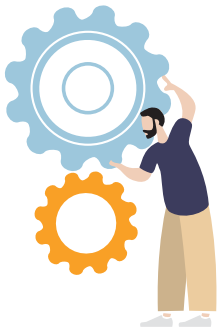
03 Intérêts et objectifs des tests comportementaux et cognitifs

La proposition de passation de tests peut constituer un vrai complément dans la procédure de recrutement.
Elle peut :

- **1.** Nourrir la candidature des personnes présélectionnées : **identifier le style de comportement d'une personne lorsqu'elle est en situation de travail**
- **2. Permettre de détecter les forces et les axes de développement d'un candidat :**
  - son style de communication,
  - son apport à l'organisation,
  - ses sources de motivation, son comportement en situation de pression, ...
  - une vision globale quant à la compatibilité avec les équipes en place, ou encore la manière de manager.
- **3. S'assurer de l'adéquation du candidat au poste**
- **4. Venir approfondir avec le candidat certains éléments lors de l'entretien :**
  - Les tests ont pour objectif de servir de base d'échange avec le candidat pour vérifier l'adéquation de son profil au poste visé.

Un bon recrutement c'est un procédé « gagnant-gagnant » : il faut que chaque partie (employeur / candidat) s'y retrouve pour que cela fonctionne !



04 Qui contacter ?

Direction Accompagnement des Evolutions et des Organisations
T. 02 96 58 63 93
Mail : assistance.recrutement@cdg22.fr

CENTRE DE GESTION
de la fonction publique territoriale

Centre de Gestion
des Côtes d'Armor

1, rue Pierre et Marie Curie
ELEUSIS 2
BP 417 - 22194 Plérin cedex

Site www.cdg22.fr

des ronds dans l'eau www.drde.fr

Guide mission
L'assistance au recrutement

Vous apporter une expertise et un accompagnement sur mesure en fonction de vos besoins dans le cadre de vos procédures de recrutement

CENTRE DE GESTION
de la fonction publique territoriale

01 Les enjeux du recrutement

Le recrutement est devenu un enjeu stratégique pour les collectivités. En effet, les ressources humaines sont essentielles pour assurer le bon fonctionnement et l'organisation de toute structure.

Pour vous accompagner dans cette démarche, le CDG 22 vous propose sa mission « Accompagnement au recrutement » d'un agent, destiné à occuper un emploi permanent. **Cette prestation payante se réalise à la carte : du début de la réflexion au recrutement final ou sur une partie de la procédure.**
Elle s'exerce à la demande de la collectivité, et sous la responsabilité de l'autorité territoriale.

Nous adaptons cet accompagnement aux contextes des collectivités et nous ajustons nos démarches en fonction des besoins.
Les interventions sont validées par la signature d'une proposition de travail.

UNE ÉQUIPE DÉDIÉE :

- composée de **professionnels du recrutement,**
- offrant une **expertise « métiers » et « statut »,**
- établissant une **relation de confiance durable et transparente.**

02 Un accompagnement « à la carte », en fonction de vos besoins de recrutement

1 → 2 → 3 → 4

1 Analyse, définition, et formalisation du besoin de recrutement

- **Définition du profil de poste.**
- **Vérification des préalables réglementaires** pour s'assurer de la conformité du recrutement.
- **Relais sur les réseaux sociaux du CDG** (Linkedin et Facebook).

2 Analyse et sélection des candidatures

- **Définition des critères pertinents.**
- **Analyse des candidatures.**
- **Présélection des candidats.**

3 Préparation des entretiens

- **Préparation d'un document de synthèse des candidatures reçues.**
- **Élaboration d'une trame d'entretien et le cas échéant d'exercices de mise en situation** pour optimiser la qualité du recrutement et le choix du candidat.

4 Entretiens et sélection

- **Assistance aux décideurs dans la conduite d'entretiens.**
- **Appui à la sélection.**
- Après une première sélection, **passation de tests cognitifs et/ ou comportementaux** (détail page suivante) : **analyse des résultats et restitution aux candidats et aux commanditaires.**