

## L'ÉVALUATION DE POTENTIEL HUMAIN ●●●●

**Action Compétence** utilise des outils d'évaluation rigoureux avec une validité confirmée et qui permettent aux individus ainsi qu'aux organisations d'identifier rapidement le potentiel des individus afin de maximiser leur choix éclairé dans **l'action**. Des protocoles d'évaluation, de simples à très élaborés, sont déterminés en fonction de chaque mandat d'évaluation.



Que ce soit pour des fins de recrutement, de gestion de carrière, de planification de la relève, de l'évaluation de potentiel, d'identification des compétences, d'orientation professionnelle, de mobilisation des équipes et de la connaissance de vos employés; nous avons un inventaire de tests adaptés et spécifiques dans le but d'accélérer le processus décisionnel. Ce processus vous permet de reconnaître la compatibilité entre le profil d'un individu et les attentes en regard d'un poste actuel ou convoité, d'attirer et fidéliser vos ressources, et de favoriser la mobilisation d'une équipe de travail.

### Types de compétences mesurées :

- Compétences relationnelles (savoir-être, attitudes);
- Compétences techniques (savoir-faire, aptitudes);
- Habiletés cognitives;
- Compétences en gestion.

### OBJECTIFS :

#### Sélection/Dotation (clientèle externe ou interne) :

- Dresser le portrait de personnalité et des compétences en regard du poste;
- Prédire la performance et la réussite à occuper adéquatement un poste spécifique à partir d'outils objectifs et validés;
- Dresser le profil du candidat et évaluer sa capacité à s'adapter au contexte organisationnel;
- Contrôler la désirabilité sociale en raison des enjeux de la situation;
- Dresser le profil des zones de performance et des axes de développement des candidats;
- Valider certaines inquiétudes, préoccupations ou autres décelées dans le processus;
- Coaching/Accompagner les décideurs dans la prise de décision concernant le processus en cours.

#### Évaluation des compétences

#### Coaching/Développement de compétences (clientèle interne) :

- Faire ressortir les compétences à développer, en fonction du poste actuel et d'un poste convoité (relève, promotion, réorganisation d'équipe, difficulté d'adaptation en poste, etc.);
- Cerner et identifier les objectifs de carrière et les moyens de les atteindre à court et à long terme;
- Faciliter la formation et accroître son efficacité en définissant bien les compétences à développer et les besoins de formation.