ASSURANCE QUALITÉ

Le processus qualité, à chaque étape.

Chaque mandat de recherche exécutive de RHR Expert suit douze phases documentées. À chacune d'elles correspondent des contrôles qualité précis et un livrable vérifiable. Le client sait, en tout temps, où en est le mandat, sur quelles bases les décisions sont prises et ce qui reste à franchir.

Nos quatre principes qualité

Traçabilité Chaque candidature approchée, évaluée ou écartée est consignée. Le comité de sélection peut remonter la chaîne de décision à tout moment.	Objectivité Grille multicritère pondérée définie avant l'approche du marché. Les candidats sont comparés sur les mêmes critères, par les mêmes évaluateurs.
Double validation Aucun finaliste n'est présenté sans avoir été rencontré par deux consultants et validé contre le descriptif de poste approuvé.	Transparence Rapport d'avancement à intervalles convenus, rapports d'entrevue écrits et communication continue avec le comité de sélection.

Les contrôles qualité des douze phases

01 Rencontre de démarrage

Compréhension fine du besoin, rédaction finale du descriptif de poste et construction d'une grille multicritère pondérée avec le comité de sélection.

CONTRÔLES QUALITÉ

— Descriptif de poste approuvé par écrit avant tout démarchage
— Pondération des critères validée par le comité de sélection
— Échéancier et points de contrôle du mandat fixés dès le départ

LIVRABLE Descriptif de poste signé, grille d'évaluation pondérée et calendrier de mandat.

02 Élaboration d'une mise en situation

Un cas réel de l'organisation, préparé par le candidat et présenté oralement, pour évaluer l'esprit de synthèse et les habiletés stratégiques.

CONTRÔLES QUALITÉ

— Cas revu et approuvé par le client avant diffusion
— Consignes et temps de préparation identiques pour tous les finalistes
— Barème d'évaluation défini avant la première présentation

LIVRABLE Mise en situation validée et sa grille de correction.

03 Panier de gestion

Exercice adapté aux compétences clés du poste, soumis aux finalistes lorsque le mandat implique de réelles habiletés de gestion.

CONTRÔLES QUALITÉ

— Exercice aligné sur les compétences prioritaires de la grille
— Conditions de passation uniformes pour tous les candidats
— Correction indépendante avant mise en commun des résultats

LIVRABLE Résultats du panier de gestion, comparés entre finalistes.

04 Approche et gestion des candidatures

Déploiement de la stratégie : approche directe, affichage attractif, diffusion réseau, préqualification et courte liste documentée.

CONTRÔLES QUALITÉ

— Cartographie du marché documentée : organisations ciblées et candidats approchés
— Confidentialité assurée à chaque approche directe
— Chaque candidature reçoit une réponse; motifs de rejet consignés
— Courte liste justifiée contre la grille pondérée

LIVRABLE Cartographie de marché, rapports d'entrevue écrits et courte liste argumentée.

05 Entrevues approfondies avec les candidats

Rencontres en personne avec les candidats finalistes pour évaluer leur expérience, leur leadership et leur adéquation culturelle.

CONTRÔLES QUALITÉ

— Entrevue structurée : mêmes questions clés pour tous les finalistes
— Deux consultants impliqués dans l'évaluation des finalistes
— Notation immédiate sur la grille, avant échange entre évaluateurs

LIVRABLE Rapport d'entrevue individuel et note pondérée par candidat.

06 Entrevues client

Accompagnement du comité de sélection lors des entrevues en personne, support à la grille d'évaluation et recommandation sur le choix du finaliste.

CONTRÔLES QUALITÉ

— Briefing du comité avant les rencontres pour aligner l'évaluation
— Animation neutre pour éviter les biais de séance
— Consolidation des notes du comité et arbitrage des écarts

LIVRABLE Synthèse comparative des finalistes et recommandation motivée.

07 Rencontre informelle

Rencontre avec le supérieur immédiat pour valider le partage des valeurs, la vision commune et le confort relationnel.

CONTRÔLES QUALITÉ

— Cadre informel mais points de validation prédéfinis
— Retour du candidat et du gestionnaire recueillis séparément
— Signal d'alerte remonté immédiatement en cas d'écart culturel

LIVRABLE Validation d'adéquation culturelle documentée.

08 Évaluation psychométrique

Administration du test, analyse des résultats et rapport commenté : adéquation du profil avec les exigences du poste et la culture organisationnelle.

CONTRÔLES QUALITÉ

— Outils reconnus, administrés par un professionnel qualifié
— Consentement écrit du candidat et confidentialité des résultats
— Résultats croisés avec les observations d'entrevue, jamais utilisés seuls

LIVRABLE Rapport psychométrique commenté et débriefé au comité.

09 Vérifications pré-emploi

Références professionnelles et académiques, vérifications financières et plumitifs, avec autorisation écrite préalable du candidat.

CONTRÔLES QUALITÉ

— Minimum de trois références, dont d'anciens supérieurs directs
— Vérification des diplômes et des titres professionnels à la source
— Autorisation écrite obtenue avant toute vérification

LIVRABLE Rapport de vérifications complet et signé.

10 Contrat et négociation

Élaboration de l'offre d'embauche et rôle d'intermédiaire neutre dans la négociation, à l'intérieur de votre enveloppe budgétaire.

CONTRÔLES QUALITÉ

— Comparaison avec les repères salariaux du secteur avant l'offre
— Conditions validées avec le client avant toute présentation au candidat
— Acceptation confirmée par écrit avant l'annonce interne

LIVRABLE Offre d'embauche acceptée et conditions consignées.

11 Intégration

Plan d'intégration et onboarding construits avec les acteurs qui côtoieront le nouveau dirigeant, sur les deux premières semaines.

CONTRÔLES QUALITÉ

— Plan d'intégration remis avant la date d'entrée en fonction
— Objectifs des 30, 60 et 90 premiers jours définis avec le supérieur
— Point de contrôle à la fin de la deuxième semaine

LIVRABLE Plan d'intégration écrit et objectifs 30-60-90 jours.

12 Suivi après embauche

Suivi mensuel avec le client et le candidat, particulièrement durant les trois premiers mois, au-delà de la garantie de six mois.

CONTRÔLES QUALITÉ

— Suivi mensuel distinct auprès du client et du dirigeant recruté
— Correctifs proposés dès qu'un écart est signalé
— Bilan de mandat et retour d'expérience à la fin du suivi

LIVRABLE Comptes rendus de suivi et bilan de mandat.

Nos engagements

— Garantie de six mois sur le dirigeant recruté.
— Suivi mensuel du client et du candidat durant les trois premiers mois.
— Confidentialité absolue des mandats, des organisations et des candidats.
— Rapports d'entrevue écrits pour chaque candidat présenté au comité.
— Un consultant responsable du mandat, du démarrage au suivi après embauche.

Un processus que vous pouvez défendre.

Discutons de votre prochain mandat et de la façon dont ces contrôles s'appliqueront à votre organisation.