



Service des formations professionnalisées

MASTER 2

DROIT ET SCIENCES DU TRAVAIL EUROPEEN

UE2 Gestion des ressources humaines
(Cours de M. Mignonac)

05 janvier 2016

9h-10h30 ou 9h-12h

Epreuve évaluée en 3h ou 1,5h selon le choix de l'étudiant exprimé sur la
fiche *choix des épreuves*.

Seuls les documents annexés au sujet sont autorisés.

Année universitaire 2015-2016

Session 1

UNIVERSITE TOULOUSE 1 CAPITOLE

2 rue du Doyen-Gabriel-Marty - 31042 Toulouse cedex 9 - France - Tél. : 05 61 63 35 00 - Fax : 05 61 63 37 98
www.ut-capitole.fr

pagination indépendante à chacun des sujets

Aucun document n'est autorisé pendant l'épreuve

Master Droit et Sciences du Travail Européen

Gestion des Ressources Humaines

Durée de l'épreuve : 1 heure 30 minutes

Chargé(e) des 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 assistant(e)s, 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 : 25 000 € brut (selon expérience)

Les dirigeants ont présélectionné plusieurs CV mais souhaitent que les candidats passent des épreuves de sélection afin de s'assurer notamment 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 (Annexe) celui ou ceux qui seraient les plus efficaces et qui permettraient de répondre aux attentes exprimées par les dirigeants du cabinet. Vos réponses doivent être claires, structurées, argumentées, et mobiliser les notions et le vocabulaire technique vus en cours.

2) Si vous aviez la possibilité de rajouter une méthode de sélection (en dehors des quatre présentées en annexe) à celle(s) que vous avez déjà choisie(s), quel(s) serai(en)t-elle(s) ? Pourquoi ?

ANNEXE

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).



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, 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,

Hugonelle, 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 :

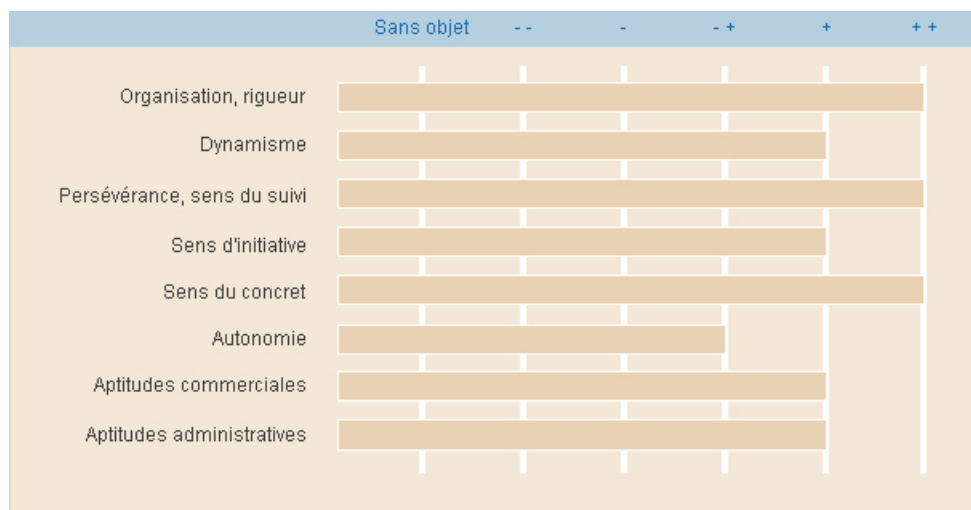
- une lettre manuscrite originale, datée et signée
- un curriculum vitae (âge, sexe, formation, expérience)

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.



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 Thérax, Française des Jeux, Reel, Team Créatif, Anaxis, Cabinet ORH, Axxess, Sogonor 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

Étalonnage : 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

Durée de l'épreuve : 3 heures

Chargé(e) des 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 assistant(e)s, 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 : 25 000 € brut (selon expérience)

Les dirigeants ont présélectionné plusieurs CV mais souhaitent que les candidats passent des épreuves de sélection afin de s'assurer notamment 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 cinq tests présentés ci-après (Annexe) celui ou ceux qui seraient les plus efficaces et qui permettraient de répondre aux attentes exprimées par les dirigeants du cabinet. Vos réponses doivent être claires, structurées, argumentées, et mobiliser les notions et le vocabulaire technique vus en cours.

2) Afin de motiver ses salariés, le cabinet a mis en place un accord d'intéressement des salariés à la progression du chiffre d'affaires (CA). Le critère pris en compte pour le calcul de l'intéressement est le suivant :

CA réalisé dans l'année civile concernée / CA prévu dans l'année civile concernée

- Si ce ratio est égal à 1 (c.a.d., si le CA réalisé dans l'année correspond bien aux prévisions), chaque salarié touchera une prime correspondant à 1 % de sa rémunération annuelle brute.
- Si ce ratio est inférieur à 1 (c.a.d., si le CA réalisé dans l'année est finalement inférieur aux prévisions), le salarié ne touche aucune prime d'intéressement.
- Si ce ratio est supérieur à 1 (c.a.d., si le CA réalisé dans l'année est supérieur aux prévisions), chaque salarié touchera une prime correspondant à :
 - 2 % de sa rémunération annuelle brute si le ratio est supérieur à 1 et inférieur à 2
 - 10 % de sa rémunération annuelle brute si le ratio est égal ou supérieur à 2

À titre d'illustration, voici le montant de la prime d'intéressement versée à chaque consultant junior (salaire brut annuel : 55000 euros) ces dernières années :

	CA prévu en début d'année (euros)	CA réalisé en fin d'année (euros)	Ratio	Niveau de la prime en %	Montant de la prime annuelle d'intéressement en euros pour les consultants juniors
2012	1 000 000	980 000	0,98	0 %	0 euro
2013	1 000 000	1 200 000	1,2	2 %	1100 euros
2014	1 200 000	1 200 000	1	1 %	550 euros
2015	1 400 000	2 000 000	1,43	2 %	1100 euros
2016	2 500 000	?	?	?	?

En mobilisant une ou plusieurs théories de la motivation, portez un avis sur le caractère plus ou moins motivant de cet accord d'intéressement :

- pour les consultants du cabinet
- pour les assistant(e)s du cabinet

ANNEXE

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).



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, 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,

Hugonelle, Belain, Molière, 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 :

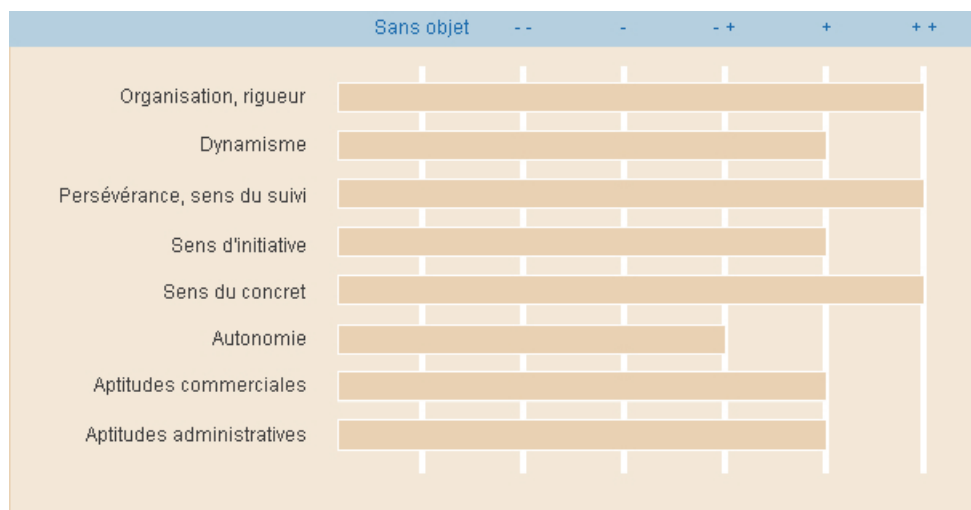
- une lettre manuscrite originale, datée et signée
- un curriculum vitae (âge, sexe, formation, expérience)

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.



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 Thérax, Française des Jeux, Reel, Team Créatif, Anaxis, Cabinet ORH, Axxess, Sogonor 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

Étalonnage : Lycéens, jeunes adultes en sélection, adultes en bilan, adultes en recrutement dans différents contextes, étudiants

Test 5 : Exercice *in-basket*

Durée 1h à 2h environ

L'in-basket ou exercice de la corbeille est un exercice de simulation d'une situation de travail. Le candidat se voit remettre une série de documents, la plupart du temps caractéristiques du poste auquel il aspire, mais pas nécessairement (ex : factures, bons de commande, plaintes de clients, rapports à compléter, mémos, courriels, etc.). Cette mise en situation exige qu'il doive, dans un court laps de temps, reconnaître les tâches prioritaires et prendre des décisions comme s'il était titulaire du poste. Ses réactions et décisions sont alors analysées et évaluées afin d'apprécier, notamment, ses aptitudes à la planification, à l'organisation, au contrôle, à l'analyse et à la communication écrite ou orale.

Exemple d'exercice : « Vous êtes assistant(e) de direction. Il est vendredi, à 8 heures du matin. Vous devez participer dans 40 minutes au comité de direction de l'entreprise. Il est prévu que celui-ci dure trois heures mais il est déjà arrivé que ce type d'événement prenne davantage de temps. Une liste de tâches à effectuer vous attend sur votre bureau (ex : une note de votre collègue vous indique qu'il y eu de véhémentes discussions entre deux chefs de service du département logistique et qu'ils étaient prêts à en venir aux mains ; une convocation rapide de ces personnes est souhaitable). Quelle tâche complétez-vous en premier, en deuxième et ainsi de suite. Si vous n'avez pas le temps de finir aujourd'hui, lesquelles reportez-vous à lundi prochain ? [NB : une liste détaillée de tâches accompagne cet exercice] ».