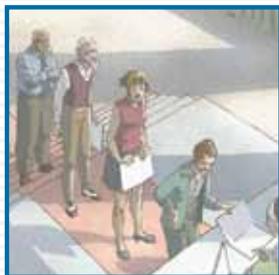


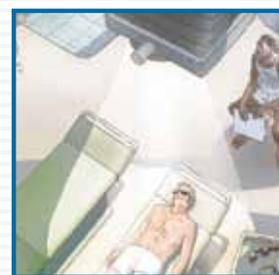
# FORMULES DE SERVICES ET DE CONSEILS



RECRUTEMENT & RECHERCHE



SÉLECTION & ÉVALUATION



DÉVELOPPEMENT

## En toute connaissance de cause.



Votre personnel constitue votre investissement le plus important. Il vaut donc mieux être sûr que son rendement est bon. Search & Selection peut vous conseiller et vous soutenir de manière efficace dans ce domaine.

On entend souvent: « Nous ne trouvons pas le personnel adéquat ». Comment organisez-vous l'afflux des candidats afin d'atteindre les objectifs de votre entreprise? Comment pouvez-vous structurer et optimiser au mieux votre capital humain?

Vous trouverez la plupart des réponses à ces questions dans cette brochure. Les services que nous proposons couvrent trois domaines: Recrutement & Recherche, Sélection & Évaluation et Développement.

Nous espérons que cette brochure ouvrira la voie à une collaboration concrète et à un partenariat durable.

A handwritten signature in blue ink that reads "Frans Claerhout".

Frans Claerhout  
Directeur Général  
Search & Selection



## Search & Selection

page 4

Le bon conseil

Search & Selection comme partenaire

Innovation

Recrutement en ligne



## Recrutement & Recherche

page 10

Un processus de recrutement complet

Recrutement au moyen de bases de données

Recherche directe

Recherche de cadres

Recrutement international

Allegro - Gestion de l'afflux

Promotion de l'image de marque employeur

Professionnels RH intérimaires



## Sélection & Évaluation

page 16

Présélection

Examens psychotechniques

Centre d'évaluation

Programme d'examen

Participation à des jurys d'examen

Évaluation des grades décrets



## Développement

page 22

Centre de développement

Gestion des performances

Évaluation à 360°

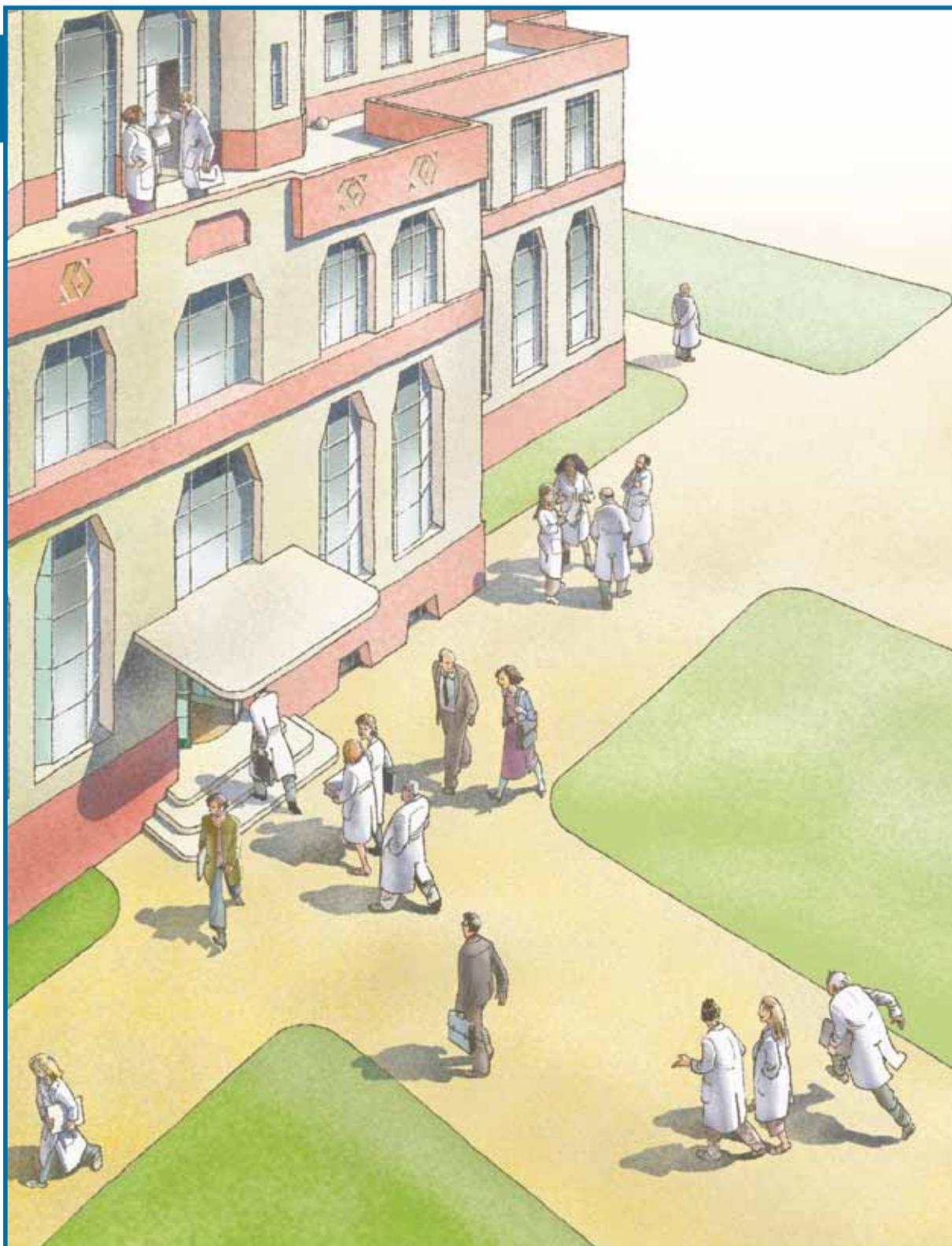
Coaching individuel

Ateliers RH

Mission et vision

Descriptions de fonction

Gestion des effectifs



---

*Search & Selection est un partenaire-conseil en RH fiable  
et une valeur établie sur le marché depuis 1977.*

---

# SEARCH & SELECTION

## À LA RECHERCHE DES TALENTS

P.10

NOTRE SIXIÈME SENS DANS LA RECHERCHE DE TALENTS D'EXCEPTION NOUS PERMET DE RECRUTER POUR VOUS LES VÉRITABLES HAUTS POTENTIELS.  
À VOUS DE CHOISIR.

## ÉVALUATION DES TALENTS

P.16

MESURER, C'EST SAVOIR. VOS COLLABORATEURS ACTUELS OU FUTURS SONT-ILS DE LA BONNE TREMPÉ? NOUS LES CHERCHONS POUR VOUS.

## DÉVELOPPEMENT DES TALENTS ET DES STRUCTURES

P.22

RENDRE LES COMPÉTENCES ET LES OBJECTIFS VISIBLES. APPRENDRE À VOS COLLABORATEURS COMMENT CRÉER DES OPPORTUNITÉS ET, SURTOUT, COMMENT LES CONCRÉTISER.

## SEARCH & SELECTION: LE BON CONSEIL



### QUE FAISONS-NOUS ?

SEARCH & SELECTION SOUTIENT LES EMPLOYEURS DANS LA RECHERCHE, L'ÉVALUATION ET LE DÉVELOPPEMENT DE LEURS RESSOURCES HUMAINES.

NOUS TRAVAILLONS À L'OPTIMISATION DE VOTRE STRUCTURE ORGANISATIONNELLE ET APPORTONS AINSI UNE CONTRIBUTION SUBSTANTIELLE À LA RÉALISATION DE VOS OBJECTIFS.

NOTRE EXPÉRIENCE UNIVERSELLE DANS LES SECTEURS TANT PRIVÉ QUE PUBLIC ET SUR LE MARCHÉ INTERNATIONAL CONSTITUE UN CADRE DE RÉFÉRENCE FIABLE QUI VOUS GARANTIT UN SERVICE ADÉQUAT.

### QUI SOMMES-NOUS?

Search & Selection est une équipe d'experts en RH. Nos conseillers sont des spécialistes diplômés de l'université. Un seul conseiller est responsable de la coordination du projet et de la communication avec le client. Il contribue également à l'exécution du projet.

Les conseillers sont soutenus aux niveaux diagnostique, administratif et logistique par une équipe de projet qui travaille avec des outils performants et innovateurs.

### COMMENT TRAVAILLONS-NOUS?

Search & Selection offre des solutions complètes fondées sur le travail sur mesure. Nos services sont disponibles sous forme de parcours complets ou modulaires. Nous analysons votre demande en RH, rédigeons un plan d'action et garantissons la coordination et l'exécution complètes jusqu'à ce que les objectifs soient atteints, tout en tenant compte de votre budget, de votre calendrier et de votre agenda.

### QUELLES SONT NOS CARACTÉRISTIQUES?

Search & Selection combine l'expertise avec des méthodes de travail innovatrices. Nous fondons notre travail sur un briefing et un débriefing profonds de toutes les parties concernées. La satisfaction des clients et des relations durables sont les points de départ et le résultat du processus.

Nous travaillons à partir d'établissements situés en Belgique, aux Pays-Bas, en France et en Afrique du Sud et disposons d'une grande expérience internationale et d'un vaste réseau de relations.

## POURQUOI CHOISIR SEARCH & SELECTION COMME PARTENAIRE?

### UN UNIQUE POINT DE CONTACT

VOTRE INTERMÉDIAIRE EST UN EXPERT.

Search & Selection met l'accent sur une approche personnelle et transparente et sur un partenariat durable. Un seul conseiller, disposant d'un savoir-faire et d'une expérience uniques, dirige votre projet et y travaille. Cet engagement personnel garantit la fluidité du processus, un feed-back efficace et le traitement correct du projet.

### ORIENTATION RÉSULTATS

JUSQU'À L'ATTEINTE DU RÉSULTAT SOUHAITÉ.

Motivés par la loyauté et l'esprit d'initiative, nos conseillers sont à votre disposition pour vous aider et vous guider. Ils ne fournissent pas des formules standardisées, mais sont des experts objectifs qui vous aident à trouver des solutions qualitatives et qui élaborent avec vous une approche productive.

Nous mettons à votre disposition tous les outils possibles et aimons faire cet effort supplémentaire qui permet d'atteindre le résultat souhaité.

### FLEXIBILITÉ

VERS UN PARTENARIAT PLUS COMPLET

Search & Selection souhaite être à tout moment à votre disposition. Nos conseillers ayant une large expérience professionnelle peuvent être mobilisés pour chaque profil de poste et à tout niveau. La flexibilité au sein de notre organisation nous permet de constituer rapidement une équipe de spécialistes afin de réaliser des campagnes ambitieuses, complexes ou internationales. Nous relevons chaque défi.

### EXPÉRIENCE SUR LE MARCHÉ

UN NOYAU DE CONSEILLERS SENIORS.

Notre équipe de conseillers jouit de tout le savoir-faire et de toute l'expertise pour vous conseiller « en toute connaissance de cause ». Elle est soutenue par une organisation stable qui dispose d'un réseau étendu de relations aux niveaux national et international.

La compétence dont nos conseillers font preuve et l'expérience de notre organisation garantissent une relation efficace et durable.

### INNOVATION

MÉTHODOLOGIE AVANCÉE

Search & Selection utilise son expertise pour développer ses propres outils et processus. Nous maximisons la qualité de nos services grâce à un modèle de compétences extrêmement détaillé et des tests d'évaluation assortis. De plus, nous rationalisons l'information et la communication de recrutement entre vous, vos candidats et le conseiller via notre plateforme basée sur internet.

## INNOVATION

### FLASHBACK

Au fil des ans, Search & Selection a contribué à de nombreuses évolutions dans le domaine fascinant et évoluant rapidement des RH. Nous comptons ainsi parmi les pionniers en ce qui concerne l'évaluation en ligne.

Afin de mieux structurer nos processus de travail et la communication entre client, candidat et conseiller, nous avons introduit en 2006 l'application Namezzz®.

### NAMEZZZ®

Namezzz® est le nom de notre plateforme d'information et de communication en ligne. Elle intègre les processus d'un bureau de recrutement et de sélection, d'un site d'emploi et d'un outil pour valoriser votre marque employeur. Le résultat ? Un délai minimum de mise sur le marché, la standardisation des processus de travail et une qualité optimisée.

Cette application en ligne développée en interne respecte un code de déontologie élaboré ainsi que la vie privée. Les règles sont présentes à tous les niveaux du système.

Développement services Namezzz® pour le client  
Intégration des réseaux sociaux

Aujourd'hui

Extranet Namezzz®  
Suivi et cosurveillance par le client  
2008

Base de données Namezzz®  
candidats, candidatures et suivi  
2006

Développement de la plateforme intégrée en  
ligne Namezzz® sur Oracle  
2001

Site web [www.searchselection.com](http://www.searchselection.com)  
Top 30 des sites belges  
1997

Développement du programme DIANET:  
pionnier en tests assistés par ordinateur (TAO)  
1989

Première base de données digitale  
sur ordinateur BBC (8Kb)  
1982

Fondation Search & Selection  
Adresses dans des carnets et dossiers papiers  
Tests papier et crayon  
1977

*Calendrier de l'innovation*

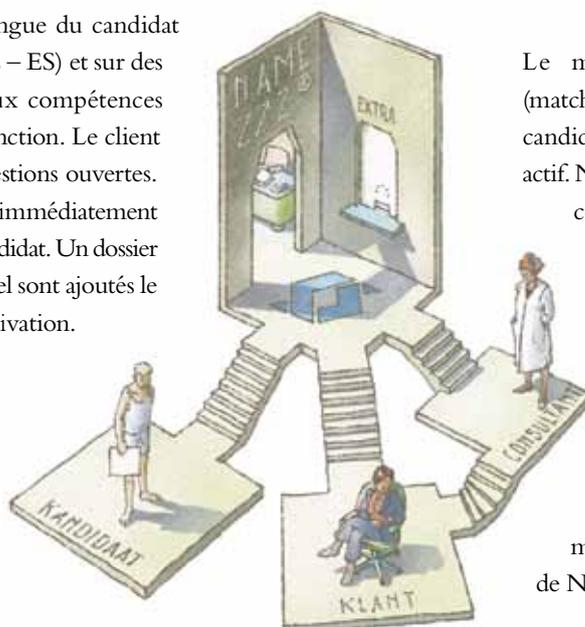
## ONLINE OFFICE: NAMEZZZ®

### SITE INTERNET

#### POSTULER DE FAÇON PERTINENTE ET STRUCTURÉE

Le site internet de Search & Selection est avant tout un site consacré aux carrières. Les offres d'emploi des clients sont présentées en ligne et une recherche peut être effectuée de manière ciblée. Elles offrent aux candidats la possibilité de postuler en ligne.

Le processus de candidature est basé sur un formulaire dans la langue du candidat (FR - NL - EN - DE - ES) et sur des questions relatives aux compétences pertinentes pour la fonction. Le client peut y ajouter des questions ouvertes. Nous recueillons ainsi immédiatement les informations du candidat. Un dossier complet est créé auquel sont ajoutés le CV et la lettre de motivation.



### EXTRANET

#### LE CLIENT EST ROI

En tant que client, la fonction Extranet vous permet de disposer d'un relevé de vos projets. L'Extranet vous donne accès à toutes les données importantes sur les candidats et les projets, tout en respectant un code de déontologie ainsi que la vie privée.

Des documents confidentiels, voire des projets entiers, peuvent être protégés et leur accès peut être réservé à des collaborateurs ou à des départements particuliers. De plus, grâce à l'Extranet, le client peut dialoguer avec les conseillers, ce qui garantit une communication efficace et une étroite collaboration.

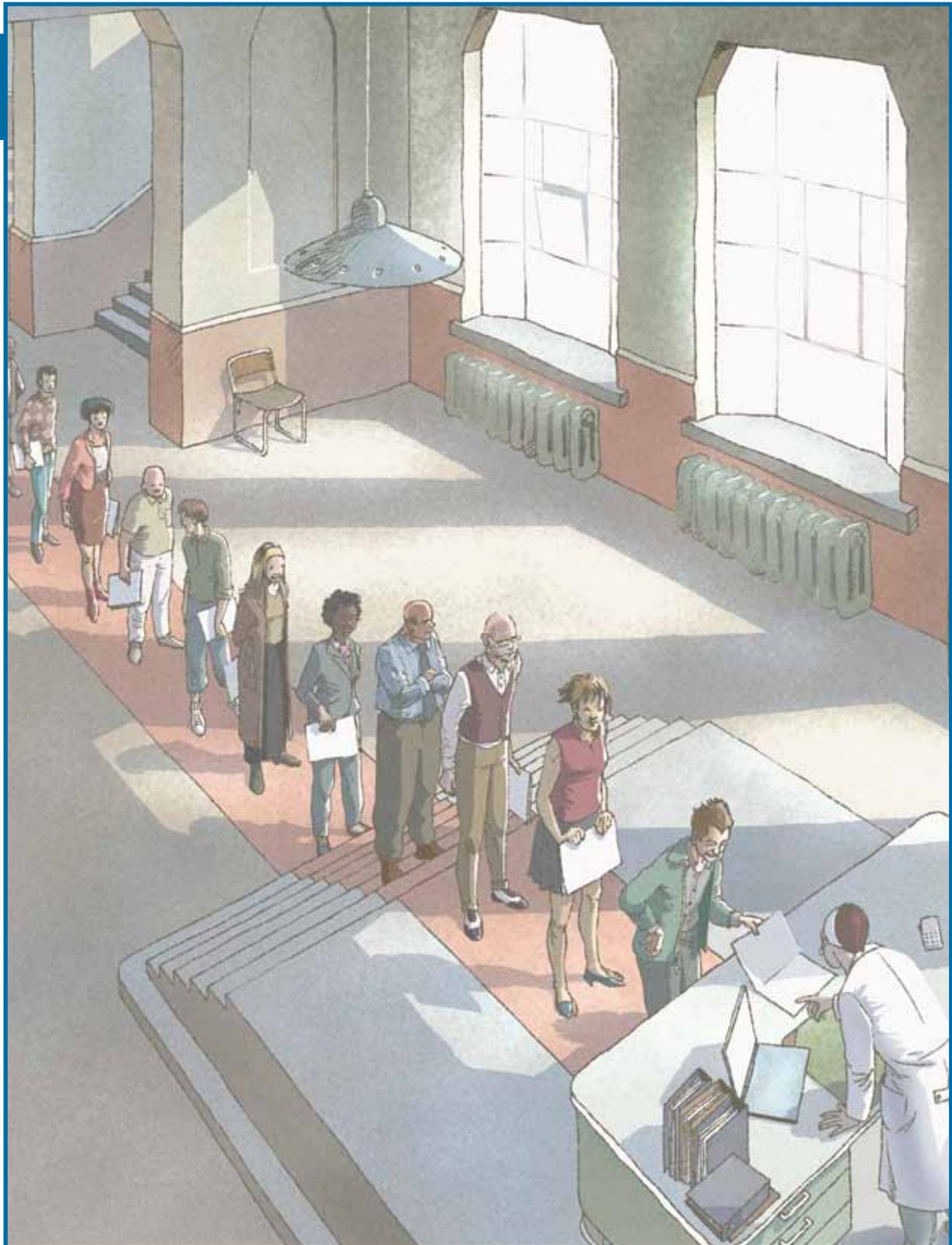
### BACK-OFFICE

#### SUIVI ET GESTION FACILES DES PROJETS

Grâce à la centralisation en ligne de toutes les informations, nos conseillers sont toujours et partout opérationnels. Il leur suffit d'avoir un ordinateur et une connexion internet.

Le module de combinaisons (matching) et la base de données des candidats facilitent un recrutement actif. Nous répertorions et contactons ces candidats de manière ciblée.

Le suivi des projets se déroule par la voie d'instructions univoques et les rapports sont intégrés immédiatement à l'application, de manière à ce que nous puissions faire rapport à tout moment de façon efficace à partir de Namezzz®.



---

*Lors de la phase de recrutement, la quantité offre plus de possibilités de choix.*

---

# RECRUTEMENT & RECHERCHE

DÈS LE DÉBUT, SEARCH & SELECTION SE CONCENTRE PLEINEMENT SUR LA QUALITÉ. AVANT TOUT, NOUS VOUS ÉCOUTONS AFIN D'ACTIVER LES OUTILS DE RECRUTEMENT LES PLUS PERFORMANTS. GRÂCE À NOTRE APPROCHE MULTICANALE, NOUS RÉUNISSONS LE MAXIMUM DE MEILLEURS CANDIDATS.

PLUS LE NOMBRE DE HAUTS POTENTIELS SE PRÉSENTANT EST ÉLEVÉ, PLUS VOUS AVEZ DE CHANCE D'OFFRIR UN CONTRAT AU TALENT QUE VOUS VISEZ.

NOS MAÎTRES-MOTS : ATTENTION, PRÉCISION ET SÉLECTION. NOUS ÉVITONS L'AFFLUX DE CANDIDATS SUPERFLUS OU MOYENS. NOUS PROGRESSONS ENSUITE AVEC LES PROFILS CARACTÉRISÉS PAR LA PLUS-VALUE RECHERCHÉE PAR VOTRE ORGANISATION.

La communication en matière de recrutement est un outil essentiel que nous manions avec soin. Les coûts de communication s'accumulent rapidement sans réelle garantie de résultat. C'est pourquoi nous misons sur le groupe-cible et nous nous concentrons sur les médias qui génèrent l'impact souhaité.

---

## *Search & Selection mise sur la qualité dès le début.*

---

Toutes nos publications dans les médias et sur les sites d'emploi redirigent les candidats vers notre système de candidatures centralisé. Cela nous permet de voir clair dans la rentabilité des canaux utilisés et dans le comportement des candidats à l'égard de la recherche d'emploi. Parallèlement, les accords à long terme avec nos partenaires dans les médias nous permettent de contrôler les coûts.

Search & Selection dispose de l'expertise et de la capacité pour mener à bien des projets de recrutement vastes et complexes, tant au niveau national qu'international.

Certains profils exigent une approche plus active et plus directe. Nous avons alors recours à nos bases de données. Nous recherchons parmi nos contacts et les contactons au moyen de mails personnalisés.

Au fil des années, Search & Selection a établi un vaste réseau de contacts qui peuvent être activés rapidement dans le cadre de missions de recherche directe.

D'autres besoins en matière de recrutement exigent des formules plus spécifiques et intégrées, par exemple le recrutement des groupes de fonctions clés ou une action combinée avec une campagne de promotion de la marque de l'employeur.

La clé du processus est et reste le candidat. Search & Selection offre la possibilité de postuler en ligne au moyen d'un formulaire de candidature adapté à la fonction et dans la langue du candidat. L'optimisation du suivi et du traitement se traduit par un rendement maximal et un taux de satisfaction des candidats élevé.

*COMMENT VOUS ASSUREZ-VOUS DE TROUVER LE CANDIDAT LE PLUS COMPÉTENT?  
EN CONTACTANT LE PLUS DE CANDIDATS POSSIBLE...*

## UN PROCESSUS DE RECRUTEMENT COMPLET

...tout en vous présentant en tant qu'employeur attrayant. Un mélange de communication ciblée et de promotion de votre marque d'employeur. La quantité génère la qualité.

Une communication efficace en matière de recrutement commence par un message clair, attractif et dans le bon ton, se sert des canaux appropriés et ceci dans les meilleures conditions possible. Search & Selection offre un concept de communication dynamique dans la presse écrite et sur les sites d'emploi. De plus, nous nous affairons à recruter dans les bases de données pertinentes, auprès d'établissements d'enseignement et d'organisations professionnelles.

Et quand l'afflux des candidats atteint une vitesse de croisière, il importe de sélectionner les meilleurs.

Toutes les candidatures sont triées sur la base de critères pondérés. Les candidats retenus sont sélectionnés lors d'une nouvelle étape : un entretien comportemental. Ensuite, vous recevez la liste de présélection des hauts potentiels les plus adéquats sur la base de laquelle nous choisissons ensemble les candidats finalistes pour le poste. Une sélection comportant un examen psychotechnique ou un centre d'évaluation permet de trouver finalement le candidat que vous cherchez: *le meilleur*.

*VOULEZ-VOUS POURVOIR UN POSTE VACANT RAPIDEMENT?  
L'APPROCHE « BASE DE DONNÉES » AUGMENTE LA PROBABILITÉ D'UNE RÉPONSE EFFICACE.*

## RECRUTEMENT AU MOYEN DE BASES DE DONNÉES

Nous commençons ensemble la rédaction d'un profil adéquat. Ensuite, la recherche peut commencer. Elle se déroule au moyen de bases de données sélectives. Notre propre base de données candidats, Namezzz<sup>®</sup>, constitue le premier indicateur. Il s'agit d'une réserve contenant des profils de haute qualité qui est continuellement mise à jour. Nous consultons aussi régulièrement des bases de données de CV éminentes au niveau national et international. De plus, nous sommes présents sur les plus grands réseaux sociaux professionnels.

Les profils adéquats sont contactés de manière personnalisée. Le courrier postal est une méthode qui gagne de nouveau du terrain en cette époque virtuelle. Une offre d'emploi envoyée par la poste, dans une enveloppe fermée, accompagnée d'une lettre personnalisée reçoit plus d'attention et va droit au but. La méthode la plus rapide est toutefois la méthode numérique. Utilisée de manière intelligente et axée sur les résultats, une campagne électronique constitue un excellent outil de recrutement.

*MIEUX VAUT ÊTRE LE PREMIER.*

## RECHERCHE DIRECTE

Profil technique ? Métier en pénurie ? Expatrié ? Tout le monde est joignable si on dispose d'une connaissance approfondie du marché du travail et d'un réseau de contacts sélectif. Le tout de manière confidentielle.

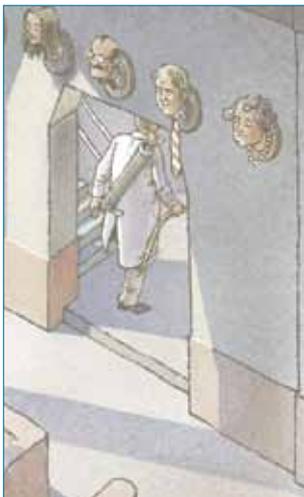
Trouver des candidats dans un secteur spécifique ou pour une fonction particulière exige des contacts spécifiques. Search & Selection fait l'inventaire de tous les acteurs professionnels caractérisés par des profils de fonction identiques ou similaires.

Nous contactons directement le groupe cible et le motivons activement. Nous traitons ces candidatures en toute confiance et en toute discrétion. En tant que client, vous pouvez décider quelles entreprises ou quelles personnes ne doivent pas être contactées.

Le résultat en vaut la peine : un excellent candidat doté d'une expertise éprouvée.

*L'EXPERIENCE DU CHASSEUR DE TETES FAIT LA DIFFERENCE.*

## RECHERCHE DE CADRES



Search & Selection met à votre disposition des conseillers forts de plus de 20 ans d'expérience. Il s'agit d'un avantage incontestable dans la recherche de cadres et de directeurs. Une équipe de spécialistes qui dispose d'un réseau de contacts tant nationaux qu'internationaux et qui a une vision claire et réaliste du potentiel disponible.

Nous vous tenons au courant de toutes les démarches du processus : la rédaction de la liste des candidats cibles, le développement de la stratégie de recherche, le résultat des contacts et des entretiens, la composition de la liste de présélection des candidats, et la sélection finale, avec un centre d'évaluation si vous le souhaitez.

Ce processus intensif a pour objectif d'attirer, dans un délai réaliste, les cadres qui feront la différence demain et après-demain au sein de votre organisation.

*NOUS ALLONS LOIN POUR CHERCHER LE CANDIDAT DONT VOUS AVEZ BESOIN. ES'IL LE FAUT, AU-DELA DE L'EQUATEUR.*

## RECRUTEMENT INTERNATIONAL

Le recrutement international est de plus en plus à l'ordre du jour. Non seulement pour les métiers en pénurie, les collaborateurs sur place à l'étranger et les expatriés, mais aussi pour les cadres et les hauts potentiels.

Qui est qui sur le marché de l'emploi international ? Search & Selection le trouve pour vous, en collaboration avec ses partenaires étrangers et grâce à ses contacts avec des établissements d'enseignement internationaux et des fédérations professionnelles internationales. Un conseiller expérimenté connaissant le marché de l'emploi local, la langue et la culture locales dirige le projet sur place, éventuellement en collaboration avec les spécialistes locaux. Il n'est par conséquent pas nécessaire de vous déplacer vous-même à Londres ou à Pékin.

Important : l'application en ligne Namezzz® nous permet de contacter, enregistrer et présélectionner les candidats partout dans le monde. De plus, à l'aide de l'outil Extranet, vous pouvez suivre de près tout le processus, partout et à tout moment.



*Y A-T-IL UN MANQUE STRUCTUREL DE CANDIDATS DANS UN GROUPE DE FONCTIONS DONT VOUS AVEZ BESOIN ? NOUS NOUS OCCUPONS DE L'AFFLUX.*

## ALLEGRO - GESTION DE L'AFFLUX

Nous vous garantissons la création et la gestion interactive d'une réserve de profils dont vous avez besoin en permanence.

Pendant une année entière, nous recrutons de manière proactive dans toute une série de médias. Grâce à nos efforts en vue de porter vos offres d'emploi à l'attention de votre groupe cible, les demandeurs d'emploi actifs et potentiels gardent votre nom en tête.

En attendant qu'un poste soit déclaré ouvert, notre conseiller reste en contact avec la réserve. Ce groupe croissant de candidats fait l'objet d'un tri constant et les profils adéquats vous sont présentés au cours de sessions de jobdating.

La formule de recrutement 'Allegro' est un tour de force en matière de marketing interactif de marque et de marque employeur. Elle permet aux entreprises de trouver des candidats rapidement et de manière qualitative pour un grand nombre de postes à pourvoir.

*UNE MARQUE FORTE ATTIRE PLUS FACILEMENT LE CAPITAL HUMAIN.  
LA PROMOTION DE L'IMAGE DE MARQUE EN TANT QU'EMPLOYEUR PAIE.*

## **STRATÉGIE EN MATIÈRE D'IMAGE DE MARQUE EN TANT QU'EMPLOYEUR**

Etre en tête de liste est vital, y compris dans le secteur du recrutement. L'image de marque en tant qu'employeur est un élément essentiel de nos campagnes. La promotion de votre image de marque est ici centrale. Nous sensibilisons le groupe cible aux qualités de votre société en tant qu'employeur, ce qui stimule l'engagement et l'enthousiasme des candidats.

Search & Selection fait son maximum pour que vous soyez présents et visibles lors des salons de l'emploi et sur les campus. Nous coordonnons votre événement de recrutement et nous vous procurons une enquête en ligne interactive qui renforce votre image. Nous vous garantissons une visibilité supplémentaire via des bannières publicitaires sur les sites d'emploi et sur notre page d'accueil. Cette méthode est à conseiller si vous offrez un grand nombre de postes vacants.

Des actions marketing futées, couplées à un recrutement actif, augmentent l'impact de votre image de marque en tant qu'employeur. Search & Selection s'occupe de l'analyse, du plan d'action et de l'exécution.

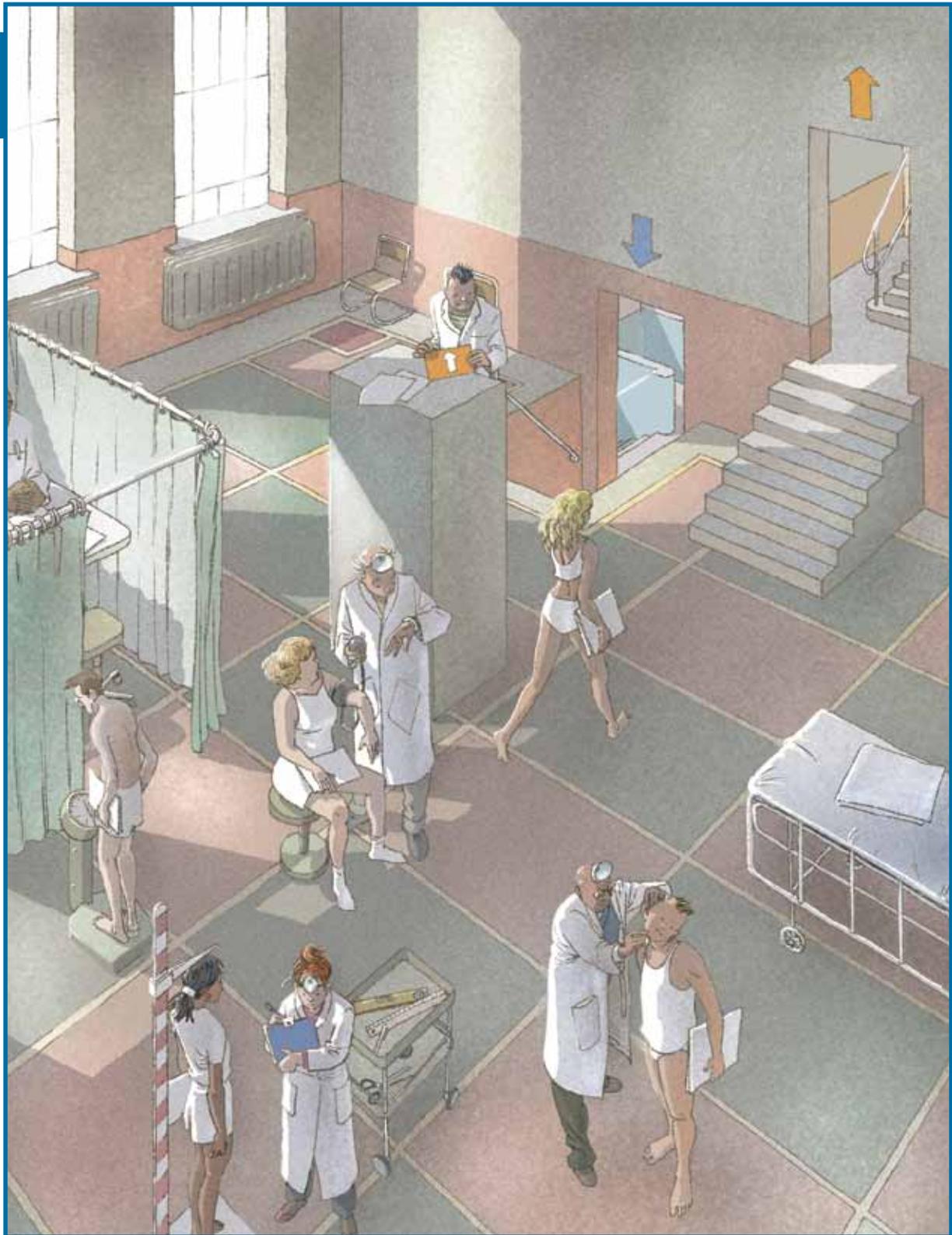
*BESOIN DE SUPPORT TEMPORAIRE EN RH?  
SEARCH & SELECTION EST LÀ POUR VOUS AIDER.*

## **PROFESSIONNELS RH INTÉRIMAIRES**

Des professionnels RH expérimentés sont à votre disposition immédiatement. Search & Selection dispose d'un groupe de spécialistes expérimentés et de conseillers RH pur sang.

Avez-vous besoin de nous pour une période plus longue? Un bureau interne pour l'afflux ou le traitement? Un de nos conseillers seniors supervise et évalue nos employés RH intérimaires détachés en collaboration avec le responsable au sein de votre organisation.

Nous garantissons continuité et fort impact en ce qui concerne vos RH. Si vous le souhaitez, nous travaillons en équipe avec le spécialiste détaché via lequel vous avez ainsi accès à tout l'éventail de nos services RH.



---

*Apte pour le poste ? Permettez-nous de l'analyser.*

---

# SÉLECTION & ÉVALUATION

MESURER, C'EST SAVOIR.

LA SÉLECTION FAIT AUTOMATIQUEMENT PARTIE DE CHAQUE PROCÉDURE COMPLÈTE, MAIS EST ÉGALEMENT OFFERTE SÉPARÉMENT. VOS COLLABORATEURS, ACTUELS OU FUTURS, OFFRENT-ILS TOUT CE QUE VOUS ATTENDEZ D'EUX? CORRESPONDENT-ILS ENTIÈREMENT À CE QU'IL VOUS FAUT OU À CE QU'IL VOUS FAUDRAIT AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE?

EN NOUS BASANT SUR LA FONCTION ET LA CULTURE D'ENTREPRISE, NOUS COMMENÇONS NOS MESURES, ET CE À L'AIDE D'OUTILS DE SÉLECTION ET D'ÉVALUATION MODERNES. SEARCH & SELECTION TRAVAILLE SELON LA MANIÈRE MULTI-MÉTHODE, BASÉE SUR LES TESTS ET LES CAS PERTINENTS, SOIT FAITS MAISON, SOIT FOURNIS PAR DES FOURNISSEURS D'EXCEPTION (CEUX-CI FORMENT RÉGULIÈREMENT NOS CONSULTANTS). À CET ÉGARD, LES TESTS LES PLUS RÉCENTS SONT DISPONIBLES.

Les compétences relatives à l'organisation et au poste vacant guident la sélection et l'évaluation de vos employés actuels et potentiels. Celles-ci sont déterminées au cours d'un entretien préliminaire, à l'aide de notre modèle de compétences ou de celui de votre organisation. En général, la méthode de travail se concentre sur six à huit compétences cruciales.

Afin de réaliser une comparaison objective par rapport au groupe de référence, nous mettons en œuvre un vaste programme qui consiste en des tests adaptés au niveau et au poste. Une procédure très fiable et adaptée aux normes les plus récentes.

Dans un centre d'évaluation, les candidats sont testés au moyen d'exercices interactifs. Chaque compétence est jugée à plusieurs reprises via des méthodes diagnostiques diverses avec la collaboration de plusieurs évaluateurs. Deux évaluateurs savent plus qu'un.

L'entretien comportemental constitue le critère de référence essentiel. À ce stade, l'intervieweur synthétise la multitude d'informations recueillies.

---

*Objectif final: une évaluation précise des compétences et des motivations*

---

Le résultat ? Une évaluation finale fiable, consignée dans des rapports individuels contenant les scores réalisés aux tests de compétences et un conseil motivé quant à l'aptitude du candidat par rapport à la fonction visée. Les candidats en profitent eux aussi car tous les candidats participant aux tests reçoivent un feed-back.

*SÉLECTIONNER LE CANDIDAT IDÉAL À PARTIR DE VOTRE PROPRE RÉSERVE ?  
DEMANDEZ LES CONSEILS ET L'ANALYSE D'UN EXPERT.*

## PRÉSÉLECTION

Search & Selection juge les candidats sur la base de plusieurs instruments et lors de différentes étapes d'évaluation. La première étape est une sélection sur CV et lettre de motivation, fondée sur des critères pondérés. Parfois un entretien par téléphone peut permettre de savoir si le candidat répond aux critères de base ou non.

La technique de l'entretien comportemental note les candidats sur les qualités exigées selon la méthode STAR. Il est demandé au candidat de décrire une Situation, quelle était sa Tâche, quelles Actions il a dû entreprendre pour atteindre quel Résultat. Cette technique donne une image plus fiable du candidat et permet de prévoir les comportements pertinents du candidat dans la fonction. Un questionnaire portant sur la personnalité du candidat devrait confirmer ce jugement.

Une fois les évaluations faites, nous vous remettons une liste de présélection des candidats, accompagnée d'un rapport de présélection individuel par candidat. Et, si vous le souhaitez, un classement du potentiel.

*VOTRE CANDIDAT CORRESPOND-IL AUX CRITÈRES DE LA MÉTHODE STAR ?  
NOTRE APPROCHE VOUS LE RÉVÈLERA.*

## EXAMENS PSYCHOTECHNIQUES

L'examen psychotechnique mesure les aptitudes, les connaissances, l'intelligence, la personnalité et les compétences du candidat pertinentes pour le poste. Une batterie de tests est composée : elle est adaptée au poste et au niveau et est fournie par un fournisseur de tests reconnu.

Search & Selection est certifié par les concepteurs de tests les plus renommés et dispose de tests et de questionnaires tant en ligne que hors ligne. Un service de tests individuels ou collectifs est également mis à votre disposition et peut être administré sur place si vous le souhaitez.

Search & Selection dispose d'un ensemble complet de normes pertinentes qui permettent de situer les résultats des tests administrés et qui constituent éventuellement un point de départ pour générer vos propres normes.

Les résultats sont contrôlés et approfondis par le biais d'un entretien axé sur les compétences : une technique d'enquête qui fonctionne bien. Le report est effectué immédiatement et de manière directe.

*QUE VAUT VOTRE MEILLEUR CANDIDAT? NOUS DRESSONS SON PORTRAIT.*

## CENTRE D'ÉVALUATION



Comment le finaliste se comportera-t-il dans son véritable environnement de travail ou dans son nouvel environnement de travail ? Que pouvez-vous attendre de lui/d'elle dans les moments cruciaux ? Le centre d'évaluation est l'outil permettant de prévoir au mieux le comportement menant au succès dans une fonction.

Chaque compétence pertinente pour le poste est mesurée à l'aide de plusieurs méthodes diagnostiques. Ces vérifications croisées augmentent la fiabilité et l'objectivité. L'entretien comportemental et les tests psychotechniques sont complétés par des exercices (interactifs) de simulation: exercices du bac à courrier, jeux de rôle, exercices d'analyse et de présentation.

Search & Selection est partenaire de plusieurs fournisseurs (internationalement reconnus, mais développe aussi ses propres tests qui sont spécifiques à la fonction, au secteur ou au niveau, et toujours conçus conformément au modèle de compétences de Search & Selection ou à celui du client.

Un psychologue expérimenté intègre les constatations dans un rapport contenant une évaluation pour chaque compétence comportementale et un avis final clair.

*PROCÉDURE DE SÉLECTION OBJECTIVE: L'EXAMEN.*

## PROGRAMME D'EXAMEN

Search & Selection coordonne les programmes d'examen pour la fonction publique et les autorités locales. Un programme équilibré garantit le traitement équitable de tous les candidats.

Nous commençons par composer un jury multidisciplinaire qui conçoit un programme d'examen sur mesure. Un consultant s'occupe de l'élaboration du contenu de la procédure d'examen et coordonne l'administration des épreuves.

Un programme d'examen classique comprend un examen écrit ainsi qu'un test oral et une épreuve psychotechnique. Le consultant donne des conseils concernant la méthode de travail et les méthodes de mesure optimales. Il est aussi responsable du calendrier, du suivi administratif, de la correspondance avec les candidats et du rapport final.

Chaque résultat est commenté et accompagné d'une motivation claire et d'un avis final fondé.

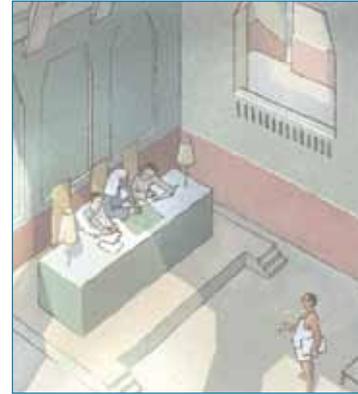
*LE JUGEMENT INDÉPENDANT D'UN SPÉCIALISTE.*

## **PARTICIPATION À DES JURYS D'EXAMEN**

Nos conseillers siègent dans des jurys d'examen en vue de la sélection et de l'évaluation du personnel, principalement auprès de la fonction publique et des autorités locales.

Ainsi, ils font figure de guides et élaborent le fil conducteur de l'interview lors de la phase préparatoire. Ils interviennent ensuite en tant que conseillers indépendants lors de la composition du rapport du jury et, enfin, en tant que conseillers lors de la motivation de l'avis final, en concertation avec tous les jurés.

En tant que partenaire RH auprès de la fonction publique, nous avons acquis l'expérience du secteur, qui constitue un facteur crucial. En tant qu'expert externe, Search & Selection vous garantit un traitement équitable, y compris dans les dossiers sensibles.



*ENSEMBLE VERS UNE FONCTION PUBLIQUE COMPÉTENTE.*

## **ÉVALUATION DES GRADES DÉCRÉTAUX**

Search & Selection accompagne l'évaluation des grades décrets, notamment des secrétaires (adjoints) et des gestionnaires financiers dans les administrations publiques. Nos conseillers mettent en œuvre une évaluation à 360° confidentielle concernant le titulaire de la fonction et rassemblent les résultats dans un rapport préparatoire destiné à la commission d'évaluation. Mais ce n'est pas tout...

En tant que modérateur externe, Search & Selection peut guider toute la procédure d'évaluation. Nous actualisons les descriptions de fonction, donnons des conseils professionnels en élaborant les critères d'évaluation et guidons les entretiens d'évaluation ainsi que la préparation du rapport.

Nous jouons le rôle de coach pour les grades décrets, de point de référence pour les évaluateurs et de point de contact pour toutes les parties concernées. Le résultat est un processus d'évaluation objectif et spécialisé, laissant la porte ouverte au développement.





---

*Le développement va parfois de soi.*

---

# DÉVELOPPEMENT

**RENDRE LES COMPÉTENCES ET LES OBJECTIFS VISIBLES.**

**APPRENDRE À VOS EMPLOYÉS À CRÉER, ET SURTOUT À CONCRÉTISER, LES OPPORTUNITÉS. LE DÉVELOPPEMENT DE TALENT ET DE STRUCTURES FORME UNE PARTIE ESSENTIELLE DE NOS SERVICES. UNE ANALYSE PERTINENTE RÉVÈLE LES POSSIBILITÉS. L'OBJECTIF: ACCROÎTRE LE NIVEAU DE VOS EMPLOYÉS ET, PAR EXTENSION, DE TOUTE VOTRE ORGANISATION.**

**LES COMPÉTENCES LIÉES À L'ORGANISATION ET À LA FONCTION CONSTITUENT LE FIL CONDUCTEUR. NOS INTERVENTIONS COMPRENNENT TANT LA FORMATION ET LE COACHING PERSONNELS QUE LE DÉVELOPPEMENT STRUCTUREL, COMME LES DESCRIPTIONS DE FONCTION ET LA GESTION DES EFFECTIFS.**

Entamé au bon moment et bien géré, le développement se fait tout seul. Les compétences ne demandent qu'à être développées.

Une compétence est le résultat de plusieurs facteurs : connaissances, aptitudes, motivation, personnalité et capacités cognitives. Un collaborateur qui a acquis une compétence de manière insuffisante peut améliorer son niveau. Cela dépend toutefois du facteur qui prédomine dans ladite compétence. Il convient d'y travailler.

En bref: il est plus facile de développer les connaissances et les aptitudes que la motivation ou la personnalité. Des conseils efficaces en matière de développement s'appuient sur une bonne compréhension du potentiel de développement des compétences. Search & Selection a créé un indicateur de développement et l'a intégré dans son propre modèle de compétences.

Cet indicateur signale dans quelle mesure une compétence peut être développée et quelle activité de développement est préconisée. En outre, chaque individu a son propre style d'apprentissage. Les activités de développement doivent être adaptées à ce style, tout en mettant l'accent sur la fonctionnalité car en tant qu'organisation vous voulez tirer le maximum de votre capital humain.

---

*Chaque individu a son propre style d'apprentissage auquel les activités de développement doivent être adaptées.*

---

En alignant les objectifs individuels sur les objectifs stratégiques, vos collaborateurs vous soutiendront en bloc, avec comme conséquence une combativité maximale.

*DES RÉPONSES INSPIRANTES À DES QUESTIONS DE DÉVELOPPEMENT PERTINENTES.*

## **CENTRE DE DÉVELOPPEMENT**

Votre employé est-il à sa place? Quels sont pour lui les autres possibilités et les autres rôles au sein de votre organisation? Que veut-il lui-même? Dans quelle mesure peut-il encore évoluer? Et comment pouvez-vous faciliter ce développement ?

Le centre de développement est le petit frère du centre d'évaluation, mais il va plus loin. D'abord, nous analysons la situation actuelle de votre employé. Nous dressons l'inventaire de ses compétences et de ses attentes. Ensuite, nous examinons son ambition et sa motivation ainsi que son potentiel de développement.

Les constatations sont rassemblées dans un avis de développement individualisé, pragmatique et axé sur les compétences. Votre employé et vous-même pouvez l'utiliser comme outil de travail.

L'évaluation auprès du centre de développement dure une journée. Souvent, elle contient un volet de suivi au cours duquel la mise en œuvre est développée.

*LE SUIVI DES COLLABORATEURS MÈNE À DES PRESTATIONS OPTIMALES.*

## **GESTION DES PERFORMANCES**

La gestion des performances constitue une pierre angulaire de chaque stratégie RH moderne. Diriger, corriger et évaluer : voilà trois verbes cruciaux dans le processus de gestion des performances.

Il est nécessaire d'utiliser un langage commun. Si vous le souhaitez, nous pouvons fournir une contribution d'experts en rédigeant les descriptions de fonctions, y compris les compétences, les domaines de résultats et des indicateurs de performance. Tant l'employé que le dirigeant disposent ainsi d'une vision claire : quels sont les objectifs, comment peuvent-ils être atteints et sur quelle base l'évaluation sera-t-elle faite.

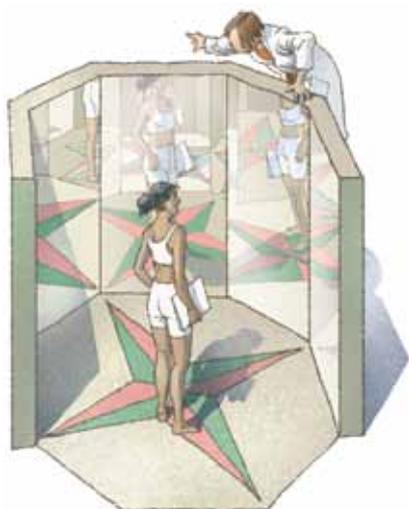
En participant de manière active, nous soutenons le processus dans son ensemble. Cela veut dire que nous nous occupons de l'amélioration du cycle de gestion des performances accompagnée d'une structuration claire, d'une communication sans ambiguïté et d'une objectivité accrue.

Nos ateliers offrent une belle valeur ajoutée en apprenant aux dirigeants comment utiliser les descriptions de fonctions lors de l'évaluation et du suivi des collaborateurs.

Le résultat : l'amélioration maximale des performances, tant des individus que de l'organisation.

*OFFREZ À VOS EMPLOYÉS ET À VOS MANAGERS UNE IMAGE RÉALISTE DE LEUR EFFICACITÉ.*

## L'ÉVALUATION À 360°



Les organisations se concentrent de plus en plus sur le potentiel humain dont elles disposent déjà. L'employeur détecte et développe les compétences des employés afin de les intégrer dans le contexte le plus favorable.

Search & Selection a mis au point un outil d'évaluation diagnostique à 360° (ou à 180°) qui permet de réunir en ligne et de façon confidentielle des informations pertinentes sur le travail d'un employé ou d'un manager.

Concrètement, cela signifie que nous nous renseignons auprès des collègues sur le travail de la personne en question. L'enquête part généralement du profil du poste et se concentre sur les compétences et les domaines de résultats les plus marquants.

Les résultats de cette analyse servent de point de départ à de nombreux processus RH. Les informations recueillies permettent par exemple de rédiger un plan de développement individuel, y compris des programmes d'action et de suivi.

*LE TALENT CHERCHE UN OBJECTIF. LAISSEZ-LUI CODÉTERMINER CET OBJECTIF.*

## COACHING INDIVIDUEL

Il n'existe pas de collaborateur plus motivé que celui qui a la liberté de suivre ses propres objectifs dans le cadre de ceux de son organisation.

D'une part, nous vous proposons un coaching des collaborateurs axé sur les compétences et les actions dans le contexte de votre organisation. Par exemple, à l'occasion d'un recrutement, d'une promotion ou d'un enrichissement de fonction. À partir des informations réunies, nous rédigeons, avec l'employé, une analyse de ses forces et de ses faiblesses et nous déterminons ses objectifs de développement.

D'autre part, nous vous proposons le coaching de cadres, destiné aux managers décideurs. Notre coach devient le partenaire d'entraînement de vos cadres, et ce dans une multitude de sujets, qui touchent tant le cadre personnel que professionnel et le lien entre les deux.

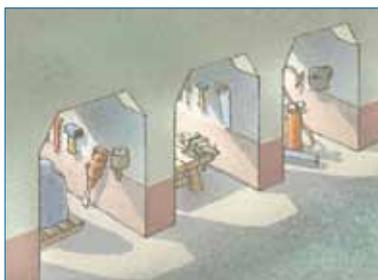
Le coach fait office de facilitateur grâce à des sessions personnalisées de coaching. Par la réflexion et l'approche d'expert, le coach crée les circonstances qui facilitent les progrès de la personne qu'il suit.

Il s'agit d'une véritable opération gagnant-gagnant qui mène à l'épanouissement de votre collaborateur et qui procure un rendement maximal à votre organisation.

*QUAND LA THÉORIE RENCONTRE LA PRATIQUE.*

## ATELIERS RH

Nos ateliers sont conçus sur mesure. La pertinence et la reconnaissance y jouent un rôle primordial. Un cadre théorique clair et des exercices interactifs et pertinents constituent les composants de ces ateliers car c'est au sein de votre organisation que les jeux de rôle deviennent réalité. Les ateliers sont organisés par groupe de 15 personnes maximum, dans les bureaux de Search & Selection, chez vous ou sur place.



L'atelier « **Interview axé sur les compétences** » apprend à vos collaborateurs qui interviewent des candidats à utiliser des compétences lors des processus de sélection.

L'atelier « **Évaluation des collaborateurs** » prend comme point de départ la compréhension de la structure, de la fréquence et du rôle des entretiens d'évaluation. Les participants apprennent de quelle manière les évaluations peuvent contribuer au développement des compétences et de la participation.

Dans le cadre de l'atelier « **Diriger** », les participants apprennent les principes de base nécessaires pour diriger efficacement une équipe de collaborateurs sur le lieu de travail. Des dialogues contribuent à améliorer la connaissance de soi et à diriger et soutenir les employés de manière efficace.

*DRESSEZ LE BILAN DE LA MISSION, DES VALEURS ET DES OBJECTIFS DE VOTRE ENTREPRISE ET DÉVELOPPEZ UNE VISION POUR L'AVENIR.*

## MISSION ET VISION

Une identité claire constitue un appui solide en vue du développement de l'organisation et de ses employés et est un point de repère solide en période de changement.

Search & Selection aide les organisations à expliciter leur identité d'entreprise: la mission, la vision et les objectifs stratégiques. Ces facteurs sont inhérents et présents dans chaque organisation même s'ils sont souvent vagues et ambigus. Nos conseillers guident et formalisent ce processus en créant une interaction dynamique entre la direction, les employés, les clients et les autres parties concernées.

La mission et la vision constituent une boussole des processus RH et de développement. Elles représentent la base idéale pour le développement des descriptions de fonction, la gestion des performances et des effectifs. En outre, elles forment un instrument indéniable de la relation avec les parties prenantes au sens large.

Search & Selection peut également conseiller votre organisation en ce qui concerne l'adaptation de l'identité d'entreprise vers une marque employeur solide, ce qui aboutit à une attractivité accrue auprès des demandeurs d'emploi et à un lien plus fort avec les collaborateurs actuels.

*REMANIER LES STRUCTURES.*

## DESCRIPTIONS DE FONCTION

Vos descriptions de fonction sont-elles parfaitement adaptées à vos employés? Voudriez-vous que vos employés travaillent efficacement? Alors dites-leur ce que vous attendez d'eux et comment ils peuvent être plus efficaces dans leur fonction.

La description de fonction formule les responsabilités d'un employé et les résultats attendus. Au sein de ces domaines de résultat, nous mettons au point des indicateurs de performance. Un profil de compétence rédigé en collaboration avec tous les intéressés précise quelles compétences l'employé doit posséder afin d'exercer la fonction avec succès.

Search & Selection a développé sa propre méthodologie fonctionnelle afin d'actualiser les descriptions existantes ou en créer en partant de zéro. Le résultat de l'analyse est un cadre de références objectif et reconnu pour la sélection, l'évaluation et le développement des collaborateurs. La description de fonction constitue la base de toute gestion du personnel cohérente.

*PRÉPAREZ VOS STRUCTURES POUR ACCUEILLIR LES TALENTS DE DEMAIN.*

## GESTION DES EFFECTIFS

Le marché et le climat économique changent à toute vitesse. Que valent encore les modèles et les compétences d'hier? Et comment préparez-vous votre organisation à l'avenir?

Une structure organisationnelle claire et un organigramme transparent sont les composantes de base de la gestion des effectifs. Chaque employé connaît ses objectifs, sait à qui justifier ses actions et est conscient de la mission et de la vision de l'organisation.

Une analyse critique de la structure organisationnelle, des départements et des fonctions constitue le premier pas vers la (re)structuration d'un organigramme en fonction des paramètres organisationnels et environnementaux en évolution. Sur la base d'entretiens, nous réunissons des informations auprès des employés et nous les associons au processus de changement. Les descriptions de fonction sont actualisées et les lacunes sont détectées. Nous formulons des conseils de développement et guidons les responsables dans l'application des nouvelles structures et des nouveaux accords.

Le résultat : une gestion des effectifs plus efficace, composée d'ensembles de tâches cohérents, des responsabilités bien définies et une vision tournée vers l'avenir.

# SEARCH & SELECTION

## SEARCH & SELECTION GENT

Koning Albertlaan 79  
B - 9000 Gent  
Tel.: (32) 9-243 40 80  
Fax: (32) 9-243 40 99  
E-mail: [gent@searchselection.com](mailto:gent@searchselection.com)  
VL: VG.490/B - WALL: W.RS.164 - BRU: 00127- 405

## SEARCH & SELECTION SPECIAL PROJECTS

Oude Houtlei 125  
B - 9000 Gent  
Tel.: (32) 9-225 73 65  
Fax: (32) 9-223 04 78  
E-mail: [3sp@searchselection.com](mailto:3sp@searchselection.com)  
VL: VG.490/B - WALL: W.RS.164 - BRU: 00127-405

## SEARCH & SELECTION BRUSSEL

Leuvensesteenweg 706  
B - 1930 Zaventem  
Tel.: (32) 2-759 22 10  
Fax: (32) 2-759 22 68  
E-mail: [brussel@searchselection.com](mailto:brussel@searchselection.com)  
VL: VG.492/B - WALL: W.RS.165 - BRU: 00126- 405

## SEARCH & SELECTION BREDA

Heusing 10  
NL - 4817 ZB Breda  
Tel.: (31) 76-581 40 51  
Fax: (31) 76-581 40 60  
E-mail: [breda@searchselection.com](mailto:breda@searchselection.com)  
VL: VG.744/B

## SEARCH & SELECTION ANTWERPEN

Amerikalei 213  
B - 2000 Antwerpen  
Tel.: (32) 3-248 29 40  
Fax: (32) 3-248 28 05  
E-mail: [antwerpen@searchselection.com](mailto:antwerpen@searchselection.com)  
VL: VG.491/B - WALL: W.RS.166 - BRU: 00125- 405

## SEARCH & SELECTION LILLE

6, Rue des Verts Prés  
F - 59700 Marcq-en-Baroeul  
Tel.: (33) 3-20 06 96 70  
E-mail: [lille@searchselection.com](mailto:lille@searchselection.com)  
VL: VG.752/B - WALL: W.RS.167

## SEARCH & SELECTION TSHWANE-PRETORIA

112 Besembos Avenue,  
Amandasig  
Tshwane-Pretoria 0182  
South Africa  
Email: [tshwane-pretoria@searchselection.com](mailto:tshwane-pretoria@searchselection.com)



Membre fondateur de  
Federgon, division RS&S