

CHARTRE DÉONTOLOGIQUE

Utilisation de WeSuggest



Wesuggest

CHARTRE DÉONTOLOGIQUE

Préambule

WeSuggest n'est pas réductible à un test de performance au travail : il n'est ni éliminatoire ni classificatoire. Il permet d'appréhender les compétences comportementales (soft skills) et les motivations d'une personne en situation d'activité permettant d'évaluer ses atouts et ses limites pour un poste et un contexte donné fixés par l'utilisateur.

Les hypothèses, fondées sur des facteurs en psychologie éclairent sur les points d'appui et points d'attention considérés comme contributeurs de la performance en milieu professionnel en comparaison à des personnes occupant un poste similaire.

Il s'agit d'un support d'aide à la décision, bases de réflexion en auto-réflexivité et/ou hétéro-réflexivité, afin de favoriser une démarche relationnelle et de connaissance de soi dans tous les processus d'évaluation et d'accompagnement.

La personne n'est pas un objet d'observations, mais bel et bien un sujet actif capable d'intervenir sur les aspects les plus qualitatifs de son bilan comportemental, avec une meilleure appropriation du diagnostic comportemental et des éventuels axes d'amélioration identifiés. WeSuggest permet d'éclairer le processus décisionnel dans les phases de recrutement et ne constitue pas à lui seul une prise de décision..

#1

Informier l'évalué de ses droits (protection des données) et transmettre des consignes explicites de passation (rappelées dans l'interface de passation).

#2

Remettre le rapport descriptif à l'évalué et l'utiliser comme support d'aide à la décision et permettre à l'évalué de s'exprimer pour valider ou invalider les hypothèses comportementales générées par ses réponses au questionnaire.

#3

Limiter l'usage des données restituées à l'objectif poursuivi et défini en commun, y compris l'accès d'un tiers, participant à la décision, à ses données.

#4

S'abstenir pour l'évaluateur de tout jugement de valeur, de tentative de standardisation, et limiter son interprétation du rapport WeSuggest à un pronostic comportemental en lien avec un environnement bien précis, avec le plus grand souci d'objectivité possible.

#5

Utiliser les systèmes-experts dans la limite des procédures décrites dans les manuels figurant dans la rubrique des ressources et à ne pas en faire un usage abusif ou trop restrictif qui nuirait aux personnes évaluées.

