

Assessment center

Sur la base d'un référentiel de compétences, existant ou à bâtir, Staff & Line Management vous propose de développer une démarche 'Assessment'.

Les objectifs de la démarche :

- ✓ Dresser un état des lieux individuel et collectif des compétences présentes dans l'entreprise.
- ✓ Donner aux collaborateurs une vision concrète des attentes de l'entreprise pour chacune des compétences clés.
- ✓ Optimiser votre investissement en formation.
- ✓ Travailler en mode coaching à un coût raisonnable (jusqu'à 4 participants).

Pour le collaborateur : Une vision en 3 dimensions.

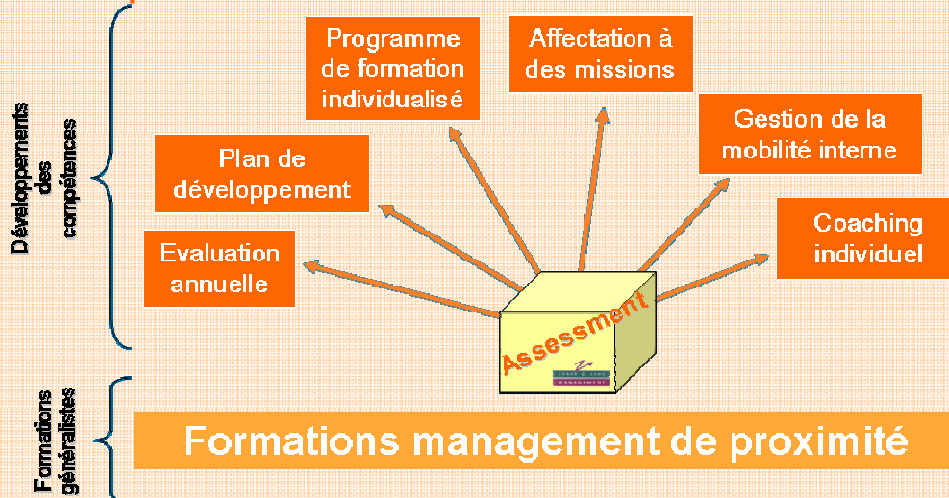


L'équipe Staff & Line Management propose à chacun des participants de croiser 3 dimensions d'évaluation pour l'ensemble des compétences.

Cette approche améliore la prise de conscience individuelle et offre pistes rapides de progression lors d'un entretien individuel clôturant la démarche.

Son mode d'emploi très souple et ses outils visuels et pratiques permettent à l'entreprise d'internaliser tout ou partie de ce dispositif.

Pour l'entreprise: Une démarche au carrefour des actions RH



Sur la base d'un programme de formation commun à tous les managers, l'assessment center permet d'individualiser l'analyse des besoins de formation, d'accompagner la mobilité interne et d'aider le senior management dans le développement des équipes.

Assessment center

Première dimension : La perception

Elle s'appuie sur un 360° (via un outil on-line ou des entretiens individuels) permettant de recueillir les perceptions de différents groupes en contact avec le collaborateur : responsables directs et indirects, équipe, clients ou fournisseurs internes ou externes, membres d'une équipe de projets, pairs,...

Connu	"Ce qui est établi" (Le professionnel que vous êtes !)	"Le Jardin Secret" (Ce que vous êtes vraiment !)
Ma Vision		
Inconnu	"Talents Cachés" (Ce que voient les autres ... Et pas vous!)	"L'inconnu" "Votre potentiel" (Ce que vous pouvez être !)
	Connu	Inconnu

Vision extérieure

Durant l'entretien de débriefing, le participant pourra :

- ↯ Comparer les perceptions de ses interlocuteurs.
- ↯ Confronter ses compétences prioritaires avec celles de son responsable.
- ↯ Mettre en perspective les forces et points d'amélioration reconnus ou potentiels.
- ↯ Obtenir des pistes concrètes d'amélioration et mettre en place un plan d'actions.

Deuxième dimension : La personnalité

Staff & Line Management propose deux tests de personnalité 'on-line'. L'un permet au participant de se positionner sur 16 polarités de comportement. Le second met en évidence ses sources de motivations. Ils permettent de mieux comprendre les perceptions dégagées lors du 360°.

Troisième dimension : L'assessment center

L'assessment center va enfin évaluer le collaborateur au travers de **100 à 150 situations de management** basées sur votre référentiel de compétence.

Elles sont présentées sous forme de questions à choix multiples, d'études de cas, de jeux de rôles ou de mises en situation via de courtes vidéos.

Durant la journée des situations inattendues surviennent (demande surprise d'un Senior Manager, préparation de présentation, réception d'e-mails, événements à gérer, ...) pour plonger le collaborateur dans les situations auxquelles il est régulièrement confronté.

Les 3 à 4 participants sont évalués par un expert ressources humaines (interne ou externe) et un responsable opérationnel.

Staff & Line Management a développé un outil de synthèse qui visualise les résultats de façon très visuelle.

Lors du débriefing individuel, le participant bénéficie de 3 feed-back: son évaluation en 4 niveaux sur chacune des compétences du référentiel, le point sur les attentes de l'entreprise vis-à-vis de son métier, enfin un résumé des perceptions des évaluateurs.

Durant le débriefing de 2 heures , les croisements issus des 3 dimensions de l'outil accélèrent la prise de conscience individuelle et la mise au clair des pistes de développement.