

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements	11
Avant-propos	12
Témoignages	14
Introduction	15
Partie 1 . Comment mener un casting ?	17
Introduction	19
Cas pratique	20
▶ Indicateurs de pénurie	21
Méthodologie	23
<i>Pourquoi analyser le profil ?</i>	23
<i>Comment analyser le profil ?</i>	23
<i>Analyse du profil de compétences</i>	24
▶ Gestion des compétences	24
▶ Le modèle de compétences	25
▶ Compétences	27
▶ Profils de compétences	34
▶ Outils	41
<i>Exigences en matière de diplôme</i>	42
▶ Diplôme : pourquoi ?	42
▶ Autres possibilités	45
<i>Exigences en matière d'expérience</i>	47
▶ Détermination du nombre d'années d'expérience	48
▶ Détermination du domaine et/ou du sous-domaine d'expérience	49
▶ Définition des critères en matière d'expérience	51
Retour sur le cas pratique et conclusion Comment mener un casting ?	53
Partie 2. Appel à casting	57
Introduction	59
Cas pratique	60
Méthodologie	61
<i>Tendances sur le marché du travail</i>	62

▶ Tendance 1: Pénurie sur le marché du travail et vieillissement de la population active	62
▶ Tendance 2: En temps de crise, la sécurité de l'emploi est importante	63
▶ Tendance 3: Tout se passe sur internet	63
▶ Tendance 4: Les préférences de la génération Y	64
▶ Tendance 5: Vous croyez surtout vos amis et votre famille	66
▶ Tendance 6: Les réseaux sociaux	66
<i>Attirer – Employer Branding</i>	67
▶ Employer branding : quelques stratégies et modèles	69
▶ Employer branding : un plan d'approche	72
<i>Recruter – Détermination du groupe cible</i>	75
<i>Recruter – Choisir les bons canaux</i>	76
▶ Recrutement interne/externe	77
▶ Canaux dépendants et indépendants de l'organisation	77
▶ Recrutement via internet	78
<i>Recruter – Une description de fonction attrayante</i>	87
▶ Rédiger une description de fonction attrayante	88
Retour sur le cas pratique	92
Conclusion Appel à casting	93
Partie 3. Cherchez la star	95
Introduction	97
Analyse des portfolios	99
Introduction	101
Cas pratique	102
Méthodologie	103
<i>Pourquoi une sélection sur la base de CV ?</i>	103
<i>Evaluer les exigences de la fonction</i>	104
▶ Le diplôme en tant qu'exigence liée à la fonction	104
▶ L'expérience en tant qu'exigence liée à la fonction	105
<i>Le déroulement de l'analyse du CV</i>	108
▶ Définition des principes	108
▶ Définition d'un code déontologique	109
▶ Définition d'une procédure	109
▶ Refus après analyse des CV	111
▶ Motivation après refus	112
Retour sur le cas pratique	114
Conclusion Analyse des portfolios	115

Story-board	117
Introduction	119
Cas pratique	120
Méthodologie	121
<i>Introduction sur l'utilisation d'un modèle de screening et sur le lien avec le testing</i>	121
<i>Le modèle de screening</i>	122
▶ Pourquoi utiliser un modèle de screening ?	122
▶ Avantages possibles d'un modèle de screening	123
▶ Importance de l'accès aux procédures de sélection	127
<i>Le modèle Selor comme exemple de modèle de screening</i>	128
▶ Phase générique	131
▶ Phase spécifique	135
Retour sur le cas pratique	138
Conclusion Story-board	139
Rôle principal, rôle secondaire, etc.	141
Introduction	143
1. Auditions	145
<i>Introduction</i>	145
<i>Cas pratique</i>	146
<i>Méthodologie</i>	147
▶ Structure/parties d'une interview	147
▶ Principes concernant l'interview	156
▶ Principes concernant l'évaluation	164
▶ Interaction avec d'autres assesseurs	172
▶ Le cas pratique dans une interview	173
<i>Retour sur le cas pratique et conclusion Auditions</i>	179
<i>Annotations</i>	180
2. Lights, Camera, Action !	183
<i>Introduction</i>	183
<i>Cas pratique</i>	185
<i>Méthodologie</i>	186
▶ Quelques notions de testing	186
▶ Portefeuille de tests	188
▶ Matrice de test	195
▶ Développement et évaluation d'instruments de test informatisés	199
▶ Passation de tests informatisés	214
▶ Passation du test	215
<i>Retour sur le cas pratique</i>	225
<i>Conclusion Lights, camera, action !</i>	226

<i>Annotations</i>	227
3. Sous le feu des projecteurs	229
<i>Introduction</i>	229
<i>Cas pratique</i>	230
<i>Méthodologie</i>	231
▶ L'évolution de l'analyse de personnalité	232
▶ Analyse de personnalité dans un contexte de sélection	235
▶ Types d'analyses de personnalité	238
▶ Comme élément prédictif de la performance professionnelle	245
<i>Retour sur le cas pratique et conclusion Sous le feu des projecteurs</i>	247
<i>Annotations</i>	248
4. En scène !	251
<i>Introduction</i>	251
<i>Cas pratique</i>	252
<i>Méthodologie</i>	253
▶ Qu'est-ce qu'un assessment ?	253
▶ Assessments dans la pratique	257
▶ Qui participe ?	279
▶ Passation des tests	283
▶ Feedback après un assessment	285
<i>Retour sur le cas pratique</i>	290
<i>Conclusion En scène !</i>	291
<i>Annotations</i>	292

Partie 4.

Les nominations aux Oscars **293**

Introduction **295**

L'avis de la critique **297**

Introduction	299
Cas pratique	300
Méthodologie	301
<i>Avant de donner un feedback</i>	301
<i>Le cycle de traitement des résultats de test</i>	301
<i>Préparation des résultats</i>	302
▶ Différents scénarios	303
▶ Corrections par des experts	304
▶ Corrections semi-automatisées (lecteurs optiques)	304
▶ Encodage manuel	304
▶ Correction informatisée	305

<i>Traitement des résultats</i>	305
▶ Analyse d'items	307
▶ Analyse de tests	308
▶ Normer les résultats	310
<i>Donner un feedback</i>	315
▶ Principes généraux	315
▶ Procédures de feedback	316
▶ Valeur ajoutée du feedback	317
Retour sur le cas pratique	322
Conclusion L'avis de la critique	323
La suite	325
Introduction	327
Méthodologie	329
<i>Qu'est-ce que la gestion (stratégique) des ressources humaines ?</i>	330
<i>Compétences en matière de gestion (stratégique) des ressources humaines</i>	331
▶ Axe « compétences disponibles »	333
▶ Axe « potentiel de croissance »	336
▶ Axe « employabilité »	338
Conclusion La suite	341
Conclusion	343
<i>Tendances dans comment mener un casting ?</i>	344
<i>Tendances dans l'appel à casting</i>	345
<i>Tendances dans cherchez la star</i>	346
<i>Références</i>	348
ANNEXE	349
CADRES DIVERSITÉ	351
<i>Comment mener un casting ?</i>	351
<i>Appel à casting</i>	352
<i>Cherchez la star</i>	355
▶ Analyse des portfolios	355
▶ Story-board	356
<i>Rôle principal, rôle secondaire, etc.</i>	357
▶ Auditions	357
▶ Lights, camera, action !	360
▶ En scène !	363
Liste mots-clés	367