



Offres de communication ciblée de recrutement, de sourcing qualifié de candidats et de bases de données de profils SFDC destinées aux entreprises souhaitant recruter efficacement des compétences Salesforce.com

Edition Janvier 2014

« Qui mieux qu'un spécialiste du recrutement SFDC peut vous aider à communiquer de manière ciblée vos offres d'emploi ou de mission SFDC et à identifier efficacement vos candidats consultants et experts SFDC ? »

Détails de l'offre de services « SOURCING/COM /DATA SFDC »

Mini site web dédié : <http://philippegrimaldi.wix.com/SFDC>

Sommaire

- **Contexte général/ objectifs de ces offres** **Pages 3-4**
 - **Présentation des 3 offres de services** **Pages 5-8**
 - **Contenu des bases de données de profils SFDC sur le périmètre France** **Pages 8-10**
 - **Contact** **Page 11**
-



Contexte, objectifs et principes de ces 3 offres de services innovantes et inédites

1. Contexte général et constats au sujet du marché du recrutement SFDC en France

1.1 Les candidats ne lisent pas les offres d'emploi SFDC disponibles sur le web !

Le constat est à la fois **simple et accablant** pour les nombreuses entreprises (intégrateurs et entreprises utilisatrices de SFDC), qui souhaitent recruter des compétences SFDC : **en période de croissance du marché SFDC**, ce sont les candidats SFDC (à fortiori les profils expérimentés), qui possèdent **le pouvoir** et qui dictent le plus souvent **leur loi** aux nombreux recruteurs (loi offre/demande de compétences). De ce fait, ils ne consultent pas les offres d'emploi SFDC qui pullulent chaque jour sur les nombreux job boards et réseaux sociaux professionnels, car les chasseurs de têtes et les recruteurs IT des agences de placement et des SSII les appellent et les harcellent, alors à quoi bon « **perdre son temps** » à postuler puisque l'on est sollicité de toutes parts voire plutôt sur-sollicité **sans faire aucun effort particulier**. Il faut donc que le recruteur de profils SFDC trouve un **moyen efficace, rapide et économique** d'intéresser et de capter l'attention des candidats. Un recruteur SFDC qui pense résoudre ses **problèmes de recrutement** en se contentant de **publier en boucle ses offres** d'emploi SFDC **sur le web ou sur les réseaux sociaux** se verra surtout et avant tout **prospecté par les nombreuses agences** de placement **anglo-saxonnes** (qui lisent assidument ces offres d'emploi), plutôt que par des **candidats** consultants SFDC intéressants ...

Ainsi, fort de ce constat, si les candidats ne vont pas chercher les offres d'emploi SFDC qui leur correspondent, il faut donc que ce soit les **offres d'emploi SFDC qui leur correspondent qui viennent directement à eux**, via leurs boîtes email personnelles (car ils la consultent plusieurs fois par jour y compris depuis leur lieu de travail grâce aux différents webmails tels que Gmail et Yahoo).

Dans la même logique, si l'offre d'emploi SFDC qui vient à eux ne les concerne pas (ie non ciblée/non pertinente), ils la détruiront sans même la lire. En revanche, si cette offre d'emploi SFDC **correspond précisément à leur profil SFDC (modules maîtrisés, niveau d'expérience, fourchette de salaire, localisation, ...)** et à leurs **souhaits personnels d'évolution**, ils la liront alors avec une **grande attention** et pourront prendre le temps de postuler (1 minute montre en main pour envoyer leur cv par email - oubliez les lettres de motivation, je ne connais pas un seul consultant SFDC - par définition en poste - qui daignera *perdre son temps* à rédiger une lettre de motivation) : N'oubliez jamais que dans le **monde merveilleux** de SFDC, ce sont les **candidats les maîtres du jeu**.

Voici pour information les **4 principaux critères** de choix (par ordre décroissant d'importance) appliqués et retenus par la grande majorité des candidats SFDC lorsqu'ils recherchent un **nouveau poste SFDC en CDI** :

- contenu et **intérêt** du poste proposé (management d'équipe et de projets, expertise, projets SFDC à mener,)
- salaire/**package** global proposé (fixe, variable, intéressement, Participation, PEE,)
- lieu du poste-facilité d'accès par rapport à leur **domicile** (temps de trajet)
- **notoriété** de l'entreprise et perspectives d'évolution de **carrière** (taille, présence internationale, ...).

Il faut également souligner le fait que les **services RH des entreprises** qui souhaitent recruter des experts SFDC, sont à mon humble avis, les mieux disposés à **savoir vendre et promouvoir un poste SFDC à sa juste valeur** au sein de leur entreprise. En effet, pour bien savoir « vendre » un poste à un candidat sur-sollicité, il faut avant tout **connaître parfaitement son entreprise** (ses points forts, ses points faibles, ses axes de différenciation vis-à-vis de la concurrence, les valeurs de l'entreprise, l'ambiance de travail qui y règne, le type de management pratiqué, les perspectives réelles d'évolution de carrière, les outils de motivation mis en place,). Tout cet **argumentaire indispensable de séduction des candidats** (ce qu'on appelle aussi plus



généralement le marketing RH dans les grands groupes) est forcément nettement **moins bien maîtrisé par les cabinets de recrutement** (qui connaissent finalement **peu voire très peu** leurs clients) et à fortiori **par les agences de placement anglo-saxonnes** (dont la posture est avant tout celle **d'un agent de joueur**, le joueur étant le candidat expert SFDC, candidat qu'ils vendent le plus souvent au client le plus offrant).

1.2 Les candidats SFDC en recherche active qui publient leurs CVS sur les jobboards ne sont pas ceux que vous recruterez le plus aisément !

En effet, sur un **marché de l'emploi tendu** où le candidat est le plus **souvent roi**, il est plus difficile pour un recruteur SFDC, quel qu'il soit, de parvenir à recruter un candidat en recherche active car la **concurrence entre employeurs** est très **rude**.

Un recruteur SFDC aura ainsi bien **peu de chance** de voir arriver un consultant senior SFDC qui vient de **mettre son cv en ligne sur un ou plusieurs job board**, car son cv est immédiatement **rendu visible** de tous les recruteurs SFDC abonnés aux diverses cvthèques incontournables du secteur IT (cabinets de recrutement, SSII et agences de placement).

Il sera en revanche **beaucoup plus facile pour ce même recruteur** de recruter un consultant SFDC qui justement **n'est pas candidat déclaré au changement** (et donc peu ou pas visible du tout du monde des recruteurs SFDC abonnés aux cvthèques), d'où l'intérêt de mettre en place une **stratégie de communication par approche directe** ! Seule **l'approche directe** permet d'adresser avec efficacité ce **fameux Graal** que constitue le **marché caché** des candidats SFDC.

Forts de ces différents constats, de plus en plus d'entreprises ne savent plus vraiment comment gérer de manière optimale et surtout **au meilleur coût** leur « **sourcing qualifié** » de **candidats SFDC**, dans le cadre de leurs besoins en recrutements de compétences SFDC. En effet, les **agences de placement** facturent **très cher** leurs **services basiques** de **simple sourcing de CV**, alors qu'elles se contentent de présenter des cvs à leurs différents clients SSII sans autre prestation (pas d'évaluation approfondie des candidats, pas de qualification ni de vente argumentée des postes SFDC à pourvoir chez leurs nombreux clients SSII, ...). Ainsi, ces agences de placement facturent **à un coût prohibitif** et totalement **injustifié** (le plus souvent au coût d'une **prestation globale** de conseil en recrutement par approche directe), une **simple prestation de sourcing** de cv (simple push de CVS à de nombreuses SSII au **Contingency**).

De nombreuses entreprises recruteuses de compétences SFDC se tournent (faute de mieux) **vers ces agences de placement** (> 10 agences prospectent de manière **agressive** sur le marché français des clients SFDC), agences qui possèdent **l'avantage apparent** de travailler au **contingency** (c'est-à-dire **au succès**). Ceci est en réalité un **cadeau empoisonné** pour le client qui souhaite vraiment recruter. En effet, ces agences, pour être en mesure de pouvoir gagner leur vie, avec ce **business model** bien particulier qui consiste à ne travailler qu'au **succès**, sont bien obligées d'envoyer les mêmes CV à l'ensemble des entreprises qui recrutent les mêmes profils SFDC et donc à l'ensemble de vos **concurrents directs ou indirects** ! Vous avez donc en tant que recruteur statistiquement **très peu de chance** de voir arriver le fameux candidat tant espéré dont **le cv circule partout** grâce ou plutôt à cause des agences de placement. De plus, l'agence de placement se contente le plus souvent de diffuser vos offres de postes SFDC sur **les mêmes supports web (avec une semaine de décalage) que ceux de votre entreprise**, sans **valeur ajoutée** supplémentaire.

En conclusion, lorsque vous passez par une agence de placement pour recruter vos compétences SFDC, vous payez donc **au prix fort** en cas de recrutement un **service basique** de **sourcing de cvs**.

C'est la raison pour laquelle, il est indispensable de faire **la distinction** entre ces **2 activités très différentes** que constituent le **simple sourcing qualifié de cv** (candidats non rencontrés ni évalués) et le conseil en recrutement **global par approche directe** (qui inclut de son côté **une évaluation approfondie** des candidats au cours d'interviews) car la charge de travail n'est pas du tout la même (et le prix de vente non plus).



Afin de répondre aux **contraintes budgétaires** de nombreuses entreprises recruteuses (notamment les PME/PMI), qui ne disposent pas du **budget RH nécessaire** pour pouvoir être en mesure de s'offrir une **prestation globale de chasse**, mais qui souhaitent se contenter **d'une prestation de sourcing efficace et compétitive** et/ou d'une prestation de **communication ciblée de leurs offres d'emploi SFDC**, j'ai décidé de lancer les **3 offres de services innovantes (sans équivalent sur le marché français)** dont les descriptifs suivent.

2. Présentation de l'offre de services de communication ultra-ciblée de vos offres d'emploi SFDC (CDI) ou de mission SFDC (contrat freelance)

Voici les **4 avantages** majeurs de cette **offre de services innovante** qui vous permet potentiellement de contacter de manière **exhaustive** et en un **temps record (dans la journée)** l'ensemble de vos **cibles de recrutement** ou de recherche de **profils SFDC** (postes SFDC en cdi, missions SFDC en freelance) :

- **Objectif et avantage numéro 1** : pouvoir communiquer **très rapidement** des opportunités d'emploi SFDC à une cible exhaustive de profils (**sourcing à 360 degrés**) de potentiels candidats répondant précisément aux **critères de recherche** qu'ils soient techniques ou géographiques (on peut effectuer une requête **multi-critères** puisque les viviers de profils SFDC des bases de données comportent **18 critères de sélection**).

- **Objectif et avantage numéro 2** : ne sous traiter que la **communication ciblée** des offres d'emploi ou de mission SFDC et le ciblage des candidats **mais pas l'évaluation** (en face à face) des candidats. Le coût est donc **minimisé et optimisé**.

- **Objectif et avantage numéro 3** : vous faire payer le **juste prix** eu égard au travail réalisé et au temps passé sur la mission de **communication ciblée de vos offres** d'emploi ou de mission SFDC.

- **Objectif et avantage numéro 4** : par le biais de ces campagnes de communication ciblée de recrutement, construire votre **marque employeur**, augmenter votre **notoriété spontanée** et favoriser le **buzz** autour de vos activités (actions susceptibles de générer des phénomènes de **cooptation et de candidatures spontanées ultérieures**).

2.1 Modalités et déroulement de la prestation en 7 phases

- **Phase numéro 1** : vous communiquez le **descriptif précis de poste/mission et de profil SFDC recherché** par email ainsi que les coordonnées de la personne (nom/prénom/fonction/email/téléphone) en charge de ce recrutement ou de cette recherche (personne qui recevra les candidatures présélectionnées par email). Le **profil SFDC recherché** doit se faire sur 1 ou 2/3 modules SFDC au maximum afin d'effectuer un ciblage candidats efficace et précis (exemples : profil apex + sales cloud, profil ADM + sales cloud,).

- **Phase numéro 2** : une première **évaluation** vous est faite sur le **niveau réel de faisabilité** et sur le nombre précis de cibles de candidats, en fonction de vos **différents critères de recherche**, afin de pouvoir corriger le tir le cas échéant si le *syndrome du mouton à 6 pattes* est à l'œuvre. De plus, je vous **conseille** dans le choix de la formulation et du descriptif précis de la fiche de poste et de profil, afin de valoriser votre entreprise (**conseil rédactionnel** afin de rendre votre **offre d'emploi ou de mission attractive, cohérente et factuelle**).

- **Phase numéro 3** : **ciblage** multicritères dans la base de données des profils SFDC (**> 720 experts SFDC** en base Excel soit au minimum **95 %** du marché global de l'offre de compétences SFDC française), des profils SFDC correspondant aux **critères de recherche** que vous avez définis et qui ont été validés (cf. la structure de la base de données au chapitre suivant). Pour que le **taux de retour de la part des candidats** soit optimal, il faut que le **ciblage soit le plus précis** possible. Si la requête correspondant au ciblage retourne plus de **60 profils SFDC** à contacter (pour **un seul** poste SFDC à pourvoir), c'est qu'il faut **affiner ce ciblage** car il n'est pas jugé très **pertinent**.



- **Phase numéro 4 : routage** professionnel de votre **offre de poste/mission SFDC par email** à la cible de profils retenue dans la phase de ciblage en 2 vagues distantes de **15 jours** (relance des mails non ouverts lors de la vague 1). Relance (mail) des personnes ayant à l'issue des 2 vagues **ouvert le mail** afin de savoir s'ils sont intéressés par le poste ou par la mission SFDC à pourvoir (afin d'optimiser le nombre de candidatures).
- **Phase numéro 5 : collecte et tri** des candidatures reçues afin de ne conserver que celles qui sont en **adéquation** avec votre demande.
- **Phase numéro 6 : transfert des candidatures** intéressantes **par email** afin que vous puissiez prendre la main et entrer en contact avec les candidats intéressants et intéressés par l'offre d'emploi/de mission SFDC préalablement transmise.
- **Phase numéro 7 : bilan de la campagne** de communication : **tableaux de bord** de synthèse communiqués indiquant le nombre de candidatures obtenues en retour de l'emailing, le nombre de candidatures transmises. Calcul du **ROI** (retour sur investissement) de la campagne.

2.2 Modalité de diffusion par emailing de vos offres d'emploi ou de mission SFDC à la cible de votre recherche

Afin que je puisse effectuer un **tri efficace des réponses des candidats intéressés**, les détails du contenu du poste et du profil SFDC recherché doivent être communiqués à la cible des potentiels candidats de la manière suivante :

- insertion dans l'emailing **en pièce jointe** d'un document PDF décrivant **avec précision** votre offre d'emploi SFDC et le profil SFDC recherché.

2.3 Contenu de l'emailing candidats (modèle de poste/profil SFDC recherché)

ENVIRONNEMENT

Présentation de la société qui recrute (activités, métiers, chiffres clés, lien vers le site web, points forts, ...).

POSTE SFDC A POURVOIR OU MISSION

Titre du poste SFDC à pourvoir (exemple : consultant technique SFDC, consultant fonctionnel sales cloud, administrateur ...). Ce poste peut être un **CDI** ou bien une **mission ponctuelle** proposée à un **freelance SFDC**.

FONCTION

Détails de la mission SFDC confiée (objectifs à atteindre, compétences SFDC requises, localisation du poste, rémunération proposée, perspectives d'évolution de carrière, ...)

LES CANDIDATS SFDC RECHERCHES

Critères de recherche (formation initiale, durée minimale requise en années d'expérience SFDC, mobilité géographique, compétences SFDC acquises, ...) et **qualités personnelles** attendues (exemples : rigueur, autonomie et maturité liées à la séniorité, esprit d'initiative, esprit d'équipe, facultés d'écoute, résistance au stress (orienté résultats), aisance de communication et de reporting, fermeté dans son rôle de conseil et de facilitateur, sens des priorités sur les projets, adaptabilité et souplesse intellectuelle, réactivité et orientation client, capacité de travail, disponibilité, honnêteté intellectuelle et loyauté, ...)



3. Présentation de l'offre de services de sourcing qualifié de profils SFDC à l'écoute du marché de l'emploi SFDC

Ce service est un service à forte valeur ajoutée de **veille permanente** et **quotidienne** des **profils SFDC** dans la cible de vos recherches de candidats, identifiés comme étant en recherche (active/passive) d'emploi SFDC. Ce service de **sourcing qualifié de profils SFDC** est surtout adapté aux recrutements sur **profils SFDC** et aux **recrutements de masse** (forte volumétrie), inhérents à l'activité des cabinets de conseil et des **intégrateurs SFDC**.

Afin de mettre toutes les chances de votre côté de recruter **efficacement** et **rapidement** des profils SFDC sur-sollicités par ailleurs, je vous propose par le biais de ce service de **sourcing** à forte **valeur ajoutée**, de vous transmettre **des dossiers complets qualifiés** (cv du consultant SFDC à l'écoute du marché + questionnaire de candidature complet) de candidats SFDC identifiés comme **étant en recherche (active ou passive)** d'un nouveau poste SFDC et correspondant bien sûr à la majorité ou à l'ensemble de vos **critères de recherche** (profil recherché, mobilité, formation, ...). Puisqu'il s'agit de simple **sourcing**, ces candidats n'ont **pas été rencontrés ni évalués** avant la transmission de leur dossier (ce qui est également le cas lorsque vous faites appel aux services **plus coûteux** d'une agence de placement pour des postes en CDI). Si un consultant SFDC recherche **uniquement un poste fixe** chez un utilisateur SFDC et que vous représentez un **recruteur** au sein d'un **intégrateur SFDC**, vous ne recevrez donc pas son dossier (car il n'est pas jugé **pertinent** pour vous). Vous ne payez donc que les **dossiers vraiment 100% utiles et exploitables** !

Vous vous chargez ensuite de prendre **contact** avec ces potentiels candidats afin de leur présenter le poste SFDC à pourvoir et votre entreprise.

Voici le **modèle du questionnaire** de candidature qui vous sera généralement communiqué avec le cv du candidat que vous allez contacter pour lui présenter votre poste SFDC à pourvoir et votre entreprise :

3.1 Questionnaire de candidature soumis aux candidats SFDC

- **Question 1** : Quel est votre poste actuel et quelles sont vos principales responsabilités ?
 - **Question 2** : Quels sont le(s) type(s) de poste(s) et de rôle(s) que vous recherchez (consultant technique / consultant fonctionnel / chef de projet/...), en mentionnant vos différents modules SFDC d'expertise (+ ancienneté dans le(s) module(s) si possible) ?
 - **Question 3** : Quelle est votre mobilité géographique réelle (régionale / nationale / internationale) ?
 - **Question 4** : Quel est votre niveau de rémunération actuel (en Keuros annuels bruts) ?
 - **Question 5** : Quelles sont vos prétentions salariales (en Keuros annuels bruts) ?
 - **Question 6** : Quelles sont vos préférences de structures (sociétés de conseil et de services seules / sociétés utilisatrices seules / éditeurs software seuls / pas de préférence) ?
 - **Question 7** : Quels sont vos souhaits de structures (petites structures / grosses structures / pas de préférence entre les deux) ?
 - **Question 8** : Quelles sont vos disponibilités (préavis / pas de préavis / préavis négociable ou non) ?
 - **Question 9** : Pouvez-vous citer quelques références pouvant témoigner au sujet de votre parcours professionnel (nom, prénom, société, fonction, téléphone ou email personnel) ?
-



4. Présentation de l'offre de mise à disposition de bases de données de profils SFDC

Nature du service proposé :

C'est un service inédit **de mise à disposition** de fiches de **contacts** qualifiés et actualisés de **profils SFDC** dans la cible de vos recherches de candidats SFDC. Ce service est donc un **annuaire** actualisé et **exhaustif** adressant l'ensemble de **l'écosystème** SFDC français (**vrai sourcing à 360 degrés**). Ce service à **très forte valeur ajoutée**, vous permet donc d'entrer directement en **contact** avec le **marché caché** des candidats SFDC, en vous permettant donc de vous affranchir des services coûteux d'un **cabinet de recrutement par approche directe**. Il vous permet aussi de ne **pas contacter** les profils SFDC ayant déjà **été salariés** de votre entreprise de par le passé (exclusion de la liste de la base de contacts). Là encore, vous ne payez donc que les contacts SFDC **100 % utiles** et **pertinents** pour vous !

5. Les bases de données qualifiées de profils de consultants et d'experts SFDC

Date de mise à jour des chiffres cités : le 01/01/2014

Ces chiffres sont **fondamentaux** car ils vous garantissent une parfaite connaissance du marché du **sourcing de candidats** SFDC (depuis **4 ans**), qui vous permet vraiment d'adresser **l'ensemble de la population et de l'écosystème** des consultants et experts SFDC vivant en France (**vrai sourcing à 360 degrés**).

Ainsi, ne perdant pas de temps à identifier durant plusieurs jours voire plusieurs semaines des profils SFDC, vous pouvez vous concentrer sur des tâches à **forte valeur ajoutée (autres que le sourcing de candidats)**.

Le « **Time to candidates** » est ainsi réduit à son plus **strict minimum**. Il faut aussi souligner qu'un vivier de profils SFDC aussi conséquent et **exhaustif** ne tombe pas tout cuit du ciel, il est le travail de **4 ans d'efforts quotidiens** destinés à le construire et à le faire vivre ensuite dans le temps.

Je dispose en effet en **viviers qualifiés** (bases de données XLS actualisées de **manière quotidienne**) de plus de **95 %** de l'ensemble des profils de consultants et d'experts SFDC **vivant et travaillant en France**, tous statuts confondus (salariés comme travailleurs indépendants). Ce taux monte à **99 %** pour ce qui concerne la population des consultants SFDC salariés chez des intégrateurs.

5.1 Structure des 2 bases de données de profils SFDC (salariés + freelances)

Les bases de données sous Excel (consultants salariés SFDC et consultants indépendants SFDC) sont organisées afin de pouvoir effectuer **rapidement et efficacement (1 minute chrono)** une vraie recherche **multicritères** ciblée parmi **12 critères** non SFDC et parmi **6 critères technologiques** SFDC (6 environnements et solutions techniques utilisés dans les entreprises à savoir : sales cloud, service cloud, marketing cloud, chatter, APEX/VF, ADM).

- **395 consultants SFDC** travaillent comme **salariés en SSII ou chez l'éditeur SFDC**,
 - **78 experts SFDC exercent** comme **experts freelances** (profession libérale, statut indépendant ou associé dans une petite structure de conseil de 5 personnes au maximum)
 - **245 enfin** sont **salariés chez un utilisateur** final de SALESFORCE au sein d'un centre de compétences interne (cc SALESFORCE).
-



Liste des 12 critères non SFDC de la base de données des profils SFDC :

- Sexe
- Nom
- Prénom
- Employeur actuel
- Profil manager/CP ou non (simple consultant)
- Année de naissance
- Diplôme (Ecole ou Université)
- Nombre d'années d'expérience SFDC (en tant qu'expert SFDC)
- Région de résidence
- Région(s) de mobilité
- Recherche d'un poste cdi en fixe ou non (ie chez un utilisateur final SFDC)
- Bac+4/5 ou pas

Liste des critères SFDC de la base de données des profils SFDC :

6 solutions SFDC sont renseignées dans la base de données des profils (sales cloud, marketing cloud, service cloud, chatter, APEX/visualforce, ADM)

Au total, vous pouvez donc théoriquement effectuer une recherche **sur 18 critères** au sein de **la base de données des profils SFDC**. En général, une **recherche type efficace et ciblée** est effectuée **sur moins de 6 critères** (exemple : vous recherchez un consultant fonctionnel SFDC sales cloud de niveau bac+4/5, habitant en IDF, de plus de 2 ans d'expérience SFDC, non chef de projets (non manager). Cette demande correspond à une recherche effectuée sur **5 critères de sélection** (à savoir colonne sales cloud, colonne Bac+4/5, colonne expérience SFDC, colonne région de résidence, colonne manager/CP).

5.2 Vivier qualifié de consultants et d'experts salariés SFDC

Je dispose **à ce jour** d'un vivier **qualifié et actualisé** en permanence constitué de **649** consultants et experts **SFDC salariés** (tous profils SFDC confondus depuis le consultant junior SFDC jusqu'au directeur de projets/programmes SFDC gérant des équipes SFDC), vivant et travaillant en France.

En termes **qualitatifs** (compétences SALESFORCE), ce vivier de salariés SALESFORCE se décompose de la manière suivante :

- Consultants fonctionnels SALESFORCE sales cloud (incluant le paramétrage formation « CON »)
- Chefs de projets fonctionnels SALESFORCE (managers d'équipe et de projet ayant suivi le cursus « CON »)
- Consultants techniques et développeurs SALESFORCE (apex, visualforce, java,)
- Administrateurs SALESFORCE et support fonctionnel utilisateurs (formation « ADM »)
- Formateurs SALESFORCE (formation « ADM » ou « CON »).

Remarque importante : certains consultants et experts SFDC sont en réalité des experts « technico-fonctionnels SFDC », connaissant plusieurs outils de développement SFDC (apex, visualforce,) et/ou plusieurs modules SFDC d'un point de vue fonctionnel/métier et paramétrage (exemples : ADM et DEV, sales cloud et DEV, sales cloud + service cloud + DEV + ADM, ...).



Voici **quelques chiffres intéressants** puisque ce vivier de profils SFDC est très **représentatif** de la population **globale** des experts SFDC vivant en **France** :

- **192 femmes** (soit **26.5 %** de la population totale du vivier de profils SFDC)
- **328 profils juniors SFDC** (< 3 ans d'expérience) soit **45 %** de la population totale du vivier de profils SFDC.
- **200 profils SFDC** à l'écoute (active/passive) du **marché de l'emploi SFDC** soit **27.5 %** de la population totale du vivier de consultants SFDC.

Voici enfin en termes de **répartition géographique** du lieu de résidence des profils SFDC, le détail des **effectifs salariés SFDC** :

Région de résidence du salarié SFDC	% du total des effectifs SFDC France
Ile de France	87 % (634/727)
Rhône Alpes	2.6 % (19/727)
Nord Pas de Calais	1.4 % (10/727)
PACA	1.5 % (11/727)
Pays de la Loire	1.2 % (9/727)
Total des 5 régions	94,00%

5.3 Vivier qualifié de consultants et d'experts freelances SFDC

Je dispose selon le même modèle d'un **vivier qualifié et actualisé** en permanence constitué de **78 consultants seniors freelances SFDC** vivant et travaillant en France.

Ces « candidats » en puissance ne sont pas souvent intéressés (euphémisme) par des postes SFDC salariés, sauf dans certains cas de figure bien précis, lorsqu'il s'agit notamment d'occuper un poste de chef de projets ou de responsable de domaines SFDC dit fixe (c'est à dire à pourvoir en CDI au sein **d'une entreprise utilisatrice de SFDC**).

C'est pourquoi, dans le cadre de vos **besoins ponctuels ou urgents en compétences SFDC** (régie/expertise SFDC d'une durée supérieure ou égale à **3 mois**), je suis en mesure de vous présenter rapidement et de manière **ciblée** des candidats freelances SFDC de qualité, **disponibles rapidement**, en recherche de missions SFDC.

Ainsi, n'hésitez pas à me consulter régulièrement par mail dans le cadre de vos **recherches ponctuelles de compétences SFDC** en régie, en communiquant les **éléments clés de missions SFDC suivants** : date de début/fin de mission SFDC, localisation de la mission SFDC (ville), langue de la mission (français/anglais), budget de la mission (tarif journalier maxi/TJM), objet précis de la mission SFDC à effectuer et enfin nature précise du profil SFDC recherché (expérience et modules SFDC à maîtriser). Je m'engage alors à vous apporter une **réponse efficace** sous **quelques jours** (envoi de **dossiers ciblés** de consultants SFDC rapidement disponibles).

5.4 Vivier qualifié global de consultants et d'experts SFDC français (salariés + indépendants)

Ainsi, je dispose d'un des plus **importants (sans nul doute du plus important) vivier global de compétences SFDC** constitué à ce jour par un **cabinet de chasse IT français**, puisque ce vivier global de profils SFDC (salariés+freelances) totalise **plus de 720 consultants et experts SFDC**, pour un effectif global SFDC estimé à environ **740 - 750 consultants SFDC** résidant et exerçant une activité en **France**.



6. Me contacter pour discuter de vos projets SFDC ?

Vous êtes intéressé (e) par un ou plusieurs de ces **services** très **efficaces** et **innovants** ? Vous souhaitez effectuer un **chiffrage précis** de vos **cibles de profils d'experts SFDC** ? Vous avez besoin d'un **devis personnalisé** ou souhaitez connaître **les grilles tarifaires** de ces services ? N'hésitez pas à me contacter à ce sujet. J'aurai plaisir à vous répondre et à vous renseigner dans les plus brefs délais.

Par email : contact@phronesis.fr

Mini site web dédié : <http://philippegrimaldi.wix.com/sfdc>
