

Entretien avec Frédéric Marcoul, Directeur R&D Back Office chez Spotter

« Considérer une candidature sans à priori et évaluer quelqu'un sur la logique qu'il met en œuvre pour développer »

Spotter est un éditeur de logiciels fournissant solutions et applications pour les métiers de la Communication, du Marketing et de la Gestion des Risques. Employant aujourd'hui 40 salariés dont une partie à l'étranger, la société déploie son expertise dans le text mining et la mesure des opinions sur les médias en ligne, et notamment les médias sociaux. Pour mener à bien un programme d'innovation ambitieux, son centre de R&D est régulièrement à la recherche de nouveaux talents aux compétences pointues.

Pourquoi avoir choisi les challenges CodinGame pour votre stratégie de recrutement?

Des expériences décevantes avec des cabinets de recrutement nous avaient conduits à ne plus externaliser nos recrutements. Nous gérons donc l'embauche de nos développeurs en interne, avec des méthodes classiques. Dans ce contexte, la difficulté est d'arriver à identifier des profils de passionnés, sachant que les qualités que nous recherchons en priorité chez un candidat sont la curiosité et le goût pour les technologies. Quand nous avons découvert les challenges CodinGame, l'aspect ludique de la compétition, combiné à l'idée de sélectionner quelqu'un sur sa manière de réfléchir, de résoudre des problèmes, constituaient une vraie valeur ajoutée et nous avons décidé de tenter l'expérience.

Quels profils recherchez-vous ?

Pour notre pôle R&D Back-Office, nous recherchons traditionnellement des profils de développeurs Java / J2EE plutôt expérimentés. Mais suite au challenge, nous avons recruté Dimitri qui est un vrai contre-exemple. Le fait qu'il n'ait à son actif que deux années d'expérience professionnelle contraste réellement avec la qualité de son code, qui est ressortie dans ses réponses au concours. Dimitri sait également faire preuve de proactivité et de curiosité dans son travail. Sans le CodinGame, nous n'aurions peut-être jamais repéré ce profil qui nous satisfait complètement.

Quels sont pour vous les principaux avantages de recruter via un challenge de programmation CodinGame ?

Les mots qui me viennent sont : efficacité, précision et rapidité. Sur le papier, les développeurs ont du mal à se vendre, à présenter leurs compétences réelles. C'est tout à fait ce qui s'est passé pour Dimitri. Alors que son CV ne nous aurait pas naturellement conduits à aller vers lui, le concours nous a permis de considérer sa candidature sans à priori. Nous avons pu observer comment il structurait son raisonnement, quelle logique il mettait en œuvre pour développer. Et cela nous a convaincus qu'il serait un excellent élément.

Témoignage candidat : Dimitri Lebel

Pouvez-vous vous présenter et présenter votre parcours professionnel ?

Je m'appelle Dimitri Lebel, j'ai 30 ans, j'habite près de Montpellier. Au départ, je n'ai pas de formation dans l'informatique. J'ai un BTS en Productique – Mécanique. J'ai travaillé pendant 5 ans dans l'industrie automobile et en 2010, la société où je travaillais a été touchée par la crise. Il y a eu un plan social et plus de la moitié du personnel a été licencié. J'en ai profité pour me lancer dans une reconversion professionnelle : j'ai suivi une formation de concepteur-développeur informatique à l'AFPA. J'ai obtenu ma première expérience en 2011 comme développeur chez un éditeur de logiciels.

Pour quelles raisons avez-vous décidé de participer au concours CodinGame ?

J'ai entendu parler du concours CodinGame par bouche-à-oreille. J'ai trouvé que c'était un moyen intéressant de pouvoir trouver un emploi, avec le principe du challenge qui est plutôt amusant. C'était pour moi l'occasion de tenter une nouvelle expérience, et j'aimais bien le côté défi de programmation.

Comment se déroule un challenge CodinGame du point de vue d'un développeur ?

Le CodinGame c'est un concours de code qui permet aussi de trouver un emploi. J'ai commencé par aller m'entraîner sur le site, j'ai fait quelques passages sur la page de test pour voir de quoi il s'agissait. Puis je me suis inscrit. Au niveau du code, je ne m'attendais pas réellement à ce type d'exercices, pas évidents au premier abord. Dans la pratique professionnelle que j'ai de la programmation, je suis plutôt spécialisé dans les interfaces, et là, j'ai pris plaisir à réfléchir sur des algorithmes différents, qui m'ont réellement demandé de la réflexion.

Qu'est-ce qui vous a plu dans ce mode de recrutement innovant ?

Après ma reconversion à l'AFPA, j'ai recherché un emploi par des moyens classiques : en envoyant mon CV, il m'a fallu 1 an pour être recruté sur mon premier poste de développeur. Là, il a suffi d'un seul CodinGame, et je suis tout de suite rentré en contact avec 3 sociétés qui m'intéressaient. De manière générale, l'intérêt du concours c'est qu'on obtient tout de suite une réponse de l'entreprise, que ce soit positif ou négatif. Ce qui est positif, c'est que les sociétés chez qui on postule savent déjà de quoi on est capable, en se basant sur nos résultats et sur comment on a codé. Je trouve aussi que les annonces sur le portail sont plus claires que les annonces traditionnelles, elles sont plus précises notamment sur ce qui est attendu au niveau technique.

Comment se sont passées les mises en relation avec les entreprises ?

Globalement, j'ai eu un premier contact sous 15 jours. J'ai passé plusieurs entretiens téléphoniques et les échanges se sont poursuivis sur une période de 2 mois. Le concours permet une meilleure accroche avec les sociétés, il n'y a pas d'ambiguïté sur les compétences professionnelles. Une entreprise m'a quand même demandé de repasser un test technique, mais pour les autres, le fait d'avoir fait mes preuves au CodinGame a suffi. En tout cas pour le poste que j'occupe aujourd'hui, on ne m'a pas fait repasser d'entretien technique et mon parcours n'a pas été un frein !