

NOS OFFRES DE RECRUTEMENT

Entreprise personnel Profil compétences temps de travail
enfants RTT sport loisirs voir d'autre chose. donner envie. ouvrir. s'ouvrir revenir
motivation envie développer. réussir. rester envie
nouveau **Réussir** convaincre fidéliser **Salariés motivation**
former impliquer
changer adaptation mondialisation
Recrutement
impliquer changer adaptation
Entreprise **social Réussir**
former impliquer
adaptation mond

ATOUT MAJEUR MANAGEMENT

144 rue Garibaldi
69006 Lyon
Tél : 04 78 14 19 19

<http://www.atoutmajeur.com>

NOTRE APPROCHE

Fort de 15 ans d'expérience et de conseils en ressources humaines auprès des entreprises du secteur privé. Nous sommes spécialisé sur :

- Les Managers Opérationnels métiers
- Les Managers Commerciaux
- Les équipes Commerciales
- Les Managers de projet

Une équipe et un processus résolument orienté « clients »

Notre équipe met à votre disposition une véritable expertise dans le domaine du recrutement de managers opérationnels. Nos consultants sont tous d'ex cadres supérieurs des entreprises, ils ont été managers, commerciaux, chefs de projets. ***Le métier et le terrain, ils connaissent.***

Une Recherche par Annonces

Nos partenariats avec les principaux sites internet de recrutement ainsi que différents supports nous permettent de publier rapidement une offre d'emploi. Votre annonce sera visible sur plus de 100 sites.

Réseaux Sociaux

Outils indispensable du recrutement aujourd'hui, nous sommes un précurseur dans ces domaines.

Une Recherche Directe

Notre importante CV thèque nous permet de contacter rapidement des candidats de haut niveau sans qu'ils ne soient nécessairement en recherche d'emploi.

La chasse

Vous avez identifiés des potentiels, nous les chassons pour vous.

Recrutez plus rapidement

Nous mettons à profit notre connaissance des meilleurs canaux et sourcing pour cibler au plus juste et dans les meilleurs délais les profils recherchés. Nous nous engageons à ce que votre recrutement ne dure pas plus de 45 jours.

Une Evaluation Qualitative des candidats

Nos entretiens sont longs, structurés, basés sur l'approche métier. Le filtre que nous mettons en place permet de garantir la fiabilité des candidats. Nous utilisons aussi beaucoup de sujets de société divers afin de juger du niveau de culture générale de nos candidats.

Une Sélection détaillée

Une synthèse détaillant la personnalité et les compétences professionnelles vous sera remis pour chaque candidat sélectionné. Trois niveaux sont explorés : la personnalité, le savoir faire, le savoir être.

PETIT BREVIAIRE D'UN RECRUTEMENT REUSSI

Au-delà des critères objectifs de formation ou d'expérience, la réussite d'un collaborateur est avant tout une affaire de personnalité, de comportement mais aussi de clarté de l'entreprise.

Le capital humain

Le capital humain, principal facteur de différenciation. La plupart des autres ressources de l'entreprise - finance, outils de production, technologie, information, ont tendance à se déprécier dans le temps. La seule ressource active de l'entreprise, ce sont ses salariés. Sur des marchés de plus en plus compétitifs, l'entreprise marque sa différence et son positionnement par la qualité de ses équipes.

L'adéquation Homme-Poste

L'adéquation Recruté-Poste, génératrice de résultats. L'erreur de management la plus commune et aussi la plus coûteuse est de placer des individus à des postes mal adaptés à leurs capacités et à leurs limites. L'évaluation préalable de cette adéquation est déterminante.

La personnalité

La personnalité, élément décisif de réussite de l'individu dans sa fonction. Au-delà des critères apparents et facilement mesurables - formation, expérience, connaissances, la personnalité est le facteur clé de la réussite ou de l'échec de l'individu dans un poste. Le concept de "personnalité" doit être considéré au sens large ; il englobe les aptitudes relationnelles, les motivations de fond, les dispositions, les capacités intrinsèques, le potentiel... La personnalité n'évolue que très lentement dans le temps, il faut donc bien mesurer l'écart personnalité/travail demandé

L'évaluation

Comprendre et clarifier pour mieux décider. Notre méthode d'évaluation associe entretiens structurés et outils d'aide à la décision. Elle a pour objectif de décrire le fonctionnement d'un individu et de prévoir son niveau de performance dans un poste et dans un contexte d'entreprise précis.

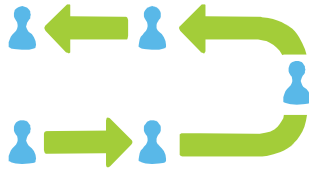
L'intégration

C'est une phase essentielle de la réussite d'un recrutement. Rien ne sert de trouver la « perle rare » si les efforts adéquats ne sont pas mis en œuvre pour l'accompagner dans sa phase d'intégration. L'évaluation livre un véritable mode d'emploi pour optimiser cette période d'ajustement mutuel

La clarté

Clarté des conditions, clarté des contrats, clarté de la mission, des difficultés, de la culture d'entreprise, etc. une condition indispensable à la réussite.

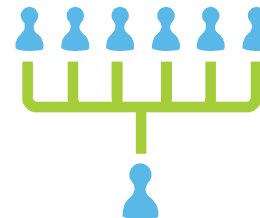
LES FORMULES DE RECRUTEMENT



Recrutement Partagé

Entreprise et consultant partagent la sélection, les entretiens, les dossiers, etc...


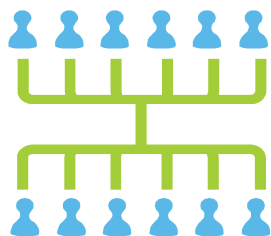

Une formule adaptée aux entreprises dotées d'un service RH structuré et compétent en recrutement.



Recrutement Complet

Après définition du poste et du profil, nous prenons en charge toutes les phases du recrutement.

L'entreprise intervient uniquement sur le choix final.



Pré-Recrutement

Nous prenons en charge toute la phase amont du recrutement : annonce, pré sélection, analyse de CV.

L'entreprise effectue la phase finale du processus de recrutement.

Formule adaptée à des postes peu complexes.