



NOS VALEURS À VOTRE SERVICE



UNE MISSION

Assurer une relation gagnant/gagnant entre l'entreprise et nos candidats.



UNE VOLONTE

S'engager totalement à vos côtés.



UNE VISION

L'Homme au cœur de notre Approche.



UNE CROYANCE

Performance = Compétences + Engagement.



NOTRE ETHIQUE DE TRAVAIL



INTÉGRITÉ

Agir indépendamment de tout intérêt particulier ou commercial de nature à influencer sur nos interventions. Utiliser notre rôle de conseil dans le seul dessein d'aider les Hommes à s'épanouir professionnellement et de favoriser le développement de l'entreprise.

PROFESSIONNALISME

N'accepter que les missions relevant de notre champ de compétences.

EXPER.H. se porte garant des compétences de ses consultants et de ses intervenants, ainsi que des méthodes et outils utilisés.

CONFIDENTIALITÉ

Garantir la plus grande confidentialité dans le cadre de ses missions.

Ne jamais divulguer l'identité du candidat ou de l'entreprise sans l'accord express de celui-ci ou celle-ci.

TRANSPARENCE

Formaliser contractuellement nos obligations réciproques.

Ne pas approcher les salariés de nos clients.



NOS COMPETENCES ET SAVOIR FAIRE

Sur l'ensemble de la France

- Recrutement par annonce et sourcing,
- Recrutement par approche directe,
- Evaluation de personnalité, de potentiel et des capacités managériales.

Selon notre présence géographique

- Outplacement individuel



RECRUTEMENT
TECHNICIENS
SPECIALISTES

RECRUTEMENT
CADRES
MANAGERS

EVALUATION
DE PERSONNALITE,
DE POTENTIEL

OUTPLACEMENT INDIVIDUEL



RECRUTER DES TALENTS

AUDITER

- Organisation, métiers, culture, environnement de l'entreprise,
- Étude du poste / Argumentaire marque employeur,
- Définition du profil,
- Rencontre avec le N+1.

ATTIRER / CAPTER

- Définition de la méthodologie de recherche,
- Rédaction d'une annonce valorisant votre entreprise et le poste,
- Choix des supports et mise en place d'un plan média ciblé,
- Analyse des dossiers et première sélection des candidatures.

SELECTIONNER

- Entretiens approfondis,
- Tests personnalité et psychotechniques appropriés,
- Synthèse des candidatures – gestion de risques, recommandations managériales,
- Présentation d'une short list de candidats évalués.

SUIVRE

- Réunion avec le candidat retenu avant la fin de la période, d'essai et debriefing avec le responsable hiérarchique,
- Suivi d'intégration 6 mois après la prise de fonction.



APPROCHE DIRECTE

Lorsque le poste le nécessite, nous mettons en place une démarche d'approche directe avec une spécialiste.



NOS REUSSITES

VENTE / MARKETING

- Chef de secteur GMS,
- Commercial,
- Compté clé GMS,
- Chef de produit,
- Responsable marketing,
- Assistante commerciale trilingue.

PRODUCTION / MAINTENANCE

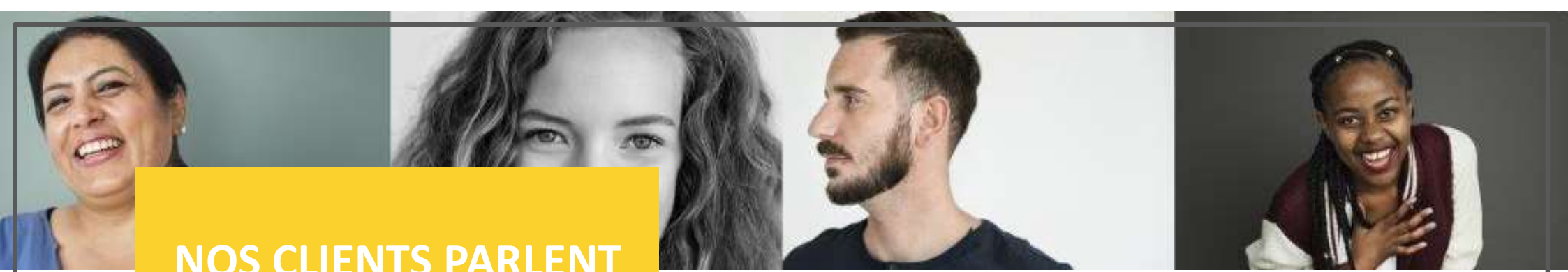
- Superviseur,
- Ingénieur Qualité Client / Produit,
- Ingénieur HSE,
- Responsable Qualité,
- Ingénieur Méthodes Industrialisation,
- Responsable maintenance,
- Directeur de site.

ETUDES

- Adjoint Manager programmes industriels,
- Technicien acoustique,
- Ingénieur Etudes Mécaniques,
- Ingénieur plasturgiste,
- Ingénieur aéronautique,
- Directeur technique,
- Ingénieur projet.

ADMINISTRATION/FINANCE/RH

- Contrôleur de gestion,
- Responsable comptable,
- Comptable,
- Responsable Ressources Humaines,
- Responsable Emploi Formation.



NOS CLIENTS PARLENT POUR NOUS !

“

Ecoute, réactivité, permanence dans les contacts

DRH – Industrie papetière

”

*« Malgré les difficultés de recruter dans
notre métier, notre consultante a réussi à
attirer une candidature qui
nous correspond »*

Directeur – Travaux publics

*« Une parfaite connaissance de notre
environnement et de l'engagement pour
répondre à nos problématiques Recrutement »*

DRH – Bailleur social

“

*Des synthèses détaillées qui donnent
une image vraie des candidats*

DRH – Industrie automobile


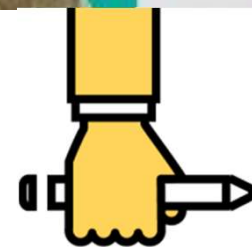
”

*« Le consultant EXPER'H a posé beaucoup
de questions pour connaître notre
environnement et s'impliquer
dans notre culture d'entreprise »*

Directeur site – Industrie aéronautique




EVALUER LES TALENTS



EXPER'H s'est doté d'outils complémentaires pour le recrutement externe ou interne afin d'affiner notre sélection et vous apporter une vision plus fine des candidats.

Nous travaillons avec deux des principales sociétés de psychotechnie : ECPA et PERFORMANSE et sommes habilités à utiliser ces outils.



Ces outils sont régulièrement réétalonnés par les sociétés de psychotechnie avec lesquelles nous travaillons.



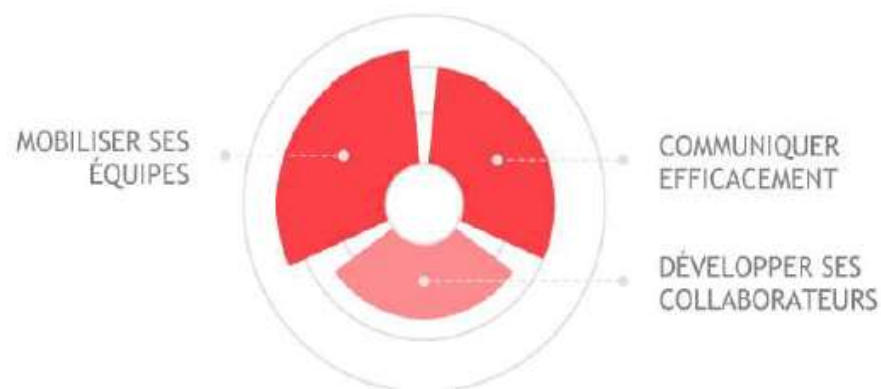
MANAGE-R

Confirmez et optimisez le profil managérial de vos candidats ou de vos collaborateurs !

MANAGE-R est un outil d'aide à la décision pour évaluer des candidats internes ou externes à l'exercice de fonctions managériales, ou des managers en poste confrontés à des enjeux humains, stratégiques et organisationnels dans leur activité professionnelle.

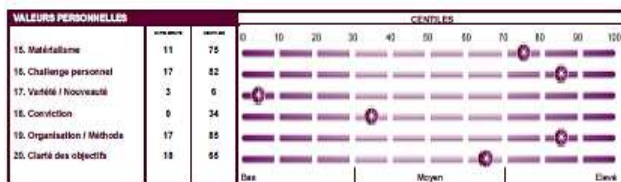
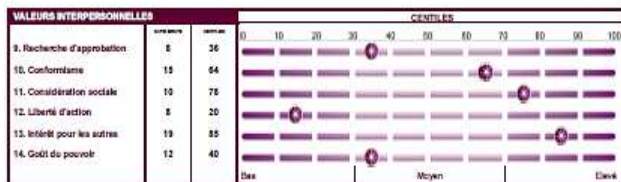
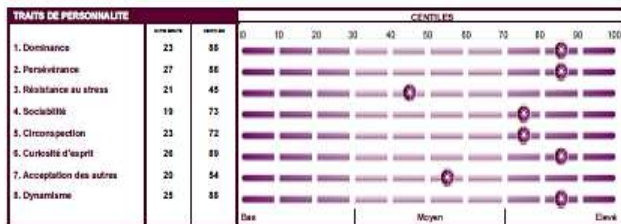
Des résultats scorés et des graphiques centrés sur les comportements et les ressources personnelles mettant en évidence les zones de confort et d'effort de l'évalué pour le **Management de l'Organisation**, le **Management des Equipes**, le **Management des Transformations** pour exercer des activités managériales sereinement et durablement.

MANAGEMENT DE L'ORGANISATION



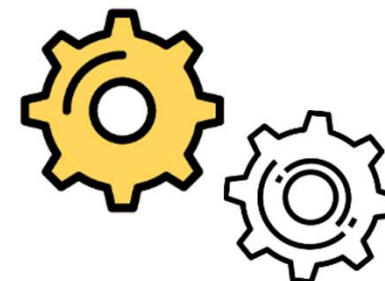
SOSIE

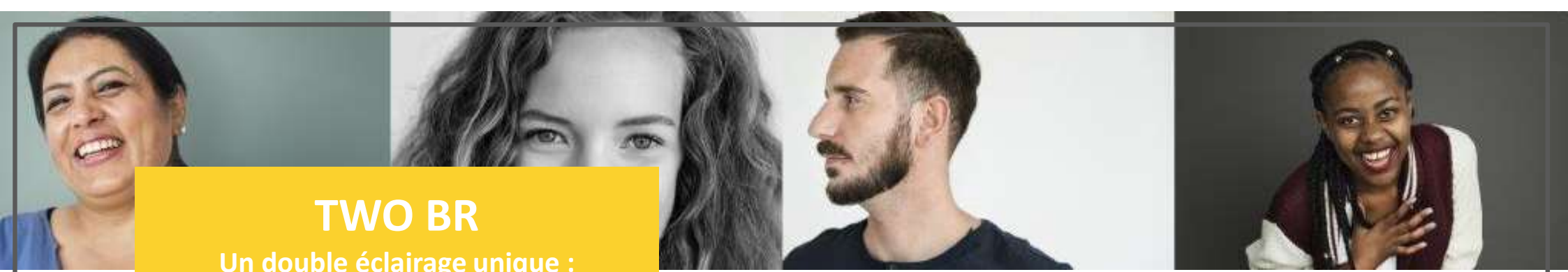
Le questionnaire de personnalité
le plus abouti pour appréhender
au mieux vos recrutements
et promotions internes



SOSIE est un inventaire de personnalité qui évalue à la fois des traits de personnalité et un ensemble de valeurs personnelles et interpersonnelles.

L'évaluation conjointe de la personnalité et des valeurs permet de repérer les potentialités d'une personne, ses points forts mais également ce qui est important pour elle, ce qui la pousse à agir, donc ses motivations au travers de son système de valeurs.





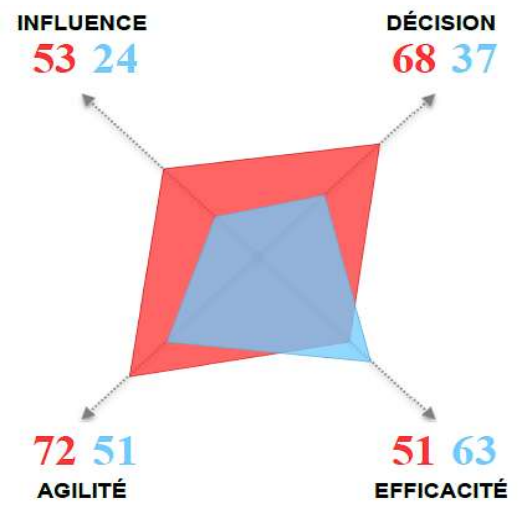
TWO BR

Un double éclairage unique :
potentiel cognitif et indices
comportementaux

TWO B R est un véritable support d'aide à la détection et au développement des potentiels.

4 dimensions principales :

- ✓ Influence,
- ✓ Décision,
- ✓ Agilité,
- ✓ Efficacité



Chacune de ces dimensions est évaluée sous l'angle comportemental d'une part, et l'angle cognitif d'autre part, pour une interprétation fine du potentiel.

Indicateurs

- ☑ Potentiel optimisé
- ⚡ Potentiel cognitif sous-exploité
- 🕒 Potentiel cognitif compensé
- ⚠ Potentiel à développer

Les écarts de score entre les deux domaines – comportemental et cognitif permettent de détecter des types de potentiels : potentiel optimisé, sous-exploité, compensé ou à développer.



DRIVERS

Identifiez ses drivers
pour mieux se connaître

Basé sur les travaux de Taibi KALLER, inventeur de la Process Com, le questionnaire des **drivers** permet de :

- Identifier ses principaux messages contraignants
- Comprendre les comportements liés au stress
- Prendre conscience des limites que l'on s'impose, de ses freins inconscients.
- Mettre en lumière les bénéfiques des drivers dominants et à les utiliser comme ressources pour avancer vers l'atteinte de son objectif.



Les drivers sont des messages contraignants, que nous avons intégrés à notre insu, généralement pendant notre enfance. Ils guident nos actes, décisions et comportements, malgré nous, ceci aussi bien sur le plan personnel que sur le plan professionnel.

Les drivers identifiés par Taibi Kahler sont au nombre de 5 : Sois parfait - Fais plaisir - Fais des efforts - Sois fort - Dépêche-toi

SOIS FORT

SOIS PARFAIT

FAIS VITE

FAIS DES EFFORTS

FAIS PLAISIR



OUTPLACEMENT INDIVIDUEL

Aider vos collaborateurs
sur le départ à rebondir !

✓ Pourquoi mettre en place un outplacement ?

Pour votre collaborateur/trice :

- Faciliter sa transition professionnelle,
- Aider à un repositionnement plus efficace sur le marché de l'emploi,
- Aider à rebondir plus rapidement.

Pour votre entreprise :

- Limiter les conflits,
- Soigner le départ de ses collaborateurs,
- Donner un signal positif aux collaborateurs qui restent,
- Faire preuve de responsabilité sociale.

Un outplacement, pour qui ?

Nous nous adressons aux PME, aux ETI, aux grandes entreprises.

Pour des cadres, des agents de maîtrises et des techniciens.

Pour les conjoint(e)s de collaborateur récemment embauché ou muté dans votre région.

On imagine toujours des budgets colossaux : nous avons des solutions budgétaires adaptées.



OUTPLACEMENT INDIVIDUEL

Aider vos collaborateurs
sur le départ à rebondir !



Notre offre :

- **Diagnostic des ressources personnelles** : passation et restitution de tests et questionnaires – SOSIE, TWO BR, MANAGE-R, DRIVERS, valeurs professionnelles, retour d'image,
- **Diagnostic des ressources professionnelles** : analyse et mise en avant du parcours, des expertises, des intérêts, des succès,
- **Validation du projet** : confrontation avec les réalités
- **Elaboration du marketing de soi** : C.V., lettre de motivation, profil réseaux sociaux professionnels,
- **Définition de la stratégie, des outils de recherche et du plan d'actions** : réseautage, jobboards, annonces, rencontres avec des professionnels,
- **Réussir ses entretiens** : se préparer et s'entraîner aux entretiens de recrutement par des simulations, des feed backs sur le verbal et le non verbal,
- **Suivre et dynamiser ses démarches** : soutenir les actions, les ré-orienter si nécessaire, faire prendre du recul.



OUTPLACEMENT INDIVIDUEL

Aider vos collaborateurs
sur le départ à rebondir !

Objectifs

- Identifier ses compétences, ses motivations, ses potentiels,
- Définir son projet professionnel et son marketing personnel,
- Acquérir les codes du marché de l'emploi et les techniques de recherche pour conduire efficacement et de façon autonome sa recherche d'emploi,
- Etre soutenu et suivi dans ses démarches.

Pourquoi choisir Exper'H ?

- Des consultant(e)s, praticien(ne)s du recrutement sur leurs territoires, au fait et au plus proche, des attentes des recruteurs, des techniques d'entretien, des outils et stratégies de recherche,
- Des consultant(e)s, à l'écoute, bienveillant(e)s... mais capables de mettre en perspective un projet avec les réalités du marché et de faire des feed-back en toute transparence et honnêteté,
- Une maîtrise des outils d'évaluation et de diagnostic,
- Une méthodologie solide mais adaptable en fonction des besoins de chaque personne : rythme des rendez-vous, distanciel ou présentiel, focus sur certains sujets,
- Un budget maîtrisé : au-delà du socle incontournable, vous choisissez la durée de suivi et pouvez la faire évoluer.