

Évaluation des potentiels
et des compétences :
**AIDE AU
RECRUTEMENT**



**Comment contribuer
à 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 et 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,
- de lever les doutes,
- d'affiner les hypothèses et les diagnostics réalisés par l'entreprise.

Personnes concernées

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

Objectifs

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

- de décliner les missions et activités en termes de compétences et de potentiels professionnels précis et évaluable de façon objective,
- d'élaborer un programme d'évaluation spécifiquement adapté,
- de formuler des diagnostics et des pronostics en termes d'adéquation au poste, d'atouts, de points de vigilance et de modalités d'intégration,
- d'identifier et de classer les candidats par niveau d'adéquation au poste.

Méthodologie et outils

Tests

- 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 (Évaluation 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 Métod.

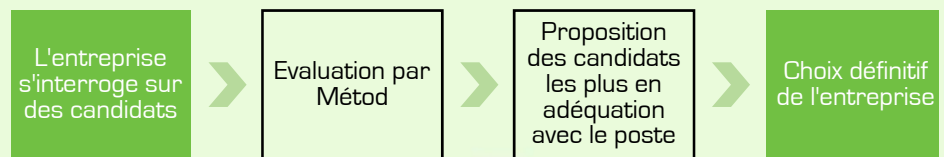
Déroulement

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.

Évaluation par tests et entretien

- Tests adaptés spécifiquement aux exigences des postes et scientifiquement valides.
- Analyse des résultats avec les candidats en entretien individuel : validation des hypothèses définies au cours du testing.
- Élaboration 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 (Habitations requises pour l'utilisation de ces tests).

Contact

Mohamed Hamadou : m.hamadou@metod.org | 04 78 62 39 94

Bureaux