



METHODOLOGIE D'ASSESSMENT

a) Compréhension du contexte de l'évaluation

Nous recueillons auprès de l'entreprise les éléments qui concernent le contexte de l'évaluation : par exemple, poste vers lequel le sujet évalué doit évoluer, compétences requises, etc.

Notre approche se définit comme une prestation de conseil personnalisé avec pour étapes :

- un premier entretien avec le sujet évalué
- un examen psychologique
- un deuxième entretien avec le sujet centré sur la restitution de l'examen psychologique et la mise en exergue des points forts, des points de vigilance et la proposition au sujet de pistes de développement

Un rapport complet est rédigé à l'issue de ces trois phases.

L'écoute et l'observation du sujet permettent également de procéder à une évaluation de ses caractéristiques personnelles en termes de qualité de contact, d'envergure managériale, d'aptitude relationnelle avec l'environnement immédiat (hiérarchie, collègues, collaborateurs, clients), de capacité de résistance à la pression et de contrôle émotionnel, etc.

b) Le premier entretien avec le sujet évalué

Le but est d'analyser les différents aspects du parcours du sujet, de repérer ses compétences professionnelles, de mettre en exergue les temps forts et les faiblesses de son expérience. Il permet également un examen approfondi des motivations du sujet.

c) L'examen psychologique

Le but de l'examen est d'approfondir la connaissance du sujet sur différents aspects :

- comportement : en termes de niveau d'activité, de contrôle émotionnel, d'aisance dans la relation, de leadership, etc.
- mode de fonctionnement intellectuel : capacités de raisonnement logique, aisance dans le maniement de concepts, aptitudes à l'analyse et à la synthèse, etc

C

d) Le deuxième entretien avec le sujet centré sur l'évaluation du comportement

Cet entretien a pour point de départ la restitution et les commentaires que nous faisons sur les résultats des tests psychologiques effectués par le sujet. Dans le cadre d'un débat d'idées avec ce dernier, nous évoquons les points forts et les points de vigilance qui caractérisent son comportement et nous permettent de l'évaluer. Cet échange est également l'occasion d'évoquer avec le sujet évalué, les axes de développement professionnel et personnel à privilégier, en congruence avec le contexte de l'évaluation.

e) La rédaction d'un rapport complet

CRITERE rédige un rapport complet reprenant une synthèse de l'expérience professionnelle, l'approche de la personnalité ainsi qu'un avis quant à l'évolution professionnelle possible pour le sujet (éventuellement son adaptation à un poste proposé).

Cet avis peut également préconiser des pistes de développement telles que la mise en place d'un « coaching » ou le suivi d'une formation, par exemple.

Les entretiens, l'analyse des tests et la rédaction du compte-rendu nécessitent pour les consultants une journée et demie de travail.