

L'évaluation du personnel

L'évaluation professionnelle est une démarche d'investigation rapide et opérationnelle qui :

- S'appuie sur des entretiens et des tests,
- Permet d'établir un diagnostic du point de vue comportemental et compétences détenues
- Faire un pronostic sur son avenir dans un champ professionnel donné

Quand faire appel à l'évaluation ?

La mobilité interne :

Beaucoup d'entreprises ont compris aujourd'hui la nécessité de valoriser les compétences de leurs collaborateurs et l'importance de se pencher sur le potentiel humain dont elles disposent en interne, avant de systématiser la démarche de recrutement externe, encore lourde d'inconnues à ce stade. Cependant il s'agit également de faire en toute objectivité une projection d'éventuelles capacités d'un salarié dans un poste qui nécessite « une montée en charge ».

Team building ou construction d'équipe :

Cette autre utilisation de l'évaluation dans une démarche de conseil et d'accompagnement peut être effectuée par le consultant. En effet dans le cadre de la mise en place d'une équipe l'ensemble des évaluations réalisées optimise la « construction humaine » de l'équipe et la répartition des collaborateurs sur les fonctions les plus conformes à leur profil et à leur complémentarité.

Recrutement externe :

Aide à la prise de décision. Stratégis Consultants pôle RH propose au décideur les moyens de conforter sa prise de décision en phase final de recrutement lorsqu'il a souhaité conduire seul sa recherche. En disposant d'un bilan complet de ses candidats finalistes, il s'évite les aléas d'un mauvais recrutement et conforte sa prise de décision sur des critères étayés.

Notre méthodologie :

L'évaluation est menée en l'espace d'une demi-journée et conduite par deux consultants, dans une approche dite en « double aveugle », c'est à dire sans concertation au préalable ; si ce n'est sur la méthodologie d'approche de l'un par rapport à l'autre. Une fiche de poste ou une description du profil idéal recherché est un pré-requis indispensable à cette démarche. L'évaluation n'a pour but que d'apprécier un candidat dans son opérationnalité, face à une fonction professionnelle, qu'il a ou non déjà exercée, et dans le contexte précis d'une entreprise que le consultant aura nécessairement appréhendé.

La démarche d'évaluation conduite par Stratégis Consultants Pôle RH permet de repérer les points suivants :

- **Un bilan personnel et professionnel**, au cours duquel les principaux éléments de personnalité et de comportement en environnement professionnel sont décelés.
- **Une analyse de la motivation** du candidat et de la stabilité des facteurs qui le mobilisent dans son projet.
- **Un diagnostic psycho professionnel** du potentiel, qui est rapproché des missions attendues dans la fonction. Il confronte les aptitudes du candidat aux aptitudes nécessaires et inhérentes à la fonction. Le bilan fait donc état des aptitudes pour la fonction managériale, pour la fonction commerciale, pour l'encadrement administratif et financier, etc.
- **Un avis sur la faisabilité** de la démarche identifiant éventuellement les paramètres où le type de soutien à apporter (formation, critères d'atteinte...)
- **Une restitution à l'entreprise**, au salarié s'il est demandeur, accompagné d'une démarche de conseil du consultant ayant en charge la mission. C'est aussi le moment où le consultant replace dans le contexte l'exploration conduite.

Déroulement de l'intervention : Entretiens avec 2 consultants—Tests de personnalité et professionnel –Bilan écrit