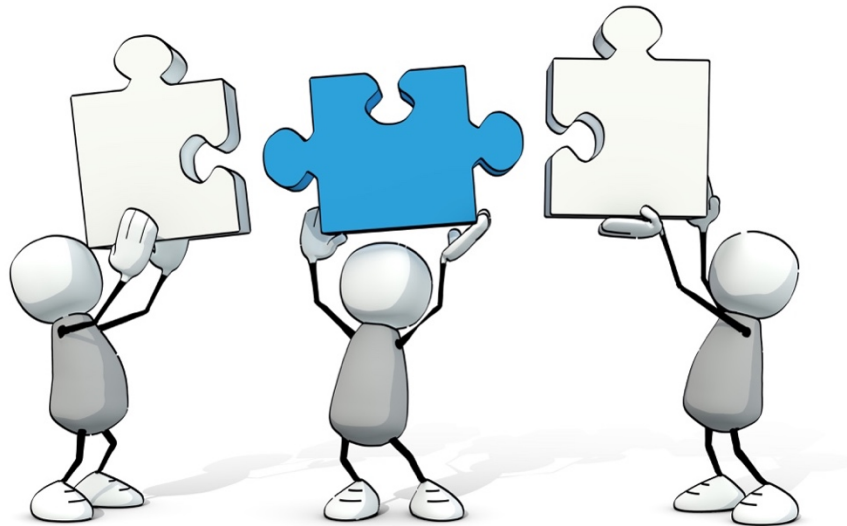


- **PUBLICS** : Candidats internes ou externes



- **PRESTATION DE CONSEIL** :

Parce que chaque organisation est différente nous prenons le temps d'analyser votre écosystème :

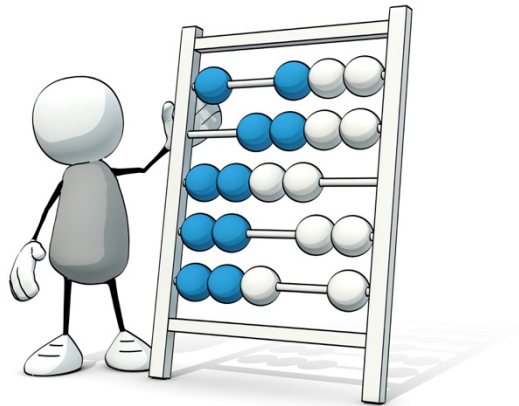
- L'environnement humain du poste est étudié pour valider l'adéquation entre le profil du candidat et celui de son manager et de l'équipe.
- Notre référentiel de compétences permet de construire la fiche de poste et d'évaluer concrètement les compétences comportementales et techniques nécessaires à court et à moyen terme.
- Le poste est étudié aux vues de la gestion du stress inhérente à l'activité pour préserver une performance durable.

Parce que notre processus d'évaluation est soumis aux règles de la RSE :

- Vous avez une image d'entreprise soucieuse des personnes évaluées. Le candidat, respecté en tant que personne, ne se sent jamais jugé.
- Notre approche gagnant-gagnant permet que tout candidat, retenu ou non, retire un bénéfice de l'entretien. Les résultats de son questionnaire EPA et de son profil Talent lui sont remis.
- En échangeant autour des résultats apportés par le questionnaire EPA, nous évitons les tentatives de « séduction » mutuelle pour aller vers l'essentiel : l'adéquation du poste vis à vis du candidat.

● ATOUTS :

- **Jouer carte sur table** : Le candidat bénéficie du retour du Praticien sur son profil lors de l'entretien. C'est l'occasion de comprendre comment il fonctionne et les points à améliorer pour satisfaire au poste.
- **Parler de développement** : de plus en plus les candidats se projettent dans l'avenir professionnel. L'échange autour des résultats du questionnaire rationalise la démarche et apporte des éléments factuels pour valider une évolution avec son plan de développement.



● RAPPORT REMIS A L'ENTREPRISE :

Le rapport porte sur le talent du candidat et son comportement hors pression et sous pression. Des points d'alerte sont spécifiés pour une bonne intégration et une évolution professionnelle réussie.

Le rapport apporte à l'entreprise une vision claire sur les compétences que le candidat pourra mettre en œuvre pour satisfaire sa nouvelle activité au niveau de :

- Son mode de management
- Son mode de communication
- Son mode de gestion des projets
- Son mode de créativité
- Son style commercial
- Sa relation à l'autorité
- Sa gestion de l'autonomie
- Sa capacité d'organisation et de méthode

Recrutez le collaborateur en accord avec votre entreprise