

CSL Conseil

**Cabinet de chasse de tête et de
conseil RH**

Partenaire des MASTERS 2020



CSL CONSEIL – 98, rue de Sèvres - 75 007 Paris

www.cslconseil.fr - berry@cslconseil.fr

Depuis 2004, CSL CONSEIL a pour objet :

- la recherche et l'évaluation de personnel,
- l'accompagnement et le développement des hommes et des femmes,
- le conseil en ressources humaines.

CSL Conseil souhaite rester une structure conservant une souplesse de fonctionnement et une capacité d'adaptation aux préoccupations de ses clients, qu'elle connaît d'autant mieux qu'elle les accompagne depuis de nombreuses années pour la plupart d'entre eux.

Aujourd'hui, une équipe de consultants, ayant tous une double expérience en entreprise et dans le conseil, animent le cabinet.

Afin de mettre en place des partenariats pertinents, CSL CONSEIL privilégie le caractère « intuitu personae » de la relation avec ses clients. Ainsi le consultant assure lui même la relation commerciale, recueille les besoins, propose des solutions, et supervise la réalisation des missions, lorsqu'un autre consultant intervient.

Votre contact pour le secteur automobile :

Didier BERRY

Tel: 06 77 39 46 80

Email: berry@cslconseil.fr



Cabinet Conseil en Ressources Humaines CSL Conseil recrute, forme et accompagne les Cadres et Dirigeants du secteur Automobile sur l'ensemble de ses environnements

Il est, aujourd'hui, un des rares cabinets de chasse de tête à connaître et travailler avec l'intégralité des secteurs de l'automobile :

- Constructeurs et importateurs pour le VL, bien sûr, mais aussi le PL ou l'agricole
- Distributeurs automobiles multi-marques :
- Réseaux de distribution pièces ou pneumatiques
- Equipementiers 1^{ère} monte ou aftermarket
- Loueurs courte et longue durée :
- Entreprises supports :
Groupements professionnels ou acteurs média

Notre objectif est de créer des ponts entre tous ces secteurs qui se côtoient mais ne se connaissent pas beaucoup alors que de nombreuses compétences peuvent être transférables d'un secteur à l'autre

Nous sommes intervenus sur de nombreuses fonctions :

- Direction Générale
- Directeur de concession/ de succursale – Directeur de plaque
- Directeur Après-vente
- Directeur Marketing, Directeur CRM, chef de produit ou chef de Groupe – Trade marketing – category manager – pricing manager
- Commerce : Directeur commercial – responsable développement réseau - KAM - district manager
- Logistique : Directeur de plateforme, Directeur des achats
- Direction financière
- Direction des Ressources Humaines



ACTIVITES

- Recrutement par approche directe Page 5
- Evaluation / Organisation Page 6
- Nos valeurs Page 7



RECRUTEMENT PAR APPROCHE DIRECTE

Ce type de recherche a pour but l'adéquation entre un candidat et une entreprise à un moment donné de leurs histoires. Elle s'adresse aux cadres supérieurs, managers opérationnels, et aux experts, la plupart du temps en poste.

Pour être menée avec efficacité, une recherche par approche directe doit l'être selon deux axes :

- La recherche et la sélection (ciblage, identification et évaluation) qui nécessite la définition très précise des besoins tant sur le plan technique que sur le plan des caractéristiques de personnalité recherchées,
- L'éveil et le développement de l'intérêt de la personne sélectionnée (vente) par une connaissance approfondie de l'entreprise, de ses perspectives et de sa culture.

Nous mettons un soin particulier à percevoir les besoins et les perspectives de nos clients, afin que nos chargés de recherche transmettent de manière réelle mais attractive la situation aux candidats.

Déroulement type d'une mission :

- Définition du besoin avec l'entreprise et validation,
- Ciblage des entreprises et identification des candidats potentiels,
- Un premier entretien téléphonique est réalisé avec les personnes identifiées,
- Le consultant en charge de la mission reçoit les candidats sélectionnés,
- Lors de ces entretiens le consultant évalue les compétences, expériences et motivations ainsi que les capacités d'intégration dans l'environnement culturel de l'entreprise,
- A l'issue de ces entretiens, le consultant sélectionne un nombre restreint de candidats qu'il présente à l'entreprise,
- Nous vous accompagnons dans le choix final, les éventuelles négociations, et l'intégration du collaborateur,
- Nous nous engageons en vous offrant une garantie de reprise de recherche en cas de rupture de la collaboration.



EVALUATION

L'évaluation n'est pas une fin en soi. C'est un moyen qui permet à l'entreprise de prendre une décision ou de construire un plan d'action. Elle est utilisée dans le cadre d'un recrutement ou d'une mobilité interne (gestion de carrière).

Dans ce cas, l'évaluation vise à :

- projeter la personne dans son nouvel environnement,
- mesurer les écarts de compétences,
- estimer les comportements probables,
- dégager les facteurs clefs de réussite et les points de vigilance,
- élaborer un plan d'accompagnement (formation, tutorat, coaching).

Combien de bons vendeurs sont devenus de piètres chefs de ventes et combien de bons opérationnels sont devenus des Directeurs faiblement performants.

C'est la raison pour laquelle nous construisons avec nos clients un processus d'évaluation et d'accompagnement de prise de poste.

CSL Conseil évalue les compétences et les « savoir-être » du ou des candidats en fonction de référentiels définis avec le client. Une fois défini, plusieurs solutions s'offrent au consultant selon l'environnement. Les savoirs et les savoir-faire peuvent donner lieu à des exercices, et/ou à des mises en situation. Pour les savoir-être, on utilisera souvent un questionnaire de personnalité qui permet d'identifier les ressources mobilisées par le candidat. Il s'agit là d'un bon outil de dialogue que le consultant peut exploiter avec la personne évaluée.

Chaque personne évaluée bénéficie d'une attention permanente, qui permet d'instaurer un réel climat de confiance, et d'un retour sur les épreuves passées.

Dans certains cas, nous accompagnons les collaborateurs recrutés ou ayant validé une mobilité interne par un coaching de prise de fonction. Celui-ci peut prendre des formes variées. Opérationnel et centré sur le métier en partenariat avec d'anciens cadres dirigeants du secteur automobile ou davantage centré sur les soft skills et le management avec un coach associé du cabinet



NOS VALEURS

Nous considérons que nous avons deux *Interlocuteurs* auprès desquels il convient de prendre des engagements, *l'Entreprise* qui nous mandate, et les *hommes et les femmes* que nous rencontrons dans le cadre de nos missions.

Parmi nos engagements :

- Respecter le secret professionnel, et les règles déontologiques de la profession de conseil,
- Des candidats, nous prenons uniquement en compte les critères strictement professionnels en adéquation avec le cahier des charges dûment défini,
- N'accepter que les missions entrant dans nos domaines de compétences,
- Nous interdire d'approcher les collaborateurs de nos sociétés clientes,
- Enfin servir au mieux nos clients dans l'intérêt respectif de toutes les parties impliquées.

Au-delà de nos engagements, la qualité des relations que nous entretenons, la fidélité de nos clients et leurs recommandations sont les manifestations les plus certaines de leurs satisfactions.

Par ailleurs, souhaitant pouvoir mener l'ensemble de nos missions sans discrimination, et promouvoir la diversité, nous nous engageons à :

- Sensibiliser et former nos collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation, l'accompagnement et la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination (sexe, âge, handicap, origine sociale, origine culturelle, ...) et de la diversité,
- Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de nos missions.

