

Les 10 manières de planter ses recrutements de freelances tech



Sommaire

Avant-propos	4
Bloomays : qui sommes-nous ?	5
Le constat : la pénurie de talents tech gagne du terrain	6
Recrutement de freelances tech : les 10 manières de se planter	7
Ce qu'il faut en retenir	9
L'offre Bloomays	10
Pour ceux qui n'ont pas le temps : le résumé	11
Contact	12

Avant-propos

Planter son recrutement de freelance tech, c'est prendre du retard sur son projet, c'est gaspiller une partie de son budget, c'est mettre en péril la productivité de son département, c'est créer, parfois, des tensions au sein de son équipe... bref, c'est l'assurance de se créer une bonne dose de stress et de frustration. On n'en a des frissons rien que d'y penser.

Et pourtant, il est facile de se tromper. D'autant plus quand les candidats qualifiés sont rares sur le marché. Et c'est malheureusement le cas pour bon nombre de profils tech sur des domaines d'expertise en tension : cybersécurité, DevOps, data science, développement web et mobile, management de projets IT...

Alors comment éviter que son recrutement de freelance ne tourne au fiasco ? C'est simple : en se faisant accompagner par des spécialistes, et en connaissant les pièges dans lequel il ne faut pas tomber.

Nous avons voulu recenser les 10 erreurs les plus courantes, à éviter absolument pour s'assurer des collaborations réussies avec des freelances dans la data, le digital ou l'IT.

Voici donc notre compilation des pires plantages. Âmes sensibles s'abstenir !

L'équipe Bloomays

PS : planter ses recrutements de freelances tech, ce n'est évidemment pas une fatalité. Bloomays peut vous aider à trouver les meilleurs profils, en toute sérénité

Bloomays : qui sommes-nous ?

Bloomays est né en 2020 de la collaboration entre un spécialiste du recrutement, et un CTO entrepreneur féru d'agilité :



Mehdi Lebel, CEO

10 ans d'expérience en cabinets de recrutement (Computer Futurs, Hays, Robert Walters)



Loïc Calvy, CTO

CTO 20 ans d'expérience en agence web, ESN, startup (CoorpAcademy, Ekino, Fenty,..) & exec MBA

Notre mission est d'aider les entreprises à grandir vite, se former et trouver les meilleurs talents au même endroit, quel que soit le projet, quel que soit le contrat.

Ils nous ont choisi pour résoudre leurs challenges de recrutement tech & produit :



CHANEL



typology.



ornikar

publicis
sapien



Dolead

somfy.

mention

skillEOS



Welcome
to the Jungle

CLARINS
PARIS

Le constat : la pénurie de talents tech gagne du terrain

La guerre des talents est bel et bien déclarée dans la tech.

La généralisation du télétravail, l'accélération de la migration des activités des entreprises dans le Cloud, ou encore l'augmentation des menaces de cybersécurité ont fait exploser la demande en profils spécialisés. Les viviers de talents sont dès lors trop maigres pour couvrir le volume des besoins en compétences, et ce, quel que soit le type de contrat : freelance, CDD ou CDI.

Résultat : les salaires s'envolent, et les start-ups, grands groupes et cabinets de conseil s'arrachent littéralement les rares profils de professionnels spécialisés sur les domaines d'expertise les plus plébiscités. Désespérées, **certaines entreprises ont même mis en place des "Golden Hellos"**, des primes allant jusqu'à 500 euros, offertes aux candidats qui acceptent simplement de passer un entretien ! Une initiative qui reste heureusement anecdotique, mais qui reflète néanmoins la gravité du phénomène : attirer et retenir les meilleurs profils est un challenge crucial pour les entreprises aujourd'hui.

QUELQUES CHIFFRES CLEFS :

- Il manque aujourd'hui près de 10.000 ingénieurs informatiques sur le marché français
- Il manquera 1,2 million d'ingénieurs informatiques en 2026 aux Etats-Unis
- 83 % des éditeurs de logiciels déclarent que les difficultés de recrutement sont un frein à leur développement

PARMI LES DOMAINES D'EXPERTISE LES PLUS TOUCHÉS PAR LA PÉNURIE DES TALENTS :

Cybersécurité
Cloud / Infrastructure
Développement web
DevOps
IA / Machine Learning

Recrutement de freelances tech : les 10 manières de se planter

ERREUR N°1 : RECRUTER “EN PRÉVISION D’UN POTENTIEL PROJET”

Alors oui, qui dit pénurie de talents, dit nécessité d’anticiper ses besoins en recrutement tech. Mais si vous pensez lancer le recrutement d’un freelance avant même d’avoir un projet bien défini, vous courrez à votre perte. Chercher un freelance nécessite un certain investissement, et vous risquez donc de gaspiller beaucoup de temps et d’énergie pour rien. Car votre besoin aura peut être disparu ou changé une fois votre projet lancé.

ERREUR N°2 : MAL ÉVALUER SA CAPACITÉ À RECRUTER

Avant de démarrer votre quête de la perle rare, encore faut-il vous assurer que vous avez la capacité financière à assumer le coût d’un freelance, sur toute la durée du projet. Mais ce n’est pas tout. Vous devez aussi évaluer votre capacité organisationnelle à accueillir un freelance. Vos équipes sont-elles prêtes à intégrer un profil externe ? Qui va s’occuper de préparer l’onboarding et garantir le suivi de la mission ? Le freelance aura-t-il facilement accès à tous les outils et interlocuteurs utiles à la bonne réalisation de sa mission ? Si vous lancez votre recrutement avant d’avoir les réponses à ces questions, vous risquez d’aller droit dans le mur.

ERREUR N°3 : BÂCLER LA DÉFINITION DE SON CAHIER DES CHARGES

Attention, c’est l’erreur classique. Nombreux sont ceux qui se lancent à corps perdu dans la recherche de la perle rare, sans vraiment savoir à quoi ressemble leur profil idéal. Ou sans avoir une idée précise du package qu’ils pourront lui proposer. La première étape, avant même de lancer vos recherches, est donc de définir précisément votre besoin, et les ressources que vous pouvez y consacrer. Vous devez, en amont du recrutement, déterminer le scope du projet, la stack technique mise en jeu, les compétences que vous souhaitez mobiliser, sur quelle période et avec quel budget.

ERREUR N°4 : QUALIFIER SES CANDIDATS DE MANIÈRE TROP SUPERFICIELLE

Là encore, l’erreur est fréquente : beaucoup sont ceux qui veulent aller trop vite sur l’étape cruciale de la qualification. Qu’est-ce que la qualification ? C’est cette phase de premier tri, qui se concrétise souvent par un court échange téléphonique avec le candidat, et qui permet de vérifier non seulement que le profil du freelance est cohérent par rapport à votre recherche, mais aussi que le projet colle bien à ses attentes et critères. Si vous ratez cette étape essentielle, vous risquez de perdre beaucoup de temps, en avançant avec des freelances non pertinents. Et par la même occasion, de faire perdre du temps à vos candidats. Bref, tout le monde en sort perdant.

ERREUR N°5 : MANQUER DE TRANSPARENCE SUR LE PROCESS DE SÉLECTION

Les freelances tech sont souvent très sollicités. Ils apprécient donc les processus de sélection simples et clairs. Avertissez vos candidats du nombre d'entretiens prévus, précisez si possible avec quels interlocuteurs, évoquez les éventuels tests techniques ou cas pratiques, le timing estimé de votre prise de décision et la date de démarrage prévue. Ayez toujours en tête qu'une mauvaise expérience candidat est la meilleure manière de faire fuir les meilleurs profils.

ERREUR N°6 : NE PAS TESTER SUFFISAMMENT LES COMPÉTENCES DU FREELANCE

Si vous recrutez un freelance tech, c'est souvent que vous recherchez des compétences techniques bien spécifiques. Vous devez donc tester avec précision les hard skills de vos candidats. Cas pratiques, entretiens avec des experts, tests techniques... de nombreuses options s'offrent à vous. Mais n'oubliez pas de tester également les compétences relationnelles ou soft skills de vos candidats. Elles sont essentielles. Faculté à bien communiquer, à gérer des conflits, à faire preuve de créativité... autant de potentiels traits de personnalité à tester lors de vos entretiens. Pour finir, la prise de référence est souvent le meilleur moyen de vous assurer des compétences d'un freelance. Contactez un ancien client ou manager de votre candidat, et posez-lui des questions concrètes. Certes, ce processus prend du temps, mais c'est un "must" pour vous assurer de ne pas vous planter.

ERREUR N°7 : FAIRE L'IMPASSE SUR L'EXPLICATION DES MÉTHODOLOGIES TECH UTILISÉES PAR L'ENTREPRISE

Rien de mieux, pour planter son recrutement de freelance tech, que de ne pas parler de tech ! Une description précise de la stack technique et l'explication des méthodologies utilisées par l'équipe sont des passages obligés pour donner au freelance une idée concrète de ce qui l'attend. Agile, lean, devOps... nombreux sont les freelances qui privilégient certaines méthodes plutôt que d'autres dans leur recherche de mission, tandis que d'autres sont curieux de faire l'expérience de méthodes nouvelles. Ne faites jamais, au grand jamais, l'impasse sur le partage de ces informations.

ERREUR N°8 : OUBLIER DE PARLER DE LA CULTURE D'ENTREPRISE

Un freelance, c'est un prestataire, mais c'est avant tout un humain (grande révélation). Si les indépendants paraissent faire cavalier seul, ils valorisent en réalité énormément la qualité des relations humaines lors de leurs missions. Pendant vos entretiens avec des freelances, prenez le temps de leur décrire votre culture d'entreprise, l'ambiance de travail, et les éventuels engagements de l'entreprise en termes de RSE. Ces éléments peuvent vraiment faire la différence et vous aider à attirer les meilleurs profils.

ERREUR N°9 : OMETTRE CERTAINES CONDITIONS COMME LA POLITIQUE DE TÉLÉTRAVAIL

Ce n'est pas un scoop : les freelances recherchent de la flexibilité. Ils sont donc, pour la plupart, demandeurs de souplesse en matière de conditions de travail et plébiscitent souvent le remote. Soyez le plus transparent possible dès le début du processus de sélection sur les conditions que vous pouvez proposer. Et évitez d'imposer le présentiel lorsqu'il n'est pas justifié par un vrai besoin.

ERREUR N°10 : NE PAS PRÉPARER L'ONBOARDING DE SON FREELANCE

On pense souvent à mettre en place un onboarding aux petits oignons pour ses salariés. Mais on y pense un peu moins pour ses freelances. Grave erreur ! Pour un freelance, comme pour un salarié, l'intégration sur un projet est une étape essentielle, qui permet de poser les bonnes bases, de nouer des relations de confiance, et même de fidéliser les talents dès leur arrivée dans l'entreprise. Dans le cas d'un freelance, l'onboarding est d'autant plus clef qu'il conditionne la réussite future de la mission. Plus le démarrage sera bien préparé, plus vite le freelance sera opérationnel, et plus la collaboration sera fructueuse sur le long terme. Votre objectif doit être de faire en sorte que votre freelance ait toutes les clefs en main pour mener à bien sa mission : le bon matériel, les bons accès aux bons outils, les bons contacts en externe et en interne, et bien évidemment, les bonnes informations. Autre bonne pratique : caler des points de suivi régulier au début de la mission, pour assurer une bonne communication avec le freelance. Vous nous remercieriez plus tard.

Ce qu'il faut en retenir

Le recrutement de freelances tech est donc un exercice difficile. Il est aisé de commettre des erreurs qui peuvent s'avérer calamiteuses pour votre projet.

Nous avons voulu tirer les grands enseignements de ces 10 erreurs classiques, et nous retenons avant tout 2 facteurs de succès clefs à avoir en tête, pour faire de son recrutement une réussite :

1. PLACER L'EXPÉRIENCE CANDIDAT AU CENTRE DE SA MÉTHODOLOGIE

Le marché du recrutement tech étant en tension, vous n'avez pas le droit à l'erreur. Vous devez traiter vos freelances candidats avec le plus de considération possible, tout comme si vous recrutiez un salarié. Ayez en tête que la construction d'une bonne expérience candidat se joue avant, pendant et après le processus de recrutement en lui-même. Définissez précisément vos besoins et moyens en amont, pour éviter de faire perdre du temps aux candidats, soyez transparent sur vos critères de sélection, donnez-leur envie de vous rejoindre en leur parlant de votre culture d'entreprise, en décrivant avec fidélité la mission, soignez leur onboarding, offrez des conditions de travail flexibles... En bref, si vous voulez attirer la perle rare, traitez-là comme telle.

2. NE PAS SURESTIMER SA FACULTÉ ET SES COMPÉTENCES À RECRUTER

Recruter un bon freelance dans le digital, la data ou l'IT nécessite des compétences, des outils et des méthodologies spécifiques. C'est souvent un process (très) chronophage. Se faire accompagner par un partenaire expert est souvent la meilleure décision à prendre si vous n'avez pas le temps ou si vous ne vous sentez pas capable de bien définir vos besoins, de qualifier vos candidats, d'évaluer les hard skills et soft skills de vos candidats, et de poser les bases d'une collaboration fructueuse. Ne vous lancez pas seul dans un recrutement que vous ne serez pas capable de gérer correctement. Formez-vous ou externalisez.

L'offre Bloomays

On recrute pour vous

Recrutement Freelance

Confiez-nous votre brief en 5min et recevez les profils les plus qualifiés pour vos projets sous 48h.

On renforce vos équipes

Recrutement Solutions RPO

Faites appel à des recruteurs externes qualifiés par nos soins pour trouver vos talents de demain.

Recrutement CDI

Accélérez votre recrutement en CDI, que ce soit pour trouver un profil spécifique ou constituer toute une équipe technique.

Formations

Formez vos équipes aux dernières techniques pour attirer, sélectionner et garder les meilleurs talents avec la Bloom Academy

Notre outil maison



Suivez nos recrutements en temps réel

Retrouvez les profils des talents sélectionnés par notre équipe

Gérez vos documents administratifs et la facturation au même endroit

Pour ceux qui n'ont pas le temps : le résumé

Les 10 commandements d'un bon recrutement de freelance tech :

EN AMOUNT DU RECRUTEMENT

- 1 Lancer un recrutement pour un besoin précis et confirmé
- 2 Bien évaluer sa capacité à recruter
- 3 Définir un cahier des charges détaillé

PENDANT LE RECRUTEMENT

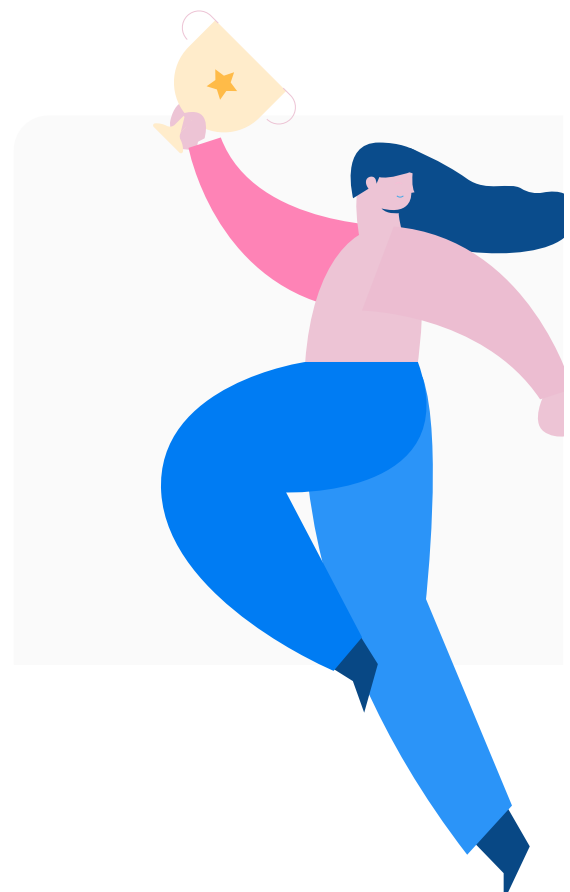
- 4 Prendre le temps de bien qualifier ses candidats
- 5 Faire preuve de transparence sur le process de sélection
- 6 Tester rigoureusement les compétences du freelance

APRÈS LE RECRUTEMENT

- 10 Préparer l'onboarding du freelance

Et si vous ne deviez retenir que 2 choses :

- Placer l'expérience candidat au centre de sa méthodologie est clef pour réussir ses recrutements dans le contexte de la guerre des talents
- Il est essentiel de ne pas surestimer sa faculté et ses compétences à recruter. Mieux vaut se faire accompagner que de risquer de planter son recrutement





Contacts

Envie d'en savoir plus ?

Rendez-vous sur bloomays.com

Envie d'en discuter ?

Mehdi Lebel, CEO
mehdi.lebel@bloomays.com
+33 7 60 95 55 42