

► Montant du marché

- 45 k€

► Nombre de jours

- 90
- ~60 évaluations en 2 ans

► Équipe

- 10 consultants
- 1 chef de projet

► Domaines

- Assessment

Détection, évaluation et accompagnement des potentiels des fonction managériales et d'expertise dans un processus intégré de promotion interne

► Objectifs poursuivis

Aider l'entreprise à :

- Pallier des difficultés récurrentes pour identifier des managers capables de conduire un développement important
- Détecter, révéler et accompagner ses futurs managers et experts techniques dans le cadre d'un processus commun et objectif

Tout en prenant en compte des spécificités liées au métier et au secteur d'activité :

- Culture technique prédominante
- Organisation territoriale forte
- Pénurie de candidatures extérieures

► Faits marquants / Démarche déployée

- Déclinaison d'un référentiel commun (managérial) en comportements observables
- Élaboration d'un protocole d'Assessment Individuel d'une journée, permettant d'observer la stabilité des comportements recherchés
- Mise en œuvre et déploiement des Assessments individuels au niveau national en tenant compte de l'organisation territoriale (besoins organisationnels et campagne de promotion)
- Débriefing auprès de commissions locales composées du management hiérarchique (n+1 et n+2), du responsable RH local et du chef de projet national dédié, pour le partage des résultats
- Élaboration de plans de développement et de conseils en gestion de carrière

Enseignements

- Bonne compréhension des comportements critiques demandés au niveau d'encadrement partageant un même niveau de responsabilité dans le contexte de l'entreprise
- Validation par la DRH des exercices (niveau de difficulté par rapport aux comportements recherchés) et du processus "regard externe". Implication des équipes RH dans le dispositif interne pour la mise en œuvre et le suivi des plans d'actions : besoins de formation, de coaching/mentoring, mise à l'essai, ...
- Assessment vécu au rythme du candidat sur une journée (en dehors des épreuves chronométrées) avec des exercices communs à tous et d'autres spécifiques selon la spécialisation (ex : chef de service versus expert technique)
- Un dispositif "d'évaluation développementale" perçu comme tel par les bénéficiaires qui apprécient le retour d'image objectif et neutre en fin de journée (des conseils de développement personnalisés)