



**SEARCH & SELECTION**  
BELGIQUE • PAYS-BAS • FRANCE • AFRIQUE DU SUD



# Search & Selection

En toute connaissance de cause

# Search & Selection

Search & Selection soutient les employeurs dans la recherche, l'évaluation et le développement de leurs ressources humaines depuis 1977. Nous travaillons tant pour des sociétés privées que pour des organisations gouvernementales, aux niveaux national et international. Grâce à notre expérience étendue dans de nombreux secteurs, pour des fonctions variées et à différents niveaux, les employeurs profitent de notre flexibilité et les chercheurs d'emploi de nos nombreuses offres d'emploi.

## L'ÉQUIPE SEARCH & SELECTION

Search & Selection dispose d'une équipe de 15 diplômés universitaires, consultants en ressources humaines. Ils sont soutenus aux niveaux diagnostique, administratif et logistique par une équipe de projet.

Nous disposons de bureaux à Gand, à Zaventem, à Anvers, à Lille, à Breda et à Pretoria (Afrique du Sud).



---

## CONSEILS POUR LES CHERCHEURS D'EMPLOI

*Consultez nos offres d'emploi sur notre site [searchselection.com](http://searchselection.com) et posez votre candidature en ligne.*

*S'il n'y a actuellement pas d'offres d'emploi qui vous correspond, enregistrez votre CV. Nous vous tiendrons au courant, sans engagement, des offres d'emploi qui vous correspondent.*

---

## NOS SERVICES

### RECRUTEMENT & RECHERCHE

Processus de recrutement complet  
Recrutement au moyen de bases de données  
Recherche directe  
Recherche de cadres  
Recrutement international  
Allegro – Gestion de l'afflux  
Promotion de l'image de marque employeur  
Professionnels  
RH intérimaires

### SÉLECTION & ÉVALUATION

Présélection  
Examens psychotechniques  
Centre d'évaluation  
Programme d'examen  
Participation à des jurys d'examen  
Évaluation des grades décrétaux

### DÉVELOPPEMENT

Centre de développement  
Gestion des performances  
Évaluation à 360°  
Coaching individuel  
Ateliers RH  
Mission et vision  
Description de fonction  
Gestion des effectifs

## NOS CARACTÉRISTIQUES

**Travail sur mesure:** une organisation multiple et flexible.

**Responsabilité:** un consultant coordonne le projet de A à Z.

**Dévouement et engagement:** jusqu'à l'atteinte du résultat souhaité.

**Expérience et savoir-faire:** un noyau de consultants seniors.

**Online Office Namezzz®:** opérationnel toujours et partout.

# Procédure de recrutement

## ENTRETIEN

Lors de l'entretien, nous rédigeons un profil d'emploi avec le client. Nous fixons par écrit les compétences qui sont essentielles pour la fonction. Ce profil d'emploi sert de cadre de référence objectif pour la suite de la procédure de recrutement.

## RECRUTEMENT

En nous basant sur ce profil d'emploi, nous rédigeons une offre d'emploi convaincante. Une offre d'emploi claire donne une image précise de la fonction. Nous souhaitons en effet attirer les candidats adaptés à la fonction.

Cette offre d'emploi est publiée dans les médias en ligne et hors ligne: sites d'offres d'emploi, journaux, revues spécialisées, médias sociaux, ... Notre consultant recherche activement les profils appropriés dans des bases de données de CV et dans ses réseaux.



## CANDIDATURES

Toutes les communications relatives au recrutement passent par notre plateforme de candidatures centralisée sur [www.searchselection.com](http://www.searchselection.com). Le formulaire de candidature contient des questions ciblées sur les compétences.

## PRÉSÉLECTION

Les candidats sont sélectionnés sur la base de leur formulaire de candidature et des documents qu'ils ont chargés en ligne (CV, lettre de motivation). Nous invitons les candidats sélectionnés à un entretien. Les noms des meilleurs candidats sont inscrits dans la liste de présélection.

## SÉLECTION FINALE

Les finalistes de la liste de présélection peuvent passer un test psychotechnique ou être soumis à des tests dans un centre d'évaluation. Notre consultant remet un avis final au client par l'intermédiaire d'un rapport de compétences détaillé pour chaque candidat finaliste.

## PLACEMENT

Entretien sur le contrat entre le meilleur candidat et le client. Après la signature du contrat de travail, le consultant continue de suivre le candidat recruté.

---

## CONSEILS POUR LES EMPLOYEURS

*Nos services sont disponibles sous forme de parcours complets, comme expliqué ci-contre, ou de parcours modulaires.*

*Vous pouvez, par exemple, choisir la formule de présélection ou nous laisser mener la sélection finale de vos propres candidats.*

---

# À la recherche des talents

Pour être en mesure de procéder à une sélection, nous avons tout d'abord besoin de postulants. Search & Selection recrute des candidats par l'intermédiaire de plusieurs canaux de recrutement.

Les offres d'emploi sont diffusées via des canaux ouverts comme les journaux, les magazines et les sites d'offres d'emploi. Cette méthode permet d'atteindre un grand nombre de personnes car tout le monde peut les voir. Par ailleurs, nous recherchons activement les profils appropriés dans des bases de données, sur les réseaux sociaux, en contactant des écoles, des organisations professionnelles et des syndicats et en étant présents lors de salons de l'emploi.

En liant toutes nos communications relatives au recrutement à une plateforme de candidatures centralisée, nous avons une vue précise de l'impact des canaux de recrutement utilisés. Nous veillons ainsi à ce que notre campagne de recrutement soit rentable.

Tous les postulants, tant ceux qui répondent à une offre spécifique que ceux qui postulent spontanément, s'inscrivent en ligne sur notre site internet. Les données de leur CV sont traitées sur la base d'un cadre déontologique approprié et en toute confiance.

Grâce à leur enregistrement, ces membres sont tenus informés des offres d'emploi correspondant à leur profil. Nous nous efforçons de cibler le plus possible notre communication avec nos membres et de leur présenter toutes les opportunités intéressantes.

---

## CONSEILS POUR LES CHERCHEURS D'EMPLOI

*Veillez à ce que votre profil en ligne soit complet et contienne les mots-clés pertinents. Nos recruteurs vous trouveront ainsi plus facilement. Cela vaut aussi bien pour votre enregistrement sur [searchselection.com](https://www.searchselection.com) que pour votre enregistrement dans les autres bases de données de CV et sur LinkedIn.*

---

# Allegro – Gestion de l’afflux

En vue du recrutement de groupes de fonctions critiques, Search & Selection a développé la formule Allegro. Pendant un an, nous recrutons de manière proactive par l’intermédiaire de plusieurs médias.

Étant donné que la marque employeur du client attire constamment l’attention du groupe cible sur des offres d’emploi, les chercheurs d’emploi, actifs et latents, la gardent toujours à l’esprit.

Il s’agit d’une formule intégrée pour la marque employeur, la gestion de réserves de recrutement et le recrutement actif. L’afflux de candidats se fait via une application de candidature centralisée qui fait partie du système Namezzz®. Grâce à ce système, nos consultants sont en mesure de gérer la réserve de recrutement de manière interactive. Nos clients peuvent suivre l’ensemble du processus en ligne et communiquer efficacement grâce à l’extranet. En outre, la réserve de recrutement est constamment parcourue en vue de trouver les meilleurs profils appropriés qui seront présentés au client lors de sessions de job dating.

La formule de recrutement Allegro est un tour de force en matière de marketing interactif de marque et de marque employeur. Elle permet aux entreprises de trouver des candidats rapidement et de manière qualitative pour un grand nombre de postes à pourvoir.



# Chasseurs de têtes

Les profils de haut vol et les spécialistes exigent une approche directe et discrète. L'expérience et le réseau des chasseurs de têtes font ici la différence. Grâce à plus de 20 ans d'expérience sur le marché, nos consultants repèrent rapidement le groupe cible et le convainc des avantages du nouveau poste.

Nous recherchons également des cadres et des hauts potentiels au niveau international. Un consultant expérimenté dirige le processus de sélection sur place. Par l'intermédiaire de la plateforme en ligne Namezzz®, le consultant est toujours opérationnel, à toute heure et partout.

---

## EXPERTISE INTERNATIONALE

*Europe centrale, Russie, Moyen-Orient: Turquie, Dubaï, Asie: Thaïlande, Laos, Chine, Hong Kong, Afrique: Afrique du Sud, Congo, Ghana, Nigeria, Sénégal, Kenya, Botswana, ...*

---



### RECRUTEMENT INTERNATIONAL

*Marc Van Beethoven, consultant senior, à propos du recrutement international: les projets internationaux exigent une préparation très minutieuse. La recherche et la présélection des candidats sont effectuées et coordonnées à partir de la maison mère en Belgique, mais les entretiens sont organisés sur place.*

*Tous les entretiens sont planifiés dans les délais les plus courts possibles. Ce n'est pas toujours facile car cela dépend de la disponibilité des candidats qui doivent eux-mêmes parfois faire de très longs déplacements. Vous pouvez être certains qu'une semaine d'entretiens est précédée d'au moins quatre semaines de planification intensive. Sans parler de la réservation des vols, de l'obtention de visas, du logement, des lieux des entretiens, etc.*

*Loin d'être des novices, nous avons de l'expérience en matière de services internationaux. Nous sommes dès lors en mesure de nous concentrer pleinement sur la mission en elle-même: le recrutement du talent approprié.*



# Young Prozzz

RECRUTEMENT SUR LES CAMPUS  
CONTACT AVEC LES TALENTS POTENTIELS



Chaque année, en septembre, une nouvelle vague de diplômés arrive sur le marché du travail.

Chaque printemps, Search & Selection se rend aux plus grands événements de recrutement sur les campus. Afin de s'adresser aux jeunes de façon convaincante, Search & Selection a créé le réseau Young Prozzz.

Ce groupe de jeunes professionnels, de jeunes débutants et d'étudiants de dernière année anime un forum sur la manière de lancer et de construire une carrière professionnelle. Cette communauté est présente sur les réseaux sociaux les plus importants: Facebook, Twitter et LinkedIn.

Young Prozzz organise également des événements de networking pour offrir à la nouvelle génération des opportunités de carrière et aux entreprises des possibilités en matière de recrutement et de promotion de la marque employeur.

[www.youngprozzz.com](http://www.youngprozzz.com)

---

**10.000**

*Au printemps 2013, Young Prozzz a contacté plus de 10 000 étudiants de dernière année pour leur proposer des offres d'emplois destinés à de jeunes diplômés.*

---



# Online office Namezzz®

Namezzz® est le nom de notre plateforme d'information et de communication en ligne. Cette application harmonise et facilite l'ensemble du processus de recrutement pour les candidats, les clients et les consultants.

## SEARCHSELECTION.COM

Les candidats posent leur candidature en réponse à des offres et de manière structurée sur notre site [www.searchselection.com](http://www.searchselection.com). Nous encourageons également les chercheurs d'emploi à s'enregistrer sur notre site et à créer un profil en ligne, même sans répondre à une offre d'emploi spécifique. En tant que membre, vous serez tenu informé des offres d'emploi qui correspondent à votre profil.

## BACKOFFICE

Notre consultant gère le projet en ligne. Notre module de correspondance entre candidats et offres d'emploi et notre base de données de candidats en constante expansion constituent les bases d'un recrutement actif.

## EXTRANET NAMEZZZ

Grâce à l'extranet Namezzz, nos clients ont la possibilité de suivre leurs projets en ligne, de centraliser les dossiers de leurs candidats et de discuter de questions spécifiques avec notre consultant, ce qui garantit une communication efficace grâce à la collaboration.

---

**50.000**

*La base de données de Search & Selection compte 50 000 membres: il s'agit des chercheurs d'emploi qui ont un compte sur le site [www.searchselection.com](http://www.searchselection.com).*

*Nous enregistrons chaque année environ 6 000 nouveaux membres...une formidable réserve de recrutement pour nos clients.*

---



## FLASHBACK

Au fil des ans, Search & Selection a élaboré et contribué à de nombreux développements dans le domaine des ressources humaines, domaine fascinant et évoluant rapidement. Nous comptons ainsi parmi les pionniers dans le domaine des tests en ligne.

Depuis 2006, grâce à l'application Namezzz®, nous améliorons la rationalisation de nos processus de travail et de communication entre les clients, les candidats et les consultants.



Développement des services Namezzz® pour le client - Intégration des réseaux sociaux

Aujourd'hui

Extranet Namezzz®  
Suivi et cosurveillance  
par le client

2008

Système de suivi des candidats et  
des candidatures Namezzz®

2006

Développement de la plateforme  
intégrée en ligne Namezzz® -  
bases de données Oracle

2001

Site web [www.searchselection.com](http://www.searchselection.com)  
Top 30 des sites web belges

1997

Développement du programme DIANET:  
Pionnier en tests assistés par ordinateur (TAO)

1989

Première base de données digitale  
sur ordinateur BBC (8Kb)

1982

Fondation Search & Selection  
Adresses dans des carnets et dossiers papiers  
Tests papier et crayon

1977

Calendrier des innovations

# Évaluation des talents

Une fois que les candidatures affluent, il est temps de les sélectionner ou mieux d'associer à chaque offre le meilleur profil. C'est en effet le candidat qui correspond le mieux au profil à qui le poste est offert. Lors de la sélection des candidats, nous nous fondons sur les éléments essentiels suivants: entretiens, tests et centres d'évaluation.

## ENTRETIEN

Il existe deux techniques d'entretien comportemental: les études de cas et la méthode **STAR**. Études de cas: le postulant est mis dans une situation hypothétique et doit répondre à des questions sur la manière dont il réagirait.

### *Exemple: compétence de collaboration*

*Supposez que vous devez organiser une journée de formation avec un collègue, mais que ce dernier ne collabore pas et vous laisse tout faire. Comment réagiriez-vous?*

Avec la méthode STAR, nous partons d'une situation réelle que le candidat indique lui-même. Il s'agit de la méthode privilégiée car elle fournit des informations plus pertinentes que la méthode des études de cas.

### *Exemple: compétence de collaboration*

*Pouvez-vous donner une situation dans laquelle vous deviez collaborer avec un collègue, mais où cette collaboration ne s'est pas bien passée?*

1. Nous demandons au postulant de décrire une **situation** réelle par rapport à une compétence précise:
2. Quelles étaient vos **tâches** et vos responsabilités?
3. Qu'avez-vous fait? Quelles **actions** avez-vous entreprises?
4. Quel était le **résultat** de ces actions?

## TESTS

Search & Selection dispose de programmes de tests fiables et valables respectant les normes les plus récentes et spécifiques par niveau. Nous collaborons avec des fournisseurs reconnus aux niveaux national et international. Il est possible de passer les tests en ligne et hors ligne, de manière individuelle ou de manière collective.

Types de tests: personnalité, connaissance, intelligence, capacités, motivation.

Fournisseurs de test: Cebir, Pearson, SHL.

## CENTRE D'ÉVALUATION

Un centre d'évaluation comprend un entretien, des tests psychotechniques et des exercices de simulation/d'évaluation. Lors des exercices d'évaluation, des situations professionnelles réelles sont simulées avec des études de cas et des exercices interactifs. Étant donné que, lors de ces exercices, nous observons les comportements réels du candidat, les exercices d'évaluation constituent un excellent indice de son comportement dans la fonction à pourvoir.



**Sara De Baets**, *consultante en évaluation:*

*Search & Selection développe aussi ses propres études de cas qui sont conçues conformément à notre modèle de compétence. Ces études de cas peuvent être adaptées à la fonction, au secteur ou au niveau de la sélection.*

## JURYS ET PROGRAMME D'EXAMEN

Search & Selection coordonne les programmes d'examen pour la fonction publique et les autorités locales. Nos consultants sont aussi fréquemment appelés à faire partie de jurys en tant que conseillers indépendants.

# Développement des talents

Lors de la sélection et de l'évaluation, nous posons des diagnostics. Lorsqu'un candidat obtient un faible score pour une compétence, nous examinons dans quelle mesure cette compétence peut être développée. S'il est difficile de la développer, le résultat négatif aura plus d'influence dans l'évaluation que lorsque cette compétence peut facilement être améliorée. Search & Selection peut aider les candidats en développant des compétences et aider les entreprises en créant des structures adaptées.

## COMPÉTENCES

Toutes les compétences peuvent, par définition, être développées, mais certaines sont plus faciles à développer que d'autres. Cela tient à la structure des compétences. Une compétence se compose de différents éléments: connaissances, capacités, personnalité et motivation. Les compétences définies par les connaissances et les capacités sont plus faciles à développer que celles qui sont définies par la personnalité et la motivation.

capacités

connaissances

personnalité

motivation

Lorsqu'un candidat obtient une faible note pour une compétence, nous devons en trouver la cause et y travailler. Outre cette analyse, nous examinons aussi la méthode d'apprentissage préférée du candidat. Grâce à ces informations, nous pouvons donner des conseils de développement personnalisés et proposer des activités concrètes en matière de développement.

## DÉVELOPPEMENT DES TALENTS

### **Centre de développement**

Le centre de développement est le petit frère du centre d'évaluation. Nous l'utilisons pour développer et positionner le talent au sein de l'entreprise.

### **Coaching individuel**

Nous pensons ici à un accompagnement qualitatif, par exemple en suivant les candidats recrutés.

### **Évaluation à 360°**

Un instrument très utile, développé par nos soins, pour la collecte des feedbacks des collaborateurs. Il peut être utilisé en ligne.

### **Ateliers RH**

Nous proposons trois ateliers: « Entretien axé sur les compétences », « Évaluation des collaborateurs » et « Diriger ».

## DÉVELOPPEMENT DES STRUCTURES

### **Description de fonction**

Formulation des domaines de résultats (objectifs à atteindre) et des compétences nécessaires (comment les atteindre). La base d'une politique de personnel cohérente.

### **Gestion des performances**

Un cycle se compose du contrôle, de l'ajustement et de l'évaluation. Nous pouvons effectuer des mesures individuelles, mais également proposer un concept (consultance).

### **Gestion des effectifs**

L'examen critique de l'entreprise, des départements et des fonctions doit être suivi par un plan d'action. Par exemple une approche stratégique mise en œuvre auprès d'une autorité locale à la suite de mises à la retraite programmées.

### **Mission et vision**

Notre expérience et notre méthodologie mettent en valeur la mission et la vision et permettent de les expliciter et de les communiquer. Cela constitue un appui solide en vue du développement.

# Votre personne de contact

Votre personne de contact pour de plus amples informations est Thomas Tielemans. Il répondra à vos questions ou les transmettra au consultant compétent.



**Thomas Tielemans**

[t.tielemans@searchselection.com](mailto:t.tielemans@searchselection.com)

09 225 73 65

## Nos bureaux

### Search & Selection Bruxelles

Chaussée de Louvain 706, 1930 Zaventem

02 759 22 10

### Search & Selection Breda

Heusing 10, 4817 ZB Breda

0031 76 581 40 51

### Search & Selection Antwerpen

Amerikalei 213, 2000 Anvers

03 248 29 40

### Search & Selection Lille

6, Rue des Verts Prés, 59700 Marcq-en-Baroeul

033 3 20 06 96 70

### Search & Selection Gent

Koning Albertlaan 79, 9000 Gand

09 243 40 80

### Search & Selection Afrique du Sud

112 Besembos Avenue,

Amandasig Tshwane-Pretoria 0182



Membre fondateur de  
Federgon, division RS&S



Partner Jobpunt  
Vlaanderen

[WWW.SEARCHSELECTION.COM](http://WWW.SEARCHSELECTION.COM) - [INFO@SEARCHSELECTION.COM](mailto:INFO@SEARCHSELECTION.COM)