



## Objectifs

- Identifier les dimensions à analyser,
- Construire le profil cible,
- Sélectionner les ateliers pertinents pour l'analyse des dimensions,
- Mener un entretien structuré,
- Restituer les résultats.



## Programme

### Chapitre 1 : DEFINITION ET OBJECTIF DE L'ASSESSMENT CENTER

- o Observer les comportements,
- o Respect de l'objectivité des candidatures,
- o Mesurer les capacités,
- o Eclairage pédagogique,
- o Identification des axes d'amélioration.

### Chapitre 2 : LA METHODOLOGIE

- o Identification des dimensions,
- o Définir les niveaux de comportements attendus,
- o Construire le référentiel.


### Chapitre 3 : LES ATELIERS

- o Les données directes et indirectes,
- o Les tests cognitifs,
- o Les ateliers collectifs.

### Chapitre 4 : CONCLUSION DE L'ASSESSMENT CENTER

- o La restitution,
- o Les résultats et le rapport.

€ 390 HT

 2,5 heures

 Sessions 2020

**Nous consulter**

 Visionnez le teaser



### Public Visé

Toute personne intervenant dans le processus de recrutement.



### Prérequis

Aucun.



### Compétences Visées

Mener un entretien structuré,  
Construire les ateliers,  
Savoir animer l'ensemble des ateliers.

Placer la « bonne personne au bon endroit » représente un défi stratégique de taille pour les organisations de demain. Cette méthode est efficace pour le recrutement, la mobilité interne, la détection de potentiel, les besoins de formation, la gestion de carrières.

A travers ce SPOC, **Alexandre BULTEL** va vous livrer les clés de cette méthode, appelée ASSESSMENT CENTER, afin que vous puissiez vous l'approprier et l'utiliser pour chacun de vos besoins.



**Alexandre Bultel,**  
Psychologue du Travail