

L'ÉVALUATION

DE POTENTIEL



L'ÉVALUATION DE POTENTIEL

L'évaluation est au cœur des compétences d'Axone. Ses consultants, psychologues du travail, ont développé une solide expertise dans ce domaine. L'évaluation apporte un éclairage extérieur et objectif à l'entreprise. C'est un outil d'aide à la décision dans le cadre d'un processus de recrutement ou d'accompagnement de projets de mobilité interne ou externe.

Son objectif est de détecter le potentiel face aux exigences d'une fonction et de ses évolutions, permettant ainsi de porter un pronostic sur l'adaptabilité du candidat au poste ciblé.

Notre méthodologie

1 Appréciation du contexte, compréhension des objectifs et des enjeux

2 Choix des outils d'évaluation

- Tests mesurant des aptitudes générales ou spécifiques.
- Inventaires de personnalité.
- Exercices de mise en situation.
- Assessment center.

3 Mise en œuvre de la procédure d'évaluation

- Passation individuelle ou collective des tests.
- Entretien approfondi visant à détecter les aptitudes relationnelles, organisationnelles et managériales, les motivations et les compétences.

4 Restitution à l'entreprise

- Orale : sous forme d'une synthèse "à chaud", généralement téléphonique.
- Ecrite : sous forme d'un compte rendu détaillé reprenant les points forts et les points faibles du collaborateur, l'avis sur la candidature et les préconisations d'adaptation.

Les dimensions évaluées

▪ **Les aptitudes intellectuelles** : forme de raisonnement, analyse/synthèse, résolution de problèmes, compréhension verbale, maîtrise de l'expression écrite et orale, jugement/esprit critique, ouverture/curiosité, mode de perception et de prise de décision, capacités d'apprentissage et d'acquisition de connaissances et pratiques nouvelles, force de proposition, réactivité et flexibilité, rebondissement.

▪ **Comportements face à l'action** : dynamisme, rythme, vitalité, engagement, implication, persévérance, combativité, détermination, efficacité, gestion des priorités, capacités à déléguer, autonomie, initiative, tolérance au stress.

▪ **Aptitudes relationnelles** : goût des contacts, esprit d'équipe, affirmation de soi, écoute, capacités à négocier, à animer, à convaincre, à se positionner selon ses différents rôles, contrôle de l'émotivité, confiance en soi.

Les champs d'application

- Recrutement externe.
- Évolution interne.
- Évolution vers des fonctions managériales.
- Mobilité vers des postes transversaux.