

Quel genre de recruteur êtes-vous ?

Ce questionnaire est destiné à faire émerger quels sont vos critères naturels de sélection.

Pour chacune des affirmations, répondez par oui ou par non.

1. Seuls les ambitieux réussissent
2. Je me méfie des gens dynamiques : ils sont souvent incompetents et brassent beaucoup de vent ».
3. Si un agent est très souvent motivé, il donne le meilleur de lui-même.
4. Prendre des initiatives, c'est courir des risques.
5. Je suis sensible à une bonne ambiance de travail.
6. Je recherche des collaborateurs autonomes : c'est un gain de temps précieux.
7. La résistance au stress est un critère important de sélection.
8. Je préfère engager des célibataires, ils ont moins de contraintes extérieures et sont plus disponibles.
9. Pour garder ses bons agents, il est nécessaire de bien les payer.
10. J'aime les gens dynamiques.
11. Je prends mes distances par rapport aux personnes ambitieuses car elles sont capables de réussir en écrasant tout le monde. Ce n'est pas le meilleur moyen pour y arriver.
12. Une grande majorité des Français a perdu toute motivation dans le travail, c'est regrettable.
13. Je suis du genre à « pousser » les agents à prendre des initiatives.
14. Il faut être capable de travailler sous pression permanente, telle est ma devise.
15. Je n'apprécie pas la mentalité fonctionnaire : « À moins dix je range mes affaires, à 17 heures je suis parti ».
16. Il est important d'être apprécié par ses collaborateurs.
17. J'aime que l'on me laisse travailler en paix, sans me déranger sans cesse pour me demander ce qu'il y a à faire.
18. Une rémunération est à prendre ou à laisser. Les insatisfaits peuvent aller voir ailleurs. Ce n'est pas négociable
19. Je préfère m'entourer de partenaires pleins d'allant et d'entrain car ils sont généralement efficaces.
20. Le travail est une chose, mais la vie de famille en est une autre. Ce n'est pas facile de faire un choix.
21. Une personne motivée se consacre entièrement à son travail. C'est ce que je recherche.
22. Prendre des initiatives, c'est d'une certaine façon se sentir responsable.
23. Il faut savoir prendre du recul face aux situations stressantes.
24. Ne réussissent que ceux qui sacrifient leur vie au travail.

25. Il faut favoriser le dialogue et la communication dans l'entreprise. C'est le seul moyen d'éviter les conflits et d'être efficace.
26. Être indépendant c'est organiser soi-même ses différentes missions avec le minimum d'aide.
27. Une bonne rémunération est un facteur de satisfaction important
28. Le dynamisme est une qualité que les collectivités recherchent chez les agents.
29. Un manque d'ambition est synonyme d'un faible désir d'entreprendre. C'est aujourd'hui inacceptable chez un jeune.
30. J'accorde une valeur particulière aux motivations réelles des gens.
31. Trop d'agents ont une mentalité d'assistés et refusent la moindre responsabilité.
32. La maîtrise de soi face aux pressions et tensions extérieures est une grande qualité.
33. Il faut être disponible et ne pas compter le nombre d'heures que l'on passe à son bureau.
34. Favoriser de bonnes relations avec le personnel c'est améliorer les conditions de travail.
35. L'autonomie des agents me fait peur. Seul le chef de service n'a de comptes à rendre à personne.
36. Bien rémunérer les gens coûte cher et ne change pas grand-chose aux résultats de leur travail.
37. On ne peut pas exiger d'une personne de 40 ans d'être dynamique. C'est réservé aux jeunes.
38. L'ambition est un critère essentiel de sélection.
39. Une personne motivée réussira toujours car elle se donnera les moyens de ses ambitions.
40. Tout le monde rejette les responsabilités sur autrui. Peu de gens ont le courage de prendre des initiatives personnelles.
41. Je me méfie des personnes trop sensibles : elles sont souvent vulnérables.
42. Je ne supporte pas les agents qui regardent leur montre pour quitter le travail à l'heure.
43. Etablir de bonnes relations avec ses partenaires, c'est s'adapter facilement
44. L'autonomie d'un candidat me dérange un peu. Je préfère les gens qui suivent mes ordres.
45. Je n'hésite pas à augmenter la rémunération d'un individu si son profil m'intéresse.

Résultats du questionnaire

| DYNAMISME | | | AMBITION | | | MOTIVATION | | |
|---------------------|-----|-----|----------------------|-----|-----|---------------|-----|-----|
| Question | oui | non | Question | oui | non | Question | oui | non |
| 2 | 0 | +2 | 1 | +2 | 0 | 3 | +2 | 0 |
| 10 | +2 | 0 | 11 | 0 | +2 | 12 | +2 | 0 |
| 19 | +2 | 0 | 20 | 0 | +2 | 21 | +2 | 0 |
| 28 | +2 | 0 | 29 | +2 | 0 | 30 | +2 | 0 |
| 37 | 0 | +2 | 38 | +2 | 0 | 39 | +2 | 0 |
| Total | | | Total | | | Total | | |
| | | | | | | | | |
| PRISE D'INITIATIVES | | | RESISTANCE AU STRESS | | | DISPONIBILITE | | |
| Question | oui | non | Question | oui | non | Question | oui | non |
| 4 | 0 | +2 | 7 | +2 | 0 | 8 | +2 | 0 |
| 13 | +2 | 0 | 14 | +2 | 0 | 15 | +2 | 0 |
| 22 | +2 | 0 | 23 | +2 | 0 | 24 | +2 | 0 |
| 31 | +2 | 0 | 32 | +2 | 0 | 33 | +2 | 0 |
| 40 | +2 | 0 | 41 | +2 | 0 | 42 | +2 | 0 |
| Total | | | Total | | | Total | | |
| | | | | | | | | |
| COMMUNICATION | | | AUTONOMIE | | | SALAIRE | | |
| Question | oui | non | Question | oui | non | Question | oui | non |
| 5 | +2 | 0 | 6 | +2 | 0 | 9 | +2 | 0 |
| 16 | +2 | 0 | 17 | +2 | 0 | 18 | 0 | +2 |
| 25 | +2 | 0 | 26 | +2 | 0 | 27 | +2 | 0 |
| 34 | +2 | 0 | 35 | 0 | +2 | 36 | 0 | +2 |
| 43 | +2 | 0 | 44 | 0 | +2 | 45 | +2 | 0 |
| Total | | | Total | | | Total | | |
| | | | | | | | | |

Analyse des scores

Relevez pour chacun des critères le score que vous avez calculé. Le score est à interpréter par rapport à 10.

| Critère | Note / 10 |
|------------------------|------------------|
| - Dynamisme | |
| - Ambition | |
| - Motivation | |
| - Prise d'initiative | |
| - Résistance au stress | |
| - Disponibilité | |
| - Communication | |
| - Autonomie | |
| - Salaire | |

- Un score entre 5 et 10 dénote une certaine importance accordée au critère en question ... qui peut donc se trouver «survalorisé » pour l'analyse de la qualité de la candidature et pour le choix.
- Un score inférieur à 5 dénote une moindre importance accordée au critère en question ... qui peut donc se trouver « minoré » pour l'analyse de la qualité d'une candidature et pour le choix.