

## Evaluer pour mieux développer les compétences

Les collaborateurs sont la clé de la réussite de votre organisation. Il est donc naturel que vous souhaitiez obtenir une vision précise de leur potentiel pour déterminer la meilleure façon de leur permettre de se développer, de les fidéliser et de les promouvoir. Appliqués individuellement ou collectivement, les *development centers* ou *centres de développement* constituent une réponse efficace à ce besoin.

### Un assessment orienté vers le développement

Les participant·e·s à un *development center* (DC) prennent part à un dispositif d'évaluation proche d'un *assessment center*, avec l'emploi de techniques similaires (études de cas, jeux de rôles, tests psychométriques, entretiens). Néanmoins, l'approche du DC vise essentiellement l'élaboration de plans de développement pour traiter les difficultés et capitaliser sur les facilités, et non la sélection de candidat·e·s à une fonction. La posture des assesseur·euse·s, orientée vers l'écoute, le feedback et le dialogue, favorise un regard constructif des lacunes.

### DuaPotentia® : tout le potentiel professionnel !

Notre approche de DC est fondée sur notre méthodologie exclusive DuaPotentia® qui permet non seulement de rendre compte du potentiel d'action (les compétences acquises), mais aussi de prioriser les actions de développement en tenant compte du potentiel de développement et de mobilisation des dites compétences (les prédispositions).<sup>1</sup>

### Bénéfices du development center

- Une méthode neutre et objectivante pour identifier les axes et le potentiel de développement, voire un plan de carrière ou de succession.
- Une prise de conscience naturelle et progressive des forces et lacunes par les participant·e·s.
- Une démarche responsabilisante, transparente et positive !

### Publics cibles

Il est possible de procéder à un DC quelle que soit la fonction. Nous le recommandons en particulier pour les postes cochés et en gras dans la liste suivante :

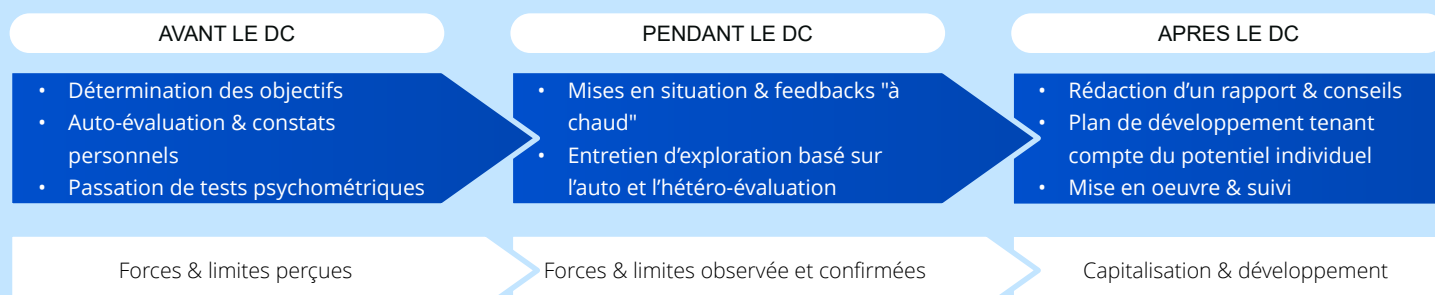
- Direction
- Cadres supérieurs**
- Cadres intermédiaires**
- Cadres de proximité, chefs d'équipe
- Chefs de projets, experts & spécialistes
- Fonctions opérationnelles

### Informations pratiques

- *Durée* : une journée ou plus pour l'assessment lui-même. Avec la préparation, la passation des tests, la rédaction des rapports, les restitutions et les commentaires des participant·e·s, compter deux semaines.
- *Lieu* : dans nos bureaux d'Ecublens.
- *Tarif* : Selon notre liste de prix. Offre sur demande.

<sup>1</sup> Voir notre fiche pratique consacrée à DuaPotentia®.

### Dynamique de développement lors d'un development center (DC)



Contactez-nous pour bénéficier d'un conseil de qualité !