

*Une idée simple.
Une méthode d'évaluation
fiable et économique.*

30 ans au service de la gestion des Ressources Humaines, tel est le parcours de **CNPG Conseil RH** qui, au fil des années, a su d'une part peaufiner ses prestations et d'autre part élargir son champ d'investigations.

Aujourd'hui, et après exploration des différentes méthodes proposées aux entreprises en attente d'outils toujours plus rapides et plus fiables, **CNPG Conseil RH** a réalisé une étude sur l'ensemble des méthodes de sélection. Un outil léger, performant, économique a fait ses preuves en matière de sélection : **l'entretien de recrutement par téléphone.**

Par ailleurs, l'analyse graphologique étant une des meilleures méthodes projectives, **CNPG Conseil RH** a eu l'idée de la croiser avec les résultats d'un entretien téléphonique approfondi et d'un test d'évaluation psychologique de la personnalité.

Le « **3t** » offre ainsi aux entreprises un moyen fiable et économique d'évaluation permettant de raccourcir le temps de prise de décision.

*Pour des informations complémentaires, concernant le contenu du « **3t** », veuillez consulter notre livret : « l'Etat de la question ».*

CNPG Conseil RH

Département Evaluation
1 bd de l'Oise – Immeuble les Maradas
95030 CERGY-PONTOISE Cedex
Tél. 01 44 34 23 23 – Fax. 01 44 34 23 32
contact@cnpconseil.com - www.cnpconseil.com

L_e 3t_{ests}

Définition

Le « **3t** » est un nouvel outil d'évaluation des candidats. Son originalité et sa performance tiennent à la combinaison de 3 techniques complémentaires : le test psychologique de personnalité, le grapho-test, et l'entretien structuré par téléphone avec un consultant en recrutement.

En pré-sélection, le « **3t** » permet de dresser un bilan comparatif des candidats. En phase finale, il valide la prise de décision :

1. Passation de tests de personnalité

En complément des tests de personnalité, nous vous proposons des tests de connaissances professionnelles spécifiques (anglais, bureautique, etc...), des tests de logique et de raisonnement, des tests verbaux, de mémoire visuelle, de sens spatial, d'aptitudes à la vente...

Les conditions de passation des tests sont adaptées aux possibilités du candidat : Fax, Internet, etc...

2. Graphologie

évaluation des aptitudes actuelles et potentielles (intellectuelles, relationnelles, efficacité par rapport au poste)
étude de comportement

3. Entretien par téléphone

analyse du parcours professionnel
étude de la personnalité
analyse de la structure du discours pour vérifier les limites des compétences (approche sémiologique)
mise en situation par la technique des « incidents critiques » in baskets

Avantages

- ♦ L'entretien, la passation de tests et la graphologie sont réalisés sans la participation physique du candidat. Cela diminue les facteurs de fatigabilité et d'émotivité.
- ♦ L'entretien par téléphone limite la part de subjectivité souvent présente dans la relation de face à face.
- ♦ Grâce à la rigueur de l'analyse sémiologique, le consultant mesure et classe méthodiquement atouts et points critiques.

- ♦ Rapidité : réalisation sous 2 jours
- ♦ Fiabilité : conjugaison de 3 approches
- ♦ Rentabilité : faible coût
- ♦ Optimisation de votre procédure de recrutement

Utilisation

1. L'entreprise adresse à **CNPG Conseil RH** la demande de « **3t** » accompagnée du dossier du candidat (lettre manuscrite + CV + étude de poste), le numéro de téléphone professionnel et personnel.
2. Le consultant entre en contact avec le chargé de recrutement pour préciser les attentes de l'entreprise.
3. Le graphologue réalise son étude.
4. Le consultant en accord avec l'entreprise contacte le candidat, à son domicile de préférence, pour effectuer un entretien d'une heure environ.
5. le candidat passe un test de personnalité.
6. Les consultants et graphologues confrontent leurs résultats puis rédigent un rapport de synthèse avec graphiques.
7. Le consultant communique le diagnostic final oralement au chargé de recrutement en entreprise.
8. Le rapport rédigé est envoyé à l'entreprise.

Un dialogue s'instaure entre responsable R.H. et le consultant :

1. en phase initiale pour :

définir le contexte de l'entreprise
définir le poste
définir les attentes de l'entreprise et du chargé de recrutement

2. en phase finale :

restitution au responsable R.H. du bilan général (synthèse des 3 approches)
préconisation et conseils