

# Gérons ensemble votre capital humain

## RECRUTEMENT & SÉLECTION

- Analyse du besoin/prise de mission
- Rédaction et publication de l'annonce
- Screening
- Présélection
- Sélection sur entretiens
- Évaluation des finalistes
- Rapport écrit avec avis final
- Prise de références
- Suivi d'intégration
- Garantie

## ASSESSMENT CENTER

- Questionnaire de personnalité
- Tests d'aptitudes
- Mises en situation écrites et orales
- Entretien compétences et motivation
- Rapport écrit avec commentaire des compétences et avis final

## OUTPLACEMENT

- Premier entretien
- Gestion du changement et approche du marché de l'emploi
- Bilan professionnel
- Définition du projet professionnel
- Validation du projet
- Outils pour démarrer la recherche d'emploi
- Préparation de l'entretien et du recrutement
- Suivi d'intégration

## DEVELOPMENT CENTER

- Questionnaire de personnalité
- Tests d'aptitudes
- Mises en situation écrites et orales
- Entretien compétences et motivation
- Rapport écrit comprenant l'évaluation détaillée des compétences et une recommandation en terme de développement

## COACHING PROFESSIONNEL

- Réunion préparatoire et définition de l'objectif
- Séances de coaching (1h30 max)
- Réunion de clôture, bilan par rapport à l'objectif

## ÉVALUATION 360°

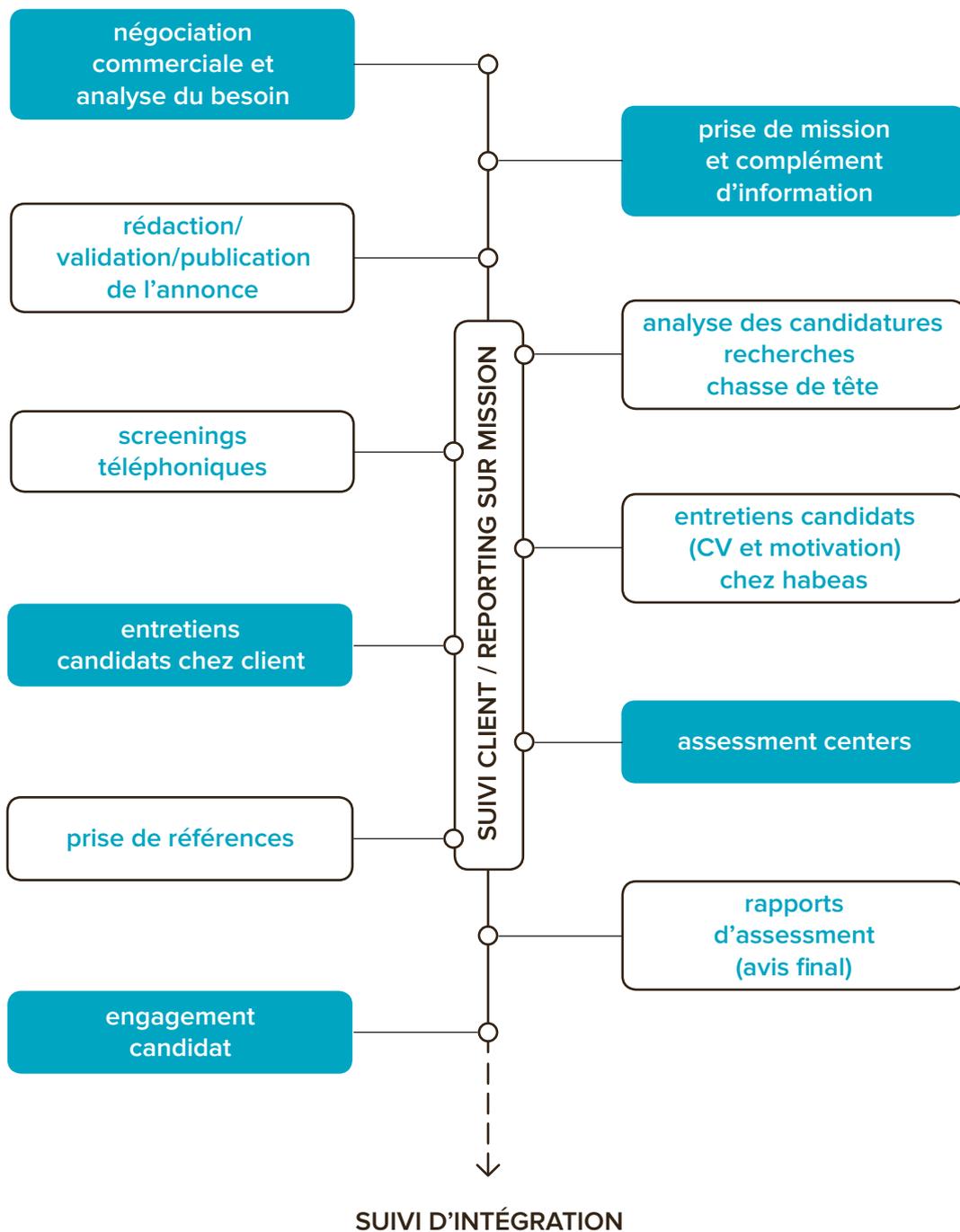
- Questionnaires de personnalité complétés par le collaborateur et son entourage professionnel
- Débriefing et échange avec le collaborateur
- Débriefing avec le commanditaire

ET À VOTRE SERVICE POUR DES PROJETS RH SPÉCIFIQUES...

# Recrutement & Sélection

Une adéquation parfaite entre nos compétences et vos besoins.

habeas s'engage à trouver le candidat compétent et motivé pour répondre à la croissance ou à la pérennisation de votre société.



# Assessment Center Development Center Évaluation 360°

## Assessment Center & Development center

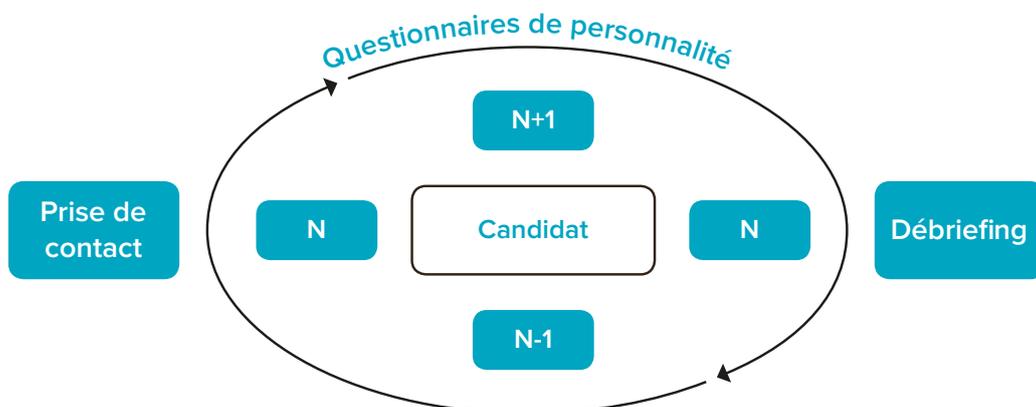
L'Assessment Center est une évaluation individuelle qui s'inscrit dans les cadres suivants : recrutement, mutation ou promotion. Après l'écoute attentive du besoin et l'analyse de ce qui doit être évalué, la liste des compétences à examiner est établie par habeas et validée par le client. Le choix des outils sera opéré en conséquence. L'évaluation sera réalisée par rapport à la fonction à pourvoir.

Le Development Center est une évaluation individuelle. Le principe reste donc le même, mais la perspective dans laquelle l'évaluation s'inscrit est quant à elle plus particulièrement axée sur le bilan de compétences. L'évaluation sera réalisée par rapport aux compétences du candidat. Celle-ci intervient lors d'un bilan de carrière, d'un souhait de développement de compétences ou d'une réorientation professionnelle mieux en phase avec les compétences et facteurs de motivation du candidat.

## Évaluation 360°

Cette évaluation à 360° d'un candidat a pour originalité de questionner son entourage professionnel (N+1, N-1, N) ainsi que le candidat lui-même afin de récolter une vision complète de son mode de fonctionnement tel que perçu au sein d'une organisation.

Cette évaluation a pour conséquence une prise de conscience accélérée car très en phase avec l'environnement et la réalité du candidat.



# Outplacement

## Un départ en de bonnes conditions pour le collaborateur

Quel qu'en soit le contexte, un départ non volontaire affecte le collaborateur concerné.

La possibilité d'être accompagné dans le cadre d'un outplacement procure au collaborateur le sentiment positif d'être soutenu.

### Dans le chef de l'employeur

Quelles que soient les raisons du licenciement, proposer un outplacement représente pour la personne concernée comme aux yeux des autres collaborateurs et du marché un signe de prise de responsabilité, de reconnaissance et de correction. Le concept d'entreprise citoyenne prend ici tout son sens.

### L'objectif de habeas

Amener la personne à devenir le véritable acteur de son changement, à engager une démarche dynamique et positive et à transformer un évènement professionnel en une nouvelle opportunité de carrière.

### Dans les grandes lignes

- formules individuelles et collectives
- approche éthique et professionnelle
- habeas Outplacement est membre de Federgon et agréé RW / Bruxelles-Capitale
- accompagnement psychologique adapté et préalable à toute démarche
- programme d'accompagnement « sur mesure » et réinsertion professionnelle rapide et durable
- équipe de consultants seniors, expérimentés dans l'accompagnement individuel et maîtrisant les rouages traditionnels et modernes du marché de l'emploi
- support logistique : bureau, téléphone, ordinateur et connexion internet, annuaires professionnels, littérature
- proximité géographique (Liège, Mont-Saint-Guibert et Ghislenghien)

## Notre méthodologie

- premier entretien
- gestion du changement et approche du marché de l'emploi
- bilan professionnel
- définition du projet professionnel
- validation du projet professionnel à l'aide d'un assessment center
- outils pour démarrer la recherche d'emploi
- préparation à l'entretien de recrutement et à l'assessment center
- accompagnement et suivi de la campagne de recherche d'emploi
- workshops habeas
- suivi de l'intégration dans le nouvel environnement de travail



# Coaching professionnel

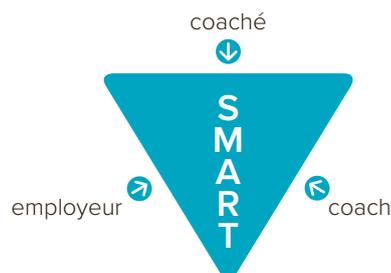
DU COACHING POUR SE DÉVELOPPER

## Qu'est-ce que le coaching ?

En entreprise, les défis sont nombreux et souvent ce qui empêche un travailleur d'accomplir ses objectifs ne réside pas dans son manque de connaissances ou de motivation mais plutôt dans sa difficulté à mettre en oeuvre certains comportements dont il a pourtant bien conscience qu'ils lui seraient utiles et profitables.

Le coaching est un outil complémentaire à d'autres moyens de développement (formation et conseil) qui a la particularité de travailler avec les individus sur le processus de changement et le système qui le régit plutôt que sur le contenu de leur problématique.

## Comment se déroule-t-il ?



5 à 10 séances

1h30

confidentialité

débriefing

## Quelques situations types qui peuvent être traitées par le coaching :

- problème d'organisation et de gestion des priorités
- difficulté du travailleur à poser ses limites et à dire non
- communication agressive ou trop passive
- réticence managériale à déléguer et/ou à contrôler
- gestion perfectible du stress ou des émotions

## Quel est son intérêt ?

Dans une relation sécurisée et bienveillante, le coaché peut s'ouvrir à un autre mode de fonctionnement. Grâce à cette relation et aux techniques de questionnement et de créativité du coach, l'individu prend conscience de ses freins et de ses croyances limitantes qui réduisent son efficacité et son épanouissement professionnel.

Face à une difficulté ou un dysfonctionnement qui perturbe la réalisation d'objectifs, la démarche du coaching prend tout son sens. Elle ouvre des portes et complète adéquatement des modèles théoriques vus en formation par exemple. Le coaching permet à l'entreprise d'aider concrètement son travailleur à réaliser un objectif professionnel face auquel il se sent démuni.

En outre, le coaching est facile à mettre en oeuvre et à gérer dans un emploi du temps chargé.