

EVALUATION DES CANDIDATS

ELEMENTS DE CONTEXTE

L'évaluation est un outil d'aide à la décision dans le cadre d'un processus de recrutement, pour accompagner une mobilité interne ou une évolution vers des fonctions managériales. L'objectif est de pouvoir porter un pronostic sur l'adaptabilité du candidat à un poste et à un contexte particulier de travail, en se basant sur une analyse de ses motivations et de sa personnalité.

- ⇒ ***Pour LFC Humain, la personnalité et les motivations sont des éléments cruciaux pour une intégration réussie, et permettent de déterminer la probabilité de succès au travail d'un candidat. Ce sont dans le même temps des éléments parfois difficiles à appréhender, car très subjectifs et très liés au contexte du recrutement. Ainsi, l'objectif est ici non pas de trouver la personnalité idéale dans l'absolu, mais bien une personnalité qui corresponde à un poste donné, à un environnement de travail spécifique et propre à chaque entreprise, à chaque service.***

METHODOLOGIE

1. Analyse du contexte, du poste, des attentes de l'entreprise

Cette première étape a pour objectif d'établir une définition précise du poste à pourvoir et du profil recherché avec étude du projet de votre entreprise, de sa stratégie, des enjeux et objectifs, de sa place dans l'environnement économique, des savoir-faire et savoir-être requis.

2. Choix des outils d'évaluation

- Inventaire de personnalité
- Test d'intelligence émotionnelle
- Tests mesurant des aptitudes générales ou spécifiques
- Tests bureautiques
- Tests de langues

Nos tests sont tous issus de l'ECPA et de Central Test et sont exploités par nos consultants certifiés. Ces tests viennent compléter et préciser les informations obtenues en entretien.

3. Mise en œuvre

- Passation des tests
- Entretien approfondi avec le candidat, avec lequel nous allons pouvoir débriefer des tests choisis en fonction du profil recherché et des critères importants du poste.

4. Restitution

Au candidat : ses résultats aux tests lui sont commentés au cours de l'entretien.

A l'entreprise : Nos évaluations donnent lieu à la rédaction d'un document de synthèse mettant en évidence l'adéquation du candidat avec le poste à pourvoir en termes de compétences techniques, de pratiques métier, de motivations et de savoir être. Au regard des critères du poste, un avis argumenté (favorable, réservé, défavorable) vous sera communiqué sur chaque candidat.

DIMENSIONS EVALUEES

Le style relationnel : intégration, affirmation de soi, esprit d'équipe, goût pour les contacts, sens de l'écoute...

Le style managérial : capacité de délégation, confiance en ses collaborateurs, affirmation de soi, ...

Le comportement professionnel : gestion des priorités, capacité à tenir une charge de travail élevée, prise d'initiative, flexibilité, gestion du stress...

Les valeurs/motivations : besoin de s'impliquer, besoin de reconnaissance, besoin de variété, goût pour les défis...

Le mode de pensée : esprit critique, ouverture/curiosité, mode de prise de décision...