

PROSPECTIS

Détection & Valorisation de Talents

10, rue du Colisée

75008 PARIS

☎ 01 56 59 18 30

contact@prospectis.com

PRESENTATION GENERALE

METHODOLOGIE DE RECRUTEMENT CADRES

Réseau International

*Search
Executive*

- **Membre du réseau international : Search Executive**
- **Présence en :**

EUROPE : Allemagne, Autriche, Benelux, République Tchèque, Espagne, Grèce, Hongrie, Italie, Pologne, Russie, Scandinavie, UK, Pays de l'Est

AFRIQUE : Afrique du Sud

MOYEN ORIENT : Iran, Israël, Turquie, Emirats Arabes Unis

AMERIQUES : Canada, USA

1. QUI SOMMES NOUS

Fondé par Jean-Jacques DELPIERRE en 2005 - PROSPECTIS est spécialisé dans:

- **Le recrutement de Cadres et Dirigeants**
- **Le conseil en Evaluation et Accompagnement**

Notre philosophie est d'accompagner nos clients dans les domaines que nous connaissons pour y avoir nous-mêmes exercé les mêmes métiers.

QUI SOMMES NOUS - LES PARTENAIRES ASSOCIES

Jean-Jacques DELPIERRE, DES Droit & Fiscalité des Affaires Paris & DESS Ressources Humaines Paris - Ancien Elève IEP Paris -. IHEDN

Sa première étape de carrière s'est déroulée durant près de 12 ans en tant que Juriste d'Affaires et DRH au sein de groupes internationaux acquise notamment dans l'Automobile, l'Agro-alimentaire l'Energie et l'Electronique.

Depuis 1987, il a mené de nombreuses missions de recherche de cadres au sein de Cabinets spécialisés en tant qu'Associé et a développé une expertise dans des domaines polyvalents (Industrie B to B – Grande Consommation – BTP – Services aux Collectivités -- Informatique & Télécoms – Audit & Finance – Cabinets Conseils.

Guy de MONTMARIN, Ingénieur de l'Ecole Supérieure en Génie Electrique a commencé sa carrière comme Professeur à l'Impérial Collège de Londres.

Il rejoint ensuite Dassault Aviation en tant que Directeur Adjoint en charge des contrats Internationaux pour l'Après-Vente dans la division militaire.

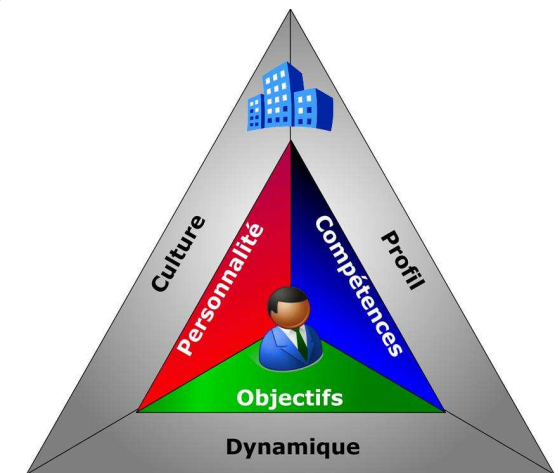
Il rejoint en 1988 General Electric comme Directeur des Services pour l'Europe l'Afrique et le Moyen Orient pour les équipements Biomedicaux où il réalise de nombreuses acquisitions.

Il exerce ensuite pendant 10 ans dans un cabinet de chasse de tête international comme Directeur Executif, nptamment dans le Pôle Capital Investissement.

Dans le cadre de nos missions de recrutement nous sommes attachés à vous apporter célérité et qualité:

- En s'appuyant sur une méthodologie rigoureuse,
- En établissant un plan de campagne validé avec vous,
- En gérant un sourcing multi-canaux réalisé par des experts,
- En vous présentant uniquement des candidats qualifiés,
- En fournissant un reporting à chacune des étapes de la mission,
- En réalisant un suivi à l'intégration.

Dans la réalisation de nos missions nous mettons l'accent sur la compréhension de l'organisation: sa culture, ses besoins, et sa dynamique d'évolution; nous concentrons notre recherche sur les talents qui seront en adéquation en termes de personnalité, compétences et objectifs personnels

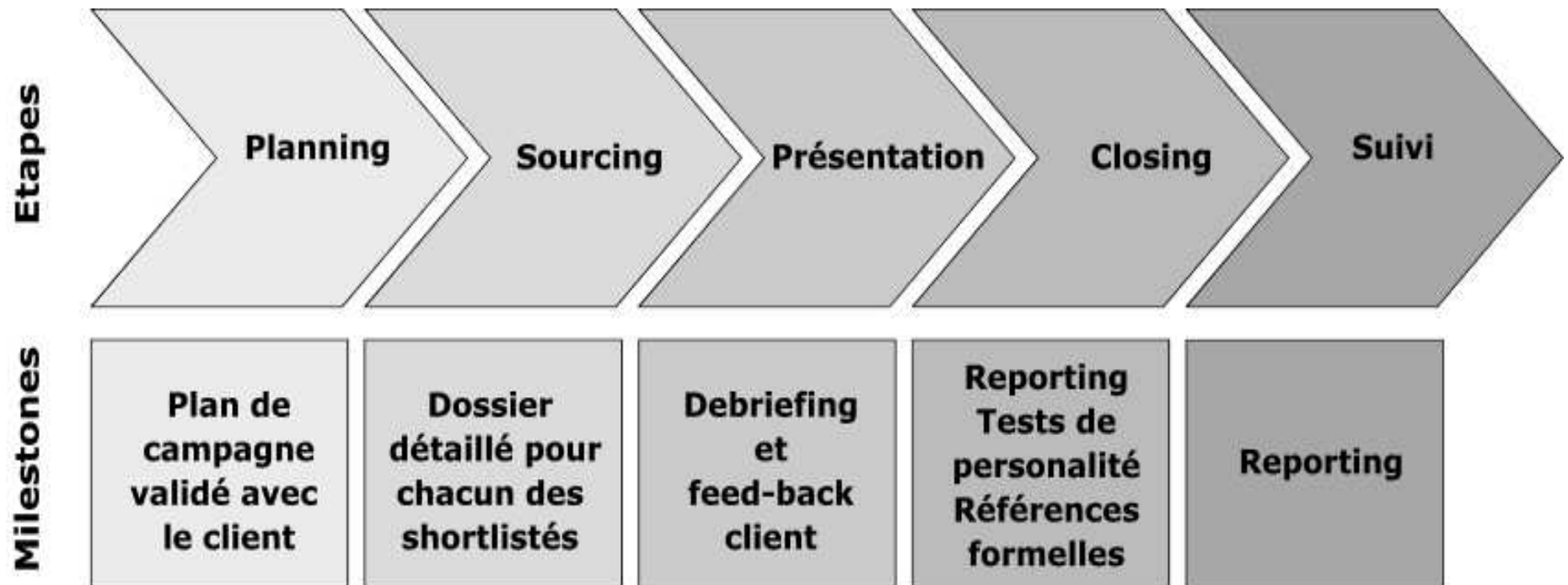


Notre approche s'appuie sur un prisme caractérisant l'individu afin de le rapprocher de celui caractérisant l'entreprise. Nous nous appuyons sur des experts métiers (chargés de recherche, psychologues, et graphologues). Notre prestation consiste, dans l'esprit, en une obligation de résultats par rapport à l'état du marché, à savoir que nous analysons toutes les alternatives possibles et identifions l'ensemble des profils entrant dans le spectre d'une recherche. C'est au client de définir ses choix de candidats par rapport au panel le plus représentatif du marché, en adéquation la plus proche avec les objectifs et projets de l'entreprise.

1. METHODOLOGIE

La réalisation de notre mission est effectuée par un chargé de mission qui est votre interlocuteur unique, selon une méthodologie rigoureuse avec des milestones clairement définis pour chacune des étapes.

Les éléments de reporting permettent de vous tenir informé de manière totalement transparente sur l'avancement.



Planning

Phase critique du processus, le planning est concentré sur l'établissement d'un plan de campagne que vous validez.

Plus ce dernier sera précis, plus la chance de succès de la mission sera élevée. Nous cherchons à comprendre vos besoins en termes de compétences, la culture de votre entreprise, et la dynamique de votre organisation.

Nous définissons ensemble des territoires de chasse ainsi que les cibles interdites le cas échéant ; nous établissons un calendrier précis des opérations ; nous nous engageons sur une date et un lieu de présentation des 3 candidats minimum que nous aurons qualifiés

SOURCING:

Le plan de campagne établi, nous faisons intervenir des experts du sourcing dont le rôle est de détecter et préqualifier des candidats selon une méthode multi-canaux :

L'approche directe, par identification spontanée

- Sélection de **Job Boards couvrant l'ensemble des bases de données en fonction du poste recherché**
- Sélection de **réseaux sociaux parmi Viadeo, LinkedIn,**
- Nos bases de données personnelles**, en fonction de l'historique de nos recherches.

L'intérêt d'augmenter le nombre de sources est de ne pas se limiter aux candidats en recherche (active ou passive), mais également d'aller détecter des talents qui ne sont pas dans une logique de changement.

Ce sourcing peut éventuellement être complété par la parution d'annonces ciblées.

Les candidats ainsi pré qualifiés sont ensuite interviewés dans le but de retenir les meilleurs qui vous seront présentés. Le nom de votre société aura été tenu confidentiel jusqu'au moment où il sera communiqué aux candidats retenus pour les interviews.

Les candidats retenus seront le cas échéant invités à passer une série de tests d'aptitude et de personnalité, dont le détail est joint en annexe 2:

	Tests		
	Profil Personnalité	Profil technique	Profil Management
Fonctions d'expertise & commerciales			Fonction du poste
Fonctions d'encadrement			

A l'issue de cette phase nous vous faisons parvenir un dossier complet pour chacun des candidats retenus. Ce dossier est établi selon un format standard afin de vous en faciliter la lecture.

Présentation

Nous organisons pour vous des entretiens pour vous faire rencontrer les candidats.

Nous insistons pour que cette phase soit si possible regroupée sur ½ ou 1 journée afin de vous mettre dans les meilleures conditions de comparaison.

Cette session qui a généralement lieu dans vos locaux se fait sans notre présence, sauf si vous souhaitez le contraire.

Immédiatement après nous organisons un débriefing pour déterminer avec quel(s) candidat(s) vous souhaitez poursuivre.

Cette étape intervient généralement entre 3 et 5 semaines après le début de la mission.

Closing

Nous ne saurions trop insister sur l'importance à gérer cette phase avec célérité afin de ne pas risquer de voir la motivation d'un candidat diminuer du fait de délais d'exécution trop longs.

•**Etape 1** : Deuxième série d'entretiens avec le(s) candidat(s) que vous aurez sélectionnés.

•**Etape 2** : Etude de personnalité.

•**Etape 3** : Prise de références formelles auprès des contacts que nous aura communiqués le candidat

•**Etape 4** : Négociation et signature du contrat de travail. Lors de la négociation nous pouvons intervenir auprès du candidat ou/et vous-même en tant que facilitateur.

Suivi

Pendant l'année qui suit l'intégration, nous assurons un suivi auprès du candidat et de vous-même, et vous faisons part de nos commentaires. Ce suivi formel a lieu durant les 3 premiers mois puis dans la période du 4^{ème} au 6^{ème} mois, sauf nécessité spécifique.

Secteurs d'intervention

- Industrie B to B - Industrie B to C
- BTP et Second œuvre bâtiment
- Services aux Collectivités - Restauration
- Informatique & Télécoms
- Cabinets d'Audit – Conseil en Management – Avocats

Recrutement

- Directeurs de BU
- Directeurs Commerciaux
- Encadrement force de vente
- Responsables comptes clés
- Directeurs Industriels / Directeurs de sites
- Responsables Marketing & Chefs produits
- Responsables Achats & Supply chain
- Fonctions support Finances, RH, Juridique

Entreprises: ils nous ont fait confiance

ALSTOM



