

ASSESSMENT CENTER

ASSESSMENT CENTER

**Evaluer le potentiel professionnel
immédiat et à long terme**

Lors de vos recrutements, vous souhaitez connaître ou confirmer le potentiel à court et à long terme des candidats ? Vous avez mis en place une politique de la mobilité interne et de la relève et vous cherchez à avoir une image plus claire des collaborateurs qui sont en mesure de tenir des fonctions-clés à l'avenir ? L'Assessment center est une solution faite pour répondre à ces besoins !

De la déclaration à la démonstration

Lors d'un Assessment center (AC), les participants doivent mener à bien différents exercices standardisés ou personnalisés (à la fonction, à l'entreprise / l'institution), le plus souvent sous forme de mises en situation (études de cas, jeux de rôle, etc.). Des tests psychométriques viennent compléter et enrichir l'évaluation d'une durée habituelle d'une journée. Ce faisant, les candidats doivent non seulement *déclarer* leur savoir-être et savoir-faire, mais également *démontrer* qu'ils sont en mesure de mettre en œuvre les compétences attendues.

De plus, l'AC est, selon la littérature scientifique*, une méthode valide pour prédire la performance professionnelle.

DuaPotentia® : tout le potentiel humain !

Tout assessment effectué chez van Saanen & Ritz SA se base sur une méthode unique que nous avons développée : DuaPotentia®. En clair, il s'agit d'une double évaluation du potentiel humain - les compétences d'un côté, les prédispositions de l'autre :

- l'évaluation des compétences pour une vision précise de ce qui est tout de suite mobilisable (ce que le participant peut faire "ici et maintenant") ;
- l'évaluation des prédispositions pour estimer la propension avec laquelle les compétences acquises seront mobilisées et la facilité d'acquisition de nouvelles capacités et connaissances.

Publics cibles

L'Assessment center peut être activé dès que l'on souhaite procéder à l'évaluation complète d'une personne, quel que soit le poste visé. Toutefois, il nous semble particulièrement approprié de faire appel à l'AC pour les fonctions cochées dans la liste suivante :

- opérationnels
- spécialistes / experts
- managers transverses (chefs de projet, etc.)
- cadres de 1^{er} niveau
- cadres intermédiaires
- cadres supérieurs**
- directeurs**

Contactez-nous pour plus d'information !

Nous proposons d'autres formats d'évaluation, comme la passation de tests psychométriques seuls ou l'Assessment bref. Nous vous conseillons volontiers sur la prestation d'évaluation la plus adaptée à vos besoins.

van Saanen & Ritz SA

Rue du Château 9 · 1814 La Tour-de-Peilz

www.vsr.swiss · info@vsr.swiss · 021 944 03 03



van Saanen & Ritz

**Evaluer le potentiel professionnel
immédiat et à long terme**

* La littérature scientifique récente suggère en effet une corrélation moyenne de .44 entre l'AC et la réussite au travail. Voir : Sackett R., Shewach O., Keiser H. (2017). Assessment centers versus cognitive ability tests: Challenging the conventional wisdom on criterion-related validity. Journal of Applied Psychology, 10, 1435-1447.