

Présentation des intervenants



La **dimension humaine** dans l'entreprise

Anne-Pascale Théoduloz Melly

- Responsable du marché valaisan
- Consultante experte dans le domaine des RH et assesseur
- Economiste d'entreprise HES (ESCEA)
- Diplôme SPRI rédactrice d'entreprise en RP et communication
- 15 ans d'expérience à des postes de direction dont une de DRH au sein d'une PME nationale



Angelo Vicario

- Directeur de Vicario Consulting
- Responsable des marchés francophones et italophones
- Psychologue FSP
- Psychothérapeute FSP/ACP
- Sociologue



L'Assessment : outil imparfait mais puissant

L'assessment ou processus d'évaluation en situation a mauvaise presse. Certains jugent que le feeling et les références sont plus efficaces, d'autres, traumatisés par les pratiques de consultants peu scrupuleux, tremblent ou grognent à l'évocation de leur expérience. Nous pensons que l'assessment éthique et professionnel permet de réduire les risques à l'engagement parce qu'il utilise des outils pluridimensionnels et une observation à « quatre yeux » atténuant l'influence de nos stéréotypes et de nos préjugés. Nous vous présenterons le déroulement d'un assessment ; à travers des exemples pragmatiques, ce que vous pouvez en retirer et, à travers de mauvaises pratiques, ce qu'un assessment ne mesure pas.

www.StéphaneHaeffliger.com

Stéphane Haeffliger

- DRH et Communication de CBH Compagnie Bancaire Helvétique, Genève
- Auparavant responsable du Département Conseil pour KPMG Suisse romande
- Psycho-sociologue (Lausanne : BPol.Sc.; MPol.Sc ; MSoc.Sc ; OWP-IMD ; Paris VII: Dess Psycho du travail ; Genève : Dess Conseil et Compétences)
- Auteur de DRH et Manager, Levez-vous !
Vie et mort des organisations, Editions EMS Paris, 2017, 238 p.
- Enseignant universitaire, blogueur et chroniqueur régulier
(www.stephanehaeffliger.com)



AC, psychométrie, jeux de rôle, évaluation : les nouveaux jeux du cirque managérial

Que la vie est étrange en ce début de millénaire... Voilà que des psychologues débarquent en entreprise et souhaitent « scanner », évaluer, assesser nos collaborateurs, nos équipes et nos directions... Si leurs intentions paraissent nobles et louables, il convient de bien saisir les enjeux liés à leurs démarches. Les entreprises n'évoluent pas au pays des bisounours. Elles sont prises elles-mêmes dans l'étau puissant de la concurrence. Les carrières professionnelles, elles, sont de plus en plus exigeantes, fracturées et hétérogènes. Quant aux exigences de performances et d'excellence, elles mettent les âmes et les corps sous pression. Que viennent faire les psychologues dans ce concert cacophonique ? Nous identifierons, avec force d'exemples, les enjeux liés à leur présence et réfléchirons plus largement au rôle de l'évaluation dans les organisations modernes.



Dimitri Calais

- Fondateur et Directeur d'ITinera-Goup SA
- Directeur de projet SIRH et responsable d'activité
- Initiateur de projets RH depuis 20 ans en entreprise et en société de conseil
- Conciliateur des activités RH et de leur traitement informatique
- Autodidacte de formation juridique



Le second souffle de l'évaluation RH à l'ère du digitale

A bien des égards, l'évaluation en Ressources Humaines soulève des questions légitimes : érodée par les écueils de la pratique, elle est bousculée, perçue comme une rigidité, et nous nous interrogeons collectivement sur sa valeur dans nos organisations qui ne cessent quant à elles de gagner en malléabilité. Situation paradoxale cependant, jamais la nécessité de poser des diagnostics tangibles n'a été aussi déterminante qu'en cette nouvelle ère économique du numérique ; jamais l'exigence de bien évaluer n'a été aussi décisive pour l'entreprise, dans sa capacité d'adaptation au marché comme dans le maintien de sa compétitivité.