

	Up ! Enhanced Management	Première édition
	6 Les ressources humaines 6.9 Le potentiel d'un individu	http://www.up-comp.com contact@up-comp.com

- Nouer des liens.
- Rassembler et motiver des individus autour d'un projet.

6.9.3 L'intelligence intellectuelle

&

L'**intelligence intellectuelle** se caractérise par les facultés suivantes :

- **La mémorisation.**
De court terme ou de long terme.
- **La logique.**
L'inférence inductive ou déductive.
- **L'aisance dans la manipulation des chiffres.**
Le calcul mental notamment.
- **L'aisance dans la manipulation des mots.**
L'usage d'un vocabulaire non usuel et la capacité à jouer avec les mots.
- **L'aisance dans la manipulation mentale.**
La modélisation de concepts, l'abstraction, la géométrie, etc.
- **Le goût pour les arts.**
La peinture, la sculpture, la danse, la musique notamment. Cette caractéristique est également partagée avec l'intelligence émotionnelle.

6.9.4 L'entretien d'évaluation entre l'employé et son manager

a

L'**entretien d'évaluation** est entre l'employé et son manager est un moment important permettant à ce premier de recevoir un feed-back personnalisé au regard de :

- **Son travail.**
- **La tenue des objectifs qui lui ont été assignés ou qui ont été assignés à l'équipe dont il fait partie.**
Pour rendre plus tangible l'évaluation des objectifs, il est possible de s'appuyer sur une enquête de satisfaction ou sur la comptabilisation des incidents en mineurs, majeurs et critiques.
- **Ses compétences.**
- **Ses aspirations.**

Idéalement, cet entretien doit se tenir quatre fois par an avec les employés nommés récemment à la fonction qu'ils occupent et deux fois par an pour les employés confirmés. Avoir plus d'un entretien annuel permet de décorrélérer au moins un entretien de l'évaluation annuelle durant lequel des nouveaux objectifs lui sont assignés et sa rémunération globale est revue. Ainsi, la communication est plus franche.

a

Le feedback communiqué à l'employé n'est efficace que si l'entretien a été correctement préparé et si ce premier est objectif. Un outil permettant une telle efficacité est le **360 degrés** dont le principe est le suivant :

- **Le département de ressources humaines prépare un formulaire d'évaluation.**
L'objectif est d'explicitier ses qualités intellectuelles, émotionnelles et techniques, voire les valeurs de l'entreprise et ses aspirations.
- **Une copie de ce document est remplie par différents individus séparément.**
Le principe du 360 degrés est d'avoir plusieurs points de vue sur un individu, ce qui est la garantie de l'objectivité.
 - L'employé qui doit s'auto évaluer.