

CASE STUDY⁺

ASSESSMENT – ÉVALUATION DE COMPÉTENCES - individuel

CLIENT :

Managers et leaders de l'entreprise -- SECTEUR D'ACTIVITÉ - CHIMIE / Biologie / PHARMA

PROBLÉMATIQUE :

James est manager. Il entrevoit un développement de carrière à un poste de management plus élevé. Cependant, les RH constatent que les managers présentent souvent des lacunes sur le terrain une fois en place. Les collaborateurs, ainsi que l'efficacité du travail, parfois les relations entre collègues et la hiérarchie, en souffrent.

APPROCHE ATP :

Afin de préparer et de former les managers en amont AVANT leur promotion, un pool de futur manager est créé et permet d'évaluer les compétences managériales sous différents aspects importants dans leur fonction.

- Evaluation de la personne par ses pairs et sa hiérarchie (3-4 personnes) en fonction d'un référentiel de compétences attendu à ce grade/poste,
- Rapport de synthèse des compétences,
- Conférence avec les différents acteurs pour préciser, nuancer, valider les forces et points d'amélioration de la personne,
- Préparation de son plan de formation pour accéder au grade souhaité,
- Feedback et mises en action, accompagnement personnalisé si nécessaire.

RÉSULTATS :

James est content, il voit dans quelle direction il peut se développer, ses compétences principales de manager ont été validées et il connaît les points sur lesquels il peut travailler pour s'améliorer. Il a 1 an pour atteindre ses objectifs et développer ses compétences. Il va se faire accompagner d'un coach pour développer ses compétences de leader.

Les candidats se sentent suivis, soutenus et valorisés. Ils savent quels points développer et ont le temps pour le faire. **Ils deviennent acteurs de leur carrière.** L'entreprise est gagnante également, car la promotion prend tout son sens et quand les candidats l'obtiennent, ils sont prêts et collaborent mieux avec les équipes en place. Le candidat connaît bien ses points forts et peut capitaliser dessus et être attentif à ses points plus faibles. Il peut aussi travailler ses obstacles et se projeter dans sa future fonction.

Cela permet également de détecter les personnes pour lesquelles un poste de management n'est pas souhaitable et proposer une autre alternative. Ceci permet également de planifier la gestion de la relève.