



COFIDIS lance «COFI-Talent» une nouvelle méthode de recrutement unique et valorisant la différence...

Villeneuve d'Ascq, le 24 juin 2008 — COFIDIS lance COFI-Talent, une nouvelle initiative de recrutement hors du commun, en marge du processus classique de recrutement. L'objectif de cette nouvelle méthode est de favoriser un espace d'expression libre pour les candidats et de découvrir, ainsi, chez eux des talents divers.

COFIDIS, entreprise particulièrement innovante en matière de Ressources Humaines, organise dorénavant tous les trimestres des sessions de recrutement unique invitant les candidats à mettre en avant un talent particulier plutôt que leur seul parcours professionnel. Personnalisée aux besoins de COFIDIS, la méthode « COFI Talent » symbolise la rencontre entre des candidats ayant de fortes potentialités d'évolution et une entreprise continuellement à la recherche de nouveaux talents.

Au cours de ces sessions d'un nouveau genre, créées sur-mesure et développées en collaboration avec le cabinet «CapTalents», les candidats potentiels sont invités à rencontrer successivement plusieurs managers de COFIDIS. Ces entretiens permettent aux différents protagonistes de se découvrir autour d'une caractéristique spécifique du candidat. La rencontre, basée sur un positionnement d'égal à égal entre le manager et le candidat, favorise l'échange et la révélation des personnalités. Une façon de rompre les habituels codes entre l'entreprise et le postulant sur fond de travail collaboratif.

Afin que ces sessions soient les plus libres possibles, les entretiens sont organisés sans poste à pourvoir directement. Il n'y a donc ni contrainte de temps, ni aucun objectif quantitatif. Seule la qualité des entretiens a de l'importance.

Cette nouvelle manière de concevoir le recrutement permet :

- D'instaurer une intensité dans les échanges et une connivence, propices à la révélation des personnalités et des valeurs humaines communes entre candidats et recruteurs.
- D'appréhender de manière exhaustive le profil de chaque candidat, et de révéler au-delà des critères de diplômes, d'âge ou de sexe, de véritables talents.
- D'ouvrir les managers des principaux pôles de compétences de l'entreprise à rencontrer et étudier des candidatures différentes que celles qui leurs sont soumises habituellement

COFIDIS s'engage pour toujours plus de diversité au sein de ses équipes parce que la réelle valeur ajoutée d'une entreprise, spécialisée dans la vente à distance et la relation clients, réside dans la richesse de ses collaborateurs.

Christine Jutard, Directrice des Ressources Humaines : *«Nous avons souhaité mettre en place ce mode de recrutement atypique afin de permettre, à chaque candidat d'appréhender COFIDIS sous un jour nouveau, de manière plus libre et volontariste. Cette initiative permet aux candidats, en dehors des carcans habituels, de se démarquer grâce à leur savoir-être, à leurs qualités humaines ou à un talent en particulier. Il s'agit d'un moment privilégié placé sous le signe de l'échange, du partage et de la collaboration dont nous sommes certains qu'il permettra de révéler des personnalités fortes dont les principales qualités ne sont pas seulement dans leurs diplômes.»*

Chaque candidat est soumis à trois entretiens (deux mises en situation et un troisième entretien plus formel) pilotés par trois collaborateurs différents.

Lors des deux mises en situation :

- Le candidat est reçu par deux managers différents, dont les postes ne correspondent pas à celui recherché par le candidat : par exemple, le directeur informatique peut recevoir un ou une candidate ayant un profil marketing.
- Les exercices sont inconnus des deux parties avant la rencontre.
- Avant chaque entretien, le recruteur reçoit une enveloppe contenant : les objectifs de l'échange, l'exercice à travailler **en commun** ainsi qu'une grille d'analyse.
- Trois types de mise en situation sont possibles :
 - ✓ Réaction sur une actualité via un article de presse
 - ✓ Questionnaire dirigé : chaque participant (recruteur/candidat) reçoit un exemplaire du questionnaire et pose des questions à l'autre
 - ✓ Etude de cas (hors du cadre de COFIDIS)

Les objectifs :

- Faire connaître autrement COFIDIS et ses métiers à de futurs collaborateurs potentiels
- Recruter sur mesure grâce à la sélection de profils atypiques
- Approcher les candidats par rapport à leur profil
- Découvrir toutes les qualités des candidats
- Identifier des talents relationnels par l'échange didactique
- Impliquer les managers de COFIDIS dans une démarche de recrutement différente

Le troisième et dernier entretien, plus formel, se déroule en présence d'un recruteur, et comprend un échange sur l'entreprise, ses valeurs et les motivations du candidat.

A suivre...

A propos de COFIDIS

Créé en 1982, COFIDIS est le spécialiste européen du crédit à la consommation à distance et emploie près de 3000 collaborateurs dans le monde (dont 1600 en France) qui gèrent au quotidien 11,5 millions de comptes clients. La société COFIDIS est implantée dans 9 pays (France, Belgique, Espagne, Portugal, Italie, République Tchèque, Hongrie, Roumanie et Slovaquie).

www.cofidis.fr

Contacts presse



Morgane VANDENDRIS

Tel : 01 58 65 00 44 / Email : mvandendris@hopscotch.fr

Pierre MAUREL

Tel : 01 58 65 00 19 / Email : pmaurel@hopscotch.fr