

Comment...

# ... ils ont professionnalisé le

*Avec l'aide du DSI, Lionel Carré a structuré le processus d'embauche d'Akka Technologies autour d'un logiciel de gestion des candidatures, dont tirent parti tous les opérationnels.*

## LE PROBLÈME

L'objectif de 1 500 embauches en 2008 a amené Akka Technologies à rationaliser son processus de recrutement. Pas si simple, pour un groupe qui s'est en partie développé par croissance externe (dernière acquisition : Coframi, en septembre 2007) et qui s'est organisé en quatre pôles et trois régions dans l'Hexagone. A quoi s'ajoutent les implantations à l'étranger.

## LA MÉTHODE

### 1 Impliquer les recruteurs dès le début du projet

Chaque structure était dotée de sa propre équipe de recrutement. « Suite à nos différentes acquisitions, nous avons déjà tenté une mutualisation en développant une base de candidats sous Lotus, fonctionnelle mais trop limitée pour être proposée à l'ensemble des filiales », raconte le DSI, Philippe Obry. A l'automne 2006, une étude est donc menée avec tous les responsables de recrutement pour définir les axes de progrès. « Que ce soit pour la rédaction des annonces ou le traitement des candidatures, il manquait, jusqu'alors, une véritable logique d'ensemble, reconnaît Lionel Carré, directeur du recrutement. Nous voulions nous forger une image d'employeur à l'échelle du groupe et individualiser la relation avec le candidat. »

### 2 Élaborer un processus collaboratif

Pour se donner les moyens de ses ambitions, le groupe de conseil en technologies doit s'équiper d'un outil permettant une



**Philippe Obry, DSI, et Lionel Carré, directeur du recrutement du pôle informatique et systèmes d'Akka Technologies**

« L'outil nous a permis d'aller plus loin dans l'établissement d'une relation de confiance avec les candidats »

meilleure collaboration entre les ingénieurs d'affaires et les cellules ressources humaines. Les premiers identifient les besoins et jaugent les compétences techniques et métier des futures recrues. Les secondes sont, elles, chargées de publier les annonces

et d'évaluer la personnalité des candidats. L'objectif étant de ne plus laisser passer entre les mailles du filet un seul profil potentiellement intéressant pour l'entreprise. D'où la nécessité d'établir un point d'entrée unique pour tous les postulants, avec un

## AKKA TECHNOLOGIES

### ACTIVITÉ

Ingénierie et conseil en technologies dans les secteurs de l'industrie et du tertiaire.

### CREATION

1984.

### CA 2007

353 M€ [62 % informatique et systèmes; 38 % ingénierie mécanique, processus et documentaire].

### EFFECTIF

5 100 collaborateurs.

# processus de recrutement

suivi systématique des candidatures. En janvier 2007, Akka Technologies opte pour le logiciel de Profilsoft. Fin mars, un comité restreint composé, entre autres, du DSI et des directeurs du recrutement des pôles s'attelle, trois mois durant, au paramétrage de l'outil avec l'éditeur. « Nous avons notamment ajouté une fonctionnalité permettant la gestion et le partage des comptes-rendus d'entretien », explique Lionel Carré.

## 3 Un déploiement en deux temps

Pas question de perturber l'activité de recrutement, stratégique pour l'entreprise, pendant le déploiement du logiciel. D'où une approche progressive, d'abord auprès de la trentaine d'acteurs des ressources humaines. Ces derniers ont bénéficié, en juin 2007, d'une formation au processus de gestion des candidatures, dispensée en interne, ainsi qu'une formation d'une journée à l'outil, délivrée sur site par Profilsoft. Ce sont les premiers à prendre en main le nouvel outil dès le mois de juillet. Ce sont également eux qui assureront le premier niveau de maintenance fonctionnelle auprès des 130 ingénieurs d'affaires, qui ne seront mis dans la boucle qu'après les formations de rigueur, à l'automne. « Dans l'intervalle, nous avons pu procéder à quelques ajustements en fonction des problèmes rencontrés par les équipes de recrutement. Et, à la fin du mois d'août, nous avons organisé un séminaire sur le processus de recrutement groupe pour tous les acteurs concernés », précise Lionel Carré.

## 4 Valoriser les candidatures

L'outil a généré du volume. « Le point d'entrée unique a porté ses fruits, constate Philippe Obry. Depuis le premier trimestre 2008, les curriculum vitae déposés directement sur le site corporate sont trois fois plus nombreux que ceux recueillis sur les sites d'emploi. » Tous les candidats ne sont pas retenus dans l'immédiat. Mais les CV et les informations afférentes (suivi des candidatures, comptes-rendus d'entretien...) alimentent une base de données forte de plus de 30 000 profils, avec l'accord des intéressés et sous le contrôle d'un correspondant à la protection



### L'AVIS D'UN RECRUTEUR

**Stéphane Gomez**, directeur de l'activité recrutement d'Argos-Bernard Julhiet Group

#### « Le recrutement est une activité bien distincte de la GRH.

Certains cabinets de conseil et sociétés de services en ingénierie informatique commencent à avoir une réflexion globale sur le sujet. Ils ont des professionnels dédiés et s'outillent en conséquence, même si beaucoup d'agences régionales fonctionnent encore avec une petite base de données sur Excel. »

#### « L'intérêt pour l'entreprise est de se constituer un vivier de candidats.

Cette démarche nécessite d'obtenir l'accord des candidats, de veiller aux règles sur la diversité et de faire vivre cette base qui ne portera ses fruits qu'au bout de vingt-quatre mois au mieux. L'outil doit permettre la reconnaissance de CV pour limiter la saisie. Il doit surtout extraire les bonnes informations. La gestion de la relation avec le candidat est également très importante. »

## Le projet de réorganisation du recrutement

### OBJET

- Déploiement d'une solution de gestion d'embauche permettant le partage d'informations entre tous les acteurs du recrutement et le suivi des candidatures.

### LOGICIEL RETENU

- Profilsearch, de Profilsoft (éditeur, distributeur et intégrateur), proposé en acquisition ou en service loué. La société a choisi la seconde option.

### PÉRIMÈTRE

- Environ 160 personnes, dont plus de 130 ingénieurs d'affaires. Plus de 30 000 candidats sont recensés dans la base de données.

### DÉROULÉ DU PROJET

- Automne 2006 : étude menée avec

les responsables ressources humaines de toutes les entités.

- Janvier 2007 : choix du logiciel de Profilsoft.
- De mars à mai 2007 : paramétrage de l'outil.
- Juin 2007 : début des formations.
- Juillet 2007 : l'application est déployée auprès des RH (les commerciaux sont mis dans la boucle à l'automne).

### RÉPARTITION DU COÛT D'INVESTISSEMENT

- Suivi de projet : 20 %
- Paramétrage : 40 %
- Reprise de données : 20 %
- Interfaces diverses : 10 %
- Formations techniques : 10 %

des données à caractère personnel. Un vivier exploité désormais par toutes les entités du groupe. Mais également valorisé par l'entreprise qui entend établir une relation de confiance avec les recrues potentielles pour asseoir son image d'employeur. « Lorsque nous trouvons un curriculum vitae intéressant sur internet, nous contactons la

personne pour la rencontrer », insiste Lionel Carré. De quoi donner à Akka Technologies une longueur d'avance sur le marché du recrutement, moyennant un travail important de mise à jour : la durée de conservation des informations sur les candidats est, en effet, limitée à deux ans. ■

HÉLÈNE TRUFFAUT