|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nom | Prénom |  |
| VERLASSEN | Julie |  |

# Informations générales

Motivations pour changer de poste :

Disponibilité : 2025-10-01

Mobilité : Hauts-de-France Agence : Lille

Statut actuel : Salarié

Prétentions salariales : 58€ - 80€

Nationalité : France Permis de travail :

Permis de conduire : Oui Véhicule : Non

# Recherche d'emploi

Recherche : Active

Avancement de la recherche : démarre ses recherches depuis 1 semaine, quelques proposition pour des ouvertures d'agence de zéro qu'elle a refusé, elle démarre des process de recrutement

Postes recherchés : responsable d'agence

Secteurs d'activités souhaités : IT

# Compétences Linguistiques

Langue 1 : Anglais Niveau : courant

Langue 2 : Niveau :

Commentaires :

# REFERENCES PROFESSIONNELLES

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

# Prise de notes

Préqual :   
  
  
  
- Situation actuelle : commence ses recherches depuis la semaine dernière. avoir une vision stratégique, management d'équipe. Linkvalue ESN 150 personne entre Lille paris et Lyon et elle a développer l'activité a Lille au bout de 2 ans 30 consultant avec une CDR et un IA. ESN rachetée fusion entre les 2 agences lilloise. elle a repris les équipes commerces avec son manager sales. process totalement différents ESN milieu applicatif surtout des grands comptes. elle a démarré de quasi zéro il y avait 2 consultants en place. elle a proposé une stratégie de recrutement ils se sont positionné sur des profils senior très quali pour se démarché. tech lead java avec un gros réseau. puis ouverture vers des profils moins capé mais qui étaient accompagnés par les senior. elle est arrivée pendant le covid donc difficile mais elle a réussi a faire sa place a distance la 1e année ils sont passé de 2 a 20. partenariat avec des ESN déjà référencés, utilisation de son réseau d'avant. elle a trouvé des presta ADEO Leroy Merlin et Decathlon puis obtention des référencements.   
- Est à l'écoute car :   
- Poste recherché : business unit manager / responsable d'agence  
- Secteur : IT / système applicatif  
- Dispo : début octobre elle n'est plus en poste depuis 2 ans elle a pris un congés parental  
- (Nationalité et permis de travail ) :   
- Mobilité :   
- Rem A (Fixe ? Variable ?) : 58k€ (fixe) + 27k€ variable + VF + 1 place en crèche.   
- Avantages :  
- Rem S (minimum fixe) : même rem  
- Pistes : vient de démarrer ses recherches il y a 4 jours  
  
CR LLI :   
  
  
  
Formation et début de carrière  
  
  
  
Elle est ingénieure en informatique.  
 Il lui paraît important de rester connectée à son domaine d’origine, la tech. Pourtant, elle n’a pas commencé directement dans ce secteur.  
Elle a débuté sa carrière dans le crédit impôt recherche (CIR)  
 en tant que consultante IT. Elle se déplaçait beaucoup, établissait des rapports pour déterminer si les entreprises pouvaient bénéficier du CIR, puis les accompagnait dans les démarches.  
 Elle a adoré cette expérience  
 : elle s’est rendu compte qu’elle avait plus de valeur dans l’accompagnement client et le conseil  
 que dans la technique pure.  
  
Transition et repositionnement  
  
  
  
Elle s’est mise en recherche, car elle était dans une niche  
, et en début de carrière, elle ne voulait pas s’enfermer trop tôt dans un domaine trop restreint.  
Elle a rencontré plusieurs sociétés de conseil pour explorer la voie du consulting. Finalement, ces échanges l’ont orientée vers le métier d’ingénieur d’affaires  
.  
  
Astek – Premier poste en ingénierie d’affaires  
  
Elle rejoint Astek  
 dans un contexte difficile. Elle devait aller chercher des PME et des ETI sur un marché saturé  
.  
 Elle faisait beaucoup de sourcing et de recrutement  
, avec des primes liées  
 à cette activité.  
Mais le modèle n’était pas idéal  
 : pour être un bon ingénieur d’affaires, il faut aller sur le terrain, chez les clients. Or, si on doit gérer seul tout le recrutement, on perd en efficacité.  
 Elle a toutefois beaucoup appris  
 : sur les métiers, l’organisation interne  
, etc.  
Elle a compris à quel point créer un lien entre les business managers et les RH  
 était crucial. Il faut que les RH comprennent les enjeux commerciaux, comme les commerciaux doivent comprendre le recrutement.  
Expérience formatrice... mais elle a détesté Astek  
 : pas d’éthique, objectif chiffres avant tout, mensonges tolérés pour recruter. Elle y est quand même restée 1 an et demi  
.  
  
Pause, transition de vie  
  
  
Elle quitte Lyon avec son conjoint pour faire une pause de 9 mois  
.  
 Ils en profitent pour retaper une maison de campagne en Normandie  
.  
 Elle ne sait pas encore si elle veut revenir à la tech  
 ou rester dans le commerce  
.  
  
Reprise à Lille – Consort NT  
  
  
Ils s’installent à Lille  
, où elle rejoint Consort NT  
.  
 Elle prend en main une petite équipe (4-5 personnes) et la fait monter à 30 profils applicatifs  
 : devs, coachs agiles, DevOps, et 1/3 de profils tests.  
 Ils ont de très bons profils  
, qu’elle accompagne parfois en rendez-vous client  
 pour bien cerner les besoins.  
Secteurs : principalement Retail  
, un peu de banque/assurance  
 via l’IS Groupe.  
 Objectif : créer de la cohésion d’agence  
 et faire grandir la structure.  
Sur le plan humain  
, c’est une expérience très riche  
.  
Mais elle finit par s’ennuyer professionnellement  
 : plafond de verre  
, direction basée à Paris, déconnexion entre leur vision et la réalité terrain  
 dans le Nord.  
 Elle voulait manager, transmettre son métier, faire du coaching  
, mais ce n’était pas prévu dans leur modèle.  
 Elle observe aussi une forte inégalité salariale homme/femme  
.  
 À ce moment-là, elle est contactée pour une opportunité  
 très intéressante... et elle saute le pas.  
  
LinkValue – L'aventure entrepreneuriale  
  
  
Elle rejoint LinkValue  
, une "néo-ESN"  
 aux valeurs fortes :  
Hiérarchie horizontale  
10 jours de formation prévus au démarrage pour chaque consultant  
Consultants eux-mêmes formateurs  
Ressource managers en appui des managers  
Très bonne communication et collaboration interne  
  
Quand elle arrive, l’équipe est épuisée  
 : deux managers sont partis, Paris a repris la main... Elle doit reconstruire  
.  
 Elle a carte blanche  
, est en lien direct avec un cofondateur  
, mais reste seule au quotidien sur l’agence  
. En plus, elle démarre en plein Covid  
.  
Une opportunité déguisée : elle démarre à distance  
, place en mission des profils lyonnais, parisiens en intercontrat.  
 En 10 mois  
, ils passent de 2 à 20 personnes  
.  
 Son choix stratégique : se positionner sur des profils seniors très qualifiés  
, capables de devenir ambassadeurs  
 et de repérer de bons profils  
 dans leur réseau.  
Elle a 4 mois  
 pour recruter son premier profil et le placer en mission.  
 Au bout de 2 ans  
, l’agence tourne bien.  
Mais elle se retrouve sans fonction support  
 : le recrutement pour Lille est censé être assuré partiellement depuis Paris, sans cadence claire, sur un marché plus difficile  
, sans prime spécifique  
.  
Elle recrute une CDR  
 et un sales  
 qui arrive en février de la deuxième année.   
Elle part ensuite en congé maternité  
. Elle les a formés pour assurer le relais.  
  
L’entreprise est rachetée par un grand groupe  
 aux valeurs très différentes. Fusion en janvier, elle reste jusqu’en septembre  
.  
Mais la greffe ne prend pas :  
Trop de distance entre les cultures d’entreprise  
Ils sont sur-staffés pour gérer le même volume  
Vision généraliste là où elle avait un positionnement spécialisé  
  
Elle décide de partir et en profite pour élever son fils  
... et faire un deuxième enfant  
.  
  
Aujourd’hui : nouveau projet  
  
  
  
Elle a 35 ans  
.  
 Elle ressent le besoin de reprendre une activité  
 et d’être stimulée intellectuellement  
.  
  
Projet idéal :  
  
  
Être responsable d’agence  
  
Manager dans un second temps  
Environnement basé sur l’autonomie et la flexibilité  
  
Pouvoir moduler son emploi du temps en fonction des creux/pics d’activité  
Finir ce qui doit l’être à la maison le soir si nécessaire (son conjoint est dans le même métier)  
Des objectifs clairs  
, qu’on lui laisse atteindre à sa manière  
  
  
  
Disponibilité pour entretien  
  
  
  
À partir du 21 juillet  
 idéalement, pour un entretien en présentiel  
  
Éventuellement le vendredi 18 juillet  
, mais attention, elle risque d’avoir des soucis de connexion avant  
  
  
  
  
CR ADO :

|  |  |
| --- | --- |
| Présentation | A |
| Elocution | A |
| Esprit de synthèse | B |
| Communication/Relationnel | A |
| 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) : responsable d'agence

Logiciel(s) / Outil(s) :

Entreprise(s) :

Domaines :

Commentaires suite à l'entretien : Julie présente bien, elle s'exprime bien et a un bon relationnel. Elle est dynamique et souriante et à une eu une expérience similaire à ce qu'on lui propose. Cependant elle a un niveau de responsable d'agence là où l'on recherche initialement des profils plus juniors. Elle recherche également un poste dans lequel elle aura une certaine flexibilité.

Décision : OKSI