

DÉVELOPPEMENT DES ÉQUIPES DE MANAGEMENT

Projet de processus d'évaluation des directeurs d'un leader de la distribution

LE CONTEXTE ET LA DEMANDE DU CLIENT

Leader mondial de la distribution, ce Groupe déploie son activité sur trois grands marchés : l'Europe, l'Amérique latine et l'Asie. Il réalise plus de la moitié de son chiffre d'affaires hors de France et construit sa réussite sur l'innovation au service des clients. Le client a mis en place un processus de promotion interne qui lui permet d'identifier, de sélectionner et de former ses futurs directeurs.

Dans le cadre d'une nouvelle politique de mobilité, il souhaite remettre en question le processus d'évaluation de ses futurs directeurs.

NOTRE RÉPONSE

Une démarche en 3 étapes :

- Une 1re étape qui consiste à faire le diagnostic de l'existant, analyser les dysfonctionnements et interviewer les directeurs et différents acteurs impliqués dans le processus de sélection.
Il s'agit d'élaborer un lexique de compétences à partir des critères clés du métier de directeur afin de l'utiliser comme une base d'évaluation interne et externe.
- Une 2e étape : à partir des compétences clés, concevoir un nouvel « assessment center » qui vise à renforcer les outils d'évaluation individuelle des directeurs, identifier les axes de développement pour les intégrer dans les besoins en formation et enfin tester l'outil pour d'éventuelles corrections.
- Une 3e étape de définition du processus d'évaluation avec les outils et leur finalité, puis de définition avec la DRH du processus interne d'identification des futurs candidats.

LES RÉSULTATS

- Une sélection plus ciblée sur les enjeux du poste et les compétences requises qui limite les échecs et prépare mieux à la prise de poste.
- Une adhésion de l'encadrement à la sélection favorisée par leur implication dans le processus et une restitution transparente des évaluations.
- Une perception positive et constructive des résultats par le candidat car il est évalué par rapport à des compétences validées par son entreprise.
- L'opportunité pour le candidat de faire un point professionnel et d'identifier ses axes de progrès en étant plus acteur de son évolution.
- Une DRH plus proactive qui définit des plans de développement et met en place des actions pour intégrer les recommandations.