

SOUTIEN AU RECRUTEMENT



PEP

PROFIL ÉMOTIONNEL PREMIUM

Choisir avec justesse

Regard sur l'adéquation au poste. Le dossier et les entretiens montrent ce qui se voit. Le reste se découvre après six mois — nous le voyons avant.

MESURER · CONFRONTER
ÉCLAIRER · ACCOMPAGNER



LE DERNIER TOUR

Le doute ne porte plus sur les compétences

À ce stade, le métier est vérifié, les références sont bonnes et le candidat sait se présenter. Ce qui départage se joue ailleurs.

*Un engagement qui ne tient pas
ne se voit pas le premier jour.
Il se voit au sixième mois, et il coûte très cher.*

CE QU'UN ENTRETIEN NE MONTRE PAS

- ☐ Ce qu'il fait d'un conflit qu'il préfère ne pas ouvrir.
- ☐ Quand et pourquoi la tension interne monte, et comment il réagit.
- ☐ Sa résistance réelle à la pression, et le risque d'épuisement.
- ☐ Ce que devient sa coopération sous stress : il se referme, ou il embarque.
- ☐ Ce qui se passe quand l'imprévu s'accumule.
- ☐ S'il tranche sur des faits vérifiés ou sur son impression, quand l'émotionnel s'en mêle.
- ☐ Si sa posture tient quand elle est mise en cause, ou si elle se durcit.



CE QUE LE PROFIL VOUS APPORTE

- **Départager sur des faits mesurés**
Quinze compétences émotionnelles mesurées, confrontées aux exigences écrites du poste. Une lecture argumentée en soutien de votre impression — jamais à sa place.
- **Savoir quoi investiguer au dernier entretien**
Le rapport nomme ce qui reste à vérifier et les questions à poser. Vous n'entrez plus dans le dernier entretien avec les questions du premier.
- **Savoir quoi accompagner durant les trois premiers mois**
Les appuis sur lesquels compter tout de suite, et les deux ou trois habitudes à faire évoluer. L'intégration commence avec une carte.

EXCLUSIVITÉ EVORG SÀRL

Sept étapes, rien d'implicite

- 1 **L'autorisation de partage**
Un contrat signé par le candidat : ce qui sera transmis, à qui, et ce qui ne le sera pas.
- 2  **La passation, à distance**
Questionnaire EQ-i 2.0, 133 questions, une vingtaine de minutes. evOrg Sàrl lance, suit et relance : rien à gérer pour vous.
- 3 **Les rapports EQ-i**
Deux rapports : un rapport technique pour evOrg Sàrl, et un rapport client d'environ vingt-cinq pages remis au candidat. Quinze compétences mesurées, lues à travers le descriptif de fonction.
- 4 **L'entretien evOrg Sàrl – candidat**
Vérifier la validité du rapport, challenger le candidat dessus et faire ressortir ses véritables besoins de développement au regard du poste. Il découvre son fonctionnement au même titre que vous : ce qui restait caché devient discutable, des deux côtés.
- 5  **Le Profil Émotionnel Premium**
420 écarts entre compétences EQ-i, croisés avec les objectifs réels du poste. Toute la puissance de la démarche est là : une masse d'analyse ramenée à quelques constats, chacun argumenté et relié aux exigences du poste.
- 6 **Le rapport d'adéquation au poste**
Court, argumenté, lisible sans formation. Destiné à l'entreprise uniquement, pour vous donner une longueur d'avance — avec ses annexes pour remonter à la source.
- 7 **Le débrief avec vous**
La direction des ressources humaines et la hiérarchie concernée. La lecture expliquée de vive voix, suivie d'une séance de questions et réponses qui lève vos derniers doutes.

LE CADRE

Le candidat voit ses résultats EQ-i avant vous. Il comprend ce qu'il aura à travailler — et il sait que vous le savez : plus rien à cacher. Il ne reçoit pas pour autant le rapport d'adéquation : votre lecture de l'effet sur la fonction reste plus fine. Il sait qu'il sera attendu là-dessus : la conversation devient franche.

Parlons du poste avant de parler des candidats.

Un premier échange de trente minutes pour clarifier ce que la fonction demande vraiment. Vous repartez avec une lecture nette des exigences du poste, que nous travaillions ensemble ensuite ou non.



Prendre
rendez-vous
evorg.ch

Cédric Gremaud · fondateur, directeur
+41 76 596 32 31
cedric.gremaud@evorg.ch
www.evorg.ch

Coach professionnel certifié · certifié **EQ-i 2.0** · **développeur du PEP**
Plus de **trente ans** de terrain, industrie et services
Retours publics : rubrique « Ils nous font confiance », evorg.ch



ÉVOLUTION
ORGANISATIONNELLE
Conseil
Formation
Audit
Coaching

Profil Émotionnel Premium · recrutement · evOrg Sàrl

CE QUE VOUS RECEVEZ

Un rapport court.
Rien à décoder.

Regard sur l'adéquation au poste.

L'adéquation, exigence par exigence

Chaque exigence de votre descriptif mise en regard des compétences émotionnelles en jeu, dans le cadre des correspondances possibles : appui, vigilance, ou enjeu majeur.

Les forces qui porteront la fonction

Nommées, et adossées à des mesures concrètes de compétences émotionnelles — pas à des qualités générales.

Les points de vigilance

Dits sans détour, avec ce qu'ils coûtent dans la fonction. Vous en mesurez l'effet sur le poste mieux que le candidat lui-même ; et comme il sait que vous les connaissez, vous en parlez ouvertement dès le dernier entretien.

Ce qui reste à vérifier par l'entreprise

Les questions à poser, et les situations vécues à faire raconter au dernier entretien.

Les conditions de réussite

Ce qu'il faudra mettre en place, si l'engagement se fait, pour que la prise de fonction tienne.

En annexe, la source de la lecture

Le profil compétence par compétence et les écarts les plus marqués : de quoi remonter à l'origine de chaque constat.

CE QUE CE RAPPORT NE DIT PAS

Il décrit une manière de fonctionner, pas une performance. Ce n'est ni un test de sélection, ni une prédiction de réussite, et il ne conclut ni à une aptitude ni à une inaptitude : la décision reste la vôtre. **Ce qu'il apporte, en revanche, rien d'autre ne l'apporte** — un angle que ni le dossier, ni les références, ni trois entretiens ne donnent.

CE QUE VOUS EN FAITES

Avant la décision,
et après

Le rapport ne s'arrête pas à la signature.

AVANT

Le dernier entretien

Les questions à poser, déjà écrites.

Les situations vécues à faire raconter.

Ce qu'il faut entendre, et ce qui doit alerter.

De quoi trancher autrement que sur une impression.

DURANT

Les trois premiers mois

Des objectifs comportementaux en plus des objectifs métier, dès le premier jour et cela change TOUT !

Le cadre de décision à poser dès l'arrivée.

Les appuis sur lesquels compter tout de suite.

Les deux ou trois habitudes à faire évoluer.

Le débrief, de vive voix

Le rapport est expliqué à la DRH et aux personnes concernées : ce que chaque constat signifie pour la fonction, et ce qu'il ne signifie pas. Et si une difficulté apparaît après l'engagement, evOrg Sàrl la traite directement, profil déjà en main. Voir la brochure « Révéler ce qui freine » pour réaliser un trajet de coaching — hors de la présente démarche.

POURQUOI AVEC EVORG SÀRL

Cette lecture n'existe que chez evOrg Sàrl

Les modèles courants rangent les personnes dans des catégories. Nous avons conçu l'inverse : 420 informations croisées, ajustées à votre poste, ramenées à un rapport très court. Personne d'autre ne le fait. C'est ce qui rend la décision tenable.

Lu à travers le poste, jamais dans l'absolu

Un profil commenté en général ne sert à rien. Ici, chaque constat est rapporté à une exigence que vous avez écrite : vous ne lisez pas un portrait, vous lisez ce que ce candidat fera de ce poste.

Un regard qui lit aussi l'organisation

Plus de trente ans d'industrie et de services. Quand la difficulté d'un poste tient d'abord à l'organisation autour de lui, nous le disons.