

L'ASSESSMENT - C'RRH

L'alliance de deux expertises



C'RRH

Conseil et formation

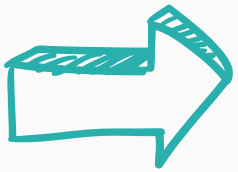


ASSESSFIRST
HELP YOUR PEOPLE SPARKLE

Motifs de recours à l'assessment



- Est-ce le bon candidat ?
- Sa personnalité correspond-elle à nos attentes, au poste ?
- Quelles sont ses motivations profondes ?
- Va t-il matcher avec son manager, avec l'équipe ?
- Comment évaluer de façon objective les soft skills ?



Besoin d'un outil d'aide à la décision

Bénéfices Entreprises

- Mesurer le **potentiel**
- Connaître l'**adéquation** du profil avec le poste
- Identifier les écarts
- Définir les axes de travail
- Objectiver l'évaluation des **soft skills** en éliminant les biais cognitifs

Bénéfices Candidats / Collaborateurs

- Améliorer la connaissance de ses soft skills
- Pouvoir **échanger objectivement** sur sa personnalité, ses motivations
- Connaître ses **points forts et axes d'amélioration** selon les caractéristiques du poste

Cas d'utilisation de l'assessment

- Pré-sélection de candidats lors de recrutements en masse
- Recrutements misant avant tout sur la personnalité
- Recrutements sans CV
- Evaluation des candidats en short-list

Recrutement

Gestion de carrières

- Identification des compétences en interne pour des besoins futurs
- Accompagnement de collaborateurs dans leurs souhaits d'évolution
- Evaluation des candidats internes lors de recrutements

Assessment - C'RRH

Le déroulement de l'assessment sera adapté à votre besoin.

Exemple



Recrutement avec l'étude de deux candidats finalistes

- 1 Définition des attentes de l'entreprise sur le poste (RH et/ou manager)
- 2 Définition du modèle prédictif AssessFirst
- 3 Envoi du lien AssessFirst aux deux candidats
- 4 Passage des 3 questionnaires (Shape, Drive, Brain). Les candidats ont immédiatement accès à une synthèse
- 5 Analyse des questionnaires par C'RRH avec pour référence le modèle prédictif
- 6 Entretien avec chacun des deux candidats pour restituer et échanger sur les résultats
- 7 Rédaction d'une synthèse avec les préconisations
- 8 Synthèse orale avec le(s) commanditaire(s) en complément de la synthèse écrite

Focus sur AssessFirst

3 Questionnaires

- Evaluation de la personnalité sur le modèle des BIG 5.
- 20 traits analysés pour prédire les comportements naturels, en situation normale ou en situation de stress du candidat.

SHAPE

DRIVE

- Evaluation des motivations.
- Identification des situations facilitant l'implication ou pouvant démotiver le candidat.

- Evaluation des capacités cognitives.
- Mesure de la capacité de raisonnement et du style d'apprentissage du candidat.

BRAIN

La Valeur Ajoutée

Expérience Recruteur



- Recrutement prédictif grâce à l'IA
- Outil dynamique et riche de contenus, d'analyse
- Une seule passation, trois questionnaires
- En évolution permanente

Expérience Candidat

- Passation en ligne, agréable, rapide
- Restitution instantanée
- Résultats appartenant au candidat avec possibilité de les partager

Pour organiser un assessment,
contactez-moi



Corinne Lusetti



corinne.lusettiroger@gmail.com



06 12 77 09 95