

GESTION DES CARRIÈRES

Evaluation des compétences

Vous cherchez à recruter, constituer une équipe, pourvoir un poste en interne ou bien encore promouvoir un collaborateur méritant ?

Avant de confier de nouvelles responsabilités à l'un de vos collaborateurs, vous voulez vous assurer qu'il a bien les aptitudes requises pour le poste ?

Vous hésitez entre plusieurs candidatures et ne parvenez pas à vous décider ?

L'évaluation des compétences **est une méthode de diagnostic et d'analyse des aptitudes et compétences comportementales professionnelles**. Elle vise à **mesurer l'adéquation entre un candidat et un poste clairement identifié**. Il s'agit **d'un outil d'aide à la décision** qui va également permettre d'identifier les freins et les leviers managériaux à mettre en place pour faciliter l'intégration et la réussite de chacun dans les situations de changement ou d'évolution professionnelle. L'évaluation s'applique au **recrutement comme à la mobilité interne**.

- *Comment obtenir une évaluation neutre et experte ?*
- *Comment apporter à mes managers une validation des aires de mobilité de leurs candidats ?*
- *Evaluation et Assessment : quelle(s) différence(s) et quels bénéfices ?*
- *Comment prendre en compte la spécificité de mon besoin ?*
- *Sous quelle forme la restitution des résultats va-t-elle s'organiser ?*

NOTRE INTERVENTION À VOS CÔTÉS

Le processus d'évaluation réalisé par un **véritable expert de l'adéquation poste/profil** - une grande partie de son activité étant d'accélérer le reclassement de candidat - se déroule en **3 grandes phases** :

1. LA PRÉPARATION

- Analyse du besoin, clarification des enjeux de la fonction cible.
- Identification de critères pertinents d'évaluation et des comportements à observer en lien direct avec la nature de la mission et des responsabilités confiées.
- Conception et/ou adaptation des outils et méthodes d'évaluation.
- Définition des modalités de mise en œuvre du dispositif (durée, phasage...).

2. LA RÉALISATION DE SESSIONS D'ÉVALUATION

Mise en œuvre, dans un ordre défini, d'une combinaison de plusieurs outils et méthodes de diagnostic (entretien, tests, observations ...) sélectionnés au regard de leur pertinence par rapport au résultat attendu.

3. LA RESTITUTION

- Rédaction d'une synthèse d'évaluation.
- Elaboration de préconisations adaptées et destinées à compenser les éventuels écarts mesurés et / ou faciliter la prise de fonction.
- Présentation des résultats de l'investigation au client et au collaborateur.

Le **+** Sodie

SODI@-coaching

Un service digitalisé simple, ludique et regroupant tous les outils d'aide au repositionnement pour rendre le salarié acteur de sa vie professionnelle (CV Builder, chat, forum, flux documentaire en accès libre, bourse d'emplois consultable 24h/7j, parcours d'auto-formation et auto-évaluation, vidéos métiers, données clés des bassins d'emploi) !

En pratique

En 2014, ESPRIT a lancé une réorganisation importante impactant l'ensemble des fonctions commerciales et supports à la vente et nécessitant la mise en œuvre d'un important projet de mobilité interne. Afin d'objectiver le choix des collaborateurs amenés à changer de fonctions, la Direction a confié à Sodie la réalisation des évaluations de 31 collaborateurs managers afin d'apprécier leurs compétences et potentiels d'évolution dans leurs nouvelles fonctions. Cette mission a été réalisée sur un laps de temps très court et a mobilisé la contribution de 4 consultants spécialisés qui ont déployé en même temps une méthodologie et des outils identiques, spécifiquement adaptés au cahier des charges initial

Ils nous font confiance :

*Chronopost
Esprit,
Holcim,
Givenchy*

...

VOTRE CONTACT



Didier PERUS
Directeur Grands Comptes
2/4 Rue Hélène - 75017 PARIS
☎ 33 (0)7.86.97.93.04
didier.perus@sodie.com

Suivre @DidierP