

Recrutements de techniciens et d'ingénieurs. Problématiques et solutions

Pierre-Olivier LOMPRÉ
Octobre 2016



Recrutements de techniciens et d'ingénieurs. Problématiques et solutions

Pierre-Olivier LOMPRÉ
Octobre 2016





Présentation

AZURHEA est un cabinet de chasse de têtes par approche directe spécialisé sur les métiers techniques suivants :

- Opérateur Télécoms
- Datacenters
- Hébergeurs
- Intégrateurs IT

Date de création : 2007

AZURHEA utilise, au cours du processus de sélection, des consultants, experts dans leur domaine, afin de tester finement les candidats sur le plan technique y compris sur les technologies les plus récentes.



Bonnes pratiques

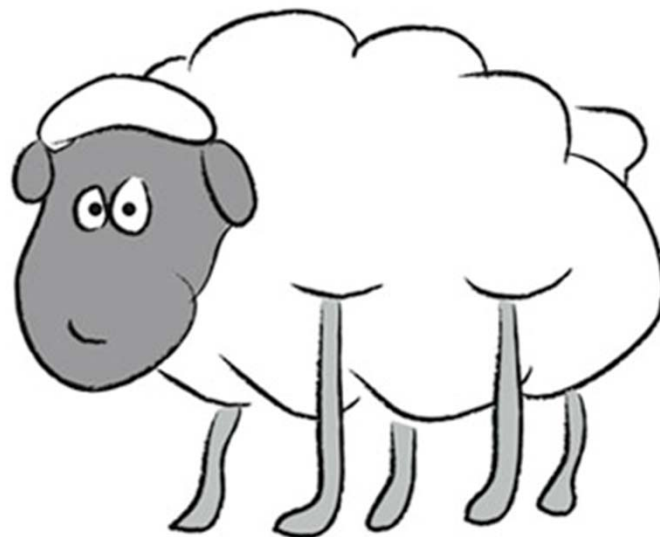
- Quels intervenants internes et/ou externes doivent intervenir dans le processus de recrutement. Quel ordre et quel timing respecter ?
- Quels outils de sourcing utiliser ?
- Doit-on présenter la société à un profil technique de la même manière que nous le ferions pour un profil commercial ?
- Quelles sont les zones « grises » entre la formation et la réalité ? (hélas il n'existe pas de datacenter école, ou d'université de la téléphonie...)
- Quels sont les critères de décisions des profils techniques pour choisir telle ou telle entreprise ?
- Recruter c'est bien, si c'est pour remplacer c'est moins bien.



Créez un outil interne pour éviter les faux pas.

Qui cherchez vous ? Le mouton à 5 pattes n'existe pas. 😊

	Systemes		Réseau		Téléphonie	
	Open source	Windows	LAN	WAN	IPBX-PABX	Centrex
Jeune diplômé						
Première expérience						
Confirmé						
Senior						



A retenir !!!

- Un service RH seul n'est pas apte à sourcer des candidats.
- Un manager technique n'a pas de temps à consacrer au recrutement, il le fait au détriment d'autre chose.
- Un cabinet de chasse n'est pertinent que s'il est spécialisé et comprend votre métier !
- Travailler un mode de présentation de son entreprise adapté aux profils techniques.
- Travaillez avec vos RH pour comprendre les raisons des démissions.
- Le Jobspec doit être écrit par le manager technique (et pas par les RH), en respectant certaines consignes (ne pas chercher le mouton à 5 pattes !)
- Imposez un timing ultra court à vos équipes après un premier entretien prometteur.



Merci pour votre attention 😊

