

> GESTION D'ÉQUIPE

ALPHYRA EXTERNALISE SA RECHERCHE DE COMPÉTENCES

Pour éviter de passer trop de temps à rechercher des compétences en régie, Alphyra France a choisi de passer par une place de marché spécialisée.

L'ENTREPRISE EN FAITS ET EN CHIFFRES

Activité

Développement et installation de solutions pour les transactions de paiement électronique.

Organisation

Créé en 1989 en Irlande, le groupe est aujourd'hui présent dans 16 pays en Europe (en France depuis 2001), au Moyen-Orient et aux Caraïbes.

Chiffre d'affaires (2004)

100 millions d'euros.

Effectifs

600 salariés (dont 40 en France).

LE PROJET EN BREF

Enjeu

Se décharger de la recherche de compétences sur des missions ponctuelles en passant par un prestataire spécialisé.

Solution adoptée

En plus de s'adresser aux trois SSII qu'elle a référencées, la société Alphyra France formule sa demande auprès de la plate-forme HiTechPros, puis choisit parmi les candidatures sélectionnées.

Investissement

Aucun

Il y a deux ans, Otmane Serraj, alors directeur technique chez Firstream, n'avait jamais pensé aux places de marché spécialisées pour dénicher des compétences informatiques sur des missions ponctuelles. Jusqu'à ce que l'une d'entre elles, HiTechPros, frappe à sa porte. « Suite à un e-mailing plutôt convaincant, j'ai découvert que ce nouveau canal de recherche de compétences en régie pouvait être intéressant et l'ai rapidement adopté en complément des quelques SSII avec lesquelles j'étais habitué à travailler », raconte-t-il, aujourd'hui, à la tête de la direction technique (DSI et direction des opérations) d'Alphyra France.

Depuis, rien n'a remis en question sa nouvelle façon de procéder. Pas même son changement d'employeur, au printemps dernier. Au contraire, puisqu'à son arrivée, la filiale française d'Alphyra, qui entamait la réorganisation de son système d'information avec seulement trois informaticiens internes, avait un besoin urgent de main-d'œuvre informatique. « En plus de contacter nos trois SSII référencées, passer par un prestataire de services permettait de trouver plus rapidement les profils recherchés », explique le directeur technique.

Du temps gagné

Le principe du service HiTechPros Staffing est simple. Dès qu'un besoin temporaire se présente pour un projet particulier, Otmane Serraj adresse une demande par courriel (profil recherché, enveloppe tarifaire...) à son interlocuteur chez HiTechPros, qui envoie un appel d'offres aux sociétés membres susceptibles d'apporter



Otmane Serraj, directeur technique d'Alphyra France : « Passer par un prestataire permet de trouver plus rapidement les profils recherchés. »

une réponse. Un expert sélectionne ensuite les meilleures offres et les lui soumet, pour qu'il reçoive les candidats et fasse son choix. « Par rapport à une recherche personnelle, je gagne beaucoup de temps », assure Otmane Serraj. D'abord, parce que les réponses lui arrivent entre un jour et une semaine après sa demande. Ensuite, parce qu'après un rapide classement des réponses, il reçoit les candidats dans l'ordre et retient le premier qui lui convient. « En fonction du profil recherché, je rencontre en moyenne deux ou trois personnes, rarement plus de cinq », calcule-t-il. Soit, si l'on ajoute le temps passé pour formuler la demande initiale, moins de quatre heures pour recruter un candidat sur une mission. Et cela, sans avoir à gérer les relations avec les SSII qui fournissent cette main-d'œuvre, puisque la place de marché joue le rôle d'intermédiaire. Ni dépenser plus. « Les tarifs qui me sont facturés par HiTechPros sont équivalents à ceux pratiqués par les SSII du marché », explique Otmane Serraj. Quant aux SSII, « elles n'ont aucun rôle commercial puisque c'est le client

qui le prend en charge, la prestation étant forfaitisée dans le contrat », explique Xavier Beylot, directeur marketing de HiTechPros.

Un mode opératoire rodé

La performance du dispositif et la satisfaction des entreprises utilisatrices du service reposent sur la qualité des réponses. Qualité qui, elle-même, dépend de l'implication du chargé d'affaires de HiTech-

Pros et de sa connaissance des problématiques de son client. En passant de Firstream à Alphyra, Otmane Serraj a d'ailleurs tenu à garder le même interlocuteur, avec lequel le mode opératoire était rodé. Une nouvelle rencontre a simplement été nécessaire pour présenter les activités d'Alphyra, ainsi que son existant et ses objectifs en matière de système d'information. Présentation ensuite affinée au fil du temps. « Depuis que je travaille avec HiTechPros Staffing, sur la douzaine de candidats retenus pour des missions de un mois à un an, dont quatre chez Alphyra (chef de projet, développeur...), seuls un ou deux profils n'étaient pas tout à fait adaptés au besoin, reconnaît Otmane Serraj. Mais à chaque fois, il a suffi que je signale le problème pour qu'on me trouve un autre candidat en un temps record ». Aujourd'hui, Alphyra sélectionne environ un tiers de ses prestataires externes par l'intermédiaire de HiTechPros, les deux autres tiers provenant toujours des trois SSII référencées. ■

THIERRY PARISOT
tparisot@idg.fr

BONNES PRATIQUES

PRÉSENTER PRÉALABLEMENT LES ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE

Avant de formuler des demandes de compétences, il est essentiel de rencontrer le chargé d'affaires qui servira d'intermédiaire permanent pour lui présenter l'entreprise et ses objectifs en matière de systèmes d'information.

FORMULER DES DEMANDES DE COMPÉTENCES CLAIRES

Pour augmenter la pertinence des réponses aux appels d'offres, il est primordial de formuler des demandes claires et précises, à la fois sur le profil recherché (compétences techniques, expérience...), l'enveloppe tarifaire, la durée approximative de la mission, etc.

LIMITER LE NOMBRE DE CANDIDATS À RENCONTRER

Limiter les réponses dans le temps, rencontrer les candidats par ordre de pertinence et arrêter son choix dès qu'une personne convient évite de perdre du temps. Ne pas hésiter à recontacter la place de marché si le candidat n'est finalement pas adapté.