



Recherche partielle

finalité: présenter quelques candidats en adéquation avec les besoins d'un poste puis aider le client à recruter le meilleur des candidats présentés

méthodologie: adaptée au contexte et à la spécificité du poste à pourvoir, elle est basée sur les quatre phases d'un recrutement, à savoir comprendre le besoin, recueillir des candidatures, évaluer les postulants, choisir le meilleur; le recueil de candidatures se fait par approche directe d'un petit nombre de personnes identifiées ou à identifier comme pouvant réussir dans la position ouverte

idée-force: une approche de qualité avec des arguments solides et appropriés permet toujours de trouver des candidats intéressants

honoraires: ils font en général l'objet d'un forfait qui se situe dans une fourchette de 20% à 35% de la rémunération annuelle brute du poste à pourvoir et ils sont dûs au fur et à mesure de l'avancement du mandat

garantie: le candidat est remplacé gratuitement s'il démissionne dans les six mois qui suivent la prise de fonction, pour autant que le départ ne soit pas dû à un de changement contextuel important et imprévisible au sein de l'entreprise ou dans le contenu du poste

utilisation: la recherche partielle correspond aux positions qui, à cause de leur spécialisation ou du secteur d'activité de l'entreprise, concernent un nombre limité de personnes, ainsi que celles pour lesquelles le client souhaite, pour des raisons qui lui sont propres, restreindre le champ des recherches

Le plus fortitude:

la garantie d'une prestation de **grande qualité**, adaptée aux besoins réels du client et exécutée dans la **transparence la plus totale**, tant au niveau du contenu qu'en terme d'honoraires.