



RECRUTEMENT CEPHA[©]

Les sept étapes de notre intervention :

- ✓ analyse du profil de poste remis par le client
- ✓ conception et rédaction de l'annonce (avec bon à tirer préalable)
- ✓ réception du courrier et présélection des candidatures
- ✓ convocations des candidats retenus
- ✓ screening de compétences et de motivations des candidats retenus
- ✓ présentation du ou des candidat(s) retenu(s) au client et aide à la prise de décision
- ✓ suivi administratif des candidatures

Méthodologie

Nous pensons que le candidat ou le titulaire le plus en adéquation avec une fonction professionnelle sera celui qui fera d'abord preuve, au niveau de son **potentiel naturel et inné**, de la meilleure harmonie de répartition, d'utilisation et de coordination de ses ressources **cérébrales**, de ses ressources **socio-relationnelles** et enfin, de ses ressources **physico-motrices**.

Ces ressources sont modelées par les « **facteurs généraux d'influence du comportement** » (FGI), détaillés et explicités ci-après.

Le **potentiel inné** doit ensuite être confronté aux compétences **acquises** par l'**éducation-formation**, par la **qualité du parcours professionnel** et par l'**expérience** de manière à vérifier si le candidat a exploité et développé ses ressources innées et contribué ainsi à préparer une cohérence générale d'adéquation par rapport à la fonction sollicitée.

Nous pouvons exprimer cela par la formule suivante :

Adéquation idéale = potentiel inné +> formation +> parcours professionnel +> expérience

Notre méthodologie spécifique permet d'évaluer vos candidats selon

7 facteurs généraux d'influence du comportement professionnel :

1. Capacité générale d'adaptation
2. Mode d'adaptation
3. Niveaux d'endurance et de performance
4. Rapport activité/passivité
5. Niveaux de mobilisation et de prudence
6. Importance quantitative des interactions
7. Niveaux de réactivité et de concentration

et selon

4 quotients d'adéquation :

1. le quotient d'adéquation générale (QAG)
2. le quotient d'adéquation cérébrale (QAC)
3. le quotient d'adéquation sociale (QAS)
4. le quotient d'adéquation pratique (QAP)

Nos **cotes** sont des **indicateurs de tendances** et ne prétendent pas être la représentation d'une mesure au sens des sciences exactes. L'être humain ne se laisse pas facilement enfermer dans une « formule mathématique ». Notre méthode d'évaluation des tendances repose sur une **synthèse morpho-sémio-logique** (recherche de la signification des diverses « formes » d'expression et de leur cohérence : l'écriture, la parole, la voix, les gestes, la démarche, la présentation, le comportement, les préférences de loisirs, les mimiques, etc. et surtout la morphologie structurelle du visage.).

Les cotes optimales des tendances se situent dans un « range » allant de 5 à 7, quelle que soit la fonction. En effet, nous considérons que tout excès (à partir de 7) comme toute insuffisance de développement (en-dessous de 5) d'une « tendance » sont plutôt défavorables et qu'il convient de leur préférer, sauf exceptions pour des missions ponctuelles très spécialisées, un équilibre harmonieux.

La fluctuation dynamique et sans excès du graphique au-delà et en-deçà de la cote 5 nous semble préférable à une moyenne constante de 5 qui produirait des êtres « trop standards » et ne permettrait pas de profiter des « différences conjuguées » dans une équipe de travail.

Nous retenons donc surtout les candidats qui se situent dans un « range » dynamique entre 5 et 7. En dehors de ce range, quand une ressource est peu cotée, il est préférable que la fonction ne sollicite pas trop la personne de ce côté-là. Si une cote est élevée, la fonction doit absolument donner l'occasion à la personne de l'exercer car une telle ressource insuffisamment sollicitée pourrait créer une frustration et entraîner un sentiment d'inutilité.