Qu'est-ce qu'une SSII ?

Par la rédaction de developpez.com

Date de publication : 22 novembre 2006

On entend beaucoup parler des SSII, en particulier concernant certaines de leurs pratiques douteuses. Cet article a pour but de faire le point sur les SSII, de présenter leur principe de fonctionnement (en particulier aux jeunes diplômés qui ont de fortes chances de trouver leur premier emploi au sein d'une SSII) et d'exposer certaines pratiques douteuses employées par les SSII (afin de rapidement reconnaitre les SSII à éviter et ne pas tomber dans certains de leurs pièges). ♪

Introduction....3
I - Qu'est-ce qu'une SSII ?....3
I-A - La problématique....3
I-B - Fonctionnement d'une SSII....4
I-C - Autres acteurs du marché....4
II - Fonctionnement interne d'une SSII....5
II-A - Le turnover....5
II-B - Le profil d'un employé de SSII....6
II-C - Le profil d'un recruteur de SSII....6
II-C-1 - Les recruteurs qui utilisent grep....7
II-C-2 - Recruteurs et entretiens....8
II-C-3 - Se mettre à la place du recruteur....9
II-D - La vie en SSII....10
II-E - Les prétentions salariales....10
II-F - Les méthodes de travail....11
III - Les dérives de certaines SSII....11
III-A - Les annonces bidon....12
III-B - La prime d'espionnage....12
III-C - « Chez nous, tout le monde il est beau, tout le monde il est gentil ! »....13
III-D - L'employé jetable....14
III-E - « Un stagiaire, ça ne coute pas cher… »....14
III-F - Le candidat « faire-valoir »....14
III-G - « Tu prends tes congés quand on te le dit ! »....15
III-H - La clause de mobilité....15
IV - Pour se détendre....15
Conclusion....15

Copyright ® 2006 L'équipe de rédaction. Aucune reproduction, même partielle, ne peut être faite de ce site et de l'ensemble de son contenu : textes, documents, images, etc. sans l'autorisation expresse de l'auteur. Sinon vous encourez selon la loi jusqu'à trois ans de prison et jusqu'à 300 000 € de dommages et intérêts.
https://general.developpez.com/articles/le-monde-informatique/ssii/

Introduction

Les SSII (prononcez: « S-S-2-I »), abréviation de *Société de Services en Ingéniérie Informatique*, sont des acteurs incontournables du monde de l'informatique. Les SSII sont souvent décriées dans les forums parlant d'informatique (et fréquentés par des informaticiens qui, pour la plupart, travaillent ou ont travaillé pour une SSII), et ce, en particulier à cause des méthodes qu'elles emploient en matière de gestion des ressources humaines. Par ailleurs, très peu d'universités informent leurs étudiants sur ces entreprises qui pourtant embauchent une grande partie des jeunes diplômés. Aussi il était nécessaire de combler ce manque et de faire le point sur ce type d'entreprise.

Cet article n'a pas pour but de défendre ni de blâmer les SSII. Cependant nous ne saurions (pour des raisons de déontologie) passer sous silence les pratiques utilisées par certaines SSII, et ce dans un but purement informatif pour nos lecteurs, parmi lesquels on compte à la fois des informaticiens, des futurs informaticiens professionnels (étudiants et jeunes diplômés) et éventuellement des recruteurs de SSII. Aussi, il est important de garder à l'esprit que toutes les SSII ne se ressemblent pas.

Dans un premier temps, nous allons présenter les différents acteurs du marché de l'informatique, expliquer ce qu'est une SSII et montrer à quels besoins elles répondent. Ensuite, nous nous intéresserons au fonctionnement interne d'une SSII et dresserons un portrait type de ses employés (recruteurs et ingénieurs). Enfin, en troisième partie, nous exposerons les dérives de certaines SSII afin de mieux différencier les bonnes SSII des mauvaises.

I - Qu'est-ce qu'une SSII ?

I-A - La problématique

Toutes les entreprises n'ont pas les mêmes besoins en informatique. Certaines ont besoin d'informaticien à plein temps alors que d'autres en ont besoin de manière épisodique. Pour les entreprises ayant besoin d'informaticiens de manière irrégulière, l'externalisation des solutions informatiques apparait souvent comme une évidence. Pour les autres entreprises (celles qui ont besoin d'informaticien quasiment à plein temps), de nombreux facteurs entrent en ligne de compte pour déterminer s'il est plus rentable d'assurer soi-même la gestion de l'informatique (tâche pas forcément évidente, même pour un service de taille réduite) ou bien louer les services d'une société spécialisée dans le domaine).

- Tout d'abord, la gestion d'un service informatique ne s'improvise pas, même si le service informatique ne comprend que peu de personnes. Ces personnes peuvent aussi être amenées à avoir besoin de compétences externes.
- Ensuite, le recrutement d'informaticiens peut poser problème pour l'entreprise. En général, le processus de recrutement est long, représente une surcharge de travail pour le service Ressources Humaines et le personnel impliqué dans le processus de recrutement (directeurs, directeurs techniques, responsables de projets, etc.), requiert certaines compétences (analyse de CV, entretiens…) et coute cher (monopolisation de ressources humaines, publicité pour informer qu'un poste est à pourvoir…).
- Enfin, les entreprises veulent bénéficier d'une certaine souplesse dans la gestion de ses ressources humaines, y compris sur des projets à long terme.

Pour répondre à ces besoins, une entreprise peut faire appel à une *Société de Services en Ingéniérie Informatique* (SSII). Cette solution est extrêmement souple pour l'entreprise cliente. Elle permet à l'entreprise de disposer d'informaticiens à la demande et sans recourir à un processus de recrutement long, cher et complexe. Si l'entreprise est satisfaite d'un informaticien mandaté par une SSII, elle pourra par la suite lui faire une proposition d'embauche.

En outre, les SSII présentent un autre avantage pour les entreprises. D'un point de vue comptable, en passant par des SSII, les dépenses réalisées apparaissent en tant qu'investissements en « recherche et développement » et non plus en tant que « charges salariales ». Face à des charges salariales trop élevées, le comité de direction pourrait décider de procéder à des licenciements « pour raisons économiques ». À l'inverse, une entreprise qui dépense beaucoup en « recherche et développement » apparait comme une valeur sûre aux yeux des actionnaires et des investisseurs potentiels. Même si une entreprise dépense plus en passant par une SSII, finalement elle s'y retrouve.

Copyright ® 2006 L'équipe de rédaction. Aucune reproduction, même partielle, ne peut être faite de ce site et de l'ensemble de son contenu : textes, documents, images, etc. sans l'autorisation expresse de l'auteur. Sinon vous encourez selon la loi jusqu'à trois ans de prison et jusqu'à 300 000 € de dommages et intérêts.
https://general.developpez.com/articles/le-monde-informatique/ssii/

Dans la section suivante, nous allons voir plus en détail le fonctionnement d'une SSII.

I-B - Fonctionnement d'une SSII

Voici les différents acteurs qui entrent en jeu dans le fonctionnement d'une SSII :

- l'entreprise cliente ;
- l'ingénieur informaticien ;
- la SSII.

L'entreprise cliente cherche des informaticiens qualifiés, mais ne souhaite pas procéder à un processus de recrutement long et coûteux, souhaite bénéficier d'une grande souplesse dans la gestion des ressources humaines (adapter les effectifs et la durée des missions en fonction des besoins) et exige une certaine qualité de service (si un ingénieur ne fait pas l'affaire, elle désire pouvoir en changer rapidement et à moindres frais).

L'ingénieur informaticien souhaite mettre à profit ses compétences sur des projets variés dans un environnement de travail dynamique. Accessoirement, il a un loyer à payer et souhaiterait avoir une situation suffisamment stable (un CDI par exemple) pour d'obtenir un crédit auto/immo auprès de son banquier.

C'est la SSII qui va mettre en relation l'informaticien qualifié et l'entreprise ayant besoin de ses compétences, moyennant une commission, bien entendu. La SSII embauche l'informaticien en CDI et met ses compétences à disposition des entreprises clientes. C'est donc la SSII qui prend en charge le processus de recrutement et s'occupe de trouver des missions auprès des entreprises clientes (ainsi que de démarcher de nouveaux clients).

L'ingénieur est donc salarié de la SSII et va proposer ses services aux entreprises clientes de la SSII. Lorsqu'un employé de SSII a terminé une mission et que la SSII ne lui a pas encore trouvé une autre mission, on dit qu'il est en « intercontrat ». Pendant l'intercontrat, l'employé continue d'être payé. Aussi les SSII tentent de mettre à profit les périodes d'intercontrat pour :

- donner une formation à leurs employés (les formateurs pouvant eux-mêmes être des employés de la SSII) ;
- développer des projets internes à la SSII.

I-C - Autres acteurs du marché

Bien sûr, les SSII ne sont pas le seul moyen de trouver du travail en informatique. Il en existe d'autres :

- entreprises de portage salarial ;
- consultants indépendants ;
- entreprises de placement ;
- éditeurs de logiciels ;
- autres.

Une entreprise de **portage salarial** permet à des consultants de proposer leurs services à des entreprises. Le consultant démarche les entreprises clientes, négocie les budgets, etc. Une fois arrivé à un accord, le consultant se tourne alors vers l'entreprise de portage salarial pour toute la partie administrative (rédaction des contrats, paiement des charges salariales…). Le consultant est donc salarié de l'entreprise de portage salarial. La commission prise varie entre 5 et 12 %. Le portage salarial nécessiterait un article à lui tout seul.

Les **consultants indépendants** sont des spécialistes à leur compte, c'est-à-dire qu'ils ont monté leur propre société, gèrent eux-mêmes leur comptabilité, etc. Les consultants ne souhaitant pas constituer leur propre société (Chiffre d'Affaires irrégulier, formalités administratives trop lourdes…) se tournent généralement vers le portage salarial.

Copyright ® 2006 L'équipe de rédaction. Aucune reproduction, même partielle, ne peut être faite de ce site et de l'ensemble de son contenu : textes, documents, images, etc. sans l'autorisation expresse de l'auteur. Sinon vous encourez selon la loi jusqu'à trois ans de prison et jusqu'à 300 000 € de dommages et intérêts.
https://general.developpez.com/articles/le-monde-informatique/ssii/

Les **entreprises de placement** ne font que du placement de personnel. Les entreprises font appel aux entreprises de placement pour effectuer leur recrutement. Une fois le candidat choisi, celui-ci sera salarié de l'entreprise de placement pendant sa période d'essai (généralement 3 mois) avant d'intégrer l'entreprise cliente.

Les **éditeurs de logiciels** s'occupent généralement eux-mêmes de leur recrutement. En effet, ces entreprises étant spécialisées dans l'informatique (elles développent des logiciels pour ensuite les vendre, ainsi que les services associés comme la hotline), elles ont la capacité de procéder elles-mêmes au recrutement (elles savent évaluer un candidat en fonction de son expérience). Elles peuvent éventuellement utiliser les services d'une société de placement pour la recherche de candidats et pour avoir de plus grandes garanties durant la période d'essai.

Il existe enfin d'autres entités qui recrutent dans l'informatique, notamment les administrations, les universités, les centres de recherches, etc. Elles procèdent généralement à leur propre recrutement, selon des modalités variées (concours, dossiers…).

II - Fonctionnement interne d'une SSII

Dans la section précédente, nous nous sommes intéressés au marché de l'emploi en informatique, aux différents acteurs de ce marché et au rôle que jouent les SSII dans ce marché.

Dans cette section, nous allons nous intéresser plus en détail au fonctionnement interne d'une SSII. Lors de cette étude, nous allons commencer à relever certains indicateurs de la bonne ou mauvaise santé d'une SSII et nous allons commencer à formuler certaines critiques. Cependant, le paroxysme des critiques ne sera atteint que dans la troisième section, qui dénonce ouvertement les mauvaises pratiques de certaines SSII.

II-A - Le turnover

Un indicateur de la santé d'une SSII est le **turnover**.

Définition

*Le **turnover** est le nombre d'employés qui ont intégré/quitté une entreprise sur une certaine période, divisé par le nombre total d'employés sur cette même période. Le turnover s'exprime sous forme de pourcentage et est généralement calculé sur une période d'un an.*

Différents paramètres contribuent à modifier le turnover :

- des employés quittent la SSII parce qu'ils sont embauchés définitivement par une entreprise cliente ;
- des employés quittent la SSII pour des motifs personnels (pour changer de région, pour rejoindre leur compagne/compagnon, pour monter leur propre entreprise, parce qu'ils ont trouvé mieux ailleurs…) ;
- des employés sont lâchement licenciés après avoir été exploités par la SSII.

La plupart de ces paramètres sont la résultante directe de la mauvaise ambiance de travail qui règne dans une SSII (salaires bas, projets peu intéressants, licenciements…). D'autres critères, plus marginaux, n'ont rien à voir avec l'ambiance de travail et sont même plutôt positifs (la SSII a permis de mettre en relation un ingénieur avec une entreprise qui, satisfaite par l'ingénieur, l'a finalement embauché).

Certaines SSII ont un turnover élevé, c'est-à-dire qu'elles emploient de nombreux ingénieurs ou jeunes diplômés pour les licencier quelques mois après, lorsqu'elles n'ont plus besoin d'eux. Cependant, un turnover bas peut-être également le signe d'un certain immobilisme au sein de la SSII (toujours les mêmes clients, toujours sur les mêmes projets peu intéressants).

Copyright ® 2006 L'équipe de rédaction. Aucune reproduction, même partielle, ne peut être faite de ce site et de l'ensemble de son contenu : textes, documents, images, etc. sans l'autorisation expresse de l'auteur. Sinon vous encourez selon la loi jusqu'à trois ans de prison et jusqu'à 300 000 € de dommages et intérêts.
https://general.developpez.com/articles/le-monde-informatique/ssii/

II-B - Le profil d'un employé de SSII

Il existe une multitude de profils différents parmi les employés d'une SSII.

Cependant, deux profils reviennent extrêmement souvent :

1 L'ingénieur spécialisé, avec plusieurs années d'expérience dans une technologie (ex. : Java EE, .Net) et/ou un domaine donné (ex. : applications bancaires) ;
2 Le jeune diplômé, parce qu'il ne coute pas cher et qu'on peut le former (voire le « formater ») comme on le souhaite.

Voici dans les grandes lignes le propos tenu à une jeune diplômer lors d'un entretien :

> *« Compte tenu de votre manque d'expérience, vous ne pourrez prétendre à un salaire élevé. Cependant, vous bénéficierez d'autres avantages, par exemple un certain nombre d'actions de la société qui vous permettront de toucher une participation directe aux bénéfices de l'entreprise, sous forme de dividendes. De plus, en travaillant pour notre SSII, vous aurez la possibilité d'acquérir de l'expérience sur des projets intéressants qui pourront vous servir dans votre carrière future. Enfin comme l'ambiance au sein de notre SSII est excellente, et que nous formons une grande famille, vous vous sentirez très bien chez nous et ne ressentirez pas le besoin d'aller voir ailleurs. Et puis vous comprendrez qu'il n'est pas dans votre intérêt d'avoir un trou dans votre CV… »*

Maintenant, voici dans les grandes lignes le propos tenu aux entreprises clientes susceptibles d'accueillir le jeune diplômé :

> *« Nous avons trouvé pour vous un candidat formidable. Certes, il n'a pas beaucoup d'expérience, mais il est extrêmement prometteur et très compétent pour son jeune âge et est surtout extrêmement motivé. Aussi je vous propose de l'accueillir au sein de votre entreprise à un tarif préférentiel. Qu'en dites-vous ? »*

Vous l'aurez compris, un recruteur de SSII est avant tout un commercial dont le but est de recruter des gens compétents à bas prix pour ensuite négocier leur admission chez les clients, le tout en s'assurant une marge conséquente. Les recruteurs de SSII sont donc assez souvent comparés (à juste titre ?) à des négociants de viande en gros ou à des « marchands de cervelles ». Maintenant, intéressons-nous plus en détail à leur profil.

II-C - Le profil d'un recruteur de SSII

Le recruteur de SSII est avant tout un commercial chargé de vendre très cher les services d'ingénieurs dont il a minutieusement négocié le salaire auparavant.

Généralement, le recruteur a des connaissances techniques sur le sujet. Il peut même s'agir d'anciens ingénieurs qui connaissent donc très bien leur sujet et essaieront d'évaluer vos connaissances. Cependant, il peut s'agir uniquement de commerciaux ayant une connaissance assez superficielle de l'informatique. Dans ce cas, il essaiera plutôt de juger de votre capacité à « vous vendre », c'est-à-dire votre capacité à faire bonne impression auprès des clients afin de gagner des marchés (bref, votre capacité à faciliter le boulot du recruteur commercial qui gagne beaucoup plus d'argent que vous).

Lors d'un entretien avec un recruteur commercial, celui-ci essaiera de vous rabaisser en utilisant tous les moyens mis à sa disposition, et ce dans le but de vous faire croire que vous ne valez rien et de négocier votre salaire à la baisse.

Il arrive que les recruteurs ne connaissent absolument RIEN du marché de l'informatique, ce qui peut conduire à des situations comiques. Il faut le voir pour le croire :

Copyright ® 2006 L'équipe de rédaction. Aucune reproduction, même partielle, ne peut être faite de ce site et de l'ensemble de son contenu : textes, documents, images, etc. sans l'autorisation expresse de l'auteur. Sinon vous encourez selon la loi jusqu'à trois ans de prison et jusqu'à 300 000 € de dommages et intérêts.
https://general.developpez.com/articles/le-monde-informatique/ssii/

Sujet : metiers informatique
Date : 06/06/2006
Auteur : INCULTE
Bonjour,
Je suis nouvelle et je me suis inscrite sur ce site pour me former aux métiers informatiques. En effet je vais bientôt intégrer une SSII et mon job sera de recruter des profils dont je ne connais pas du tout les spécificités.
Est-ce que quelqu'un pourrait expliquer à une débutant comme moi (qui n'y connait pas grand-choses en informatique) des postes de :
- ingénieur développement
- architecte Java J2EE
- architecte technique etc…
Merci d'avance de votre aide.
Source: http://www.commentcamarche.net/forum/affich-2262199-metiers-informatique

Sujet : voila, je debute dans le recrutement, mais j'ai besoin d'aide…
Date : 05/07/2006
Auteur : nul en info
Salut a tous,
alors, pour moi, c'st une grande premiere. !!!!
Bon, je viens d'etre embauchée dans un cabinet de recrutement spe mais j'ai besoin de plus d'infos sur la finance :
Ça fait quoi un ingenieur en C++ , un consultant en finance de marche ? Un business analyste , un chef de projet en derivés de crédit ?
C'est quoi MOA , MOE ?
Je comprends pas tout!!!!
J'ai pleins de projet mais pour aller plus vite, vous pouvez-pas m'aider ?
Et puis, comments on les trouve ces profils ? Dans des banques ?
Merci beaucoup
Source: http://forum.hardware.fr/hardwarefr/(…)-mais-besoin-aide-sujet-26299-1.htm

II-C-1 - Les recruteurs qui utilisent grep

grep est une commande Unix/linux qui permet d'extraire d'un ou plusieurs fichiers (ou, par défaut, de l'**entrée standard**) les lignes correspondant à un certain motif (une **expression régulière**). (1)

Par exemple la commande :

```
grep "Java" cv.txt
```

Retournera toutes les lignes du fichier « cv.txt » contenant la chaîne « Java ».

Comme nous l'avons vu précédemment, certains recruteurs de SSII n'ont qu'une connaissance très réduite de l'informatique. Aussi, ils se basent principalement sur les technologies apparaissant sur le CV pour « mettre en adéquation » (un terme dont les recruteurs raffolent, au même titre que « proactif », par exemple) les missions proposées par leurs clients avec le profil des candidats.

Ces recruteurs font donc à peu près le même travail que grep (mais avec moins d'options) puisqu'ils recherchent dans les CV les mots-clés qui se trouvent dans la description de poste. Tout comme Monsieur Jourdain faisait de la prose sans le savoir (dans *Le Bourgeois Gentilhomme*, de Molière), les recruteurs font le même travail que la commande grep d'Unix/linux.

Copyright ® 2006 L'équipe de rédaction. Aucune reproduction, même partielle, ne peut être faite de ce site et de l'ensemble de son contenu : textes, documents, images, etc. sans l'autorisation expresse de l'auteur. Sinon vous encourez selon la loi jusqu'à trois ans de prison et jusqu'à 300 000 € de dommages et intérêts.
https://general.developpez.com/articles/le-monde-informatique/ssii/

Cependant, ce modèle a ses limites. En effet, pour un programmeur C++, la transition vers Java, par exemple, ne pose pas spécialement de problème (quand on sait manipuler des pointeurs, des références, des conteneurs standards… faire la même chose en Java n'est pas extrêmement dur. Il faut juste apprendre à maîtriser certains composants spécifiques au projet en question). Le problème, c'est que les « recruteurs qui utilisent grep » seront incapables de détecter le potentiel de certains candidats, parce dans leur CV n'apparait pas clairement la mention « Java » ou « J2EE ».

C'est ce problème que l'on rencontre avec les recruteurs qui ne connaissent rien au métier de l'informatique. Pourtant il existe un principe en commerce qui dit que « un bon commercial doit bien connaitre son produit ». D'une manière générale, on ne vend pas des ingénieurs informaticiens comme on vend des aspirateurs…

II-C-2 - Recruteurs et entretiens

Comme nous l'avons vu, il existe deux sortes de recruteurs :

- le recruteur « technique » (ingénieur ou ex-ingénieur) ;
- le recruteur « commercial » (qui utilise grep ;**-)**).

De même, il existe plusieurs types d'entretiens, avec chacun leurs particularités :

- l'entretien « technique » ;
- l'entretien « commercial » ;
- un mélange des deux.

L'entretien « commercial » permet au recruteur d'évaluer la « motivation » du candidat ainsi que sa réactivité et sa capacité à se vendre (d'où le terme « commercial »). Pour ce faire, le recruteur essaie de déstabiliser le candidat, de le mettre mal à l'aise par tous les moyens possibles et imaginables (critique du CV, du parcours professionnel, des choix du candidat…) et ce dans le but d' « évaluer la réaction du candidat face à une situation de stress » (selon les dires du recruteur). En fait, cette phase fait également partie de la négociation (en particulier la négociation salariale): faire croire au candidat que celui-ci ne vaut rien et que c'est une « chance » qu'on lui donne de progresser « au sein d'une structure dynamique ».

Durant un entretien « commercial », on a souvent les mêmes questions « bateau » qui reviennent :

- où vous voyez-vous dans 10 ans ? ;
- citez 3 de vos qualités ;
- citez 3 de vos défauts ;
- etc.

L'entretien « commercial » dure en général 1 heure. C'est suffisant pour attaquer le candidat sur ses points faibles, entamer le processus de négociation, et surtout cela permet d'en caser plusieurs dans une même demi-journée (la demi-journée étant alors consacrée aux entretiens) avec bien sûr la petite phrase assassine en fin d'entretien: « bien entendu, nous avons d'autres candidats à voir, nous vous tenons au courant de la suite des événements ».

L'entretien « technique » est radicalement différent. Tout d'abord, il est beaucoup plus long (entre 2 et 3 heures) et peut monopoliser plusieurs personnes (3 ou 4 techniciens) alors que l'entretien « commercial » ne nécessite généralement qu'une seule personne. Durant le temps de l'entretien, le(s) recruteur(s) essaye(nt) d'évaluer si les connaissances du candidat reflètent bien ce qui est écrit dans le CV. L'évaluation technique prend des formes diverses (orales ou écrites), mais suit généralement un schéma déterminé: 1) mise en situation, 2) évaluation, 3) « débriefing » et discussion.

Personnellement, je préfère largement les entretiens techniques, pour plusieurs raisons :

- ce sont les compétences techniques qui sont évaluées, et non la pseudo « motivation » ;

Copyright ® 2006 L'équipe de rédaction. Aucune reproduction, même partielle, ne peut être faite de ce site et de l'ensemble de son contenu : textes, documents, images, etc. sans l'autorisation expresse de l'auteur. Sinon vous encourez selon la loi jusqu'à trois ans de prison et jusqu'à 300 000 € de dommages et intérêts.
https://general.developpez.com/articles/le-monde-informatique/ssii/

- quand on nous pose une question, soit on sait y répondre, soit on ne sait pas, mais les critères de sélection sont objectifs et non subjectifs ;
- si on ne sait pas répondre à une question, ce n'est pas grave, on n'est pas obligé de tout savoir non plus. Pour les choses que l'on ne sait pas, c'est lors du débriefing qu'on apprend ce qu'il aurait fallu faire, ce qui permet de progresser. Même si on ne réussit pas l'examen, au moins, on ne sera pas venu pour rien…

Bien entendu, un entretien est rarement purement technique (il arrive cependant qu'il soit purement commercial) et est généralement un mélange des deux tendances. Ainsi, on peut avoir une première partie technique de 2 heures suivie d'une partie commerciale d'une heure, le plus souvent avec des personnes différentes. Parfois, l'entretien est principalement technique avec, sur la fin (quand le candidat semble donner satisfaction au niveau technique), quelques questions sur la motivation et l'évolution de carrière au sein de l'entreprise. Toutes les combinaisons sont possibles.

II-C-3 - Se mettre à la place du recruteur

En tant que candidat, on connait certains des reproches que peuvent adresser les recruteurs par rapport au CV, par exemple :

- s'il apparait un « trou » dans le CV (une période d'inactivité), il faudra le justifier ;
- si vous avez toujours travaillé dans les mêmes secteurs d'activité, dans les mêmes entreprises, aux mêmes postes (avec des degrés de responsabilité similaires), le recruteur pensera que vous faites preuve d'un certain immobilisme, que vous n'avez pas d'ambition ou que vous fuyez les responsabilités ;
- si vous accumulez les missions de courte durée, le recruteur pourra penser que vous ne donnez jamais entière satisfaction au point de vous engager définitivement (alors qu'en fait il était convenu dès le départ qu'une mission ne pouvait excéder une certaine durée).

Pour ne pas être pris au dépourvu, il faut préparer une réponse pour chacun des points qui pourraient poser problème. Mieux : prenez l'initiative d'aborder certains de ces problèmes et les justifier sans attendre qu'on vous pose la question (par exemple, lorsqu'on vous demande de présenter votre parcours professionnel). Cela montre que vous n'avez rien à cacher et c'est très positif.

À l'inverse, si un recruteur de SSII a pris contact avec vous, c'est qu'il est intéressé par votre profil. S'il est intéressé par votre profil, c'est par exemple que vous avez déjà travaillé dans un domaine d'activité pour lequel il a éventuellement une mission à vous proposer et voit en vous le candidat idéal. Pour le recruteur, il s'agit de gagner un contrat et donc il a deux personnes à convaincre: le client et le candidat (vous). Compte tenu des enjeux, le recruteur de SSII essaiera de vous convaincre qu'il s'agit d'une mission formidable avec d'excellentes perspectives de carrière, etc.

Aussi je vous propose ce petit exercice :

- en fonction des informations à votre disposition concernant la mission (employeur, domaine d'activités…), imaginez votre CV **après** la mission ;
- mettez-vous ensuite à la place d'un futur recruteur et faites la critique de votre futur CV (comme cela a été fait au début de la section).

Si la mission représente un véritable atout pour votre carrière, cela vous donnera des arguments pour montrer que vous êtes vraiment « motivé » et intéressé par la mission (ex. : le poste vous permettra d'évoluer vers d'autres technologies très recherchées par les employeurs).

Si la mission bénéficie surtout au recruteur (qui décrochera un juteux contrat), faites-lui comprendre que la mission en question n'est pas aussi formidable qu'il le prétend (ex. : un futur recruteur pourra dire que vous ne vous intéressez pas aux nouvelles technologies et vous vous enfermez dans celles que vous connaissez déjà…) et que cela ne justifie en rien que vous revoyiez vos prétentions de salaire à la baisse. Si par ailleurs on vous a fait d'autres propositions de mission, cela vous aidera à faire votre choix.

Copyright ® 2006 L'équipe de rédaction. Aucune reproduction, même partielle, ne peut être faite de ce site et de l'ensemble de son contenu : textes, documents, images, etc. sans l'autorisation expresse de l'auteur. Sinon vous encourez selon la loi jusqu'à trois ans de prison et jusqu'à 300 000 € de dommages et intérêts.
https://general.developpez.com/articles/le-monde-informatique/ssii/

II-D - La vie en SSII

Comme le titre l'indique, cette section traite de la vie en SSII… bien que, paradoxalement, il soit fort probable que vous ne passiez que très peu de temps à l'intérieur des locaux de la SSII.

Bien que toutes les SSII soient différentes, la plupart du temps, vous serez amené à vous déplacer chez le client pour y travailler. Il est donc la plupart du temps vital que vous précisiez dans votre CV que vous possédez un permis de conduire et disposez d'un véhicule (sauf cas particulier).

Les rares fois où vous vous retrouverez à l'intérieur des locaux de la SSII ce sera :

- lorsque vous serez en intercontrat et que la SSII vous affectera à un projet développé en interne ;
- lorsque vous serez sur un projet développé pour un client à l'intérieur de la SSII (ce cas de figure est relativement rare) ;
- lors des réunions annuelles avec votre responsable au sein de la SSII pour discuter de vos projets pour votre carrière (n'oubliez pas d'aborder la question de l'augmentation de salaire, sinon il risque d'oublier… ;**-)**) ;
- pour le CE et les tickets de ciné à tarif réduit.

Comme vous pouvez le constater, c'est assez limité. Si lors d'un entretien dans une SSII le recruteur vous dit: « l'ambiance de travail au sein de notre SSII est excellente », vous pouvez toujours lui répondre: « oui et alors? De toute façon je n'y serai quasiment jamais au sein de votre SSII… » Vous, ce qui vous intéresse plus, c'est le salaire. Ça tombe bien, j'allais justement en parler…

II-E - Les prétentions salariales

Tôt ou tard lors d'un entretien d'embauche dans une SSII, on vous posera la question fatidique : « Quelles sont vos prétentions salariales ? »

Bien sûr, le recruteur attendra de votre part une réponse claire, chiffrée, et exprimée en k€ brut/an… Ce qui est un peu idiot vu que le salaire brut ne prend pas en compte un certain nombre de paramètres qui font pourtant toute la différence.

En effet, le salaire d'un employé de SSII se compose d'une partie fixe (le salaire brut) et d'une partie variable, comprenant à la fois les primes, les indemnités (par exemple les indemnités de déplacement), les frais exceptionnels… Bref, une partie de ce que vous touchez ne rentre pas dans votre « salaire » brut et donc n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu.

C'est intéressant dans la mesure où vous pourrez décompter de votre déclaration d'impôt une partie de vos frais de fonctionnement par exemple l'essence pour vous rendre chez le client (et vu l'augmentation du prix du baril de brut, c'est intéressant). Le problème, c'est que ça ne vous aide pas à répondre à la fameuse question « Quelles sont vos prétentions salariales ? » et malheureusement le recruteur n'acceptera pas une réponse du genre: « au vu de mes compétences et mon expérience, combien seriez-vous prêt à me rémunérer ? »

Voici donc un moyen simple pour calculer la réponse attendue par le recruteur :

1. Prenez le salaire moyen (en brut/an) constaté dans la profession, dans votre domaine et à votre niveau de compétences ;
2. Soustrayez 5000 €.

Vous voyez, c'était pas difficile ! :**-D**

En fait, le plus dur, c'est de négocier une augmentation une fois embauché… les candidats le savent et c'est pour cela qu'ils essayent de négocier un salaire « dans la moyenne nationale », pas par appât du gain. ;**-)**

Copyright ® 2006 L'équipe de rédaction. Aucune reproduction, même partielle, ne peut être faite de ce site et de l'ensemble de son contenu : textes, documents, images, etc. sans l'autorisation expresse de l'auteur. Sinon vous encourez selon la loi jusqu'à trois ans de prison et jusqu'à 300 000 € de dommages et intérêts.
https://general.developpez.com/articles/le-monde-informatique/ssii/

Par ailleurs, les recruteurs ont instauré (de manière consciente ou inconsciente) un système de reconnaissance uniquement basé sur le salaire. Dans ce système, les termes « enrichissant » et « lucratif » sont confondus. En gros, si vous n'avez pas un gros salaire, c'est que vous ne valez rien. Ainsi, les recruteurs auront vite fait de dénigrer votre travail en prétextant qu'il s'agit *uniquement* d'un stage ou *seulement* d'une activité non rémunérée (un projet communautaire, par exemple) et ce, quelles que soient les responsabilités que vous avez pu avoir. C'est là qu'intervient la différence entre « enrichissant » et « lucratif ». J'ai déjà vu des projets particulièrement enrichissants, mais pas du tout lucratifs (ou très peu), et à l'inverse des projets relativement lucratifs, mais d'un intérêt plus que limité.

Quoi qu'il en soit, les recruteurs dénigreront votre travail si celui-ci n'est pas très bien rémunéré. Par conséquent, si on pousse leur raisonnement jusqu'au bout, la réciproque est: si un recruteur ne vous propose pas un salaire décent, c'est que le travail qu'il a à vous proposer n'est pas intéressant et ne sera en tous cas pas perçu comme étant un travail à forte valeur ajoutée par vos futurs employeurs. Par conséquent, ce n'est pas de votre faute si vous demandez un salaire élevé: c'est le système qui vous y oblige ! :**-D**

II-F - Les méthodes de travail

Suivant les projets, il existe différentes méthodes de travail.

La régie, c'est quand l'ingénieur est chez le client, mais sans trop savoir quand il va en sortir (par tranches de 3 ou 6 mois renouvelables). Si les délais du projet dérapent, c'est le problème du client. Selon les entreprises, les traitements sont différents :

- dans certaines entreprises, les ingénieurs de SSII ont le même traitement que les employés locaux (mêmes bureaux, mêmes ordinateurs, etc.). Seul le restaurant d'entreprise est plus cher, car techniquement, l'ingénieur est un intervenant extérieur et non un employé de la société cliente ;
- dans d'autres entreprises, les ingénieurs de SSII doivent se contenter d'un placard en guise de bureau, n'a pas le droit a la machine a café et travaille sur un vieux PC qui trainait dans un coin et qui marche quand il a le temps…

Le forfait c'est quand le commercial a décrété que la SSII devait fournir un produit en un nombre de jours donné, sinon la SSII paie des pénalités de retard. Dans ce cas, l'ingénieur travaille au sein de la SSII et trime comme un malade sur le projet, avec un cahier des charges pourri et un délai hyperserré à tenir.

La plateforme de service est un mix entre les deux. Comme pour le forfait, le travail s'effectue au sein de la SSII, l'accès aux serveurs du client se faisant au travers d'une ligne sécurisée. L'avantage est que cela offre plus de modularité, car la SSII qui peut faire varier les effectifs sur le projet selon les besoins.

III - Les dérives de certaines SSII

Comme nous l'avons dit en section 1.1, lorsqu'une entreprise décide d'employer un informaticien, elle prend le risque de se retrouver, à terme, avec un employé dont il est bien difficile de se débarrasser. Aussi, pour régler ce problème, les entreprises peuvent avoir recours aux services d'une SSII. Cependant, tout excès entraîne l'excès inverse et certaines SSII utilisent des méthodes peu loyales pour minimiser les risques et générer un maximum de bénéfices sur le dos des ingénieurs qu'elles emploient.

Avertissement :

Cette section a pour objet de dénoncer les méthodes odieuses pratiquées par certaines SSII, cependant toutes les SSII ne se ressemblent pas et il y en a même qui œuvrent pour le respect et le bien-être de leurs employés. Enfin ça, c'est ce qu'on m'a raconté…

Le but de cette section est donc multiple :

Copyright ® 2006 L'équipe de rédaction. Aucune reproduction, même partielle, ne peut être faite de ce site et de l'ensemble de son contenu : textes, documents, images, etc. sans l'autorisation expresse de l'auteur. Sinon vous encourez selon la loi jusqu'à trois ans de prison et jusqu'à 300 000 € de dommages et intérêts.
https://general.developpez.com/articles/le-monde-informatique/ssii/

- informer les gens de certaines pratiques courantes dans les SSII afin d'éviter de tomber dans certains pièges ;
- permettre de reconnaitre les SSII sérieuses des autres ;
- si vous n'êtes pas content de la SSII qui vous emploie, vous montrer qu'il y a pire ailleurs… (et vous éviter ainsi de quitter la proie pour l'ombre) ;
- si vous êtes recruteur dans une SSII, vous pouvez vous inspirer des méthodes utilisées par vos concurrents… (pas trop quand même !).

III-A - Les annonces bidon

Voici une pratique courante dans les SSII :

1. Émettre des annonces bidon en rapport avec le marché visé par la SSII ;
2. Attendre que des candidats crédules répondent à l'annonce ;
3. Convoquer ces mêmes candidats crédules pour leur poser plein de questions sur leurs anciens employeurs (domaine d'activité, technologies utilisées, nombre de consultants dans la boite, SSII concurrentes avec lesquelles la boite travaille, etc.).

Le but de la manœuvre est triple :

- extorquer un maximum d'informations à propos de clients potentiels ;
- alimenter la base de CV de la SSII avec de nouveaux profils ;
- faire parler d'elle, faire croire qu'il s'agit d'une SSII active, ayant de nombreux clients et émettant régulièrement des annonces, bref faire de la publicité gratuite et mensongère.

Les SSII ayant recours à ce stratagème postent régulièrement les mêmes annonces, avec parfois exactement le même intitulé et le même contenu. Quand vous postulez pour l'emploi en question, on vous répond que votre profil est très intéressant, mais que le poste a malheureusement déjà été pourvu. Quelque temps plus tard, la même annonce réapparait comme par magie. La personne embauchée à votre place était-elle incompétente ou tout simplement fictive ? Penchez pour la deuxième réponse, vous serez beaucoup plus proche de la réalité…

Aussi, le nom des employeurs figurant sur votre CV sont une mine d'information très importante pour les SSII. De plus, les candidats à l'embauche sont extrêmement bavards lors des entretiens, n'hésitant pas à donner un maximum de détails sur leurs anciens employeurs dans l'espoir de décrocher un emploi qui n'existe pas…

III-B - La prime d'espionnage

Dans la plupart des SSII, il existe des primes « pour rester à l'écoute des projets qui se préparent dans les entreprises clientes », afin que la SSII puisse placer des employés sur ces projets. De même, vous pouvez obtenir une prime si vous arrivez à convaincre des ingénieurs compétents à venir rejoindre votre SSII.

Bref, il s'agit là de prime pour vous récompenser d'avoir fait le boulot du commercial à sa place…

Copyright ® 2006 L'équipe de rédaction. Aucune reproduction, même partielle, ne peut être faite de ce site et de l'ensemble de son contenu : textes, documents, images, etc. sans l'autorisation expresse de l'auteur. Sinon vous encourez selon la loi jusqu'à trois ans de prison et jusqu'à 300 000 € de dommages et intérêts.
https://general.developpez.com/articles/le-monde-informatique/ssii/

Un employé de SSII

III-C - « Chez nous, tout le monde il est beau, tout le monde il est gentil ! »

Lors d'un entretien dans une SSII, le commercial-recruteur dresse souvent le portrait des SSII concurrentes, dénonce leurs méthodes odieuses avant de conclure avec: « mais chez nous, ça ne se passe pas du tout comme ça, notre SSII est différente, tout le monde y est heureux et on est tous content de se lever le matin pour aller au travail »… Bref, bienvenue dans le monde des Bisounours !

Je ne sais pas vous, mais personnellement je n'y crois pas trop… Par contre, pendant que monsieur le commercial-recruteur me fait part des pratiques peu loyales de ses concurrents, j'en prends secrètement note. On ne sait jamais, ça peut toujours servir si un jour je décide d'écrire un article sur les SSII… :-°

Un autre employé de SSII

Autre détail amusant: quelle que soit la SSII, le recruteur-commercial n'hésitera pas à affirmer: « notre groupe est le leader sur le marché, on est les plus forts, les plus balèzes ». Outre le fait qu'il ne peut y avoir qu'un seul numéro et qu'ils affirment tous être LE numéro 1, on sent une forte influence des dessins animés qui étaient diffusés dans les années 80-90, avec des superhéros tous plus forts les uns que les autres. Bref, il semble que les recruteurs-commerciaux des SSII ont tous grandi avec le **Club Dorothée**…

Copyright ® 2006 L'équipe de rédaction. Aucune reproduction, même partielle, ne peut être faite de ce site et de l'ensemble de son contenu : textes, documents, images, etc. sans l'autorisation expresse de l'auteur. Sinon vous encourez selon la loi jusqu'à trois ans de prison et jusqu'à 300 000 € de dommages et intérêts.
https://general.developpez.com/articles/le-monde-informatique/ssii/

III-D - L'employé jetable

La technique de « l'employé jetable » est très simple : elle consiste à engager un ingénieur en CDI, le mettre sur un petit projet, et le virer avant la fin de sa période d'essai.

C'est crade, hein ?

Encore un autre employé de SSII

III-E - « Un stagiaire, ça ne coute pas cher… »

Une SSII est avant tout une entreprise, et comme toutes les entreprises, il lui arrive de prendre des stagiaires pour travailler sur certains projets.

L'avantage du stagiaire, c'est que :

- il ne coute pas cher (1/3 du SMIG, et pas de charges) ;
- il est obligé de bien travailler, sinon il n'a pas une bonne note de stage et on ne lui valide pas son diplôme ;
- on peut lui confier les tâches ingrates, répétitives et qu'il serait dommage de confier à un ingénieur à plein temps ;
- son contrat est par définition limité dans le temps, donc pas besoin de le licencier ;
- le stagiaire est content, ça lui fait de « l'expérience »… ahem…

Finalement, c'est encore mieux qu'un employé jetable (sauf que c'est généralement un peu moins qualifié…).

Si la situation des stagiaires vous intéresse, allez jeter un œil sur **www.generation-precaire.org**.

III-F - Le candidat « faire-valoir »

La technique du « faire-valoir » est très simple: lorsqu'un poste est à pourvoir chez une entreprise cliente, la SSII présente deux profils assez similaires, l'un des deux profils étant légèrement plus expérimenté que l'autre. Cela permet à la SSII de négocier: l'entreprise cliente a le choix entre un candidat pas très cher, mais moins qualifié ou un candidat plus qualifié qui sera bien sûr facturé plus cher.

Copyright ® 2006 L'équipe de rédaction. Aucune reproduction, même partielle, ne peut être faite de ce site et de l'ensemble de son contenu : textes, documents, images, etc. sans l'autorisation expresse de l'auteur. Sinon vous encourez selon la loi jusqu'à trois ans de prison et jusqu'à 300 000 € de dommages et intérêts.
https://general.developpez.com/articles/le-monde-informatique/ssii/

Ici, le candidat moins qualifié sert uniquement de faire-valoir pour placer le candidat sur lequel la SSII va effectuer une plus grosse marge. C'est très valorisant, n'est-ce pas ? En plus, la SSII s'octroie ainsi deux fois plus de chances de décrocher le contrat.

III-G - « Tu prends tes congés quand on te le dit ! »

Comme tout salarié, l'employé de SSII a droit a un certain nombre de jours de congé, en fonction du nombre d'heures travaillées dans l'année, des RTT, etc. Or quand un projet arrive à terme, que l'entreprise cliente n'a plus besoin de lui, soit la SSII met l'ingénieur sur une autre mission, soit l'ingénieur se retrouve en intercontrat.

Si la SSII n'a pas d'autre mission à confier à son salarié, elle peut l'inciter à prendre ses congés à ce moment-là, plutôt que le salarié ne se retrouve en intercontrat. Dans ce cas, il faut se rappeler la chose suivante : les congés payés ne sont pas là pour excuser l'incompétence des commerciaux incapables de trouver une mission qui vous convienne. Sachant que **les commerciaux sont généralement mieux payés que les ingénieurs** (c'est même prouvé mathématiquement), qu'ils fassent leur travail !

III-H - La clause de mobilité

Dans quasiment tous les contrats passés avec une SSII, on retrouve une clause de mobilité. La zone concernée par la clause de mobilité peut être plus ou moins étendue et peut même être nationale. En clair, le jour où la SSII a envie de se débarrasser de quelqu'un sans lui verser d'indemnité, il lui suffit de trouver une mission éloignée de son domicile. Si le salarié refuse de déménager avec femme et enfants à l'autre bout du pays, la SSII peut invoquer la clause de mobilité pour se débarrasser de l'employé sans lui verser la moindre compensation.

Ça, c'est ce qui s'appelle être reconnaissant pour les services rendus à l'entreprise…

IV - Pour se détendre

Après avoir passé en revue certains aspects sordides des SSII, accordons-nous maintenant un peu de détente.

Pour se détendre, il existe sur Internet un petit jeu sympa et entièrement gratuit : **www.ssii-lejeu.com**.

Il s'agit en fait d'une simulation de SSII. Le principe est simple : vous recrutez des informaticiens que vous envoyez en mission tout en évitant d'avoir trop d'intercontrats. Dans ce jeu, vous êtes en concurrence permanente avec les autres joueurs (et leur SSII) et devez donc négocier soigneusement les salaires ainsi que les contrats de mission. Les objectifs sont multiples (obtenir le meilleur CA, la meilleure marge, former des alliances…).

J'ai découvert ce jeu après un entretien en SSII et avant de connaitre les **forums de developpez.com**. C'est assez marrant comme jeu (le fait de pouvoir mettre des analystes développeurs sous-payés à des postes d'analyste pour améliorer sa marge est très drôle), mais ça devient vite répétitif (il faut gérer beaucoup de personnel). Il se dégage de ce jeu un côté « négoce de viande en gros » qui reflète bien les aspects les plus noirs de certaines SSII. J'ai bien aimé ce jeu au début.

Il existe en outre un module « Bourse » dans lequel il ne se passe malheureusement pas grand-chose.

Conclusion

Dans cet article, nous avons présenté le fonctionnement général d'une SSII. Nous avons également présenté certaines dérives qui, même si elles ne sont pas représentatives de toutes les SSII, sont (hélas) assez courantes dans le milieu. En résumé, voici une liste des points positifs et négatifs concernant les SSII :

Points positifs :

Copyright ® 2006 L'équipe de rédaction. Aucune reproduction, même partielle, ne peut être faite de ce site et de l'ensemble de son contenu : textes, documents, images, etc. sans l'autorisation expresse de l'auteur. Sinon vous encourez selon la loi jusqu'à trois ans de prison et jusqu'à 300 000 € de dommages et intérêts.
https://general.developpez.com/articles/le-monde-informatique/ssii/

- les SSII ont beaucoup de contacts dans les entreprises et sont à l'origine de la plupart des embauches dans le domaine informatique. Les SSII offrent donc la possibilité de passer de nombreux entretiens, ce qui permet de **s'entraîner**, ce qui est fort utile pour les jeunes diplômés que l'on ne forme pas assez à ce genre d'exercices ;
- la plupart des jeunes diplômés trouveront leur premier emploi par le biais d'une SSII. C'est généralement là qu'ils feront leurs premières armes, qu'ils acquerront leurs premières véritables expériences hors stages ;
- les SSII permettent de commencer une carrière, de découvrir le métier (avec ses avantages et inconvénients), d'obtenir des contacts (se faire une réputation chez un ou plusieurs clients, se créer un réseau relationnel permettant d'être informé des places qui se libèrent, etc.

Point négatif :

- faire très attention à la gestion des Ressources Humaines : penser à bien relire les contrats (en particulier les clauses de mobilité), veiller à ne pas se faire surexploiter, ne pas hésiter à négocier un salaire de départ « correct », etc.

Copyright ® 2006 L'équipe de rédaction. Aucune reproduction, même partielle, ne peut être faite de ce site et de l'ensemble de son contenu : textes, documents, images, etc. sans l'autorisation expresse de l'auteur. Sinon vous encourez selon la loi jusqu'à trois ans de prison et jusqu'à 300 000 € de dommages et intérêts.
https://general.developpez.com/articles/le-monde-informatique/ssii/

1 : Désolé d'avoir utilisé des termes techniques tels que « linux », « Unix », « grep », « fichier », « entrée standard » et « expression régulière » dans la même phrase. La rédaction décline toute responsabilité si, en lisant cette phrase, un recruteur-commercial s'est foulé le seul neurone viable qui lui restait.

Copyright ® 2006 L'équipe de rédaction. Aucune reproduction, même partielle, ne peut être faite de ce site et de l'ensemble de son contenu : textes, documents, images, etc. sans l'autorisation expresse de l'auteur. Sinon vous encourez selon la loi jusqu'à trois ans de prison et jusqu'à 300 000 € de dommages et intérêts.
https://general.developpez.com/articles/le-monde-informatique/ssii/