



NRCONSEIL

## RECRUTEMENT

### Modalités

- > La durée moyenne d'un processus de recrutement peut varier entre 1 et 4 mois, en fonction:
  - Du poste en question (statuts, conditions salariales budgétées, expertises spécifiques propres au profil recherché.)
  - Du nombre de critères de sélection attendus par l'entreprise.
  - Des moyens de recherche déployés.
  - Du bassin d'emploi de recherche.
  - Du process interne de recrutement de l'entreprise.

### Objectifs

- > **Assurer une prestation globale** de recrutement pour un profil recherché, de l'analyse du besoin avec le client jusqu'à l'intégration du nouvel embauché.

### Méthodologie

- > **Analyse du besoin :**
  - Analyser la stratégie du recrutement : le contexte, les enjeux, les risques, les contraintes, l'intérêt.
  - Faire la description du poste à pourvoir : profil de poste (missions, responsabilités, compétences clés, environnement du poste, profil du candidat (savoir, savoir-faire, savoir-être, expérience, formation), culture de l'entreprise, propositions salariales.
  - Rédiger l'annonce qui sera validée par le client.
  - Valider la stratégie de recherche de candidatures et le plan média associé.
- Faire le choix de la méthode et des outils d'évaluations.
- > **Déploiement du recrutement :**
  - Diffusion de l'annonce.
  - Réception, analyse et tri de l'ensemble des candidatures.
  - Sélection des candidatures correspondant au poste à pourvoir.



NR CONSEIL

## RECRUTEMENT

### > *Evaluation des candidatures sélectionnées:*

- Analyser les aptitudes, la personnalité, la motivation et le potentiel d'évolution des candidats sélectionnés par rapport au poste à pourvoir.
- Evaluer l'écart entre le profil individuel des candidats sélectionnés et le profil requis sur le poste.
- Effectuer un contrôle de référence pour chaque candidat sélectionné, valider les motifs de départ, valider les réalisations décrites sur leur parcours professionnel.

### > *Création d'une Short-List :*

- Au minimum, 2 candidats correspondant au poste à pourvoir sont présentés au client.
- Un classement des candidats short-listés est réalisé sur demande.

### > *Restitution des résultats :*

- Transmission à l'entreprise d'une synthèse d'évaluation écrite, par candidat short-listé, reprenant ses aptitudes, sa personnalité, ses motivations, ses atouts et ses points de vigilance au regard du poste à pourvoir.
- Débriefing oral pour chaque candidat sélectionné et short-listé : le consultant réalise auprès du candidat un retour complet des résultats de son évaluation.

### > *Clôture du recrutement :*

- Un retour oral, individuel, est réalisé pour chaque candidat ayant été sélectionné, précisant les raisons de la non poursuite de leur candidature. Un courrier de refus est adressé à chaque candidat à la suite de cet entretien oral.
- Un retour écrit (courrier de refus) est adressé à l'ensemble des candidats non retenus ayant postulés.
- Une notification est adressée au candidat retenu sur le poste.
- Nous validons la date d'embauche et nous centralisons l'ensemble des pièces administratives qui constitueront son dossier d'embauche. Ce dossier complet est transmis au service RH de l'entreprise.
- Suivi de la qualité de la prestation pendant la période d'essai : questionnaire de satisfaction pour le client et le candidat.



NRCONSEIL

## RECRUTEMENT

### Moyens

Entretien individuel.  
Questionnaire 360°  
Test de personnalité.  
Mise en situation.

### Conditions de garantie

> **NR Conseil garantit** le renouvellement du recrutement, sans facturation supplémentaire, c'est-à-dire le remplacement du salarié, si celui-ci met fin à son contrat de travail pendant sa période d'essai (renouvellement non inclus).