

Ne recrutez pas au hasard Faites vous accompagner pour trouver la bonne personne

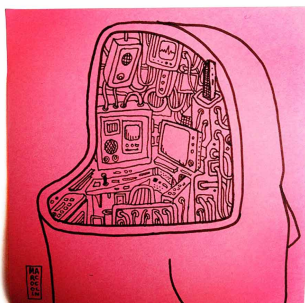
Éric Daspet

Adressez vos besoins

Vous faut-il quelqu'un qui exécute ou qui innove ? Quelles compétences et quel caractère manque-t-il à votre équipe ?

Recruter un développeur ou un directeur technique ce n'est pas juste une liste de technologies et un nombre d'année d'expériences.

Je vous fais profiter de mon expérience de directeur technique avec des dizaines de recrutements à différents stades d'entreprise et dans différents contextes.



Gagnez du temps

Ne passez plus des jours et des jours à poser des annonces, trier des piles CV qui ne correspondent pas, contacter les candidats, et réaliser des entretiens qui ne mènent à rien.

Fort d'un réseau professionnel très implanté et d'une forte légitimité dans le milieu, je vous ferai suivre un nombre très réduit de personnes adéquates, vous faisant gagner un temps précieux.

Assurez le succès

Le risque d'un recrutement n'est pas d'échouer à trouver la bonne personne, c'est de recruter la mauvaise personne.

Pas de prospection LinkedIn en aveugle à base de mots clefs :

Je ne propose que des candidats que je peux personnellement recommander, que je connais directement ou indirectement et que j'aurais moi-même embauché à ce poste dans ce contexte.

En quoi est-ce différent ?

1. Un travail exclusivement par recommandation
2. Un accompagnement de A à Z, de la (re)définition des besoins avec les équipes, jusqu'à l'intégration dans l'entreprise
3. Un engagement sans risque, facturé uniquement au succès si vous recrutez un des candidats proposés

E3;D5 – Éric Daspet

<https://e3d5.fr/> – eric.daspet@e3d5.fr – 06 14 76 85 31

Le recrutement par recommandation est complémentaire aux recherches classiques. Il s'agit de rechercher la bonne personne dans un réseau de connaissances personnelles directes ou indirectes.

En opérant une recommandation j'engage ma réputation auprès de vous mais aussi vis-à-vis du candidat. En conséquence je ne chercherai pas à simplement vous proposer les quelques meilleurs candidats que je trouve, *au cas où*, s'ils ne correspondent pas vraiment au besoin.

Si je vous propose quelqu'un, c'est que je suis en position de le recommander avec une qualité et une qualification bien plus fortes qu'un cabinet de recrutement habituel. En conséquence je ne garantis cependant pas d'avoir des candidats à présenter.

De la même façon, je ne travaille en recrutement qu'avec des connaissances de confiance ou des entreprises qui me sont recommandées par elles.

	Assurance de trouver	Temps passé (par vous)	Réussite du recrutement
Recrutement par annonces	★★☆☆☆☆	★★★★★★	★★☆☆☆☆
Recrutement par cabinet externe	★★★★☆☆	★★★★☆☆	★★★★☆☆
Recrutement par recommandation	★★☆☆☆☆	★★☆☆☆☆	★★★★★★

Le réseau professionnel qui servira à cette recherche est construit sur presque 20 ans. Il intègre des profils techniques et produit — développeurs, assurance qualité, infrastructure, responsable produit, manager et directeurs — tous très centrés sur l'expertise et la qualité. Les personnes recommandées seront toutes dans les premiers déciles sur les compétences humaines et techniques.

Ce réseau est très marqué autour des technologies web et mobiles, les méthodes agiles, une démarche produit interne, et l'open source.

Il sera moins adapté pour des progiciels lourds, les langages Java, .Net ou C/C++. Les personnes concernées seront moins à même de s'engager sur des projets dans le domaine de la finance spéculative, de l'exploitation de données personnelles, ou pour de la prestation de service.

Le processus mis en place se décompose en cinq étapes :

1. Définition de l'offre :

Des entretiens pour mieux comprendre les besoins de vos équipes, leur façon de fonctionner et leur caractère. Cette étape est essentielle pour garantir la réussite de la collaboration après le recrutement lui-même, même si vous avez déjà formalisé une fiche de poste. Nous parlerons aussi du niveau de rémunération envisagé pour le poste.

2. Recherche :

Je chercherai ensuite dans mon réseau, commençant par les plus proches. J'opère à ce niveau toute la prise de contact, les explications, la qualification, souvent une première prise de référence auprès de connaissances communes.

3. Présentation :

Quand un candidat paraît suffisamment recommandable, je vous propose de le voir en entretien. Je vous fournirai un résumé préalable ainsi que les points particuliers qui pourraient être importants pour vous.

Je pourrai vous guider pour préparer les entretiens puis échangerai avec vous sur mes impressions et vos retours. Je ferai de même avec les candidats. Cela ouvrira un canal de discussion plus informel qui élimine les ambiguïtés et les faux semblants.

4. Confirmation :

Les candidats s'attendent à voir les locaux (pas que la salle de réunion), à discuter des conditions de travail, à parler de la feuille de route de l'entreprise. Il est aussi important qu'ils puissent rencontrer les membres de leur future équipe pour des échanges entre eux.

Lors de ces entretiens, j'attendrai de votre part une grande transparence vis à vis des candidats sur les points positifs et négatifs, ainsi que sur tous les détails d'organisation et d'architecture technique.

Cette étape peut être faite à la suite de la présentation mais compte tenu du niveau d'investissement, elle est généralement réalisée dans un second rendez-vous distinct.

5. Finalisation :

Sur décision de recrutement de votre part en prenant compte des retours que je vous ferai sur les rencontres réalisées, je pourrai aussi m'occuper des dernières prises de références auprès des collègues actuels du candidat et de sa direction

Je serai aussi présent pour faciliter la négociation salariale et les détails administratifs.

La rémunération n'est due qu'en cas de recrutement d'une personne mise en contact par mes soins. Il n'y a aucun frais fixe associé à la recherche si elle ne mène pas au recrutement.

Je vous demanderai 2 000 € + 15% de la rémunération brute annuelle totale du candidat.

Ces frais sont à mettre au regard du temps épargné pour vous à qualifier et rencontrer des candidats inutiles ; de l'investissement pour moi en recherche, entretiens, qualifications, et accompagnement ; de la valorisation d'un réseau professionnel très particulier ; et du risque de faire ces investissements de temps sans assurance de succès.