

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

Edition Janvier 2014

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

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

Mini site web dédié à ces 3 offres : <http://philippegrimaldi.wix.com/sap-com>

www.phronesis.fr

Sommaire

- **Contexte général/ objectifs de ces offres** **Pages 3-4**
 - **Présentation des 3 offres de services** **Pages 5-8**
 - **Contenu des bases de données qualifiées de profils SAP sur le périmètre France** **Pages 8-11**
 - **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 SAP en France

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

Le constat est à la fois **simple et accablant** pour les nombreuses entreprises (intégrateurs et entreprises utilisatrices de SAP), qui souhaitent recruter des compétences SAP : **en période de croissance du marché SAP**, ce sont les candidats SAP (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 SAP 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 harcèlent, 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 SAP trouve un **moyen efficace, rapide et économique** d'intéresser et de capter l'attention des candidats. Un recruteur SAP qui pense résoudre ses **problèmes de recrutement** en se contentant de **publier en boucle ses offres** d'emploi SAP **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 SAP intéressants.

Ainsi, fort de ce constat, si les candidats ne vont pas chercher les offres d'emploi SAP qui leur correspondent, il faut donc que ce soit les **offres d'emploi SAP 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 SAP 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 SAP **correspond précisément à leur profil SAP (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 SAP - par définition en poste - qui daignera *perdre son temps* à rédiger une lettre de motivation) : N'oubliez jamais que dans le **monde merveilleux** de SAP, 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 SAP lorsqu'ils recherchent un **nouveau poste SAP en CDI** :

- contenu et **intérêt** du poste proposé (management d'équipe et de projets, expertise, projets SAP 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 SAP, sont à mon humble avis, les mieux disposés à **savoir vendre et promouvoir un poste SAP 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 parfois 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 SAP, candidat qu'ils vendent le plus souvent au client le plus offrant).

1.2 Les candidats SAP 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 SAP, quel qu'il soit, de parvenir à recruter un candidat en recherche active car la **concurrence entre employeurs** est rude.

Un recruteur SAP aura ainsi bien **peu de chance** de voir arriver un consultant senior SAP 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 SAP abonnés aux diverses cvthèques incontournables du secteur IT (SSII et agences de placement).

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

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 SAP**, dans le cadre de leurs besoins en recrutements de compétences SAP. 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 sans autre prestation (pas d'évaluation approfondie des candidats, pas de qualification ni de vente argumentée des postes SAP à pourvoir chez leurs nombreux clients, ...). Ainsi, ces agences de placement facturent **à un coût prohibitif et 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 entreprises au **Contingency**).

De nombreuses entreprises recruteuses de compétences SAP se tournent (faute de mieux) **vers ces agences de placement** (> 80 agences prospectent de manière **agressive** sur le marché français des clients SAP), 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 obligées d'envoyer les mêmes CV à l'ensemble des entreprises qui recrutent les mêmes profils SAP 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 80 agences de placement présentes en France. De plus, l'agence de placement se contente le plus souvent de diffuser vos offres de postes SAP 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 SAP, vous payez donc **au prix fort** 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** qui en découle non plus).



Afin de pouvoir 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 de têtes**, 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 ou de mission SAP, 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 SAP (CDI) ou de mission SAP (contrat freelance)

Voici les **4 avantages** majeurs de cette **offre de services innovante** qui vous permet 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 SAP (postes SAP en cdi, missions SAP en freelance) :

- **Objectif et avantage numéro 1** : pouvoir communiquer **très rapidement (dans la journée)** des opportunités d'emploi ou de mission SAP à une cible exhaustive (**sourcing à 360 degrés**) de potentiels candidats répondant précisément à vos **critères de recherche de profils**, qu'ils soient techniques ou géographiques (vous pouvez effectuer une requête **multi-critères** puisque les bases de données de profils SAP comportent **49 critères de sélection**).

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

- **Objectif et avantage numéro 3** : 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 SAP**.

- **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 SAP 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 SAP recherché** doit se faire sur 1 ou 2/3 modules SAP au maximum afin d'effectuer un ciblage candidats efficace (exemples : profil SD+MM, profil FI+CO, profil MM+WM, profil abap+SD, profil abap+BW, profil MM+PP, profil PP+APO,).

- **Phase numéro 2** : une première **évaluation** vous est faite sur le **niveau réel de faisabilité** et sur le nombre précis de cibles de profils, 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 SAP attractive, cohérente et factuelle**).

- **Phase numéro 3** : **ciblage** multicritères dans les bases de données de profils SAP (> 13 200 experts SAP salariés en base soit au minimum **95 %** du marché global de l'offre de compétences SAP française, > 1800 freelances SAP), des profils SAP correspondant à la majorité voire à l'ensemble des **critères de recherche** que vous avez définis et qui ont été validés (cf. la structure des bases de données au chapitre suivant). Pour que le **taux de retour de la part des candidats** soit optimal, il faut que le **ciblage des profils soit le plus précis**



possible. Si la requête correspondant au ciblage retourne plus de **100 profils** SAP à contacter (pour **un seul** poste SAP à pourvoir), c'est qu'il faut **affiner ce ciblage** car il n'est pas jugé **pertinent**.

- **Phase numéro 4 : routage** professionnel de votre **offre de poste/mission SAP** 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 SAP 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 ou de mission SAP 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 SAP 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 SAP 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 ou de mission SAP et le profil SAP recherché.

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

ENVIRONNEMENT

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

POSTE SAP A POURVOIR OU MISSION

Titre du poste SAP à pourvoir (exemple : consultant technique SAP, consultant fonctionnel SD/MM, Commercial SAP). Ce poste peut être un **CDI** ou une mission ponctuelle proposée à un **freelance SAP**.

FONCTION

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

LES CANDIDATS SAP RECHERCHES

Critères de recherche (formation, durée requise en années d'expérience SAP, région de résidence, compétences SAP acquises, ...) et **qualités personnelles** attendues (exemples : rigueur, autonomie et maturité liées à la séniorité, esprit d'initiative, facultés d'écoute, résistance au stress, aisance de communication, fermeté dans son rôle de conseil, sens des priorités, 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 SAP à l'écoute du marché de l'emploi SAP

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

Afin de mettre toutes les chances de votre côté de recruter **efficacement et rapidement** des profils SAP 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 SAP à l'écoute du marché + questionnaire de candidature complet) de candidats SAP identifiés comme **étant en recherche (active ou passive)** d'un nouveau poste SAP 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 SAP recherche **uniquement un poste fixe** chez un utilisateur SAP et que vous représentez un **recruteur** au sein d'un **intégrateur SAP**, 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 SAP à pourvoir et votre entreprise.

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

3.1 Questionnaire de candidature soumis aux candidats SAP

- **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 SAP 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 qualifiées de profils SAP

Nature du service proposé :

C'est un service **de mise à disposition** de fichiers de **contacts qualifiés** et actualisés de **profils SAP** dans la cible de vos recherches de candidats SAP. Ce service est donc un **annuaire** actualisé et **exhaustif** adressant l'ensemble de **l'écosystème SAP 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 SAP**, en vous permettant donc de vous affranchir des services d'un **cabinet de recrutement par approche directe**. Il vous permet aussi de ne **pas contacter** les profils SAP ayant déjà **été salariés** au sein de votre entreprise de par le passé (exclusion de la liste de la base des contacts SAP transmis). Là encore, vous ne payez donc que les contacts SAP **100 % utiles** et **pertinents** pour vous.

5. Les bases de données qualifiées de consultants et d'experts SAP français

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

Ces chiffres sont **fondamentaux** car ils vous garantissent une connaissance **exhaustive** du marché du **sourcing de candidats SAP** (depuis **15 ans**), qui vous permet vraiment d'adresser potentiellement **l'ensemble** de la population et de **l'écosystème** des consultants et experts SAP vivant en France (vrai **sourcing à 360 degrés**).

Ainsi, ne perdant pas de temps à identifier durant plusieurs semaines des profils SAP, vous pouvez vous concentrer dès le démarrage de **vos recherches** 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 SAP aussi conséquent et **exhaustif** ne tombe pas tout cuit du ciel, il est le travail de **15 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 en permanence de **manière quotidienne**) d'au minimum **95 %** de l'ensemble des profils de consultants et d'experts SAP **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 SAP salariés chez les **intégrateurs SAP**.

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

Les bases de données de profils sous **Excel** (consultants salariés SAP et consultants indépendants SAP) sont organisées afin de pouvoir effectuer **rapidement et efficacement (1 minute chrono)** une vraie recherche **multicritères** ciblée parmi **12 critères** non SAP et parmi **37 critères technologiques** SAP (37 modules techniques et fonctionnels SAP utilisés dans les entreprises).

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

- Sexe
 - Nom
 - Prénom
 - Employeur actuel
 - Profil manager/CP ou non (simple consultant)
 - Année de naissance
 - Diplôme (Ecole ou Université)
-



- Nombre d'années d'expérience SAP (en tant qu'expert SAP)
- Région de résidence
- Région(s) de mobilité
- Recherche d'un poste cdi en fixe ou non (ie chez un utilisateur final SAP)
- Bac+4/5 ou pas

Liste des 37 critères technologiques SAP de la base de données des profils SAP :

37 modules et solutions SAP sont renseignés dans les bases de données des profils SAP (FI, CO, PS, SD, MM, WM, AFS, EDI, SRM, CRM, retail, ISU, PP, PM, QM, PLM, EHS, APO, BO, BW, BPS, BIIP, BPC, BFC, BCS, CS, HR, ABAP, AOO, BSP, webdynpro, admin BC, EP, XI/PI, MDM, GRC, autorisations, archivage, SOLMAN, RE, SBO, support fonctionnel, formation, validation pharmaceutique).

Au total, vous pouvez donc **théoriquement** effectuer une recherche **sur 49 critères** au sein de la **base de données des profils**. En général, une **recherche type efficace** et ciblée est effectuée **sur moins de 8 critères** (exemple : vous recherchez un consultant SAP SD-MM de niveau bac+4/5, habitant en IDF, doté de plus de 3 ans d'expérience sur SAP SD-MM, non chef de projets (non manager). Cette demande correspond à une recherche dans la base de données effectuée sur **6 critères de sélection** (colonne SD, colonne MM, colonne Bac+4/5, colonne expérience SAP, colonne région, colonne manager/CP).

5.2 Vivier qualifié de consultants et d'experts salariés SAP

Je dispose à **ce jour** d'un vivier **qualifié et actualisé** au quotidien constitué de **13 250** consultants et experts **SAP salariés** (tous profils SAP confondus depuis le consultant junior SAP jusqu'au directeur de projets/programmes SAP gérant d'importantes équipes SAP), vivant et travaillant en France.

En termes **qualitatifs** (compétences SAP), ce vivier de salariés SAP se décompose **notamment** de la manière suivante (exemples de **requêtes simples** effectuées dans la **base de données** des profils SAP) :

- **1130** consultants SAP HR
- **264** consultants et experts fonctionnels SAP BOFC/BFC (ex Cartesis Magnitude)
- **662** consultants fonctionnels SAP CO
- **263** consultants fonctionnels SAP CO/PS (maîtrisant le paramétrage CO et PS finance)
- **992** consultants techniques/administrateurs/ architectes techniques SAP BC (Unix/ NT/Oracle ...)
- **136** consultants SAP BIIP
- **437** consultants fonctionnels SAP CRM (CIC, ISA, mobile sales, marketing, field service, ...)
- **993** consultants fonctionnels ou technico-fonctionnels SAP HCM/HR (PA, PD, OM, PY, TM, ...)
- **84** consultants techniques SAP XI/PI
- **87** consultants techniques BSP
- **167** consultants techniques WEBDYNPRO
- **209** consultants techniques abap objects (AOO : abap objects)
- **586** consultants fonctionnels logistiques SAP WM
- **1023** consultants fonctionnels logistiques SAP SD-MM
- **332** consultants fonctionnels ou technico-fonctionnels SAP SRM
- **42** consultants SAP BCS (consolidation statutaire)
- **286** consultants fonctionnels logistiques SAP APO (DP, SNP, PPDS, GATP, ...)
- **267** consultants ayant travaillé sur un environnement SAP ISU (abap/ISU, technico-fonctionnels ISU, fonctionnels AMOA ISU billing EDM ...)
- **123** consultants SAP GRC (ex VIRSA)
- **125** consultants SAP SOLMAN (Solution Manager)



Remarque importante : les sous-totaux ne coïncident jamais exactement avec le **chiffre global annoncé (ie 13 250 consultants et experts SAP salariés en vivier)**, car de nombreux consultants et experts SAP (la majorité en fait), sont en réalité des profils «multi-spécialistes SAP», connaissant plusieurs outils de développement et technologies SAP (abap, WAS, webdynpro, AOO, BC, BSP, XI/PI) et/ou plusieurs modules SAP d'un point de vue paramétrage (exemples : FI et CO, SD et MM, MM et WM, MM et PP, PP et APO, CO et PS, CO et BW, PM et CS, ...).

Voici **quelques chiffres utiles** puisque ce vivier est très **représentatif** de la population globale des **experts SAP** salariés français :

- **3442 femmes** (soit **26 %** de la population totale du vivier de salariés SAP)
- **847 profils juniors SAP** (< 2 ans d'expérience SAP) soit **6.5 %** de la population du vivier de salariés SAP
- **3253 profils** salariés à l'écoute (active/passive) du **marché de l'emploi salarié SAP** soit **25 %** de la population totale du vivier de salariés SAP.

Voici enfin en termes de **répartition géographique** du lieu de résidence, le détail des **effectifs d'experts salariés SAP** de la base de données des profils SAP :

Région de résidence du salarié SAP	% du total des effectifs France
Ile de France	70,56%
Rhône Alpes	9,68%
Alsace	2,69%
Aquitaine	1,84%
Auvergne	0,11%
Basse Normandie	0,14%
Bourgogne	0,10%
Bretagne	0,63%
Centre	0,41%
Champagne	0,33%
Franche Comté	0,08%
Haute Normandie	0,43%
Languedoc	0,40%
Limousin	0,05%
Lorraine	0,66%
Midi Pyrénées	4,31%
Nord Pas de Calais	2,29%
PACA	1,53%
Pays de la Loire	1,26%
Picardie	0,58%
Poitou	0,21%
TOTAL	100,00%



5.3 Vivier qualifié de consultants et d'experts freelances SAP

Je dispose **selon le même modèle** d'un **vivier qualifié et actualisé** constitué de **1825 consultants freelances SAP** vivant et travaillant en France.

Ces experts ne sont pas intéressés par des postes SAP 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 SAP dit fixe (c'est à dire à pourvoir en CDI au sein **d'une grande entreprise utilisatrice de SAP**).

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

Ainsi, n'hésitez pas à me consulter par mail dans le cadre de vos **recherches ponctuelles de compétences SAP**, en me communiquant les **éléments clés de missions SAP suivants** : date de début/fin de mission SAP, localisation de la mission SAP, langue de la mission, budget de la mission (tarif journalier maxi/TJM), objet précis de la mission SAP à effectuer et enfin nature précise du profil SAP recherché. Je m'engage alors à vous apporter une **réponse efficace** et rapide.

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

Ainsi, je dispose d'un des plus **importants (sans nul doute du plus important) vivier global de compétences SAP** constitué à ce jour par un **cabinet de chasse IT français**, puisque ce vivier global de profils SAP (salariés+freelances) totalise **plus de 15 000 consultants et experts SAP**, pour un effectif global SAP estimé à environ **15 200 - 15 400 consultants SAP** résidant et exerçant une activité en **France**.

6. Me contacter pour discuter de vos projets SAP ?

Vous êtes intéressé (e) par un ou plusieurs de ces 3 **services** très innovants et **performants** ? Vous souhaitez effectuer un **chiffrage précis** de vos **cibles de profils d'experts SAP** ? Vous avez besoin d'un **devis personnalisé** ou souhaitez obtenir les **grilles tarifaires** de mes offres ? 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/sap-com>