

ACTUALITÉ

Placer les candidats
en situation réelle

CONSEIL

4

RECRUTEZ DES
GENS QUI SONT
ADAPTÉS À
LEUR FONCTION

FOCUS

Pas toujours
évident de
démarrer

Question : Comment recruter des candidats présentant un profil vraiment adapté à la fonction et à l'entreprise ?

Réponse : Jan Pilsdon, General Project Manager & Quality Manager chez Synaps, est en charge du recrutement des formateurs dans cette société spécialisée dans la formation aux logiciels informatiques pour les utilisateurs finaux. Des solutions innovantes ont dû y être mises en place pour trouver les bons profils.



DANS CASSE. Les formateurs doivent être prêts à apprendre des nouveautés en matière de logiciels.

choix pas des informaticiens avec compétences techniques ; enfin, elles doivent être prêtes à sans cesse apprendre des nouveautés en matière de logiciels. Tout ceci est synonyme d'ouverture et de flexibilité de la part des candidats.

Comment Synaps recrute-t-elle son personnel ?

J.P. - Essentiellement via le bouche-à-oreille, des candidats spontanés, son propre site Web et des organismes publics tels que le Forem, Actiris et le VDAB. Une première sélection - très sélective - est opérée sur base des CV et lettres de motivation

que nous recevons. Ensuite, la toute première étape consiste

SOYEZ VOUS-MÊME !

Pour évaluer les compétences de leurs futures recrues, les entreprises recourent fréquemment aux tests de mise en situation. Depuis quelques années, l'Assessment Center - ou centre d'évaluation - fait son chemin en Belgique. Il permet de vérifier les compétences réelles des candidats. Un seul conseil : lors de ces tests, soyez vous-même !

en un test où les candidats formateurs sont mis en situation réelle : ils dispensent une formation d'une demi-heure. Ici, nous tentons de ne plus tenir compte du tout de ce qui figure dans leur curriculum vitae... Juste après ce test, nous organisons un débriefing avec les candidats. S'ils sont capables de se remettre en question, de constater leurs lacunes et d'y apporter les bonnes réponses, ils sont susceptibles de rejoindre notre société. Un tel test court permet par la suite de mesurer la vitesse d'apprentissage du candidat. Etape suivante : le candidat est invité à une interview. La dernière étape du recrutement consiste enfin à leur expliquer, lors d'une journée de séminaire que nous organisons, les principes de base de la pédagogie et leurs applications.

Quel est le taux d'engagement que vous avez sur base de vos tests de mise en situation ?

J.P. - Sur 30 candidats testés, plus de la moitié sont ainsi engagés.

PHILIPPE VAN UL

philippe.vanul@synaps.be

Cédric Loyens, 24 ans, a terminé ses études de sciences politiques à Louvain en juin dernier. Pour lui, trouver du travail dans son secteur d'activité s'avère difficile : « Je cherche un job au sein des institutions européennes ou des multinationales. Pour cela, je visite des sites comme www.europa.europa.eu, www.univie.ac.at ou www.eric.ed.gov. Les offres d'emploi n'y sont cependant pas très nombreuses et, bien souvent, on demande une expérience de 3 à 5 ans minimum. Difficile de démarrer dans ces conditions ! Un autre handicap, c'est que beaucoup de belges sont déjà actifs dans les sociétés et institutions internationales ; on recherche davantage des personnes issues des pays de l'Est... En attendant le job de ses rêves, Cédric assiste entre le chômage et le travail intermittent : « En ce moment, je travaille dans le secrétariat d'une école... »

PHILIPPE VAN UL

philippe.vanul@synaps.be



Jan Pilsdon
General Project Manager &
Quality Manager
chez Synaps

Let me know!

Market Research

• Unicaat voor de Nederlandse markt, marketing, informatie, publiciteit, onderzoek en advies •

Wim de Boer



Let me know!

• Bureau d'études de marché • Full service • Multicultural

www.let-me-know.eu

RESULTS FOR - informed - DECISIONS

Let me know! is onderdeel van de Nederlandse Federatie voor de Markt en Marketing Research Nederland

Als Medegestichtede van de Nederlandse Federatie voor de Markt en Marketing Research Nederland

Febel
mar

Innovate

Parce que
les toutes
petites idées
peuvent devenir
grandes,
pourvu que
nous leur
prêtons vie.



THE IDEA MONOPOLY

Demandez votre heure
de coaching GRATUITE sur

www.ideamonopoly.com