



Agro Potentials

**Recruter les dirigeants et futurs dirigeants
de l'Agroalimentaire et des sciences du vivant**



Les secteurs d'activités concernés

AgroPotentials, spécialiste du recrutement pour les entreprises de l'Agroalimentaire et des sciences du vivant.

- » agrochimie
- » agrofourniture
- » coopératives
- » productions animale et végétale
- » première transformation
- » produits élaborés / plats cuisinés / boissons
- » ingrédients / additifs
- » services
- » biotechnologies



Les fonctions concernées dans l'entreprise

AgroPotentials: spécialiste du recrutement des dirigeants et futurs dirigeants.

- » Président, Président directeur général, Président du conseil de surveillance, Président du directoire, Chairman
- » Directeur général, Directeur, CEO
- » Directeur de filiale, Directeur de Centre de profit,
- » Directeur commercial, Directeur Export
- » Directeur administratif et financier
- » Directeur de la stratégie et du développement
- » Directeur de département, de division
- » Futurs dirigeants



Une méthodologie

1. L 'analyse fine du besoin

- » Comprendre l 'entreprise et son système de valeurs
- » Connaître l 'entité qui intégrera le candidat et les objectifs recherchés
- » Analyser, de manière détaillée, le poste à pourvoir
- » Décrire l 'intégralité des liaisons fonctionnelles et hiérarchiques
- » Intégrer des données sociales de l 'entreprise
- » Définir avec précision les composantes du profil recherché
- » Estimation des moyens

Rapport validé servant de base au contrat



Une méthodologie: Le sur-mesure

2. La mobilisation des moyens de recherche et la sélection

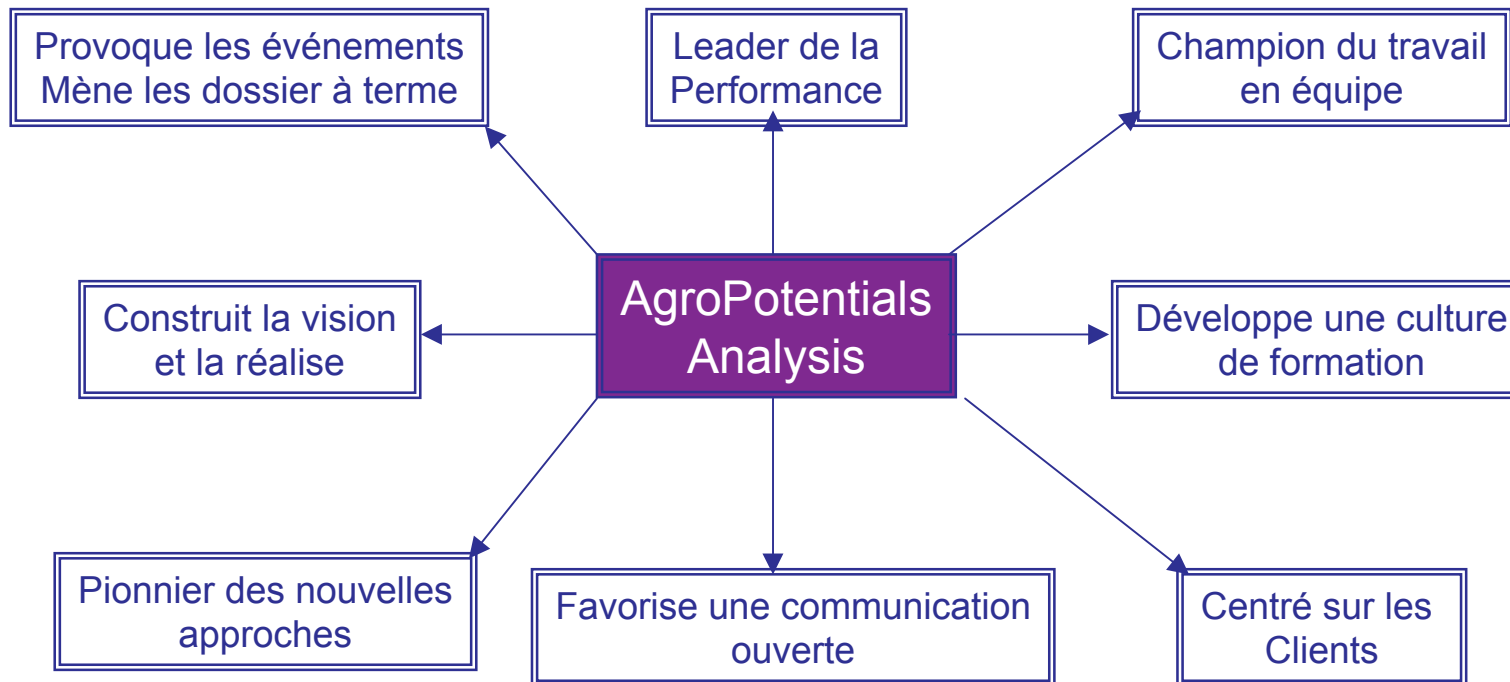
- » Mener les recherches dans nos bases de données
- » Identification des candidats potentiels
- » Choix des profils les plus adaptés
- » Contacts directs rapprochés
- » Rencontre des candidats choisis et intéressés
- » Mise en œuvre de nos méthodes d'analyses
- » Tri pour déterminer les forts potentiels pour le poste concerné

Ne garder que les meilleurs pour vous les présenter



Une méthodologie d 'analyse originale

3. Exemple d 'une de nos grilles d 'analyse comportementale.



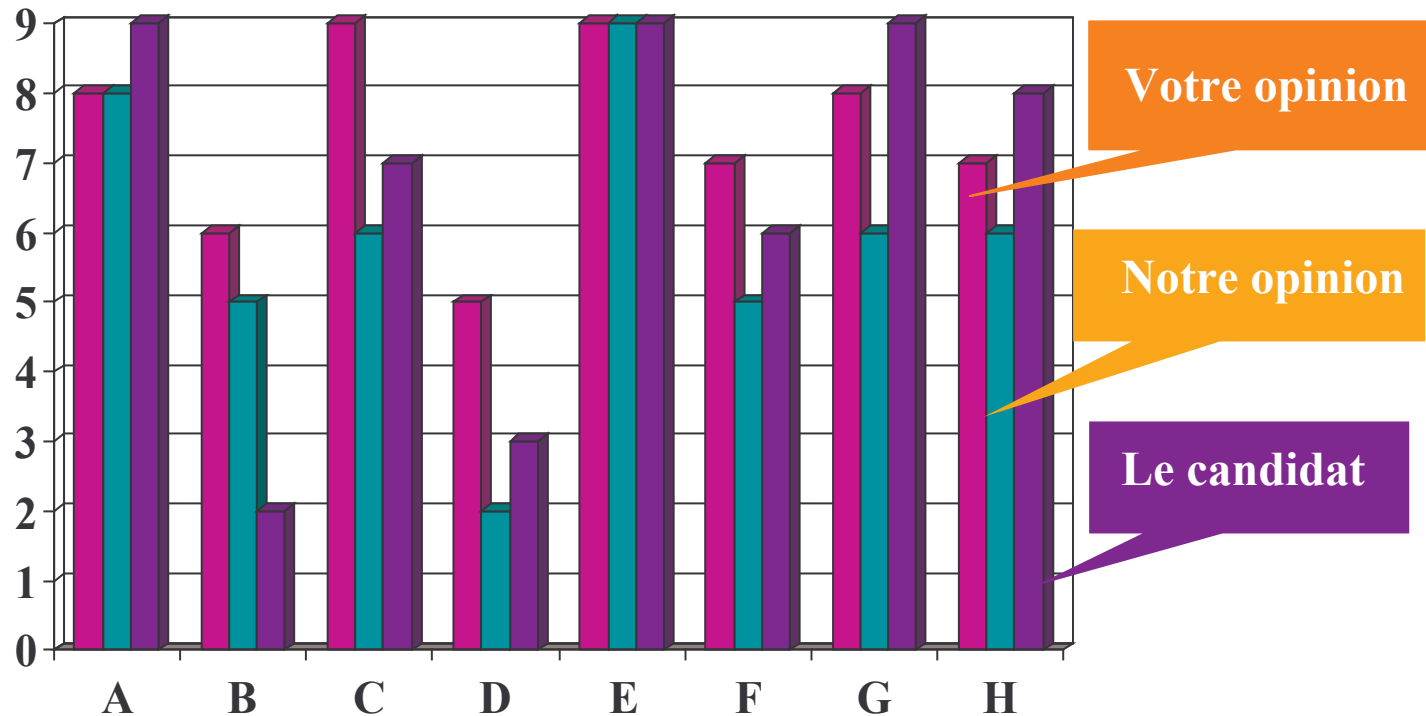
AgroPotentials

Original: Une analyse efficace des potentiels pour être dirigeant grâce à une double compétence interne: celle du manager des IAA et celle du psychologue spécialisé.



Une méthodologie d 'analyse originale

Ex: Résultat de l 'analyse 2: Neuf dominantes comportementales.



AgroPotentials

A: provoque les événements et mène les projets à terme
B: Champion du travail en équipe
C: Leader de la performance
D: Pionnier des nouvelles approches

E: Favorise une communication ouverte
F: Centré sur le client
G: Développe une culture de formation
H: Construit la vision et la réalise



Une méthodologie

4. Préparer la décision finale et vous livrer du « Prêt à agir »

- » Sélectionner les candidats les mieux adaptés au poste décrit
- » Ne vous présenter que quelques candidats ciblés
- » Accompagner chaque candidat présenté d'un rapport clair et concis qui dégage les points forts et faibles détectés
- » Participer avec vous aux dernières analyses
- » Vous assister dans le choix final, si vous le désirez

Gain de temps - Economie des moyens internes - Gain d'efficacité



Une méthodologie pour un recrutement réussi

5. Suivi des candidats

- » Les candidats non retenus continuent d'être suivis par le cabinet, après votre décision finale, dans une relation personnelle qui préserve, dans tous les cas, l'image de marque de l'entreprise.
- » Les candidats retenus sont suivis directement par le cabinet, durant leur période d'essai pour vérifier que l'intégration dans l'entreprise est une réussite.
- » Si tel n'est pas le cas, et, en dehors de phénomènes extérieurs imprévus, le cabinet reprend son travail de sélection pour trouver le collaborateur adapté.

La culture du résultat



Une éthique des relations contractuelles

» Déontologie:

Notre code de déontologie interne, nous interdit de mener des missions qui pourraient se concurrencer les unes avec les autres, et de favoriser tel ou tel donneur d'ordre. Nous refusons les missions susceptibles de générer des conflits d'intérêt.

» Confidentialité:

Nos missions sont réalisées avec le maximum de discrétion et en assurant la plus totale confidentialité sur les informations que nous recevons de l'entreprise.

» Respect:

Nos missions se déroulent dans le plus grand respect de l'entreprise donneur d'ordre, de ses représentants, de ses collaborateurs et des candidats qu'ils soient retenus ou non.

» Contrat:

Un contrat clair et précis est à la base de nos relations avec nos donneurs d'ordre.



**Une équipe au service du recrutement des Hauts
Potentiels**



**Agro
Potentials**

La division Recrutement

Adival Conseil

92 avenue Fabien

94400 Vitry sur Seine

00 33 (0) 1 46 77 77 66

agropotentials@adivalconseil.com

AgroPotentials