



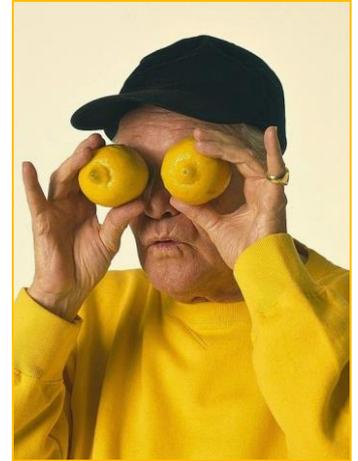
## Cabinet de Recrutement de Talents et de Profils Performants

*Recrutement, des petites entreprises aux grandes organisations*

Depuis sa création, en 2005, le Cabinet **Alorem** est réputé comme innovateur en Ressources Humaines et principalement en **Recrutement**, en **Gestion des Talents** et en accompagnement à la **Mobilité**. Notre belle énergie vient de notre passion dans l'Humain et dans sa manière de le reconnaître et de le valoriser. Il n'y a rien de plus efficace que de trouver la personne qui correspond aux attentes du poste, non seulement dans ses compétences et son expérience, mais aussi et surtout dans son **savoir-être**. **Le Talent est l'art de faire les choses de manière efficiente et attractive** : donner envie aux clients / usagers / collaborateurs et managers de bénéficier de cette qualité relationnelle et de cette facilité à **être naturellement efficient**.

15 années de **Recherche en Neurosciences** sur les motivations, la performance naturelles, les aptitudes (soft-skills) et la prévention santé au travail, nous ont permis de mettre en place les meilleurs processus de recrutement pour une entreprise moderne et attractive, en unissant épanouissement et performance.

Notre **processus d'assessment** (évaluation / profilage) nous permet de trouver la meilleure personne, celle qui s'épanouira dans le poste que vous proposez, celle qui sera la plus **efficace** tout en étant appréciée dans son poste, celle qui sera remarquée dans la **qualité de sa collaboration** et de sa **relation managériale**. De la personne dévouée et efficace au dirigeant très visionnaire et moteur, nous savons détecter autant le collaborateur performant que le créatif génial ou le **profil atypique** qui répond à vos exigences. C'est la notion de **recrutement sur-mesure**.



## De nouveaux critères : Valeurs Humaines, Atypismes et Diversité

La notion de compétences des savoir-faire ne suffit aux critères de recrutement. La personne doit savoir s'adapter, être ouverte au changement, être fiable tout en étant force de proposition et ses qualités humaines en feront le collaborateur qui rend le quotidien agréable.

Pour nous adapter à vos différents besoins et à votre budget, nous vous offrons une large gamme de prestations :

- **Profilage de poste** : besoin en savoir-être (aptitudes), Talents et Potentiels
- **Accompagnement au recrutement** traditionnel, complet, avec évaluation de la personnalité : Talents, Potentiels et Valeurs Humaines ; sourcing, entretiens, assessment (évaluation), présentation de 1 à 3 candidats en short-list, et garantie du recrutement ;
- **Assessment niveau 1** : profilage par suite de tests de personnalité et restitution au recruteur (briefing)
- **Assessment niveau 2** : profilage et entretien avec mises en situations
- **Assessment niveau 3** : bien adapté aux postes de Dirigeants, cette évaluation complète intègre également les 7 aptitudes qui ne peuvent pas s'évaluer par des tests de personnalité (mises en situation, études de cas, challenge stratégique et managérial...)



- **Promotion interne** : devenir manager, mobilité interne, reclassement
- **Accompagnement à la prise de poste** : accompagner l'intégration pendant 100 jours
- **Evaluer des équipes existantes** : évaluer les équipes, dupliquer la performance
- **Réussir sa fusion-acquisition** : évaluer le capital humain de l'entreprise rachetée
- **Intégrer une réelle Diversité** : prendre en compte les **profils atypiques** (surdoués, hypersensibles et empathiques, dyslexiques, TDA, hyperactifs, autistes Asperger...)
- **Motifs de départ** : ajuster les pratiques managériales et motivationnelles
- **Rapports d'étonnement** : identifier les leviers de fidélisation

## Gérer les risques et prédire la réussite



### Un processus d'évaluation très précis et surtout très fiable

La « **professionnalisation** » du métier du Recrutement passe par l'évaluation des compétences de savoir-être, ayant pour but de garantir une bien meilleure réussite dans le poste et de **réduire très fortement les risques** de sélection lors du recrutement.

Que ce soit pour le recrutement d'un candidat externe ou pour la promotion ou mobilité interne d'un collaborateur, le côté « **prédictif** » est une information majeure : l'objectif final étant bien de s'assurer que, en plus des compétences (niveau d'expertise ou diplôme requis), l'enjeu d'un recrutement est de s'assurer de la **forte capacité de la personne à occuper le poste**, y compris dans son environnement et dans les conditions habituelles, parfois contraignantes.

### La prédictivité de réussite est l'enjeu majeur pour décider du recrutement

Non seulement le dirigeant cherche à **réduire ses risques** lors du recrutement (personne loyale, bienveillante, avec un bon état d'esprit...), mais il cherche aussi que l'occupant du poste apporte à l'entreprise une belle image en plus de la compétence requise. **Prédire la réussite du candidat dans le poste devient un réel enjeu**. Le simple CV ne prédit qu'à 30 % ce que la personne apportera. Vérifier le CV et les références permet de faire passer à 50 %. En revanche l'étude de la personnalité (psychométrie DeSI) fait progresser à 75% de fiabilité. Enfin, les mises en situation (assessment) complètent à plus de 90% les chances de bien choisir le candidat qu'il vous faut. **Plus l'enjeu du poste est important et plus ces techniques d'assessment sont indispensables et rentables**.

Il en est de même pour une **mobilité** ou un **reclassement** : il est nécessaire d'évaluer si le changement d'orientation est bénéfique au collaborateur, car il faut surtout éviter de le mettre dans une situation d'échec et s'affranchir des cas d'absentéisme répétés. Bien recruter c'est aussi « anticiper » pour éviter les démotivations et aller jusqu'à l'absentéisme.

Ainsi, lors de la **promotion** d'un collaborateur, il est devenu indispensable de procéder à l'évaluation de sa capacité à déléguer, encadrer, fédérer, motiver : son comportement doit être bienveillant !

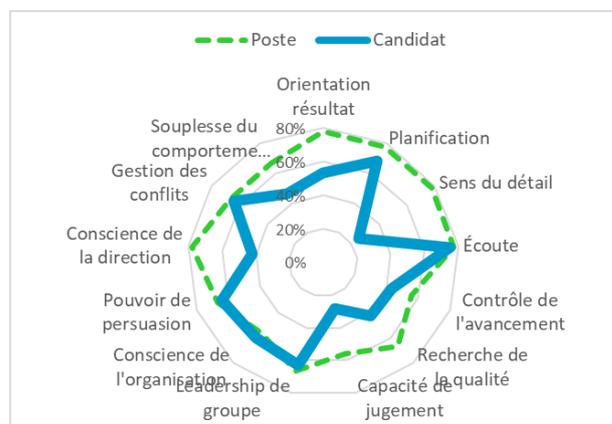
### Objectif Talents !

La démarche de **Gestion des Talents** est donc une excellente opportunité pour identifier le candidat qui offre les plus grandes aptitudes à tenir le poste « avec Talent ». Ce processus RH s'applique même aux toutes petites structures et permet de valoriser et faire progresser les collaborateurs en poste.

C'est aussi le moyen d'évaluer les « **Potentiels** » des candidats et de prévoir à terme son évolution au sein de votre organisation.

**L'excellence** c'est offrir des **Talents** à votre structure et de valoriser le développement de leurs **potentiels** pour développer votre **attractivité**.

### Exemple de rapport d'évaluation



Exemple d'évaluation pour un poste de Commercial



**Attirez à vous de nouveaux Talents : performance, valeurs humaines, savoir-être, attractivité**