



Évaluation du potentiel

Une évaluation psychométrique des habiletés et du potentiel est recommandée lorsqu'un gestionnaire doit prendre une décision quant à l'embauche, la promotion ou la mutation de personnel, ou encore dans le cadre d'un programme de planification de la relève, de développement des compétences ou de gestion de carrière. Cette démarche permet d'évaluer les habiletés, les compétences ainsi que le degré d'adéquation entre le candidat potentiel et le poste proposé.

D'une durée approximative d'une journée, la session d'évaluation se compose d'une simulation de gestion (test panier), d'une batterie complète de tests psychométriques informatisés, qui satisfont les plus hautes exigences en matière de validité et de fidélité, et d'une entrevue en profondeur d'une durée d'environ deux heures au cours de laquelle les différentes caractéristiques du profil du candidat sont explorées et évaluées.

Les différents tests psychométriques et l'entrevue permettent d'évaluer diverses caractéristiques telles que le sens des relations humaines, le style de supervision, l'esprit de synthèse, la capacité de gérer plusieurs dossiers et d'établir des priorités, l'adaptabilité, la stabilité émotionnelle, le sens des responsabilités, le style de leadership, le niveau de dynamisme, les intérêts professionnels, etc.

Lorsqu'une session d'évaluation est complétée, le psychologue chargé du dossier analyse l'information recueillie tout au long du processus d'évaluation et incorpore celle-ci à un rapport écrit détaillé qui comporte une analyse des résultats, des recommandations développementales de même qu'un tableau récapitulatif des principales caractéristiques évaluées. Lors d'une deuxième rencontre, le psychologue explique les résultats au candidat et lui suggère des aires de développement professionnel.



Ce qui distingue les psychologues organisationnels de Matte Groupe conseil :

■ **Leur motivation à développer des liens privilégiés avec le client.** Cela assure une compréhension maximale de ses besoins et de sa culture.

■ **Leur habileté à mettre les candidats à l'aise.** Ils favorisent ainsi un climat de confiance nécessaire à la cueillette d'information.

■ **Leur dévouement à proposer des aires de développement professionnel.** L'exercice d'évaluation devient donc un outil privilégié de croissance.

Notre méthodologie

- 1** Communication avec le client. Analyse des besoins, prise d'information sur le candidat et sur la culture de l'entreprise.
- 2** Communication avec le candidat. Explication de l'exercice. Confirmation d'un rendez-vous.
- 3** Administration des tests au candidat. Entrevue en profondeur avec le psychologue organisationnel.
- 4** Correction des tests et analyse des résultats en regard du poste et des besoins de l'entreprise.

- 5** Communication verbale des résultats au client. Échanges avec le client, réponses à ses interrogations.
- 6** Rédaction et remise du rapport au client.
- 7** Rencontre avec le candidat. Communication des résultats. Échanges. Présentation des aires de développement.