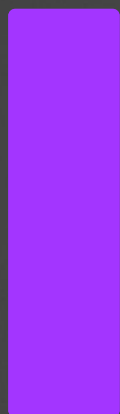




NEUF METHODES D'EVALUATION

Conseils pratiques pour
vous aider à choisir
la méthode qui vous
convient le mieux



Neuf méthodes d'évaluation



1. Aptitudes cognitives



2. Compétences et connaissances



3. Personnalité



4. Intégrité



5. Valeurs



6. Données biographiques



7. 360° feedback



8. Entretiens structurés



9. Jugement situationnel





Aptitudes cognitives

Objectif

Evaluer les aptitudes impliquées dans la pensée critique (par exemple : raisonnement, mémorisation, aptitudes verbale et numérique, résolution de problème).

Exemple

Quel mot suivant est l'antonyme du mot théorie ?

- A. calcul
- B. supposition
- C. idéologie

Avantages

Facile d'utilisation en version "sur étagère". Indicateur fiable de la performance professionnelle. Pour une large gamme d'emplois.

Inconvénients

Les candidats peuvent avoir l'impression que certains tests sont peu valides et peu en lien avec le poste cible.

Exemples possibles de dimensions évaluées par les tests **d'aptitudes cognitives**

- ✓ Raisonnement déductif
- ✓ Aptitude spatiale/visuelle





Compétences et connaissances

Objectif

Evaluer les connaissances d'une personne à un moment donné.

Exemple

Que signifie l'acronyme WWW ?

A. World Wide Wednesdays

B. World Wide Web

C. World Welcomes Wildlife

Avantages

Les domaines de connaissances évaluées sont choisis pour être très représentatifs des domaines de connaissances et de compétences nécessaires pour réussir dans l'emploi cible : ils peuvent donc prédire une performance élevée.

Inconvénients

Donne à l'employeur une information sur le niveau actuel de connaissances d'un candidat, mais pas sur sa capacité à maîtriser de nouvelles connaissances en un temps limité. Peut nécessiter des mises à jour régulières pour s'assurer que le test est toujours d'actualité.

Contextes possibles d'utilisation des tests de **compétences et de connaissances**

✓ Milieu médical

✓ Comptabilité



Personnalité

Objectif

Obtenir de manière structurée des informations clés relatives aux motivations d'une personne, ses préférences, intérêts, dimensions émotionnelles, ses styles de travail et relationnel.

Exemple

Je trouve facile d'influencer les autres (réponse sur une échelle allant de Pas du tout d'accord à Tout à fait d'accord).

Avantages

Pertinent quand vous cherchez des candidats ayant des compétences relationnelles fortes ou pour tous les emplois faisant appel à des traits de personnalité spécifiques ; plus difficile à falsifier car il n'existe pas de "mauvais" type de personnalité.

Inconvénients

Peut être long à compléter. Les candidats peuvent être tentés de créer un profil qui serait socialement désirable.

Contextes possibles d'utilisation des évaluations de la **personnalité**

- ✓ **Métiers de la vente**
- ✓ **Métiers de service**





Intégrité

Objectif

Evaluer la tendance d'un candidat à être honnête, digne de confiance et fiable à l'aide d'un type particulier de questionnaire de personnalité.

Exemple

Dans quelle mesure la situation suivante est-elle justifiable ? « Éviter de payer dans les transports en commun »

Avantages

Limite les comportements inappropriés dans le contexte professionnel ; permet aux candidats de savoir que l'intégrité est une valeur importante de l'organisation.

Inconvénients

Peut sembler inutile et intrusif ; certains items sont évidents et donc faciles à biaiser.

Contextes possibles d'utilisation des tests d'intégrité

- ✓ Métiers de la sécurité et de la conformité
- ✓ Honnêteté et confidentialité

Objectif

Comparer la personnalité, les intérêts, valeurs ou préférences, en terme de culture d'entreprise, d'un candidat aux caractéristiques de l'emploi ou de l'entreprise.

Exemple

"Pendant mon temps libre, j'aime aller aux musées ou à l'opéra" (réponse sur une échelle allant de Pas du tout d'accord à Tout à fait d'accord).

Avantages

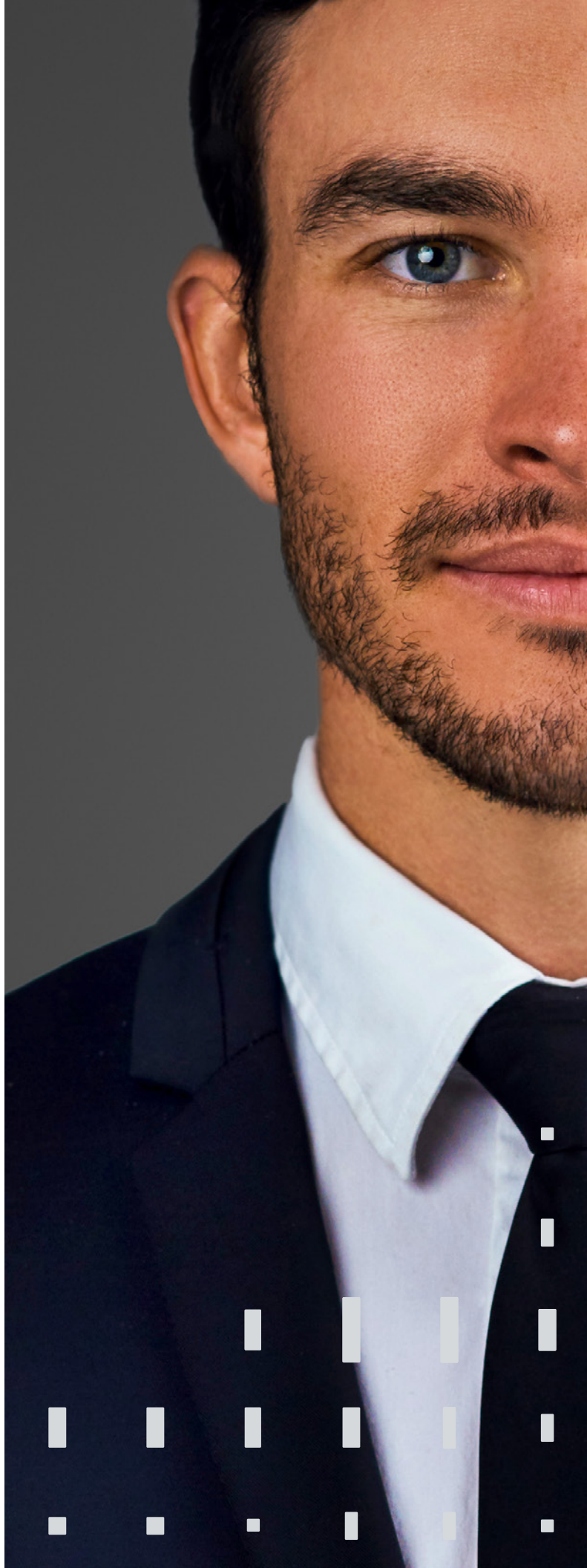
Adapté pour identifier les personnes qui s'intégreront bien dans l'organisation (ce qui induit une baisse des départs volontaires) ; tire profit de ce qu'une personne veut faire plutôt que de ce qu'elle pourrait faire.

Inconvénients

Validité prédictive plus faible que pour les autres outils d'assessment.

Contextes possibles d'utilisation des questionnaires de **valeurs**

- ✓ Adéquation culturelle avec l'organisation clé
- ✓ Les fonctions de Leadership





Données biographiques

Objectif

Se renseigner sur les événements et comportements passés qui reflètent les caractéristiques de personnalité, les attitudes, les expériences, les intérêts, les compétences et les aptitudes.

Exemple

Par le passé, combien de fois avez-vous dû communiquer des informations complexes à des personnes non familières des détails techniques ?

- Fréquemment
- Rarement
- Régulièrement
- Jamais
- Occasionnellement

Avantages

Se sont révélés être des indicateurs efficaces de la réussite dans de nombreux contextes et pour un large éventail de critères.

Inconvénients

Suppose que le comportement passé est le meilleur indicateur du comportement futur ; peut être lisible et facile à falsifier.

Contextes possibles d'utilisation des **données biographiques**

- ✓ Comprendre les intérêts d'une personne dans différents secteurs d'activité
- ✓ Connaître les expériences passées

360° feedback

Objectif

Recueillir les évaluations concernant un participant à partir de deux sources ou plus, comprenant lui-même, un superviseur, des pairs, des collaborateurs directs, des clients internes, des clients externes, vendeurs ou fournisseurs.

Exemple

Cette personne partage les informations largement et ne les cache pas aux autres (réponse sur une échelle allant de Pas du tout d'accord à Tout à fait d'accord).

Avantages

La multiplicité des points de vue augmente la fiabilité et la validité ; met en lumière des dimensions qui seraient autrement négligées.

Inconvénients

Peut être coûteux en termes financiers et de temps ; implique une communication claire de l'objectif d'un 360° feedback et une restitution des évaluations de manière appropriée.

Contextes possibles d'utilisation d'un **360° feedback**

- ✓ Développement
- ✓ Pre et Post actions de formation





Entretiens structurés

Objectif

Mettre en place des entretiens qui répondent à des règles structurées pour recueillir, creuser et évaluer des réponses.

Exemple

Parlez-moi d'une situation dans laquelle vous avez essayé d'encourager une personne à agir et avez du changer de style de communication afin de vous adapter aux besoins de votre interlocuteur ?

Avantages

Permet de s'assurer que tous les candidats ont les mêmes opportunités de donner des informations et sont évalués de manière fiable et cohérente ; permet d'évaluer des compétences difficiles à mesurer en utilisant d'autres méthodes d'évaluation.

Inconvénients

Même si le process est standardisé, nous sommes des humains, il est toujours possible que des biais s'insinuent ; peut être chronophage.

Contextes possibles d'utilisation des **entretiens structurés**

- ✓ Rôles liés à la communication
- ✓ Besoin d'informations détaillées

Transformer vos évaluations en solutions de Talent Management

Les outils d'évaluation sont un moyen fiable de mesurer objectivement, les compétences, aptitudes et motivations des collaborateurs actuels ou à venir. Ils sont d'autant plus puissants qu'ils sont intégrés à une solution globale de Talent Management.

Talogy est le leader mondial de l'alliance de principes scientifiques avec des technologies fiables et innovantes, d'évaluation et de développement des collaborateurs sur l'ensemble du cycle de vie professionnelle. Cette approche permet des solutions d'évaluation impliquantes, valides et inattaquables pour nos clients dans les secteurs privés comme publics.

Nos clients nous sollicitent pour faire face à leurs défis de Talent Management, à toutes les étapes :



Filtrer

Comprendre facilement et rapidement les qualités d'un nombre important de candidats pour se focaliser sur ceux qui répondent le mieux aux attentes du poste et de votre organisation. Nous vous aidons à identifier la méthode d'évaluation la plus adéquate et à délivrer une expérience candidats de qualité.



Sélectionner et identifier

Evaluer des candidats internes et externes pour comprendre leurs compétences, aptitudes et potentiel de développement. Aussi bien virtuellement qu'en physique, nous vous donnons les moyens de prendre les meilleures décisions en identifiant les qualités et potentiels de chacun.



Développer

Identifier les talents et développer une performance durable. Nous comprenons le besoin que vos équipes soient flexibles, adaptables, agiles pour répondre aux demandes d'aujourd'hui comme celles de demain.



Fournir des solutions de Talent Management fiables pour des organisations de premier plan