

Une nouvelle rencontre nous a rassemblés le lundi 8 septembre 2008, sur le thème de l'évolution des métiers de l'informatique et des pratiques de recrutement. Corinne Zerbib en assurait l'animation. Le présent compte rendu rapporte les propos échangés lors de cette rencontre dont le sujet fut double : emploi dans les technologies de l'information et usage des technologies de l'information dans l'emploi.

Le conférencier

Corinne Zerbib est fondatrice de Jobetic.net. C'est après plus de 8 ans passés en SSII qu'elle est devenue journaliste à 01, où elle a été responsable de la rubrique service-emploi pendant 7 ans. En 2002, elle crée sa propre agence de presse Alias Presse. Elle publie en 2005 « Rechercher un emploi sur Internet » aux éditions « J'ai lu », pour expliquer aux candidats les coulisses des sites de recherche d'emploi.

C'est en 2006 qu'elle ouvre le site Jobetic.net, en poursuivant simultanément une activité d'agence de presse. C'est toujours avec intérêt que nous continuons à lire les dossiers réalisés par Corinne pour 01.

L'emploi dans les technologies de l'information

Une pénurie annoncée

Corinne cite en introduction le rapport Pascaline (association regroupant plusieurs grandes écoles et Syntec Informatique - www.assopascaline.fr) sur l'emploi et la formation dans les métiers des Technologies de l'Information et de la Communication (STIC¹).

Citons quelques éléments quantitatifs :

« L'ensemble des secteurs d'activité, fabricants ou distributeurs, secteurs utilisateurs, SSII, institutions de formation et de recherche publique, emploie un total de 539 244 ingénieurs ou techniciens reconnus comme exerçant un métier centré sur l'informatique, dont respectivement 171 837 et 55 915 travaillent dans le secteur Logiciels et Services — en incluant sous ce vocable, outre les SSII, les sociétés de Conseil en Systèmes Informatiques ou de Conseil en Technologies et les éditeurs de logiciels. »

Une typologie des familles de métiers y est présentée, distinguant les métiers des entreprises clientes et ceux des SSII :

« En informatique de gestion, on distingue, au sein des entreprises utilisatrice six familles de métiers : la maîtrise d'ouvrage, le support et l'assistance aux utilisateurs, l'exploitation des équipements,

l'ensemble études, développement et intégration, le support technique interne, l'administration et la gestion de la DSI. Les emplois des SSII représentent cinq grands métiers : le développement au sens large (incluant l'architecture), la maintenance, la gestion de projet, la vente et les réseaux. Ces métiers s'exercent dans les domaines de la direction et de la stratégie, du conseil et de la maîtrise d'ouvrage, du développement et de l'intégration, de la gestion de réseau, de la relation au marché, ainsi que de l'exploitation et de l'infogérance. »

Officiellement, il y aurait une pénurie grave d'ingénieurs mais ce constat est bien discutable, cette pénurie étant hyper sélective : elle porterait en réalité essentiellement sur des ingénieurs de moins de 5 ans d'expérience, maîtrisant des technologies Java J2E ou .net ainsi que les ERP et quelques technologies bien délimitées.

Le discours sur la pénurie massive semble essentiellement médiatique.

Des changements profonds

En matière d'emploi, on note ces dernières années des changements profonds dans le secteur des technologies de l'information :

- d'abord le phénomène d'externalisation : selon Syntec, l'offshore serait marginal, mais répond à la demande des clients ;
- puis ce qu'il est convenu d'appeler l'industrialisation dans les SSII, c'est-à-dire le développement de plateformes pouvant regrouper jusqu'à 350 personnes affectées à des activités de développement et de TMA (Tierce Maintenance Applicative) : de véritables usines à logiciel où les tâches et les fonctions sont bien définies. Le développeur y est complètement cadré et sa créativité bridée. Autre conséquence de cette industrialisation : les grands comptes ont du mettre en place de véritables « armées mexicaines » pour piloter les équipes en offshore.

L'usine à logiciel déconnecte le développeur du client. Les consultants, qui ont des profils fonctionnels adaptables, n'ont certes pas un job facile : ils assurent le front-office, en formalisant le besoin du client puis en l'expliquant au chef de projet du centre de service. On voit ainsi s'installer une

¹ STIC : Sciences et Technologies de l'Information et de la Communication

dichotomie entre front et back-office. Les consultants y sont les nouveaux hommes orchestres.

Autre constat, celui du changement des appellations : dans le dossier salaire 2002 de 01, il était encore question d' » opérateurs de saisie » et d' » analystes d'exploitation ». En 2005 sont apparus les « consultants en systèmes d'information et en stratégie e-business ». L'Analyste-programmeur a quasiment disparu de la terminologie, il n'y a plus ni analyste ni concepteur, mais des « consultants métier ».

La demande porte essentiellement sur les bac+5, au détriment des bac +2, souvent refusés.

De nouveaux métiers ont fait leur apparition, comme par exemple :

- les architectes ;
- les RSSI (Responsables Sécurité des Systèmes d'Information).

Il y aurait pénurie d'architectes mais, encore une fois, il faut relativiser : Selon l'Association nationale des informaticiens de France, 200 architectes manquent en tout et pour tout à l'appel, toutes entreprises confondues. Le recrutement de ces profils se fait la plupart du temps via les prestataires.

Syntec Informatique et le Cigref ont reformulé la définition des métiers, en mettant en place des grilles utilisées dans les annonces. Sur le terrain la situation est différente, loin de ces grilles prédéfinies, les missions ont un contenu élastique selon les projets et font appel à des compétences diverses, difficiles à faire rentrer dans un cadre strict. L'important est d'être souple et réactif. La place accordée aux consultants fonctionnels n'apparaît pas dans les grilles ni dans le référentiel des compétences.

En production informatique, il y a aujourd'hui moins de personnel, mais de plus haut niveau. Les référentiels comme ITIL et CMMI favorisent l'industrialisation. La qualité du travail s'en trouve fortement améliorée, mais pas forcément celle de l'emploi.

La question de l'âge

Les seniors rajeunissent : à 30 ans on est trop vieux, senior à 27 ans.

Travailler dans une usine à logiciel c'est un choix, cela peut être rassurant, mais après dix ans, la question de la suite de la carrière se pose : que faire ? Les développeurs qui en sortent n'ayant pas eu de contact clients sont « quasi autistes ».

Enseignement et formation professionnelle

L'enseignement secondaire ne permet pas aux jeunes de se faire une idée des métiers de l'informatique : les gamins du collège s'imaginent que l'informatique cela consiste à développer des jeux vidéo, ils n'ont aucune idée des métiers, ils ne connaissent rien à l'informatique...

Comme nous le constatons dans le « Guide des certifications SI », publié chez Dunod par ADELI, le business des certifications de personnes se développe.

Pratiques de recrutement

On peut s'interroger sur la réalité des annonces en informatique : la pratique des annonces bidon se développerait-elle ? C'est une forme d'intelligence économique pour savoir ce qui se passe ailleurs, chez les concurrents. Il s'agit d'entretenir un vivier, pas vraiment de recruter.

Les prix n'augmentent pas ; les salaires sont stationnaires. Certaines SSII se vantent d'un turnover de 33% et l'on constate que depuis 2005 le turnover est énorme. Les entreprises naviguent à court terme. La mise en place de la GPEC (Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) est jugée irréaliste par tous. Comment pourrait-on se projeter dans l'avenir ? Il s'agit de répondre aux besoins immédiats du client. Depuis 2000, la relation client fournisseur s'est inversée : on paye en quelque sorte le passage à l'an 2000 et à l'euro ; c'est la fin des vaches grasses pour les prestataires.

Typiquement français, le phénomène des grandes écoles et la dictature du diplôme entraînent la reproduction des élites à l'identique. Quelques opérations timides tentent la diversité, mais en réalité le risque pris sur le recrutement est minime. La situation pourrait toutefois évoluer, les universités françaises sont aujourd'hui en pleine réforme.

Métier ou compétences ?

La notion de métier tend à s'effiloche. Je suis architecte, développeur...c'est un intitulé. Sur le terrain, les appellations sont dépassées, ce sont les compétences qui importent, « on sait faire des trucs, ça s'améliore, on est de plus en plus efficace ».

Dans un univers de plus en plus souple, les opportunités de réalisation sont multiples : « les métiers c'est figé, pas les compétences ».

Certains pays, tels la Pologne et les Pays-bas, l'ont bien compris et ont construit des référentiels de compétences, plus efficaces que nos grilles métiers.

Usage des technologies de l'information dans l'emploi

Comment se servir d'Internet pour trouver un emploi ? Ceux qui ont essayé ou ceux qui consultent régulièrement Jobetic, savent que ce n'est pas si simple et qu'il y a des précautions à prendre. Les définitions de jobs sont la plupart du temps hyper stéréotypées, tout comme les critères de sélection.

Les réseaux sociaux c'est pour l'élite, pour créer et alimenter un blog, il faut savoir écrire. Des réseaux tels que Viadeo (<http://www.viadeo.com>) ou linkedIn (<http://www.linkedin.com>), cela est utile dans les domaines high-tech et marketing.

Les annonces sur Internet, c'est surtout pour les jeunes, nous déclare Corinne. Même s'il existe quelques sites d'annonces sérieux, comme ceux des jeudis (<http://www.lesjeudis.com>) ou celui de l'APEC (<http://www.apec.fr>), au-delà de 5 ans d'expérience, il vaut mieux utiliser le réseau. Et après 40 ans, de toute façon, le CV en ligne ça ne sert plus à rien : Les CV de plus de 10 ans d'expérience sont souvent jetés.

Alors, comment faire ? Il faut d'abord avoir un bon CV, dans la forme attendue (essayez sur Jobetic le test de CV http://www.jobetic.net/Testez-votre-CV_a1077.html).

Le CV doit être classique pour être correctement traité par l'analyse automatique : il faut que le robot analyseur repère les mots clés.

Pour que le CV soit correctement analysé, l'idéal serait un format XML, La commission européenne a bien proposé un modèle de CV européen :

(http://europass.cedefop.europa.eu/europass/preview.action?locale_id=3), mais ce modèle n'est précisément pas correctement décrypté par les robots analyseurs, du fait de sa présentation sous forme de tableau !

Un « bon » CV devrait panacher compétences et expériences généralistes et spécialisées.

Les recruteurs intéressés par votre CV vont vérifier si vous existez sur le web, dans les forums. Des entreprises comme Accenture ou Areva font des

opérations sur Second Life, d'abord pour le bénéfice image qu'elles en retirent.

Comment le marché va-t-il évoluer dans les années à venir ? Difficile à dire. Les SSII n'ont pas de visibilité. Les jeunes privilégient dans leurs recherches les grandes entreprises aux petites, ils aimeraient combiner aventure et sécurité. Face à l'entreprise, ils manquent d'information....

L'évolution de l'offre informatique vers le service avec la vague Saas (Software as a service), modifie le besoin : Il faut encore moins de mains et plus de cerveaux.

Conclusion

Faut-il tous devenir indépendants ? Corinne n'a pas de conseil à donner, elle se positionne en tant que journaliste neutre, mais lâche quand même quelques recommandations :

- anticiper,
- entretenir votre réseau,
- être prêt en cas de licenciement.

Nous pouvons y rajouter :

- adhérer à ADELI,
- lire jobetic,
- se préparer à l'étape suivante... ▲

contact@jobetic.net