

Le 14 mars 2024

Au comité de sélection
Culture Lanaudière
306, rue Beaudry Nord
Joliette, QC J6E 6A6



Objet : Proposition de services - Recrutement permanent – Direction générale

Au comité de sélection,

J'aimerais tout d'abord vous remercier de l'opportunité que vous nous offrez de vous présenter une proposition de services quant au recrutement permanent d'une direction générale pour votre organisation.

Des partenariats hautement profitables - Recrutement intégral (Ri) choisi méticuleusement ses partenaires d'affaires, nous favorisons des pratiques professionnelles axées sur le respect, la convivialité, l'inclusion et sur l'atteinte d'objectifs profitables et durables pour tous. Ce sera pour nous un plaisir de pouvoir travailler en collaboration avec vous sur ce mandat.

Vous trouverez ci-jointe la proposition de services.

En espérant le tout conforme à vos attentes, je vous souhaite une excellente journée!

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Stéphane Dignard', is positioned above a horizontal line.

Stéphane Dignard, CRHA
Président
Recrutement intégral Inc.

Compréhension du contexte

Culture Lanaudière est un organisme ayant pour mission d'appuyer le développement des arts et de la culture ainsi que la professionnalisation des artistes de la région de Lanaudière.

Culture Lanaudière est reconnu comme un conseil régional de la culture souhaitant contribuer à la vitalité du milieu artistique et culturel de la région ainsi qu'à son rayonnement. Son équipe représente les intérêts de cette communauté et offre plusieurs services professionnels aux acteurs et actrices de l'ensemble des domaines connexes.

Actuellement à la recherche d'une nouvelle direction générale en réponse au départ à la retraite de la direction actuelle à la fin de l'année en cours, l'employeur souhaite collaborer avec Recrutement intégral afin qu'elle puisse le supporter à deux niveaux soit d'une part à élaborer le profil de poste, les rôles et responsabilités ainsi que le profil de personnalité recherchés. D'autre part, identifier, solliciter et qualifier les candidats qui répondront le mieux aux critères du poste à combler.

Pour l'aider dans sa démarche, la direction de Culture Lanaudière fait appel à une ressource externe qui pourra lui apporter un support et une expertise professionnels dans le but de combler le poste actuel. Ainsi, la proposition de services est présentée par Recrutement intégral.

La présente offre est élaborée en fonction de cette demande.

Note : Ce document est rédigé au masculin pour seule fin d'en faciliter la lecture. Recrutement intégral Inc. respecte les principes d'équité, de diversité et d'inclusion en emploi.

Objectifs

Phase 1

- Conjointement avec le comité de sélection, Élaborer le profil du poste à combler (rôles et responsabilités, compétences et personnalité recherchés);

Phase 2

- Compléter le recrutement d'une nouvelle direction générale en trouvant la meilleure personne qui répondra aux critères établis en phase 1 tout en :
 - o Faisant la promotion d'une image positive et attrayante de votre entreprise, de votre domaine d'activités et du poste à combler;
 - o Vous assistant dans chacune des étapes du processus de recrutement, de l'évaluation du besoin jusqu'à la fin de la période d'intégration et de formation du nouvel employé.

Le mandat actuel sera complété conjointement avec l'équipe de Recrutement intégral ainsi que celle de ADN Ressources Humaines et représentée par sa présidente, Isabelle Proulx.

Stratégie proposée

Les étapes à envisager pour procéder sont les suivantes :

En amont du processus d'embauche (Phase 1)

- Prise de contact avec le client pour valider les attentes et mettre en place les conditions gagnantes pour cette partie de mandat.
- Envoi du questionnaire de profil de poste aux membres du comité de travail pour que chacun puisse y répondre individuellement.
- Atelier de travail avec le comité pour remplir de façon consensuelle le questionnaire de profil de poste.
- Collecte de toutes les informations additionnelles pertinentes permettant de bien cibler et attirer les meilleures candidatures :
 - ✓ mission, vision, valeurs de l'entreprise;
 - ✓ le marché, les compétiteurs clés, les avantages concurrentiels;
 - ✓ les ressources à l'interne.
- Explications du profil NOVA*
- Envoi du rapport électronique « Profil de poste » aux membres du comité et validation des résultats

Recrutement (phase 2)

- Créer les questionnaires d'entrevue (téléphonique/en personne/virtuelle);
- Élaborer et exécuter le plan de recrutement;
 - ✓ Contacter les candidats actifs et passifs ainsi que les sources potentielles permettant d'identifier les personnes ayant le profil recherché;
 - ✓ Réaliser des entrevues téléphoniques et des entrevues comportementales (en personne ou virtuelle) permettant de qualifier les personnes ayant le profil recherché;
 - ✓ Compléter la(les) référence(s) professionnelle(s) nécessaire(s) pour chaque candidat rencontré par l'employeur;

Pour chaque candidat retenu après une première entrevue avec le comité de sélection

- Passation des tests psychométriques
- Analyse des résultats
- Rencontre de rétroaction des résultats aux membres du comité de sélection

Stratégie d'affichage :

- Créer, publier et gérer stratégiquement l'affichage du poste et des placements médias;

*En fonction de l'information dont nous disposons actuellement, en termes d'outils psychométriques, nous vous proposons l'utilisation du profil NOVA Global comme questionnaire de personnalité et celui de EPSI pour le panier de gestion.

NOVA GLOBAL

Le Profil NOVA est un outil de développement personnel et professionnel synthétisant trois des travaux les plus marquants du dernier siècle sur les comportements humains : ceux du système DISC de William Moulton MARSTON (associé au langage des couleurs), de Carl Gustav JUNG (sur les types psychologiques) et d'Eduard SPRANGER (sur les motivations). Cet outil renseigne sur les préférences comportementales, les talents, les types psychologiques et les motivations d'une personne.

Le Profil NOVA met en évidence le style « Naturel » d'une personne, quel que soit son environnement, ainsi que son style « Adapté », qui se manifeste en réponse à l'environnement, ce qui assure une meilleure compréhension des perceptions et de la dynamique d'une personne en lien avec son environnement.

NOVA permet d'avoir un rapport spécifique de comparaison entre le profil du candidat ainsi que le profil du poste (évalué préalablement). Pour ce faire, nous aurons besoin de rassembler le comité pour répondre à diverses questions qui permettront le positionnement préférentiel du poste.

EPSI

Le Panier de gestion à choix multiple Société Véranium inc. évalue la capacité d'une personne candidate à réagir à des situations susceptibles d'être rencontrées en emploi dans le cadre d'un poste de gestion intermédiaire évoluant dans un contexte d'exploitation et de ventes. Ces situations peuvent toucher plusieurs sujets tels que la satisfaction de la clientèle, des demandes provenant d'employés, des rapports d'activités et des budgets.

À la suite des 12 mises en situation présentées dans ce panier de gestion, 69 questions à choix multiple ont été soumises à la personne candidate. Dans ce contexte, la personne candidate a dû choisir l'énoncé le plus approprié afin de répondre aux différentes questions qui lui étaient posées.

Ces questions faisaient appel aux habiletés de gestion normalement requises pour un emploi de ce niveau et visaient à évaluer sept (7) critères d'évaluation. Pour vous permettre d'avoir une idée plus précise de ce que chacun peut vous apporter comme renseignement, nous joignons des exemples de rapports en fichiers attachés.

Honoraires professionnels – Évaluation du besoin et évaluation psychométrique

Le tableau suivant indique les coûts estimés en fonction de l'information recueillie.

	SUJET	INTERVENTIONS	TEMPS / COÛTS
1	Planification et gestion de l'intervention	<ul style="list-style-type: none">• Rencontres et échanges avec la DG, le comité de sélection et Recrutement Intégral.<ul style="list-style-type: none">○ Prise de contact avec le client○ Présentation NOVA au comité de sélection• Planification d'agenda• Suivis divers	Banque de 8 heures = 1 520\$
2	Évaluations	NOVA <ul style="list-style-type: none">• Rapport électronique Profil de poste DG• Rapport électronique Profil personnel avec Gestion (incluant feedback verbal au comité pour le candidat(e) évalué(e)) EPSI <ul style="list-style-type: none">• Rapport électronique Panier de gestion à choix multiple - Société Véranium inc. (incluant échange verbal avec le comité)	725\$ 815\$ pour le 1 ^{er} candidat, 725\$ pour les suivants 250\$ chacun
3	Autres frais	<ul style="list-style-type: none">• Frais administratifs – 4% de la facture• Frais et honoraires de déplacement (voir Conditions)• Préparation et rencontres avec le CA, ou autres intervenants, et non prévues à la présente offre – tarif horaire de 190\$	En fonction des options retenues

Conditions – Volet Support évaluation du besoin et test psychométrique

Les modalités financières, ci-dessous, s'appliquent à l'ensemble de l'offre.

- Les honoraires et les frais sont facturés sur une base mensuelle et sont payables sur réception. Les taxes sont en sus.
- Les frais d'honoraires sont de 190\$/h.
- Au total de la facture s'ajoute 4 % des honoraires pour les frais administratifs.
- Des frais de déplacement à 50% du tarif horaire et des frais de kilométrage aller-retour seront facturés en sus à 0,60\$/km pour toute rencontre en présence, le lieu de départ étant Repentigny.
- Un minimum de 2 heures facturables de prestation est requis et facturé pour chaque déplacement chez le client.
- Tout ajout de temps aux durées estimées de l'une ou l'autre activité ou tout ajout d'activités à la demande du client est sujet à facturation; le client devra approuver tout ajout avant exécution.
- Les frais reliés à la production des outils, des documents et de la reproduction sont à la charge du client. Les documents seront donc transmis électroniquement.

- Les frais liés à l'utilisation d'outils, programmes ou plateforme en ligne spécifiquement requis par le client sont la responsabilité de celui-ci.
- La location et la disponibilité des locaux sont la responsabilité et aux frais du client.
- En cas d'annulation d'activité (visée par cette offre) de la part du client, le consultant doit être avisé 3 jours ouvrables avant la date prévue à cette fin. Si le client ne respecte pas ce délai, 50% du montant prévu pour l'activité sera facturé au client. Ce montant augmente à 100% dans le cas d'annulation à moins de 24 heures d'avis.
- Dans l'éventualité d'une annulation ou de report de mandat par le client une fois l'entente signée, les honoraires encourus pour la préparation et la livraison des activités en cours seront facturées.

Communications électroniques

- Il est entendu que nos communications durant le mandat peuvent s'effectuer de façon électronique. Malheureusement, il y a des risques associés à la communication par le courrier électronique ou d'autres dispositifs électroniques, tels que le manque de sécurité, l'absence de fiabilité de délivrance ainsi que la perte possible de confidentialité et de privilèges légaux. Nous n'acceptons aucune responsabilité ou dette relativement à toute perte ou tout dommage encouru lié à leur utilisation.

Honoraires professionnels – Recrutement et Gestion de l'affichage stratégique

Recrutement

Les candidats retenus et embauchés deviennent des salariés de l'employeur dès leur première journée de travail. Recrutement intégral agit à titre d'expert en recrutement et son objectif est de combler le ou les postes à pourvoir.

Considérons :

- Un Prix « Plafond » : 18 750\$
- Un Prix « Plancher » : 13 975\$
- Une tarification horaire : ~~165\$/h~~ (**Escompte Culture Lanaudière (OBNL) à 140\$/h**)
- Une facturation bimensuelle (le 15 et le 30 du mois)

3 scénarios possibles à l'embauche :

Facturation (\$) à ce jour	Honoraires professionnels à payer	Garantie de remplacement
Moins de 13 975\$	Le total du montant facturé à ce jour ADDITIONNÉ du montant résiduel entre le montant facturé à ce jour et le prix « plancher »	6 mois
Entre 13 975\$ <u>ET</u> moins de 18 750\$	Le total du montant facturé à ce jour	6 mois
18 750\$	Le prix « plafond »	6 mois

Note 1 : plus les taxes applicables.

Note 2 : Tous les tarifs présentés dans la proposition sont valides pour les quatre (4) prochaines semaines et que Recrutement intégral Inc. se réserve le droit d'ajuster cette dernière par la suite.

Note 3 : Le montant maximal à payer pourra atteindre 19 050\$. Ainsi Recrutement intégral pourra poursuivre la facturation à taux horaire suivant l'utilisation de la garantie de remplacement et ce jusqu'à concurrence du montant facturable maximal ou suivant l'embauche d'un(e) candidat(e) de remplacement.

Ri propose à l'employeur de lui acheminer tous les cv reçus au cours du processus de recrutement. Ri traite ces candidatures objectivement dans son processus de présélection. Si, une embauche finale provient d'une telle candidature, Ri offre un escompte de 10% sur les honoraires professionnels facturés. Tous les privilèges d'engagement au niveau du processus de recrutement et de la garantie de remplacement (si applicable) demeurent inclus. Pour que ce cv soit considéré comme une référence employeur, ce dernier doit avoir été acheminé avant la réception du même cv à Ri. Une preuve écrite datant la réception du cv est envoyée au client en cas d'ambiguïté.

Gestion de l'affichage stratégique

- Création et diffusion de contenus ;
 - ✓ Campagne numérique payante sur les réseaux sociaux pertinents identifiés tels que Facebook et LinkedIn ;
 - ✓ Diffusion du poste des sites d'emplois généraux et spécialisés tels que Jobillico et Indeed ;

Prix forfaitaire facturable sur la 1^{ère} facture : 1 350\$

Note 1 : Si de nouvelles campagnes numériques payantes ou de nouvelles diffusions sur les sites d'emplois sont nécessaires, une discussion aura lieu avec l'employeur et des honoraires supplémentaires pourraient être facturés.

Note 2 : À la fin du mandat, si le montant facturé n'a pas été utilisé en entier, Recrutement intégral viendra créditer la dernière facture pour remettre à l'employeur l'excédent non utilisé.

Note 3 : Tous les montants présentés dans cette proposition de services sont assujettis aux taxes applicables.

Conditions – Volet Recrutement

1. Engagements de l'employeur

Un recrutement permanent est un placement où le candidat référé et choisi par l'employeur devient un employé salarié de ce dernier et ce, dès la première journée de travail. C'est donc à l'employeur qu'incombe toute responsabilité envers ce candidat choisi.

1.1. ÉVALUATION DU BESOIN :

1.1.1. L'employeur s'engage à authentifier toutes les informations présentées dans l'évaluation de besoin pour laquelle Recrutement intégral est mandaté tel que:

- 1.1.1.1. le rôle et les responsabilités;
- 1.1.1.2. le profil de personnalité recherché et les exigences ;
- 1.1.1.3. les conditions générales et spécifiques liées à l'emploi;
- 1.1.1.4. les conditions générales et spécifiques reliées au processus de recrutement

1.1.2. L'employeur s'engage, pour toute la durée de l'entente, à payer des honoraires professionnels additionnels de 10% des honoraires standards pour chaque modification (ajout, retrait, nouvelle demande) faite aux informations présentées dans l'évaluation de besoin authentifiée par ce dernier (section 1.1.1.) dans le cadre du recrutement ou d'un remplacement (section 3: Garantie de remplacement – conditions de validation).

1.1.3. L'employeur est conscient que Recrutement intégral pourrait choisir de se retirer du mandat confié si une ou des modifications majeures (ajout, retrait, nouvelle demande) aux informations présentées dans l'évaluation de besoin authentifiée par ce dernier (section 1.1.1.) sont apportées au mandat en cours dans le cadre du recrutement ou d'un remplacement (section 3: Garantie de remplacement – conditions de validation). Voir la section 4 (Terminaison du contrat) pour plus d'informations.

1.2. COMMUNICATIONS

1.2.1. L'employeur assure une communication respectueuse et transparente avec les représentants de Recrutement Intégral dans le but d'optimiser l'efficacité tout au long du processus de recrutement, de la signature de la proposition d'affaires à la fin de la garantie de remplacement.

1.2.2. L'employeur s'engage à une collaboration maximale et efficiente en termes de suivis téléphoniques, de courriels, de confirmations d'entrevues avec les candidats proposés et ce, dans un délai maximal de 48 heures.

1.3. INCLUSION ET OUVERTURE À LA DIVERSITÉ

1.3.1. L'employeur s'engage à respecter la [Loi Canadienne sur les droits de la personne](#). Par cet engagement, l'employeur s'assure de promouvoir un milieu de travail inclusif, accueillant et respectueux tant pour ses employés actuels que pour les candidats présentés par Recrutement intégral dans le cadre du processus de recrutement;

1.4. EMBAUCHE

1.4.1. L'employeur s'engage à poser toutes les actions nécessaires en termes d'accueil, d'intégration et de formation auprès de son nouvel employé. L'employeur doit également rapidement fournir tous les outils nécessaires dans le cadre du travail de son nouvel employé. L'employeur s'engage à laisser à l'employé le temps nécessaire afin de se familiariser avec ses nouveaux outils, sa nouvelle culture d'entreprise ainsi que ses nouvelles tâches et responsabilités confiées.

1.4.2. L'employeur s'engage à fournir en temps réel à Recrutement intégral, toutes informations pertinentes permettant de constater la progression de la nouvelle recrue et ce, au moins jusqu'au terme de la garantie de remplacement. Ces informations deviendront utiles dans une éventualité où l'employeur choisirait de mettre un terme à la relation d'emploi (congédiement) avant la fin de la période de garantie de remplacement (section 3: Garantie de remplacement – conditions de validation).

1.5. HONORAIRES PROFESSIONNELS

1.5.1. L'employeur s'engage à honorer toutes les sommes dues à Recrutement intégral par transferts bancaires sur réception.

1.5.2. L'employeur s'engage à payer les intérêts dus à un pourcentage de 1 % par mois et de 12 % par année pour tout compte en souffrance à Recrutement intégral **et ce, à partir d'un délai de paiement supérieur à quinze (15) jours (calendrier) suivant la date de facturation.** Un compte est en souffrance à partir de la 16^e journée de son émission.

1.6. MISE EN ATTENTE DU MANDAT:

1.6.1. Tout en respectant ses engagements face aux paiements des honoraires professionnels dus, l'employeur peut choisir de mettre en attente le recrutement pour le poste confié à Recrutement intégral.

1.6.2. Impacts financiers en fonction du délai de mise en attente :

- 1.6.2.1. Un délai d'attente de plus de 30 jours et moins de 60 jours occasionnera des honoraires professionnels additionnels de 15% des honoraires professionnels proposés facturables à la reprise des recherches et payable sur réception;

- 1.6.2.2. Un délai d'attente de plus de 60 jours et moins de 90 jours occasionnera des honoraires professionnels additionnels de 25% des honoraires professionnels proposés facturables à la reprise des recherches et payable sur réception;
- 1.6.2.3. Un délai d'attente de plus de 90 jours sera considéré comme un nouveau mandat et tous les honoraires professionnels devront être revus dans une nouvelle proposition d'affaires;

1.7. CANDIDATS PRÉSENTÉS

- 1.7.1. L'employeur s'engage à respecter que tous les candidats qui lui auront été présentés et référés au cours du processus de recrutement soient considérés comme une référence appartenant à Recrutement intégral et ce, pour une durée de douze (12) mois à compter de la date de présentation de ces derniers à l'employeur. L'employeur sera en devoir de payer les honoraires professionnels de recrutement à Recrutement intégral s'il souhaite utiliser les services de ces candidats pour lui-même ou s'il les réfère à un tiers au cours de ce même délai. Les honoraires professionnels facturés seront ceux présentés dans cette proposition d'affaires.

2. Engagements de Recrutement intégral Inc.

2.1. COMMUNICATIONS

- 2.1.1. Recrutement intégral assure une communication efficiente et transparente avec l'employeur afin d'optimiser l'efficacité du processus de recrutement et ce, de la signature de la proposition d'affaires jusqu'à la fin de la garantie de remplacement.
- 2.1.2. Recrutement intégral assure une collaboration maximale en termes de suivis téléphoniques et courriels et s'engage à retourner ces derniers dans un délai maximal de 48 heures.

- 2.2. Recrutement intégral s'engage à une collaboration ayant pour objectif de maximiser les jumelages durables;
- 2.3. Recrutement intégral s'engage à débiter les recherches aussitôt que les honoraires professionnels de départ ont été reçus.
- 2.4. Recrutement intégral s'engage, pendant toute la durée du mandat de recrutement, à supporter l'employeur en tant qu'expert de la fonction ressources humaines dans le cadre de ce recrutement.
- 2.5. Recrutement intégral s'engage, selon la stratégie choisie, à utiliser les ressources mis à sa disposition afin d'identifier, de qualifier et de proposer des candidats compétents et prometteurs à l'employeur.
- 2.6. Recrutement intégral s'engage à respecter toutes les modalités de l'entente pendant toute sa durée.
- 2.7. Recrutement intégral s'engage à ne pas solliciter les employés de l'employeur, incluant ceux ayant été recrutés par l'entremise de Recrutement intégral et ce, pour une période de deux (2) ans suivant la terminaison du mandat (avec ou sans embauche). Cette clause devient caduque dans le cas d'une terminaison du contrat (voir section 4: Terminaison du contrat).

3. Garantie de remplacement – Conditions de validité

- 3.1. Tous les honoraires professionnels facturés doivent avoir été acquittés dans les délais prescrits de cette proposition d'affaires.
- 3.2. La garantie de remplacement entre en vigueur à compter de la 1^{ère} journée travaillée de l'employé recruté et est valide pour une durée de 6 mois (calendrier).
- 3.3. La garantie de remplacement peut être applicable en cas de cessation d'emploi pour une des deux raisons suivantes:
 - 3.3.1. Suivant un départ volontaire de l'employé;
 - 3.3.2. Suivant un congédiement de l'employé.
- 3.4. Pour entériner la garantie de remplacement, L'employeur doit s'être engagé à avoir posé toutes les actions nécessaires en termes d'accueil, d'intégration et de formation auprès de son nouvel employé. L'employeur doit également avoir fourni tous les outils nécessaires dans le cadre du travail de son nouvel employé. Ce dernier doit aussi avoir eu le temps nécessaire afin de se familiariser avec ses nouveaux outils, sa nouvelle culture d'entreprise, ses nouveaux collègues ainsi que ses nouvelles tâches et responsabilités.
- 3.5. Pour entériner la garantie de remplacement, l'employeur s'est aussi engagé à fournir en temps réel à Recrutement intégral, toute information pertinente au cours de sa période d'intégration/probation. Ces informations deviendront utiles dans une éventualité où l'employeur choisi de mettre un terme à la relation d'emploi (congédiement) avant la fin de la période de garantie de remplacement.
- 3.6. La garantie de remplacement ne couvre pas une mise à pied.
- 3.7. La garantie de remplacement est applicable pour un seul remplacement.
- 3.8. La garantie de remplacement est applicable pour la même évaluation de besoin authentifiée par l'employeur à la section 1.1.1.

- 3.9. La garantie de remplacement est valide et applicable pour une durée maximale de trois (3) mois suivant le dernier jour travaillé par le candidat sortant. L'utilisation de la garantie de remplacement est considérée comme appliquée au moment où l'employeur mandate Recrutement intégral pour remplacer le candidat sortant (démissionnaire ou congédié) recruté initialement par Recrutement intégral.
- 3.10. Suivant le recrutement d'un candidat de remplacement, des honoraires professionnels additionnels seront facturés à l'employeur si ce dernier souhaite se prévaloir d'une prolongation de garantie.

4. Terminaison du contrat

- 4.1. Peu importe l'étape du projet de recrutement (en mode recrutement ou en mode remplacement) et ce, même si des honoraires professionnels ont été payés ou sont dus, Recrutement intégral peut mettre un terme à cette entente sans préavis pour les motifs suivants :
- 4.1.1. Le non-respect d'un article des sections 1 et 3 des Termes de la proposition d'affaires;
- 4.1.2. L'identification par Recrutement intégral de situation(s) démontrant un environnement de travail toxique* chez l'employeur causé(es) par des collègues, des gestionnaires ou de propriétaires limitant ainsi en tout, ou en partie, la capacité à attirer des candidats de qualité;
- 4.1.3. La constatation par Recrutement intégral d'enjeux importants** dans la capacité à compléter le recrutement en cours. Si cette situation se produit, Recrutement intégral pourra offrir un remboursement de 20% sur les honoraires déjà facturés (payés et dus) selon les termes et délais prescrits dans cette entente***.
- 4.1.4. La constatation par Recrutement intégral que la modification, l'ajout ou le retrait d'un ou plusieurs critères provenant de l'employeur diminuent de façon importante la capacité à compléter le recrutement en cours. Si cette situation se produit, Recrutement intégral pourra offrir un remboursement de 10% sur les honoraires déjà facturés (payés et dus) selon les termes et délais prescrits dans cette entente***.

* Environnement de travail toxique : Quelques exemples sans s'y limiter : non-respect des individus, discrimination, intimidation, jugement, critique négative, harcèlement physique, psychologique et ce, tant à l'interne que lors du processus de recrutement avec des candidats qualifiés et présentés à l'employeur.

** Enjeux importants : Quelques exemples sans s'y limiter : événement ou situation extraordinaire diminuant et/ou limitant en tout ou en partie la capacité à attirer des candidats de qualité, un changement important dans la structure chez l'employeur modifiant ainsi sa capacité d'attraction et/ou de rétention, les actions jugées nécessaires et suffisantes pour combler le poste ont été posées et pour conserver l'intégrité de l'image de l'employeur et celle de Recrutement intégral, les actions de recrutement doivent cesser, etc.

***Pour se prévaloir d'un pourcentage (%) de remboursement (points 4.1.3 et 4.1.4), l'employeur doit au minimum être dans le respect des engagements prévus aux sections 1 et 3 des Termes de la proposition d'affaires.

5. Signature de la proposition d'affaires

Notre proposition respecte, nous l'espérons, les termes de la demande telle qu'elle nous a été transmise et, par conséquent, répond aux besoins que vous nous avez formulés. Cette proposition est valable pour 30 jours à compter de la date de l'envoi de la soumission.

Nous sommes à votre disposition pour toute information additionnelle vous permettant de prendre une bonne décision.

Veuillez croire à toute notre collaboration et soyez assuré de notre entière disponibilité dans la réalisation de ce mandat.

Entente signée à _____, le _____ 2024.

Prénom (lettres détachées)

Nom (lettres détachées)

Représentant autorisé :

Signature

Titre