Comment évaluer les compétences techniques des développeurs avant l'embauche ?

L'évaluation des compétences techniques des développeurs est une étape incontournable dans tout processus de recrutement informatique. La majorité des erreurs de recrutement dans la tech étant dues à un manque de compétences techniques.

Temps de lecture : minute

---

28 août 2019

Dans la liste de compétences citées sur le CV d’un développeur, les compétences techniques sont celles que vous pourrez évaluer avec le plus de précision. Voici 5 façons de valider les compétences en programmation de vos candidats développeurs avant l’embauche.

1. L’étude du portfolio

Tout développeur passionné, aussi junior soit-il, se doit d’avoir un portfolio de programmeur. Les portfolios sont le meilleur moyen pour les développeurs de mettre en valeur leurs compétences en code par le biais de projets personnels. Ils se présentent sous différentes formes et tailles, allant de simples pages Web à des projets logiciels complexes.

De bonnes compétences en communication seront toujours à privilégier pour un poste de développeur et un portfolio est aussi un excellent moyen de valider la capacité d'un candidat à expliquer et à présenter son travail. Enfin, l'examen du portfolio et l'exploration du code source de

certains projets peuvent servir de base de dialogue avant un entretien et vous aider à construire des questions sur mesure à utiliser lors du processus de recrutement.

2. Jetez un coup d'œil à leur compte GitHub

GitHub est une ressource inestimable à considérer lors de l'embauche de développeurs. Cette plateforme peut être vue comme un showroom en ligne qui présente les projets open-source sur lesquels les développeurs travaillent. Pour les développeurs, l'intérêt de posséder un dépôt GitHub est de montrer qu'ils peuvent écrire du code lisible et maintenable que d'autres personnes peuvent facilement comprendre ou utiliser.

En tant que recruteur, avant de vous plonger dans ce code pour en analyser la clarté, la lisibilité et la structure, commencez par vérifier des métriques très simples telles que le nombre d’abonnés qui suivent votre candidat (signe de réputation), la date à laquelle le candidat a rejoint GitHub comme indication de son niveau d'expérience, les langages de programmation et technologies, le nombre de projets auxquels il participe et l’activité publique du candidat représentée par le nombre de contributions apportées au site.

3. Demandez-leur comment ils utilisent Stack Overflow

Stack Overflow est, dans sa forme la plus immédiate, un site de questions-réponses sur tout ce qui concerne la programmation informatique. Le site est une mine de d’informations que tout développeur utilise quotidiennement. Il est parfait pour mesurer le niveau de connaissances d'un candidat et son implication dans la communauté des développeurs.

Vous pouvez rapidement vérifier la réputation des développeurs sur Stack

Overflow ainsi que leurs réponses les plus appréciées : le taux de réputation est d'autant plus objectif qu'il a été accordé par les pairs.

4. L’entretien de code à distance ou “Live coding”

Parce qu'il est sans doute l'étape la plus complexe et stressante que les développeurs sont amenés à rencontrer dans un processus de recrutement, l’entretien de code à distance qui se fait par partage d'écran est très peu populaire dans la communauté des développeurs. Pourtant, c’est un exercice très intéressant. L'objectif pour le candidat est d’aborder la session dans sa globalité comme une opportunité de dialogue constructif avec son futur employeur.

Du point de vue du recruteur, les tests de programmation via visioconférence constituent une source d'informations très pertinente. Ils permettent d'observer la logique du candidat, sa capacité à expliquer ce qu'il fait, comment il structure sa réflexion et gère sa capacité à coder sous pression. Ils permettent aussi de tester ses compétences en communication et ses capacités de collaboration au sein d'une équipe (dans le cas d’entretiens collectifs).

5. Les tests techniques automatisés

Les tests techniques en ligne sont l'un des moyens les plus efficaces de sélectionner et comparer les développeurs avant l'embauche. Cette méthode d’évaluation des compétences a fait ses preuves pour identifier et recruter des développeurs qui possèdent les compétences requises pour un poste donné. Lors d’un test de recrutement en ligne, les candidats sont appelés à coder pour résoudre des problèmes concrets qu'ils pourraient rencontrer en milieu professionnel. Le code est automatiquement analysé par le système avec la production d’un rapport

d’évaluation. En plus d'optimiser le processus de recrutement, ces tests permettent d'améliorer significativement l'expérience des candidats.

Les tests techniques en ligne permettent aux recruteurs de gagner beaucoup de temps tout en sécurisant leurs embauches sur le plan technique. Ils remplacent avantageusement les tests papier/crayon ou sur tableau blanc, tout en donnant aux développeurs l'occasion de démontrer leurs compétences et d’être évalués de manière objective, au-delà du CV.

Aude Barral est cofondatrice de CodinGame

Article écrit par Aude Barral