

Recrutement

Recrutement - Evaluations - Bilan Professionnels:

Des techniques exceptionnelles au service de vos décisions importantes...



C'est la loi de l'évolution : Aujourd'hui seules les structures/personnes les plus adaptées et les plus performantes réussissent. Vous êtes et serez toujours en compétition avec d'autres. Aussi, recruter au plus vite les partenaires les plus adaptés et les plus performants pour votre entreprise est primordial. Recruter est un acte déterminant pour l'avenir de votre structure. Recruter (ou évaluer certains membres de votre personnel actuel) est une démarche difficile, coûteuse en temps, stress et argent, où la moindre erreur est très vite lourde de conséquences.

Recruter (démarche à moyen/long terme), consiste à trouver la bonne personne pour le bon poste... Evaluer, consiste à déterminer si le poste actuellement occupé par une personne est celui qui lui correspond le mieux... Cela peut paraître simple, mais... La bonne personne n'est pas forcément la plus diplômée ou la plus expérimentée; mais plutôt celle qui saura dans le temps s'épanouir et évoluer, en mettant efficacement ses compétences au service des performances de votre entreprise.

Forts de leur expérience, P. de Clermont et son équipe maîtrisent tout un ensemble d'outils d'évaluation psychologique rationnel, éprouvé et des plus performants, afin de vous assister dans cette démarche déterminante pour votre activité et son évolution :

PNL O Analyse transactionnelle et scénarios récurrents
Typologies BM Divers profils psycho-socio-typiques Profiling mental
Grapho-psychologie Techniques d'entretien Questionnement d'objectifs
Comportementalisme

Afin de faire dès le départ le bon choix, bénéficiez de notre expérience, conseils, audits et évaluations (sur site ou dans nos locaux) à chaque étape de votre processus de recrutement.

CONCERTATION :

Cette première phase est primordiale; elle permet de définir avec précision vos attentes, d'affiner vos objectifs, et de les traduire en terme de ressources psychologiques, émotionnelles ou physiques nécessaires au candidat. Les profils psychologiques et

Recrutement

méta-profils de votre candidat idéal sont alors créés dans le but de sélectionner les personnes les plus en accord avec votre demande. Le Meta-profil est comme une carte des processus comportementaux et psychologiques d'une personne en fonction d'un contexte donné.

PREPARATION :

Accueil des candidatures spontanées et réévaluation éventuelle de l'annonce.

FILTRE N° 1 :

Etude graphologique et psychologique de l'ensemble des candidatures afin d'éliminer les moins adaptées.

FILTRE N° 2 :

Tests et évaluations préparatoires. Ces tests consistent à établir et confirmer avec exactitude les meta-profils des candidats présélectionnés, et déterminer lesquels sont les plus adaptés aux postes proposés. Il reste en général à la fin de ces tests un nombre restreint de candidats. Ils sont tous, à ce stade, des recrues potentielles.

FILTRE N° 3 :

Entretien d'embauche poussé avec les candidats potentiels, et sélection finale. Remise d'un rapport permettant d'éclairer votre choix.

SUIVI ET ACCOMPAGNEMENT DU CANDIDAT DANS SON POSITIONNEMENT :

A ce stade, alors qu'il est déjà embauché, améliorez ses résultats, son apprentissage et son intégration à l'aide de séances de coaching, de motivation (séances privées ou de groupe) et réévaluations.

Savoir choisir efficacement l'ensemble du personnel et des partenaires en les motivant vers un projet commun est primordial : la réussite de votre structure en dépend !

Parce que votre propre réussite professionnelle passe avant tout par la réussite d'un groupe solidaire orienté vers vos objectifs, utiliser aujourd'hui les outils les plus performants pour obtenir le meilleur de soi et des autres est devenu une nécessité vitale.

En travaillant avec les meilleurs, vous vous donnez dès maintenant les moyens d'avoir une longueur d'avance.