EURYDICE TALENTS

LE RECRUTEMENT COMME LEVIER DE PERFORMANCE

ET.
EURYDICE
TALENTS

Executive Search & recrutement stratégique

Identifier les talents décisifs. Sécuriser vos choix.
Accélérer votre croissance.

Nous sécurisons les décisions de recrutement qui comptent

PLAQUETTE COMMERCIALE

NOTRE CONSTAT

RECRUTER N'EST PLUS UNE FONCTION SUPPORT

Dans les environnements omnicanaux et digitaux, chaque recrutement constitue un levier stratégique qui conditionne directement la capacité d'exécution de l'entreprise.

1

Performance

Qualité d'exécution, vitesse de déploiement, innovation et satisfaction client.

2

Croissance

Un bon recrutement accélère la stratégie ; un mauvais la ralentit durablement.

3

Compétitivité

La bataille se joue autant sur les talents que sur les parts de marché.

Un bon recrutement accélère la croissance, un mauvais la freine durablement.

LE MARCHÉ RÉEL

LES MEILLEURS PROFILS NE POSTULENT PAS

Ils sont en poste, peu visibles, fortement sollicités et choisissent leur employeur avec exigence.

Marché ouvert	Candidats actifs · annonces · jobboards
Marché latent	Profils en poste · peu visibles
Talents stratégiques	Approche directe · conviction · confidentialité

Notre rôle : identifier, approcher et convaincre les profils que les canaux traditionnels n'atteignent pas.

LA RÉUSSITE REPOSE SUR UN ALIGNEMENT À TROIS DIMENSIONS



ENTREPRISE

Stratégie • culture management • enjeux business

MARCHÉ

Disponibilité • rémunération concurrence • attractivité

HUMAIN

Motivations • trajectoire projection • facteurs de décision

Quand ces trois réalités convergent, le recrutement devient plus rapide, plus fluide et surtout plus durable.

LA PROMESSE EURYDICE

NOUS NE DISTRIBUONS PAS DES CV. NOUS SÉCURISONS DES DÉCISIONS.

Notre valeur : réduire méthodiquement l'incertitude pour maximiser la probabilité de réussite.

Une approche résolument stratégique, inscrite dans le temps.

Une décision.
Rapide.
Maîtrisée.
Durable.

NOTRE MÉTHODE

UN SYSTÈME INTÉGRÉ DE SÉCURISATION DU RECRUTEMENT

01 **Nous challengeons le besoin, le positionnement du poste et les conditions d'attractivité avant d'engager la recherche.**

02 **Nous cartographions le marché et approchons directement les profils pertinents.**

03 **Nous évaluons l'expérience, les motivations et l'adéquation au contexte de l'entreprise.**

04 **Nous mettons en perspective les profils et formulons une recommandation claire.**

05 **Nous suivons la prise de poste et les premières étapes d'intégration.**

ÉTAPE 1

AVANT DE CHERCHER, TOUT COMMENCE PAR UNE DÉFINITION PRÉCISE DU BESOIN

L'échec vient souvent du point de départ : un besoin mal calibré par rapport à la réalité du marché.

- Clarifier le rôle et ses véritables enjeux business
- Replacer le poste dans son contexte organisationnel
- Identifier les critères réellement discriminants
- Confronter les attentes à la disponibilité des talents
- Ajuster rémunération, positionnement et leviers d'attractivité

NOTRE OBJECTIF

Éviter de lancer un recrutement irréalisable ou structurellement désaligné.

ÉTAPES 2 & 3

ACCÉDER AU MARCHÉ INVISIBLE. ÉVALUER LA RÉUSSITE FUTURE.

Approche directe

- Cartographie des entreprises cibles
- Identification par performance réelle
- Approche confidentielle
- Travail de conviction individualisé

Évaluation approfondie

- Réalisations mesurables
- Cohérence du parcours
- Compétences en contexte
- Motivations
- Stabilité
- Adéquation culturelle

La question n’est pas « le CV est-il bon ? » mais « ce candidat va-t-il réussir durablement dans votre contexte ? »

ÉTAPE 4

MOINS DE PROFILS. DES DÉCISIONS PLUS JUSTES.

Une shortlist volontairement resserrée et argumentée permet aux décideurs de consacrer leur temps à l'arbitrage, pas à l'exploration du marché.



3 à 5 candidats
CV enrichi, synthèse d'entretien, évaluation et avis consultant.

Comparaison structurée
Forces, axes de vigilance, risques et projection dans le poste.

Décision éclairée
Lecture des signaux faibles, mise en perspective marché, conseil final.

La performance vient de la précision, pas du volume.

ÉTAPE 5

LE RECRUTEMENT NE S'ARRÊTE PAS À LA SIGNATURE

La valeur se crée lorsque le collaborateur devient rapidement opérationnel et s'inscrit durablement dans l'organisation.



J+15
Premier point

1 mois
Bilan d'intégration

3 mois
Suivi des objectifs

Fin de la période d'essai
Validation mission

Anticiper les risques d'adaptation, fluidifier la relation et accélérer la montée en performance.

Notre accompagnement s'inscrit dans la durée, avec un engagement constant à vos côtés.

CE QUE VOUS RECEVEZ

UN ACCOMPAGNEMENT LISIBLE, PILOTÉ ET DOCUMENTÉ

1

Cadrage

Fiche de cadrage
Fiche de poste optimisée
Calendrier de mission

2

Pilotage

Reporting hebdomadaire
Tableau de bord KPI
Points d'avancement

3

Candidats

Shortlist argumentée
Synthèses d'entretien
Points de vigilance

4

Suivi

Comptes rendus
Bilan de mission
Rapport d'intégration

Confidentialité • RGPD • Sécurité des données • Recrutement éthique

NOTRE MODÈLE ÉCONOMIQUE

DES INTÉRÊTS ALIGNÉS AVEC LE RÉSULTAT

20 %

du salaire brut annuel du candidat recruté.

35 %

d'acompte de lancement sur les honoraires.

6 mois

de garantie de remplacement, selon les conditions prévues au contrat.

Une rémunération directement corrélée au niveau de responsabilité et à la valeur du recrutement.

Le solde des honoraires intervient uniquement à la réussite effective du recrutement. Notre niveau d'accompagnement est ajusté à chaque mission, en fonction de la criticité, de la complexité et des enjeux stratégiques du poste.

NOTRE ÉQUIPE



Ulysse DE ROCHAMBEAU

Président & responsable commercial



Diabir ISSIAKA

Responsable recrutement



Etienne LE FLECHER

Responsable des opérations



Vincent GIRARD

Responsable communication

Une équipe à l'écoute de vos enjeux, directement impliquée dans chaque mission.

5 raisons de nous confier un recrutement stratégique

01 **Cadrer précisément le besoin avant toute approche marché**

Nous alignons chaque recherche sur les critères qui feront réellement la différence.

02 **Accéder aux talents du marché**

Nous identifions des profils à forte valeur ajoutée, souvent absents des canaux traditionnels.

03 **Décider avec confiance, au-delà du simple volume de candidatures**

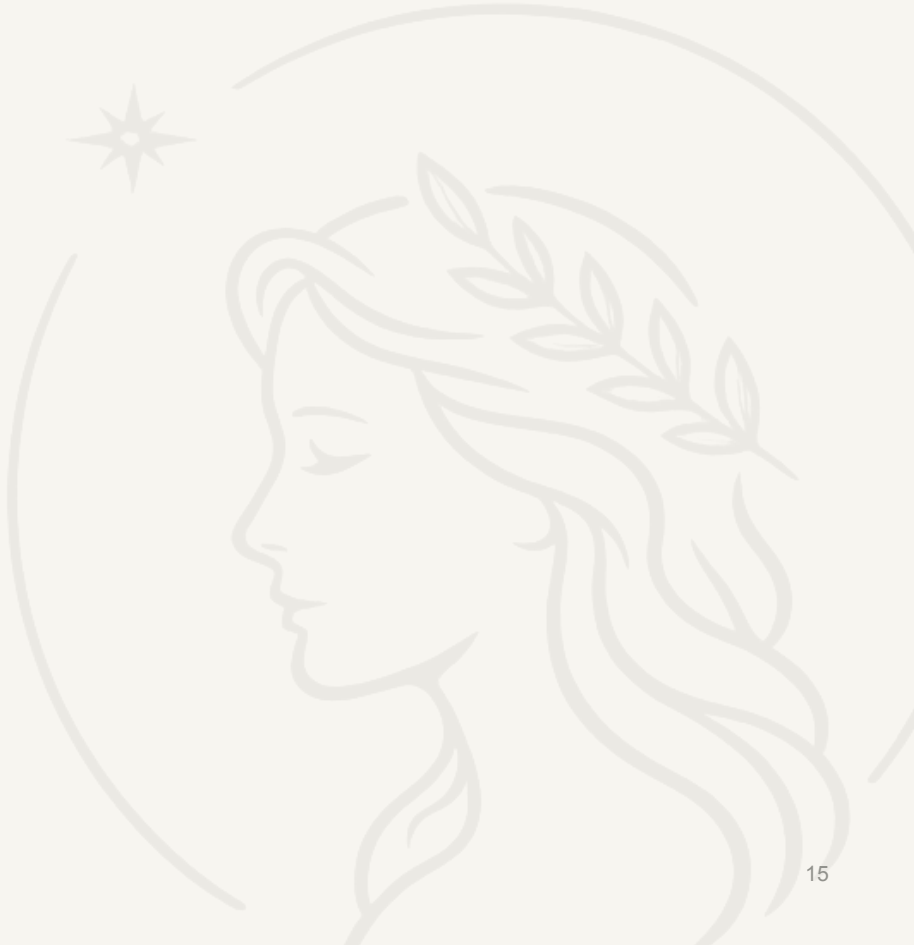
Nous privilégions la pertinence des profils à la quantité de CV transmis.

04 **Faire du recrutement un levier de performance business**

Chaque recrutement stratégique doit contribuer durablement aux ambitions de l'entreprise.

05 **Libérer du temps aux dirigeants et équipes opérationnelles**

Nous prenons en charge l'ensemble du processus pour permettre aux décideurs de se concentrer sur leurs priorités.



ET SI VOTRE PROCHAIN RECRUTEMENT ÉTAIT TRAITÉ COMME UNE DÉCISION STRATÉGIQUE ?

Un premier échange confidentiel pour comprendre votre enjeu, challenger le besoin et définir les leviers d'action.

ÉCHANGEONS

EURYDICE TALENTS

Recrutements stratégiques

