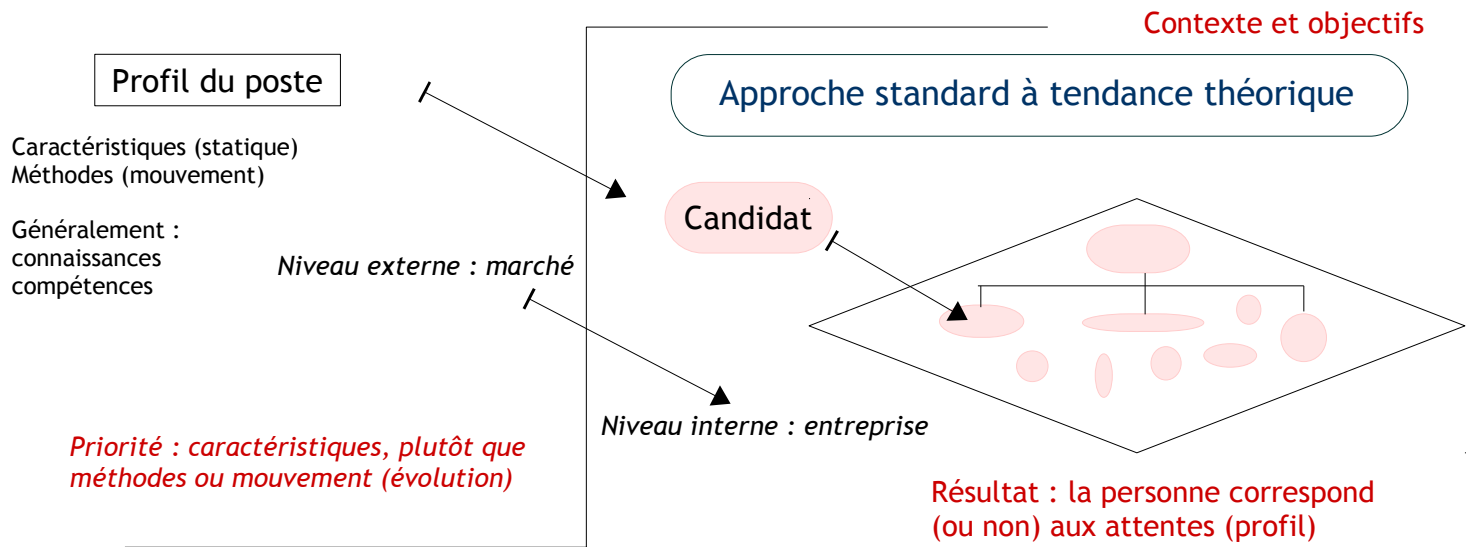




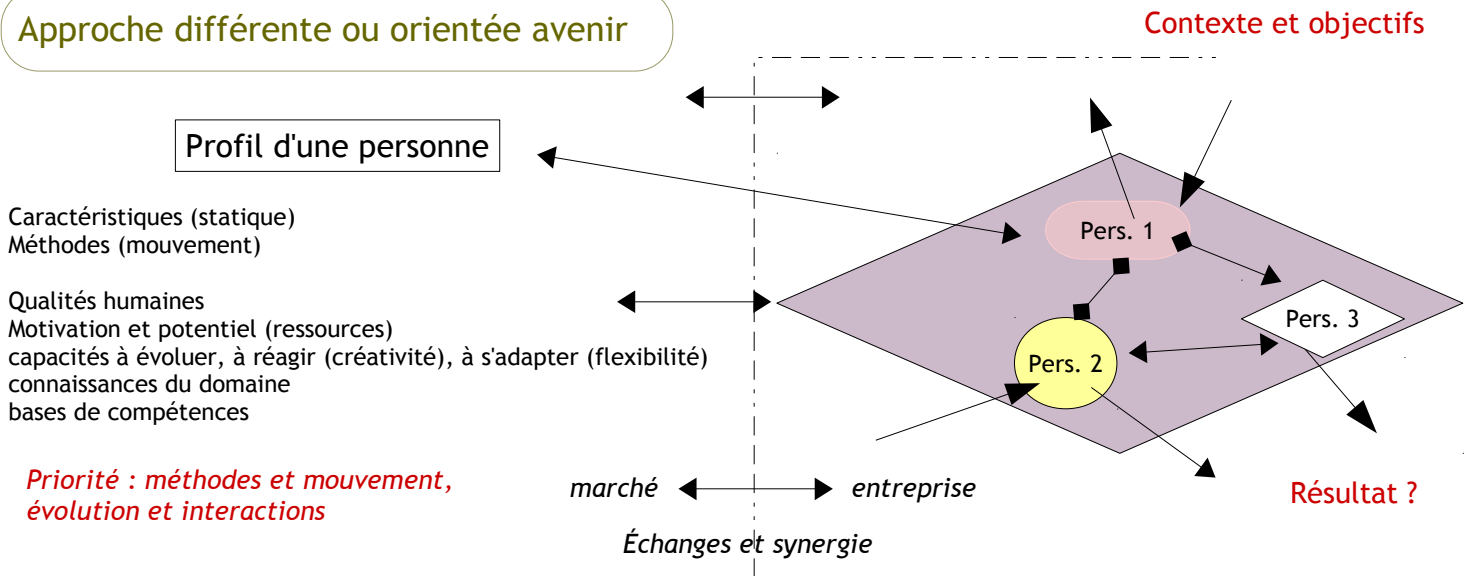
La méthode objet:

Recrutement en entreprise



Organigramme, profil de poste, connaissances techniques, compétences et éventuelle expérience, sont les bases du fonctionnement actuel. Les recruteurs se basent sur des C.V. (et lettres de candidature) pour faire un premier tri. Puis, ils utilisent des (soi-disant) moyens objectifs pour sélectionner un ou LE candidat. Les limites : les normes sont statiques et théoriques. Les besoins concrets et actuels sont la flexibilité, la réactivité (et créativité) et l'évolution.

Approche différente ou orientée avenir



Avec la PNL, nous allons voir que l'efficacité et la réussite sont liées au contexte et aux objectifs (précis). Dans cette version du recrutement, l'approche est plus ouverte et plus créative. Il convient de préciser que plus le contexte et l'objectif sont formalisés (limités) et moins l'innovation sera présente (et inversement). L'inversion des critères (du savoir-faire au savoir-être et du statique au mouvement) permettrait déjà de pallier à un grand nombre de dysfonctionnements actuels.

Mais dans une version d'exploration, on pourrait aller jusqu'à tester le même principe que précédemment avec les «objets» : sélectionner 5 à 10 profils humains, et leur proposer de créer une entreprise (donc formaliser l'objectif ...).

Françoise Wybrecht – Coaching et Formations

Ioda-Net – CH 2830 VELLERAT - Tél : 0041 32 435 71 75

www.allo-coach.com et www.cfccl.com