

Evaluer en ligne les compétences de programmation des candidats

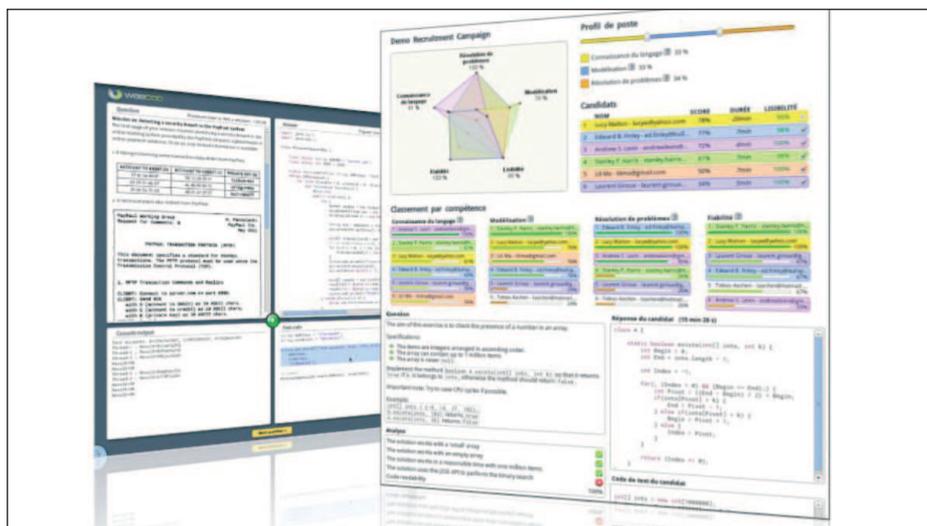
Weecod est un outil en ligne d'aide à la décision sur la partie technique du recrutement de développeurs en informatique.

Un processus de recrutement de développeurs informatique se déroule classiquement en trois étapes : un pré-filtrage technique est réalisé sur les CV ; les ressources humaines (RH) assurent des entretiens afin d'établir une 'short list' ; les entretiens techniques sont assurés par les services compétents de l'entreprise. Ce processus affiche cependant plusieurs failles : le contenu du CV est théorique et peut se révéler éloigné des compétences réelles des individus ; les RH n'ont pas les connaissances nécessaires pour juger ces mêmes compétences ; les techniciens de l'entreprise n'ont pas le temps d'assurer les entretiens en face à face afin de valider les capacités des candidats qui peuvent être évaluées via des QCM ne disposant généralement que d'exercices théoriques ! Dans ces conditions, un décalage très net subsiste entre les connaissances théoriques, sur lesquelles portent finalement le recrutement standard, et les compétences réelles des candidats et leur capacité à s'adapter à une mission.

Autre exemple classique, le jeune ingénieur diplômé qui sort de l'école se verra bloqué aux portes des entreprises qui recrutent, car son CV n'affiche que ses connaissances théoriques, qui peuvent là encore être validées par un QCM standard, mais n'affiche pas ses compétences acquises à titre personnel et qui en feraient pourtant un candidat directement opérationnel. L'entreprise préférera se tourner vers des profils experts qui affichent quelques années d'expériences...

Les fondateurs de la jeune start-up Cartser ont subi ces contraintes. Ils ont « galéré » de longs mois, diplôme en poche, avant de trouver une entreprise qui leur ouvre ses portes. De leurs expériences professionnelles, ils ont également constaté que souvent ce ne sont pas les personnes qui ont le plus de connaissances qui sont les plus appropriées

“ Les candidats sont invités à montrer ce dont ils sont capables...”



à être positionnées sur certaines tâches en entreprise. « Ce sont plutôt les personnes qui ont la tête sur les épaules, une capacité de recul et de décortiquer les problèmes qui sont généralement intéressantes, en particulier pour les tâches de R&D ou qui demandent réflexion », constate Frédéric Desmoulin, à l'origine de la création de Cartser. « Dans une SSII, au quotidien et au delà de la connaissance des standards de type Java ou C++, le développeur informatique peut être amené à travailler sur des problématiques complexes, qui demandent à être rapidement opérationnel. De même chez un éditeur de logiciels, participer à la R&D soulève des problématiques qui demandent réflexion. »

Se posant la question de ce qui est important pour le recrutement d'un développeur informatique, Cartser se propose d'inverser les processus via son offre en ligne Weecod, une plateforme d'évaluation des compétences techniques en programmation qui permet de simuler des problèmes concrets et demande aux candidats d'élaborer une solution en programmant dans un éditeur de code interactif en ligne. Ce dernier permet de coder, de compiler, de tester le code, et de soumettre la solution à un

exercice. « Weecod est orienté vers l'extraction chez le candidat de sa capacité à structurer son raisonnement afin d'essayer de décortiquer un problème et de l'amener à une solution, décrit Frédéric Desmoulin.



Nous avons conservé le volet connaissances, qui est important pour les technologies, les langages, les frameworks, afin de mesurer si le candidat peut être très rapidement opérationnel sur ces thèmes. Mais

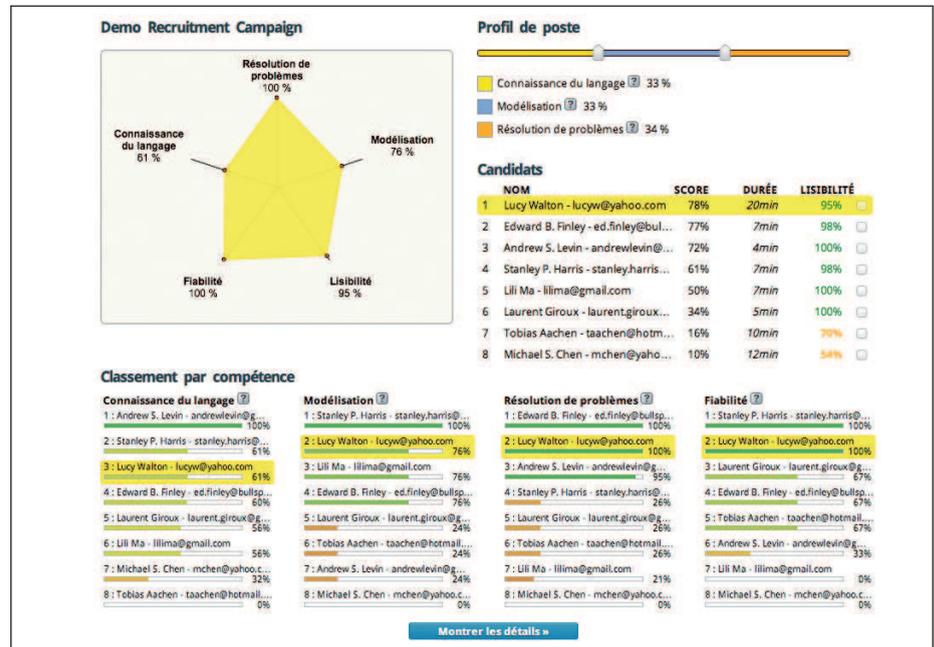
nous allons plus loin sur sa capacité à structurer un raisonnement. Notre démarche d'inversion du processus a une finalité démocratique : elle n'est pas basée sur un CV souvent incorrect, mais sur l'évaluation des compétences réelles du candidat. »

L'entreprise qui recrute définit une fiche de poste et valorise ses priorités en termes de compétences techniques : CONNAISSANCES, le candidat sera-t-il rapidement opérationnel ? ; RESOLUTION, sera-t-il capable de traiter des algorithmes complexes ? ; MODELISATION, pour qualifier le profil architecture, etc. Le recruteur peut jouer sur les curseurs qui délimitent la valeur de ces compétences selon le profil recherché, par exemple en donnant plus de

Des concours de programmation

Dans ses cartons, Cartser a le projet de proposer dès 2012 des concours de programmation à destination des étudiants. Ce programme ambitieux est destiné à permettre aux entreprises et aux start-up partenaires de se sourcer auprès des jeunes qui ont du talent. Les universités et écoles de formation à l'informatique, d'une part, et les entreprises ou organisations intéressées par ce projet sont invitées à prendre contact avec la jeune entreprise.

valeur aux 'connaissances' pour un programmeur, ou plus de 'modélisation' à un responsable de projet. Une fois les candidats testés sur Weecod, l'entreprise dispose d'un rapport qui les classe selon leurs compétences, ce qui permet d'extraire les bons profils. Les RH n'ont donc pas besoin de disposer d'une expertise technique pour évaluer et valider les compétences, sans entretiens techniques et sans faire appel aux ressources internes de l'entreprise. Côté langages, Weecod couvre actuellement Java et PHP. C#, C et C++ sont en préparation. Suivront Python et Ruby. Weecod s'adresse à toutes les entreprises



et organisations qui, ne souhaitant pas ou ne disposant pas des ressources pour consacrer leurs moyens techniques au recrutement, cherchent un outil de sélection des candidats qui réduise le traitement individuel. Une démarche d'industrialisation qui séduit les cabinets de recrutement qui n'ont pas d'expertise pour valider les compétences des candidats, ainsi que les SSII qui

entendent adopter une approche humaine et qualitative du recrutement. Enfin, comme toute jeune start-up, Cartser se cherche encore sur son modèle économique. La solution est proposée en mode SaaS, avec des formules dont le prix varie en fonction des volumes. Elle devrait évoluer vers des systèmes de forfaits et d'abonnements mensuels. **Yves Grandmontagne**

Soutenir les TPE et PME de l'informatique

Ils sont 50 000 freelances et TPE du numérique en France, porteurs d'innovation et d'agilité, à la recherche de visibilité, de business, voire de légitimité. La CICF Informatique et le MUNCI s'engagent mutuellement pour faire entendre leur voix.

Le partenariat engagé entre la CICF (Chambre de l'Ingénierie et du Conseil en France) Informatique et l'association professionnelle des informaticiens MUNCI, est un rappel sur le positionnement en équilibre instable des freelances, TPE et PME du secteur du numérique en France. Ces entreprises sont au nombre de 50 000, elles représentent plus de 90% des entreprises du secteur, et occupent 63% des emplois informatiques. « Les TPE et PME du numérique sont mal considérées, voire pas du tout, et subissent le déréférencement, nous confie **Marie Prat**, présidente du CICF Informatique



Marie Prat, présidente du CICF Informatique

CICF Informatique. *Nous avons la volonté de les fédérer plus largement, afin d'être plus nombreux et de faire entendre nos voix.* » Les deux organisations établissent un bilan peu encourageant pour les acteurs du secteur. Farouchement indépendants au point de n'être qu'une minorité à se faire représenter – à peine plus de 500 adhérents et affiliés à la CICF sur 50 000 entreprises, et 2 300 au Munci sur 550 000 informaticiens ! - ils doivent faire face à de nombreuses difficultés. A commencer par la pratique de plus en plus manifeste de la sous-traitance en cascade.

Un mal qui gangrène les ressources des TPE/PME

Comme le fait remarquer Régis Granarolo, président du MUNCI, « La spécialisation du numérique passe par des petites structures ».

Freelance, consultants indépendants, TPE et PME sont aujourd'hui une source de compétences, d'innovation et d'agilité dans laquelle piochent les grands acteurs du secteur à la recherche d'experts au profit de leurs clients. Le constat est alarmant : trop souvent, c'est l'expertise vendue en bout de chaîne par un spécialiste officiant au sein d'une petite structure qui permet à l'entreprise de grande taille d'honorer le marché négocié au prix fort avec son client. Résultat, selon Marie Prat, « La problématique du tarif journalier de la prestation intellectuelle, qui en France

« Notre but est que les petites structures soient correctement rémunérées »

Marie Prat, présidente du CICF Informatique.