



iBelieve

Présent et Futur de l'IBM i 2021

Evènement
on-line
18 Nov 21

SESSION

Accueil des jeunes dans les équipes

Organisé par  **itheis**
avec la participation d' 

Avec :



Agenda

- Marché
- Formation
- Intégration dans vos équipes



iBelieve
Présent et Futur de l'IBM i 2021

Event on-line 18 Nov.
Accueil des jeunes dans les équipes



Gaia - Volubis

- Pur players IBM i
- Formation
 - Sur site, à distance
 - Inter-entreprise, sur mesure
 - Environnements clients et serveurs
- Centre de Services IBM i
 - TMA / ATM
 - Exploitation
 - Développement à façon
- Modernisation
 - Accompagnement
 - Réalisation de prototypes



Introduction

- Transition générationnelle
 - C'est un sujet qui fait débat depuis longtemps
 - Aujourd'hui, nous ne sommes plus dans le débat !
- Trouver de jeunes développeurs (ou exploitants) connaissant l'IBM i, ou des « IBMistes » confirmés
 - Ce sera l'exception
- Il faut donc
 - Les trouver
 - Les former
 - Les intégrer à vos équipes
 - Les garder



Marché

- Le marché informatique est actuellement extrêmement tendu
 - Difficulté de trouver des développeurs (toutes technologies confondues)
- Quels sont les effets du COVID ?
 - Télétravail
- De quels profils avez-vous besoin ?
 - Majoritairement des développeurs
 - Des exploitants / administrateurs



Marché – IBM i

- Comment les attirer alors vers l'IBM i ?
 - Intérêt du travail
 - Sur la technologie : handicap
 - Environnement de travail
 - Télétravail : occasionnel, régulier, voire 100%
 - Environnement bureau agréable
 - L'entreprise peut trouver une contradiction ici !
 - Salaire
 - Même si le salaire n'apparaît pas comme étant le facteur principal, il le devient obligatoirement dans le temps
 - C'est donc un facteur déterminant dans votre capacité à conserver vos compétences



Marché – IBM i

- Que veulent faire les développeurs
 - Web, front end
 - IA, Machine Learning
- Mais le back office représente une part écrasante de l'activité !



Marché – image

- Problème d'image de la plateforme
 - Système **héritage** (legacy)
 - « **L'AS/400, oui ça fait le job !** »
 - Façon polie de signifier que l'on a pas réussi à le débrancher
 - « **N'allez pas la dessus, c'est mort !** »
 - Même discours de la part des professeurs dans les écoles et universités !



Marché – image

- Peu d'estime des ESN chez les jeunes
 - Certains cabinets sont bien vus



Marché – équipes IBM i actuelles

- Cette transition générationnelle est identifiée depuis plus de 10 ans
 - Peu de clients ont anticipé !
- Cela implique
 - Peu de transition
 - Pas de préparation à l'accueil des jeunes



Formation

- Fonctionne bien !
 - 25 ans d'expérience de la formation IBM i avec des profils variés !
- Aujourd'hui, 2 types de formations
 - Pour les informaticiens (jeunes ou moins jeunes)
 - Facilité d'apprendre l'IBM i, langage procédural, pas de framework ...
 - Des bases d'algorithmie sont suffisantes
 - Non informaticiens
 - Système intuitif



Formation

- Quelques repères
 - Informaticien : parcours en 12 jours
 - Permet d'avoir les bases
 - Non informaticien : parcours type POEI 57 jours

- Mais aussi :
 - Alternance



Formation

- Dans tous les cas
 - RPG Free
 - SQL
 - RDi

- Bref, les techniques modernes ?
 - Non : actuelles
 - Rappel : l'ILE a plus de 25 ans, RDi plus de 15 ans (sous ses différents noms) ...



Formation

- Pour l'aspect « legacy »
 - On le montre, on donne les clés de lecture
- Mais il y a trop d'empilement de technologies depuis 35 ans
 - Impossible de les former au GAP II, RPG III, cycles, et à toutes les astuces (*) techniques utilisées par les différentes équipes
 - (*) tout le code basé sur des astuces est un code impossible à maintenir



Intégration

- Las Vegas 2021



IBelieve
Présent et Futur de l'IBM | 2021

Event on line le 10 NOV.

Accueil des jeunes dans les équipes



Ir | Un développeur en 2020

- Qui

- <http://2020>

Avant de rentrer dans les détails, j'aimerais qu'on dresse le portrait robot d'un développeur en 2020.

J'ai limité ça à **dix points** mais on pourrait évidemment aller plus loin !

- R

D'après StackOverflow :

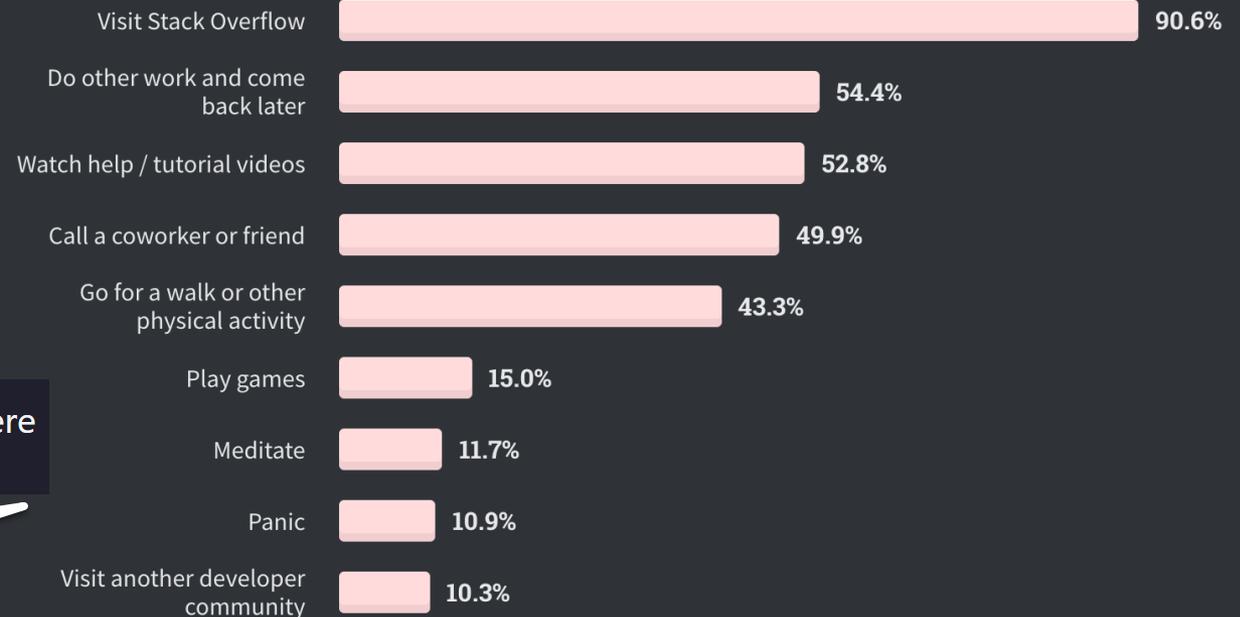
- Tu es un homme
- Tu as moins de 35 ans
- Tu es développeur web (back ou front, voir full-stack)
- Ta stack de prédilection est basée sur JavaScript, HTML/CSS et MySQL
- Tu codes sur ton temps libre parce que tu kiffes les sides projects
- Tu as un BAC+3 ou un peu mieux et tu as fait des études d'info
- Tu te poses souvent les mêmes questions et tu ne prends pas de notes
- Tu codes depuis moins de 10 ans et tu n'es pas prêt d'arrêter
- T'es satisfait de ton job, tu veux rester dans ta boîte mais tu restes à l'écoute d'opportunités car c'est pour toi le meilleur moyen d'augmenter ton salaire
- Tu gagnes autour des 50K par an



Intégration - recrutement

- Quelques différences culturelles

- Tu as un BAC+3 ou un peu mieux et tu as fait des études d'info
- Tu te poses souvent les mêmes questions et tu ne prends pas de notes
- Tu codes depuis moins de 10 ans et tu n'es pas prêt d'arrêter



Faire des recherches quand on galère ou... ?

Et la documentation ?



Les attentes des développeurs en 2020

Il y a des petites choses auxquelles on attache une grande importance lors d'une recherche d'emploi en dehors du salaire ou de la localisation qui sont des critères évidents.

D'après StackOverflow, encore une fois, ces facteurs sont :

- Les technologies avec lesquelles tu vas travailler
- Ton environnement de travail et aussi la culture de l'entreprise (très important)
- Des horaires de travail flexibles

À l'inverse, les développeurs se fichent pas mal

- Des résultats financiers d'une entreprise
- Des gens avec qui ils vont travailler (sur le moment)
- De la diversité représentée dans l'entreprise (autant de femmes que d'hommes, etc)



Intégration - recrutement

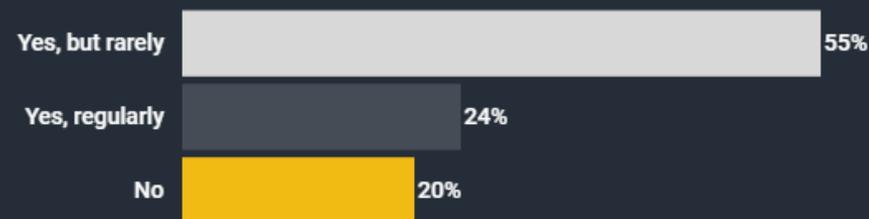
Le recrutement de profils atypiques

Les développeurs autodidactes (qui ont eu recours à des MOOC, bootcamps, ou formations courtes) commencent à être reconnus sur le marché de l'emploi.

De fait, près de 80% des professionnels RH déclarent recruter des développeurs qui ne possèdent pas de formation initiale en informatique, et 24,4% des recruteurs disent recruter régulièrement ces profils atypiques.

On constate qu'il n'y a donc pas de parcours préétabli pour accéder au métier de développeur, et le diplôme ne représente plus le sésame ultime.

Recrutez-vous des développeurs sans formation initiale ou académique (autodidacte, bootcamp, MOOC, formation courte, etc.) ?



Share

CodiGame



iBelieve
Présent et Futur de l'IBM i 2021

Event on-line 18 Nov.
Accueil des jeunes dans les équipes



Intégration - recrutement

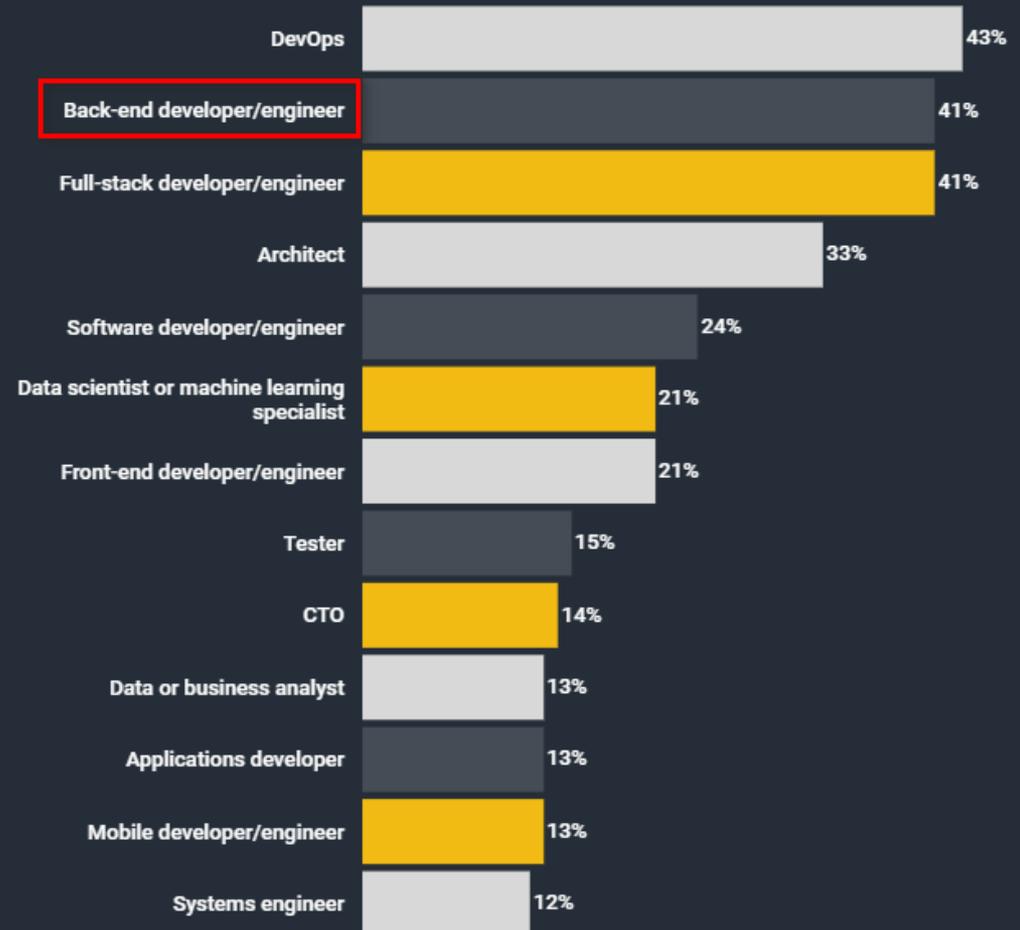
Les professionnels RH pensent avoir des difficultés à recruter les profils DevOps en 2021

Pour 2021, nous avons demandé aux professionnels RH quels profils tech ils estiment qu'ils auront le plus de difficultés à recruter.

Sur le podium, les profils DevOps, les développeurs back-end et les développeurs full-stack.

Plus de la moitié des professionnels RH (43,3%) estiment qu'ils auront des difficultés à recruter des profils DevOps qualifiés en 2021.

Quels profils pensez-vous qu'il sera difficile de recruter en 2021 ?



Intégration

- Encore une fois !



itheis

IBelieve
Présent et Futur de l'IBM | 2021

Event en ligne le 10 Nov.

Accueil des jeunes dans les équipes



Intégration - recrutement

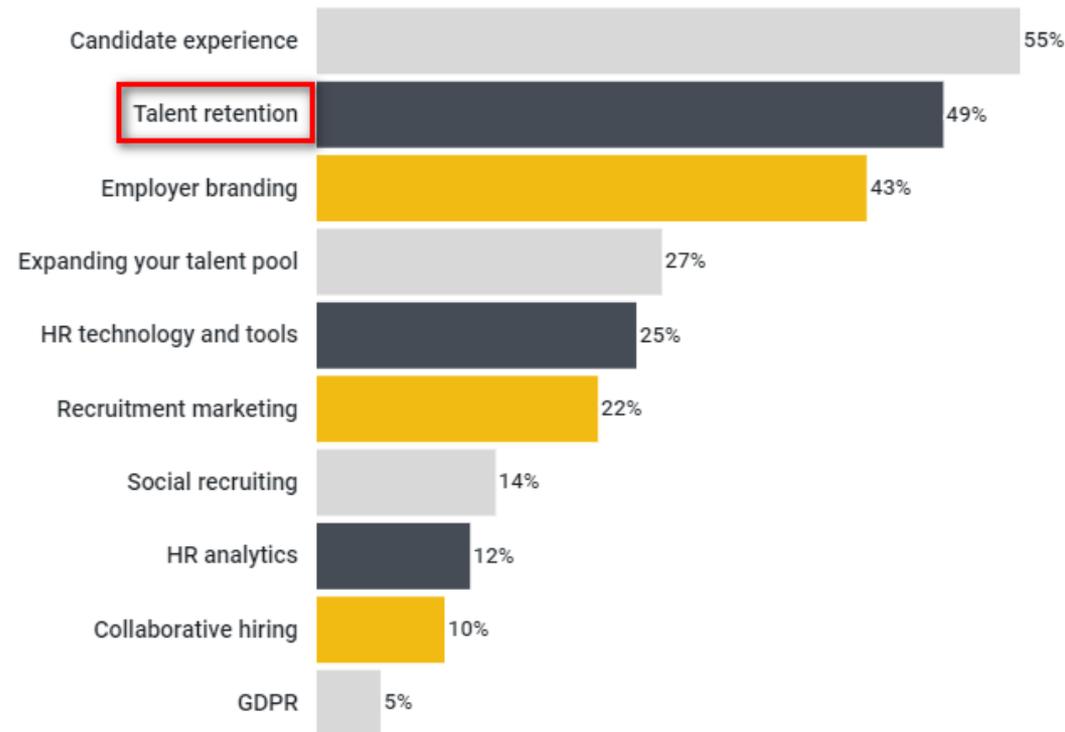
Les priorités RH pour 2021 : les entreprises investissent dans l'expérience candidat

Nous avons demandé aux professionnels RH les domaines sur lesquels ils souhaitent mobiliser leurs investissements pour 2021. L'expérience candidat, la rétention des talents et la marque employeur sont arrivés dans le top 3.

Très clairement, en 2021, les entreprises souhaitent concentrer leurs efforts sur leur capacité à attirer et à fidéliser des développeurs de talent.

Nous pouvons ainsi nous attendre à observer de nouvelles initiatives RH dans les domaines du team building, des événements de recrutement, des processus RH, etc.

Quelles seront vos priorités en termes d'investissements/de développement pour 2021 ?



Intégration – modernisation

- 10 ans auparavant
 - On se posait la question de savoir s'il faut investir pour moderniser
 - Quel impact sur le métier ?
- Aujourd'hui la modernisation n'est plus une option
 - Les nouvelles équipes travaillent avec les outils actuels
 - Ou ils travailleront ailleurs



Intégration – modes

- Varier les activités
- Valeur et sens
- Contraintes et hiérarchies
- Ayez confiance
 - Ils vous apportent autre chose, mais il faut laisser l'espace nécessaire
 - Envie, fraîcheur, nouvelle façon de travailler
 - Cela booste aussi les équipes en place



Conclusion

- Certainement une concentration vers
 - Les grands acteurs du marchés
 - Les acteurs spécialisés
- Une volatilité des ressources
 - Dans les quelques années à venir
- Il est impératif pour vos applications
 - Moderniser
 - Documenter



Conclusion

- Intégrer des jeunes, cela fonctionne
- Dans le contexte actuel
 - Difficulté de recrutement
 - Certainement de la rotation
- Mais vos développeurs IBM i seront avant tout des développeurs !



Merci



iBelieve
Présent et Futur de l'IBM i 2021

Event on-line 18 Nov.
Accueil des jeunes dans les équipes



Nous contacter



Gaia

Mail : contact@gaia.fr

LinkedIn : <https://www.linkedin.com/company/gaia-mini-systemes>



Nathanaël Bonnet



Mail : nathanael.bonnet@gaia.fr

LinkedIn : <https://www.linkedin.com/in/nathanaelbonnet/>



iBelieve
Présent et Futur de l'IBM i 2021

Event on-line 18 Nov.
Accueil des jeunes dans les équipes

