

L'évaluation de profil et de potentiel

Les évaluations de profil et de potentiel sont effectuées par un consultant qui guide l'évalué et son encadrant tout au long du processus. Elles permettent d'enrichir une démarche RH interne, grâce à un regard extérieur, neutre et aguerri du consultant qui connaît le marché et la culture spécifique de l'entreprise. Chaque évaluation donne lieu à une synthèse écrite et un débriefing oral comprenant :

- les caractéristiques comportementales en sphère professionnelle,
- les moteurs et les motivations profondes du candidat,
- le potentiel managérial, si la fonction le requiert,
- les points d'appui et les points de vigilance,
- les leviers de développement dans la fonction, à court et moyen terme.

Objectifs

- Cerner les aptitudes, compétences et motivations d'un candidat pour un poste ou un projet.
- Optimiser l'organisation de votre GPEC.
- Utiliser au mieux les atouts de chacun : leadership, intelligence sociale, efficacité technique...
- Analyser la complémentarité entre un manager et une équipe à diriger.
- Catalyser la période d'intégration



Étapes clés de l'évaluation :

PRESTATION SOCLE

Briefing approfondi

- ❖ Contour du poste
- ❖ Environnement humain
- ❖ Enjeux opérationnels et relationnels

Entretien d'ouverture

- ❖ Eléments marquants du parcours
- ❖ Dynamique d'évolution et charnières
- ❖ Motivations pour le poste
- ❖ Compréhension des enjeux

Passation de deux indicateurs

- ❖ Centrés sur les comportements au travail
- ❖ Auto-déclaratifs
- ❖ Systémiques

Restitution et projection vers le poste

- ❖ Analyse critique des résultats et des écarts de perception
- ❖ Valorisation des talents naturels
- ❖ Analyse des limites au regard des enjeux du poste, dans son contexte précis

Synthèse écrite + Débriefing oral approfondi

- ❖ Analyse des forces et faiblesses de la candidature
- ❖ Réserves éventuelles
- ❖ Préconisation d'accompagnement dans la nouvelle fonction à court et moyen termes

L'évaluation de profil et de potentiel



Outils :

- Indicateurs d'autoévaluation comportementale et d'orientation (EAE[®], PerformanSe[®], MBTI[®], Two B-R[®])
- Entretiens de faits et de projection
- Mises en situation
- « Regard des autres »
- Entretiens en anglais
- Contrôles de référence



Cette prestation s'adresse à

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

- un recrutement,
- une mobilité,
- un projet,
- une évolution,
- une réorganisation,
- une transmission.



Témoignages :

« Une entreprise nationale de services – banque et assurance- nous confie depuis neuf ans la mission d'évaluer tous les salariés candidats à la mobilité interne vers un poste de manager opérationnel. Toutes les mobilités spécifiques (passage de métiers réseau à fonction siège) font aussi l'objet d'évaluations.

Les salariés valorisent ce point d'étape dans leur carrière et l'échange sert de base au manager pour conforter la montée en puissance du collaborateur dans sa nouvelle unité de travail.

L'évaluation s'inscrit pleinement dans le projet d'entreprise dont nous partageons les axes avec la Direction des Ressources Humaines et la Direction Générale de l'entreprise. »

« Une entreprise de restauration collective nous missionne pour conforter tous ses mouvements de personnel (recrutements externes et internes). L'évaluation intègre particulièrement trois axes forts pour l'entreprise : le tempo dense des opérationnels, la culture du service et l'attachement à l'histoire de l'entreprise.

Au-delà de l'apport de la synthèse écrite, les débriefings oraux avec notre client permettent de véritablement spécifier les préconisations d'accompagnement dans le poste en tenant compte des modalités spécifiques de chaque unité de travail. »

