



Méthodologie - Executive Search

a) Phase de définition des besoins (contexte, enjeux, missions, profil...)

Les consultants seniors analysent le besoin avec les acteurs de l'entreprise (les équipes RH et les équipes opérationnelles), définissent avec soin le poste puis le profil recherché. Ils rédigent une définition de poste et la soumettent à la validation de leur client.

Ils s'attachent à réactualiser leurs connaissances sur l'environnement économique, culturel et social de leur client et à comprendre l'organisation existante et le contexte du service dans lequel le poste s'insère.

Dans ce cadre, CRITERE peut être amené à formuler des recommandations en termes d'organisation, de positionnement, de contenu et de rémunération. Le profil « idéal » peut également faire l'objet d'un débat.

Une fois le cahier des charges établi avec le client, les consultants seniors lancent la démarche et pilotent sa réalisation.

b) Phase d'approche des candidats potentiels

Le consultant junior (chargé de recherche) réalise la base de données de candidats potentiels en actionnant le réseau et le fichier de candidats CRITERE (plus de 28 000 candidatures actualisées), en faisant appel aux sites de recrutement et aux bases de données de candidats accessibles sur Internet, au travers des réseaux sociaux, dans les annuaires d'anciens élèves, d'associations et de fédérations professionnelles.

Sont également identifiés en direct (par téléphone et/ou par mail) les cadres potentiels présents dans les entreprises cibles.

Le chargé de recherche prend ensuite contact avec les personnes identifiées afin de leur présenter le poste et l'entreprise, selon le degré de confidentialité convenu avec le client, et les motiver autour de l'offre.

Lors de cette approche téléphonique, il valide les principales caractéristiques du parcours et des motivations et réalise ainsi une première sélection des candidats.

Cette présélection permet d'organiser les entretiens des candidats avec les consultants seniors de CRITERE.

Le consultant junior assure également le reporting régulier de l'état d'avancement de la mission auprès du consultant chargé de la mission et met à jour quotidiennement la base de données informatique. Ce reporting est transmis toutes les deux semaines à notre client.

c) Phase d'évaluation des candidats potentiels



Les consultants seniors mènent ensuite une phase d'évaluation des candidats contactés et intéressés par la proposition. Un premier entretien permet de présenter au candidat le poste à pourvoir, d'étudier avec lui l'adéquation de son profil et de son projet personnel avec les caractéristiques du poste, de vérifier ses compétences professionnelles et la cohérence de ses motivations et de son parcours.

L'étude du comportement et des attitudes du candidat est abordée lors d'un examen psychologique. La restitution de cet exercice à l'intéressé fait l'objet d'un deuxième entretien centré sur ces aspects.

Les consultants seniors questionnent également les références des candidats présentés (lorsque cela ne pose pas de problème de confidentialité dans la démarche du candidat).

Pour chaque candidat sélectionné, un rapport détaillé est remis au client. Cette synthèse relie l'expérience professionnelle et les motivations du candidat avec les caractéristiques du poste à pourvoir; par ailleurs, elle présente une approche de sa personnalité permettant de prévoir son adaptation à l'environnement humain de l'entreprise.

En relation constante avec le client, les consultants seniors s'engagent à effectuer un reporting régulier sur l'état d'avancement de la mission.

Les consultants s'engagent à veiller à la phase finale de dialogue entre le candidat retenu et l'entreprise et à suivre son intégration. Ce suivi est concrétisé par un entretien en fin de période d'essai.

Les objectifs de CRITERE sont de présenter dans un délai allant de 4 à 6 semaines, une « short-list » de candidats correspondant au poste recherché.

En général, cette « short-list » comporte 3 à 4 candidats mais certains profils, très « pointus » ou « rares », nous conduisent à présenter un nombre plus réduit de candidats plutôt que de diminuer le niveau de qualité des candidats présentés.

CRITERE s'engage à une période de garantie dans le cas où le contrat d'embauche du candidat sélectionné par l'entreprise serait interrompu pendant la période d'essai (4 mois, renouvelable une fois). Cette garantie peut être prolongée à 12 mois pour des postes de cadres dirigeants.