MS-search
International recruitment

Internationell rekrytering
Fransk-nordisk Executive Search

PARIS – STOCKHOLM – HELSINGFORS – KÖPENHAMN – OSLO

www.ms-search.fr

Presentation

MS-search grundades 2014 och är specialiserad på rekrytering och headhunting inom den fransk-nordiska nischen. Idag är vi det enda företaget i Frankrike som enbart verkar inom denna nisch. Vår expertis inom fransk-nordisk rekrytering är vår kärnverksamhet, vilket gör att vi kan garantera de bästa resultaten.

Baserad i Parisregionen, genomför MS-search sökuppdrag av experter, chefer och ledande befattningshavare för franska och internationella företag, särskilt nordiska företag, etablerade i Frankrike, såväl som för dotterbolag till franska företag i de nordiska länderna: Sverige, Norge, Danmark och Finland.

Vi ställer till våra kunders förfogande vårt stora nätverk och vår djupa förståelse för den franska och nordiska marknaden (svenska, danska, finska och norska) och deras specifika affärskulturer och kan erbjuda en gedigen multikulturell kompetens när det gäller att utvärdera kandidater inom den fransk-nordiska nischen.

MS-search verkar inom alla sektorer (service och industri) och rekryterar till alla typer av tjänster (chefer, ledare, säljare, experter, ingenjörer,..). Vi har en mycket effektiv identifieringsmetod, som är kvantitativ, kvalitativ och personlig. Det gör att vi kan kontakta ett stort antal potentiella kandidater inom berörda yrken och sektorer i varje nytt uppdrag.

Vi använder oss av alla de verktyg som finns till vårt förfogande för att identifiera, kontakta och utvärdera de kandidater som passar bäst in på våra kunders specifika behov. Vi väljer sedan ut de främsta talangerna vars kunskaper, potential och personlighet matchar våra kunders önskemål. Vi genomför enbart skräddarsydda searchuppdrag. Att garantera kvalitet och konfidentialitet är viktigt för oss. Vi strävar efter varaktiga affärsrelationer och ömsesidigt förtroende.

Våra kundrelationer bygger på engagemang, ansvar och ärlighet. Vi garanterar flexibilitet och effektivitet. Framför allt, vi anpassar oss till varje kunds specifika behov.

Vi upprätthåller en transparent och lojal relation med våra kunder och kandidater. Våra ledord är öppensinnighet, tillgänglighet och enkelhet.

Grundarens profil
Marie Sundin

Efter en fyrårig universitetsutbildning i Stockholm - en kandidatexamen med dubbla huvudämnen i marknadsföring och i franska – flyttade Marie till Frankrike 2005 och avslutade sina studier med en MBA i International Business och Management på INSEEC-Paris.

Tack vare sin svensk-franska bakgrund samt med ett stort intresse för interkulturella frågor, började hon 2006 sin headhuntingkarriär i ett internationellt Executive Search-företag. Där lärde hon sig de olika headhunting-teknikerna och specialiserade sig sedemera på att identifiera och utvärdera kandidater i Frankrike och i de nordiska länderna.

Hon talar flytande svenska, franska och engelska. Marie har sedan 2006 lett searchuppdrag och tillsatt chefspositioner, ledande befattningshavare och andra nyckeltjänster inom internationella koncerner i Frankrike, dess grannländer och Norden (Sverige, Finland, Norge och Danmark). Hon har arbetat inom många olika sektorer, och särskilt ofta för industriföretag.

2014 - efter 8 år inom tre olika headhunting-firmor i Paris - bestämde hon sig för att grunda MS-search. Hon erbjuder här sina kompetenser inom rekrytering, headhunting och personbedömning till sina kunder. Tack vare hennes dubbla svenska och franska nationalitet samt långa branscherfarenhet har hon en stor förståelse för de franska och nordiska marknaderna och deras särdrag och kan därför erbjuda en betydande mångkulturell kompetens vid utvärdering och personbedömning av kandidater inom den fransk-nordiska nischen. Marie utför searchuppdrag i Frankrike, dess grannländer, Sverige, Finland, Norge och Danmark.

Våra metoder

Vi har ett nära och interaktivt samarbete med våra kunder. För att garantera den bästa kvalitén, högsta konfidentialitet och god uppföljning är samma konsult involverad och ansvarig för varje fas i uppdraget.

De olika stegen i rekryteringsprocessen beskrivs nedan

En första kontakt med VD, BU-chef, säljchef eller personalchef för att upprätta ett rekryteringskontrakt för koncernens franska, svenska, finska, danska eller norska dotterbolag.

Lyssna, förstå och analysera sammanhanget, studera tjänsten som skall tillsättas.

- Intervjuer med den chef och/eller den operativa personal som deltar i rekryteringsprocessen. Vi får på så sätt en inblick i företaget och kan lära känna organisationen, förstå dess värderingar och därmed optimera förutsättningarna för att uppnå bästa resultat.
- Analys av tjänsten och dess ansvarsområden, utformning av en kravprofil.
- Upprättandet av en preliminär tidsplan för rekryteringen.

Val av rekryteringsmetod

MS-search är främst specialiserad på headhunting. Det innebär att MS-search identifierar och söker upp profiler som är svåra att komma i kontakt med på annat sätt eftersom de inte aktivt söker efter ett nytt jobb. Genom att arbeta med direct search kan vi erbjuda ett skräddarsytt och behovsanpassat svar till alla våra kunder.

Vi är proaktiva och kontaktar specifikt utvalda kandidater som vi identifierar för varje tjänst. Det ger oss största möjliga chans att lyckas med varje uppdrag. Vi vet också av lång erfarenhet att majoriteten av interna kandidatdatabaser oftast innehåller kandidater som är inaktiva på marknaden. De flesta statiska databaser består faktiskt av kandidater med irrelevanta profiler för en specifik tjänst. Den nya europeiska lagstiftningen gällande skydd av personuppgifter har också gjort det svårare att inneha kvalititativa och kvantitativa interna databaser (obligatorisk radering av inaktiva profiler efter högst tre år). Sökandet efter kvalificerade chefer och specialister har blivit mycket komplext de senaste åren och vi kan också konstatera att det inte räcker med att bara publicera en annons eller leta i statiska databaser.

Högpresterande och mångkulturella ledare, chefer, experter, ingenjörer och säljare är svåra att hitta. Det är därför nödvändigt att använda sig av specifika tekniker för att identifiera och närma sig dem.

Vill man nå ut till ett stort antal potentiella kandidater så är ofta det bästa alternativet att kombinera dessa tre metoder:

- Nätverka på LinkedIn, söka igenom externa databaser, personliga nätverk, alumni och studentorganisationer, branschorganisationer, mässor etc.
- Headhunting: definition av en lista med målföretag i vilka vi identifierar potentiella kandidater. Denna metod gör det möjligt att nå ut till ett stort antal personer som inte aktivt letar efter en ny utmaning, men vars profiler verkar vara särskilt intressanta för positionen som skall tillsättas.
- Annonsering: för att nå ut till fler kandidater som aktivt söker en ny tjänst sätter vi ut en annons, konfidentiell om nödvändigt.

Uppstart av searchen, urvalsprocessen

- Med hjälp av de metoder som beskrivs ovan börjar vi med att identifiera de kandidater som eventuellt uppfyller kravprofilen.
- Vi analyserar och kartlägger marknaden och sätter ihop skräddarsydda frågeformulär utefter kravspecifikationen.
- Vi går igenom mottagna frågeformulär. Vi analyserar kandidaternas karriär och yrkesval. Vi validerar de första nyckelpunkterna i enlighet med den tjänst som ska tillsättas och dess särskilda sammanhang. Vi informerar sökanden om tjänstens ansvarsområden, och i den mån uppdraget inte är konfidentiellt, om företaget och dess affärskultur. Vi attraherar nyckelpersonerna.
- Vi fortsätter sedan i processen med de kandidater som matchar profilen. Under individuella och personliga djupintervjuer utvärderar vi kandidaternas karriär, unika kompetenser, motivation och personlighet för den tjänst som skall tillsättas.

Kandidatpresentation

Vi presenterar flera kandidater vars förmågor och färdigheter, både yrkesmässiga och personliga, motsvarar företagets behov och kultur. Kunden får en sammanfattning med nödvändig information om varje kandidat. Tiden från uppstart fram till presentation av short-list kan ta mellan fyra och åtta veckor, beroende på uppdragets komplexitet och hur brådskande det är för kunden. Presentationen av flera kandidater kan göras under en dag för att underlätta ett snabbare beslut och med hänsynstagande till våra kunders pressade tidsscheman. Vi gör allt för att förenkla organisationen kring intervjuerna. Vid internationell rekrytering vill våra kunder ofta börja med videosamtal med short-listade kandidater, detta för att undvika fler flygresor än nödvändigt.

Avslut och uppföljning

- Referenstagning görs på slutkandidaten.
- Vi är ett stöd för våra kunder i beslutsfasen och ger råd i varje skede, inklusive vid löneförhandlingar. Vi delar med oss till våra kunder om vår kunskap om lönenivåer i de olika länderna för varje specifik tjänst.
- Vi följer upp integrationen med kund och med nyrekryterad.
- Vi informerar de kandidater som inte gick vidare i processen och följer upp med alla som kontaktats under processen.

Garanti

Garantin innebär att MS-search börjar om med en ny rekryteringsprocess utan extra kostnad om kandidaten slutar inom sex månader efter att han eller hon har börjat på företaget.

Arvode och fakturering

Vi följer strikta etiska regler inom vårt yrke och arbetar således på exklusiv basis med varje kund.

Arvodet definieras utifrån två kriterier: uppdragets komplexitet och befattningens ansvarsnivå. Arvodet betalas i varje skede av rekryteringsprocessen: vid uppstart, vid presentationen av kandidater och vid undertecknandet av anställningsavtalet med den utvalda kandidaten. Dessa villkor säkerställer att betalningen är kopplad till uppdragets framgång.

Våra fördelar

MS-search har stor förståelse för kulturella skillnader mellan Frankrike och de nordiska länderna och vi integrerar dem i vår analys av tjänsten, identifiering och bedömning av kandidater. Vi känner väl till den franska, svenska, finska, norska och danska marknaden. Det gör oss till den bästa rekryteringspartnern för att hjälpa nordiska företag att rekrytera i Frankrike och franska grupper att rekrytera i de nordiska länderna. Risktagandet i samband med dessa viktiga rekryteringar minskar för våra kunder tack vare vår omfattande erfarenhet inom denna nisch. Vi underlättar kommunikationen och ökar förståelsen mellan de två parterna (kund/kandidat). Vi delar också med oss till våra kunder om vår kunskap gällande lönenivåer för de tjänster som rekryteras i de olika länderna.

För MS-search är internationell rekrytering inte kopplad till en sektorspecialisering (industri, tjänster eller annat) utan snarare till arbetsmetoder och kunskap gällande identifiering, utvärdering och urval av de rätta profilerna. Vi gör en djupgående analys av tjänsten som skall tillsättas och sätter sedan ihop en skräddarsydd handlingsplan. Det är denna expertis som gör det möjligt för oss att genomföra direct search inom alla typer av sektorer och att välja ut kandidater med de rätta kompetenserna och personligheterna, som således kan anpassa sig till den specifika kulturen inom det företag som vi rekryterar för.

Vi arbetar med särskilda kravspecifikationer för varje tjänst, eftersom varje position som vi anförtros har sina egna särdrag. Vi tar kontakt med potentiella kandidater som motsvarar uppdragsbeskrivningen och målsektorn, mellan 100 och 300 kandidater beroende på uppdragets komplexitet. För att lyckas med en komplex rekrytering måste man kontakta ett stort antal personer. MS-search är ytterst engagerad i varje nytt uppdrag och gör detta kvantitativa och kvalitativa arbete för varje ny tjänst. MS-searchs personligt utarbetade tillvägagångssätt garanterar absolut konfidentialitet. Efter en mycket noggrann urvalsprocess och många personliga intervjuer erbjuder vi en short-list på 3-6 kandidater som presenteras för kunden.

Vi är transparenta. Vi beskriver noggrant positionen och företaget som rekryterar. När kandidaterna har en helhetsbild och en god faktabakgrund gör de sina karriärsval med full kännedom av situationen. Motivationen för den erbjudna tjänsten och viljan att arbeta för det nya företaget är bland de viktigaste punkterna i valet av en kandidat. En person som är mycket motiverad från början kommer också att vara mer framgångsrik i en ny tjänst.

Här följer några exempel

Vårt rekryteringsföretag har möjlighet att rekrytera till alla typer av tjänster.

- VD / Koncernchef / Country Manager / Business Unit Manager
- Försäljningsdirektör / Försäljningschef / COO / Affärsutvecklare / Key Account Manager / Säljare / Regionchef / Innesäljare / Försäljningsassistent
- CFO / Finansdirektör / Finanschef / Controller / Revisor
- Marknadsföringschef / Kommunikationschef / Produktchef
- Inköpschef / Inköpare
- Produktionschef / Fabrikschef
- Logistikchef / Supply Chain Manager
- Kvalitetschef / QA-manager
- Servicechef / Service After Sales
- CIO / IT-chef / Embedded Developer / Tekniska tjänster
- Personaldirektör / Personalchef / Rekryteringsansvarig
- Chefsjurist / Jurist / General Counsel
- Rektor / Lärare
- Olika typer av experter

Några kundföretag

[redacted]

Kontakta oss

MS-search
6 Parc Jacques Chirac
92500 Rueil-Malmaison
Frankrike

Tel Frankrike: +33 (0)6 49 28 71 51
Tel Sverige: +46 (0)79 33 61 140

E-mail: contact@ms-search.fr
www.ms-search.fr

Registrerad i handels- och företagsregistret i Nanterre med nummer: 80224625600027 - Momsregistreringsnummer: FR00802246256
MS-search, SASU (privat aktiebolag), med ett rörligt kapital på 7500 euros.