



**CRONO**  
CONCEPT

# Recruter sans se tromper

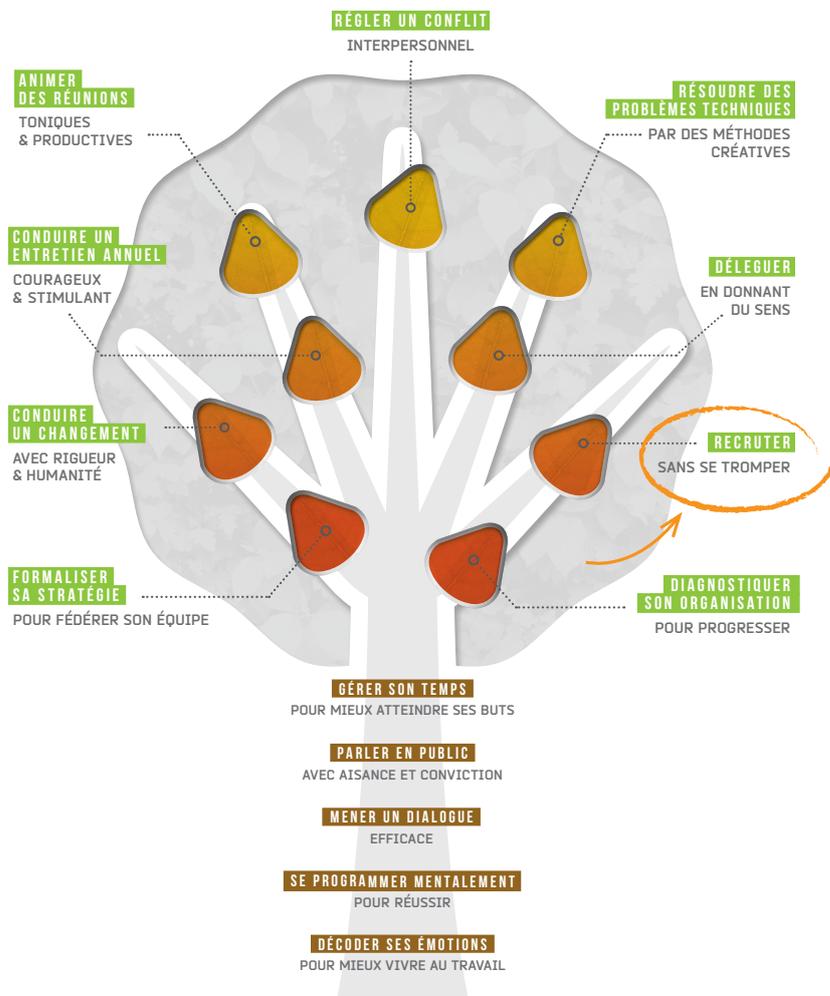
Le management efficace et bienveillant

## PLACE DE CE PRODUIT DANS L'ARBRE DU MANAGEMENT

Une fois la stratégie formulée, le dirigeant a besoin des bonnes compétences pour la porter et la réussir.

Assurer seul un recrutement n'est pas sans risque.

**Notre approche fondée sur une évaluation rigoureuse des compétences sécurise le recruteur et séduit les candidats.**



## POURQUOI Y ALLER ?

- Les collaborateurs que je recrute par moi-même ne font pas toujours l'affaire ou ne restent pas longtemps.
- Je crée un nouveau poste mais **je ne sais pas exactement le décrire**.
- J'ai un recrutement stratégique à mener mais je crains de prendre la décision seul(e) et de me tromper.
- En entretien de recrutement, je ne sais pas toujours **quelles questions poser pour bien évaluer les compétences** des candidats.
- Nos recrutements sont ponctuels et nous ne souhaitons pas investir trop de temps à « apprendre » le métier de recruteur.
- À chaque fois que je recrute, je reçois peu de CV ou je ne suis pas satisfait de leur qualité. **Comment élargir mon sourcing ?**

## QUELS BÉNÉFICES ?

- Mes **recrutements sont plus faciles et rapides**.
- Je développe une marque employeur **autour de la bienveillance et du respect**.
- Je **réduis le risque de me tromper** à chaque étape et notamment pendant les entretiens.
- Je **recueille davantage de CV**, souvent gratuitement.
- Les nouveaux **collaborateurs correspondent tout à fait** à ce que l'on cherchait.
- Ils sont **intégrés avec succès** grâce à une gestion méticuleuse de la période d'essai.



**CRONO**  
CONCEPT

# Recruter sans se tromper

Le management efficace et bienveillant

## PAR LA FORMATION

**Durée :** 2 jours

**Contenu :**

- **Réaliser un référentiel métier :**
  - recenser toutes les missions clé,
  - incorporer les savoir, savoir-faire et savoir-être nécessaires à la tenue du poste
  - les pondérer pour éviter de chercher un «mouton à cinq pattes».
- Les **sources gratuites et payantes** de récolte de CV.
- **Rédiger des annonces** percutantes et attractives, dans le respect de la législation.
- **Trier** rapidement les CV.
- **Évaluer les compétences** techniques par des mises en situation.
- **Préparer, conduire et exploiter des entretiens bienveillants**, en impliquant les acteurs de l'entreprise les mieux placés pour évaluer chaque compétence.
- **Élaborer un plan d'intégration** qui assure le succès du salarié recruté.



### Le plus

Même les candidats non retenus vous remercieront de les avoir traités avec bienveillance et humanité !

## PAR L'INTERVENTION

**Nous pilotons tout le processus et vous associons aux étapes clé de décision :**

- Nous **réalisons ensemble le référentiel métier**.
- Nous **rédigeons l'annonce**; vous donnez votre accord avant diffusion.
- Nous **choisissons les supports** d'annonce pertinents, **gérons la relation** avec les agences de communication, **trions les CV**, **envoyons une réponse personnalisée** à chaque candidat, **rappelons les candidats** pour d'éventuels précisions et **vous soumettons les dossiers de candidatures pertinents**. Vous décidez alors qui vous souhaitez rencontrer.
- Nous **vous aidons dans l'organisation logistique** des entretiens.
- **Nous préparons et conduisons avec vous tous les entretiens** et exercices pratiques, en impliquant les acteurs de votre entreprise les mieux à même d'évaluer chaque compétence.
- Nous **informons les candidats non retenus avec douceur**, en motivant chaque décision.
- **Nous vous aidons à concevoir le plan d'intégration** du candidat retenu.
- Pendant toute la période d'essai, **nous restons en contact étroit avec vous** et le salarié afin d'identifier au plus tôt d'éventuels dysfonctionnements.



### Le plus

Si vous ne reprenez aucun des candidats rencontrés, ou si le candidat retenu ne finit pas sa période d'essai de par votre décision, nous vous en représentons trois nouveaux gratuitement.

### ET APRÈS, QUELLE DESTINATION ?

Dès la période d'intégration, le manager va devoir déléguer des objectifs au collaborateur, en pratiquant un mode de contrôle et un niveau d'autonomie appropriés:

➤ **Déléguer en donnant du sens**



**CRONO**  
CONCEPT

Retrouvez l'ensemble de nos prestations sur  
[www.crono-concept.com](http://www.crono-concept.com)

[travailassocie.com](http://travailassocie.com)



FORMATION CONTINUE  
HORS ALTERNANCE  
[www.marque-nf.com](http://www.marque-nf.com)