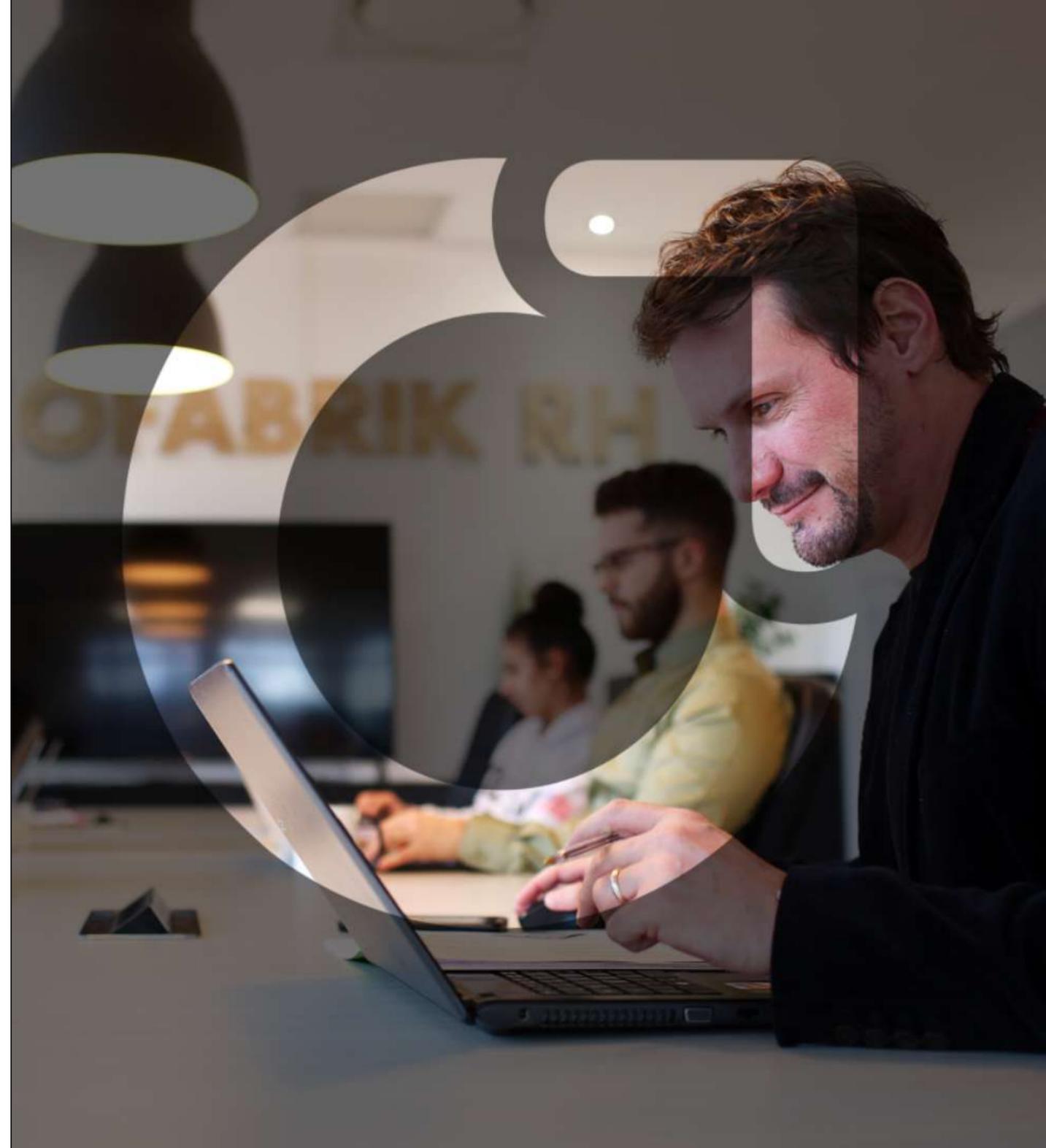


# 7 SPÉCIALISTE DU RECRUTEMENT

Par approche directe pour l'industrie des hautes technologies



# 7 PRÉSENTATION



Nous sommes un cabinet de conseil en recrutement, formation, marketing RH et RH à temps partagé, né dans le bassin de la High Tech Grenobloise. Cofabrik RH est 100% dédiée à vos recrutements de dirigeants, cadres et experts en France et à l'international. Nous recrutons sur-mesure d'autres profils (pénuriques, techniciens, non cadres).

Spécialiste de l'executive search, nous recrutons tout particulièrement dans les secteurs de l'industrie des hautes technologies (médicale, électronique, semi-conducteurs, mécanique), de l'ingénierie et de l'informatique industrielle.

Véritables experts de l'approche directe (chasseurs de talents) et fort d'une expertise métier et sectorielle, nos consultants cumulent près de 40 ans d'expérience.

Au-delà du recrutement, nous déclinons notre savoir-faire au travers de la formation, de l'accompagnement sur la marque employeur mais également en déportant la fonction recrutement et RH chez nos clients.

## NOTRE MÉTHODOLOGIE



### ÉTUDE DE FAISABILITÉ

Notre engagement de réussite



### AUDIT ET ANALYSE

Les enjeux de votre recrutement



### PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Du sur-mesure



### ASSURANCE QUALITÉ

Une charte en développement



### COMMUNICATION TRANSPARENTE

Tout au long du processus de recrutement

# 7 DÉTAIL DE NOTRE MÉTHODOLOGIE



## ÉTUDE DE FAISABILITÉ

*Notre engagement de réussite*

Notre approche consiste tout d'abord à analyser votre demande et notre capacité à répondre au mieux à votre besoin.

Cette étude consiste à comprendre les enjeux du recrutement par rapport au marché :

- Salaire (étude salariale du secteur et métier),
- Formation,
- Expérience ...

Ces éléments seront à confronter au contexte local :

- Equipe managériale
- Concurrents locaux
- Historique de l'agence/magasin





## AUDIT ET ANALYSE

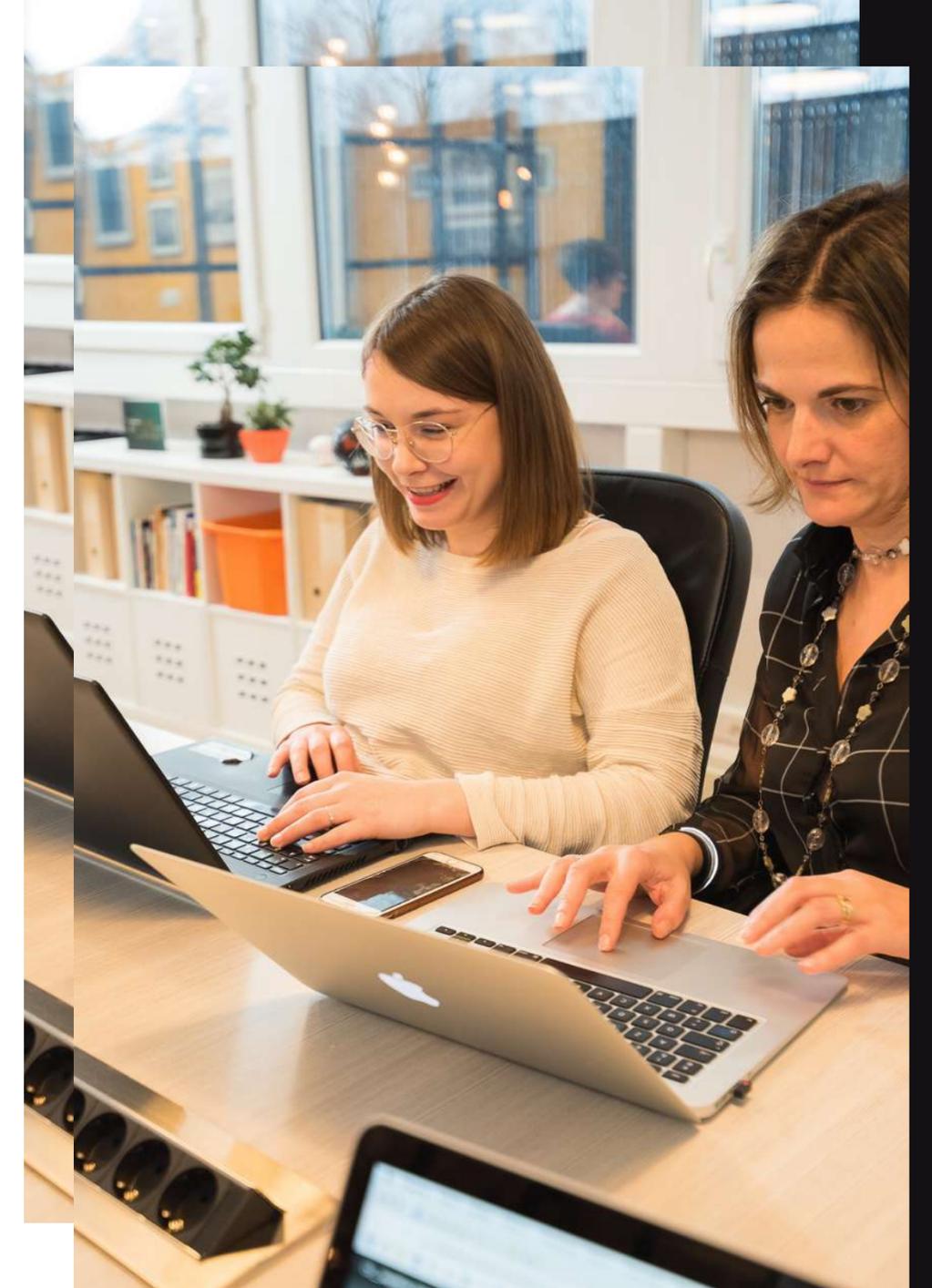
Les enjeux de votre recrutement

Nous ne croyons pas à un recrutement réussi sans en comprendre parfaitement les enjeux. Nous venons à votre rencontre pour échanger avec les opérationnels et le responsable du recrutement. Cet audit à 360° basé sur l'échange et un questionnaire poussé, nous permet de définir alors le candidat idéal avec vous pour vous soumettre notre fiche de mission.

Nous analysons notamment :

- Les compétences techniques et comportementales requises
- Le contexte de l'entreprise et de l'équipe
- Les caractéristiques de motivation du candidat
- L'évolution du poste à moyen/long terme
- Les facteurs clés de réussite
- L'analyse des secteurs d'activités et leur compatibilités

Nous construisons un référentiel du candidat idéal en présentant différentes typologies de profils. Lors de cet échange, nous identifions également vos points de différenciations et vos leviers d'approches des candidats. Cette démarche contribue à positionner votre entreprise et votre image auprès des candidats.

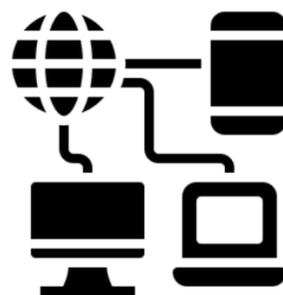




## 3. LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Du sur-mesure

Chaque client est différent, tout comme le process de recrutement que nous adaptons systématiquement. Notre différence ? Une stratégie de recherche basée sur la chasse, combinée à une communication sur mesure grâce au marketing du recrutement et une proximité réelle avec nos clients et candidats.



### NOS RÉSEAUX DE DIFFUSION

Nous intégrons les nouvelles méthodes IA et WEB, nos réseaux (école, partenaires), les annonces (démarche marketing : image et vidéo) et un vivier alimenté sur des métiers cibles.



### UNE ÉQUIPE DÉDIÉE

Pour chacun de nos recrutements, une équipe avec un interlocuteur unique expert vous est dédiée : chef de projet/expert métier et un chargé de recherche.



### UNE SÉLECTION RIGOUREUSE

Nos candidats passent de manière systématique des tests de personnalité, d'aptitudes et métiers.



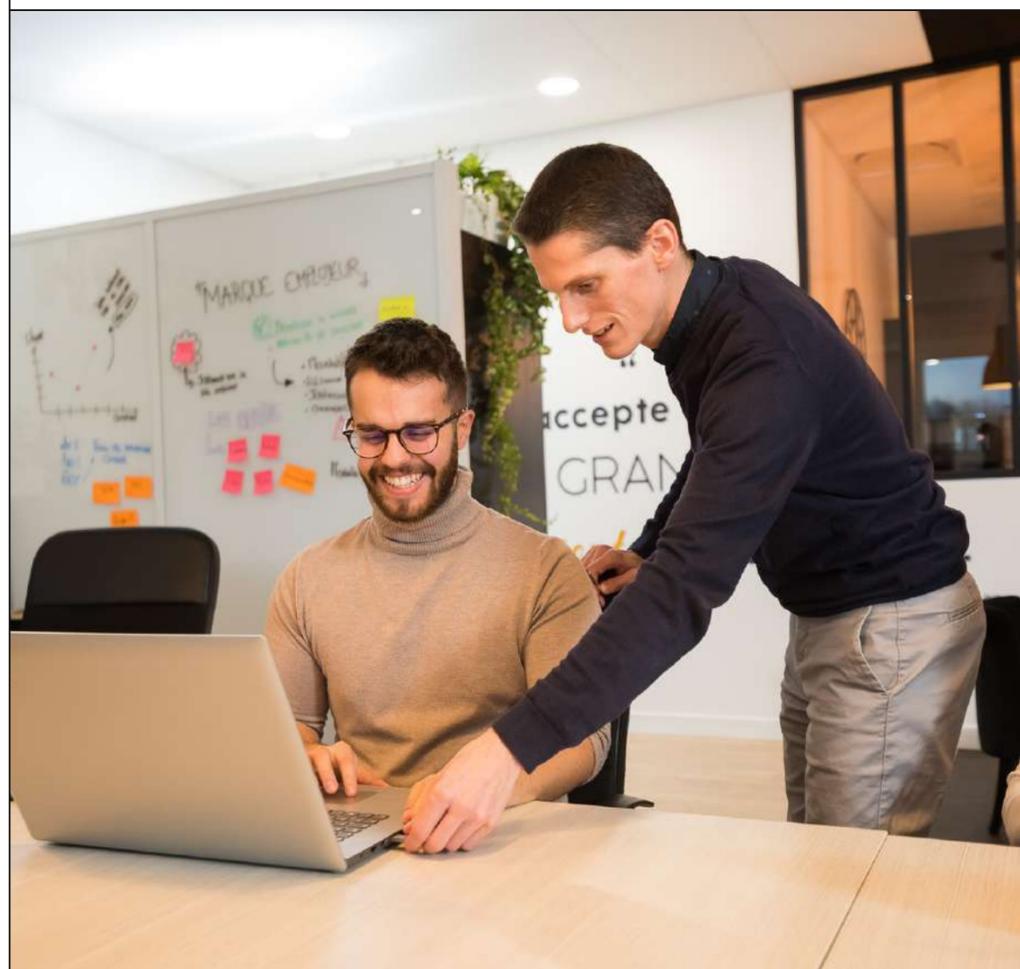
### UNE RELATION DE PARTENARIAT

Le candidat est un partenaire avec qui nous développons une relation privilégiée et équilibrée. Nous apportons une dimension de conseil pour garantir la meilleure trajectoire professionnelle.

## 4. NOTRE ASSURANCE QUALITÉ

Vers une certification ISO 9001

Nous privilégions la qualité et votre satisfaction comme seul baromètre de réussite. Nous assurons un suivi d'intégration de votre nouveau collaborateur : 1/3/6 mois. Nous sécurisons vos recrutements par une garantie du recrutement de 6 mois à 12 mois selon les profils.



Soucieux de pérenniser notre collaboration, nous certifions notre organisation ISO 9001. Cette certification, gage de la qualité de nos services sera suivie de manière systématique par l'ensemble de nos collaborateurs.



## 5. UNE COMMUNICATION ACTIVE

Tout au long du processus



L'ensemble de notre méthodologie se base sur une communication régulière et itérative afin d'enrichir et garantir une vision commune.

Vous bénéficiez systématiquement :

- d'un contact régulier avec votre consultant référent,
- d'un reporting hebdomadaire sur les actions entreprises et des résultats obtenus,
- ainsi qu'un compte rendu oral et écrit sur les candidatures sélectionnées.



## 6. UN ESPACE DE SUIVI - ATS

Tout au long du processus

CofabrikRH qui a développé son propre ATS sera prochainement en mesure de vous ouvrir un espace dédié au suivi de vos recrutements.

Vous bénéficiez systématiquement :

- d'un accès à la plateforme pour un suivi quotidien des recrutements en cours
- d'un accès aux notes des consultants
- d'un accès aux cv des candidats et aux synthèses des consultants



### DASHBOARD

Avancement

Indicateurs

Statistiques >

### MISSIONS

En cours

Référentiels >

### CVTHÈQUE

Candidats

Référentiels >

### DASHBOARD - AVANCEMENT



# 7 FOCUS SUR PROCESSUS DE RECRUTEMENT



## ÉTAPE 1

Définition du profil de poste

## ÉTAPE 2

Recherche de candidats :  
 - Multisourcing ciblé  
 - Annonce emploi diffusée sur site

## ÉTAPE 3

Pré qualification téléphonique des candidats

## ÉTAPE 4

Entretien face à face approfondi

## ÉTAPE 5

Présentation des candidats et synthèse rédigée

## ÉTAPE 6

Suivi de l'intégration du candidat

## ÉTAPE 7

Bilan et évaluation de la prestation

# DÉTAIL DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT



## DÉFINITION DU PROFIL DU POSTE

*Étude préalable du poste et de son environnement*

Cette étude, réalisée conjointement entre les parties, doit permettre de définir précisément les paramètres principaux concernant l'entreprise, le service et le poste à pourvoir, et de mettre au point le profil du candidat recherché en termes de compétences et de personnalité.





## 2. LA RECHERCHE DE CANDIDATS

Mise en place d'une stratégie de recrutement

Cette phase consiste pour nous à élaborer une stratégie de recherche en fonction du secteur, des entreprises et des fonctions cibles. Nous choisissons les outils et le planning de mise en œuvre de nos recherches.

### Plusieurs actions seront mises en œuvre par le biais de :

L'approche directe et une présence sur les sites d'emploi

Savoir-faire de notre pôle recherche, l'approche directe consiste à contacter directement au sein de leurs entreprises des candidats non visibles sur le marché de l'emploi. C'est un des facteurs de notre performance et de notre réactivité. Quelques exemples d'outils utilisés, cette liste n'étant pas exhaustive et évoluant. Les possibilités du marché sont très dynamiques en matière de sourcing. Nous sommes particulièrement investis dans les nouvelles technologies de recherche de profils. Nous utilisons l'intelligence artificielle et le big data qui nous donnent accès à des personnes qui ne sont pas actives dans leur recherche.

### VIVIER COFABRIK RH

*Nous avons une base de plus de 20 000 candidats*

### INDEED

*Site payant d'annonces et consultation payante de CV*

### HELLOWORK

*Site payant d'annonces et consultation payante de CV*

### CADREMPLOI

*Site payant d'annonces et consultation payante de CV*

### VIVIERS ÉCOLES

*Accès à de nombreuses banques de CV d'étudiants et Alumni*

### ADS

*Publicité recrutement WEB*

+ *Les réseaux sociaux Facebook, LinkedIn, Viadeo sont des compléments à l'approche directe.*



## SÉLECTION ET ÉVALUATION DES CANDIDATS

### Les pré-qualifications de candidat

- Présélection téléphonique validation des points clés du poste : mobilité géographique, cohérence de la rémunération annuelle brute, adéquation poste/profil recherché aspiration/projet professionnel.
- Entretien individuel approfondi avec les candidats intéressés et en phase avec notre recherche. Présentation et valorisation du projet aux candidats.

## UNE AIDE AU CHOIX

Une évaluation au travers de tests permet d'évaluer les compétences comportementales des candidats. Un entretien de restitution est systématiquement réalisé à travers un échange ouvert, propice au dialogue à partir des résultats observés. Les traits de personnalité, les valeurs de l'entreprise, les compétences clés pour le poste sont à évaluer avec vous durant la phase d'étude préalable du poste. Le choix des tests dépendra du poste.

Nous utilisons une plateforme ASKE d'une cinquantaine de tests de différents types : personnalité, motivation, management, aptitude, métiers ...

Nous utilisons systématiquement un test de personnalité. Ces inventaires évaluent différentes dimensions comme par exemple la relation aux autres et à son environnement (esprit d'équipe, adaptation, dynamisme, confiance en lui, force de persuasion ...), la structure et méthode de travail (organisation, persévérance, sens du détail ...), la gestion du stress, l'ouverture (dynamisme, initiative, ouverture d'esprit, tolérance...).

## SÉCURISATION DU RECRUTEMENT

Contrôle des références professionnelles auprès des anciens employeurs. Les références sont des appréciations sur un plan professionnel et personnel émis par des collaborateurs, hiérarchiques, collègues et clients ayant travaillé avec le candidat. Ces informations donnent un éclairage complémentaire sur ses compétences professionnelles et ses qualités humaines.



# RÉALISATION DU TEST ET ENTRETIEN INDIVIDUEL AVEC LE CANDIDAT

**Regroupement par facteur**  
 Pour avoir une vision plus globale et faire des croisements.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	?
<b>Relations avec autrui</b>											
Relations avec autrui											0
Esprit							0			0	1
Considération pour autrui					0					0	0
Confiance en autrui					0					0	0
Acceptation					0					0	0
Ouverture d'esprit					0					0	0
<b>Attitudes et perceptions</b>											
Prise de responsabilité							0				1
Force de persuasion					0				0		1
Esprit d'équipe					0			0			0
Expression en public					0			0		0	0
Confiance en soi									0		0
<b>Structure et méthodes de travail</b>											
Respect règles hiérarchiques							0				0
Organisation											0
Sens du détail					0						0
Persévérance											1
<b>Reactivité et changement</b>											
Dynamisme		0	0					0			1
Ouverture changement							0				0
Prise de décision						0					0
Recherche de résultat											0
Gestion de l'incertitude			0				0				0
<b>Intégrité aux parties</b>											
Optimisme				0					0		1
Résilience							0				0
Résistance à la frustration							0				0
Contrôle de soi					0						0

0 Score partie B : choix libre      0 Score partie A : choix forcé

**Scores ipsatifs et normatifs**  
 Pour élaborer des hypothèses sur le fonctionnement professionnel du candidat. Seuls les écarts d'au moins trois points sont représentés.

**Point d'interrogation**  
 Pour prendre en compte le nombre de points d'interrogation par trait. A partir de 3, l'interprétation du trait devient difficile.

**Nous gérons l'entretien de débriefing de test** avec le candidat à partir des résultats du test, socles de l'échange nous permettant **d'aller plus en profondeur sur les aspects de sa personnalité.** Qu'il s'agisse de faire émerger les contradictions ou les motivations sous-jacentes, l'entretien individuel renforce votre prise de décision. Cet entretien est structuré à partir des données récoltées lors de l'analyse de poste.

1H



## PRÉSENTATION DES CANDIDATS À L'ENTREPRISE

Un rôle de conseil



Cofabrik RH organisera les rendez-vous avec les candidats sélectionnés dans un délai de dix jours après présentation de leur dossier de candidature.

- Une note de synthèse visant à définir ses atouts et ses points de vigilance pour la fonction vous est envoyée.
- Ses motivations et les points marquants de sa personnalité, ses aptitudes, son potentiel.
- Une analyse de son expérience professionnelle.
- L'avis du consultant.

A cette étape, l'avis du consultant prend tout son sens. Nous tenons particulièrement à notre rôle de conseil pour vous livrer une analyse et des recommandations.

**NOUS VOUS COMMUNIQUERONS DE MANIÈRE  
HEBDOMADAIRE UNE SYNTHÈSE  
SUR L'AVANCEMENT DE NOS TRAVAUX**



## SUIVI DE L'INTÉGRATION DU CANDIDAT

Pendant la période d'essai



En effet, pendant toute la période d'essai, nous suivons la réussite de sa prise de fonction et de son intégration dans votre société en ayant des contacts personnalisés avec les deux parties. Des bilans formalisés, à l'initiative de Cofabrik RH auront lieu à 1, 3 et 6 mois après l'intégration du salarié retenu. Notre objectif est d'identifier, s'ils existent, les facteurs de risque, et de contribuer à instaurer un dialogue pour mettre en place les solutions adaptées.



## BILAN ET ÉVALUATION DE LA PRESTATION

Un bilan qualité recrutement

The image shows a white smartphone displaying a survey form. At the top of the screen is a banner image of people in a meeting with coffee mugs. Below the banner, the title reads 'Votre Bilan Qualité Recrutement Cofabrik RH'. The main text of the survey explains the purpose: 'Soucieux d'améliorer nos prestations afin de mieux répondre à vos attentes, nous vous remercions de bien vouloir nous accorder quelques minutes pour renseigner ce questionnaire. Il nous permettra d'évaluer votre satisfaction et de prendre en compte vos remarques et suggestions.' There is a required field for 'Adresse e-mail \*' with a placeholder 'Adresse e-mail valide' and a note: 'Ce formulaire collecte des adresses e-mail. [Modifier les paramètres](#)'. At the bottom, there is a section for 'Titre de l'image' with a placeholder image showing the 'COFABRIK RH' logo and people in a meeting.

Chaque prestation fait l'objet d'un bilan et d'une évaluation avec le client. Un bilan Qualité Recrutement (BQR) est systématiquement envoyé au client. S'en suit un échange afin de dégager les axes d'amélioration de la collaboration.

# LE MARKETING AU SERVICE DE VOS RECRUTEMENTS



## TRAVAIL DE L'ANNONCE

Nous reformulons les annonces pour plus de pertinence et en fonction des mots qui sont recherchés par les internautes.

## COMMUNICATION PAR VOIE D'ANNONCE

Nous diffuserons largement l'information du poste à pourvoir auprès de notre réseau professionnel et nos partenaires privilégiés (syndicats professionnels, partenariats écoles...). Par ailleurs, nous diffuserons l'annonce sur plusieurs sites spécialisés ciblés en fonction du candidat recherché pour optimiser le rendement de candidats approchés.

## ACTIONS DE COMMUNICATION

Présence sur les réseaux sociaux avec diffusion d'information sur notre recrutement et votre entreprise. Vidéos, photos, contenus.

## ACTIONS PUBLICITAIRES CIBLÉES

Développement de campagnes Adwords et Google posts en fonctions de la difficulté du recrutement.

## NOTRE ÉQUIPE

5 Consultants en recrutement

3 Chargés de recherche

2 Spécialistes du marketing

