

LE RECRUTEMENT

S'appuyant sur un vivier actualisé de candidats qualifiés, Stratégis Consultants Pôle RH procède au recrutement de vos futurs collaborateurs particulièrement dans les métiers suivants :

- Direction générale : responsable de centre de profit
- Directeur commercial, Chef des ventes, Commercial
- DAF, RAF, Comptable
- DRH, RRH, Chef du Personnel, Responsable Formation
- Conducteur de travaux, Ingénieur BTP ...

Après avoir défini votre besoin, le contexte social, managérial, la culture d'entreprise, nous analysons le profil du candidat, ses compétences, ses axes de progrès, ses attentes, ... Cette rencontre positive entre l'offre et la demande ne peut être efficace sans un échange de proximité entre vous et Stratégis Consultants Pôle RH. Grâce à des échanges répétés, nous menons une réflexion partagée sur le besoin en compétences et sur les profils adéquats des candidats appréciés à leur juste valeur, avec des outils de sélection les plus avancés.

Etape 1 : Identifier votre besoin

Identification des besoins à partir d'une grille détaillée et formatée d'analyse de besoin

Etape 2 : Choisir une procédure de recrutement et de communication

Le recrutement par annonce :

Il s'agit de communiquer sur des supports adaptés à votre besoin en matière de recrutement afin de recenser des profils pertinents. Cette procédure présente l'avantage de recueillir tous les candidats disponibles à un instant T, particulièrement motivés pour le poste présenté et ayant donc intégré une réelle dynamique de changement professionnel.

Le recrutement par approche directe :

Elle est adaptée à des recrutements de top managers ou des fonctions intégrant une forte particularité technique, stratégique ou de rareté. Nous approchons en toute discrétion des candidats, généralement en poste, afin de leur présenter la fonction à pourvoir et de valider leur souhait de se positionner.

Le recrutement sur vivier :

En puisant dans une candidathèque animée par Stratégis Consultants Pôle RH, nous sélectionnons des profils en rapport au besoin identifié. Cette procédure présente l'avantage d'être rapide, peu engageante et peu coûteuse pour le client mais n'offre pas la garantie d'avoir en vivier de profil pertinent. Elle est adaptée à des recrutements sur des fonctions « transversales », à gros volume ou peu spécialisées.

Etape 3 : Valider l'adéquation homme/poste/entreprise

Validation réalisée par un processus de sélection (tests et entretiens successifs) Vérifier l'adéquation des candidats aux caractéristiques du poste. Vérifier la motivation des candidats pour un changement professionnel, pour le poste et l'entreprise.

Etape 4 : Présentation des candidats.

Présenter un compte rendu avec l'avis étayé du consultant. Présenter les candidats à l'entreprise.

Etape 5 : Aide à la décision

Cette étape consiste à vous guider et à vous accompagner dans votre décision tout en restant à l'écoute également du ou des candidat(s) retenu(s). A ce titre, une étude graphologique et des prises de référence peuvent être envisagées à votre demande.

Etape 6 : Le suivi

La dernière étape, enfin, consiste à assurer le suivi du candidat intégré. L'ensemble de cette démarche s'appuie sur la mise en œuvre de méthodologies de qualité pour le suivi de candidats et leur bonne intégration dans votre entreprise.