



# Evaluation, assessment center

## OBJECTIF

L'assessment informe sur la capacité d'un collaborateur à répondre aux attentes de son environnement professionnel par des mises en situations qui nous permettent l'observation en temps réel.

**Il est généralement destiné à :**

- Savoir si le collaborateur a le potentiel pour satisfaire aux exigences, d'un poste qu'il pourrait occuper demain.
- Déterminer un plan de développement personnalisé pour renforcer la maîtrise du poste qu'il occupe aujourd'hui.

## DES OUTILS SPÉCIFIQUES

AGOPHORE dispose :

- D'un référentiel de talents à observer déclinés en « critères observables ».
- De simulations (jeux de rôle filmés), individuelles ou collectives, représentatives des activités à mener.
- D'une grille commune d'observation des comportements en situation, qui sert à noter l'intensité et la fréquence des talents observés.

Et apporte une restitution écrite, (analyse approfondie) destinée au participant et à l'entreprise.

## SIMULATIONS

1. Identification des savoir-faire attachés aux activités clés du poste et hiérarchisation des talents comportementaux attendus.
2. Conduite des simulations en situations individuelles, interactives (avec un acteur) ou bien collectives.
3. Rédaction des conclusions - synthèses par talents, caractéristiques significatives, points forts et points d'efforts, recommandations.

## **CONDITIONS DE REUSSITE**

- Le collaborateur est parfaitement informé de ce que l'entreprise attend de l'assessment, il est acteur responsable.
- L'entreprise (la Direction des Ressources Humaines et le Responsable hiérarchique) est prête à aider chacun des participants à mettre en oeuvre le plan de développement qui émerge de l'assessment.

Il est important de préciser le cadre éthique au démarrage de chaque partenariat avec l'entreprise.