

OPTTEAMAN ★★

Opteaman signe un partenariat stratégique avec le cabinet Aria, implanté à Varsovie, pour accompagner les 800 entreprises françaises déjà présentes en Pologne.

Depuis 1992, le cabinet Aria accompagne les entreprises françaises présentes en Pologne dans leurs recrutements. Pour franchir une nouvelle étape dans le rapprochement des cultures polonaises et françaises afin de réussir l'adéquation entre les entreprises et leurs futurs collaborateurs, plusieurs consultants travaillent, depuis 2 ans, avec les équipes Opteaman pour se former sur l'ensemble de leur méthodologie.

Les consultants Aria se sont familiarisés avec les différentes étapes du processus unique défini par Opteaman. De la compréhension du poste à pourvoir, en passant une journée sur le terrain au cœur de l'entreprise, au suivi de l'intégration des candidats, la formation s'est fortement orientée sur le savoir-faire lié à l'évaluation des candidats. Les recrutements réalisés en Pologne seront signés Aria – Opteaman.

Bertrand Jannet, fondateur du cabinet Aria, explique :
"Tout d'abord, le recrutement est un métier assez jeune en Pologne. La rareté des compétences dans ce pays a trop souvent

Bertrand Jannet - Pologne

poussé les entreprises et les cabinets à s'appuyer sur des critères de sélection simplificateurs : niveau d'études, expérience acquise apparente, ... A notre avis pour que nos entreprises clientes s'inscrivent dans une stratégie de développement durable, le savoir être et le potentiel prennent aujourd'hui toute leur dimension et priment maintenant dans les choix de recrutement, bien au delà de l'expérience passée ou du vernis "langue – communication". Nous avons besoin d'une démarche fiable et efficace en matière d'évaluation de potentiels opérationnels et managériaux."

OPTTEAMAN ★★

Philippe Frémaux - Lille

Depuis plusieurs mois, nous sommes régulièrement missionnés par des Hôpitaux de la région afin de recruter ou d'évaluer, en interne ou en phase finale de recrutement, des profils médicaux (cadres soignants ou infirmiers ...), mais également des profils techniques sur des postes pointus et stratégiques (cadres en marchés publics, chargés de mission qualité en vue d'accréditation, responsable de blanchisserie...).

Actuellement, nous sommes impliqués au côté du Centre Oscar Lambret de Lille (centre de cancérologie) dans le cadre du recrutement du futur "Responsable de l'Unité de Recherche Clinique", pour optimiser leur choix et l'intégration du candidat par une évaluation complète en termes de relationnel, de comportement dans le travail et de motivations associées.

D'autre part, nous étudions un partenariat avec un Hôpital régional pour évaluer tous les collaborateurs souhaitant accéder à l'"école des cadres de santé" et appréhender ainsi leur potentiel évolutif.

OPTTEAMAN ★★

Jean-Noël Gronier - Boulogne

Un essai transformé

En 2001, LA POSTE, ne parvenant à pourvoir tous ses postes de cadres supérieurs par concours ou promotion interne, a fait appel à OPTTEAMAN sur une opération-test de quelques postes. Celle-ci s'est révélée positive et confirme les qualités de notre outil d'évaluation à évaluer les capacités de "meneur d'hommes" de ses cadres. LA POSTE nous a renouvelé sa confiance en 2002 au travers d'une opération de grande envergure sur 7 départements d'Ile de France. 18 postes ont ainsi été pourvus entre juillet et fin septembre 2002. Plusieurs autres contacts en région ont été pris avec les délégations régionales pour reproduire cette expérience dans la France entière. A suivre...



La presse en parle :

Photos d'articles :

- Centres d'Appels - Novembre 2002 • Capital - Novembre 2002
- Challenges - Novembre 2002 • L'Usine Nouvelle - Novembre 2002
- Le Parisien Le journal de l'emploi - 16 décembre 2002

Citation :

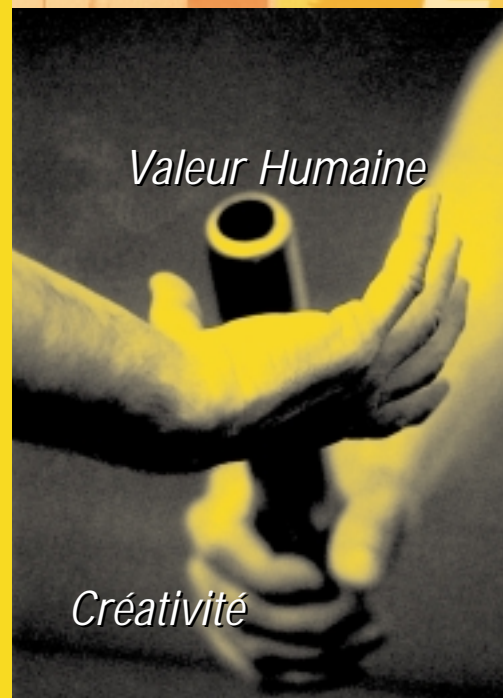
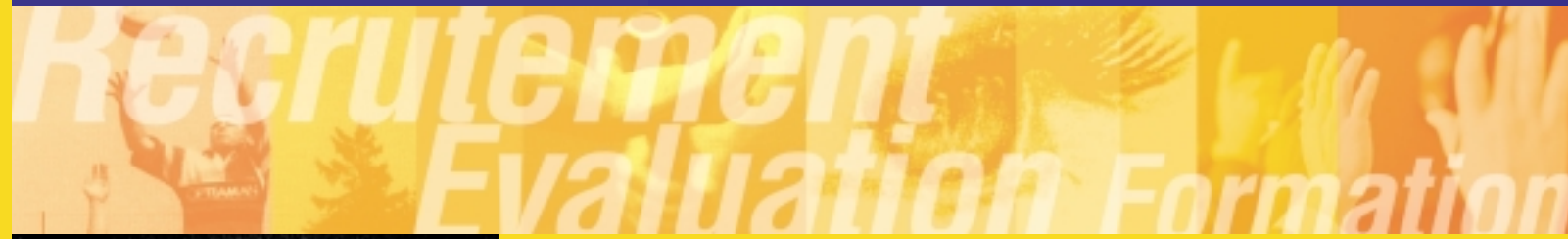
"Ce que certains considèrent comme une différence, je le perçois souvent comme une richesse. Il faut alors que celui qui embauche sente, au-delà de la différence, un minimum de complicité avec le candidat, des points de vue communs"
Philippe Cirier pour Challenges - Novembre 2002

Ils ont aussi parlé de nous :

- Bloomberg TV • Génération • Action Commerciale • L'Usine Nouvelle
- Le Figaro Entreprise • L'Express • Sud Ouest • La Tribune • Les Echos ...



Adam & Eve RCS Paris B 423 458 512



Edito



La crise sublime les talents.

S'il est clair que la conjoncture actuelle impose des souffrances et des préjudices à tous, il faut bien noter que plusieurs d'entre nous sont en train de gagner des parts de marché, de développer leurs équipes, de grandir dans leur savoir-faire.

Un ami dirigeant fait le surprenant constat suivant : "Je suis sûr que j'aurais pu faire encore mieux si j'avais eu l'audace de recruter plus de personnes, il y a un an". Il est paradoxal de sentir à quel point l'engagement interne s'intensifie avec la crise et que les meilleurs talents surgissent alors qu'en période euphorique, il peut y avoir une tendance à l'endormissement.

Pour être forts sur leur marché, nos clients vont au-delà du remplacement de quelques personnes. Bien souvent, ils mettent leur métier au cœur d'une stratégie d'entreprise, ils ont une confiance dans leur identité, une audace dans leurs projets et toujours une certaine passion d'entreprendre discrètement communicative.

Des raisons de se plaindre ? Nous en avons tous. Nos clients se concentrent sur la recherche des opportunités actuelles qui peuvent s'inscrire dans leur développement durable.

Si l'échec arrive toujours trop vite, le succès, lui, repose sur des vérités simples.

Porter un regard neuf sur les ressources internes pour mieux les mobiliser, croire que de nouvelles personnes peuvent encore nous surprendre figurent parmi ces vérités simples. Nos clients l'ont compris. Nous les félicitons et les remercions pour les joies qu'ils nous donnent de les accompagner.

Philippe CIRIER - PDG

Perspectives

Confrontée au développement de l'annonce Internet et à un marché de l'emploi en crise, l'annonce presse propose-t-elle encore une solution pertinente ?



OPTTEAMAN Boulogne : Le Quintet-A, 12 rue Danjou - 92517 Boulogne Cedex - T. : 01 47 61 49 49 - F. : 01 47 61 49 47
 OPTTEAMAN Lyon : Tour Crédit Lyonnais, 129 rue Servient - 69326 Lyon Cedex 3 - T. : 04 78 63 75 77 - F. : 04 78 63 75 78
 OPTTEAMAN Bordeaux : Immeuble Le Millénum, 12 quai des Queyries - 33100 Bordeaux - T. : 05 57 54 36 90 - F. : 05 57 54 36 91
 OPTTEAMAN Lille : 9 allée de la créativité - Parc des Moulins - 59650 Villeneuve d'Ascq - T. : 03 20 05 24 08 - F. : 03 20 91 73 46
 ARIA - OPTTEAMAN Pologne : ul.Burakowska 5/7 - 01.066 Warszawa Pologne - T. : 00 48 22 817 1340 - F. : 00 48 22 817 1341
www.opteaman.com

Sur un marché de l'emploi déprimé, l'annonce presse se révèle toujours des plus efficaces.

Les professionnels du recrutement estiment que le marché de l'annonce papier, tous médias confondus, représente environ 420 millions d'euros par an.

Ce chiffre reste considérable face à la montée en puissance de l'e-recrutement.

Premier cabinet de recrutement français indépendant, OPTTEAMAN a acquis depuis 10 ans ses lettres de noblesse dans le recrutement par annonce.

Une annonce presse OPTTEAMAN génère une moyenne de 40 réponses contre 24 sur la moyenne du marché (Source APEC).

Rédiger une annonce est un véritable métier et OPTTEAMAN est reconnu pour son expertise.

Pour bien comprendre les vrais enjeux auxquels doit répondre une annonce efficace, il est important de repartir de l'objectif principal : accrocher le bon candidat.

Ainsi le rédacteur de l'annonce ne doit jamais perdre de vue que pour attirer un candidat à fort potentiel, il est nécessaire :

- que ce candidat lise l'annonce,
- qu'il se reconnaisse dans le profil décrit et qu'il adhère à la mission proposée,
- qu'il transmette rapidement son CV.

Ainsi, OPTTEAMAN a tout d'abord pris le parti de la visibilité optimale et nos annonces sont proposées sur un fond jaune défini dans notre charte graphique. Nous sommes également très vigilants à mettre en avant le titre du poste et à nous assurer du positionnement de l'annonce dans le support.

L'expérience nous a également démontré qu'une annonce intégrant le logo de l'entreprise (en clair) est plus lue qu'une annonce en aveugle.

Pour attirer l'œil vagabond du lecteur, il est indispensable de soigner l'aspect visuel et nécessaire de remonter au niveau du titre les éléments essentiels. Sur tout l'ensemble d'une page, il faut qu'elle se distingue et qu'elle déclenche l'envie d'être lue.

Ensuite, pour que le candidat se reconnaisse dans l'annonce, la rédaction des textes doit être concrète et opérationnelle pour décrire la société, le poste et le profil recherché.

Les candidats sont de plus en plus exigeants, un langage banalisé avec un jargon "métier" ne donne pas forcément envie de postuler pour des candidats à fort potentiel car ils perçoivent mal la réalité quotidienne du poste. Les consultants OPTTEAMAN se déplacent en moyenne une journée complète dans l'environnement du poste à pourvoir pour apporter des informations très personnalisées capables de donner l'envie d'en savoir davantage.

Pour que le lecteur de l'annonce se sente pleinement considéré, il faut se mettre à sa place en précisant toujours ce qui peut l'attirer et ce que l'entreprise peut offrir à ses collaborateurs.

Pour OPTTEAMAN, le texte doit mettre à portée d'un candidat un poste et son environnement de façon limpide. La rédaction doit certes être précise et concrète mais son atout différenciateur réside beaucoup dans sa capacité à être motivante et attractive. L'annonce papier a le pouvoir de déclencher une véritable motivation chez les candidats.

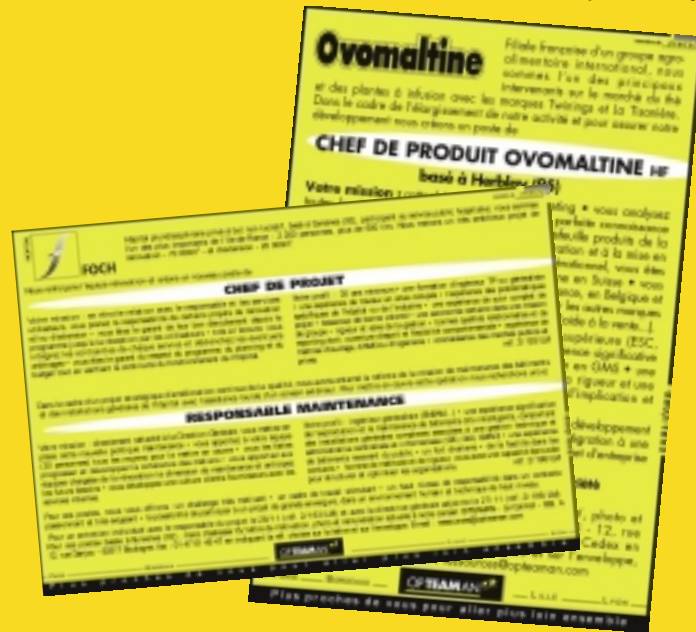
Pour que le meilleur candidat nous transmette rapidement son CV, OPTTEAMAN propose un rendez-vous avec son futur manager potentiel avec un calendrier précis incluant date et lieu du rendez-vous qui sont présentés très lisiblement dans le texte d'annonce. Ainsi votre futur collaborateur peut s'organiser dans un délai court pour vous rencontrer.

Si l'annonce papier est principalement lue par les personnes en recherche active d'emploi, elle a aussi le grand avantage de toucher les lecteurs des différents mensuels et hebdomadaires qui sont en recherche passive. Simplement poussés par la curiosité de suivre l'évolution de leur métier et de son marché, nombreux sont ceux qui feuilletent les pages emploi pour finalement se laisser séduire par une annonce.

Ainsi, au-delà de l'objectif premier que nous avons décliné précédemment l'annonce est également le support qui vous permet de communiquer sur l'image de votre entreprise et de donner un message fort :

- au marché en général,
- à vos concurrents,
- à vos clients et fournisseurs,
- à vos collaborateurs.

Eric BESSON, Opteaman Lyon



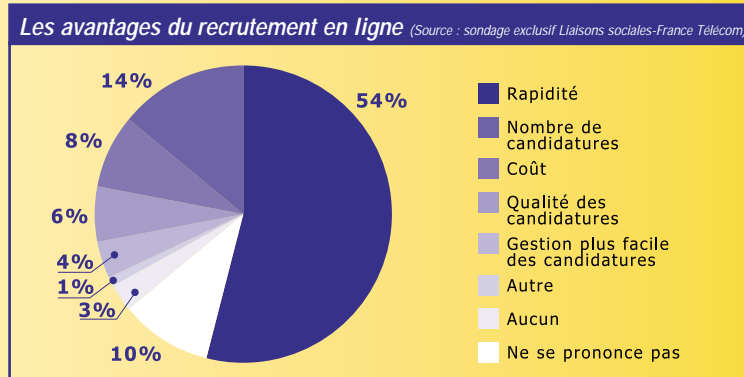
Ce qu'il faut savoir :

Les pays dont les entreprises affichent une satisfaction élevée quant à l'utilisation d'Internet sont ceux où cette utilisation est la moins fréquente : France, Espagne et Luxembourg, dont seulement 17-18% des entreprises qui se servent d'Internet pour recruter jugent ce moyen moins efficace que les autres.

A contrario, les entreprises allemandes et hollandaises sont celles qui jugent le plus sévèrement l'efficacité d'Internet pour recruter alors qu'elles l'utilisent le plus largement.

Au total, un tiers des responsables de ressources humaines européens jugent efficace ce mode de recrutement qu'ils utilisent.

Panel Europe Apec - 13ème édition



Philippe Cahané, Directeur Ressources Humaines Stryker Spine

➤ Pourquoi avez-vous choisi OPTTEAMAN comme partenaire pour vos recrutements ?

Notre service de ressources humaines, composé de 3 personnes, ne nous permet pas de prendre directement à notre charge l'ensemble de nos recrutements. Pour les postes stratégiques, nous avons fait le choix de nous appuyer sur les services de professionnels avec lesquels nous avons construit une véritable relation de confiance.

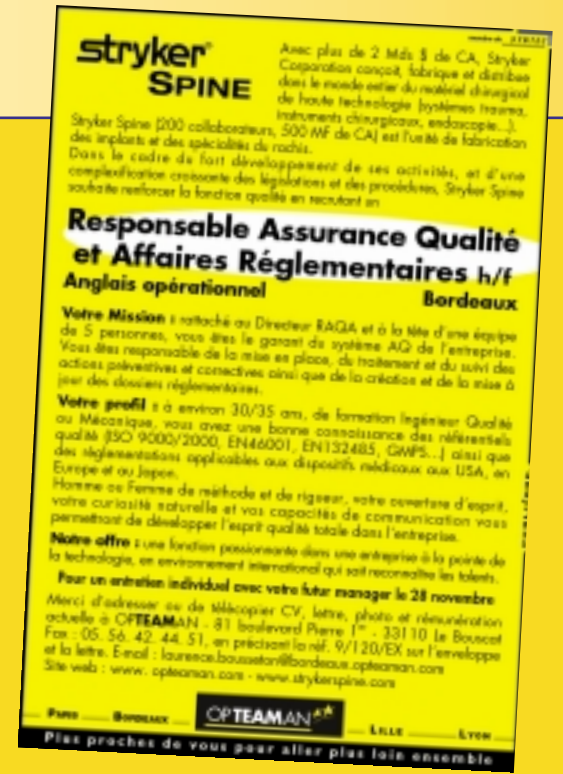
OPTTEAMAN met en œuvre une méthodologie très rigoureuse dans ses recrutements par annonce. Le consultant cherche à appréhender l'entreprise avant d'orienter le contenu de l'annonce. J'apprécie la rédaction qui est précise et opérationnelle; par exemple, la date des premiers entretiens est précisée.

➤ Pourquoi passer par annonce pour vos postes de responsables assurance qualité et affaires réglementaires ?

L'annonce me semble complètement adaptée à la recherche de ce type de poste car le marché est assez large et il n'y a pas de spécificité à notre industrie. OPTTEAMAN prend le temps de très bien connaître et comprendre l'environnement du poste à pourvoir; la rédaction des textes est donc concrète et pragmatique. Grâce à un choix de supports appropriés, les annonces ont permis d'obtenir des candidatures réellement pertinentes.

➤ Pourquoi avez-vous choisi de travailler avec le cabinet OPTTEAMAN ?

J'apprécie leur investissement dans la prise de connaissance de l'entreprise, la rédaction de leurs annonces et je trouve très intéressant le fait que les candidats rencontrent d'abord l'entreprise. Ainsi, il n'y a pas tromperie dans les discours, tout est très transparent. Cette démarche



m'a déjà permis de recruter des personnes qui ne semblaient pas être dans notre cible.

Grâce à la méthodologie du cabinet, sa réactivité, sa proximité et à la qualité des relations que nous avons aujourd'hui construites, nous avons fait de bons recrutements et d'ailleurs, les personnes sont encore toutes chez nous.

Propos recueillis par RP Entrepreneurs

La passion des métiers

OPTTEAMAG donne désormais la parole à des acteurs métiers pour présenter leur marché :

SPIE BATIGNOLLES : une entreprise européenne de construction Maurice Neyme, DRH

Le marché de la construction n'est pas encore atteint par la crise.

➤ Pouvez-vous nous parler du marché du BTP ? Comment réagit-il face à la crise et quelles sont ses perspectives à moyen terme ?

Globalement le marché de la construction vient de vivre quelques belles années qui nous assurent aujourd'hui un plan de charge tout à fait correct. A ce jour, nous maintenons nos objectifs de prises de commandes mais nous sentons que le marché se tend. Les investissements industriels diminuent et les décisions prises au niveau étatique et des collectivités locales sont retardées.

➤ Quels sont les métiers les plus touchés et les plus épargnés ?

Dans les périodes difficiles les métiers liés à la production et aux frais généraux sont les premiers touchés. Les commerciaux sont peut être plus épargnés. Cependant la moyenne d'âge élevée dans le BTP implique un renouvellement régulier des compétences.

Chez SPIE BATIGNOLLES nous réalisons un travail très en amont avec nos clients afin de définir de façon très poussée les besoins, les solutions et les compétences nécessaires à mettre en œuvre. Ainsi, nous sommes très régulièrement en phase de recrutement.

➤ Quels sont les profils que vous recherchez en priorité ?

Tout d'abord, nous recherchons des généralistes de bon niveau pour

piloter des projets. De formation d'ingénieur de bon niveau, ils ont une responsabilité globale de la définition à la réalisation des travaux. Puis, nous sommes toujours à la recherche de personnes issues de BTS ou de DUT ayant un esprit très ouvert pour des fonctions d'assistants conducteurs de travaux ou de chefs de chantiers. En plus des compétences métier, nous recherchons des qualités humaines comme la capacité de travailler en réseau, de dialogue que ce soit avec les clients ou avec leurs équipes. Les chefs de chantiers et responsables de travaux deviennent sur le terrain de plus en plus autonomes, animateurs d'équipes et s'entourent de plus en plus de spécialistes (sécurité, achat, qualité, méthodes, ...).

➤ Quelle est l'évolution des salaires dans votre métier ?

Le secteur du BTP s'appuie sur une nouvelle classification des ingénieurs, cadres, employés, techniciens et agents de maîtrise moderne et attractive. Le domaine de la construction offre des perspectives d'évolution rapides et motivantes.

➤ Quels sont les moyens mis en place par SPIE BATIGNOLLES pour intégrer ses nouveaux collaborateurs ?

Notre culture d'entreprise et notre savoir-faire sont nos atouts différenciateurs. C'est pourquoi, nous avons mis en place l'Académie Spie Batignolles, structure et démarche de formation originales dans laquelle les formateurs sont essentiellement les cadres de l'entreprise. Les nouveaux entrants suivent un parcours de formation de 9 jours au cours duquel, ils sont initiés à notre stratégie, nos méthodes, nos comportements et nos principes de management. En 6 mois, 200 cadres ont suivi le parcours de formation que nous élargir aux chefs de chantier et aux ouvriers.

Propos recueillis par RP Entrepreneurs