

7 questions à poser à un développeur en entretien RH

Comment recruter un·e développeur·se lorsque l'on n'y connaît rien ? Pour un recruteur non tech, les questions d'entretien les plus efficaces sont basées sur des exemples concrets qui démontrent la capacité d'un candidat à travailler dans des circonstances difficiles. En voici quelques unes à utiliser.

En matière de recrutement de développeurs, la phase de l'entretien RH doit permettre, avant la vérification des compétences techniques, de porter une attention particulière aux "soft skills" ou compétences transversales des candidats, comme la capacité de communiquer, de s'adapter à des environnements qui évoluent rapidement ou de performer sous pression.

Mieux vaut ne pas essayer d'emmener les développeurs sur le terrain technique si vous n'avez pas de compétences en la matière : vos candidats vont vite s'apercevoir de que vous ne maîtrisez pas votre sujet. L'enquête annuelle CodinGame 2019 sur le recrutement tech indique que ce qui rebute le plus développeurs en entretien d'embauche est d'avoir à faire à "*des professionnels RH qui ne comprennent pas la programmation*". Laissez plutôt vos managers opérationnels se charger de l'entretien technique.

Pour un recruteur non tech, les questions d'entretien les plus efficaces sont basées sur des exemples concrets qui démontrent la capacité d'un candidat à

travailler dans des circonstances difficiles. La clé pour instaurer un dialogue de qualité est d'encourager les candidats à parler d'eux à travers leur expérience métier et leur parcours. Voici 10 questions d'entretien qui ont été testées et validées par des recruteurs du monde entier.

1. Pour quelles raisons aimez-vous la programmation ?

C'est une question centrale qui vous permet de valider que vous avez à faire – ou non – à un·e candidat·e passionné·e. Méfiez-vous des développeurs qui ont de la difficulté à expliquer pourquoi ils aiment programmer, tout comme de ceux qui exercent ce métier pour des raisons alimentaires et/ou parce qu'il est facile de trouver un emploi dans le secteur. Un bon programmeur est avant tout un programmeur qui aime coder pour le plaisir de résoudre des problèmes et de relever des défis.

2. Qu'est-ce qui vous a plu et déplu dans votre environnement de travail précédent ?

Les développeurs·se ont généralement des préférences stables concernant l'environnement de travail qui leur est favorable, quelle que soit l'entreprise où ils travaillent. Plus leur environnement de travail favori se rapprochera de celui de votre entreprise, plus ils auront des chances de s'épanouir et de rester. Par exemple, si un candidat vous indique apprécier particulièrement les méthodes agile alors qu'elles ne sont pas en place chez vous, il s'agit d'un point de vigilance.

3. Que pensez-vous de la revue de code entre pairs ? Appréciez-vous de vous prêter à l'exercice ?

Une revue de code entre pairs est l'examen attentif par un autre développeur de l'équipe du code produit par un collègue. L'objectif de ce regard croisé est d'obtenir un code plus *maintenable* et de meilleure qualité, tout en limitant les bugs. Si le but est louable, tous les développeurs n'apprécient pas pour autant qu'on mette le nez dans leur code source. Utilisez cette question d'entretien pour vous faire une idée de la façon dont vos candidats travaillent en équipe.

Voyez s'ils ont l'esprit coopératif, s'ils aiment recevoir des feedback et apprendre des autres, surtout de ceux qui ont une expertise différente de la leur.

4. Donnez-moi un exemple récent d'une situation qui vous a particulièrement stressé(e) au travail. Que s'est-il passé ? Comment avez-vous surmonté cette épreuve ?

Déterminez ce qui apparaît comme un facteur de stress pour vos candidats et observez comment ils sont capables d'y faire face. La réponse du candidat doit ici refléter sa capacité d'adaptation lorsque les événements ne se déroulent pas comme prévu et vous éclairer sur leur capacité à agir et à trouver des solutions sous pression – une constante dans le métier.

5. Parlez-moi du projet sur lequel vous avez travaillé et dont vous êtes le/la plus fier(ère). Qu'est-ce qui a particulièrement bien fonctionné ?

La réponse à cette question devrait vous donner un aperçu du système de valeurs de vos candidats et de la manière dont ils perçoivent leur propre travail. Le ton employé dans la réponse, l'attitude, seront autant d'indices qui laisseront s'exprimer leur personnalité (à savoir s'il s'agit d'une personne plutôt modeste ou avec une forte estime de soi).

6. Quel est le projet dont vous êtes le/la moins fier(ère) et que vous considérez comme un échec ? Que feriez-vous différemment ?

Cette question est l'une de nos préférées. Nous faisons tous des erreurs : échouer, c'est aussi la meilleure façon d'apprendre. Vous aurez besoin d'identifier des programmeurs qui pourront apprendre de leurs erreurs pour

faire mieux la prochaine fois. Laissons-les donc expliquer en entretien comment ils ont fait face à leur pire échec et comment ils sont sortis de cette situation. Si vous n'obtenez pas assez de détails ou si le candidat reste vague, creusez pour en savoir plus. L'idée n'est pas de déstabiliser mais bien de s'assurer du niveau d'intégrité de la personne et de sa capacité à s'exprimer sur les événements où elle s'est sentie déstabilisée.

7. Quelle technologie souhaiteriez-vous apprendre cette année ?

C'est dans la nature des développeurs d'être curieux et d'aimer apprendre. Leur métier appelle à une mise à jour permanente de leurs connaissances dans un environnement technologique qui évolue très vite. Posez-leur cette question pour savoir quelle technologie les intéresse et si elle correspond à ce que votre entreprise utilise ou prévoit d'utiliser.

Un entretien RH réussi doit vous permettre de repérer des développeurs passionnés, intègres et motivés. Pour conclure votre échange, vous pouvez également demander où ils se voient dans quelques années. Cette question vous aidera à faire la différence entre un candidat qui aspire à évoluer vers des fonctions managériales, et un autre qui préfère réaliser son potentiel en tant que développeur qui continue de mettre en oeuvre son expertise.

Aude Barral est la cofondatrice de CodinGame