

FICHE AIDE AU RECRUTEMENT

Caractéristiques

Mise à disposition d'outils et méthodologies spécifiques afin de prendre en charge une partie ou l'intégralité du processus d'un recrutement.

Le processus à établir se fait en concertation et validation avec l'entreprise ; il est géré, évalué et piloté par un professionnel psychologue du travail.

Objectifs

- **gagner du temps en confiant son recrutement à des professionnels**
- **garantir le choix du « bon » candidat en restant maître de ses choix**
- formaliser obligatoirement un cahier des charges incontournable qui permet de se poser les questions majeures
- dérouler un processus de recrutement optimisé

Contenu

Phase 1 : analyse du poste

- prise de contact entre l'entreprise et le psychologue chef de projet et rendez-vous sur site
- précision des besoins et attentes ; contexte général de l'entreprise.
- définition d'un référentiel précis du poste (profil, niveau, expérience, fonctions, missions et objectifs, compétences, aptitudes...).
- prise d'information du cadre entreprise (taille, CA, nombre de salariés, organisation globale...).
- validation du cahier des charges de l'action et des actions méthodologiques à mettre en œuvre.
- validation du mode de communication avec l'entreprise
- détermination des délais de l'intervention

Phase 2 : recherche des candidats

- rédaction de l'offre d'emploi et validation par l'entreprise.
- validation du mode de diffusion :
 - mobilisation de nos partenaires de proximité que sont Pôle Emploi et l'APEC
 - presse locale ou spécialisée
 - sites internet spécifiques (Monster, Cadreemploi, Estjob, Cadresonline...) si nécessaire
- diffusion de l'offre, validation avec l'entreprise du bon à tirer
- tri sur CV avec commentaires, repérage et sélection des candidats les plus adaptés
- organisation logistique des tests et entretiens.

Phase 3 : sélection par tests et entretiens

- présentation collective de l'entreprise, du contexte général, du poste
- tests d'évaluation psychotechniques observés, corrigés et évalués par le psychologue : tests préalablement sélectionnés selon le profil du poste parmi les choix suivants : organisation logique, raisonnement mécanique, maîtrise des 3 dimensions de l'espace, résolution de problèmes, attention/vigilance, intelligence pratique, intelligence sociale, personnalité, motivations professionnelles, domaines généraux (maths et français), langues...
- entretien individuel avec les candidats à partir d'une grille élaborée en fonction des critères du poste. Entretien mené par le psychologue avec appui éventuel d'un professionnel du domaine (selon besoin).

Phase 4 : présentation du/des candidat(s)

- élaboration des synthèses écrites (basées sur les résultats des tests et entretien) pour les candidats retenus
- restitution des synthèses à l'entreprise suivant le mode de communication défini au préalable.
- récapitulatif et validation générale avec l'entreprise (téléphone ou sur site).

Méthodologie mise en oeuvre

Tests collectifs et entretiens individuels

Modalités de restitution

- formalisation écrite du cahier des charges
- synthèses écrites restituées à l'entreprise
- bilan global de l'opération : aide à la décision

Avantages pour le client

- possibilité d'accueil auprès d'une structure délocalisée (garantie de neutralité ; commodité pour l'entreprise).
- possibilité d'intervention dans les locaux du client (si nécessaire).
- possibilité d'ajuster les besoins en recrutement avec l'ensemble des méthodologies à disposition.
- adéquation totale (durée, coût, types d'évaluations) entre les besoins de l'entreprise et le processus de recrutement.
- crédibilité des résultats.
- partenariat et suivi de proximité ; vérification de l'intégration des candidats ; vérification et ajustements avec l'entreprise.

Bénéfices pour le client

- adaptation de la méthodologie de recrutement avec les besoins de l'entreprise.
- mobilisation du cercle relationnel de l'AMIFOP (Pôle Emploi, APEC, MEDEF, CCI...).
- l'entreprise peut se décharger d'une partie ou de la totalité du processus de recrutement et concentrer son action sur d'autres activités.
- limitation des risques dans le choix du ou des candidat(s).

Arguments d'autorité :

- 100 % des intervenants sont des psychologues diplômés d'Etat.
- 100 % des intervenants disposent de formations validées aux techniques d'entretien.
- tests utilisés homologués et validés scientifiquement.
- possibilité d'intégrer des évaluations complémentaires menées par des professionnels de domaine (commercial, techniques industrielles, tertiaire...).
- respect de la législation et de la déontologie.
- Charte Qualité Lorraine du bilan de compétences
- Formation régulière des consultants.
- Interventions et Reconnaissance auprès d'entreprises (liste de références sur demande).