

ASSESSMENT CENTER

La gestion dynamique des talents est devenue un enjeu prioritaire des entreprises aujourd'hui. Il s'agit à la fois de repérer et d'évaluer afin de favoriser, par la mise en situations, l'évolution d'un collaborateur pour un poste pressenti par l'entreprise.

Dans quels contextes ?

- Evaluation des compétences
- Changement de métier ou de fonction
- Recrutement d'un nouveau collaborateur
- Evaluation dans le cadre de réorganisation

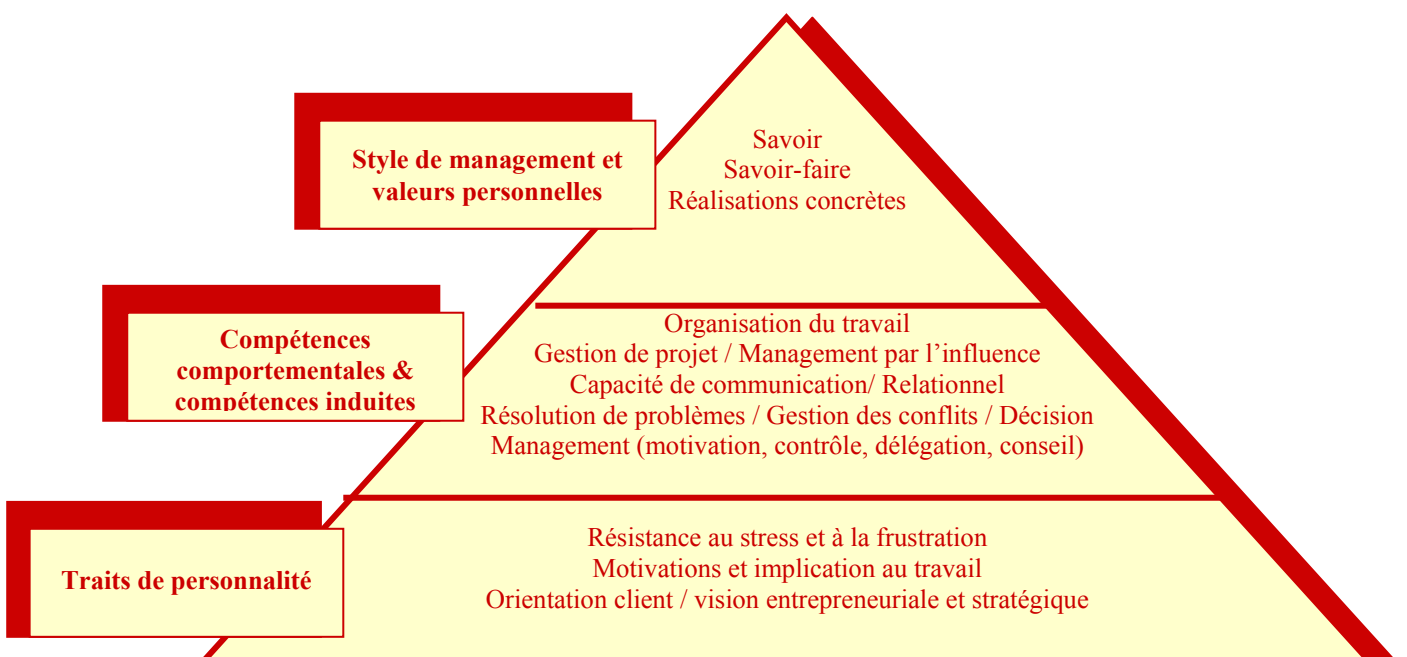
OBJECTIF

L'Assessment Center est une *aide à la décision* à travers une *analyse de potentiel intellectuel*, des compétences, du comportement et du style de management du collaborateur ou du candidat à partir d'un référentiel de compétences exigées, et *adapté aux besoins de l'entreprise*, afin de valider son *évolution professionnelle* pour un poste donné.

PROCESSUS D'INTERVENTION

Le collaborateur ou le candidat est placé dans des *situations critiques de travail*. Sous forme de jeu de rôle et d'études de cas, il est confronté aux diverses problématiques qui se posent dans son quotidien professionnel ainsi que dans ses domaines d'expertise. Il lui est demandé d'agir, d'analyser les informations, de proposer des *solutions concrètes* et de les commenter aux consultants.

La mise en œuvre d'un Assessment Center suppose des *critères d'évaluation fiables et objectifs* définis préalablement, et un *référentiel de compétences cibles*. Ces compétences sont regroupées par famille que nous distinguons comme suit :



**1^{ère} étape
Préparation**

Cadrage des besoins :

- Définir et clarifier les besoins de l'entreprise
- Valider les priorités de management et les challenges
- Définir le poste, les compétences clés et les critères observables nécessaires

Adaptation des outils :

- Identifier les jeux de rôles
- Elaborer les jeux de rôles adaptés
- Préparer les supports et la logistique

**2^{ème} étape
Evaluation**

Réalisation de l'Assessment Center sur une journée entière :

- Entretien semi-directif permettant d'évaluer les compétences, les qualités relationnelles, les motivations, les centres d'intérêts et les valeurs du collaborateur ou du candidat
- Jeux de rôles spécifiques
- Exercices d'analyse et de résolution de problèmes pour identifier les processus de prise de décision (« *Pile de courrier* »)
- Inventaire de la personnalité et analyse des aptitudes psychologiques

Synthèse par le(s) consultant(s) :

- Restituer au collaborateur ou au candidat un diagnostic personnalisé, objectif, et fidèle aux indicateurs de performance du poste
- Remettre un comparatif des compétences dans le cas d'évaluation collective

**3^{ème} étape
Synthèse**

Rédaction d'un rapport final :

- Rédiger un rapport de synthèse sur la personnalité et les traits de comportement
- Formuler les points de progrès pour chaque collaborateur ou candidat à court et moyen terme
- Proposer un accompagnement éventuel personnalisé dans le cas d'une prise de fonction
- Formuler les besoins en formation, etc