploi](#) » [Opération séduction des recruteurs IT sur les réseaux sociaux](#)

## LES RECRUTEURS IT À NOUVEAU PLONGÉS DANS LA GUERRE DES TALENTS

Après une année 2009 plutôt morose, les entreprises IT ouvrent à nouveau les vannes du recrutement. CadresOnline a interrogé lors d'une table ro une quinzaine de recruteurs du secteur. Pour profiter de cette reprise, les candidats ingénieurs...

### Sommaire :

- [La pression s'intensifie sur les salaires](#)
- [Quand les seniors deviennent tuteurs](#)
- [Des candidats pas assez bien préparés](#)
- [Tout le monde recherche les mêmes profils](#)

---

### LA PRESSION S'INTENSIFIE SUR LES SALAIRES

Malgré des besoins accrus en ingénieurs, les SSII annoncent des salaires d'embauche stables, pour l'instant.

### QUAND LES SENIORS DEVIENNENT TUTEURS

---

Les SSII rejettent la responsabilité du sous-emploi des seniors sur leurs clients trop frileux. Et mettent en avant la solution du tutorat.

## DES CANDIDATS PAS ASSEZ BIEN PRÉPARÉS

Les recruteurs s'agacent du manque de préparation de certains candidats. Ils regrettent aussi une épidémie de fautes d'orthographe.

## TOUT LE MONDE RECHERCHE LES MÊMES PROFILS

Alors que l'activité repart, les employeurs du secteur IT ont ressorti les plans de recrutement. La pénurie s'installe sur certains profils expérimentés.

## Opération séduction des recruteurs IT sur les réseaux sociaux

+ Taille du text

Par CadresOnline le 10 septembre 2010 | [Réagir](#) | [soyez le premier à réagir](#)

Où les entreprises vont-elles pister les candidats qui leur manquent ? Sur le Web mais pas seulement.

« C'est en multipliant les canaux de communication que l'on pourra toucher toutes les catégories de population et atteindre nos objectifs recrutement. Lorsque les sites emploi montrent leur limite, on a recours aux réseaux sociaux pour les profils expérimentés. Les salons, les forums sont utiles pour cibler des jeunes. Et pour les plus réticents, nous créons des événements pour améliorer notre visibilité », détaille Nathalie Mielecki, directrice recrutement et formation d'Astek. Les grandes SSII continuent en outre de tisser des liens avec les écoles ou les facs. « Nous avons créé des formations en partenariat avec certaines universités et écoles d'ingénieurs partenaires », explique Isabelle Lefort, chargée de mission au sein de la DRH France de Sogeti. Ces cursus sont destinés à des jeunes scientifiques (chimistes, biologistes) en recherche d'emploi qui veulent changer de voie. Ils passent chez nous des tests pour mesurer leurs capacités à embrasser les métiers de l'informatique, des entretiens de recrutement, puis nous leur offrons une formation en apprentissage de 18 mois. Nous avons une réussite de 95 % de réussite ».

### Jouer la transparence

Cela dit, la grande tendance de ces derniers mois est l'utilisation croissante des réseaux sociaux pour toucher les jeunes cadres de la génération Y ». « C'est devenu un outil de sourcing incontournable mais très chronophage pour le recruteur, estime Anne-Marie (responsable du recrutement Microsoft France). Pour avoir les bons qui vous répondent au bon moment pour les bons postes, il faut investir du temps dans l'animation d'une communauté, notamment sur les fonctions d'experts technologiques (développeurs, consultants) ». À Sogeti, les réseaux sociaux répondent surtout à un besoin de « transparence » de la part des candidats. « C'est indispensable pour être crédible sur la Toile », affirme Isabelle Lefort, chargée de mission au sein de la DRH France de Sogeti. Sur notre hub Viadeo « rencontre des experts Sogeti », ce ne sont pas des recruteurs mais nos experts qui répondent en direct aux internautes, libres de dire ce qu'ils veulent. Nous savons que celui qui va faire venir chez nous, le spécialiste dont on a besoin, c'est précisément l'expert dans son domaine d'expertise avec lequel le candidat aura envie de discuter, bien avant un responsable RH, aussi brillant soit-il ».

### Contre les critiques des forums

C'est aussi la volonté de sortir des discours convenus et peu crédibles qui a amené Altran CIS à organiser une opération « Job Roule sur le Web [sur le même principe que Chatroulette]. « On a pris des risques en demandant à 200 collaborateurs de se mettre devant une webcam pour parler au hasard à n'importe quels candidats », déclare Dominique Maret, directrice du développement des RH. Le but est qu'ils comprennent vraiment notre métier qui fait l'objet de beaucoup de fantasmes positifs et négatifs. On traine encore derrière nous quelques mauvaises pratiques des années 80 ». Selon Elodie Delin, responsable RH de Cycom, « c'est une manière efficace de contraindre certains forums très critiques envers les SSII. Sur les réseaux sociaux, nos consultants sont nos meilleurs ambassadeurs pour redorer le blason du secteur et recréer un minimum de confiance ».

Selon certains, il est urgent de promouvoir l'IT auprès des jeunes générations. « Tant mieux si le Syntec bouge dans ce sens mais surtout nous aider à montrer la diversité de nos métiers. Nous en avons des centaines qui recouvrent des réalités très différentes », ir

David Kolnik, responsable RH du cabinet de conseil CYCOM Finances. Pour Claude Jeanne (Cabinet Claude Jeanne Sélection) la question des rémunérations ne doit pas être évacuée. « *Ce n'est pas en payant un jeune ingénieur une fois et demi le Smic que l'on peut faire la promotion de ce secteur. Il y a une paupérisation de ces métiers qui produit des effets d'image catastrophiques* ».

## Cooptation, le pour et le contre

Outre les réseaux sociaux, la cooptation semble avoir le vent en poupe. « *Chez Micropole, cela représente 35 à 40% de nos recrutements assure Stéphanie Floiras, la responsable du recrutement. Cela permet d'intégrer des candidats expérimentés en conseil ou en ingénierie que l'on a du mal à chasser sur leur lieu de travail. Comme ils nous connaissent déjà et sont recommandés, la confiance s'installe facilement et ils sont vite opérationnels. Un mode de recrutement plus rapide que les réseaux sociaux* ». La cooptation est également proposée chez Segula. La prime de cooptation de 500 € a même été doublée en 2010. Elle rencontre un vif succès chez Sogeti : « *la cooptation est notre cheval de bataille, se réjouit Isabelle Lefort. Et nous en sommes particulièrement fiers. Elle représente 40 % de nos recrutements au niveau national, et plus de 50 % en Ile de France* ». Même satisfecit chez Microsoft où la cooptation représente 30 % des recrutements et il y a même un système de primes pour l'encourager. « *Le risque, c'est l'effet copié-collé, tempère Anne-Marie Cano. Elle a tendance à coopter ceux qui nous ressemblent. Attention à ne pas nuire à la diversité* ». Claude Jeanne, lui, n'est pas du tout convaincu par le système : « *c'est transformer les salariés en chasseurs de prime au lieu de les rémunérer en fonction de l'évolution de leurs compétences. L'ingénieur gagne plus d'argent en cooptant son camarade qu'en touchant un bonus parce qu'il a bien bossé. Une aberration* ».

## Pénurie de profils : les ingénieurs étrangers bienvenus

Pourquoi ne pas recruter davantage en France plutôt que d'aller chercher des ingénieurs sous-payés à l'étranger ? SSII et cabinets de conseil jugent la question déplacée. « *Si l'on va chercher des ingénieurs en Tunisie ou au Maroc, c'est qu'on ne les trouve pas en France pour des raisons financières. Ils sont rémunérés au prix du marché, réagit Saïd El Inkichari (cabinet Générale Europe Consultants) payer mal serait d'ailleurs une mauvaise stratégie car une fois recrutés, ils risqueraient de quitter l'entreprise rapidement, les occasions ne manquent pas sur les fonctions les plus recherchées*». Thierry Lach, DRH de Strathom, acquiesce : « *les collégiens rêvent tous de devenir présentateur télé ou joueur de foot. Le système éducatif français ne produit pas assez d'experts techniques. Dans ces conditions, pour ne pas s'ouvrir à des compétences formées ailleurs. D'autant que beaucoup d'ingénieurs marocains ou tunisiens sont prêts à commettre des erreurs par les bases techniques, à faire leurs gammes. Une attitude plus réaliste que celle des jeunes issus des écoles françaises pourtant parmi les meilleures mondiales qui souvent vont vouloir être chef de projet tout de suite* ».

Pour Anne-Marie Cano (Microsoft), la question de choisir entre un étranger et un Français n'a pas de sens. « *Lorsque nous publions une annonce sur notre site internet pour recruter des ingénieurs, des gens du monde entier m'écrivent nous ne regardons pas l'origine des candidats, nous cherchons les meilleurs talents pour Microsoft* ». Une ouverture également patente chez Segula : « *Nous pratiquons la diversité dans nos recrutements, justifie Myriam Arichi. Comme nous sommes implantés dans 19 pays, les candidatures nous arrivent du monde entier* ».

 Imprimer |  Envoyer à un

 J'aime

 Partager

0

 Tweeter

 Share

## DANS LA MÊME THÉMATIQUE :

- » [Les cadres en situation de handicap face à l'emploi](#)
- » [Quel marché de l'emploi pour les cadres handicapés ?](#)
- » [La formation des salariés handicapés](#)
- » [Doit-on dévoiler son handicap ?](#)

- » [IT : du nouveau sur le marché de l'emploi](#)
- » [IT : les recrutements se spécialisent](#)

---

## AJOUTER UN COMMENTAIRE

Prénom: \*

Commentaire \*

Les commentaires sont limités à un maximum de 1500 caractères.

E-mail \* (Ne sera pas visible)

---

## VOS RÉACTIONS

Il n'y a pas de commentaires, soyez le premier

 **Mon compte**

Identifiez vous pour accéder à votre compte emploi

[Mot de passe oublié](#) Rester connecté

Pas encore inscrit ? [Je crée mon compte](#)

[Alerte e-mail](#)  [Dépôt CV](#)





Retrouvez CadresOnline en temps réel sur vos réseaux

Nos meilleurs conseils coaching sur 

préférés

CADRESONLINE

Aide

Qui sommes-nous ?

Mentions légales

Contacts

Plan du site

SERVICES

Les offres d'emploi

Emplois les plus recherchés

Métiers

Modèles de CV