


**conseil en
recrutement**

présentation



NOTRE MÉTIER est le **RECRUTEMENT**
de **CADRES SUPÉRIEURS**,
d'**EXPERTS**
et de **DIRIGEANTS**
en **FRANCE** et à l'**INTERNATIONAL**

NOTRE OBJECTIF

est d'offrir à nos clients et à nos candidats un service de grande qualité basé sur l'écoute, la transparence et la réactivité.

NOS DOMAINES D'INTERVENTION

sont les **SECTEURS**

du **Bâtiment**,
des **Travaux Publics**,
de l'**Énergie**,
de l'**Industrie**
et de l'**Ingénierie**

et les **FONCTIONS**

Financières
Commerciales
Ressources Humaines
et de **Direction Générale**

NOTRE EXPÉRIENCE

*a été acquise au sein de cabinets internationaux leaders sur le marché.
Nous possédons une expertise reconnue dans le recrutement de cadres supérieurs dans nos domaines de spécialisation.*

méthodologie



Nous intervenons par **approche directe**, **base de données** ou **annonces**

Nous garantissons une **approche sur mesure adaptée** aux spécificités de **chaque client** et de **chaque recrutement** dans le respect des contraintes de temps, de coût et de confidentialité

LA PHASE PRÉPARATOIRE

Après une étude préalable de l'environnement de l'Entreprise et du poste à pourvoir, les rencontres avec le Client nous permettent d'approfondir les éléments d'activité, de marché, de structure, de stratégie et de culture d'entreprise. Ces rencontres sont également l'occasion de définir ou d'affiner le descriptif de fonction et de dresser le profil exact du candidat recherché.

LA RECHERCHE DE CANDIDATS

APPROCHE DIRECTE

Après avoir défini la liste des entreprises cibles, nous procédons à l'identification des personnes à contacter (Long list) puis débutons les appels d'approche directe. Un rapport hebdomadaire rend compte de l'avancement de la mission.

BASE DE DONNÉES

Nous possédons une base de données alimentée par nos missions par approche directe, nos retours d'annonces ainsi que par la consultation de bases payantes.

ANNONCES WEB ET PRESSE

Le choix est réalisé parmi un panel de supports français et internationaux, généralistes ou spécialisés. Les rendements qualitatifs et quantitatifs des annonces sont mesurés.

LE PLAN D'ACTION

Ce document reprend notre compréhension du contexte et des enjeux du recrutement ainsi que le descriptif de poste. Il présente en détail la méthodologie choisie et les délais d'avancement que nous envisageons. Le choix de la méthodologie se fait entre les 3 méthodologies à notre disposition (approche directe, base de données, annonces) ou, lorsque cela est pertinent, en en conjuguant plusieurs, de manière simultanée ou successive.

LES ÉTAPES DU RECRUTEMENT



méthodologie

Notre **qualité de service** se manifeste notamment par :

Une **compréhension approfondie** des enjeux du recrutement

Une **attention permanente** sur les attentes et les feedbacks du client,

Une **communication régulière**, claire et fidèle sur l'avancement des missions

Une **disponibilité maximale** conjuguée à un respect des délais de progression

LES ENTRETIENS

En préparation à l'entretien avec le client, nous présentons au candidat l'Entreprise, le poste à pourvoir, les perspectives d'évolution et tout élément susceptible de contribuer à son intérêt et à sa motivation. Nous prenons en charge l'organisation des entretiens et faisons, après chaque rencontre, le point avec le Client et le Candidat afin de déterminer les suites à donner.

LE SUIVI D'INTEGRATION

Pendant la période d'essai du candidat, nous suivons la réussite de sa prise de fonction en ayant des contacts personnalisés avec lui ainsi qu'avec le client. Si le contrat de travail du candidat est interrompu lors de la période de garantie, nous mettons tout en œuvre afin de cerner les raisons de l'inadéquation et pourvoir au remplacement du candidat. Un point final d'intégration est effectué au moment de la confirmation du candidat à son poste.

LA SÉLECTION

L'évaluation des candidats est réalisée de manière à identifier les candidatures les mieux adaptées au regard du poste à pourvoir: Sélection des dossiers à partir de critères objectifs - Analyse, au cours d'un ou plusieurs entretiens individuels, de la cohérence du cursus professionnel, de la motivation du candidat, de ses compétences par rapport au poste et de sa capacité à s'épanouir dans la culture d'entreprise du client - Contrôle du niveau de langue - Contrôle des références professionnelles du candidat retenu.

L'OFFRE

Une fois le candidat sélectionné, nous accompagnons notre client dans le montage de l'offre et dans sa présentation au candidat. Nous l'assistons tout au long de la négociation avec lui jusqu'à la signature de son contrat de travail. Nous conseillons le candidat dans la négociation de son départ.

LES ÉTAPES DU RECRUTEMENT





contacts

PARIS

Contact : Laurent Jehlé

Tél : +33 (0)6 48 16 83 35

Mail : l.jehle@dooks.fr

Adresse : 10, rue du Général de Castelnau

75015 PARIS

Skype : dooksparis

SOPHIA ANTIPOLIS

Contact : Marie Boniteau & Maëlle Rouzier Clément

Tél : +33 (0)4 92 90 24 48

Mail : m.boniteau@dooks.fr & m.rouzier@dooks.fr

Adresse : 2791, Chemin Saint-Bernard

Porte 19 Bât. B

Sophia Antipolis - 06220 Vallauris

Skype : dooksophia

www.dooks.fr

