

MÉTHODOLOGIE DE RECRUTEMENT

People Leverage utilise l'approche directe pour ses recherches. Cette méthode comprend cinq phases destinées à identifier les meilleurs candidats susceptibles d'être intéressés par le poste à pourvoir, à les évaluer, à présenter les plus qualifiés d'entre eux dans le délai convenu, et à s'assurer de la bonne intégration du candidat retenu.

Ces cinq phases comprennent :

1. Définition des objectifs et des critères de sélection

People Leverage doit comprendre l'histoire, la structure, les activités, la culture de l'entreprise client afin de pouvoir trouver une solution adaptée à chaque situation spécifique rencontrée et de pouvoir présenter la société de façon réaliste et attractive aux candidats identifiés.

Cette compréhension est obtenue à travers les entretiens que People Leverage a avec les membres de l'équipe dirigeante, en particulier ceux qui seront en relation avec le titulaire du poste à pourvoir.

2. Recherche et identification des candidats

Une recherche systématique et confidentielle est conduite dans les secteurs et entreprises correspondant à la stratégie de recherche.

People Leverage pourra étendre ses investigations à des professionnels présentant un profil approchant du profil type.

Les candidats qualifiés doivent avoir été identifiés en nombre suffisant afin de pouvoir ultérieurement les comparer et les évaluer par rapport au profil préalablement défini.

3. Appréciation des candidats

Des entretiens approfondis sont conduits avec les candidats afin d'avoir une connaissance précise de leurs réalisations professionnelles, de leurs compétences, de leur personnalité et de leur potentiel d'évolution.

Le cas échéant sur demande du client, People Leverage pourra soumettre une liste des candidats à présenter. Le client pourra confirmer son souhait de rencontrer un ou plusieurs candidats.

Une description rigoureuse et factuelle du profil des candidats ainsi que l'appréciation de ce profil par rapport aux spécifications du poste sont présentées dans un rapport confidentiel pour chacun de ceux que People Leverage recommande

à l'entreprise cliente de rencontrer.

Les informations ainsi communiquées sont strictement confidentielles.

4. *Présentation des candidats et conclusion de la recherche*

Dans la mesure du possible, les informations communiquées par le candidat ainsi que celles directement recueillies par People Leverage, sont vérifiées, en accord avec le candidat, auprès des personnes qui sont ou ont été en situation de pouvoir apprécier les performances du candidat sélectionné.

La décision finale et l'établissement du contrat de travail sont toujours du ressort de l'entreprise cliente à laquelle People Leverage apporte toute l'assistance possible pour faciliter la négociation finale sur les conditions de rémunération et sur toute question susceptible d'affecter la décision du candidat.

5. *Suivi avec le candidat retenu*

Après l'entrée en fonction du candidat, People Leverage fait régulièrement un point approfondi avec lui pour veiller au bon déroulement de l'introduction du candidat dans l'entreprise et dans son poste.

People Leverage échange ensuite avec l'entreprise cliente sur les conclusions de ce point.

En conclusion :

L'objectif de People Leverage est de conduire la mission dans le délai le plus rapide compatible avec la disponibilité des candidats potentiels ainsi que celle du client.

People Leverage n'intervient qu'au travers d'un mandat exclusif afin d'offrir à ses clients une meilleure visibilité et une mise en valeur de sa marque employeur.

La rémunération de People Leverage se décompose en honoraires fixes complétés par un honoraire de placement à l'issue de la recherche.

People Leverage limite volontairement le nombre de ses « off limits » afin de bénéficier d'un « territoire de chasse » qui soit le plus étendu possible.

People Leverage garantit à la fois à ses clients et aux candidats une confidentialité absolue, symbole de sa crédibilité et de son efficacité.

