

Jovany M.,
Directeur d'agences

- **Pourquoi un tel parcours de recrutement pour les Conseillers Patrimoniaux ?**

Jovany : « L'expertise en gestion de patrimoine suppose de nombreuses qualités chez les Conseillers, bien au-delà des connaissances techniques. Seuls des profils très complets peuvent s'épanouir et réussir dans ce métier, il faut donc être capable de les détecter ! Le moyen que nous avons trouvé pour cela est d'organiser un parcours de recrutement dense et diversifié. Ainsi le candidat aura l'opportunité de se reconnaître dans la façon dont nous pratiquons ce métier et L&G pourra identifier plus aisément les qualités recherchées ».

- **Quels sont les points forts de ce processus ?**

Jovany : « Il favorise la qualité ! Ce parcours nous offre le luxe de passer du temps avec les candidats. Nous pouvons ainsi avoir avec eux des échanges approfondis et constructifs sur notre métier, nos attentes et en faire la démonstration en toute transparence. Le candidat, lui, a le loisir de rencontrer plusieurs interlocuteurs avec lesquels il serait amené à travailler, il découvre concrètement l'environnement de travail et nos valeurs ».

- **Quels sont les impacts de ce parcours de recrutement en interne ?**

Jovany : « Tout le monde est gagnant ! J'ai constaté un effet très bénéfique auprès de mes équipes et dans la collaboration avec le siège. En effet, ces étapes sont l'occasion d'échanges riches entre collaborateurs en agence et RH. Il permet également de fédérer les équipes en agence autour d'un objectif commun : développer notre réseau de Conseillers. L'interaction entre les candidats et les collaborateurs lors de la phase de recrutement permet d'asseoir déjà une certaine connivence et adhésion qui va se ressentir positivement au moment de l'intégration ».