

Commentaire Sur Profession-Web

Adrian Kosmaczewski

2007-11-13

J'ai posté le commentaire suivant dans un article paru aujourd'hui sur Profession-Web:

“On n'est là pour lui, car C'EST LUI QUI ENGAGE.”

Je pense que l'état d'esprit de la phrase ci-dessus explique le turnover élevé et le bas rendement en général de l'industrie du software et du web en Suisse (particulièrement dans le consulting). Je ne suis en aucun cas d'accord avec cette façon de voir les choses.

L'employeur me paie un salaire, certes, mais il faut être clair sur un point: en tant qu'employé je lui offre 40 heures par semaine de mon temps CPU. Et ce n'est pas peu, compte tenu des open-space bruyants, des interruptions sans cesse et des horribles environnements de travail que certaines entreprises offrent à ses employés. Sans compter celles qui se donnent un plaisir de payer des salaires bien en-dessous de ce que le marché offre, ou qui n'offrent aucun programme de développement de carrière, sous la justification de voir les développeurs comme des machines à taper du code et rien d'autre.

On ne travaille pas POUR un employeur, mais AVEC un employeur. La différence est ENORME. Ce n'est pas une relation unidirectionnelle, mais bien bidirectionnelle.

Lors d'un entretien, c'est aussi au “candidat” de voir en quelques minutes si le cadre de travail, le projet et surtout les gens, sont agréables, intéressants, pour savoir s'il vaut la peine de signer le contrat. L'employeur doit donc aussi préparer l'entretien, chaque jour, en faisant de son entreprise celle qui sortira du lot, pour que les meilleurs viennent à lui.

Le livre “Peopleware” a été écrit il y a 20 ans exactement, et pourtant peu de professionnels RH en Suisse romande en ont entendu parler (encore moins lu). Le marché du soft et du web n'est pas similaire aux autres: le turnover peut tuer une entreprise qui compte sur le génie de ses employés, mais il faut savoir aussi que c'est la branche de l'industrie dans laquelle il est le plus simple du monde de changer de travail.

Alors, pas d'autre solution: il est temps de changer les mentalités.

Tant que les sociétés ne se rendent compte (à la façon de Apple, Sun, Microsoft ou Google) qu'il faut créer un cadre de travail exceptionnel pour y accueillir des gens exceptionnels, tout cela pour créer des services et des produits exceptionnels, qui vont générer des bénéfices exceptionnels, les entretiens d'embauche suivront un cours plutôt "classique", avec une claire distinction "employeur / employé" basés sur une hiérarchie digne du moyen âge, et non pas du 21ème siècle.