

OST

Ostschweizer
Fachhochschule

Des femmes dans les conseils d'administration et les directions des moyennes entreprises

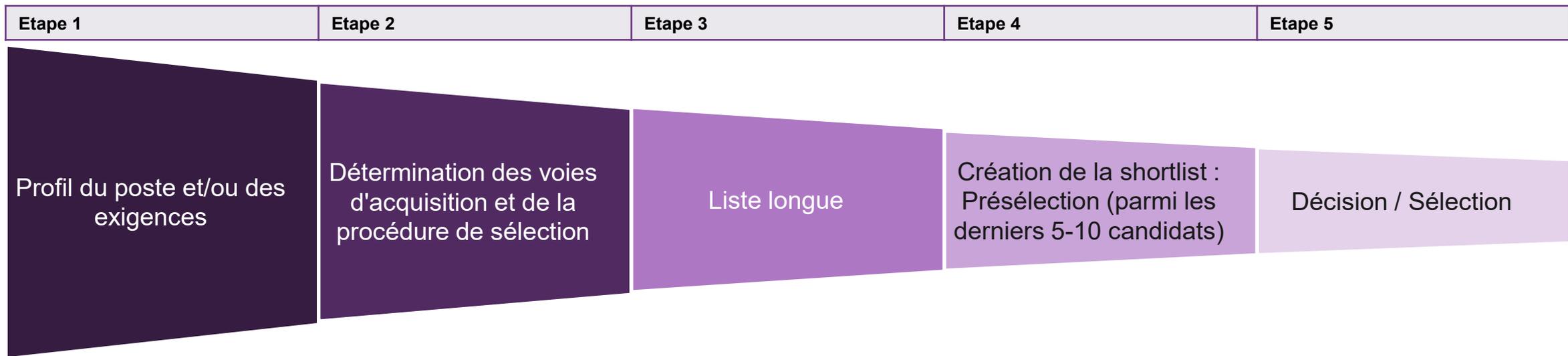
Processus exemplaire de recrutement

Direction de projet: Prof. Dr. Sibylle Olbert-Bock

IOL – Institut für Organisation und Leadership

Les objectifs du projet

- Objectif 1:** **Processus de nomination et carte des "acteurs"**
- Objectif 2: Définition de «personas» pour l'identification et la présélection de candidat(e)s
- Objectif 3: Saisie, visualisation et optimisation des réseaux de candidat(e)s
- Objectif 4: Solutions d'accompagnement des futurs administrateurs et d'optimisation du processus de recrutement pour les entreprises de taille moyenne
- Objectif 5: Documentation et publications sur le projet



Sujet				
Exigences relatives à la fonction (tâches, responsabilités) et traduction en exigences et attentes envers la personne <ul style="list-style-type: none"> • Valeurs/ Cultural Fit • Profil de compétences et de qualifications 	Le processus de recrutement est mis en place et les personnes impliquées sont identifiées. Les instruments de sélection sont déterminés et attribués aux étapes qui permettent une qualité de décision aussi élevée que possible.	Présélection parmi les candidatures et les propositions reçues. Identification d'environ 10. Définition de la quantité de candidats pour la shortlist.	Interviews individuels avec les candidates. Au choix, d'autres instruments de sélection sont utilisés pour toutes les candidates de la shortlist, ou seulement pour une partie.	Les résultats sont évalués dans leur ensemble et les candidats sont classés par ordre de priorité. Les deux meilleurs candidats font l'objet d'un entretien final avec la participation de différentes parties.

Approche possible/ instruments				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Définition des participants ▪ Interviews des candidates, par exemple par les consultants et/ou ▪ Discussion des candidates 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entretien de conseil ▪ Rédaction de l'annonce ▪ Selon les souhaits, intégration d'autres prestataires ▪ Proposition et composition finale des instruments 	<p>Évaluation des personnes intéressées selon les critères d'exigence ou de sélection sur la base de leur dossier.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interviews selon un guide d'entretien ▪ Evaluations/ Assessments ▪ Aperçu des résultats sous forme de tableau 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Discussion des résultats concernant les candidat(e)s des étapes 3 et 4 ▪ Élaboration d'un guide d'entretien ▪ Réalisation des entretiens ("hearing") par l'ensemble du panel ▪ Animation de la sélection finale, y compris la hiérarchisation des critères de sélection et des candidats
Résultats				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Profil de poste ▪ Profil d'exigences pour la personne en charge de la direction 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Processus ▪ Intervenants / comité ▪ Instruments à utiliser pour l'acquisition (annonce) et dans la sélection (entre autres assessment) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Profils d'évaluation des candidats 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Liste de propositions de 2-3 candidats ▪ Aperçu sous forme de tableau des conclusions des assessments et des interviews ▪ Complément aux profils d'évaluation 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Guide d'entretien pour l'audition finale ▪ Ordre de nomination des candidats à la sélection finale