



## Tests et évaluation

*Le capital humain revêt plus que jamais un intérêt stratégique pour une entreprise. La réussite d'une entreprise et sa croissance ultérieure dépendent en effet, dans une large mesure, de ses travailleurs. Il ne faut donc pas réduire le principe du « travailleur adéquat au bon endroit » à un simple cliché. Il s'agit d'un but auquel toute organisation devrait tendre. Afin de vous aider à prendre les bonnes décisions au cours d'une procédure de sélection en tant qu'employeur, Vandelanotte HR Solutions vous offre la possibilité de procéder à une présélection approfondie des candidats avant que vous décidiez d'investir à fond dans leur avenir. Des tests psychotechniques ou un « assessment center » vous donnera ainsi une idée plus claire de la mesure dans laquelle le/la candidat(e) répondra à vos attentes dans son travail quotidien.*

### Quoi ?

Des tests psychotechniques ou un « assessment center » fait/ont ressortir les compétences, les atouts et les points à améliorer d'un(e) candidat(e), ainsi que son potentiel. Ces tests peuvent être organisés à l'issue d'une procédure de sélection ou comme base pour prendre une décision mûrement réfléchie sur la carrière ou la promotion de votre travailleur.

Des tests sont par définition du travail sur mesure. Les tests psychotechniques se composent toutefois généralement d'un entretien basé sur les compétences, d'un questionnaire de personnalité et de plusieurs épreuves de raisonnement. Le programme complet prend en moyenne une demi-journée. On parle « d'assessment center », lorsque l'on complète ce programme de base avec plusieurs exercices de simulation, sur le modèle de scénarios de travail réalistes. Il suffit de penser à un jeu de rôle de dirigeant, un exercice d'analyse et de présentation, un exercice de bac à courrier, etc. Un « assessment center » détaillé prend généralement toute une journée.

### Avantages

- Le rapport d'évaluation est basé sur des observations concrètes et objectives et vous permet de prendre des décisions fondées et motivées. Cela réduit considérablement

les risques d'erreurs de sélection et de décisions hâtives. Le rapport est un instrument particulièrement approprié pour les futurs entretiens de fonctionnement et d'évaluation, ainsi que pour fixer les possibilités de formation. Il peut donc être utilisé immédiatement après l'engagement comme instrument de coaching en vue d'ajuster les points à améliorer.

- Le jeu en vaut certainement la chandelle et l'emporte sans aucun doute sur les inconvénients d'une erreur de recrutement. Pensez à l'indemnité de licenciement dont vous serez redevable, aux frais d'entrée en service, à la perte représentée par tout le temps investi dans la formation du travailleur et l'accompagnement par les collègues, etc.

### Prix

Le prix de tests psychotechniques ou d'une évaluation dépend de leur/sa composition et peut donc varier fortement. Nous serons donc ravis de vous rencontrer pour discuter de vos attentes et ainsi établir un programme personnalisé, ainsi que l'offre correspondante.

**Vous avez besoin de conseils? Contactez votre accountmanager ou l'un de nos spécialistes par [contact@vdl.be](mailto:contact@vdl.be).**