



- ▶ **Montant du marché**
 - ▶ 150 K€ par an

- ▶ **Nombre de jours**
 - ▶ 4 assessments de 2 jours par an

- ▶ **Équipe**
 - ▶ 4 consultants
 - ▶ 1 directeur de projet

- ▶ **Domaines**
 - ▶ Assessment

Évaluation de potentiel de dirigeants et mise en place de plan d'action

Objectifs poursuivis

- ▶ Mettre en place en externe un assessment, qui s'intègre dans le dispositif de gestion des talents du groupe et qui permette en particulier de confirmer les potentiels du groupe à occuper un emploi de dirigeant dans un délai de un à cinq ans.
- ▶ Émettre des recommandations sur le parcours professionnel.

Faits marquants / Démarche déployée

- ▶ Déclinaison du référentiel groupe en comportements observables
- ▶ Élaboration d'un protocole d'assessment sur un format de deux jours, permettant d'observer à plusieurs reprises la stabilité du comportement recherché
- ▶ Formation des équipes RH à l'utilisation des outils Leroy et à l'observation
- ▶ Mise en œuvre des assessments en intégrant un responsable RH
- ▶ Débrief et partage des résultats avec les gestionnaires RH et les bénéficiaires, validation des potentiels
- ▶ Élaboration de plans de développement et préconisations de parcours professionnels

Enseignements

- ▶ La bonne compréhension des comportements facteurs de réussite pour le poste de dirigeant dans le contexte d'entreprise
- ▶ La bonne adéquation entre les exercices et les compétences au niveau attendu pour faire apparaître les comportements recherchés
- ▶ La participation des équipes RH à l'observation pour une meilleure compréhension des exigences et des contraintes de l'entreprise et pour proposer des recommandations adaptées en termes de parcours professionnel
- ▶ Des restitutions aux bénéficiaires conduites dans une approche coaching, pour permettre la meilleure compréhension possible de la décision et mettre le bénéficiaire en mouvement