

## Recrutement

Altitude RH propose aux PME une prestation globale de recrutement adaptée à leurs spécificités. Réactive, Altitude RH, mobilise ses ressources pour obtenir dès la première semaine des profils ciblés. Altitude RH, qui figure parmi les leaders sur son marché grâce à ses équipes et à ses clients, est un cabinet de recrutement à taille humaine pour une meilleure écoute et une disponibilité de tout instant. Le suivi après recrutement par des formations continues permet à l'entreprise de se maintenir en leadership dans son domaine d'activité. Ainsi nous proposons nos services en formation informatique, formation marketing, formation communication, formation management, formation gestion... démarche se présente selon le schéma suivant :

1- Déterminer le besoin de l'entreprise : - L'entreprise, sa culture et son environnement : élaboration du cahier des charges - Analyse du poste : définition de la fonction, entretien avec les opérationnels, analyses des incidents critiques - Elaboration du profil : expériences professionnelles, compétences techniques et aptitudes personnelles - Proposition de la stratégie de recherche : élaboration de la démarche, des outils et des moyens

Conseil et validation de votre problématique Prise de connaissance de votre organisation actuelle et votre organisation cible Analyse de l'existant et du passé si il s'agit d'un remplacement Etude de la fonction et du métier si il s'agit d'une création de poste Propositions d'alternatives répondant à la problématique exprimée Préconisations en matière des critères de sélection, de la fourchette de rémunération Mise en place du plan d'action Recrutement avec jalons et échéances Entretien avec le futur manager hiérarchique et la future équipe le cas échéant conformément à la méthode Process Comm Recrutement afin d'établir entre autres les styles de management

2 - Rechercher les profils par : - Approche directe - Cv thèque / Base de données - Annonces

Recherches de profils ciblés par plusieurs approches Approche Directe: nous recherchons chez vos concurrents, clients, partenaires et au sein de secteurs d'activités comparable afin d'identifier des candidats à l'écoute d'opportunités professionnelles. Notez que nous validons lors de la phase de conseil les sociétés chez qui vous nous permettez de 'chasser' et celles qui sont protégés. Les sociétés de nos clients actuels sont automatiquement protégées. Cette démarche est effectuée de manière totalement confidentielle. - CV thèque: nous réalisons des recherches en utilisant une méthode expert nous permettant de trouver des profils que les mécanismes de recherche traditionnel rejetterait. (par exemple, un profil ne correspondant pas à seulement 95% de vos critères mais étant susceptible de vous intéresser tout de même par d'autres qualités). - Annonces presse et Internet: nous postons sans aucun frais pour vous des annonces presse et web. La rédaction de ces annonces est réalisée par un Consultant expérimenté. Ces annonces sont confidentielles. Les termes et la structure de l'annonce sont adaptés afin d'attirer en priorité les personnalités recherchées. - Approche réseaux. Nous sollicitons en complément nos réseaux de partenaires: association d'anciens élèves, syndicats professionnels etc. afin d'obtenir des candidatures supplémentaires.

3 - Sélectionner les candidats : - Identification des candidats - Entretien d'évaluation : validation du parcours professionnel, des compétences, de la personnalité et de la motivation 4 - Présenter les candidats : - Dossiers des candidats : curriculum vitae et comptes-rendus o Analyse des compétences et des savoir-faire o Synthèse de l'investigation psychologique - Proposition d'outils complémentaires pour la validation du choix (ex : analyse graphologique) si besoin - Assistance lors de la signature du contrat du candidat retenu - Suivi de l'intégration du nouveau collaborateur au sein de l'entreprise et de son service : investigation bilatérale entreprise - salarié

Présélection par téléphone Le tri des CV est réalisé par un Consultant expérimenté en Recrutement et non par une assistance de recherche, ce de manière à n'échapper à aucun profil intéressant. Ce filtre aboutit à une sélection principale comprenant 10 à 30 candidats et une sélection alternative comprenant 10 à 30 candidats supplémentaires. Les candidats de sélection principale sont par la suite contactés par téléphone par un Consultant en Recrutement pour un mini entretien qui peut aboutir à un entretien présentiel. Sélection des candidats par une approche comportementale et des mises en situation métiers

L'entretien présentiel peut avoir lieu dans notre centre d'affaires. L'entretien inclut: Plusieurs mises en situations métiers simulant la future fonction. Par exemple pour les profils commerciaux, nous réalisons une mise en situation d'entretien commercial et un cas de plan commercial, toujours adapté à votre secteur d'activité. Une analyse comportementale basée sur la méthode Process Comm Recrutement permettant entre autres de déterminer les styles de management préféré et à adopter avec le candidat. Une validation des compétences techniques et linguistiques Vérifications administratives et techniques Suite à l'entretien, nous procédons avec l'accord du candidat à une batterie de vérifications croisées: Vérification des derniers diplômes Vérification de la dernière feuille de salaire Deux prises de références auprès d'anciens managers (pour les cas de démissions) et auprès de clients (le cas échéant) vérification du casier judiciaire Vérifications croisées via une méthode maison Intégration des candidats sous la forme de coaching Suite à la présentation des profils, nous accompagnons nos clients dans l'organisation des entretiens finaux, dans la phase de choix et pour les négociations. Une fois le candidat choisi, nous rencontrons le futur manager afin de lui apporter nos recommandations afin d'intégrer le nouveau candidat dans les meilleures conditions.

Par la suite, nous suivons par téléphone les premiers pas du candidat dans l'entreprise et organisons un point complet après 3 mois d'intégration. En cas de problème, ce point est suivi d'un coaching par un de nos Consultants.

Garantie 6 mois couvrant la majorité des risques de départ Notre garantie couvre pendant 6 mois à compter de l'intégration du nouveau salarié les risques suivants: Interruption par le salarié de sa période d'essai Interruption de la période d'essai par l'entreprise Démission du nouveau salarié Licenciement individuel Dans ces cas de figure, nous nous engageons à reprendre notre démarche de recrutement afin de proposer dans les meilleurs délais de

nouveaux candidats ciblés à notre client. Notre système d'information nous permet pour cela de reprendre les listes de candidats sélectionnés lors du premier recrutement. Cette garantie ne fonctionne qu'une fois.