

REPUBLIQUE FRANCAISE – DEPARTEMENT DU VAL D'OISE

ARRONDISSEMENT DE PONTOISE

VILLE D'OSNY

DECISION N°: **025.02.2024**

OBJET : **Signature du contrat d'accompagnement au recrutement – Cabinet Michael Page – Recrutement directeur des finances et des marchés publics - Janvier 2024.**

Le **MAIRE D'OSNY**,

VU le code général des collectivités territoriales notamment son article L.2122-22,

VU le code de la commande publique,

VU la délibération du Conseil Municipal 065.05.2020 du 26 mai 2020, portant délégation d'une partie de ses attributions au maire conformément à l'article L.2122-22 du C.G.C.T,

VU la proposition d'accompagnement au recrutement d'un directeur des finances et des marchés publics par la société Michael Page, ci annexée,

CONSIDERANT la difficulté de recrutement d'un directeur des finances et des marchés publics compte tenu de la pénurie de candidatures de candidats qualifiés et de la technicité du poste,

CONSIDERANT la nécessité d'être accompagné sur ce recrutement par un professionnel,

Article 1 :

DECIDE de signer le contrat avec le cabinet Michael Page, sis 164 avenue Achille Peretti, 92200 Neuilly sur Seine, représenté par son Directeur exécutif, Monsieur David MERIGONDE, relatif à l'accompagnement au recrutement d'un directeur des finances et des marchés publics.

Article 2 :

La prestation démarrera à compter de la signature du contrat et durant toute la durée de la mission définie dans la proposition d'accompagnement, ce qui inclut la finalisation du recrutement et également le suivi du recrutement dans les deux qui suivent. Les missions sont conclues pour une durée maximale de 12 mois.

Si, à l'issue de cette période, aucun des candidats présentés par la Société n'a été engagé par le Client, et si toutes les sommes dues par le Client ont été payées, la mission sera réputée annulée sans aucune indemnité de part et d'autre.

Article 3 :

DIT que la dépense totale résultant dudit contrat de 9 000 € HT (la TVA au taux en vigueur s'appliquera audit contrat) pour la durée de la mission sera ainsi décomposée :

- 3 000 € HT, au titre du début de la mission (analyse du poste, définition du profil, plan média adapté, lancement chasse/démarrage de la recherche, mobilisation des réseaux professionnels) ;
- 3 000 € HT, à la présentation des candidats de la « short-list » ;
- 3 000 € HT, au moment de l'acceptation par le (la) candidat(e) de notre offre d'engagement.

La dépense en résultant sera prélevée sur les crédits inscrits au budget 2024 et suivants de la commune.

Article 4 :

Réception par le préfet : 02/02/2024
Publication : 02/02/2024

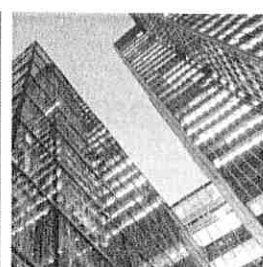
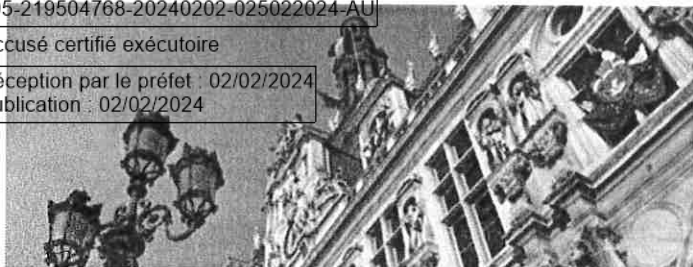
Cette décision peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Cergy-Pontoise dans un délai de deux mois à compter de sa notification, en cas d'acte individuel, ou de sa publicité, et de sa transmission au représentant de l'Etat.

Fait à OSNY, le **~ 2 FEV. 2024**



Le Maire,


Jean-Michel LEVESQUE



Contrat d'accompagnement au recrutement

Directeur des Finances H/F

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

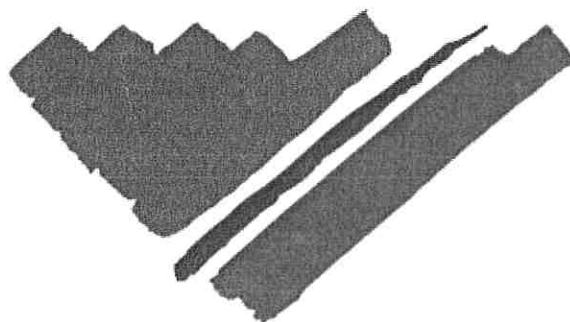
D'UNE PART,

La ville d'Osny, représentée par son Maire en exercice, Monsieur Jean-Michel LEVESQUE, dûment habilité par décision n° 025.02.2024

ET D'AUTRE PART,

Le cabinet Michael Page, sis 164 avenue Achille Peretti, 92200 Neuilly sur Seine, représenté par son Directeur exécutif, Monsieur David MERIGONDE.

OSNY
VAL DE VIOSNE



516



Présentation de notre organisation	3
- Présentation de Page Group	
- Présentation de Page Group France	
- Présentation du Pôle Public de la Division Public & Non-Profit	
- Nos références récentes	
- Nos préconisations	

Notre analyse du recrutement	11
Déroulement d'une mission de recrutement	13

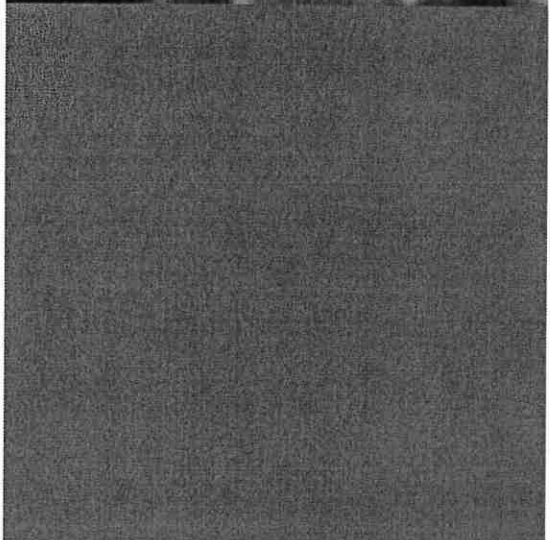
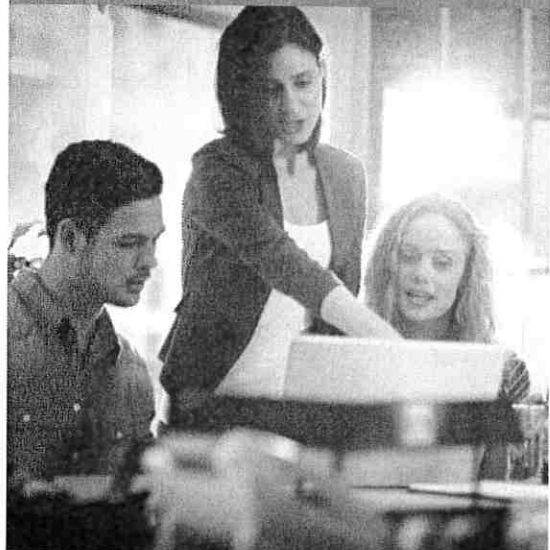
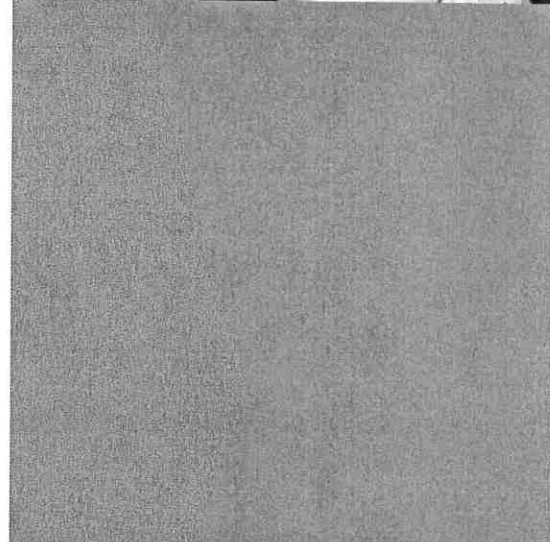
Description de notre méthodologie	17
- La réunion de lancement de la mission	
- La recherche des candidats	
- L'évaluation et la sélection des candidatures	
- La présentation des candidatures et l'accompagnement dans la décision	
- Le reporting global sur la mission	
- Le suivi post-recrutement	

Nos honoraires	29
-----------------------	-----------

Annexes	32
----------------	-----------



Présentation de notre organisation



Présentation de PAGEGROUP

Créé en 1976 à Londres, Michael Page est un cabinet de recrutement de cadres dirigeants, cadres et employés. Maison mère de PageGroup (coté en bourse depuis 2001), dont il constitue l'une des marques, le cabinet est reconnu comme étant le leader du recrutement spécialisé dans de nombreux pays, dont la France.

Plus de 40 ans après sa création à Londres, le Groupe compte aujourd'hui **140 bureaux** répartis dans **36 pays** et rassemble plus de **7 400 collaborateurs** qui conseillent et accompagnent leurs candidats et clients dans la recherche de solutions adaptées.

Au niveau mondial, l'expertise de PageGroup se décline à travers 4 marques principales : **Page Executive**, un des leaders du recrutement de cadres dirigeants ; **Michael Page**, qui identifie pour ses clients les meilleurs cadres confirmés ; **Page Personnel**, spécialiste de l'intérim et du recrutement de cadres 1er niveau, de techniciens et d'employés qualifiés ; **Page Outsourcing**, spécialiste du RPO (Recruitment Process Outsourcing), gère avec flexibilité des opérations de recrutements volumiques.



Le Groupe s'appuie également sur des équipes d'experts pour répondre à des besoins plus spécifiques :

Michael Page Interim Management

- Consacré exclusivement à la recherche de **cadres confirmés pour des missions d'intérim et des missions de management de transition.**
- Michael Page Interim Management répond à vos besoins en termes de remplacement, de management de projet et de conseil opérationnel.

Page Assessment

- Propose des prestations de conseil **en évaluation et en gestion des talents** : analyses comportementales dans le cadre de recrutements ou de mobilités internes, prestations de coaching individuel ou collectif, conception d'outil sur mesure.

Michael Page Consulting

- Vous met en relation avec des profils freelance spécialisés dans les domaines des **Systemes d'information et de la Santé.**



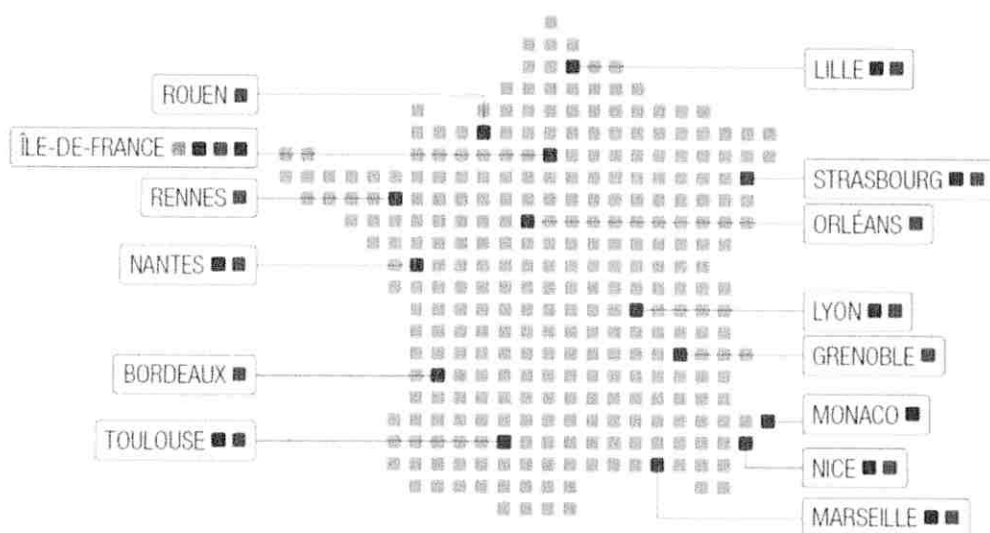
PRESENTATION DE PAGEGROUP FRANCE

Présent en France depuis 1986, Page Group est aujourd'hui le cabinet leader en France du recrutement spécialisé. Les 730 consultants de nos différentes marques ont ainsi mené à bien plus de 20 000 recrutements en 2019.

En tant qu'acteur engagé pour un recrutement réinventé et afin de répondre aux besoins de nos clients, candidats et collaborateurs, nous construisons nos stratégies et nos projets autour de 5 engagements: responsabilité & éthique, proximité, innovation, réactivité et partenariat (voir la description en annexe).



Nos 17 divisions spécialisées et notre implantation locale



Nos 17 divisions

- Achats & Logistique
- Assurance
- Audit, Conseil & Expertise
- Avocats, Juridique et Fiscal
- Banque
- Commercial
- Consulting
- Digital, Marketing & Communication
- Distribution & Commerce
- Finance & Comptabilité
- Hôtellerie & Tourisme
- Immobilier & Construction
- Ingénieurs
- Public & Non Profit
- Ressources Humaines
- Santé
- Systèmes d'Information

PageExecutive

MichaelPage

PagePersonnel

PageOutsourcing

1 bureau
Page Executive

10 bureaux
Michael Page
Dont 2 en Ile-de-France: Paris
12^{ème} et Neuilly-sur-Seine

19 bureaux
Page Personnel
Dont 7 en Ile-de-France

France entière

93% de nos **CLIENTS** et

88% de nos **CANDIDATS***



se déclarent
satisfaits ou très satisfaits
de nos services

* Enquête menée en 2019 sur 19801 répondants

Présentation Pôle Public / Division Public & Non-profit

Créée en 2001 pour répondre aux sollicitations de plus en plus importantes du secteur public et du secteur sans but lucratif, la Division Public & Non-Profit du cabinet Michael Page est une division singulière.

En notre qualité de cabinet de conseil et afin de répondre aux attentes spécifiques de cette sphère professionnelle, une équipe de spécialistes du secteur, tous issus de ces environnements a été constituée afin de contribuer à la professionnalisation des processus de recrutements des employeurs publics (Etat, Collectivités Territoriales, Hôpitaux, Etablissements Publics) et des structures associatives (Fédérations, ONG, Fondations et associations loi 1901).

Avec 31 consultants et plus de 750 recrutements de cadres réalisés en 2022, la division Public & Non-Profit du cabinet Michael Page est leader de son secteur.

Michael Page
Public & Non Profit



31
Consultants



Plus de **450**
Recrutements en 2022



Couverture
nationale

Le **Pôle Public de la Division Public & Non-Profit** est composé de 11 consultants, spécifiquement formés, tous issus du secteur public et justifiant d'une grande expérience dans la conduite des processus de recrutement de cadres pour les employeurs publics.

Avec plus de 450 missions de recrutement par an sur la division publique, nous avons une parfaite connaissance du fonctionnement du secteur public et des profils nécessaires au bon fonctionnement des organisations.

Une expertise sectorielle

Nos consultants justifient tous une expérience confirmée de cadre dans le secteur public avant d'intégrer le cabinet et être formés spécifiquement au recrutement de cadres.

Une forte notoriété

Notre position de leader et les relations de fidélité et de confiance que nous entretenons avec nos clients et nos candidats, nous permettent d'attirer et de placer des professionnels hors pair.

Une approche axée sur les résultats

Notre approche est avant tout basée sur la réussite de la mission, avec une partie considérable de nos honoraires consacrée à l'exécution complète et satisfaisante de cette mission.

Des outils de sourcing unique

Notre base de données de plus d'1,3 million de candidats, ainsi que nos outils de sourcing sur les réseaux et le web nous permettent d'identifier avec une grande réactivité les profils qualifiés adéquats aux besoins de nos clients.

Des normes de qualité

Notre approche personnalisée de conseil en recrutement est devenue une référence en termes de qualité grâce à notre processus d'évaluation approfondi, à nos vérifications des références et à notre suivi des candidats placés.



Une équipe de direction spécialisée en recrutement pour les acteurs publics et les experts publicistes



David MERIGONDE

Directeur exécutif
Secteur Public, Non-Profit, Immobilier et
Construction

20 ans d'expérience au service des acteurs publics

Diplômé d'un DESS de Droit et gestion des collectivités locales à l'Université Paris V.
Ancien Directeur des Ressources Humaines d'une commune de 1 200 agents.
Il intègre Michael Page en 2008, et est désormais en charge d'une équipe de 60 consultants. Il est membre du Board de Page Group France depuis 2022.



Romain MUTOS
Manager exécutif senior
Référént bailleurs sociaux

*12 ans d'expérience au service des
acteurs publics*

Diplômé de l'Institut Supérieur du Management Public et Politique.
Ancien Chargé de mission à la Direction Générale des services d'une CA, et Directeur du Département communication citoyenne d'un cabinet de conseil.
Il intègre Michael Page en 2014.

Florent NOULETTE
Manager exécutif senior
Référént collectivités territoriales



*14 ans d'expérience au service des
acteurs publics*

Issu d'une formation en gestion publique et en droit des collectivités locales.
Ancien Directeur des Ressources Humaines de la Communauté d'agglomération du Plateau de Saclay.
Il intègre Michael Page en 2014.

Des consultants spécialisés en recrutement pour les acteurs publics



Eric DE LA FOUCHARDIERE
Manager exécutif

8 ans d'expérience au service des acteurs publics

Diplômé de Sciences Po Paris et de l'ESSEC (Master spécialisé). Ancien attaché parlementaire spécialisé sur les évolutions législatives relatives aux collectivités locales, à l'énergie et aux transports. Il intègre Michael Page en 2018.



David BARO
Manager exécutif
Réfèrent SEM, SPL, Syndicats

11 ans d'expérience au service des acteurs publics

Issu de l'EP de Grenoble et spécialisé dans le management des collectivités locales. Ancien Coordinateur Territorial - Chargé de mission DGA au sein du Conseil Départemental du Val de Marne. Il intègre Michael Page en 2015.



Foucault JANCEL
Consultant senior

10 ans d'expérience au service des acteurs publics

Diplômé de l'Université Paris 1 Sorbonne. Ancien Chargé de mission au sein de l'Association Nationale des Elus des Territoires Touristiques. Il intègre Michael Page en 2019.



Maxime PINEAU
Manager
Réfèrent Chambres consulaires

5 ans d'expérience au service des acteurs publics

Diplômé du Master 2 Droit public des affaires de l'Université de Nantes. Ancien Collaborateur d'élus au sein d'un Conseil départemental du Finistère. Il intègre Michael Page en 2019.



Audrey DESBREE
Consultante
Logement social

6 ans d'expérience au service des acteurs publics

Diplômée de l'Université du Mans en Urbanisme, Gestion des Territoires et Développement durable. Ancienne collaboratrice de l'AORIF, association professionnelle regroupant les bailleurs sociaux de l'Ile-de-France. Elle intègre Michael Page en 2023.



Alexandre SAADA
Consultant

4 ans d'expérience au service des acteurs publics

Diplômé d'une licence en droit et de l'EMLYON. Ancien Collaborateur parlementaire à l'Assemblée nationale - Ancien Secrétaire général d'un groupe d'élus à la Mairie de Paris. Il intègre Michael Page en 2022.



Médéric TAMPELLINI
Consultant

4 ans d'expérience au service des acteurs publics

Diplômé de Sciences Po Toulouse, Master Conseil et Expertise en action publique. Chef de Cabinet du Maire de Fécamp, Présidente d'Agglomération et Vice-Présidente de la Région Normandie. Il intègre Michael Page en 2023.



Ophélie PICCA
Consultante

6 ans d'expérience au service des acteurs publics

Diplômée d'une licence de droit et d'un Master 2 en communication publique et politique. Ancienne collaboratrice de la mairie de Châtelailon-Plage - Ancienne responsable nationale d'associations politiques. Elle intègre Michael Page en 2023.

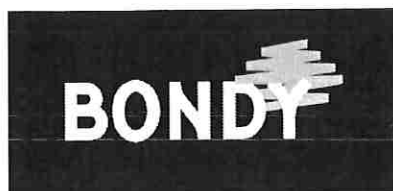
Quelques références – Finances

RAF de la direction des ressources humaines	CNRS
Directeur des affaires financières et patrimoniales	Communauté d'agglomération du Centre Littoral
Directeur des Finances, des Achats et du Foncier	Leers
Directeur des Finances	CC Loches Sud Touraine
Responsable de gestion budgétaire et comptable	Hautmont
Responsable du suivi budgétaire	Cachan
Responsable secteur ressources	Bagnolet
Directeur des Finances	Herblay-sur-Seine
Directeur des Finances	Publier
Responsable préparation budgétaire	Communauté d'agglomération des Portes de l'Isère
Directeur des Finances	Arpajon
Directeur des Finances	Agglomération du Pays de Dreux
Responsable de maîtrise des risques et contrôle interne	ANAH
Directeur Adjoint des Finances	Cachan
Directeur des finances	Malakoff
Directeur des Finances	Crépy en Valois
Directeur des Finances	Chennevières sur Marne
Directeur des Finances	Gagny
Directeur des Finances	Aulnay-sous-Bois
Directeur des Finances	Villemomble
Directeur des Finances	CC Pays du Coquelicot
Directeur Général Adjoint Ressources	Pantin
RAF de la Direction générale des Services Techniques	Roissy Pays de France
Responsable budgétaire et comptable	Villejuif
Conseiller Gestion	Vincennes
Directeur des Finances	Ville de Villejuif
Directeur des Finances	CC Grand Sud Tarn et Garonne
Directeur des Finances	Ville et Agglomération Evreux Porte de Normandie
Directeur des Finances	SIREDOM
DGA Mutualisé Finances et Commande Publique (dominante finances)	Agglomération de la Région de Compiègne

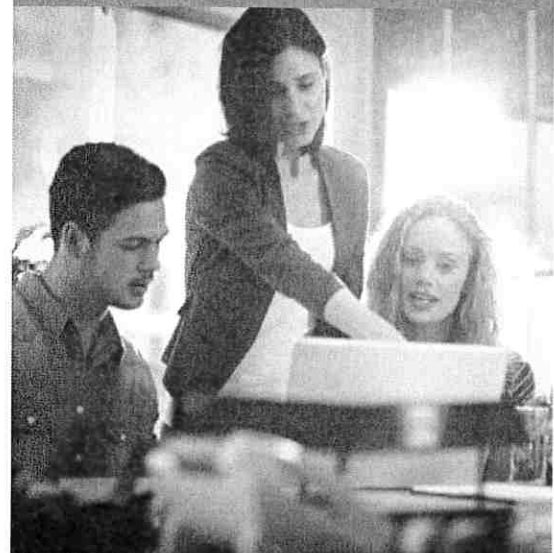
Jm



Nos références en Île-de-France et auprès de l'Etat



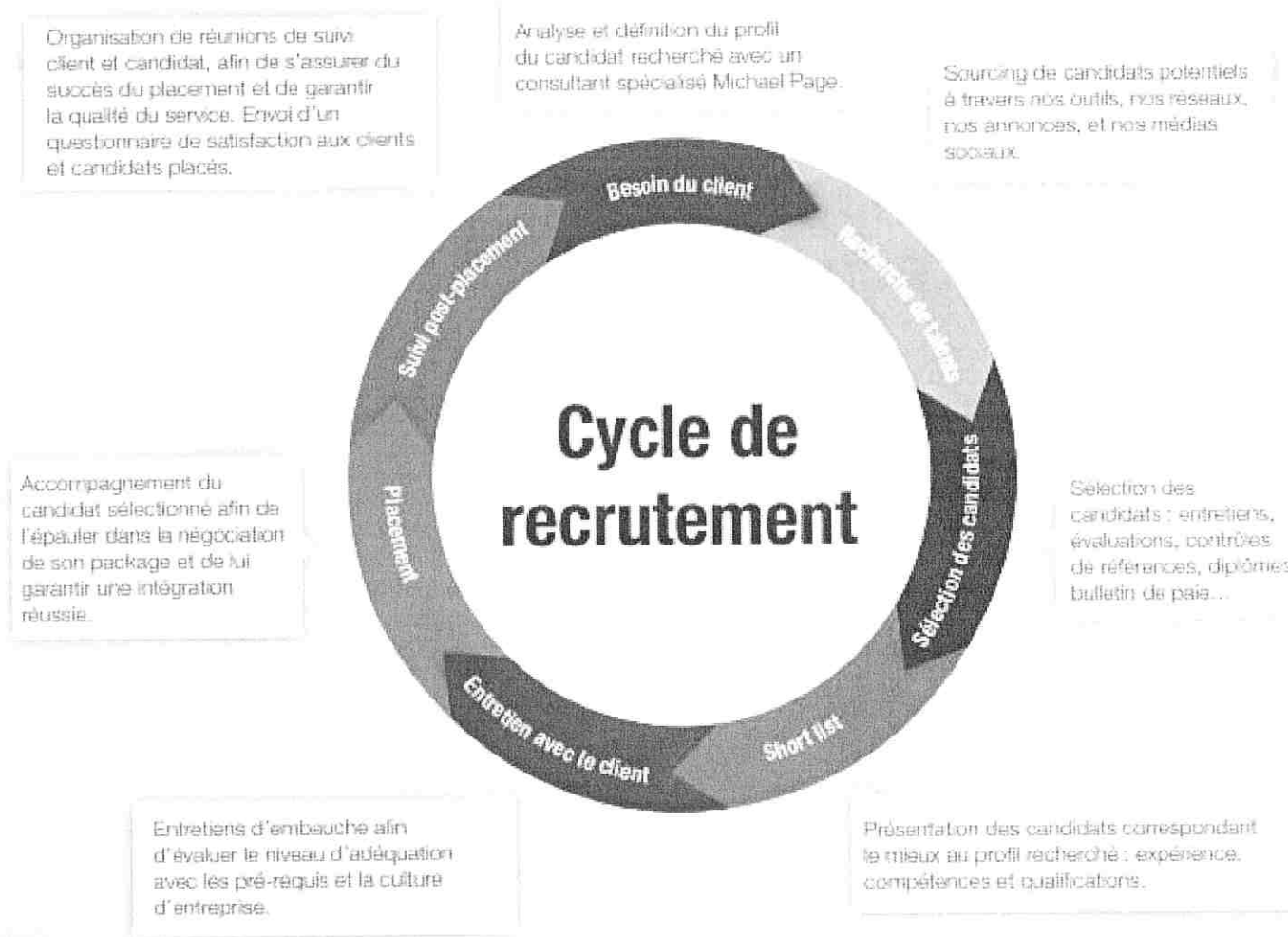
Déroulement d'une mission de recrutement



Le cycle du recrutement

Pour l'ensemble des missions de recrutement que nous prenons en charge, nous respectons un « Cycle de recrutement », fruit des 40 ans d'expérience du cabinet Michael Page pour le recrutement des cadres, composé des 7 étapes clés figurant dans le schéma ci-dessous.

La particularité de notre processus réside dans le fait que nous vous dédions une équipe de consultants ou un consultant expert qui mettront en œuvre l'ensemble des étapes de ce cycle, sans déperdition d'information et dans une relation de confiance nécessaire à tous projets de recrutement.



Respect des dispositions relatives au recrutement de contractuels sur emplois permanents ou emplois de direction.

En application de la loi de transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019, les décrets n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 et n° 2020-257 du 13 mars, organisent le processus de recrutement de contractuels sur emplois permanents ou emplois de direction.

Si votre organisation est soumise à ces dispositions, nous vous accompagnons pour le respect des délais de publication de la vacance de l'emploi, la déclaration du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi, le traitement des accusés de réception et des réponses négatives.

Dans tous les cas, nous nous adaptons aux procédures mises en place par l'employeur public concernant les délais, la gestion des candidatures internes et le formalisme nécessaire au respect de chacune des étapes.

JM



Planning indicatif de la mission

	< 5 jours	S1 - 6	S - 5	S - 6-7	> 2 mois
Réunion de lancement Réalisée dans les 5 jours maximum en fonction de l'urgence du besoin	■				
Proposition d'annonce Rédaction d'une annonce Mise en place du plan média	■				
Recherche de candidats Approche directe des candidats et Chasse Retour du plan média		■			
Sélection des candidats Entretiens physiques avec les candidats Vérification des conditions de recrutement Prises de références professionnelles Passation d'un test de personnalité		■			
Présentation des candidats Présentation du dossier de présentation Débriefing approfondi avec l'organisme et les candidats			■		
Jury de recrutement Accompagnement de la structure dans le choix final Possibilité du consultant d'assister aux entretiens et de participer aux négociations				■	
Suivi du recrutement Premier point réalisé avec le candidat dans les 2 mois et avec le client par la suite.					■

[POINTS D'ETAPE]

- Un point hebdomadaire est programmé chaque semaine** (selon vos disponibilités) afin d'échanger sur l'état d'avancement du processus : candidats rencontrés, candidats contactés, nombre de refus, intérêt des candidatures, retour sur l'état du marché et éventuelles difficultés.
- Un reporting global est à votre disposition** pour pouvoir suivre les actions engagées pour trouver les candidats répondant à vos attentes.
- Nous privilégions l'envoi des candidatures au fil de l'eau afin de permettre un réajustement permanent et d'éviter de « perdre » un certain nombre de candidats au cours du process.

JM ✓



Organisation de l'équipe dédiée à la mission

[CONSTITUTION DE L'EQUIPE DEDIEE A LA MISSION]

A la suite de l'entretien de cadrage, le cabinet constitue l'équipe dédiée à la mission de recrutement. Nos experts de l'environnement public fonctionnent en binôme. Cette constitution d'équipe est essentielle à la relation de confiance que nous entretenons avec nos clients et nos candidats.

L'équipe ainsi constituée vous permet de bénéficier d'un seul interlocuteur qui centralise l'ensemble des informations et contribue au bon fonctionnement de la mission.

Pour cette mission de recrutement, nous dédions Eric De La Fouchardière (Manager exécutif) et Médéric TAMPELLINI (Consultant).

Médéric TAMPELLINI sera votre contact privilégié en tant qu'exécutant de la mission, Eric de LA FOUCHARDIERE intervenant en appui, référent qualité de la mission et support de chasse.



Eric DE LA FOUCHARDIERE – Manager exécutif
8 ans d'expérience au service des acteurs publics

Diplômé de Sciences Po Paris (Affaires publiques) et de l'ESSEC (MS Management urbain)

Issu d'une formation supérieure en management des administrations publiques, Eric De La FOUCHARDIERE s'oriente d'abord vers le conseil aux collectivités dans l'élaboration et le suivi de leurs politiques énergétiques. Il rejoint ensuite l'Assemblée nationale comme Attaché parlementaire avec comme prisme d'intervention le travail légistique et le suivi des sujets touchant aux collectivités territoriales.

Il rejoint le Cabinet Michael Page pour assurer le suivi et développer l'accompagnement de collectivités de la région AURA.



Médéric TAMPELLINI – Consultant
4 ans d'expérience au service des acteurs publics

Diplômé de Sciences Po Toulouse, master Conseil et expertise en action publique

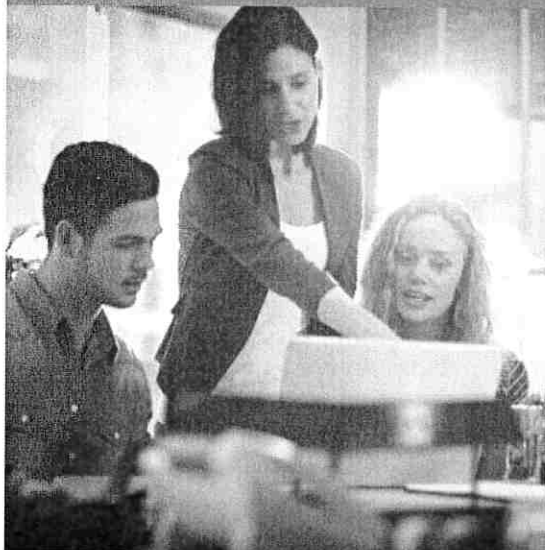
A sa sortie de Sciences Po Toulouse, Médéric Tampellini rejoint le Conseil régional d'Occitanie en tant que chargé des relations presse. Il accompagne dans un second temps les agriculteurs au sein d'un syndicat agricole généraliste où il est en charge de la communication et des affaires publiques. En tant que chef de cabinet du Maire de Fécamp, Présidente d'Agglomération, Vice-Présidente de la Région Normandie, il coordonne et organise le travail de l'équipe municipale en relation avec les différents services et partenaires institutionnels et privés.

Il intègre Michael Page en 2023 pour renforcer l'équipe d'accompagnement des collectivités et établissements publics locaux de la moitié Est de la France.

JM



Description de notre méthodologie



La réunion de lancement de la mission

Nous réalisons la réunion de lancement de la mission de recrutement dans les **5 jours** suivant la notification du bon de commande. L'enjeu est de comprendre parfaitement vos attentes sur le recrutement souhaité.

Ces éléments, issus de la réunion, serviront **de socle pour l'échange avec les candidats identifiés** pour le poste lors de l'entretien avec le consultant.

En effet, le rôle du cabinet consiste également à permettre aux candidats **d'avoir le niveau d'information le plus exhaustif possible** (*en tenant néanmoins compte de la confidentialité attachée à certaines informations*).

A la suite de cet entretien, le consultant en charge de la mission rédige l'annonce à diffuser sur les supports sélectionnés en accord avec le client.

Cette réunion de lancement est également **l'occasion d'évoquer avec vous les aspects du recrutement** (*Typologie de profil attendu, niveau d'expérience, rémunération proposée et décomposition de celle-ci, politique RH et avantages divers proposés*) afin de vous présenter des candidatures adéquates.

Elle permet également de définir avec le conseil du consultant les éléments clés à cibler lors de la recherche des candidats et les compétences techniques ciblées lors des entretiens physiques.

A la suite de cette réunion de cadrage, nous définissons ensemble la stratégie de recrutement la plus pertinente et adaptée à votre besoin.

Le cabinet s'attache à appréhender pleinement l'environnement de votre organisation mais également l'ensemble des acteurs de la structure liés au recrutement :

- Supérieur hiérarchique (N+1, N+2) et mode de fonctionnement,
- Objectifs portés par les directions respectives,
- Parties prenantes associées au poste/projet,
- Management hiérarchique et fonctionnel,
- Objectifs du poste.

Ces éléments précieux seront à discuter lors de l'entretien de cadrage.

Nous récupérons selon vos possibilités :

- Fiche de poste,
- Organigramme des pôles SI et bâtimentaires,
- Ensemble des documents nécessaires à la bonne marche de la mission (rapport d'activités, éléments budgétaires...).

Valeur conseil :

En s'appuyant sur sa connaissance du secteur public, une compréhension fine aiguisée quotidiennement par le travail de 11 consultants, nous apportons dès cette réunion les éléments différenciant du poste, ses atouts et les contraintes qui y sont liées (pénurie des profils, structures à cibler, localisation ou encore rémunération).

JM



Recherche de candidats

[APPROCHE DIRECTE]

Pour approcher directement les cadres, **nos consultants s'appuient sur la base de données Michael Page, un atout majeur du Cabinet.**

Il fonctionne comme un moteur de recherche et permet d'affiner les recherches avec l'utilisation de mots-clés (en fonction des compétences, du secteur géographique, rémunération...).

Les **consultants de la division Public & Non-Profit ont accès à l'ensemble des profils** de la base de données Michael Page qui leur permet de cibler pour certains domaines d'expertise des candidats issus du secteur privé (profils informatiques, techniques,...).

	Michael Page	Secteur public
Base de données	2,9 millions	45 000
Profil administratif	x	25 000
Profil technique	x	15 000
Autres profils	x	5 000

Michael Page : 1^{er} Partenaire national de LinkedIn



Dans le cadre de notre recherche, nous mobilisons également nos outils digitaux pour rapidement identifier des profils et entrer en contact avec eux.

Ainsi, nous touchons une population élargie de profils qui pourraient ne pas être dans notre réseau. A ce titre, **chaque consultant du cabinet dispose de la Licence LinkedIn « Recruter » permettant l'accès illimité à plus de 11 millions de profils**, la recherche avancée multicritères dédiée à chaque recherche de profil et l'accès au recrutement des professionnels en dehors du réseau de chaque consultant.



Chaque consultant du cabinet bénéficie d'un accès illimité à la base de données CVaden. CVaden est l'interface donnant accès à 4 millions de CV et profils de candidats de tous niveaux, dans tous les secteurs et fonctions provenant des sites Cadremploi, Keljob et Viadeo. La puissance du moteur permet de faire des recherches par mots clés et de les affiner grâce aux filtres, pour augmenter la pertinence des résultats.



Le cabinet Michael Page utilise le nouveau module « CV Catcher » permettant d'analyser un CV (sous n'importe quel format) et de proposer des offres adaptées aux profils recherchés dès l'envoi de leur CV. Il s'agit là d'une expérience inédite du recrutement permettant de trouver rapidement de nouveaux profils en adéquation avec la recherche. Grâce à la compréhension de son profil en temps réel, le candidat accède à un **espace personnalisé où il retrouve toutes les opportunités d'emploi** qui lui correspondent.



Recherche de candidats

[APPROCHE MULTI-RESEAUX]

Pour trouver les candidats potentiels répondant aux attentes de la structure, les consultants utilisent de nombreux réseaux mis à disposition par le Cabinet mais également par les relations qu'ils établissent avec les clients et les candidats.

- Utilisation interne des réseaux** de chaque consultant de Michael Page (candidats accompagnés par le cabinet) avec qui nous entretenons des relations régulières et de confiance. Cette ressource de recherche inestimable nous permet de diffuser l'annonce aux professionnels du secteur et de capitaliser sur leur réseau.
- Utilisation des annuaires des grandes écoles** (en fonction des profils recherchés) en direction desquelles le cabinet entretient des relations privilégiées avec les responsables de partenariats, des relations extérieures ou encore des équipes de suivi des « anciens » (alumni).
- Notre démarche est reconnue en termes de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Une personne est dédiée en interne à la RSE et notre engagement vis-à-vis de nos partenaires nous permet d'accroître notre visibilité et de multiplier les rencontres avec les professionnels du secteur.*
- Utilisation des réseaux professionnels**, autrement nommés « les têtes de réseaux » (annuaires, responsable des relations extérieurs, associations de professionnels du secteur) avec qui nous entretenons des relations constantes regroupant leurs coordonnées et fonctions.
Pour cette recherche, nos principaux prescripteurs seront :



ADT Inet

JM



Recherche de candidats

[LA CHASSE]

Notre **connaissance approfondie de l'environnement public** et des fonctions et secteurs dans lesquels nous sommes spécialisés, ainsi que l'important volume de recrutements que nous menons (450 par an) nous permettent d'**identifier** les structures publiques ou privées susceptibles de présenter des **professionnels** en lien avec la recherche que vous nous confiez.

La réussite d'un recrutement par la chasse nécessite une approche holistique et partenariale avec vous.

Afin d'**approcher des cadres qui n'ont jamais fait de démarches auprès de notre cabinet**, nous nous appuyons sur **des consultants et des chargés de recherche qualifiés** qui assurent ce travail d'identification de candidats. Ces derniers prennent contact directement avec les professionnels identifiés et les interrogent sur leur souhait professionnel. **En tant que porte-parole de la structure** qu'il accompagne, le consultant a pour objectif de susciter l'intérêt des candidats qui ne sont pas en recherche active.

Chaque poste traité nécessite la mise en place d'un scénario de chasse parfaitement adapté et répondant aux attentes de votre besoin.

Nous mettons en œuvre différentes approches:

Approche par parallélisme

Nous détaillons l'ensemble des structures jumelles de la vôtre, que ce soit dans les politiques publiques, les missions déployées, ou encore dans la typologie d'organisation, afin de définir les zones prioritaires de chasse.

Approche analogique

Notre intervention pour toutes les typologies d'organisations publiques nous permet de définir des zones de chasse au-delà de l'évidence. Nous étudions ainsi les structures ou environnements dont les problématiques et compétences clés des professionnels peuvent être transposées à la vôtre.

Approche prospective

Certaines organisations ont une très grande maturité sur des sujets et sont tout particulièrement réputées pour leur avance sur leurs politiques publiques ou services supports. Nous nous devons de le savoir et de vous faire bénéficier de cette connaissance sectorielle, afin d'approcher le professionnel qui n'a pas forcément le « bon titre » mais qui, dans un environnement d'expertise de haut niveau, réunit toutes les conditions pour une évolution réussie chez vous.

Approche géographique

Nous approchons évidemment des organisations proches géographiquement de la vôtre, afin de dépasser les écueils de la mobilité, tout en respectant scrupuleusement vos indications concernant l'Intercommunalité ou encore vos partenaires institutionnels.

D'autre part, notre travail de chasse continu pour une pluralité d'acteurs publics nous donne l'occasion de nous appuyer sur nos tableaux de chasse précédents ou en cours afin d'en tirer des enseignements, d'auditer les organisations chassées ou avec lesquelles nous travaillons et ainsi vous apporter une expertise toujours meilleure.



Suite à la réunion de lancement et la **stratégie de recrutement est définie** par le consultant avec l'employeur. Il s'engage à déployer l'ensemble des outils et méthodes pour trouver les candidats répondant aux attentes de la structure. En effet, il dispose de **plusieurs leviers et moyens** pour cibler des candidats qui ne sont pas au même niveau de mobilité (en recherche active, à l'écoute d'opportunité...): la diffusion par un plan media, une approche multi-réseaux, une approche directe et la chasse.

[REDACTION ET PUBLICATION DE L'ANNONCE]

Le consultant en charge de la mission rédige l'annonce pour le poste en reprenant les points essentiels évoqués lors de l'entretien de cadrage en insistant sur les items essentiels tout en la rendant la plus attractive possible. La lecture de l'annonce est la première porte d'entrée des candidats et cette dernière doit donner au candidat l'envie de postuler et d'en savoir plus.

Le projet ainsi rédigé est également un excellent moyen de diffuser le plus largement possible et notamment sur les réseaux sociaux professionnels qui restent un vecteur essentiel de visibilité et de recrutement.

Michael Page Public & Non-Profit dispose des services du studio interne du groupe, **Page Advertising**, qui négocie et gère les diffusions d'annonces sur des logiques de volume et d'historiques de partenariats. Nos relations avec **plus de 100 annonceurs web et presse** nous permettent de vous proposer des offres de communication ciblées.

Pour les collectivités territoriales, les plans médias que nous vous proposons comprennent près de 10 publications sur des sites.



CVthèques - Généralistes & Spécialistes

MONSTER

REGIONSJOB

meteojob

pôle emploi

indeed
one search. all jobs.

Apec

CVaden

CADREMPLOI

L'USINE NOUVELLE

keljob

[JOB • TECH]

handicap.fr

Supply-Chain.fr

la gazette

direct emploi

emploipublic.fr

BUSINESS IMMO

LE MONITEUR emploi.com



Les réseaux sociaux



Page Group

JM



[LA CHASSE DIGITALE]

Une concurrence réelle est installée depuis des décennies dans le privé pour capter les meilleurs talents au bénéfice d'une entreprise. Dans une certaine mesure, cette concurrence s'est déplacée dans la sphère publique, non pas simplement pour des questions de performance, mais pour faire face à une raréfaction de certains profils dits « pénuriques » ou encore à la nécessité d'aller chercher des compétences dans le privé. Or, la division publique bénéficie des outils du privé pour mener cette guerre des talents et notamment d'une solution novatrice : la chasse digitale.

Avec une équipe de R&D spécialisée dans la construction d'algorithme et de machine learning, le cabinet PageGroup a pu développer il y a quatre années une solution apprenante de protocole RTB spécialisée sur notre métier du recrutement.

Cette technologie de la data permet au professionnel consultant son ordinateur ou smartphone, de voir apparaître des annonces pertinentes directement ciblées selon son profil.

Le travail de cette solution permet de toucher, au-delà de la chasse traditionnelle de professionnels sur leurs lieux de travail, de potentiels candidats hors de ce cadre. En somme, la chasse digitalisée accompagne une offre d'emploi de manière pertinente jusqu'à la lecture par une cible adaptée.

Au-delà de cette partie de chasse pure, de ciblage de candidats potentiels jusque-là inconnus, ce protocole permet également de retracer les candidats qui ont pu visiter le site de Michael Page et prendre le temps de lire une annonce sans pour autant déposer de CV et de redonner à voir le lien vers l'annonce en question afin d'augmenter le taux de transformation.

QUELS SONT LES AVANTAGES ?



Capitaliser sur un algorithme spécifique à PageGroup qui progresse depuis 5 ans



Accéder à des emplacements de qualité basés sur une sélection de sites premium



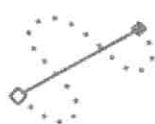
Capter les meilleures opportunités sur l'open web grâce à notre mode d'achat basé sur le RTB



Accéder à des emplacements de qualité basés sur une sélection de sites premium

QUELLES SONT LES STRATEGIES DE CIBLAGES ?

3 approches complémentaires pour une performance optimisée



1. PROSPECTION algorithmique

(principe du Test & Learn) :

Diffusion large afin de déterminer rapidement les placements et les audiences les plus performants en lien avec l'annonce.



2. LOOK-ALIKE

(principe des comportements jumeaux) :

Diffusion large sur une audience affinitaire dont la navigation est similaire aux candidats ayant un fort intérêt pour l'annonce.



3. RETARGETING

(principe du reciblage) :

Diffusion d'une publicité auprès d'une audience ayant visité notre site internet sans finaliser son process de candidature

JM ✓



L'ÉVALUATION ET LA SÉLECTION DES CANDIDATS

Après avoir mis l'ensemble de nos moyens au service de l'attractivité de votre recrutement, notre mission consiste à vous proposer une sélection de candidatures pouvant répondre à vos besoins et entrant en résonance avec vos projets, votre organisation et votre Marque Employeur.

Cette évaluation des candidatures se fait en plusieurs étapes:

- La qualification téléphonique des candidats
- La réalisation des entretiens de recrutement
- La vérification des conditions matérielles des candidatures
- La mise en place de test de personnalité

[LA QUALIFICATION TELEPHONIQUE]

Le premier contact entre le consultant en charge de la mission de recrutement et un candidat potentiel ou déclaré est un entretien téléphonique d'une vingtaine de minutes destiné à appréhender la situation professionnelle du cadre, sa vision de la prochaine étape de son parcours professionnel, sa mobilité géographique, sa disponibilité et son niveau de rémunération.

Au-delà de l'objectif premier qui est de vérifier l'intérêt de l'organisation d'un entretien de recrutement, cette qualification téléphonique nous permet de faire preuve d'une curiosité accrue suite à la lecture d'un CV et souvent d'identifier des personnalités, des compétences et des dynamiques professionnelles très intéressantes.

[L'ENTRETIEN DE RECRUTEMENT]

Suite à la qualification téléphonique et lorsque celle-ci est concluante, un entretien de recrutement est organisé afin de commencer la véritable évaluation de la candidature. Nous privilégions l'entretien physique dans les locaux du cabinet où nous bénéficions du meilleur cadre pour ces échanges.

Néanmoins, nous pouvons décider d'organiser un entretien à distance via de nombreux outils pour les raisons suivantes:

- Difficultés pour le candidat à se rendre disponible rapidement
- Frais de déplacement importants pour que les candidats se présentent au cabinet
- Mouvements sociaux et crise sanitaire

Notre expérience des entretiens de recrutement nous permet dans tous les cas d'avoir des échanges pertinents. Nous préférons quoiqu'il en soit réserver la disponibilité de nos candidats et les éventuels frais pour la rencontre avec nos clients.

La méthode de sélection utilisée repose sur l'étude des **éléments objectifs** de la candidature (parcours, expérience, formation, compétences acquises) et des **éléments de personnalité** perceptibles au travers d'un entretien (de 1h à 1h30 environ) alternant des phases semi-directives et des phases non-directives.

Pour chaque entretien, Michael Page présente :

- ✓ la structure,
- ✓ le poste et son environnement,
- ✓ le contexte du recrutement,
- ✓ le contenu des responsabilités proposées,
- ✓ les compétences particulières requises.

Le travail du consultant en entretien vise à objectiver les données du parcours pour dépasser le ressenti et éclairer les zones d'ombres.

Il reste **impartial**, en ligne avec une **conduite déontologique** et respectueuse vis-à-vis du candidat, ne juge pas mais jauge **l'adéquation de la candidature** avec les attendus techniques et comportementaux du poste et avec votre culture de travail. Il propose de manière systématique aux candidats une relecture de leur parcours et un éclairage sur leurs options de carrière.

Ce moment d'échange est également l'occasion **d'analyser les motivations du candidat** et les raisons qui le poussent à manifester un intérêt pour le poste tout autant que pour la structure.



L'ÉVALUATION ET LA SÉLECTION DES CANDIDATS

[LA PRISE EN COMPTE DES SOFT SKILLS]

Au-delà des diplômes, des connaissances techniques et théoriques et de l'expérience professionnelle, les recruteurs sont de plus en plus attachés à la personnalité et au potentiel des candidats. Le savoir-être et la motivation sont des éléments clés de la réussite d'un recrutement et nos consultants sont spécifiquement formés à la prise en compte de ces SOFT SKILLS.

Cette appréciation fait pleinement partie de notre évaluation des candidatures et s'articule autour des 10 SOFT SKILLS les plus recherchées en 2020 à savoir:

- | | |
|--------------------------------------|----------------------------------|
| 1. Résolution de problèmes complexes | 6. Intelligence émotionnelle |
| 2. Esprit critique | 7. Jugement et prise de décision |
| 3. Créativité | 8. Sens du service |
| 4. Management | 9. Négociation |
| 5. Esprit d'équipe | 10. Flexibilité |

[LA VÉRIFICATION DES CONDITIONS MATÉRIELLES DES CANDIDATURES]

L'expertise de nos consultants en matière d'application du statut de la fonction publique territoriale nous permet de **vérifier que chaque candidat présenté remplit les conditions statutaires de recrutement** issues de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ainsi que du décret du 15 février 1988 pour les agents non titulaires.

Ainsi nous vérifions :

-Le **grade des agents titulaires** et la compatibilité de celui-ci avec votre recherche et avec votre strate démographique.

-La **possession du niveau de diplôme et de l'expérience professionnelle nécessaire** pour justifier le recrutement d'un agent contractuel.

-Le **niveau de rémunération** et la compatibilité du régime indemnitaire avec l'enveloppe fixée par la collectivité.

**Conformément au statut, la vérification de la possession des droits civiques et de l'absence de mentions incompatibles avec les fonctions sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire ne peut être réalisée que par la collectivité elle-même.*

Pour le recrutement de contractuels sur des postes de Direction, nous vérifions les conditions de recrutement issues du décret n° 2020-257 du 13 mars 2020.

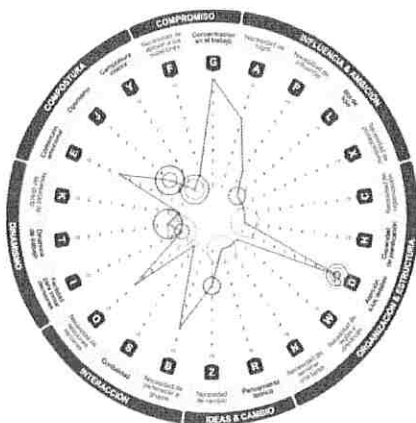
[LA MISE EN PLACE DE TESTS DE PERSONNALITÉ]

En complément de ces éléments d'analyse nous sommes en mesure des tests de personnalité grâce à notre collaboration avec les psychologues de PageGroup, Page Assesment, spécifiquement formés à l'évaluation des cadres dans un contexte de recrutement.

En complément d'analyse, nous proposons la passation d'un test de personnalité automatisé PAPI pour chacun des candidats présentés (dans la limite de 3 candidats par mission).

Le test fournit une **interprétation détaillée** des réponses du candidat (analyse comportementale) :

- ✓ Influence et Leadership
- ✓ Rapport à l'organisation et à la structure
- ✓ Rapport aux idées et au changement
- ✓ Relation aux autres
- ✓ Prise de décision et rythme de travail
- ✓ Expression des opinions et des émotions
- ✓ Orientations résultats
- ✓ Autres points d'intérêt



JM ✓



La présentation des candidatures et l'accompagnement à la décision

[DOSSIER DE PRESENTATION DES CANDIDATS]

- ❑ Nous nous engageons à vous présenter, pour le poste à pourvoir, **une short-list de candidatures adaptées.**
- ❑ Le consultant établit une **note de synthèse** écrite reprenant les éléments clés du parcours et proposant une analyse de la pertinence de la candidature au regard du poste (*informations générales sur la candidature, une grille d'analyse des compétences, un paragraphe relatant les principales missions, réalisations et transitions dans le parcours, une synthèse des motivations et points forts de la candidature pour le poste visé, mais aussi un regard objectif sur les points d'amélioration pour le poste visé*).
- ❑ Le consultant accompagne la note de présentation du CV du candidat et d'une lettre de motivation de celui-ci, le cas échéant.
- ❑ Nous basons également cette restitution sur **un échange oral** qui double la présentation, propice à livrer d'autres éléments moins formels et à positionner les candidatures les unes par rapport aux autres et par rapport au poste.

Mathieu PIERRON

Disponibilité : Immédiate si dans le délai de sa période d'essai (deux semaines restreintes) puis pleine

Situation statutaire : Rémunération annuelle

Rémunération annuelle : 3 500 € net (intégrables)

Contacteur :

CINEMATIQUE

- Mathieu Pierron est un candidat cohérent, qui structure une posture de direction des finances relativement moderne et liée aux nouvelles technologies. Diplômé en sciences de gestion avec une portée comptable forte, il démarre par une posture de consultant notamment en avançant sur de la démocratisation et du déploiement de logiciels financiers.
- Dans une recherche très privateuse menée par le ville de Villecresnes, Daniel Wasppler le Maire (ex Cadre de Saint Gobain) décide de recruter notre candidat. Ça dernier obstacle (car à la fois une priorité et zone de confort) pour lui fut l'évolution des logiciels et de leurs interopérabilité. Il étudia notamment ses compétences axiales et il réussit à composer avec l'ensemble des aspects financiers nécessaires à la réussite du projet des élus.
- Il fera beaucoup d'erreurs dans un premier temps, ce qui apparaît comme normal car sans expérience de la fonction, mais arrive à parfaitement endosser son rôle au bout d'une année notamment en portant le projet du quartier du bois d'Aulnoy (qui fera perdre en 2014 son Maire, car projet de construction de grands ensembles), il fait alors de l'échec de perspective, met en place une cellule achat et de manière plus globale, il se structure une pensée financière de recherche constante de recettes. Animant à son arrivée cinq personnes, ces dernières ne seront pas remplacées au fur et à mesure des départ, à la fois dans une logique d'économie, d'externalité sur la masse salariale et d'optimisation (de performance aussi) des outils informatiques.
- Il sera animé constamment par une recherche d'économie, notamment dans les phases d'élaboration du budget où il fera preuve de pédagogie auprès de l'ensemble des directeurs et chefs de service pour faire comprendre les enjeux d'une baisse financière tout en maintenant la qualité des politiques publiques à déployer. Il a finalement réussi à rendre les finances plus abordables –et moins diaboliques– à la grande majorité des services et donc à les faire travailler en collaboration.
- Il rejoint tout récemment Bourg-la-Reine (20 000 habitants) comme chargé de mission sur les questions financières, de commande publique et SI, dans l'attente du départ de la directrice qui a eu annonce son départ sans pour autant avoir pour le moment trouvé un poste. A présent au sein de la collectivité, il réalise que l'actuelle échéance du poste risque de mettre beaucoup de temps pour partir, d'où son intérêt pour Bie-Comte-Robert.

ELEMENTS DE MOTIVATION

- Il espère à reprendre le cours de sa carrière tertiaire et à être au cœur des questions financières. Il a relativement mal vécu son expérience comme DAF dans une entreprise familiale et a partie de son CEO-Public pour autant, il a rebondi sur une nouvelle collectivité pour être nommé Directeur d'un pôle Équivalent aux Moyens. Notant qu'il va probablement devoir patienter longtemps pour quitter sa posture de chargé de mission, il marque son intérêt sur le poste au sein de votre Collectivité pour son périmètre pour l'enjeu d'être une fois autant que pour le territoire qui connaît bien en lien avec la proximité géographique qui s'ajoute à l'intérêt porté.
- Le domaine financier, les projets et la transversalité demandée tout autant que l'état de l'art au sein de Bie-Comte-Robert attirent son postérieurement.

COMPÉTENCES

Maîtrise En acquisition

Equilibre stratégie & opérationnel

Management et animation

Analyse financière

Conseil en financements externes

Gestion de la dette

Évaluation des politiques publiques

POSTURE PROFESSIONNELLE

Sans référence

AVIS

- Candidat qui fait montre de véritables compétences à outiller une direction des finances et qui a su être maître sur de nombreux sujets.
- Mathieu PIERRON possède un arçage opérationnel fort et de bon aloi, pragmatique et possède de plus une véritable compétence pour pointer (ou accompagner) une politique de changement.
- Il est important de noter qu'il n'a quasiment jamais connu de difficulté budgétaire et qu'il n'a pas l'habitude de faire de la prospective budgétaire poussée et structurée, possède néanmoins tous les paramètres annexes lui permettant d'être opérationnel sur ce sujet rapidement.
- Techniquement d'excellent niveau pour une 100%, il laisse entendre par-ci par-là quelques limites à une projection au-delà, sur une strate supérieure ou encore sur un service fonctionnel, qui pourra ou non dépasser grâce à une expérience longue dans une deuxième collectivité. Pour le moment candidat non-avertit!

Michael Page

PRISE DE RÉFÉRENCES

Nous vous remercions de nous indiquer les contacts que nous pourrions appeler pour une prise de références :

VOS COORDONNÉES

Nom : _____

Prénoms : _____

CONTACT 1

Statut : _____

Nom du responsable hiérarchique : _____

Si fonction : _____

Titre : _____

Émail du contact : _____

Ville et département de référence : _____

CONTACT 2

Statut : _____

Nom du responsable hiérarchique : _____

Si fonction : _____

Titre : _____

Émail du contact : _____

Ville et département de référence : _____

CONTACT 3

Statut : _____

Nom du responsable hiérarchique : _____

Si fonction : _____

Titre : _____

Émail du contact : _____

Ville et département de référence : _____

Michael Page

Sélection et approche directe de cadres confirmés

www.mpage.fr

[PRISE DE REFERENCES]

En fin de processus, le ou les candidats pressentis font l'objet d'une **prise de références impérative auprès d'un ou deux référents hiérarchiques** pour recueillir leurs avis sur la collaboration passée et sur la mission proposée, tant sous l'angle des points de satisfaction que des points d'attention.

Cette prise de références suppose du consultant la même rigueur méthodologique que celle déployée en entretien.

[L'ACCOMPAGNEMENT DU CONSULTANT]

- ❑ **Le consultant vous accompagne dans le choix final du candidat** : il approfondit les échanges pour accompagner la détermination du choix en toute connaissance de cause, alerte le cas échéant sur les facteurs optimaux d'intégration ; il peut assister sur demande les deux parties dans la négociation finale pour favoriser la rencontre des attentes et des possibilités matérielles.
- ❑ **Acceptation du candidat**: le consultant en charge de la mission accompagne la structure dans les négociations avec le/la candidat(e) retenu(e). Si cela s'avère nécessaire, il intervient dans les discussions relatives à la rémunération proposée, à la durée du préavis, à la durée du contrat et aux avantages liés aux fonctions.

JM



Le reporting global de la mission

A la fin de la mission, nous sommes à votre disposition pour vous transmettre un reporting global comprenant les informations suivantes :

- ✓ Un **benchmark du marché**, enrichi de la présente mission, sur le poste concerné (concurrence, rémunération pratiquée, origine des candidats occupant ce type de fonctions en termes de formation initiale),
- ✓ Les **entités ciblées et approchées** pour la recherche,
- ✓ Le **nombre de candidats** potentiels identifiés et approchés pour la mission,
- ✓ Des informations sur les motifs et le nombre de **refus** des candidats contactés,
- ✓ Les **difficultés** éventuelles,
- ✓ Un **retour d'image** sur la perception de la structure et du poste suite aux échanges avec les candidats reçus.

Suivi de la mission de recrutement

Description de la mission	
Client	
Intitulé du poste	
Lieu du poste	
Date de lancement de la mission	
Responsable de la mission	
Date du reporting	

Actions du cabinet Michael Page	
Profils identifiés	102
Profils approchés	35
Profils non intéressés	11
Candidatures reçues	52
Profils intéressés	3
Candidatures écartées	49
Candidatures en attentes de réponse	25
Candidatures internes	1

Candidatures présentées

Employeur actuels	Nom	Poste	Rémunération	Statut	Action en cours



Le suivi Post-recrutement

Suivi du candidat recruté

Lorsque le recrutement est finalisé, nous assurons un suivi régulier de la prise de fonctions du cadre que vous avez décidé de recruter. Ce suivi permet de veiller à ce que tout se passe pour le mieux, de conseiller le cadre pour sa prise de poste et d'alerter l'employeur en cas de besoin.

Traitement des candidatures non-retenues :

Le cabinet s'attache à contacter l'ensemble des candidats intégrés au processus de recrutement qui ne sont pas retenus pour le poste afin de leur expliquer les raisons du choix de la collectivité et le consultant les accompagnent en direction d'autres postes éventuels qui répondent à leurs aspirations. Cette démarche permet également de valoriser le positionnement de votre structure dans la démarche de recrutement.

La garantie de 8 mois

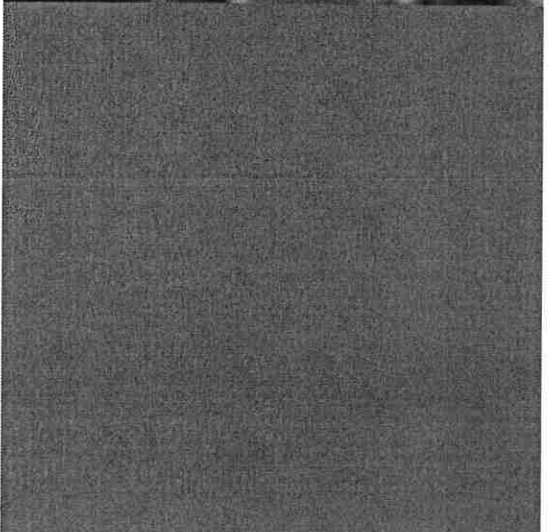
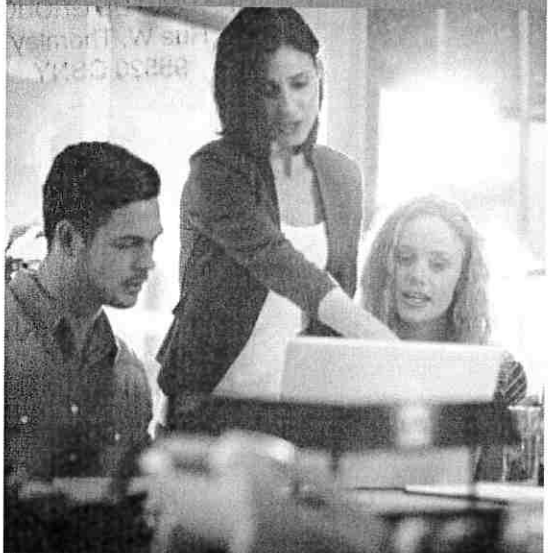
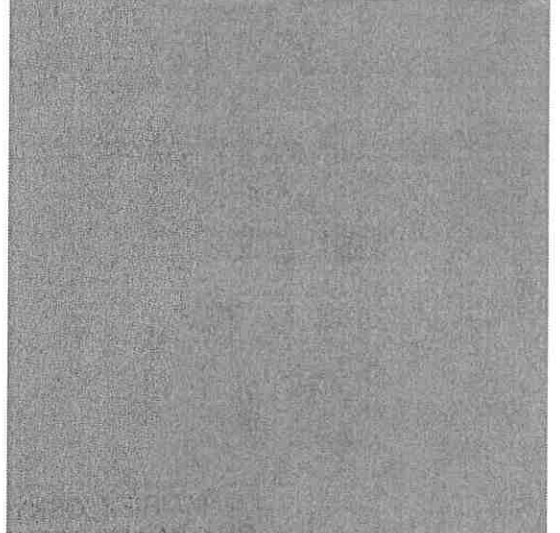
Nous nous engageons à reprendre **gratuitement la mission** – hors frais d'annonce et d'évaluation éventuels – si le candidat devait vous quitter à son ou à votre initiative dans cet intervalle de **8 mois** (sauf en cas de suppression de poste ou modification de la définition et du contexte de l'organisation)

La non-sollicitation

Nous nous engageons à **ne jamais solliciter les candidats que nous avons placés chez nos clients**, et ce quelle que soit la durée.



Nos honoraires



JM

Nos Honoraires – Directeur des Finances H/F

Nos honoraires (incluant tous les frais annexes), pour la mission de recrutement d'un Directeur des Finances H/F, s'élèvent à un montant forfaitaire de 9 000€ HT.

Ils seront perçus de la façon suivante et dans une logique de « service fait » pour chacune des missions :

- 3 000 € HT au titre du début de la mission (analyse du poste, définition du profil, plan média adapté, lancement chasse/démarrage de la recherche, mobilisation des réseaux professionnels) ;
- 3 000 € HT à la présentation des candidats de la « short-list »
- 3 000 € HT au moment de l'acceptation par le (la) candidat(e) de votre offre d'engagement.

Afin de gagner en rapidité et en visibilité pour ce poste, au-delà de l'approche directe et la chasse, nous intégrons à notre charge un plan Média adapté à votre recherche sur 10 supports de communication (1990€ HT habituellement) que nous pourrions préciser géographiquement si nécessaire. Le plan Média inclura la rédaction de l'annonce et le traitement des candidatures reçues.

Nous vous remercions, si cette proposition vous convient, de bien vouloir nous en retourner un exemplaire signé et cacheté après en avoir paraphé toutes les pages et complété l'encadré ci-dessous.

Soucieux de préserver l'environnement, toutes nos factures sont envoyées uniquement par email (ou Chorus) à l'adresse de votre choix.

Cette proposition est valable un an à partir de la date d'émission du bon de commande.

Nom et adresse de l'Entité Juridique à facturer :	Modalités d'envoi par email :
N° de Siret : 219 504 768 00124 N° de TVA Intracommunautaire (si facturation au sein de l'UE) : MAIRIE D'OSNY CHATEAU DE GROUCHY Rue W. Thornley 95520 OSNY Téléphone : 0134 2542 13	(Merci de cocher la case correspondante) <input type="checkbox"/> Factures à adresser en « NON CONFIDENTIEL » (Le numéro de mission, l'intitulé du poste et le nom du candidat apparaissent sur la facture) <input checked="" type="checkbox"/> Adresse Email (de préférence Comptabilité fournisseurs) :
Destinataire des factures (si différent ci-dessus) : Société : Nom personne / service : CHORUS Téléphone :	<input type="checkbox"/> Factures à adresser en « PERSONNEL et CONFIDENTIEL » <input checked="" type="checkbox"/> Adresse Email pour envoi confidentiel : <input checked="" type="checkbox"/> Factures à adresser via Chorus.
Votre référence de commande : R1124 0007 (A indiquer absolument pour figurer dans la facturation issue du présent contrat)	

Date : 30/01/2024

David MERIGONDE
 Directeur Exécutif
 Michael Page



Le Maire

 JM. LEVESQUE

Le client reconnaît avoir pris connaissance des Conditions Générales de Vente ci-jointes et les accepte comme partie au contrat.



ANNEXE



Jim



CONDITIONS GÉNÉRALES

1. Toutes les missions acceptées par Michael Page (ci-après « **la Société** ») sont soumises aux présentes conditions générales. En cas de conflit avec les conditions du client (ci-après « **le Client** »), ce sont les présentes qui prévaudront à moins que la Société n'accepte expressément par écrit tout ou partie des conditions du client.
2. En acceptant les termes du Contrat, le Client accepte de se conformer à la politique anti-corruption en vigueur au sein de la Société dans ses relations avec ses clients et fournisseurs, consultable sur son site internet à la rubrique « Nos engagements » et obéissant ainsi aux dispositions de l'article L. 441-6 du Code de commerce prévoyant que la communication par un prestataire de services peut s'effectuer par tous moyens conformes aux usages de la profession.
3. Dans le cadre de toute mission, un acompte sur honoraires, définitivement acquis à la signature du contrat de mission, est versé par le Client dès le début de celle-ci, et le solde à la date de la conclusion du contrat de travail (ou de toute autre convention emportant collaboration du Client et du candidat) ou à la date d'entrée en fonction chez le Client si celle-ci est antérieure.
4. ~~Il est convenu entre les parties que les honoraires sont fixés sur la base de la rémunération brute annuelle du candidat comprenant tous les éléments de salaire (rémunération fixe + rémunération variable + avantages en nature). Dans le cas d'un engagement pour un temps partiel, les honoraires seront calculés sur la base de la rémunération ramenée à temps plein. De la même façon, aucune réduction ne sera appliquée pour les contrats de travail à durée déterminée. Ces honoraires s'entendent hors taxes et frais. La TVA, au taux en vigueur, s'applique à l'intégralité de la facture.~~
5. Si le candidat présenté par la Société n'est pas retenu par le Client ou s'il rejette l'offre d'emploi (ou de collaboration) faite par le Client et qu'il est ultérieurement employé par (ou collabore avec) le Client, l'une de ses filiales ou toute autre société du groupe auquel le Client appartient, pour ce poste ou tout autre poste dans un délai de 18 mois suivant la date première transmission de cette candidature au Client, le Client devra payer à la Société les honoraires prévus au présent contrat.
6. Si le Client présente un candidat, sélectionné pour lui par la Société, à une autre personne ou société, et si le candidat est engagé pour un poste similaire ou pour tout autre poste par (ou collabore avec) cette personne ou cette société dans un délai de 18 mois suivant la date de première transmission de cette candidature au Client, le Client devra payer à la Société les honoraires prévus au présent contrat.
7. Tout candidat identifié par le Client sera présenté à la Société et intégré normalement dans le processus de la mission de recrutement et fera l'objet d'une facturation prévue au présent contrat en cas d'embauche. Cette disposition ne s'applique pas aux candidats issus d'une procédure de mobilité interne menée par le Client.
8. Dans l'hypothèse où la Société est saisie d'une demande tendant à ce qu'un candidat soit écarté d'une procédure de recrutement en lien avec l'un des critères énumérés à l'article L. 1132-1 du Code du travail, elle se réserverait alors la possibilité de mettre unilatéralement un terme au Contrat sans préavis ni indemnités d'aucune sorte.
9. Si, pour une mission donnée, le Client décide de recruter (ou de collaborer avec) plusieurs des candidats présentés par la Société pour ce poste ou tout autre poste, au lieu d'un seul comme prévu contractuellement, le Client devra payer à la Société les honoraires correspondants à chacun des candidats ainsi placés selon les modalités prévues au présent contrat.
10. Si la Société présente au Client une candidature et que celui-ci est en mesure de justifier qu'il avait déjà identifié et contacté ce candidat pour le poste à pourvoir (candidature directe, appartenance antérieure à son réseau social...), il devra en informer immédiatement la Société, et au plus tard avant tout entretien avec ce candidat organisé par cette dernière. Si le Client omet d'en informer la Société ou s'il lui demande de poursuivre le processus de recrutement avec ledit candidat, l'intégralité des honoraires sera dû en cas d'embauche de ce dernier.
11. Le Client s'engage à informer la Société de la survenance de tout engagement de candidat(s) conformément aux présentes conditions dans un délai de 30 jours, et notamment des termes du contrat de travail approuvé par le(s) candidat(s) retenu(s).
12. Les missions sont conclues pour une durée maximale de 12 mois. Si, à l'issue de cette période, aucun des candidats présentés par la Société n'a été engagé par le Client, et si toutes les sommes dues par le Client ont été payées, la mission sera réputée annulée sans aucune indemnité de part et d'autre.

JW



CONDITIONS GÉNÉRALES

13. La Société met à la disposition du Client un service publicitaire, assuré par la société MP Advertising, dont les frais de réalisation sont à la charge du Client. L'annulation d'une publicité sera effective, sous réserve que le Client l'ait notifiée à la Société par écrit avant la date de bouclage ou de mise en ligne indiquée sur le BAT (Bon à Tirer) ou l'AML (Autorisation de Mise en Ligne). Ces frais demeurent à la charge du Client en cas d'annulation tardive.
14. Les frais d'insertion d'annonce presse et internet facturés au Client restent acquis à la société dès parution ou mise en ligne.
15. La Société propose également, accessoirement à sa prestation de recrutement, des prestations spécifiques d'évaluation et/ou d'Assessment Center dont l'exécution est confiée à Page Assessment, marque de la société Page Formation.
16. La Société ne prend pas à sa charge les frais de transport et autres que les candidats engagent pour se rendre à un entretien chez le Client. Il revient au Client de les prendre à sa charge après accord sur ce sujet avec le candidat.
17. En cas de rupture de la promesse d'embauche ou du contrat de travail par le candidat avant son entrée en poste, la Société adressera au Client un avoir correspondant à la facture de recrutement (Solde d'honoraires sur mission avec acompte ou honoraires sur mission au succès). Dans l'hypothèse où cette facture aurait été payée par le Client, la Société le remboursera dans le même temps.
18. Par ailleurs, si le Client ou le candidat met fin au contrat de travail pendant la période d'essai, la Société mettra tout en œuvre afin de trouver un remplaçant au candidat initialement recruté, sans frais supplémentaires pour le Client (sauf frais supplémentaires de publicité dont il aura été convenu au préalable entre la Société et le Client), à condition toutefois que :
- toutes les sommes dues par le Client aient été payées conformément aux présentes conditions générales,
 - le Client, une de ses filiales ou toute autre Société du groupe ou GIE auquel il appartient n'engage pas le candidat initialement recruté dans un délai de 12 mois suivant la date de cessation du contrat de travail,
 - la fin du contrat de travail ne soit imputable ni à un surnombre d'effectif, ni à une modification du poste (ou des fonctions) occupé(es) par le candidat, ni à un changement structurel chez le Client ou une négligence de ce dernier.
 - le Client ait informé sans délai la Société, par écrit (lettre recommandée, courrier électronique ou télécopie), de la fin de l'engagement et ait sollicité de la Société une nouvelle recherche dans un délai de 45 jours à compter du départ du candidat initialement recruté.
- Cette obligation sera limitée à une seule opération de recherche supplémentaire.
19. Il appartient au Client d'accomplir lors de l'embauche du candidat toutes les formalités obligatoires vis à vis de l'Administration et à l'égard du salarié, la Société n'étant juridiquement pas habilitée à le faire. Le Client doit notamment vérifier la nationalité du candidat et, le cas échéant, s'assurer avant l'embauche que celui-ci possède une autorisation de travail en cours de validité. Le Client est également tenu de faire procéder à une visite médicale d'embauche.
20. La Société s'efforcera, dans le cadre de son obligation de moyens, de s'assurer que les candidats présentés au Client ont les compétences professionnelles requises pour le poste à occuper, et de maintenir une haute qualité de service et d'intégrité, mais elle ne garantit ni expressément ni implicitement leur aptitude à occuper le poste concerné. Il appartient au Client de juger de l'adéquation entre son offre et la demande d'emploi, ce dernier demeurant seul responsable de l'embauche des candidats proposés par la Société. De même, la responsabilité de la Société ne saurait être engagée notamment au cas où elle ne pourrait présenter de candidats correspondant au profil demandé ou au cas où le candidat présenté par la Société ou embauché par le Client ne donnerait pas satisfaction à son poste.
21. Données personnelles
- Indépendamment des stipulations des présentes, chaque partie satisfera à toutes les obligations applicables imposées par la Législation en matière de Protection des Données et à toutes ses exigences.
 - Définitions :
« Législation en matière de Protection des Données » signifie :
(i) jusqu'au 24 mai 2018, toute législation nationale en vigueur transposant la Directive 95/46/CE de la Communauté européenne et, à partir du 25 mai 2018, signifie le Règlement (UE) 2016/679 (« RGPD ») et toute législation nationale en vigueur transposant ce Règlement ;
(ii) toute législation nationale en vigueur transposant la Directive 2002/58/CE ou toute directive lui ayant succédé ; et toute autre législation ou réglementation nationale applicable en matière de protection de la vie privée ainsi que les orientations ou codes de bonnes pratiques relatifs à une telle législation, publiés par les autorités de réglementation de la protection des données.
- « Personne concernée » a la signification donnée à cette expression dans la Législation applicable en matière de Protection des Données.
« Données à caractère personnel » a la signification donnée à cette expression dans la Législation applicable en matière de Protection des Données.
« Données à caractère personnel échangées » signifie toutes Données à caractère personnel collectées ou reçues par une partie dans le cadre du présent contrat (i) dont l'autre partie est responsable du traitement (tel que défini dans la Législation applicable en matière de Protection des Données) ou (ii) obtenues du candidat dans le contexte de sa relation avec l'autre partie (y compris son embauche par l'autre partie).
3. préjudice des stipulations de l'article 21.1, si l'une des Parties (la « Partie divulgatrice ») ou ses employés ou représentants divulguent des Données à caractère personnel à l'autre Partie (la « Partie destinataire ») concernant les services fournis conformément aux présentes Conditions générales (« les Services »), la Partie divulgatrice veillera à obtenir tous les consentements nécessaires auprès de la Personne concernée ou bien à divulguer uniquement les Données à caractère personnel sur la base d'autres motifs valables prévus par la Législation en matière de Protection des Données, de façon à ce que les Données à caractère personnel qu'elle fournit à la Partie destinataire puissent être utilisées ou divulguées par la Partie destinataire de la manière et aux fins prévues au Contrat.
4. Bien que les Parties reconnaissent que la Législation en matière de Protection des Données détermine ultimement leur statut, elles considèrent que chacune d'elles sera Responsable de son propre traitement (au sens de la Législation en matière de Protection des Données) en ce qui concerne les Données à caractère personnel échangées qu'elles recevront dans le cadre de l'exécution du Contrat. Afin d'écartier tout doute, les Parties ne souhaitent pas établir une relation de responsables conjoints du traitement concernant les prestations objet des présentes, et les présentes conditions ne devraient pas être considérées comme l'accord visé à l'article 26 du RGPD.

JW



CONDITIONS GÉNÉRALES

5. Sans préjudice des obligations de la Partie divulgatrice issues des articles 21.3 et 21.6, les Parties veilleront à traiter et à partager les Données à caractère personnel échangées équitablement et légalement conformément à la Législation en matière de Protection des Données. Chaque Partie veillera à n'utiliser les Données à caractère personnel échangées qu'aux seules fins d'exécution de ses obligations et d'exercice de ses droits conformément au Contrat, SAUF SI une Partie a une relation suivie avec la Personne concernée tel que le suivi du dossier d'un candidat, et est en mesure de continuer à procéder au traitement des Données à caractère personnel échangées conformément à la Législation en matière de Protection des Données.
6. Conformément à la Législation en matière de Protection des Données, la Partie divulgatrice veillera à fournir aux Personnes concernées des informations claires et suffisantes pour qu'elles comprennent quelles Données à caractère personnel la Partie divulgatrice partage avec la Partie destinataire, indiquant les circonstances dans lesquelles elles seront échangées, les finalités de l'échange des données et soit l'identité de la Partie destinataire soit une description des types d'organisations (incluant la Partie destinataire) qui recevront les Données à caractère personnel. Les informations fournies par la Partie divulgatrice aux Personnes concernées devront être suffisamment détaillées au regard de la Législation en matière de Protection des Données, de manière à ce que la Partie destinataire ne soit pas dans l'obligation de fournir d'informations complémentaires aux Personnes concernées liées à la Législation en matière de Protection des Données (y compris l'Article 14 du RGPD).
7. Chaque Partie a la responsabilité de tenir un registre des demandes individuelles relatives aux Données à caractère personnel ou de toutes autres demandes de Personnes concernées visant à exercer leurs droits en vertu de la Législation en matière de Protection des Données, des décisions prises et des informations échangées. Les registres doivent inclure des copies des demandes, les détails des données concernées et qui ont été échangées et, le cas échéant, les notes des réunions, la correspondance et la mention des appels téléphoniques liés à la demande.
8. Chaque Partie convient de fournir une assistance raisonnable à l'autre Partie pour lui permettre de respecter la Législation en matière de Protection des Données y compris, entre autres, pour les demandes d'accès de Personnes concernées ou de tout autre exercice par une Personne concernée de ses droits en vertu de la Législation en matière de Protection des Données, et de répondre à toute autre demande de renseignements ou plainte de Personnes concernées ou d'organismes de réglementation.
9. En ce qui concerne l'évolution des technologies et les coûts de mise en œuvre de telles mesures, chaque Partie devra avoir mis en place les mesures techniques et organisationnelles appropriées :
 - (a) afin d'empêcher :
 - (i) un traitement non autorisé ou illicite des Données à caractère personnel échangées ; et
 - (ii) toute perte, toute destruction ou tous dommages, de manière accidentelle, des Données à caractère personnel échangées ; et
 - (b) afin de garantir un niveau de sécurité adapté :
 - (i) au préjudice qui pourrait résulter du traitement non autorisé ou illicite ou de toute perte, toute destruction ou tous dommages, de manière accidentelle ; et
 - (ii) à la nature des Données à caractère personnel échangées qui doivent être protégées.
10. Chaque Partie devra notifier rapidement à l'autre Partie toute violation des Données à caractère personnel (telle que définie dans le RGPD) qui affecte, ou pourrait affecter, des Données à caractère personnel obtenues de cette autre Partie et devra fournir les informations et l'assistance supplémentaires que cette dernière pourrait solliciter pour lui permettre de respecter la Législation en matière de Protection des Données.
11. La Partie qui viole l'une quelconque de ses obligations en vertu du présent article 21 ou de la Législation en matière de Protection des Données indemnisera l'autre Partie de toutes les pertes, responsabilités, réclamations, procédures et tous les règlements, dommages, coûts, amendes pour infraction à un règlement et frais (désignés « Pertes » aux fins de cette clause) découlant d'une telle violation ou s'y rapportant, à condition que (a) les informations sur de telles Pertes soient fournies à la Partie qui viole ses obligations dans un délai raisonnable après la violation, au plus tard dans les deux mois qui suivent et (b) en cas d'indemnisation pour une demande de dommages et intérêts émanant d'un tiers, les dommages et intérêts soient accordés par une décision de justice irrévocable ou autrement fassent l'objet d'un règlement pertinent distinct conclu entre la Partie qui a violé ses obligations et le tiers.
22. Sanctions : Le Client déclare respecter les lois et réglementations en vigueur en matière de sanctions économiques, financières ou commerciales, et respecter toute mesure restrictive relative à un embargo, au gel des avoirs et des ressources économiques, à des restrictions pesant sur les transactions avec des individus ou entités ou portant sur des biens ou des territoires déterminés émises, administrées ou mises en application par le Conseil de sécurité de l'ONU, l'Union européenne, la France, les États-Unis d'Amérique (incluant notamment le bureau de contrôle des Actifs Étrangers rattaché au Département du Trésor, l'OFAC et le Département d'État) et par des autorités locales compétentes pour édicter de telles sanctions (ci-après les « Sanctions Internationales »).

En cas de non-respect par le Client des Sanctions Internationales ou si l'exécution du Contrat implique la participation d'une personne physique ou morale, d'une entité ou d'un organisme, ou de leur(s) ayant(s) droit économique(s), faisant l'objet de Sanctions Internationales, la Société se réserverait la possibilité d'interrompre ses prestations ou de résilier immédiatement le Contrat. En cas de résiliation, tous les frais impayés seront immédiatement exigibles. De plus, il appartient au Client de s'assurer avant toute proposition d'embauche que le candidat ne fait pas l'objet, directement ou indirectement, de Sanctions Internationales.
22. La responsabilité de la Société ne saurait être engagée en cas de déclarations mensongères du candidat ou de production par ses soins de documents faux et/ou mensongers. De même, la Société ne pourra en aucun cas être tenue pour responsable des pertes, dépenses, dommages, retards, frais ou indemnités supportés ou encourus par le Client du fait de la recherche, de la présentation ou de l'engagement des candidats par le Client.
23. Toutes les factures émises dans le cadre du présent contrat seront payées par le Client dans un délai de trente jours fin de mois date de facture. Aucun escompte ne sera pratiqué. Le Client s'interdit de prendre motif d'une réclamation contre La Société pour différer le règlement partiel ou total et ne peut s'autoriser à procéder à une quelconque compensation. En conformité avec l'article L441-6 du Code de Commerce, tout retard de paiement entraîne de plein droit l'exigibilité d'intérêts par jour de retard dont le taux est égal à celui appliqué par la Banque centrale européenne à son opération de refinancement la plus récente majoré de 10 points de pourcentage ainsi qu'une indemnité forfaitaire minimale de 40 € pour frais de recouvrement pour toute créance impayée après l'échéance. Cette disposition étant convenue de façon formelle et irrévocable entre les parties, ces intérêts et frais seront exigibles sans qu'un rappel ne soit nécessaire. Les intérêts seront calculés sur le montant TTC du principal dû et les frais de 40 € seront appliqués à chacune des factures en retard de paiement. D'autre part et à défaut de paiement d'un seul terme (ou d'une seule traite à son échéance), l'intégralité des sommes dues par le Client à la Société, au titre du présent Contrat ou d'autres contrats signés entre les parties, deviendra immédiatement exigible.
24. DROIT APPLICABLE - CLAUSE ATTRIBUTIVE DE COMPÉTENCE : LE CONTRAT SERA RÉGI, INTERPRÉTÉ ET EXÉCUTÉ CONFORMÉMENT AU DROIT FRANÇAIS. TOUS LES LITIGES RELATIFS A L'APPLICATION DU PRÉSENT CONTRAT SERONT DE LA COMPÉTENCE EXCLUSIVE DU TRIBUNAL DE COMMERCE DE NANTERRE.



Nos Engagements RSE

RECRUTEMENT RESPONSABLE : UN PRINCIPE AU COEUR DE NOTRE ACTIVITE



Vincent POIREL
Responsable Egalité des Chances et RSE
06 79 02 65 67



Aurélien BEAUCAMP
Partner conseil RSE & Développement Durable
06 79 98 82 84

Nos actions en interne :

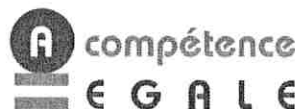
- ✓ Formation à la lutte contre les discriminations des consultants dès leur arrivée en poste
- ✓ Réalisation d'audit interne sur nos outils pour nous assurer de la conformité des process
- ✓ Mise en place d'un process en cas de demande discriminante de la part d'un client pour accompagner au mieux le consultant



Signataire de la Charte de la Diversité, texte d'engagement qui condamne les discriminations et décide de promouvoir la diversité.



Soutien financier, participation au guide « Mon employeur fait son coming out »
Actions de sensibilisation au cours de la journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie le 17 mai (IDAHOT) et du « Pride Month » (mois de juin)



Fondée notamment à l'initiative de Michael Page en 2006, cette association réunit plus de 50 cabinets de recrutement.
Actions : organisation de journées de recrutement, rédaction de guides parmi lesquels « Comment recruter sans discriminer », participation aux job date « 48h pour la Diversité »



Depuis 2010 PageGroup est administrateur et membre de l'Association Française des Managers de la Diversité.
Actions : partage d'expériences managériales avec les entreprises les plus investies sur la question de la diversité.

Nos actions en faveur de l'environnement



Score global



- ✓ En 2019, PageGroup a décidé de soutenir Reforest'Action : **5672 arbres plantés**
- ✓ Réduction des déchets (mise à disposition de couverts en inox, remplacement des gobelets en plastiques par des en carton, ...)
- ✓ Mise à disposition de véhicules hybrides ou électriques.
- ✓ Parrainage de Ruches



JM



Nos Engagements RSE

Nos actions en faveur de l'égalité H/F

Women@Page

Mise en place d'un système de mentorat *women@page* avec l'objectif de faire monter en compétences et de pouvoir faciliter les évolutions des femmes au sein de l'organisation.



FORCEFEMMES

PageGroup soutient l'association **FORCEFEMMES** qui accompagne les femmes de plus de 45 ans au chômage, dans leurs démarches de retour à l'emploi ou de création d'activité.

initiative #StOpE

PageGroup est signataire depuis 2018 de l'initiative #StOpE pour lutter contre le sexisme ordinaire en entreprise.

Nos actions en faveur du handicap



Février 2020 : en partenariat avec l'Agefiph, PageGroup lance une étude sur la perception du handicap en entreprise.



Parution de nos annonces systématiques sur handicap.fr.



PageGroup s'investit avec la Cellule d'aide aux blessés de l'Armée de Terre pour la réinsertion de soldats dans la société.

Nos actions en interne :

- ✓ Sensibilisation en interne via des campagnes d'affichages et diffusion de vidéos pour comprendre ce qu'est le handicap.
- ✓ Référent handicap au sein de chaque division pour gérer l'ensemble des candidatures et ainsi apporter une attention particulière à ces talents.
- ✓ Campagne d'affichage dans nos salles d'entretiens pour favoriser la prise de parole des candidats en situation de handicap.



NEUILLY SUR SEINE

164, avenue Achille Peretti
92200 Neuilly-sur-Seine
01 41 92 72 72

NANTES

3, rue Menou
44000 Nantes
02 72 22 98 70

PARIS 12

Bâtiment le Vivacity
151, rue de Bercy
75012 Paris
01 44 75 25 96

NICE

Immeuble Aéroport – Hall A
4 ème étage
Arénas
455 Promenade des Anglais
06200 Nice
04 86 94 78 50

LILLE

1, rue Esquermoise
59800 Lille
03 28 04 56 00

MONACO

Talaria Business Center "Le Mercator"
7 rue de l'industrie, Fontvieille
98000 Monaco
+377 99 99 47 38

LYON

48, rue de la République
69002 Lyon
04 78 92 30 30

MARSEILLE

Immeuble Astrolabe
Place Henri Verneuil
79, boulevard de Dunkerque
13002 Marseille
04 86 94 78 50

STRASBOURG

20, rue des Serruriers
67000 Strasbourg
03 90 22 70 10

TOULOUSE

36, rue d'Alsace Lorraine
31000 Toulouse
05 34 25 56 20

Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux :



Michael Page

Part of PageGroup

JM



095-219504768-20240202-025022024-AU

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 02/02/2024

Publication : 02/02/2024