

Repérer les compatibilités avec un poste et / ou environnement professionnel

## AGILE PROFILE® INVENTORY

Outil de recrutement original et innovant

### NOS OBJECTIFS COMMUNS

- Evaluer le potentiel d'agilité de vos futurs collaborateurs
- Mesurer la capacité de vos futurs collaborateurs à s'insérer dans votre culture et s'ajuster à un contexte mouvant.
- Optimiser les décisions de **mobilité** et orienter les salariés dans leur carrière
- Fiabiliser l'intégration de vos nouveaux collaborateurs

## Le questionnaire AGILE PROFILE® INVENTORY

### 1 / Principe de construction

A savoir-faire égaux et à responsabilité différentes, deux personnes peuvent échouer ou démontrer autant de valeur ajoutée dans un même poste. Ce qui fait la différence, c'est la manière de s'insérer dans un contexte. C'est ce que nous appelons «l'agir» : capacités à anticiper les risques et les conséquences de ses actions, à travailler dans le souci d'un équilibre de satisfaction avec ses interlocuteurs, à sortir des habitudes pour bouger avec son contexte. Notre outil met en évidence ces tendances naturelles de l'agir ensemble, qui sont identifiées à partir d'un niveau d'activation des postures agiles en mode adaptatif (autonomie et flexibilité) et régulé (stabilité et formalisation)

### 2 / Outil fiable et performant

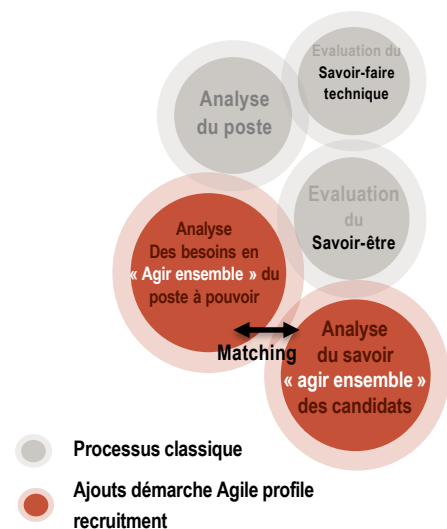
Construit suivant des principes scientifiques, l' Agile Profile est solide statistiquement. Ses résultats sont fiables. Il vous permet d'examiner les comportements agiles qui sont importants pour le poste et adaptés aux exigences de votre contexte. Il s'adapte à tous les niveaux de poste.

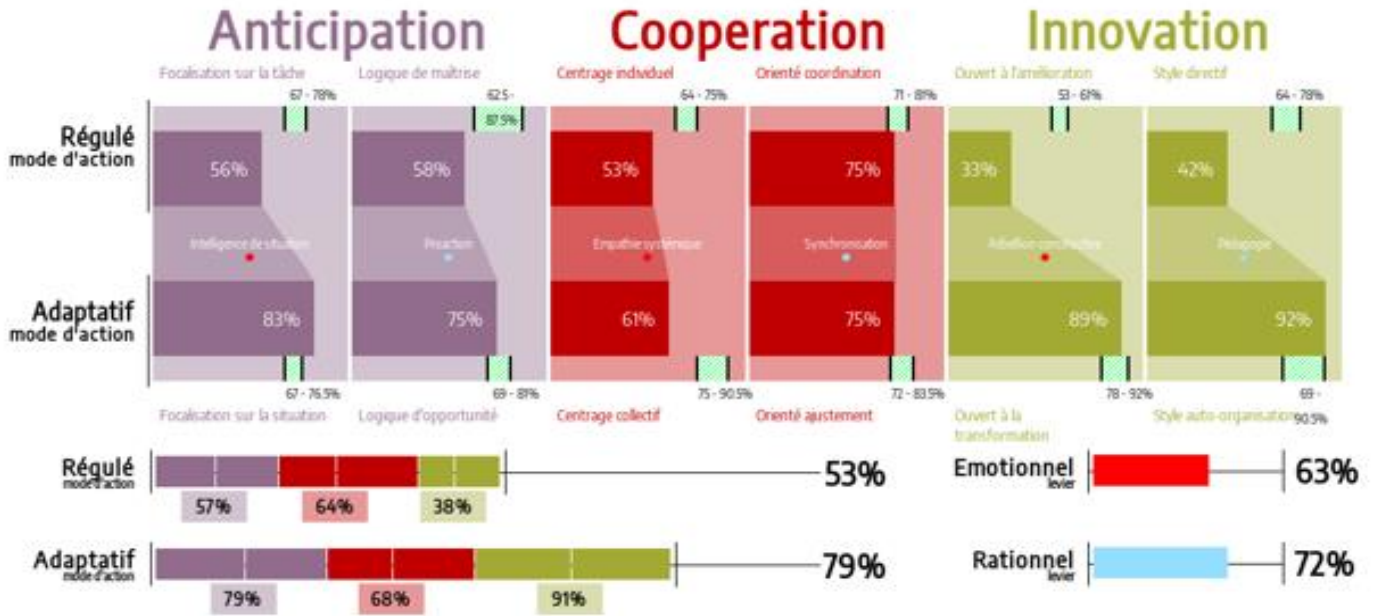
### 3 / Utilisation intuitive simple et ultra visuel

- Un questionnaire de mesure des comportements agiles, passation via internet.
- Un résultat interactif, facile d'utilisation, sous 2 formes pour une restitution optimale
  - Un graphique visuel qui permet d'un coup d'œil de vérifier le Matching avec le profil cible
  - Un rapport automatisé qui met en évidence les différents comportements du candidat dans la perspective du poste cible.

### Les 4 étapes de la démarche AGILE PROFILE® RECRUITMENT

- 1 / Analyse des besoins en agilité avec un RRH et un Manager pour déterminer le profil à recruter en termes d'anticipation, coopération et innovation au regard des attentes de l'environnement et des compétences actuelles de l'équipe d'intégration
- 2 / Passation du questionnaire AGILE PROFILE® INVENTORY par le candidat
- 3 / Rapport généré avec un résultat détaillé mettant en évidence les zones de confort et d'effort en cohérence avec le profil cible recherché (Matching)
- 4 / Prise de décision sur le choix du candidat et recommandations à l'intégration





**Désirabilité sociale** La désirabilité sociale représente notre tendance naturelle et inconsciente à vouloir nous présenter sous un jour favorable. Il arrive cependant que cette tendance soit anormalement élevée, ce qui se traduit alors par un score d'alerte en désirabilité sociale. Dans ce cas, il existe un risque que les réponses au test soient biaisées dans un sens favorable au répondant ; les résultats sont donc à interpréter en fonction de cette alerte.

### Positionnement individuel par rapport à l'échantillon de référence

