

---

## Chronique du livre

---

**Tresanini, M. (2013). *Évaluer les compétences, du recrutement à la gestion de carrière*, 2<sup>e</sup> éd., Éditions EMS, 250 p.**

L'évaluation fait partie de la vie, notamment la vie en entreprise. Les managers et les spécialistes des ressources humaines, de par leurs responsabilités, ont de multiples occasions de relever le défi de l'évaluation, par exemple lors du choix d'un collaborateur, du déroulement d'une période d'essai ou de la conduite d'un entretien annuel. L'auteur précise que ce livre s'adresse non seulement à eux, mais également aux étudiants, formateurs et personnes évaluées. Ils trouveront dans cette 2<sup>e</sup> édition matière à réflexion, cas pratiques et outils permettant de faciliter leur développement professionnel.

L'ouvrage se divise en deux parties. La première se concentre sur l'évaluation en contexte de recrutement. Cette partie débute par un rappel de l'objectif du recrutement. Ainsi, qu'il s'agisse d'anticiper les évolutions futures, d'accompagner une croissance ou de remplacer un collaborateur, le recrutement doit à la fois être rapide, de qualité et de long terme. Cela exige une évaluation attentive des candidatures potentielles de même qu'une maîtrise des nombreuses techniques d'évaluation des aptitudes. Ces deux exigences font l'objet des chapitres suivants. La section se termine par une présentation des outils et des acteurs du recrutement dans un contexte où le e-recrutement (recrutement 2.0), la mondialisation et le recrutement low-cost ont progressivement modifié les façons de faire en évaluation.

La seconde partie de l'ouvrage s'intéresse à l'évaluation du candidat ayant intégré l'entreprise. Cette section s'ouvre par l'évaluation de fin de période d'essai. Comme nombre de managers trouvent souvent difficile de se prononcer sur l'intégration définitive de leur collaborateur, l'auteur fournit explications et conseils afin de mettre en place une structure d'accueil soignée ainsi qu'un système d'observation et de rétroaction tout au long de la période d'essai. Tous les efforts déployés à cette étape de la relation

d'emploi devraient être bénéfiques aux activités subséquentes d'évaluation, à savoir l'évaluation périodique du collaborateur et le bilan de compétence (ou point de carrière), présentées aux chapitres suivants. La section se termine par une présentation des outils et des acteurs de l'évaluation, cette fois dans un contexte où tout va toujours plus vite, où les managers sont sollicités de toutes parts, et où les collaborateurs évalués doivent désormais prendre en mains le développement de leurs compétences et leur cheminement de carrière.

Ce livre se caractérise par un style direct, concret et méthodique. Ce choix permet à l'auteur de présenter efficacement sa pratique de recruteur et d'évaluateur, mais en contrepartie il ne permet pas d'approfondir ou de nuancer certains des concepts présentés. Ainsi, l'ouvrage s'adresse véritablement aux personnes désirant s'initier rapidement au domaine de l'évaluation, ou à ceux qui recherchent avant tout l'expérience de praticiens. À ces fins, le livre offre une perspective intéressante, actuelle et pratique des activités de l'évaluation des compétences en entreprise.

**Éric Jean, Ph.D.**

**Professeur de gestion des ressources humaines  
Université du Québec à Chicoutimi**

\*\*\*

**Torre, A. et Beuret, J.-E. (2012). *Proximités territoriales*, Economica - Anthropos, Paris, 104 p.**

Ceux qui, comme l'auteur de ces lignes, ont déjà lu passablement sur les travaux de « l'école de la proximité » pourront se demander s'il vaut la peine de lire ce qui leur apparaîtra de prime abord comme un résumé des écrits publiés sur le sujet depuis le classique de la RERU (1993) de Rallet et Torre. Or, je les invite à laisser tomber leurs hésitations, car précisément, ce qu'ils connaissent déjà sur ces questions leur rendra la lecture de ce petit ouvrage plus pertinente, voire plus agréable. Bien sûr, pour les autres, que l'on