|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nom | Prénom |  |
| HAMMADI | Nejmi |  |

# Informations générales

Motivations pour changer de poste : fin de PE chez We+

Disponibilité : Immédiate

Mobilité : Hauts-de-France Agence : Lille

Statut actuel : Salarié

Prétentions salariales : 40€ - 45€

Nationalité : France Permis de travail :

Permis de conduire : Oui Véhicule : Non

# Recherche d'emploi

Recherche : Active

Avancement de la recherche : il vient de démarrer ses recherches donc quelques pistes qui démarrent

Postes recherchés : business manager

Secteurs d'activités souhaités : IT

# Compétences Linguistiques

Langue 1 : Anglais Niveau : intermédiaire

Langue 2 : Niveau :

Commentaires :

# REFERENCES PROFESSIONNELLES

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

# Prise de notes

Origines et formation
Originaire de Lille.
La moitié de sa famille travaille dans le médical, l’autre dans l’IT.
Formation : école de commerce.

Parcours professionnel
Éditeur de logiciel
1 an et demi comme commercial sédentaire (alternance puis CDD).
Période Covid compliquée car poste sédentaire et télétravail.

Cabinet de conseil dans la santé (Altéo)
Vente de « maisons de santé 2.0 ».
Problématique : manque d’appareils (radios, échographes…) pour désengorger les urgences.
Prospection des maires de villes et villages.
Expérience terrain, rencontre directe avec les clients.
CDD.

Tentative chez Extia
Attiré par les trois volets : commerce, recrutement, management.
Avait déjà touché au recrutement et management en stage.
La fiche de poste l’intéressait mais non retenu (ils ont préféré un profil avec expérience en ESN).

Klanik
Processus de recrutement transparent : ils lui annoncent qu’il sera seul au départ.
Arrivée progressive d’une BM junior puis d’un recruteur.
Pendant 6 mois : seulement deux juniors commerciaux.
Formation d’un mois : métiers de l’IT + 3 volets du poste.
Prospection téléphonique intense, nombreux refus.
Mise en place de la pré-embauche
 pour répondre à des besoins CDI (pas d’offre en recrutement).
Exploitation de son réseau IT et contact direct de clients non référencés (exemple Promod).
Exemple marquant : un poste de manager ouvert depuis des mois → proposition de pré-embauche → succès, consultant toujours en poste (n°2 du DSI aujourd’hui).
A ouvert Oney
 de la même manière via son réseau candidats.
A développé le partenariat lillois en s’inspirant de ce qui était fait à Lyon.
Observations en réunion terrain (RT) pour apprendre les bonnes pratiques.
Management à distance par un directeur belge qui ne connaissait pas le marché lillois → grande autonomie nécessaire.
Bilan : parti de 0 consultants → arrivé à 16 consultants
 en 2 ans avec 6 ouvertures de comptes :
Promod
SIB (éditeur logiciel santé)
SNCF Connect & Tech
Oney Banque
Université de Lille
Storm Chill (filiale Airbus, cybersécurité, 11 personnes placées)
Départ après 2 ans : manque de perspectives d’évolution (process trop rigide : 4 ans d’attente + critères).

Pixi Services
Process de recrutement express : contact RH → entretien avec le directeur → visio avec le directeur national le jour même.
Promesses : équipe soudée, télétravail, voiture de fonction à partir de 10 consultants, locaux attractifs, meilleur salaire, 50% prospection / 50% développement Adeo, évolution rapide vers management.
Réalité :
1er jour sans interaction ni accompagnement.
Adeo présenté comme « récompense » à condition d’abord de développer le reste.
Pas impliqué dans le recrutement (découvrait presque les consultants en même temps que les clients).
A mis fin à sa période d’essai car absence de projection.
Départ fin décembre.

We+ (ex-Quadra Informatique)
Avril : nouvelle opportunité, mais confrontation à d’autres problématiques.
Contexte : société humaine rachetée, renommée We+ en 2020.
Entretien avec le directeur de Brest (pas de directeur à Lille) + directeur monde (en poste depuis 6 mois).
20 clients sur Lille mais pas de commercial, gros turnover, mauvaise image auprès des clients.
Premier jour : évincé du poste, remplacé par une personne recrutée avant son arrivée.
Problèmes :
Primes commerciales promises non respectées (nouveau manager opposé).
Pas de voiture de fonction.
Pas d’outil centralisé, plus de CRM depuis 1 an.
Pas de télétravail.
Fin juillet : demande à partir. Clause de dédit formation (obligation de rester 2 ans).
Accord trouvé pour une rupture à l’initiative de l’entreprise.

Attentes professionnelles

Entreprise
Humaine, avec une équipe dynamique et du lien.
Outils clairs et efficaces.
Comptes déjà existants et consultants en place (même un petit portefeuille) pour entrer rapidement dans l’action.
Si départ de zéro : accepte mais conscient que cela demande plus de temps.

Management
Autonomie.
Réunions d’équipe hebdomadaires (projection, suivi, partage).
Accompagnement pour monter en compétence (identifier ses axes d’amélioration).
Manager disponible, à l’écoute, laissant place à l’expression et l’initiative.

|  |  |
| --- | --- |
| Présentation | A |
| Elocution | B |
| Esprit de synthèse | B |
| Communication/Relationnel | A |
| Motivation pour le consulting |  |
| Dynamisme | A |
| Compétences techniques | A |
| Esprit de service | A |

Leviers de motivation : Projet/Poste,Perspective d'évolution,Ressenti Entretien

# Mots Clés Boond

Métier(s) : ingénieur d'affaires

Logiciel(s) / Outil(s) :

Entreprise(s) :

Domaines :

Commentaires suite à l'entretien : Il est souriant et dynamique en entretien. il a de l'expérience en société de conseil sur des secteurs intéressants. C'est un profil qui pourrait correspondre à ce que nous recherchons Ses deux dernières expériences se sont mal terminées mais il m'a semblé transparent lorsqu'il m'a présenté les raisons. Nous n'avons pas de poste ouvert pour le moment donc je le recontacte lorsque nous aurons plus de visibilité.

Décision : OKSI