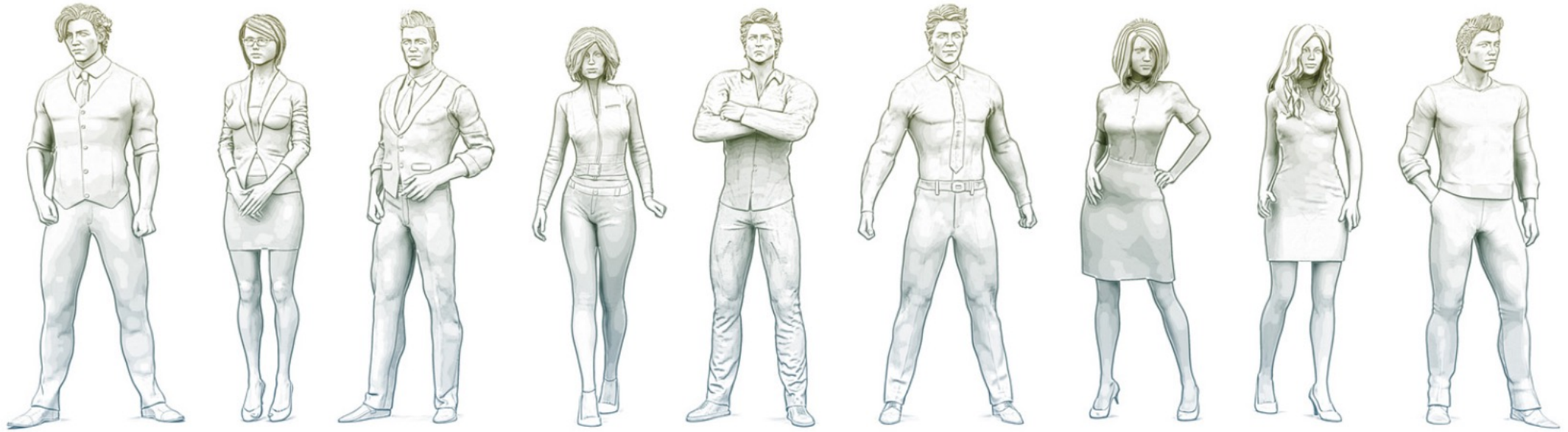


ÉVALUATION



"La bonne personne, au bon endroit, au bon moment,
est le fondement de la performance organisationnelle
et personnelle exceptionnelle."

Robert E. Quinn



Évaluation - Définition



- L'évaluation /Assessment Center est une méthode efficace **d'évaluation des potentiels, personnalités et compétences.**
- Permet d'acquérir une vision globale des profils et d'avoir une plus grande **précision dans le choix, l'orientation et le développement** des collaborateurs.

Évaluation – bénéfices entreprise

- **Sécuriser le recrutement** : recruter le personnel adapté au poste et à l'environnement.
- **Développer des compétences** : mettre en place des programmes de formation et d'accompagnement adaptés aux besoins.
- **Accompagner la mobilité interne** : identifier les collaborateurs les plus appropriés pour un poste donné; déterminer comment faire évoluer un poste pour permettre plus d'épanouissement au collaborateur.
- **Evaluer les performances** : appréhender la façon dont un collaborateur fonctionne et apprécier ses champs de développement.





Évaluation – Bénéfices collaborateur

- Une étape apprenante qui enchante l'expérience collaborateur.
- Une évaluation bienveillante, objective et fiable des compétences.
- Une meilleure compréhension des points forts et axes de développement.
- Une plus grande confiance en eux et en leurs capacités.
- Une plus grande connaissance de ses aptitudes et compétences.
- Une meilleure prise de conscience des objectifs à atteindre et des moyens pour y parvenir.





Évaluation – démarche

Chaque évaluation est construite en fonction des critères d'appréciations et objectifs attendus.
Les entretiens, outils, tests, exercices sont ainsi adaptés à chaque projet.

CONTEXTE

1. Votre contexte
2. Votre besoin
3. Définition des compétences clés/critères d'évaluation

ÉVALUATION

1. Les entretiens
2. Les tests
3. Les exercices et mises en situations professionnelles

DEBRIEFING

1. Collaborateur (oral)
2. Commanditaire (oral + synthèse écrite + avis + recommandations)



FULLÉMO est expert de l'expérience collaborateur et pleinement conscient d'accompagner une étape marquante du parcours de votre collaborateur. Nous mettons tout en œuvre pour que l'assessment soit vécu comme un moment apprenant et développant.

Entretiens

Il s'agit d'espaces temps vécus d'une manière informelle par le collaborateur mais cependant conduit d'une manière structurée.

- **Entretien téléphonique**
- **Entretien de parcours, de personnalité et de motivation**
entretien dit « comportemental » (behavior-based interviewing BBI)
- **Entretien de débriefing**
- **Entretien de restitution**
La synthèse écrite est oralement communiquée au collaborateur afin de lui partager en toute transparence et bienveillance et cela sans complaisance

Tests

En fonction de votre contexte, de vos enjeux, des points à investiguer, nous vous donnons accès à un panel de techniques, d'approches et d'outils multiple auquel nous sommes certifiés.

- QE Pro,
- OPQ32,
- MBTI,
- Insight Discovery,
- Talent Insight,
- DISC et WPMOT
- Lumina Spark,
- Analyse transactionnelle,
- Approche systémique,
- Coaching,
- Mindfulness,
- Co-développement,
- Communication Non Violente,
- Analyse transactionnelle,
- Neuroscience,
- Psychopathologie,
- Sophrologie,
- Synergologie,
- PNL

Exercices & mises en situations

Selon une étude de 2017 menée par l'Université de Chicago, l'usage de tests et exercices dans l'Assessment Center donnent des scores de fiabilité allant jusqu'à 0,95.

- Histoire de vie
- Scénarios de réussites
- Les valeurs
- Questionnaire panas
- Canaux sensoriels
- Ancres de Schein
- Mini-scénarios/ drivers
- Croyances limitantes
- Le 360°
- Trouver sa raison d'être (l'ikigai)
- Le leadership situationnel
- Mes 100 premiers jours



Mathilde HELIES
Fondatrice et Dirigeante



+33 6 50 20 88 77

mathilde.helies@fullemo.com

linkedin.com/in/mathildehelies/

@MathildeHELIES

Concilier bienveillance & exigence, plaisir & performance



www.fullemo.com