

Assessment

Déectez & évaluez les potentiels



L'assessment est une approche objective, rigoureuse et fiable pour évaluer les compétences.

La sécurisation des processus de mobilité est un véritable enjeu pour les entreprises. L'impact d'une erreur de nomination a des conséquences sur la motivation des équipes, le développement de nouveaux projets et peut représenter un coût financier non négligeable.

L'assessment est une méthodologie adaptée pour répondre à ce besoin de fiabilité.



Objective

- analyse des discours et comportements lors d'exercices en situation
- évaluation sur la base de modèles de compétences définis
- neutralité des évaluateurs (extérieurs à l'organisation)



Rigoureuse

- multiplicité des exercices (chaque compétence évaluée au moins à 2 reprises)
- formation rigoureuse des évaluateurs
- calibration des évaluations



Fiable

- Une forte validité prédictive en ce qui concerne :
- l'évaluation de la performance
 - l'évaluation du potentiel managérial

Assessment

Quand recourir à l'assessment ?

Mobilité interne et recrutement externe

Véritable outil d'aide à la décision, l'assessment permet de porter un regard objectif sur le niveau réel d'adaptation au poste d'un candidat interne ou externe et sur la réussite dans le poste.

Il est particulièrement adapté pour les nominations :

- sur des postes à haut niveau de responsabilité ayant un impact important sur l'entreprise,
- sur des fonctions de management et de leadership,
- sur des métiers fortement exposés ou critiques.

Démarche talents

Dans le cadre d'une démarche de gestion des talents, l'assessment accompagne les managers et DRH dans l'identification des collaborateurs à potentiel et la projection de leurs compétences sur un poste futur.

La recherche de la meilleure adéquation entre :

Le poste

- > défis futurs
- > responsabilités & activités
- > compétences
- > facteurs de réussite

La personne

- > aptitudes
- > compétences
- > motivations & valeurs
- > connaissances & expérience

Les étapes de la démarche

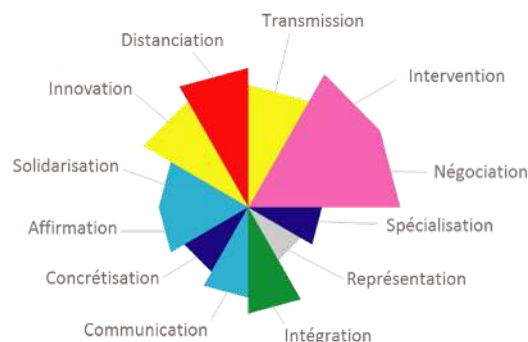
① Définir les facteurs clés de succès

Définition des critères de succès du poste à pourvoir et/ou des compétences à évaluer lors de l'assessment

② Mesurer capacités et potentiel

Évaluation avec :

- une série de mises en situation choisies selon le niveau et les enjeux de la cible
- un entretien structuré
- l'inventaire de personnalité eGoManagement pour analyser 12 préférences comportementales :



Rédaction d'une synthèse des résultats incluant une recommandation claire par rapport au poste cible / ou au niveau visé et des préconisations de développement.

③ Intégrer, développer

- feedback à l'organisation
- restitution des résultats au participant
- prise de décision
- période d'intégration au nouveau poste
- plan de développement individuel