

**Assister les Dirigeants et Directeurs des Ressources Humaines sur une partie du processus de recrutement, dans le cadre de la mobilité interne ou après une présélection de candidatures externes réalisée par l'entreprise.**

## POURQUOI ?

☉ Toute décision de recrutement doit être préalablement étudiée afin qu'elle corresponde au mieux au besoin immédiat de l'entreprise mais aussi en tenant compte des évolutions prévisibles liées au **Projet de l'Entreprise**.

- ✓ Il s'agit alors de définir
- ✓ Les compétences requises,
- ✓ Les critères de personnalité,
- ✓ Les tâches, les connaissances souhaitées,
- ✓ Les liens hiérarchiques et fonctionnels,
- ✓ Les difficultés, les critères de réussite.

## COMMENT ?

☉ Evaluer suppose une observation et un jugement par rapport à des **critères déterminés**, une norme de référence.

Dans ce cas la référence est la grille d'analyse constituée avec l'aide de l'entreprise. Elle est utilisée comme référentiel et comme fil conducteur durant toute l'évaluation.

**Ainsi, nous évaluons des connaissances, des capacités, des aptitudes, des performances, un potentiel, la personnalité.**

☉ Restitution des résultats de l'évaluation

Pour le candidat : Restitution orale des résultats des tests.

Pour l'entreprise : La rédaction d'un document de synthèse permettant de présenter les différentes informations identifiées et analysées.

Ce document présente également les conclusions du consultant en fonction du poste ou des postes déterminé(s).