

# RECRUTER UN DEV

Par **Marc Lombry**



## Introduction

L'écriture de ce livre part d'un constat tiré de ma propre expérience dans le milieu de la **Tech**.

Énormément de recruteurs font la même chose pour trouver le développeur idéal et malgré tous leurs efforts cela se soldent souvent par un échec.

Découvrez les clés qui vous permettront d'augmenter vos chances de décrocher les **bons profils**.

## Qui suis-je

Comme beaucoup de **développeur** je suis issu d'une **reconversion professionnelle**.

Grâce à ma **passion** du code et un gros investissement sur moi-même sans oublier beaucoup d'autoformation j'ai pu faire de ma **passion** mon **métier**.

Malgré des débuts difficiles pour me faire une place dans ce monde très exigeant qu'est la confrérie des "**devs**", j'ai pu acquérir pas mal d'expérience dans mon domaine.

De la **PME** de campagne en passant par les **plateformes saas spécialistes du recrutement IT** ainsi que dans des **fintech** et en ma qualité de **Profil intéressant** pour des recruteurs, je vous propose de partager avec vous mon expérience ainsi que tout le savoir accumulé sur le monde du **dev** et son **recrutement**.

## Mon expertise

Au-delà d'une bonne expérience dans la **tech**, c'est surtout une bonne **capacité d'analyse** et **d'observation** des **comportements humains** que ce soit dans une équipe ou lors de mes nombreux échanges avec des recruteurs que j'ai pu me construire une **solide expérience** dans ce domaine.

## Suivez le guide

Dans ce livre vous découvrirez pas à pas les méthodes les plus efficaces pour recruter les meilleurs profils.

---

## Oubliez les stéréotypes

**Casser le mythe :** Quelle type de personne sont les développeurs ? **des geeks à lunettes, fan de jeux vidéo** , qui ne parle que de **“code”** à longueur de journée , célibataire sans aucune relation intime en dehors de leurs ordinateurs.

**FAUX !**



Un **développeur** est avant tout un **homme** ou une **femme** comme les autres.

La différence avec d'autres métiers est qu'il ou elle le pratique avec **passion**.

Cela n'empêche pas ces **geeks** d'avoir une vie en dehors de leurs **passions**.

Je me rappelle encore la fois où une collègue recruteuse était étonnée de savoir que moi en tant que **dev** j'avais une femme.

Je revois encore son visage surpris quand je lui dit qu'en effet j'avais femme et enfants et que malgré le fait que j'aime coder je ne suis pas le cliché du **geek** (même si il est vrai que je porte

des lunettes, que j'aime le code, le café, la bière et les pizzas et que je préfère resté dans mon coin , bon ok avec tout cela ça fait cliché ...), on n'est heureusement pas tou(te)s comme ça ...

Pour pouvoir bien recruter un **dev** il faut déjà comprendre ce qu'est le **monde des développeurs**.

Bien comprendre cela est la première étape vers le **succès** du **recrutement**, considéré le **candidat** avant tout comme une **personne** et non un **stéréotype de geek** ou encore un simple **profil** car tout le monde a un parcours de vie différent qui rend chaque **personne unique**.

## La perle rare n'existe pas

**Oubliez la légende** : Tout le monde recherche cette fameuse "**perle rare**", mais qu' est-ce que c'est réellement d'être la perle rare pour une entreprise ? c'est matcher à 100 % avec les critères de sélection ? ou bien une personne **hyper compétente** et **multitâche** qui en fera beaucoup plus que demandé et **capable** d'occuper **plusieurs postes** à la fois ?

Rien qu'en le disant on comprend très vite que cela n'a aucun sens .

Une personne qui fait trop de choses ne peut pas tout faire bien, mais alors qu'elle profil recherché quand on a besoin d'énormément de compétence ? la réponse est simple ... Il faut soit revoir son besoin et fixer des priorités, soit recruter plusieurs personnes.

N'oubliez pas que tout comme chaque **candidat** est **unique**, chaque entreprise l'est aussi, c'est pourquoi il faut se pencher sur des profils qui pourraient **convenir** plutôt que de s'éterniser à trouver la **perle**.

Un **super profil** est énormément sollicité et la concurrence est rude donc ne perdez pas votre temps à **chasser** les profils qui sont déjà **traqués** par 80% des **chasseurs** pour les 20% du meilleur **gibier** .

**Très important** : La plupart du temps la fameuse **perle rare** est une personne qui préfère travailler en **solo** et s'adapte très mal à une équipe et bien souvent ne fait aucune **concession** sur la qualité du code quitte à pousser les **autres développeurs** à la **démission** tellement cette **perle** devient **toxique** pour le **groupe**.

## L' Expression du besoin

**Entreprise:** pourquoi avez-vous besoin de recruter ?

Pas facile de comprendre ce dont son client a besoin, trop souvent son besoin est flou ou mal défini.

Il vous est sûrement déjà arrivé d'être surpris(e) de voir énormément d'exigences sur la qualité du profil(e), de se voir demandé de trouver une personne avec bac + 5 et 4 à 10 ans d'expérience avec au possible une multicom pétence dans le domaine de l'entreprise .

Soyons honnête, parfois les demandes sont en dehors des réalités...

L'une des **problématiques** qui se pose est que **chaque entreprise** a ses **propres outils**, c'est sa **propre norme**, ou encore sa **propre culture** donc déjà ça par mal pour trouver un **profil** qui correspond à 100% au critère.

Déjà une boîte peut travailler sur son propre **framework maison** (en gros un **vieux code** voir **obsolète** qui est très **difficile à reprendre** et qui n'intéresse **aucun candidat** car ça ne fait pas monter ces compétences techniques qui sont pour lui sa **force** et sa **valeur marcher**).

Dans le cas où l'entreprise utilise des **technologies récentes** ou un **framework connu**, la recherche du profil ne sera pas la même et d'autre problématiques vont venir s'ajouter dans l'équation:

- Quelle version du framework l'entreprise utilise t-elle ?
- Est-ce qu' un candidat avec une version différente peut faire l'affaire ?

Toutes ces difficultés je les connais bien car combien de fois j'ai entendu des **recruteurs**(euse) se **planter** lamentablement car il n'arrivait pas à **déterminer** quel **profil** cherché ...

Pour leur défense, les offres étaient parfois bien pourries comme trouver un **profil IT expérimenté** dans une **région paumée** ou le salair e était 2 à 3 fois inférieurs à ce qu'on pouvait proposé ailleurs...

Déjà que les profils en dehors des grandes villes se font rares alors vous imaginez bien que trouver une "**perle rare**" dans le fin fond de la cambrousse , va falloir pelté sévère et ça ne sera pas de la tarte croit le bien.

Je vous le dis tout net, ce sont des clients à emmerdement et exigent en plus, ils ne veulent pas comprendre que leurs offres ne font pas envie et que partout **dans le monde** il y a **pléthore** de **poste à pourvoir** pour des **bons profils** et une **rémunération intéressante** en plus.

Convaincre ces entreprises de changer de vision du candidat ne sera pas chose aisée...

Un **gros travail** à faire en amont est déjà de **convaincre** son **client** sur ces exigences.

## Commençons par le commencement:

En règle générale, on va **recruter** pour la simple et bonne raison que la charge de travail augmente ou en prévoyance de cette dite charge.

Dans le cas d'une **charge de travail** importante, il serait pertinent de **déterminer** en amont pourquoi l'équipe déjà en place ne peut pas la gérer ?

peut-être est-ce dû à une baisse de motivation (suite à des **projets ennuyeux** ou une **augmentation refusée**, **évolution inexistante**, **burn out**) ou bien une **mauvaise gestion** des projets .

Avant de **recruter** une **personne**, faites le **point avec vos équipes** pour savoir s'ils sont d'accord avec l'intégration d'un nouveau membre car il serait dommage de venir perturber une équipe soudée et déjà productive.

Une fois assuré que ce n'est pas lié au fonctionnement interne de l'entreprise, il est temps d'agrandir l'équipe.

**Attention au recrutement massif:** bien souvent le besoin est réel et **urgent** ce qui pousse bon nombre d'entreprise à recruter en masse plusieurs développeurs quand le budget leurs permet.

Il faut une attention toute particulière à la **bonne intégration** de chaque candidat pour ne pas être victime de départs intempestifs et autres joyusetés par manque de bon suivie des nouveaux arrivants.

**Recruteur:** Savoir différencier ce que dit vouloir l'entreprise et son **besoin réel**.

Être **recruteur** n'est pas facile , pris en tenaille entre **l'entreprise** et les **candidats** en essayant de **jongler** avec chacun d'eux en passant par des déconvenues avec des **candidats parfaits** qui décident de vous planter à la dernière minute sans prévenir , la route sera longue et semé d'embuche..

Les difficultés sont nombreuses car parfois **l'entreprise** ne sait pas elle-même ce qu'elle recherche ou a besoin .

Il faudra s'armer de **patience** et bien **qualifier le besoin** , **comprendre** les **enjeux de l'entreprise** et discuter avec l'équipe.

Quel type de personne s'adapte le mieux à la culture de l'entreprise ?

Quelle compétence technique doit maîtriser le nouvel arrivant ou bien encore quelle personnalité collera le mieux avec l'équipe en place ?

autant de questions qu'il vous faudra vous poser pour s'assurer de ne pas partir sur une mauvaise voie dans sa recherche ce qui vous coûterait un temps précieux.

## Far West ou jungle ?

Et oui, si vous êtes un recruteur qui travaille dans un cabinet de recrutement sachez que tous les coups seront permis, vos compagnons de bord ne se gêneront pas pour prendre vos **clients** ou vos **candidats** .

**Sourcer** c'est bien mais si vous avez un bon profil en ligne de mire , ne le lâchez pas.

**Candidat:** Pourquoi accepterait-il ce poste ?

Il y a plusieurs cas possibles

1. Il est en **recherche active** et répond à une offre
2. il n'a rien demandé et il se fait **débauché**

D'autres cas existent mais cela reste les plus fréquents.

Dans le premier il y a un large panel de choix possible et bien souvent les **biais cognitifs** on la vie dur, entre les **exclusions** de **profils** à cause de trou dans le **CV** et autres période de chômage et les profils trop "**junior**" sur le papier cela n'est pas chose aisée de faire le tri dans tout cela.

On se retrouve avec de la **quantité** mais pas toujours de la **qualité**.

Dans le second le choix c'est l'inverse, on a ciblé des **profils** type qui correspondent au critère de recherche.

l'ennui c'est que la plupart du temps soit le **candidat** n'est pas intéressé soit il n'est pas libre.

On se retrouve avec de la **qualité** et peu de **quantité** de profils à proposer.

Au final la **meilleure solution** est de **mixer** les deux, sélectionner les **profils** qui possèdent les **compétences** et **qualité** requise dans les deux options.



## Dans la peau du Dev.

Pour pouvoir recruter un **Dev** il faut avant tout comprendre son quotidien.

Si vous êtes dans la **Tech** cela facilite grandement les choses mais pour les autres ?

Vous avez sûrement déjà été confronté à la problématique d'une **conversation technique** sans comprendre ce que le **dev** vous raconte alors comment savoir si la personne est douée techniquement ?

Il m'est arrivé en tant que **dev** d'avoir un **recruteur** au téléphone et cette personne me lisait un **questionnaire** auquel je devais répondre mais la **problématique** dans ce cas précis est que mon interlocuteur ne pouvait pas **comprendre** mes **réponses** et si sur le papier ça ne **correspondait** pas à son questionnaire la personne **considérerait** soit que je ne faisais pas l'affaire soit la personne était complètement perdu.

Par réflexe en tant que recruteur sans **connaissance techniques** on essaie de **déterminer** si le **candidat a confiance** en lui et "**maîtrise**" son **sujet**, c'est un gage de sûreté illusoire car en réalité aucun **dev** ne peut parler de maîtrise et être sur de ses compétences ne veut pas dire qu'on est réellement bon.

A titre d'exemple, un **développeur** qui est dans une petite entreprise non tech et qui est le seul dev de la boîte peut se sentir **hyper compétent** alors que d'autres qui sont d'un haut niveau technique estiment qu'il y a toujours de quoi **apprendre**.

Tout cela ne fait que **générer** de la **frustration** des deux côtés.

Alors comment aborder le problème ?

Très simplement en commençant par comprendre son quotidien, quelle tâche a-t-il réalisée dans ses précédentes expériences ? Quelle **problématique** a-t-il pu **résoudre** ? Comment réagit t-il quand il ou elle est **confrontée** à un problème qu'il ne connaît pas ?

Tout cela est un bon début pour savoir si ça peut **correspondre** aux **tâches** qu'il devra **accomplir** dans la nouvelle entreprise.

## Donner envie au Dev.

Pourquoi les **dev** vous **ignorent** ? l'offre a l'air super et le **candidat** rentre bien dans les casses alors pourquoi si peu **d'intérêt** ?



Quand on est **dev** (en tout cas dans les **profils expérimentés**) nous recevons plusieurs appels, mail, message sur les réseaux sociaux **tous les jours** pour nous proposer des tas d'**offres de postes**, c'est bien d'être autant demandé mais répondre à tout le monde devient difficile surtout quand on est appelé pendant nos heures de travail (auquel cas on ne répond pas).

Ajoutons à cela que toutes les offres se ressemblent et parfois tombent à côté.

Entre les **messages automatiques** et non personnalisés en passant par les dossiers à remplir avec teste, **QCM** ou **codingame** à faire , autant vous dire que tout cela c'est du boulot .

Pour le **recruteur** aussi ça lui fait du travail de rechercher les profils et envoyé tout cela mais la différence est que c'est sur son temps de travail à lui et fait partie de son poste.

En tant que **Dev** on est toute la journée sur du code à réfléchir à des problématiques et dans notre temps libre on a autre chose à faire que de passer des **tests techniques** (parfois qui dur entre 1h à une semaine de travail) , remplir des **QCM** et autre **dossiers de candidature** pour plaire et être conforme à vos client, tous cela multiplier par autant de recruteurs qui nous contacte.

Maintenant il est plus facile de comprendre pourquoi beaucoup de **dev** ne répondent pas.

## Raison du taux d' échec de recrutement.

### Pourquoi tant d'échecs ?

Côté client, entre les offres **peu intéressantes** ou **floues**, un **salaires trop bas** ou une **mauvaise réputation**, pas étonnant que ça ne mord pas.

Dans ce cas, il faut **faire le point** avec le **client** ou passé un **autre client prioritaire** si celui-ci ne daigne pas comprendre les **enjeux** du **secteur IT**.

Côté candidat, entre les **profils mytho**, les **juniors experts** , les **séniors planqués** qui font partie des meublées dans une vieille boîte , là aussi il va y avoir du taf.

Il reste encore à **trouver les meilleurs** d'entre eux pour les **soumettre** au **client** en croisant les doigts pour que le client donne envie au **dev** et que le **dev** ne fasse pas le con en se plantant sur son **pitch** alors que vous avez passé du temps avec lui pour le briefé (allez mon **champion** je crois en toi , tu vas tout déchirer, montre que tu maîtrises ton sujet).

Ça y est, on a trouvé notre **candidat** ! et il y a même la **promesse d'embauche** côté client ! yes ! on prépare la **petite sonnette** dès que notre **champion** nous donne son **go** !

L'offre est parfaite, ça sent le **contrat juteux** et on se frotte les mains car on va bien **marger** sur **bourricot**.

On sent les gouttes de sueur glisser sur notre front et les mains moites, tremblantes prêtes à dégainer le **téléphone** telle un **cow boy** et là, pas de nouvelle ... c'est un **no go** !

Une **profonde angoisse** mêlée à un sentiment de **colère** nous fait sortir de nos gonds , la main s'abat fermement sur la table, laissant échapper des injures , on décide de prendre **le taureau par les cornes** et d'appeler ce petit **ingrat** , après tout le travail qu'on a accompli, il ne va pas nous faire ce coût là !

**Frustré** nous **insistons**, il finit enfin par **répondre** et la de notre plus **grosse voix** nous lui disons clairement tel un **shérif** c'est qui qui fait la loi !

- Allo, comment tu vas ? alors je me fais un **sang d 'encre** à force d'attendre ta réponse, le client est ravi de t'accueillir , il a hâte que tu commences, tu lui plais beaucoup et tu commences demain d'ailleurs cool non ?

Et le candidat nous répond quoi ?

- cool, cool... j'ai choisi un autre poste, cool non ?

Bon on a bien compris que ça sentait le sapin pour notre **crédibilité** auprès du client.

En effet ça la fout mal mais bon après tout ce n'est pas notre premier **rodéo** , il nous reste encore des **cartes à jouer** dans notre manche. (la carte junior à fort potentiel, ou les quelque **C++** (confirmé ++) en réserve).

Mais alors pourquoi , pourquoi le candidat se désiste ?

Pleines de raison à cela mais souvent elles sont dues au poste qui n'est pas en adéquation avec la proposition de base.

Exemple:

Sur l'offre et de vive voix on nous parle de **version** d'une **technologie** qui au final n'est pas la bonne, pour un **recruteur** c'est du pareil au même, les **dev** sont des **Diva capricieuses**.

Il faut bien comprendre que dans **l'informatique** il peut y avoir une grande différence entre une **version** d'un **framework** ou d'un **langage** car la façon de **coder** ne sera pas la même ainsi que la

montée en compétence et la valeur sur le marché du candidat suite à cette montée ne seront plus la mêmes non plus.

Ajoutons à cela d'autres **propositions** qui tombent au même moment ou un employeur qui décide de sortir le **grand jeu** pour garder son employée.

Dans quel cas un **développeur** est susceptible de **changer** d'entreprise ?

c'est souvent lié à une **technologie** qu'il aimerait apprendre ou une **mauvaise ambiance** ainsi qu'une **augmentation de salaire** en passant par un **manque d'évolution** ou tout simplement du **télétravail accordé**.

Déterminé quelles seraient les raisons qui le pousseraient à prendre le risque de changer de boîte ?

Discuter de ces besoins pour savoir si cela concorde avec l'offre que vous avez à lui proposer.

## Ce qui déplaît au Dev.

### Le grand jeux de la séduction :

Trop souvent j'ai eu affaire à des **recruteurs** (principalement des femmes ) qui vous caressent dans le sens du poil, vous proposent de boire des cafés comme si elle cherchait un **rendez-vous amoureux** , sauf qu'une fois le **poisson** ferré tout ce **petit jeu** se finit et la considération accordée au candidat potentiel disparaît.

Il est compréhensible de tout faire pour **appâter** le **geek** après tout c'est votre **gagne-pain** mais partir sur cette **démarche hypocrite** a peu de chances de fonctionner, encore une fois les **stéréotypes** ont la vie dure et sachez que personne n'aime être pris pour un **con**.

### Les descriptions de postes flou :

Savoir qu'une boîte fait plusieurs millions de **C.A** ou fait partie du **CAC 40** n'est pas la première chose qui intéresse un **dev**.

**Technologie**, taille de l'équipe , **télétravail** et **salaire**, voilà ce qu'il faut aborder en premier.

### Faire son commercial:

Il arrive parfois quand le candidat est plutôt junior qu'il pense que vous êtes là pour le "sauver", lui trouver enfin son premier job !

Très honnêtement ce n'est pas les profils qui vous intéresse car les marge faite sur eux sont minime, on les garde en réserve pour satisfaire un **quota** de **client** pour ne pas avoir à ne

présenter aucun candidat ou encore se faire un **tour de chauffe** pour casser sa timidité au téléphone ou s'éclaircir la voix.

Pour les **vieux briscards** qui ont de la bouteille attention :

Si vous commencez à vouloir “**vendre**” votre **offre** en attaquant le candidat à coup de “j’ai une offre super à te proposer, tu mets à jour ton **CV**, tu remplis le **dossier de candidature**, tu fais le **test technique** et tu me renvoie le tout que je renvoie à mon tour au client pour que le candidat mette “toutes les chances de son côté surtout” , ça risque de ne pas passer.

Cela risque fort de déplaître aux **profils les plus expérimentés** car non seulement ça leurs ajouterait du boulot mais en plus beaucoup considèrent le **CV** inutile sans compter que lui-même n’a rien demandé et que c’est vous qui l’avez démarché , donc à vous de faire le taf, pas à lui.

Tu m’étonne que beaucoup de **dev** vous **ghost** .

### **Aller à l'essentiel:**

Mes meilleures expériences avec des **recruteurs** sont quand on me propose une **offre claire** et **précise** , sans chichi et avec un **suivi** dans l’avancement du recrutement et surtout une fois dans la boîte demandé si tout va bien est un petit bonus qui fait plaisir.

**Pour résumer: Pas d’hypocrisie, pas de grand rentre dedans,** ne demandez pas à un **dev** que vous sollicitez vous même, du travail à effectuer en plus de son boulot.

## Ce qui plaît au Dev.

### **Les technologies :**

Faire rêver un **dev** n’a rien de très sorcier, il suffit de savoir quelles sont les technologie et outil qu’il aime utiliser au quotidien ainsi que ses aspirations sur quel langage il souhaiterait apprendre pour le plaisir ou monter en compétences.

Si vous commencez par demander si la personne est ouverte aux opportunités il y a une chance sur 2 que la réponse soit non, alors que le profil pourrait potentiellement être intéressé si on creuse un peu plus..

En posant la question suivante: Quel est ton langage de programmation que tu utilises le plus et quel serait celui que tu souhaites apprendre à titre pro ou perso , cela vous permet plusieurs choses:

- Engager la conversation sur quelque chose qu’il ou elle aime, ce qui permet de piquer sa curiosité (et donc de le garder au bout du fil).

- De savoir un peu quel langage il maîtrise et donc savoir tout de suite s'il correspond à l'offre ou si ça pourrait au moins l'intéressé.

En seulement une ou deux phrases vous saurez directement si la personne est un candidat potentiel ou non.

### Le télétravail et autre avantages :

Soyons sérieux 2 secondes, à une époque pas si lointaine la plupart des offres d'emploi mentionnait le super **baby foot** et autre **console de jeux** dans une ambiance cool pour attirer tous ces **gros geeks** mangeur de pizza accro à la caféine !

Sérieusement ? ça a déjà marché ? je ne pense pas.

En réalité, un **développeur** est une personne un minimum **intelligente** qui comprend très vite qu'il ou elle n'aura jamais le temps de toucher aux consoles ou baby foot .

Bon sinon on propose aussi une bonne mutuelle , des tickets restaurant et un remboursement de 50% sur les titres de transport , génial non?

Tout ça c'est bien joli mais presque toutes les boîtes proposent déjà cela non?

Est-ce vraiment des avantages ? en tous cas pas de **gros avantages**.

Il faut bien comprendre qu'un **développeur** touchant un salaire plus ou moins conséquent (selon le pays) n'a cure de faire moult économies sur les quelques piécettes rapportées par le remboursement des titres de transport ou tickets restaurant... il préférera un **gap** de salaire annuel ou prime sur objectif etc...

En tant que **dev** son **job** va lui prendre énormément de temps et d'énergie donc ce qu'il voit comme **avantage** doit avoir un rapport direct avec son métier.

Si vous pensez à son **confort** proposer leurs plutôt de bonne chaise ou autre matériel qui augmenterait leurs bien être pour leurs postes par exemple.

De réels **avantages** sont en priorité le **télétravail** (**number one**) , **horaires flexible** , **congé illimité**, **semaine de 4 jours**, voilà de vrais **avantages** qui **séduiront** et pourront pousser les **dev** à changer **illico** de poste.

Bien évidemment **l'argent** reste le **nerf de la guerre** et pour les **profils** les plus intéressés par l'argent , une **bonne proposition** sera toujours une évolution de salaire comparé à son poste actuelle (surtout qu'il est difficile de grimper niveau salaire dans la même boîte), un changement

de poste exemple passer **lead dev** ou autre ainsi que des placement type BSPCE , prime et autre moyen pour eux de faire fructifier leurs épargne.

## Les erreurs à éviter.

### Parler trop de l'entreprise :

Comme mentionné plus haut, dans 80% des cas la personne s'en tape royal de la boîte au premier abord, elle aura une importance si la personne est prise dans le poste mais avant rien n'est fait donc inutile de perdre trop de temps sur chaque candidat à leurs raconté toute l'histoire de l'entreprise de sa création, sa culture et sa rentabilité.

Peu importe où il travaille au final, du moment que le salaire tombe , pas de soucis.

Finis les illusions des super start up qui ont révolutionné le monde.

le **dev** veut une boîte solide certes, une entreprise qui a des valeurs pourquoi pas.

Même si parfois le **candidat** est en quête de sens dans son métier, il regardera avant tout son confort et les pepettes ( l'argent bien évidemment).

Donc rester concis, on se **concentre** sur son intérêt à **lui**, ce qui fera votre intérêt à **vous** !

### Faire semblant de si connaître :

Vous n'imaginez pas à quel point ça peut taper sur le système d'avoir une conversation avec un **non-tech** qui répète des **mot clés** sans rien comprendre de ce qu'il raconte ou encore qui s'en moque de ce qu'on lui répond.

Comment peut-il vous prendre au sérieux si vous lui dites recherchez un profil expérimenté alors que vous ne pourrez absolument pas évaluer son niveau.

Concentrez-vous sur ses expériences passées ainsi que les tâches qu'il ou elle a pu réaliser et faire le rapprochement avec l'offre proposée.

L'**astuce** serait même de la jouer fine (dans le respect de la personne) et de lui proposer une offre qui a votre sens pourrait être intéressante et le laisser lui-même faire sa propre **analyse**, cela vous permet d'avoir de **précieux indices** sur les **profils** que vous pourrez aborder en cas d'échec.

**C'est très important car lui seul sera capable d'estimer s' il a le niveau pour cette offre ou si l'offre n'a rien à voir avec ses compétences, vous éviterez ainsi de belles boulettes.**

**Et oui java et javascript c'est pas pareil !**

### Se mettre en avant :

Le **développeur** n'est pas dupe ! ils sentent tout de suite que la seule raison pour laquelle on les contacte ce soit pour le pognon (normal c'est le job de recruteur faut pas déconner).

De prime abord il pensera que vous vous en foutez de lui et que vous êtes prêt(e) à le débaucher de son job quitte à le ou la mettre dans une situation compliquée (il prend le risque de ne pas faire l'affaire et perdre son **CDI** ou ne pas aimer son nouveau poste) ce qui fait très **démarcheur**, (les gens qu'on **déteste** en général).

Je vous dis cela car c'est pour appuyer le fait que le **dev** n'est pas con, et qu'il sait très bien que c'est dans votre intérêt que vous l'appeliez, donc évitez de vous mettre vous ou le poste trop en avant.

La **meilleure des stratégies** est de penser à **lui** et son bien-être en priorité tout en restant **honnête**, l'idéal serait de montrer que vous recherchez un échange "**gagnant-gagnant**".

Au pire si il n'est pas intéressé tout de suite il peut l'être plus tard ou avoir dans son réseau des profils intéressants à vous proposer ou même être un futur client en recherche de bon profil.

Restez en contact.

### Les processus trop long:

Quand on doit attendre 2 semaines pour avoir un retour client, on est bien d'accord que notre **super profil** a le temps de se carapater à la concurrence ( merci au voisin recruteur qui pioche dans ma réserve de profil, après tout à la guerre comme à la guerre ).

Aucune personne n'aime attendre surtout si on n'a aucune nouvelle, pendant que vous recontactez le client pour glaner des informations, vos profils eux continuent leur vie et continuent surtout de se faire harceler par tous les petits copains recruteurs de la concurrence ou non.

Il ne faut pas se faire d'illusions, vous ne serez qu'un recruteur(se) de plus pour eux et si une offre passe à la trappe pour le dev, lui n'a rien perdu, par contre vous ...

Entre le client pas satisfait, le profil qui vous blacklist et votre frustration personnelle sans oublier votre supérieur qui vous demande où ça en est, la pression peut vite se faire sentir.

Si vous aimez la pression, vaut mieux l'apprécier dans un verre, santé.

Pour éviter toutes ces déconvenues, il est essentiel de maintenir le plus de contact possible, quitte à appeler ou envoyer des messages pour dire simplement que le processus avance.





## Conclusion:

L'honnêteté est plus efficace que l'hypocrisie, aller à l'essentiel sur la description du poste et rester en contact avec tous les développeurs que vous avez contactés, même si sur le moment il y a un refus, une occasion pourrait se révéler dans le futur donc veillez à garder de bon contact.