

EVALUATION PSYCHOLOGIQUE

La réussite de l'entreprise repose sur l'engagement des collaborateurs à l'égard de sa stratégie de l'entreprise, sur leur compréhension de la pertinence et l'impact de leurs compétences et leurs comportements, sur leur conscience de leur identité, de leur rôle et de leur efficacité personnelle.

OBJECTIFS

- ▶ Mettre en place un programme d'évaluation du candidat dans le cadre :
 - d'un recrutement
 - de la mobilité interne
 - d'un entretien professionnel

- ▶ Aider l'entreprise par des mesures d'accompagnement à la prise de décision à travers une photographie d'aptitudes et de potentialités du candidat :
 - Ses compétences,
 - Ses motivations,
 - Ses besoins en formation,
 - Son profil de personnalité
 - Et des comportements attendus par l'entreprise

PROCESSUS D'INTERVENTION

Préalable

- Rencontre préalable avec l'entreprise
- ▶ Clarification des attentes de l'entreprise vis-à-vis du candidat impliqué
- Rédaction, selon les particularités de la mission, d'un document de référence ad hoc

1^{ère} étape

- Qualification des outils d'évaluation adaptés par un consultant psychologue
- Passation des tests sur le fonctionnement intellectuel,
- L'inventaire de la personnalité et aptitudes liées au management et à la communication

2^{ème} étape

- Identification des acquis professionnels
- Analyse des atouts et des axes de progrès
- Options possibles d'orientation
- Entretien individuel approfondi afin de cerner le profil psychologique

3^{ème} étape

- Rédaction d'une synthèse détaillée avec :
 - L'analyse du parcours et des acquis professionnels
 - La cartographie des motivations et des besoins
 - Le profil psychologique et les valeurs
 - Les comportements et les attitudes professionnelles
 - Les préconisations et les orientations possibles

Option

- Sur demande de l'entreprise, une étape complémentaire peut être proposée
- Restitution à l'entreprise