

Assessment center

L'évaluation individuelle est primordiale pour le développement du potentiel humain des entreprises et pour faire face aux périodes de mouvements. L'assessment est un outil d'évaluation qui perfectionne la détection des aptitudes techniques et comportementales. Il offre un angle de vue complémentaire précieux à une prise de décision des entreprises souhaitant recruter un nouveau membre, accompagner une mobilité interne ou soutenir l'évolution d'un collaborateur.

Les sessions d'assessment mobilisent l'écoute active et le regard expert des consultants qui créent des mises en situations au plus proche du quotidien de l'entreprise. Chaque session donne lieu à une synthèse et un échange oral faisant état :

- des caractéristiques comportementales opérationnelles,
- des modes de fonctionnement relationnels,
- des moteurs individuels,
- des points d'appui et points de vigilance,
- du potentiel managérial,
- des leviers de développement dans la fonction, à court et moyen terme.

Objectifs

- Permettre de cerner les aptitudes, compétences et motivations d'un groupe de collaborateurs, candidats à une évolution spécifique dans l'entreprise (programmes de développement managérial, hauts potentiels, migration fonctions transverses & projet).
- Soutenir l'entreprise dans le déploiement d'actions RH d'envergure.
- Appuyer chacun sur la valorisation de son potentiel, dans des dispositifs de développement collectif.



Étapes clés de l'assessment :

Briefing approfondi

- ❖ Contour de poste,
- ❖ Environnement humain,
- ❖ Enjeux opérationnels et relationnels.

Evaluation individuelle

Nous préconisons d'utiliser l'assessment en tant qu'outil complémentaire de l'évaluation individuelle comprenant :

- ❖ un entretien d'ouverture,
- ❖ la passation et la restitution d'indicateurs,
- ❖ si besoin, contrôle d'image et de références,
- ❖ un consultant mobilisé sur ½ journée.

Session collective d'assessment

- ❖ Mobilisation de 2 consultants sur une journée, selon le nombre de candidats
- ❖ Mises en situation (scénario, présentation orale, réalisation en équipe...)

Débriefing

Une synthèse écrite + un débriefing oral tripartite sur :

- ❖ Les dimensions personnelles et modes de fonctionnement de chaque candidat,
- ❖ Les forces et faiblesses de la candidature,
- ❖ Avis et réserves éventuelles,
- ❖ Les préconisations d'accompagnement.

Suivi client et candidats à 2 ou 3 mois

Assessment center



Cette prestation s'adresse à :

Tout dirigeant, manager RH ou manager d'équipe, chef de projet souhaitant anticiper :

- des recrutements en volumes (exemple : campagnes de recrutement de commerciaux),
- des programmes de développement des potentiels ou de gestion de carrière,
- une réorganisation,
- un programme de conduite de changement (exemple : identification de chefs de projets),
- une transmission.



Outils :

- Mises en situation collectives sollicitant l'autocritique.
- Ateliers en anglais.
- Tout outil utilisé en évaluation individuelle complémentaire (entretien oral, indicateurs d'autoévaluation comportementale et d'orientation, contrôle de référence, « Regard des autres »).



Témoignage :

L'un de nos clients nous a sollicités pour évaluer 8 managers de proximité en centre d'appel. Après avoir précisé la commande de l'entreprise avec la direction RH, plusieurs objectifs ont été formulés :

- *identifier le potentiel managérial de chaque candidat ;*
- *mobiliser chaque candidat sur une démarche de connaissance de soi ;*
- *faire des préconisations quant aux évolutions potentielles.*

Nous avons préconisé une intervention en deux temps :

- *Une ½ journée d'évaluation individuelle comprenant un entretien d'ouverture et la passation/restitution d'un indicateur ;*
- *Deux ½ journée d'assessment collectif.*

Cette session a permis de partager lors d'un débriefing approfondi avec les RH, le Comité de Direction et les managers opérationnels (N+1 et N+2) :

- *le potentiel managérial de chacun ;*
- *les freins individuels nécessitant une prise en charge particulière préalable au parcours de développement (travail sur l'assertivité pour certains) ;*
- *une situation individuelle requérant une ré-orientation.*

Le programme de développement des managers tiendra compte de ces préconisations pour garantir une transformation cohérente.

