

## Des outils pour recruter

### Métiers et formation



**OFB**  
OFFICE FRANÇAIS  
DE LA BIODIVERSITÉ

### 5.6.5 - Mettre le candidat en situation :

#### méthode de l'échantillon de travail

Grille d'analyse des résultats

	- 1	0	+ 1
Dimension évaluée	pas maîtrisée	maîtrisée partiellement	maîtrisée
<b>Adaptabilité</b>	Formule toujours les mêmes types d'arguments. Se montre rigide.	Est à l'écoute des problèmes mais ne construit pas toujours des réponses adaptées.	Reste constructif face aux problèmes et essaie d'apporter des solutions spécifiques à chaque cas.
<b>Initiative Autonomie</b>	Renvoie le problème sur le supérieur hiérarchique. Ne s'engage pas	Tente de formuler des réponses mais exprime le besoin de les faire valider par ses supérieurs.	Prend des positions fermes et établies et propose des actions correctives. S'engage.
<b>Stabilité émotionnelle</b>	Forte timidité ou agressivité exprimée face au jury.	Malgré une certaine intimidation, le candidat reste maître de ses moyens.	Bonne aisance émotionnelle face au jury. Est détendu.
<b>Capacité d'analyse et de synthèse</b>	Est confus et flou dans l'exposé d'un problème ou d'un argument: - soit trop dans le détail. - soit trop global.	Identifie les données d'un problème mais a des difficultés à les organiser (en faire une première analyse).	Reformule rapidement les éléments constitutifs d'un problème. Clarté, précision. Organisation des éléments.
<b>Sens de l'organisation Gestion des priorités</b>	N'est pas capable de structurer des actions, moyens et acteurs orientés vers des objectifs.	Dispose de quelques éléments d'action mais qui peuvent manquer de coordination.	Cite rapidement les actions à entreprendre, les interlocuteurs, les moyens, les délais et résultats

			attendus.
--	--	--	-----------

[Haut de page](#)

Tous droits réservés © - Propriété de l'OFB