|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nom | Prénom |  |
| DETRAU | Sabrina |  |

# Informations générales

Motivations pour changer de poste : Elle ne veut plus être à son compte. cela ne lui convient pas. elle veut retrouver la dynamique d'équipe

Disponibilité : < 1 mois

Mobilité : Nord-Pas-de-Calais Agence : Lille

Statut actuel : Salarié

Prétentions salariales : 50€ - 55€

Nationalité : France Permis de travail :

Permis de conduire : Oui Véhicule : Oui

# Recherche d'emploi

Recherche : Active

Avancement de la recherche : 2 process stade EC2 lundi et mardi pro. quelques contact téléphonique avec des EC1 programmer. process dans des ESN

Postes recherchés : BUM, responsable d'agence, directrice d'agence

Secteurs d'activités souhaités : IT-digital ou autre

# Compétences Linguistiques

Langue 1 : Anglais Niveau : intermédiaire

Langue 2 : Niveau :

Commentaires :

# REFERENCES PROFESSIONNELLES

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

# Prise de notes

<h2 class="ql-align-center"><strong style="color: rgb(0, 138, 0);">Présentation candidate : </h2>

DUT gestion des entreprise MBA spé commerce et RH. volonté d'aller sur du recrutement a l'origine pour être entre l'employeur et le salarié. et finalement elle n'a pas était en recrutement elle a fait ADP et Paie car elle a eu une opportunité et voulait voir ce que c'était.
Beta testeur sur la paie chez Humanis. elle a appris l'organisation car elle devait tout anticipé quand elle était en cours une semaine. gestion des sujets en fonction des fusion d'entreprise. cacher les éléments de paie pour la confidentialité. elle a créé les permanence mobile pour répondre aux questions récurrente des salariés. elle allait de service en service rdv avec les manager explication des outils, droit du travail, etc. cela a permis de débloquer des situation. compétence de parler en publique 30-40 personnes parfois. Besoin de se sentir utile.

ensuite elle est passé a du recrutement : partie tertiaire commerciaux, comptable etc. agence.

1e CDI dans une ESN et elle n'a plus quitté ce monde.
direction partie recrutement avec une alternante er une stagiaire, uniformisation des pratique avec Paris, former son équipe, recruter. gestion des newsletters. elle avait des supers profils et les manager ne suivaient pas derrière et ça l'a frustrée. elle en a parlé a son manager.
recrutement sur des besoins récurrents et finalement les manager était frileux a faire des embauches sur profil malgré le besoin récurrent.

BK consulting : son alternante n'a pas été CDisé et elle avenant au commerce mais toute seule compliqué.

elle a suivi son alternante poste a dimension commercial il fallait développer l'activité ils avaient Adeo Auchan Leroy merlin a ne pas toucher et avec l'alternante ils devaient aller sur les autres sujets. elle a eu 15 consultants a manager (changement de manager tous les 6 mois) ensuite elle en avait 20.
gestion de la partie formation en plus. mise en place d'un Lab interne. beaucoup de travaille avec Decat sur une compétence qu'ils maitrisaient et former des consultants sur cela en capitalisant sur les compétences des senior sans trop les sortir de mission : compétence observabilité.

Ils sont passé sur Boond a la place de Salesforce pour optimiser les process interne, pour éviter de perdre du temps. ils ont travaillé sur des KPI.

proposition d'un projet Exalt création d'agence sur Lille petit groupe a l'époque ils étaient 200. il n'étaient pas connu a Lille tout a faire. 3 associé sur Lille pour créer l'agence : part dans l'entreprise et salariat en même temps. Tout créer.
proposition de l'outil boond déploiement a Lille optimisation de l'outil pour l'ajuster a l'utilisation France. Lille spécialisé sur du produit. Casquette déploiement au national.

Ses associé que des commerciaux et requin il fallait les aider a adapter le discours les process pour attirer les consultants et eux l'ont formé sur la partie commerciale.

sa force est la fidélisation. elle met plus de temps que ses associé mais elle a placé les bonnes personnes aux vin endroit car bonne connaissance des candidat et des clients, bon taux de transfo sur 5 candidat présenté peut être 1 de pas pris. échange sur les candidats rencontrer pour croiser le business.
business review pour piloter le budget. 3 mois avant d'avoir le 1e démarrage.
ouverture de plein de clients : Kiabi Norauto, une coach agile qu'elle voulait recruté était en freelance chez decat elle avait bien aimait son échange avec Sabrina et elle a placé chez Decathlon. IMSA, Mobivia. recrutement de 35 consultants au bout d'un an et demi rentable au bout d'un an. celui qui plaçait le consultant le manageait.
elle se présentait RH au clients pas commercial ça aidait a ouvrir la relation.
Axel comptes principaux Leroy merlin Adeo
Arnaud Auchan et partie Leroy merlin.
elle elle a fait du benchmark
elle garde le lien avec ses anciens consultant et elle analyse le marché.
optimisation des interco pour faire des session de formation avec Paris et les autres agences qui étaient sur du produit, projet et Agile. certif Product orner a passer par exemple pour facilité le placement en mission de consultant. possibilité pour les consultant de créer des projets également.

Utilisation des compétences des intercontrat pour aller en rdv technique et comprendre la partie technique.

3 associés difficile a prendre toute les décision en commun. 3 profils différents et complémentaires elle plus forte sur la partie humain fidélisation, RH. Arnaud de base parcours plutôt tourné freelancing donc bon sur la partie commerce et plutôt one shot. Axel entre 2, parcours plutôt tech donc très bon sur cette partie là.
La direction Parisienne commençait a leur donner des directives. et on lui demandait des choses qui ne correspondait pas a ses valeurs.
elle a fait une RC et a aidé un amis a structurer son ESN 2 ancien consultants un chef de projet et un scrum master. ils ont développé cette activité par opportunisme mais il n'y avait pas de structure. ils ont transformé l'agence pour faire que du produit qui était leur spé, mise en place de boond, recrutement des 1e vrais consultants produits. ouverture de compte autre que Leroy merlin d'où ils venaient. Optimisé la formation. projet de 6 mois.

elle s'est formé sur la partie création d'entreprise, elle a fait une pause dont elle avait besoin. elle s'est formée pour se remettre a jour. formation stratégie digital pour optimiser sa stratégie digital ça lui a permis d'aider sa sœur création de site e-commerce.

elle adore son métier mais parfois a du mal a trouver une entreprise qui partage ses valeurs humaines. donc elle s'est mise a son compte. elle aide un ancien collègue a trouver des missions clients types Leroy merlin et Rocket et a recruter les bons profils. Elle a besoin d'avoir une vision commune avoir une équipe, un même but.

Ce qu'elle préfère c'est transmettre, accompagner ses équipes les aider a monter en compétences sur différents sujets. elle aime coacher pour préparer au RT etc.

elle a appris a anticiper faire des scénarii catastrophes pour éviter de faire des mauvais choix. réussir a se freiner par fois. pour éviter de griller des étapes.

Elle a dressé des personna de ses clients pour mieux cerner leur besoin et leur demande en fonction de leur fonctionnement.

<h2 class="ql-align-center"><strong style="color: rgb(0, 138, 0);">Mes questions : </h2>&nbsp;
<h2 class="ql-align-center">Comment vous assurez-vous que vos collaborateurs et consultants vous voient comme une personne fiable et sur laquelle ils peuvent compter ?</h2>&nbsp;
elle les accompagne des le démarrage, vérifie qu'ils aient bien toutes les informations nécessaires, les mettre en contact avec les bonnes personnes en interne pour faciliter leur intégration. chez Adn et Exalt elle a utilisé des supports de communication comme teams, Whatsapp ou Slap pour créer du lien et une dynamique d'équipe.
Réactive elle se met un niveau de priorité important. elle les appelle régulièrement elle va manger avec eu, va boire un verre. elle a des consultants qui n'était pas managés par elle mais ses associés mais qui pourtant l'appelaient elle car elle crée un bon climat.
Elle crée souvent des liens amicaux avec ses consultants ce qui lui permet de garder le contact et de savoir où ils en sont.
Elle est très carré au début donne le cadre et donner les informations nécessaires. exemple: une consultante le client lui a proposé de passer scrum master. elle a appeler Sabrina pour lui demander ce qu'elle en pensait. elle lui a demandé ce que la consultante en pensait, si elle avait envie de le faire et si ça ne lui ajouterait pas une trop grande charge de travail. La consultante avait très envie d'évoluer sur ce poste. elle lui a dit pas de problème on se voir avec le client pour signer les documents. cependant elle l'avait prévenu avant qu'elle ne change qu'elle ne pourrait pas renégocier son salaire avant son bilan annuel. Après quelques mois sur ses nouvelles mission, la consultante a essayer de renégocier son salaire. elle lui a rappelé quelles avaient été les conditions pour qu'elle occupe ces nouvelles missions et qu'elle lui avait bien précisé qu'aucune revalorisation salariale n'aurait lieu en cours de route, qu'il faudrait attendre le BA comme tout le monde. La consultante a dit "oui tu as raison j'aurais tenté, mais je comprends on en reparlera a mon BA".

confiance importante rester en phase avec le fonctionnement traiter tout le monde de la même manière. Quand il y a un doute il n'y a pas de doute c'est sa devise en recrutement. Optimisation des process croiser les entretiens : entretien avec elle, 2e avec un associé, 3e avec un technique ou quelqu'un de Paris. idée de continuer l'échange, ne pas reposer les mêmes questions, trame d'entretien commune pour les 3 échanges, creuser certains points au fur et a mesure. C'est elle qui a créé cette trame.
S'il lui manque des infos elle note quelles questions poser pour avoir toutes les réponses. ou si elle a des doutes sur un sujet.
&nbsp;

<h2 class="ql-align-center">Quels sont vos objectifs professionnels ?</h2>

Pas vraiment d'objectifs a proprement parler, ça va dépendre du projet qu'on lui propose. Elle veut créer une émulsion autour d'un projet, monter son équipe et la faire évoluer. contribuer a choisir son équipe dans la bienveillante ou on se fait confiance et on ose se dire les choses, ça nous aide a progresser. une équipe qui va lui apprendre des chose et a qui elle va apprendre des choses. se tirer vers le haut, avancer en équipe. équipe qui s'entraide. être fière de la réussite et montée en compétences de l'équipe. gagner des projets face a Exalt ce serait le top.
&nbsp;
<h2 class="ql-align-center">Qu'attendez-vous de votre direction/ manager ?&nbsp;</h2>

Transparence elle en a vraiment besoin c'est très important. qu'on lui définisse le cadre. qu'elle sache la latitude qu'elle a. la ou elle peut faire des propositions, la ou ça ne peut pas bouger. elle est angoissé par des entreprise trop structurée, rigide dans le sens ou on peut rien changer, ou alors très lentement et où l'on doit remuer ciel et terre avant d'y arriver. Avoir une autonomie importante et avoir une aide pour pouvoir challenger ses idées avec la direction si besoin. bien utiliser son budget parfois être inclus pour certains sujets.

<h2 class="ql-align-center">Si vous obtenez ce poste, quelles seraient vos priorités dans les trois premiers mois ?</h2>

RH avec vivier, 10 consultants donc :
analyse dossier consultants, échanges avec eux analyse de leur profils, missions et des clients chez qui ils sont.
Réactiver des contacts qu'elle peut avoir chez les comptes clients pour les développer, sourcer comptes si besoins. Foisonner sur ça dans un premier temps. pendant que ça travaille elle peut se concentré sur d'autres missions. commencer par les actions qui travaille pour elle pour optimiser son temps. et a coté elle fait l'admin, recherche de comptes etc.
Si compte bloqué : benchmark des entreprises et de leur santé financière, réactivité des contacts dans des entreprises pour lesquelles elle a pu travailler. voir en fonction des compétences identifiées dans le vivier et les consultants qu'on a. essayer de ne pas trop se diversifié sur les métiers pour avoir des métiers récurent et être beaucoup plus réactive.
voir sur quels profils et secteurs point avec la chargé de recrutement pour avoir un vivier plus performant. but d'affuter leurs connaissance, se positionner comme spé auprès des clients sur tel ou tel métier.
ne pas trop s'éparpiller pareil au niveau des comptes.
elle passe par les candidats par exemple pour avoir des contacts chez les clients.

Relance par des canaux différents : appels, SMS, mail etc. elle trace tout sur boond pour voir quand est-ce qu'elle a relancé. parfois elle échange avec des personnes pour déjà en savoir plus sur l'entreprise et les métiers et les démarcher plus tard.

elle recrute un PO en mission mais il arrive dans 2 mois elle sait que chez le client actuel il y aura un besoin elle en place un autre. effet miroir.

|  |  |
| --- | --- |
| Présentation | A |
| Elocution | B |
| Esprit de synthèse | A |
| Communication/Relationnel | B |
| Motivation pour le consulting |  |
| Dynamisme | A |
| Compétences techniques | A |
| Esprit de service | A |

Leviers de motivation : Projet/Poste,Ressenti Entretien

# Mots Clés Boond

Métier(s) : business unit manager

Logiciel(s) / Outil(s) :

Entreprise(s) :

Domaines :

Commentaires suite à l'entretien : Sabrina est souriante est dynamique en entretien. elle crée un lien facilement. Elle a de l'expérience dans la création d'une agence et dans la mise en place d'une stratégie commerciale efficace qui est intéressante. elle a manager jusqu'à une 20aine de consultants en direct et manager des RH. Creuser si elle ne manque pas un peu de maturité pour le projet pour le réaliser seul. mais c'est un profil avec du potentiel.

Décision : OKSI