EVALUATIONS DU SAVOIR-ÊTRE

⇒ Présélection dans une démarche de recrutement :

Le choix des candidats, lors des recrutements, est souvent un moment de stress et de doute pour les chefs d'entreprise ou les services RH, d'autant plus avec des candidatures internes.
Afin de limiter cette situation parfois délicate, **LEOTECH Formation** propose des évaluations alliant neutralité et bienveillance.

Ces évaluations du savoir-être sont individuelles, leur durée est de 1 à 2 heures, elles portent sur plusieurs domaines de compétences non-techniques, selon le public évalué (opérateur, technicien, ou responsable de maintenance ou production). Par exemple :

- Organisation personnelle Gestion du temps et des priorités
- Résolution de problèmes et amélioration continue
- Travail en équipe
- Adaptabilité, Esprit critique, Prise de décision
- Attitude face aux tensions / conflits
- Gestion du stress
- etc...

La démarche de LEOTECH Formation consiste, pour chaque domaine, de poser des questions ouvertes. Elles permettent de laisser s'exprimer spontanément le candidat, lui permettre de présenter des faits, d'échanger sur son expérience…
L'évaluation au fur et à mesure des réponses données, permet d'établir un niveau de compétence du domaine.

- **Une question « grand angle »** :

Question ouverte sur une situation vécue : l'expliquer, la comprendre, faire état des causes, des conséquences retenues …

- **Deux questions « zoom »** :

Questions pour affiner le degré de compétence.

Un degré de compétence est donné au candidat de 1 à 5 pour chaque question :

- 1 = Compétence novice
- 2 = Compétence débutant
- 3 = Compétence intermédiaire
- 4 = Compétence efficace
- 5 = Compétence expert

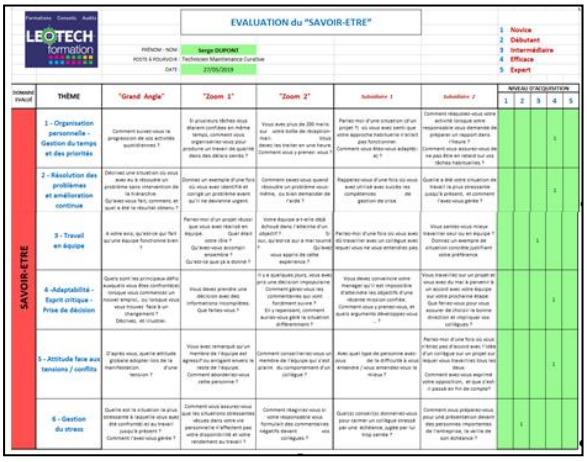
Exemple d'évaluation sur le thème de la "Gestion du Temps" :

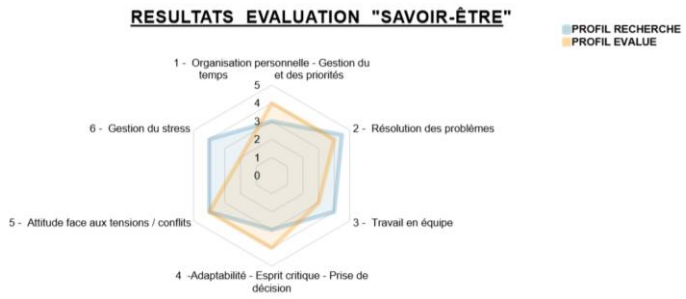
Question « grand angle » :
Votre responsable vous donne trop de tâches à accomplir. Que faire ?

Question Zoom 1 : Comment suivez-vous la progression de vos activités ?

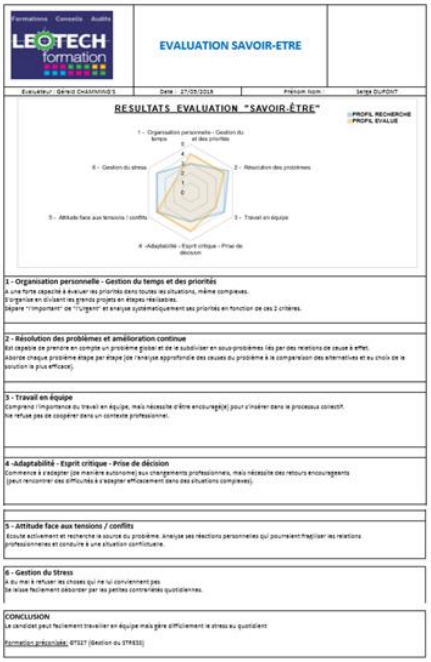
Question Zoom 2 : Vous avez plus de 200 mails sur votre boîte-mail, vous devez les traiter en une heure. Comment vous y prenez-vous ?

⇒ Documentation :





Un compte rendu individuel est réalisé sous forme d'un graphique radar pour représenter le profil du candidat, qui pourra être comparé avec le graphique radar du profil recherché.



Des observations complémentaires seront apportées dans ce compte rendu, concernant des aspects complémentaires plus personnels : écoute, sens des responsabilités, communication, relationnel, motivation, créativité-innovation …
qui auront été détectés dans les réponses du candidat.

Nous pourrons également vous **orienter vers des formations** pour combler les éventuels manques de certains candidats aux postes identifiés.