



# CONCEPTEURS DE TALENTS

# NOTRE OFFRE DE SERVICE



## L'ASSESSMENT CENTER

Une aide à la décision pour fiabiliser la sélection des candidats, identifier le potentiel et sécuriser les recrutements.



## LE DEVELOPMENT CENTER

Un outil fiable pour identifier et accompagner dans leur développement les acteurs qui contribuent aux changements de l'entreprise.



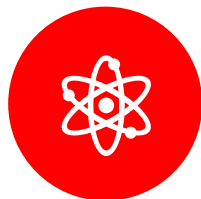
## LE COACHING INDIVIDUEL ET COLLECTIF

Particulièrement recommandé suite à une valuation, ou pour une prise de poste nous proposons des séances de coaching individuel à la carte. Nous proposons des coachings d'équipe selon les problématiques que le groupe souhaite aborder



## LA FORMATION

Nous élaborons des formations ou proposons des transferts de savoir-faire sur les bonnes pratiques comportementales attendues dans l'entreprise.



## L'ÉVALUATION 360°

Mieux se connaître par l'éclairage de son entourage. Nous proposons un retour d'image via une évaluation 360° à l'aide de l'outil Perspective®.



## LE BILAN DE COMPETENCES

Dans le respect du cadre de la loi, identifier les compétences personnelles et professionnelles en vue de réfléchir et déterminer son projet professionnel. Des programmes et des outils adaptés à chaque besoin.

# NOTRE OFFRE DE SERVICE



## Nous garantissons :

- Une forte expérience des profils managériaux et des hauts potentiels des institutions publiques, dans le secteur des services et de l'industrie
- L'accompagnement dans le développement des compétences
- Une méthode d'évaluation favorisant l'équité entre les participants
- Notre agilité et notre volonté d'amélioration continue du processus
- Expertise dans la conception d'exercices de mise en situation et de référentiels



Nous sommes également partenaires de l'école des Psychologues Praticiens en formation continue sur les méthodes d'évaluation et de développement des compétences.

Potentiel & talents est membre depuis sa création, et préside le réseau international **GAPI Consult** qui réunit des cabinets spécialistes de l'assessment center et du développement des compétences stratégiques en Europe et le reste du monde.

**Le plus :** Potentiel & talents capitalise sur **plus de 40 ans d'expertise et de savoir-faire** acquis dans la lignée d'Optimhom, premier assessment center créé en France en 1977.

Potentiel & talents conserve la propriété intellectuelle des exercices, outils et méthodes de l'assessment center.



# L'ASSESSMENT CENTER



## LES ASSESSMENT CENTERS PERMETTENT DE...

- **Fiabiliser la sélection des candidats**

Lors d'une promotion interne, une erreur de casting peut avoir de lourdes conséquences sur la vie d'une entreprise (financières notamment). L'assessment est un aide supplémentaire pour optimiser la décision.

- **Identifier le potentiel**

Identifier les « jeunes talents », cadres à potentiel, alimenter le vivier de futurs dirigeants. L'assessment center détecte les atouts et les leviers de développement des potentiels.

- **Finaliser les recrutements**

Ils sont une aide à la décision dans le processus de sélection, ex : postes à enjeux forts : évaluer les 2-3 finalistes, compétences plus difficiles à observer dans le poste actuel, notamment la capacité à manager.



## NOTRE MÉTHODE

Les **assessment centers** sont un ensemble de **mises en situation** et d'entretiens qui permettent d'observer les candidats dans des situations qui se rapprochent du réel. Ils comprennent des exercices exigeants, à la fois ludiques et concrets. Le participant résout des problèmes opérationnels et stratégiques. Il fait appel à ses capacités relationnelles lors d'entretiens avec des consultants. Les résultats de la journée sont partagés avec l'intéressé qui prend conscience de ses points forts, points de progrès et **leviers de développement**.



# L'ASSESSMENT CENTER

Notre offre d'**assessment centers** constitue un dispositif global qui vise à évaluer les comportements porteurs de réussite, selon les postes et les besoins de l'entreprise, à l'aide d'outils pertinents de mise en situation et d'entretiens individuels. Exemple d'une journée de mise en situation:



## Le traitement des mails en ligne

Prendre connaissance d'un contexte : son rôle, l'activité, les enjeux...



## Les rencontres en face à face avec les jeux de rôles

Répondre à une sollicitation managériale.



## Le diagnostic et plan d'action

Proposer une recommandation de plan d'actions.



## Exercice de groupe

Le participant interagit avec d'autres participants sur un sujet commun.



## Débrief journée

Le participant explique sa stratégie et donne son retour « à chaud » sur la journée ».



# LE DEVELOPMENT CENTER

## Accompagner la transformation de l'entreprise et la mobilité interne

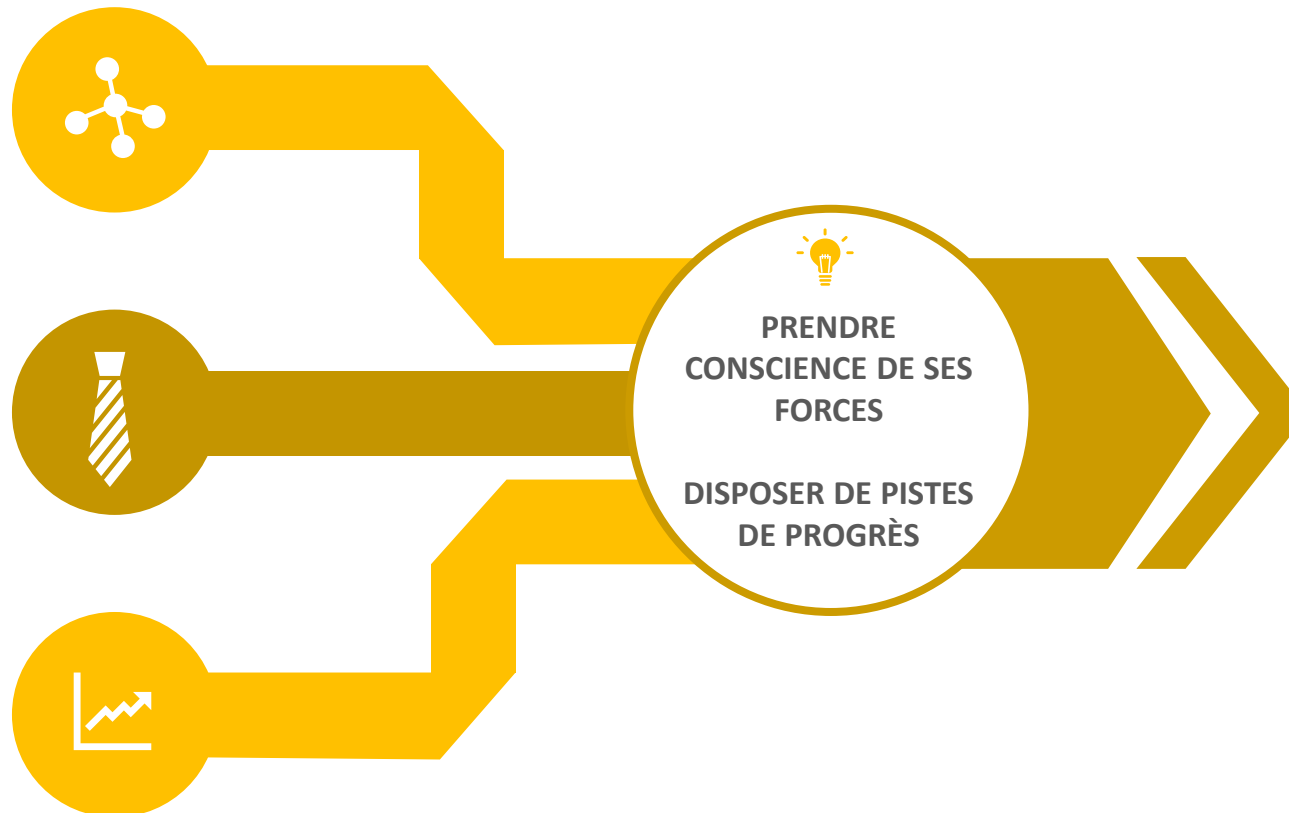
Un outil fiable pour identifier et accompagner les acteurs qui vont contribuer aux changements de l'entreprise.

## Fidéliser le salarié

Accompagner le salarié dans son évolution professionnelle en valorisant ce dernier et l'entreprise

## Favoriser la montée en compétences

Etablir des cartographies de compétences et proposer des plans d'action de développement collectif et individuel.



Le participant est valorisé et considéré, au travers d'un processus qui est factuel et porteur des valeurs de la diversité.

Un **Development center** est déjà en soi une action de formation. C'est aussi un puissant outil pour développer leurs compétences.



# LE COACHING INDIVIDUEL



Pour aider nos clients à se développer et accompagner leurs collaborateurs, nous proposons des séances de **coaching** individuel. Le coaching est particulièrement recommandé suite à une évaluation, avec un focus sur une compétence à développer, ou lors d'une nouvelle prise de fonction.

Le coach vise par ailleurs à replacer le coaché dans une vision plus globale, interactionnelle, afin de prendre le recul nécessaire et de mieux percevoir les tenants et aboutissants de la situation. Ainsi, nous pouvons définir une stratégie d'intervention et proposer des manières plus fécondes d'appréhender la problématique.



## QUELQUES EXEMPLES DE SUJETS DE COACHING:

- Prise de fonction
- Développement des compétences (suite à un assessment center par exemple)
- Donner à son entreprise une orientation pertinente, choisir ses alliés et définir les structures ad hoc
- Mettre en place une délégation réussie qui permette de se concentrer sur les missions fondamentales
- Concilier ses obligations professionnelles et personnelles
- Faire face à des évolutions importantes de son environnement
- Rétablir une situation managériale difficile
- Réorienter sa carrière



# LE COACHING COLLECTIF



Afin de contribuer à l'amélioration de la performance d'une équipe, le coach propose de travailler sur les modes de relations interpersonnelles au sein de l'équipe. Il s'agit d'aider l'équipe à accroître son efficacité et d'améliorer ses résultats.

Le coach accompagne l'équipe à définir des objectifs communs et à développer sa capacité à concevoir et à mettre en œuvre un projet commun. Cela permet d'accroître l'engagement, la co-responsabilité et la motivation de tous les membres de l'équipe.



## QUELQUES EXEMPLES DE SUJETS DE COACHING:

- Résolution de problèmes
- Relations interpersonnelles
- Résolution de conflits
- Co-construction de projet
- Cohésion d'équipe





# LA FORMATION



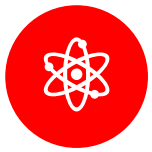
Nous accompagnons les organisations dans la **formation** de leurs managers et de leurs équipes. A partir de la prise de connaissance des compétences stratégiques ou spécifiques, nous élaborons des formations ou des transferts de savoir-faire sur les bonnes pratiques comportementales attendues dans l'entreprise. Les parcours pédagogiques sont élaborés sur mesure selon les besoins.



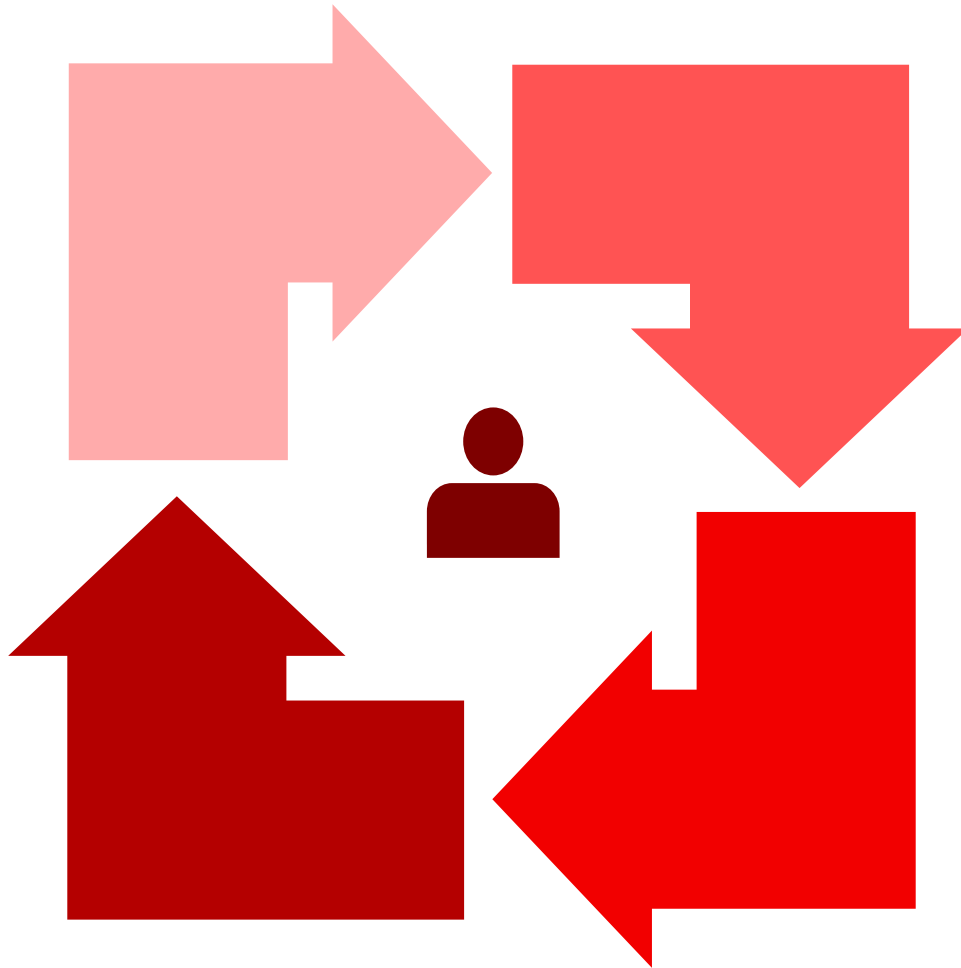
## Nous proposons :

- des **formations** sur la conduite d'entretien via la technique de l'entretien centré sur les compétences,
- des ateliers de sensibilisation à la diversité pour améliorer la performance en valorisant les différences et la complémentarité
- des **development centers** collectifs sur la pratique d'une à deux compétences.

Par ailleurs, nos consultants enseignent pour certains en école de psychologie ou en université la pratique du bilan de compétences et de l'assessment center.



# L'ÉVALUATION 360°



## L'outil Perspective®

Nous proposons un retour d'image via une évaluation 360° à l'aide de l'outil Perspective® de notre partenaire Quintessence Consulting membre du réseau GAPI (Global Alliance for Performance Improvement).

## Le résultat de Perspective®

un rapport de feed-back clairement présenté, puis exploité avec le consultant pour mettre en place un plan de développement individuel.

## Les avantages

Un rapport détaillé au client, comme au candidat servant de base pour ouvrir le dialogue et mettre en avant les différents retours des personnes sollicitées sur l'ensemble des compétences.

## Une interface intuitive sécurisée

Chaque personne interrogée a accès au questionnaire de Perspective® par le biais d'un espace web personnel qui est sécurisé par un mot de passe et un code d'accès.



# LE BILAN DE COMPETENCES



Nous proposons aux bénéficiaires et aux entreprises des programmes de bilan de compétences adaptés à chaque besoin. **Trois programmes sont disponibles différents dans la forme et le déroulement :**

- **Le bilan flash : 10 heures d'entretiens** et un minimum de 10 heures de travail personnel pour établir l'inventaire des compétences professionnelles et personnelles, identifier et mettre en perspective un projet professionnel. Ce bilan est particulièrement adapté aux personnes qui ont déjà une idée claire de leur projet
- **Le bilan dynamique : 12 heures d'entretiens** et un minimum de 8 heures de travail personnel. Outre les étapes indispensables d'inventaire des compétences et du projet professionnel, ce bilan cible les personnes qui pensent à plusieurs options ou ont une idée vague de leur projet. Le consultant approfondit la réflexion sur la faisabilité du projet professionnel.
- **Le bilan diagnostic de potentiel : 15 heures d'entretiens dont un diagnostic de potentiel offert** afin de déterminer la faisabilité du projet professionnel selon les aptitudes identifiées à l'aide d'un dispositif dédié. Les autres étapes sont respectées et développées selon les résultats obtenus.





# L'INNOVATION EN PLUS

**Nous pensons que l'innovation est au cœur de l'agilité des entreprises et des organisations, et nous l'appliquons d'abord à nos propres méthodes et outils.**

Au travers de nos réflexions internes et de nos partenariats en France et à l'étranger, nous proposons à nos clients de nouvelles solutions et de nouvelles approches adaptées à un monde changeant rapidement.

Ci-contre quelques exemples de nos innovations.



## L'ENTRETIEN VIDÉO DIFFÉRÉ

Utilisé lors des debriefings, l'entretien vidéo différé permet au participant de terminer sa journée sur un aspect ludique à l'aide d'un outil innovant, fiable et facile d'accès. Il répond en vidéo, à un certain nombre de questions sur le déroulement de la journée et sur ses pistes de développements personnel.

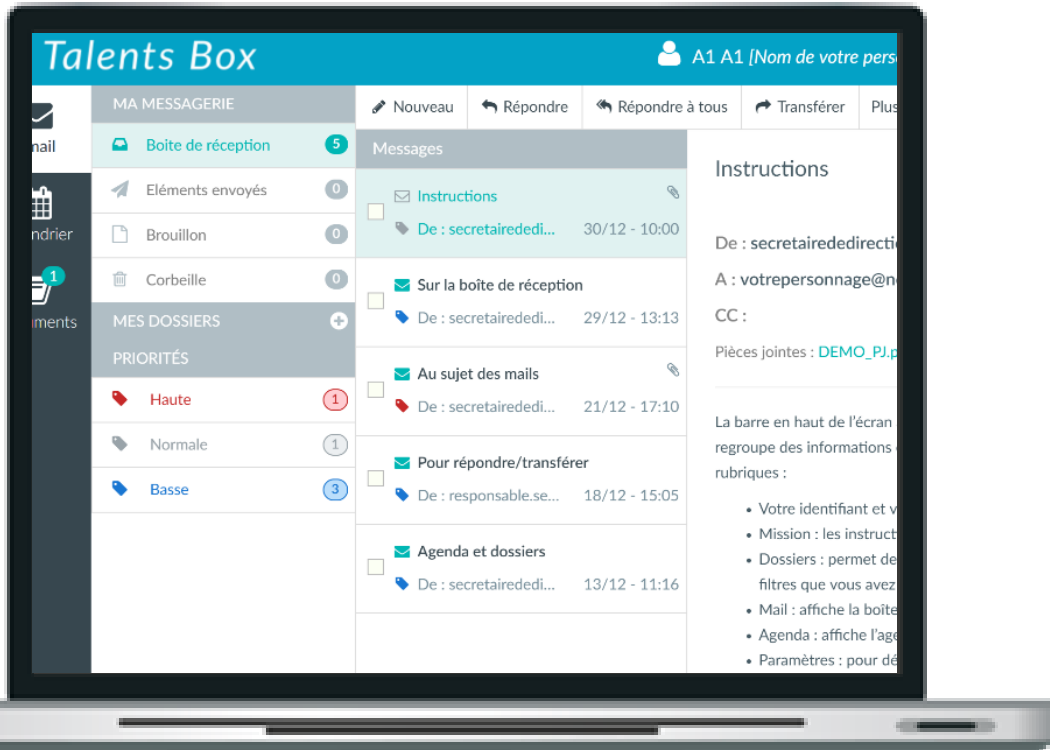
## Zegame : une plateforme dédiée au développement des compétences

Sous forme de jeux et de challenges, cette application propose des thèmes de jeu selon les compétences choisies. Elle permet de suivre sa progression tout au long du parcours. Chaque challenge réussi donne des points et le bénéficiaire suit son développement en direct de manière autonome.



# LA TALENTS BOX

## NOTRE OUTIL IN-BASKET EN LIGNE



Une interface qui ressemble à ce que vous utilisez au quotidien. Pour évaluer ou développer les compétences des salariés, nous proposons des mises en situation qui se rapprochent au plus près du quotidien des personnes.



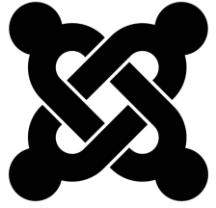
Pour présenter une expérience utilisateur optimale, nous avons développé une interface innovante et unique de boîte de réception. Elle est similaire en tout point à une boîte de réception familière aux utilisateurs : Outlook, Gmail, etc. Cette interface de gestion d'emails et d'agenda nous offre la possibilité d'observer en situation réelle comment le candidat répond à des problématiques écrites.



L'interface se veut flexible et ludique afin de répondre aux besoins de nos clients. Ceux-ci attendent de pouvoir personnaliser au maximum l'interface (scenarii divers, courrier, agenda, documents, etc.) et souhaitent proposer un accès agréable aux utilisateurs.

# NOS REFERENCES





# Les consultants



Vincent **PAILHOLE**  
Président



Maryvonne **LABELLE**  
Consultante senior



Sandra **CHAMBON**  
Consultante Senior

Nous faisons partie du réseau international GAPI







# NOTRE PRESENCE INTERNATIONALE

## UN RESEAU DE PARTENAIRES EUROPEEN ET MONDIAL



Global Alliance for Performance Improvement



Potentiel et talents est membre depuis sa création, et préside le réseau international GAPI Consult qui réunit des cabinets spécialistes de de l'assessment center et du développement des compétences stratégiques en Europe et le reste du monde.

En europe, nous intervenons en Allemagne (Sharley & partner), en Italie (GSO), en Belgique (Quintessence), au Royaume-Uni (Pearn Kandola), en Espagne (The Key talent), au Portugal (Ray Human Capital), aux Pays-Bas (Jonathan Warner/ LTP) et en Suisse (Benoit Consulting).

Nous sommes également présents en Turquie (Morpheus), en Inde (Human Capital Growth) au Chili (EBM consulting) et à Hong Kong (True Colours)





## CONCEPTEURS DE TALENTS

[www.potentielettalents.com](http://www.potentielettalents.com)  
[vpailhole@potentielettalents.com](mailto:vpailhole@potentielettalents.com) - 06 07 35 78 74

34 Boulevard Henri IV, 75004 PARIS