

Evaluation des potentiels et des compétences : AIDE AU RECRUTEMENT

EVALUER



Comment faciliter et fiabiliser une prise de décision dans le cadre d'un processus de recrutement externe ou interne ?

Il paraît essentiel d'évaluer, à partir d'outils adaptés, les compétences, aptitudes, caractéristiques qui correspondent aux exigences et contraintes du poste.

Cette prestation, basée sur une expertise des outils, méthodes et techniques de l'évaluation, a pour objectifs de répondre aux questions, lever les doutes, affiner les hypothèses et les diagnostics réalisés par l'entreprise.

Objectifs

A partir des profils de postes et des profils de candidats, il s'agit de :

- Décliner les missions et activités en termes de compétences et potentiels professionnels précis et évaluables de façon objective.
- Elaborer un programme d'évaluation spécifiquement adapté.
- Formuler des diagnostics et des pronostics en termes d'adéquation au poste, d'atouts et de points de vigilance, et de modalités d'intégration.
- Identifier et classer les candidats par niveau d'adéquation au poste.

Qui est concerné ?

Toute entreprise souhaitant renforcer son processus de sélection de candidats : au démarrage du processus de recrutement ou en phase finale.

Méthodologie et outils

Tests

- Définition des aptitudes, analyse du poste en amont : Indicateur Typologique de Poste
- Tests de personnalité (Sosie, NEO PI-R...)
- Tests d'aptitudes (négociation - NEGO, Inventaire de personnalité des Vendeurs - IPV, tests psychotechniques...)
- Tests d'intelligence émotionnelle (Bar-On)
- Tests de potentiel intellectuel (Evaluation de la pensée critique - CTA, Batterie de Bonnardel, NV7...)
- Questionnaires professionnels spécifiques construits à partir de l'analyse de poste

Les tests sont choisis en fonction du niveau des profils recherchés.

Entretiens approfondis

Modalités de restitution

- Synthèses écrites
- Possibilité d'organiser un entretien tripartite : entreprise, candidats, consultant Management et Humanisme Conseil

Déroulement

Définition / Formalisation d'un profil de compétences et de potentiel

- Définition des critères de sélection : compétences, aptitudes, potentiel intellectuel, caractéristiques personnelles, mode de fonctionnement professionnel, motivations
- Hiérarchisation des critères de sélection : pondération compte tenu des enjeux
- Appui sur les définitions de fonctions existantes en lien avec les ressources humaines, responsables hiérarchiques

Evaluation par tests et entretien

- Tests adaptés spécifiquement aux exigences des postes et scientifiquement validés
- Analyse des résultats avec les candidats en entretien individuel : validation des hypothèses définies au cours du testing
- Elaboration de synthèses écrites à destination de l'entreprise : diagnostic et pronostic en termes d'adéquation au poste, atouts et limites, actions d'accompagnement à mettre en œuvre si nécessaire

Intervenants

Des psychologues du travail et des organisations expérimentés dans le domaine de l'évaluation, maîtrisant les techniques d'évaluation des compétences et des potentiels.

Certifications : Test Sosie, Inventaire du quotient émotionnel de Bar-On, Indicateur de personnalité MBTI, Indicateur de développement Golden (Habilitation requises pour l'utilisation de ces tests)

Contact

MANAGEMENT & HUMANISME CONSEIL

Mohamed Hamadou

Tél : 06 16 26 93 60 - Mail : contact@mh-conseil.com - Site Web : www.mh-conseil.com

MANAGEMENT & HUMANISME CONSEIL

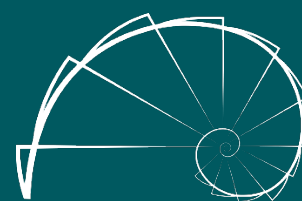
Mohamed Hamadou

3 chemin de Venières - 69540 Irigny

Siret : 448 288 282 00024

Tél : 06 16 26 93 60 • Mail : contact@mh-conseil.com

Site Web : www.mh-conseil.com



MH conseil

ÉVALUER • FORMER • COACHER