

MASTER 2

DROIT ET SCIENCES DU TRAVAIL EUROPEEN

Epreuve d'UE2 : Gestion des ressources humaines
(Cours de Monsieur MIGNONAC)

Vendredi 11 Janvier 2013

- I - Sujet de 5 heures : de 13 h 30 à 18 h 30
- II - Sujet de 2 heures : de 13 h 30 à 15 h 30

Vous traiterez :

- I - le sujet de 5 heures : (pages 1 à 8)

OU

- II - le sujet de 2 heures : (pages 9 à 13)

dans le temps imparti à chaque sujet et indiquerez le sujet traité

**Ce choix doit être conforme à votre fiche d'inscription
aux épreuves d'examen**

Aucun document n'est autorisé pendant l'épreuve

Master Droit et Sciences du Travail Européen

Gestion des Ressources Humaines

I - DUREE DE L'EPREUVE : 5 heures

Traitez les deux cas suivants

Cas 1

Étudiante de dernière année à l'Université du Québec à Montréal (UQAM), Marie Lalonde avait passé plusieurs entretiens d'embauche. Elle faisait partie des meilleurs étudiants de sa classe, participait activement à nombre d'activités parascolaires et avait mérité le respect de ses professeurs. Chaque société qui l'avait reçue en entrevue lui avait fait des propositions. Après mûre réflexion, elle décida finalement d'accepter l'offre d'une multinationale, Produits universels. Le salaire proposé (50 000 \$) et les avantages étaient excellents, et il semblait y avoir des possibilités intéressantes de promotion.

Marie prit son poste quelques semaines après l'obtention de son diplôme et maîtrisa très rapidement ses tâches et responsabilités. À plusieurs occasions, on lui demanda de prolonger sa journée de travail, car les délais de remise de certains rapports étaient serrés. Elle acceptait sans hésiter même si, en tant que cadre en forfait jours, elle n'était pas rémunérée pour ses heures supplémentaires. De plus, elle rapportait assez souvent du travail chez elle pour travailler sur son ordinateur et pousser plus loin certaines analyses. Elle venait même parfois au bureau pendant les week-ends pour faire le point sur l'avancement de ses projets ou simplement pour se mettre à jour dans la montagne de courrier accumulé.

L'occasion se présenta pour son directeur de lui confier une tâche relativement difficile. Apparemment, une usine située au Costa Rica connaissait des problèmes de production. La qualité de l'un des produits était très douteuse, et les rapports obtenus sur cette question étaient assez déroutants. On demanda à Marie de faire partie de l'équipe chargée de se pencher sur la question de la qualité et des rapports. L'usine était située près de ses sources de matières premières, en plein cœur de la jungle ; aussi, pendant trois semaines, l'équipe envoyée sur place dut-elle s'accommoder de conditions de séjour difficiles. Elle parvint cependant, au cours de cette période, à trouver l'origine du problème, à corriger la situation et à améliorer les procédures d'élaboration des rapports.

Le chef d'équipe, un ingénieur qualité, fit parvenir la note suivante au directeur de Marie : « Je tenais à vous informer de l'excellent travail effectué par Marie Lalonde lors de notre séjour au Costa Rica. Ses suggestions et ses idées à l'égard des procédures d'élaboration des rapports ont été précieuses. Sans son aide, nous aurions sans doute dû rester trois semaines de plus et, personnellement, j'en avais plus qu'assez des moustiques ! Merci de nous l'avoir envoyée. » Produits universels, comme la plupart des entreprises, possède un système d'évaluation annuelle de la performance des salariés. Comme Marie venait de passer un peu plus de 12 mois au sein de la société, le temps de son évaluation était venu. Lorsqu'elle entra dans le bureau de son directeur, elle était nerveuse, car c'était sa première évaluation et elle ne savait à quoi s'attendre. Une fois la porte fermée, ils échangèrent quelques plaisanteries pour détendre l'atmosphère, et Robert entra dans le vif du sujet.

Robert – Comme je vous l'ai dit la semaine dernière, Marie, cette rencontre va me permettre de vous faire part de mon appréciation de votre travail. En outre, vous n'êtes pas sans savoir que performance et rémunération vont de pair. Comme la philosophie de notre société est de récompenser les éléments performants, nous abordons ces évaluations avec beaucoup de sérieux. J'ai consacré pas mal de temps à penser à votre performance au cours de l'année écoulée mais, avant de commencer, j'aimerais connaître vos impressions sur Produits universels, sur vos tâches, ainsi que sur moi en tant que directeur.

Marie – Sincèrement, Robert, je n'ai pas à me plaindre. Tout ce qui concerne Produits universels et mon poste correspond à ce qu'on m'avait présenté. J'aime beaucoup travailler ici. Le personnel est très obligeant et, dans mon équipe, l'atmosphère est agréable. Mon poste

offre amplement de défis à relever. Je sens qu'on m'apprécie et j'ai l'impression d'avoir un rôle à jouer. Vous-même, vous vous êtes montré patient et prévenant à mon égard. Dès mon arrivée, vous m'avez permis de m'engager pleinement et vous avez bien accueilli mes opinions. J'ai beaucoup appris avec vous et je vous en remercie. Donc, en résumé, je suis heureuse d'être ici.

Robert – Parfait, Marie, j'espérais vous entendre dire tout cela parce que, de mon point de vue, la plupart des personnes avec qui vous travaillez ressentent la même chose. Mais avant d'aborder la dimension qualitative de cette évaluation, permettez-moi d'examiner avec vous la dimension quantitative. Comme vous le savez, le classement va de la note 1, la plus basse, à la note 5, la plus élevée. Examinons chaque catégorie, et je vous donnerai des détails sur mon raisonnement pour chacune d'entre elles.

Robert commença par la catégorie I (quantité de travail) et finit par la catégorie X (travail en équipe). Il accorda à Marie, selon la catégorie, la note 4 ou 5. En fait, elle n'obtint que deux fois la note 4, et Robert lui expliqua que cela était normal et correspondait à des domaines qui requéraient une certaine amélioration de la part de la majorité des salariés.

Robert – Comme vous pouvez le voir, je suis très satisfait de votre performance. Vous avez reçu les notes les plus élevées jamais accordées à l'un de mes subordonnés. Votre attitude, votre motivation et votre contribution sont des plus appréciées. L'équipe en mission au Costa Rica n'a eu que des louanges à votre égard, et la directrice de l'usine m'a confié que personne avant vous n'avait pu lui expliquer aussi bien les procédures d'établissement des rapports. Devant une telle performance de votre part, que je qualifierais d'épatante, je suis ravi de vous accorder dès aujourd'hui une augmentation de 10 % !

Marie (bouche bée et les yeux brillants) – Robert, franchement, je n'en reviens pas ! Je ne sais pas quoi dire... je vous remercie beaucoup. J'espère pouvoir mériter votre confiance et continuer à faire un aussi bon travail. Merci, vraiment, merci !

Marie prit congé de Robert, le remercia encore vivement et sortit de son bureau avec un large sourire. Elle était aux anges. Non seulement l'évaluation de sa performance lui avait paru des plus cordiales, mais ses notes étaient remarquables, et l'augmentation de salaire la satisfaisait pleinement. Elle savait pertinemment, pour en avoir discuté avec des collègues, que Produits universels n'accordait en moyenne que des augmentations de 5 %. Elle s'était préparée à se satisfaire de cela, ou peut-être d'un 6 % ou 7 %, mais 10 % !... Super ! Incroyable ! En se rendant à son bureau, elle croisa Suzanne, une collègue.

Suzanne – Eh ! Marie ? Perdue dans tes pensées ? T'as l'air en forme ! On dirait que tu as eu des bonnes nouvelles. Quoi de neuf ? Suzanne Gauthier, récemment engagée, travaillait également avec Robert. Elle aussi était diplômée de l'UQAM, de la promotion qui avait suivi celle de Marie. Elle avait été une étudiante brillante, parmi les meilleurs, autant dans ses études que dans les activités parascolaires. Ses professeurs l'avaient chaudement recommandée.

Marie – Oh ! Excuse-moi, Suzanne. Je pensais à Produits universels et aux chances de promotion qu'on nous offre ici.

Suzanne – Oui, c'est vraiment magn...

Marie – Et j'arrive de ma première évaluation de performance. Il n'y a vraiment pas de quoi fouetter un chat ! En fait, ça m'a vraiment remonté le moral, j'ai trouvé ça stimulant. J'ai

obtenu un très bon classement et je suis impatiente de recommencer l'an prochain ! On a de la chance de travailler ici.

Suzanne – Tu peux le dire. J'étais sidérée qu'ils m'engagent dès la fin de mes études et surtout à un tel salaire. Entre toi et moi... je commence à 55 000 \$! Non mais, t'imagines ! Je n'en croyais pas mes oreilles !... Marie ? Marie, où vas-tu ? Marie, pourquoi me dis-tu que c'est injuste ?... Marie...

Question

Utilisez les théories de la motivation pour expliquer les différentes parties de ce scénario.

[Barème : 7 points]

Cas 2

Stagiaire en Ressources Humaines dans un cabinet de conseil en management, vous avez notamment pour mission de poursuivre un recrutement pour le compte du cabinet dans lequel vous travaillez. Les dirigeants du cabinet ont passé l'annonce suivante :

Cabinet de conseil en management d'envergure internationale recherche **un/une assistant(e) bilingue polyvalent(e)** qui sera au cœur du fonctionnement de l'entité basée en France. Il/Elle aura des missions dans deux principaux domaines :

- 1) le secrétariat de Direction : prise de rendez-vous, gestion des déplacements, filtrage des appels, réception et tri du courrier, préparation d'événements, rédactions de documents commerciaux (plaquettes, documentations), rédaction de courriers, établissement des devis et factures, élaboration et suivi de tableaux de facturation, suivi des règlements clients et fournisseurs, préparation des pièces comptables, calcul, établissement de la déclaration de TVA, etc. ;
- 2) la gestion administrative des ressources humaines : contrôle des bulletins de salaire, virement des paies des autres assistantes, contrôle des contrats de sous-traitance.

Ce poste requiert :

- le bilinguisme anglais/français ;
- une excellente maîtrise des outils informatiques ;
- une aisance d'expression orale et écrite ;
- une bonne gestion des priorités.

Type de contrat : CDI / Localisation : 75016 Paris / Salaire : 27 000 € (selon expérience)

Les dirigeants ont présélectionné plusieurs CV mais souhaitent que les candidats passent des tests de sélection afin de s'assurer que « l'élu(e) » saura travailler avec de fortes personnalités, les consultants seniors, souvent placés en situation de concurrence et pressés par le temps. Ils veulent également être sûrs des capacités d'expression du candidat ayant été échaudés par la qualité de l'orthographe de plusieurs jeunes secrétaires.

Questions

- 1) Vous êtes chargé(e) du choix des tests. Identifiez parmi les quatre tests présentés ci-après celui ou ceux qui permettrai(en)t de répondre aux attentes exprimées par les dirigeants du cabinet. Vos réponses doivent être claires, argumentées, et mobiliser les notions et le vocabulaire technique vus en cours.

[Barème : 10 points]

- 2) Si vous aviez la possibilité de rajouter un test à celui ou ceux que vous avez déjà choisi(s), quel serait-il ? Pourquoi ?

[Barème : 3 points]

Test 1 : IRMR3 – Inventaire des intérêts professionnels de Rothwell-Miller

Basé sur la typologie de Holland, l'IRMR3 a pour objectif d'investiguer les intérêts fondamentaux des personnes. Il s'agit, pour la personne, de classer une série de métiers par préférence sans tenir compte de la rémunération ni de ses possibilités de réussite. Chacun des métiers représente une catégorie d'intérêts spécifiques qui composent les 6 types généraux : Réaliste, Investigateur, Artistique, Social, Entreprenant, Conventionnel (cf. encadré ci-dessous).

La typologie de Holland : RIASEC

- **Réaliste** : attiré par des métiers à forte composante manuelle et technique.
- **Investigateur** : privilégie les activités d'observation et d'analyse, les problèmes à résoudre, et apprécie les environnements stimulant intellectuellement.
- **Artistique** : attiré par des activités favorisant l'expression de son imagination et sa créativité.
- **Social** : altruiste, sociable, accordant une grande place aux sentiments des autres.
- **Entreprenant** : aime imposer ses idées, influencer autrui et cherche à occuper une place de leadership.
- **Conventionnel** : plutôt organisé, recherche les milieux stables et structurés dans lesquels il s'adapte bien.

Les résultats donnent lieu à un rapport permettant de visualiser rapidement les intérêts de la personne. Il se compose de deux parties :

Une partie destinée à la personne évaluée comprenant :

- Une méthodologie pour lire et interpréter les résultats ;
- Un 1er profil correspondant aux 6 types généraux du modèle de Holland ;
- Un 2ème profil qui précise le 1er profil en s'appuyant sur 12 intérêts professionnels spécifiques ;
- La définition des 6 types généraux et des 12 intérêts spécifiques ;
- Des exemples de métiers pour chacun des intérêts spécifiques.

L'autre partie destinée au professionnel comprend :

- Les deux profils d'intérêts (6 types généraux ; 12 intérêts professionnels spécifiques) ;
- Les indices de Consistance (cohérence et homogénéité des intérêts) et de Différenciation (degré de hiérarchisation des intérêts) ;
- Le détail de la cotation des différents métiers.

Les résultats peuvent être analysés sous deux angles :

- Le profil intra-individuel : hiérarchie des intérêts exprimés par la personne ;
- Le profil inter-individuel : comparaison des résultats de la personne avec ceux de la population de référence.

Passation :	Individuelle ou collective
Tps passation :	Temps libre (15 minutes en moyenne)
Correction :	Instantanée en ligne, 5 minutes pour la grille de saisie informatisée
Étalonnage :	Normes 2011 - Groupes scolaires et professionnels (lycéens, collégiens, adultes tout-venant en contexte de bilan)

Test 2 : BUR – Batterie de tests pour emplois de bureau

Le test BUR permet de mesurer les aptitudes, connaissances et compétences techniques indispensables aux emplois administratifs.

Cette batterie comprend 8 épreuves : calcul, orthographe, attention, classement alphabétique, classement 3 éléments, classement assurances, secrétariat, résumé. Par exemple :

Vous trouverez ci-dessous un exemple de test de bureau comme peuvent en rencontrer les candidats à des fonctions administratives. Il s'agit de comparer les deux séries de signes (composées de chiffres et de lettres) de chaque ligne et de vérifier qu'ils sont identiques. L'exercice peut sembler tout simple, mais le temps imparti, très court, en fait une épreuve moins évidente qu'il n'y paraît : généralement, on ne dispose pas de plus de deux minutes pour vérifier une cinquantaine de paires !

AB43F54
123BC332U
543U76T
678A5
444446443444
TR334D44
451D
658796L
FX435DL56
G67H453FD28T5
GF667JH765L9
KJ87YH6554
XJS675
0142879265

AB43F54
123BC323U
543V76T
678A5
444464443444
TR334D44
451D
657896L
FX435LD56
G67H453FD28T5
GF667JH765L9
KJ87YH5654
XJS665
0142879265

Le BUR comporte plusieurs exercices de classement.

● *Classement alphabétique*

Voilà une liste de noms de famille classés par ordre alphabétique.

Abbel, André, Belin, Bolon,
Bertrand, Bertren, Davant,
Debussy, Dervernois,
Duquesne, Dusapin, Duvernoit,
Furtenber, Hugonel, Molière,
Vatelle,
Il faut y insérer 20 noms supplémentaires dont voici la liste.
Bertrent, Debussi, Hugonelle,
Vattel, Furstanber, Abel,
Bollon, Baulond, Davand,
Davent, Duquennes,
Duquesne, Maulière, Vatelle,

Hugonnelle, Belain, Mollière,
Davend, Abbelle, Duvernois.

● *Classement à critères multiples*

Dans cet exercice, il s'agit de classer un fichier par ordre alphabétique en prenant en compte trois critères différents, par exemple : noms d'entreprises, leur secteur d'activité et leur adresse.

● *Classement « Assurance »*
Ce test consiste à cocher dans une liste de polices d'assurance celles qui répondent à trois critères définis (la date de souscription, la nature des garanties et le montant de la police).

Cette batterie peut être proposée dans tous les processus de recrutement ou de sélection professionnelle des employés de bureau et des secrétaires, dans les domaines du commerce, de l'industrie et de l'administration.

Passation :	Individuelle ou collective
Tps passation :	60 minutes
Correction :	3 à 5 minutes
Étalonnage :	Employés de bureau

Test 3 : Flash graphologique

Sophie Lantroppe, Graphologue-Conseil, diplômée de la Société Française de Graphologie en 1992 et du Groupement des Graphologues Conseils de France, propose ses services de « Flash graphologique ». Ce descriptif concis se présente sous forme de points forts, points faibles et conclusions. Il mesure l'adéquation d'un candidat à un poste.

L'employeur doit fournir un descriptif précis du poste à pourvoir et pour chaque candidat :

- une lettre manuscrite originale, datée et signée
- un curriculum vitae (âge, sexe, formation, expérience)

Exemple de Flash graphologique

Un candidat motivé par l'envie de prouver ses compétences, d'être à la hauteur de la confiance qu'on lui accorde, soutenu dans sa démarche par une personnalité sérieuse, structurée et volontaire.

C'est un homme qui réfléchit en étant concentré et consciencieux, s'attache à approfondir son analyse des dossiers, vérifie dans le détail les informations qu'il transmet à ses interlocuteurs, perfectionniste et soucieux de fournir un service de qualité. Il est rigoureux et précis dans ses approches sur le terrain, observe les problématiques avec attention, s'appuie sur des connaissances techniques qui étayent ses raisonnements, ne manque pas de perspicacité dans ses jugements sachant qu'il a besoin de maîtriser les choses pour bien faire, de se sentir soutenu par des éléments concrets et justifiés pour argumenter et être convaincant dans le cadre d'une discussion. Il est organisé et régulier face à sa charge de travail, cerne les situations en étant exigeant, a très envie de bien faire, on pourrait toutefois le souhaiter plus souple, plus disponible et moins tendu, son aisance est à affiner sur le plan relationnel, il appréhende encore, craint de se tromper, mais il possède le sens de l'effort, un tempérament persévérant qui l'aide à surmonter ses appréhensions et une curiosité qui ne demande qu'à s'épanouir.

En d'autres termes, un jeune homme qui a encore besoin de gagner en confiance pour être plus mobile dans sa réflexion, dans ses initiatives, être moins en forçage mais qui a envie de progresser, présentant des atouts en termes de capacité d'analyse, de ténacité et de méthode pour donner satisfaction à une fonction de consultant junior. En tous les cas, des missions concrètes, des objectifs bien définis associés à l'encadrement d'une hiérarchie stimulante lui permettent de donner le meilleur de lui-même et de s'intégrer en étant investi et concerné par ses responsabilités.

	Sans objet	--	-	- +	+	++
Organisation, rigueur						
Dynamisme						
Persévérance, sens du suivi						
Sens d'initiative						
Sens du concret						
Autonomie						
Aptitudes commerciales						
Aptitudes administratives						

Sophie Lantroppe intervient depuis 15 ans dans le cadre de missions de recrutements pour les entreprises et les cabinets de recrutement.

Exemples de référence: Bnp Paribas, Crédit Agricole SA, Atis Real-Auguste-Thouard et Associés, Euroclimat, Laboratoires Théraxem, Française des Jeux, Reel, Team Créatif, Anaxis, Cabinet ORH, Axxess, Sogenor Sélection, etc.

Test 4 : Inventaire ALTER EGO

L'inventaire ALTER EGO évalue les traits et facteurs de personnalité issus de la théorie des "Big Five", modèle aujourd'hui reconnu comme universel pour décrire les dimensions de la personnalité. Les 5 composantes (10 traits spécifiques) de personnalité mises en évidence, Energie (Dynamisme, Dominance), Amabilité (Coopération, Attitude amicale), Caractère consciencieux (Persévérance, Meticulosité), Stabilité Emotionnelle (Contrôle des émotions, Contrôle des impulsions) et Ouverture d'esprit (Ouverture à la culture, Ouverture à l'expérience), sont déclinées en 10 traits spécifiques qui permettent d'affiner l'analyse du profil.

L'énergie est associée au dynamisme, à l'activité et à l'aspect dominateur. L'amabilité mesure la capacité à coopérer, la cordialité, l'altruisme, la générosité et l'empathie. Le caractère consciencieux fait référence au caractère ordonné, méticuleux, précis et persévérant. La stabilité émotionnelle se réfère au contrôle de l'émotion, des impulsions dans des situations critiques. L'ouverture d'esprit caractérise des personnes intéressées par les choses et les expériences nouvelles, ouvertes à la nouveauté.

Ce test est constitué de 132 questions, soit 24 questions pour chacune des 5 dimensions (chaque dimension comprenant 2 échelles de 12 questions) plus une échelle de désirabilité sociale, c'est-à-dire de tendance à donner de soi une image "faussée".

Exemple de questions

[À chaque question, le répondant a 5 possibilités de réponse (de 1 « tout à fait faux » à 5 « tout à fait vrai »)]

J'ai le sentiment d'être une personne active et forte.

Lorsque quelqu'un me fait part de ses ennuis, j'ai tendance à trop m'impliquer.

Je ne me soucie pas particulièrement des conséquences que mes actes peuvent avoir sur les autres.

Il ne m'arrive pas souvent de me sentir tendu.

Lorsque les gens ont besoin de mon aide, je le comprends.

En général, j'ai tendance à m'imposer plutôt qu'à céder.

Je suis plutôt susceptible.

Il n'est pas nécessaire de se comporter de façon cordiale avec tout le monde.

Il est rare que quelque chose ou quelqu'un me fasse perdre patience.

J'aime bien me mêler aux gens.

J'ai tendance à prendre des décisions rapidement.

Je ne pense pas être quelqu'un d'anxieux.

Face aux malheurs de mes amis, il m'arrive de ne pas savoir comment me comporter.

...

Le profil de personnalité obtenu est facile à lire et il est enrichi par des indices complémentaires qui permettent de se faire une idée des stratégies de réponses du sujet. L'interprétation de ces indices, combinés aux éléments du profil, fournit des indications supplémentaires sur l'image de soi, la coopération, la structure de personnalité du sujet. ALTER EGO a fait l'objet d'études statistiques en France et en Italie et dispose de bonnes qualités psychométriques (disponibles dans le manuel). Le manuel très complet propose, en outre, une aide à l'interprétation détaillée, des conseils de restitution, et des études de cas commentées.

Passation :	Individuelle ou collective
Tps passation :	20 à 30 minutes
Correction :	Feuille autoscorable, informatisée (CD-Rom) ou aux ECPA
Etalonnage :	Lycéens, jeunes adultes en sélection, adultes en bilan, adultes en recrutement dans différents contextes, étudiants

Aucun document n'est autorisé pendant l'épreuve

Master Droit et Sciences du Travail Européen

Gestion des Ressources Humaines

II - DUREE DE L'EPREUVE : 2 heures

Stagiaire en Ressources Humaines dans un cabinet de conseil en management, vous avez notamment pour mission de poursuivre un recrutement pour le compte du cabinet dans lequel vous travaillez. Les dirigeants du cabinet ont passé l'annonce suivante :

Cabinet de conseil en management d'envergure internationale recherche **un/une assistant(e) bilingue polyvalent(e)** qui sera au cœur du fonctionnement de l'entité basée en France.

Il/Elle aura des missions dans deux principaux domaines :

- 1) le secrétariat de Direction : prise de rendez-vous, gestion des déplacements, filtrage des appels, réception et tri du courrier, préparation d'événements, rédactions de documents commerciaux (plaquettes, documentations), rédaction de courriers, établissement des devis et factures, élaboration et suivi de tableaux de facturation, suivi des règlements clients et fournisseurs, préparation des pièces comptables, calcul, établissement de la déclaration de TVA, etc. ;
- 2) la gestion administrative des ressources humaines : contrôle des bulletins de salaire, virement des paies des autres assistantes, contrôle des contrats de sous-traitance.

Ce poste requiert :

- le bilinguisme anglais/français ;
- une excellente maîtrise des outils informatiques ;
- une aisance d'expression orale et écrite ;
- une bonne gestion des priorités.

Type de contrat : CDI / Localisation : 75016 Paris / Salaire : 27 000 € (selon expérience)

Les dirigeants ont présélectionné plusieurs CV mais souhaitent que les candidats passent des tests de sélection afin de s'assurer que « l'élu(e) » saura travailler avec de fortes personnalités, les consultants seniors, souvent placés en situation de concurrence et pressés par le temps. Ils veulent également être sûrs des capacités d'expression du candidat ayant été échaudés par la qualité de l'orthographe de plusieurs jeunes secrétaires.

Questions

- 1) Vous êtes chargé(e) du choix des tests. Identifiez parmi les quatre tests présentés ci-après celui ou ceux qui permettrai(en)t de répondre aux attentes exprimées par les dirigeants du cabinet. Vos réponses doivent être claires, argumentées, et mobiliser les notions et le vocabulaire technique vus en cours.

[Barème : 15 points]

- 2) Si vous aviez la possibilité de rajouter un test à celui ou ceux que vous avez déjà choisi(s), quel serait-il ? Pourquoi ?

[Barème : 5 points]

Test 1 : IRMR3 – Inventaire des intérêts professionnels de Rothwell-Miller

Basé sur la typologie de Holland, l'IRMR3 a pour objectif d'investiguer les intérêts fondamentaux des personnes. Il s'agit, pour la personne, de classer une série de métiers par préférence sans tenir compte de la rémunération ni de ses possibilités de réussite. Chacun des métiers représente une catégorie d'intérêts spécifiques qui composent les 6 types généraux : Réaliste, Investigateur, Artistique, Social, Entreprenant, Conventionnel (cf. encadré ci-dessous).

La typologie de Holland : RIASEC

- **Réaliste** : attiré par des métiers à forte composante manuelle et technique.
- **Investigateur** : privilégie les activités d'observation et d'analyse, les problèmes à résoudre, et apprécie les environnements stimulant intellectuellement.
- **Artistique** : attiré par des activités favorisant l'expression de son imagination et sa créativité.
- **Social** : altruiste, sociable, accordant une grande place aux sentiments des autres.
- **Entreprenant** : aime imposer ses idées, influencer autrui et cherche à occuper une place de leadership.
- **Conventionnel** : plutôt organisé, recherche les milieux stables et structurés dans lesquels il s'adapte bien.

Les résultats donnent lieu à un rapport permettant de visualiser rapidement les intérêts de la personne. Il se compose de deux parties :

Une partie destinée à la personne évaluée comprenant :

- Une méthodologie pour lire et interpréter les résultats ;
- Un 1er profil correspondant aux 6 types généraux du modèle de Holland ;
- Un 2ème profil qui précise le 1er profil en s'appuyant sur 12 intérêts professionnels spécifiques ;
- La définition des 6 types généraux et des 12 intérêts spécifiques ;
- Des exemples de métiers pour chacun des intérêts spécifiques.

L'autre partie destinée au professionnel comprend :

- Les deux profils d'intérêts (6 types généraux ; 12 intérêts professionnels spécifiques) ;
- Les indices de Consistance (cohérence et homogénéité des intérêts) et de Différenciation (degré de hiérarchisation des intérêts) ;
- Le détail de la cotation des différents métiers.

Les résultats peuvent être analysés sous deux angles :

- Le profil intra-individuel : hiérarchie des intérêts exprimés par la personne ;
- Le profil inter-individuel : comparaison des résultats de la personne avec ceux de la population de référence.

Passation :	Individuelle ou collective
Tps passation :	Temps libre (15 minutes en moyenne)
Correction :	Instantanée en ligne, 5 minutes pour la grille de saisie informatisée
Étalonnage :	Normes 2011 - Groupes scolaires et professionnels (lycéens, collégiens, adultes tout-venant en contexte de bilan)

Test 2 : BUR – Batterie de tests pour emplois de bureau

Le test BUR permet de mesurer les aptitudes, connaissances et compétences techniques indispensables aux emplois administratifs.

Cette batterie comprend 8 épreuves : calcul, orthographe, attention, classement alphabétique, classement 3 éléments, classement assurances, secrétariat, résumé. Par exemple :

Vous trouverez ci-dessous un exemple de test de bureau comme peuvent en rencontrer les candidats à des fonctions administratives. Il s'agit de comparer les deux séries de signes (composées de chiffres et de lettres) de chaque ligne et de vérifier qu'ils sont identiques. L'exercice peut sembler tout simple, mais le temps imparti, très court, en fait une épreuve moins évidente qu'il n'y paraît : généralement, on ne dispose pas de plus de deux minutes pour vérifier une cinquantaine de paires !

AB43F54	AB43F54
123BC332U	123BC323U
543U76T	543V76T
678A5	678A5
444446443444	444464443444
TR334D44	TR334D44
451D	451D
658796L	657896L
FX435DL56	FX435LD56
G67H453FD28T5	G67H453FD28T5
GF667JH765L9	GF667JH765L9
KJ87YH6554	KJ87YH5654
XJS675	XJS665
0142879265	0142879265

Le BUR comporte plusieurs exercices de classement.

● **Classement alphabétique**

Voilà une liste de noms de famille classés par ordre alphabétique.

Abbel, André, Belin, Bolon, Bertrand, Bertren, Davant, Debussy, Dervernois, Duquesne, Dusapin, Duvernoit, Furtenber, Hugonel, Molière, Vattel.

Il faut y insérer 20 noms supplémentaires dont voici la liste.

Bertrent, Debussi, Hugonelle, Vattel, Furstanber, Abel, Bollon, Baulond, Davand, Davent, Duquennes, Duquesne, Maulière, Vattel,

Hugonnelle, Belain, Mollière, Davend, Abbelle, Duvernois.

● **Classement à critères multiples**

Dans cet exercice, il s'agit de classer un fichier par ordre alphabétique en prenant en compte trois critères différents, par exemple : noms d'entreprises, leur secteur d'activité et leur adresse.

● **Classement « Assurance »**

Ce test consiste à cocher dans une liste de polices d'assurance celles qui répondent à trois critères définis (la date de souscription, la nature des garanties et le montant de la police).

Cette batterie peut être proposée dans tous les processus de recrutement ou de sélection professionnelle des employés de bureau et des secrétaires, dans les domaines du commerce, de l'industrie et de l'administration.

Passation :	Individuelle ou collective
Tps passation :	60 minutes
Correction :	3 à 5 minutes
Étalonnage :	Employés de bureau

Test 3 : Flash graphologique

Sophie Lantroppe, Graphologue-Conseil, diplômée de la Société Française de Graphologie en 1992 et du Groupement des Graphologues Conseils de France, propose ses services de « Flash graphologique ». Ce descriptif concis se présente sous forme de points forts, points faibles et conclusions. Il mesure l'adéquation d'un candidat à un poste.

L'employeur doit fournir un descriptif précis du poste à pourvoir et pour chaque candidat :

- une lettre manuscrite originale, datée et signée
- un curriculum vitae (âge, sexe, formation, expérience)

Exemple de Flash graphologique

Un candidat motivé par l'envie de prouver ses compétences, d'être à la hauteur de la confiance qu'on lui accorde, soutenu dans sa démarche par une personnalité sérieuse, structurée et volontaire.

C'est un homme qui réfléchit en étant concentré et consciencieux, s'attache à approfondir son analyse des dossiers, vérifie dans le détail les informations qu'il transmet à ses interlocuteurs, perfectionniste et soucieux de fournir un service de qualité. Il est rigoureux et précis dans ses approches sur le terrain, observe les problématiques avec attention, s'appuie sur des connaissances techniques qui étayent ses raisonnements, ne manque pas de perspicacité dans ses jugements sachant qu'il a besoin de maîtriser les choses pour bien faire, de se sentir soutenu par des éléments concrets et justifiés pour argumenter et être convaincant dans le cadre d'une discussion. Il est organisé et régulier face à sa charge de travail, cerne les situations en étant exigeant, a très envie de bien faire, on pourrait toutefois le souhaiter plus souple, plus disponible et moins tendu, son aisance est à affiner sur le plan relationnel, il appréhende encore, craint de se tromper, mais il possède le sens de l'effort, un tempérament persévérant qui l'aide à surmonter ses appréhensions et une curiosité qui ne demande qu'à s'épanouir.

En d'autres termes, un jeune homme qui a encore besoin de gagner en confiance pour être plus mobile dans sa réflexion, dans ses initiatives, être moins en forçage mais qui a envie de progresser, présentant des atouts en termes de capacité d'analyse, de ténacité et de méthode pour donner satisfaction à une fonction de consultant junior. En tous les cas, des missions concrètes, des objectifs bien définis associés à l'encadrement d'une hiérarchie stimulante lui permettent de donner le meilleur de lui-même et de s'intégrer en étant investi et concerné par ses responsabilités.

	Sans objet	- -	-	- +	+	++
Organisation, rigueur						
Dynamisme						
Persévérance, sens du suivi						
Sens d'initiative						
Sens du concret						
Autonomie						
Aptitudes commerciales						
Aptitudes administratives						

Sophie Lantroppe intervient depuis 15 ans dans le cadre de missions de recrutements pour les entreprises et les cabinets de recrutement.

Exemples de référence: Bnp Paribas, Crédit Agricole SA, Atis Real-Auguste-Thouard et Associés, Euroclimat, Laboratoires Théraxem, Française des Jeux, Reel, Team Créatif, Anaxis, Cabinet ORH, Axxess, Sogenor Sélection, etc.

Test 4 : Inventaire ALTER EGO

L'inventaire ALTER EGO évalue les traits et facteurs de personnalité issus de la théorie des "Big Five", modèle aujourd'hui reconnu comme universel pour décrire les dimensions de la personnalité. Les 5 composantes (10 traits spécifiques) de personnalité mises en évidence, Energie (Dynamisme, Dominance), Amabilité (Coopération, Attitude amicale), Caractère consciencieux (Persévérance, Meticulosité), Stabilité Emotionnelle (Contrôle des émotions, Contrôle des impulsions) et Ouverture d'esprit (Ouverture à la culture, Ouverture à l'expérience), sont déclinées en 10 traits spécifiques qui permettent d'affiner l'analyse du profil.

L'énergie est associée au dynamisme, à l'activité et à l'aspect dominateur. L'amabilité mesure la capacité à coopérer, la cordialité, l'altruisme, la générosité et l'empathie. Le caractère consciencieux fait référence au caractère ordonné, méticuleux, précis et persévérant. La stabilité émotionnelle se réfère au contrôle de l'émotion, des impulsions dans des situations critiques. L'ouverture d'esprit caractérise des personnes intéressées par les choses et les expériences nouvelles, ouvertes à la nouveauté.

Ce test est constitué de 132 questions, soit 24 questions pour chacune des 5 dimensions (chaque dimension comprenant 2 échelles de 12 questions) plus une échelle de désirabilité sociale, c'est-à-dire de tendance à donner de soi une image "faussée".

Exemple de questions

[À chaque question, le répondant a 5 possibilités de réponse (de 1 « tout à fait faux » à 5 « tout à fait vrai »)]

J'ai le sentiment d'être une personne active et forte.

Lorsque quelqu'un me fait part de ses ennuis, j'ai tendance à trop m'impliquer.

Je ne me soucie pas particulièrement des conséquences que mes actes peuvent avoir sur les autres.

Il ne m'arrive pas souvent de me sentir tendu.

Lorsque les gens ont besoin de mon aide, je le comprends.

En général, j'ai tendance à m'imposer plutôt qu'à céder.

Je suis plutôt susceptible.

Il n'est pas nécessaire de se comporter de façon cordiale avec tout le monde.

Il est rare que quelque chose ou quelqu'un me fasse perdre patience.

J'aime bien me mêler aux gens.

J'ai tendance à prendre des décisions rapidement.

Je ne pense pas être quelqu'un d'anxieux.

Face aux malheurs de mes amis, il m'arrive de ne pas savoir comment me comporter.

...

Le profil de personnalité obtenu est facile à lire et il est enrichi par des indices complémentaires qui permettent de se faire une idée des stratégies de réponses du sujet. L'interprétation de ces indices, combinés aux éléments du profil, fournit des indications supplémentaires sur l'image de soi, la coopération, la structure de personnalité du sujet. ALTER EGO a fait l'objet d'études statistiques en France et en Italie et dispose de bonnes qualités psychométriques (disponibles dans le manuel). Le manuel très complet propose, en outre, une aide à l'interprétation détaillée, des conseils de restitution, et des études de cas commentées.

Passation :	Individuelle ou collective
Tps passation :	20 à 30 minutes
Correction :	Feuille autoscorable, informatisée (CD-Rom) ou aux ECPA
Etalonnage :	Lycéens, jeunes adultes en sélection, adultes en bilan, adultes en recrutement dans différents contextes, étudiants