

ProEthique conseil, un cabinet créé et dirigé par Daniel Gacoin :

- Educateur spécialisé, ancien directeur d'établissement social, consultant, formateur,

- Auteur de :

> *Communiquer dans les organisations sociales et médico-sociales* », Dunod, 2^{ème} éd. 2004,

> *Conduire des projets en action sociale*, Dunod, 2^{ème} éd. 2010,

> *Guide de l'évaluation en action sociale et médico-sociale* », Dunod, 2010,

> « *Mieux gérer son temps de direction* », ESF, Guides Direction(s), à paraître, 2012

- Co-auteur de

> *CD Rom - Modèles, fiches et tableaux de bord pour diriger un établissement social et médico-social*, Direction(s), éd. 2010, 2011, à paraître éd. 2012

> *Manuel de direction en action sociale et médico-sociale*, ouvrage collectif, Dunod, 2011

- À retrouver sur son blog :

www.danielgacoin.blogspot.com



- 13 années d'expérience d'accompagnement des organisations, 30 années d'expérience de la formation.

ProEthique conseil s'engage :

- À vous écouter,

- À s'adapter à vos demandes et à vos besoins,

- À réussir la mission confiée, dans ses délais,

- À vous soutenir dans la mise en œuvre.

ProEthique conseil est un cabinet de conseil, d'études, de formation, engagé dans l'accompagnement des organisations sociales et médico-sociales.

ProEthique conseil est un cabinet habilité par l'ANESM pour mener des évaluations externes.

ProEthique conseil est un réseau pouvant mobiliser des personnes ressources dans des thématiques spécialisées.

PARMI NOS PRESTATIONS : L'ACCOMPAGNEMENT DANS LE RECRUTEMENT DE CADRES ET DIRIGEANTS

Phase 1. Comprendre, décider Notre travail

A. Ecouter votre demande

- Entretien : Identification du contexte du recrutement, du poste à pourvoir (intitulé, statut, fonctions), de l'activité et de l'organisation (positionnement, missions, offre de service, culture, perspectives), analyse du profil de poste.

B. Aider aux choix pour le processus de recrutement

- Aide à la définition d'un positionnement et profil pour le poste, proposition d'une rédaction d'annonce, aide aux choix des supports de diffusion de l'annonce et de la politique de communication sur le recrutement, définition du calendrier et autres modalités.
- Transmission de l'annonce et gestion de la diffusion auprès des annonceurs : les frais d'annonce sont à votre charge (facturation directe par les annonceurs).

Phase 2. Sélectionner et motiver des candidats Notre travail

A. Sélectionner des candidats

- Analyse de dossiers et parcours, première sélection : étude des adéquations offre/demande, réponse rapide aux candidats, soit négative, soit de proposition d'un entretien.
- Pour l'analyse des dossiers, le cabinet effectue un classement, à partir d'une notation sur 5 critères / domaines de compétences (directement reliés au profil de poste défini au départ). Tout candidat noté de positivement est convoqué à un entretien. Un tableau récapitulatif, est transmis actualisé au moins deux fois par semaine à l'employeur pendant la période de réception des candidatures, lui permettant d'avoir une vision réelle des candidatures reçues et des pré-sélections.

B. Rencontrer chaque candidat sélectionné

- Premier échange téléphonique et transmission d'un questionnaire, que le candidat doit envoyer rempli avant une rencontre.
- Rencontre effective de chaque personne avec deux parties dans l'échange : le discernement/sélection en fonction des compétences et du profil, la motivation. La rencontre permet notamment de tester : émotivité et maîtrise de soi, personnalité et comportements futurs au travail, compétences et potentiels, parcours et motivation, éthique et positionnement.
- Lien soutenu avec les 3 à 5 candidats sélectionnés pendant le temps d'attente d'une rencontre avec l'organisme qui recrute.

Phase 3. Présenter des candidats Notre travail

A. Construire un dossier

- Écriture d'une évaluation pour chaque candidat. : analyse du profil de compétences, de l'adéquation au poste, des potentiels. Le dossier comprend en outre : CV, lettre de motivation, questionnaire ProEthique complémentaire rempli par le candidat. Le dossier comprend également un tableau de notation de 100 compétences. Un complément est possible pour chaque candidat : étude graphologique sur les potentiels relationnels ou d'organisation cognitive et opérationnelle.

B. Organiser la rencontre de 3 à 6 candidats

- Construction des modalités de rencontre avec une commission de recrutement de l'organisme à son siège ou dans l'unité d'exercice de la fonction.
- Convocation des candidats.
- Assistance de l'employeur dans l'entretien avec les candidats présentés (1 h 15 par candidat), et dans l'analyse des potentiels de chacun.
- Disponibilité à l'égard des questions de l'organisme, avant sa décision finale.
- Lien et dialogue avec les candidats non retenus.
- Conseil téléphonique pour la phase d'intégration du candidat recruté.

Phase 4. Soutenir l'intégration dans le poste Notre travail

A. Être disponible pendant la période d'essai

- Contact téléphonique régulier et conseil dans la phase d'intégration, tant auprès de l'organisme que de la personne recrutée.

B. Évaluer l'intégration et l'adaptation au poste, avant la fin de la période d'essai

- Assistance de l'organisme dans l'entretien d'évaluation de son intégration avec la personne recrutée.
- Rédaction éventuelle d'un document de synthèse : points forts et points faibles de l'intégration, propositions d'objectifs ou ajustements.
- Éventuellement, dans le cas d'un décalage compétences / poste avéré, engagement dans la recherche d'un nouveau candidat.

Les délais

Entre la signature de la convention et du texte d'annonce et la présentation des candidats, il est prévu un délai habituel de 6 à 7 semaines.

Le coût de la prestation

- 5 500,00 € HT.
- Frais d'annonce à la charge de l'organisme qui demande le conseil en recrutement.

La modulation de la prestation

- Le coût peut être aménagé en fonction de l'allègement éventuel de telle ou telle partie de notre accompagnement.
- Par exemple, l'allègement maximum avec évaluation simple d'un seul candidat (analyse dossier, questionnaire et entretien) est facturé 500,00 euros HT.
- Par exemple, une analyse graphique pour un candidat est facturée 200,00 euros HT.