

## Des outils pour recruter

### Métiers et formation



**OFB**  
OFFICE FRANÇAIS  
DE LA BIODIVERSITÉ

### 5.6.5.2 - Mettre le candidat en situation :

#### méthode de l'échantillon de travail (suite)

Grille d'analyse des résultats

	- 1	0	+ 1
Dimension évaluée	pas maîtrisée	maîtrisée partiellement	maîtrisée
Résolution de problème	Va soumettre le problème à ses supérieurs. Ne décide pas par lui-même.	Essaie de proposer des solutions mais qui peuvent être disproportionnées face à l'importance du problème.	Identifie l'importance du problème et met en oeuvre des actions correctives adaptées.
Rigueur	Trop imprécis, laconique, peu structuré. Pas de référence aux conventions (sociales ou procédurales).	Est maladroit dans ses actions. Ne maîtrise pas tous les aspects conventionnels.	Respecte les conventions dans ses réponses (procédures, politesse, hiérarchie...).
Diplomatie	Impose sèchement ses convictions.	A tendance à être toujours de l'avis du jury. Ne cherche pas à contrarier.	Adopte un ton ouvert mais ferme et déterminé.
Capacité pédagogiques	Propos hermétiques, trop experts, peu adaptables. (ou) Manque de références pour contextualiser et expliciter ses arguments.	Eprouve des difficultés à reformuler différemment ses propos pour illustrer son discours.	Explicite clairement les situations, le contexte, les actions, les acteurs, les résultats. Emet des avis objectifs. Sait reformuler différemment la même idée.

