



PARTICIPER A UN

**ASSESSMENT CENTER
FOCUSED ASSESSMENT
DEVELOPMENT CENTER**

Vous vous rendez bientôt chez Quintessence pour participer à une évaluation selon la méthodologie des Assessment Center. Vous trouverez dans cette brochure des informations concernant le déroulement de la journée d'évaluation et son objectif. Il est essentiel que vous la lisiez attentivement afin que vous ne soyez pas surpris et que la journée se déroule le plus agréablement possible.

1. En quoi consiste la méthodologie des assessment center?

Que vous veniez pour suivre un assesement center, un focused assesement ou un development center, vous allez participer à une procédure reposant sur la *méthodologie des Assessment Center*. Cette méthodologie nous permet, et vous permet, d'avoir une idée précise de la mesure dans laquelle vous possédez les aptitudes (compétences) que l'entreprise estime essentielles pour une fonction déterminée.

Les compétences sont des 'caractéristiques comportementales', à savoir un ensemble de comportements concrets et significatifs spécifiques et observables. Nous sommes tous capables de citer des exemples de telles aptitudes: la communication orale, la capacité à diriger, la capacité d'écoute, Ce sont tous des 'comportements' que nous pouvons voir ou observer. Nous exprimons un jugement sur ce que nous vous 'voyons' faire (ou sur ce que nous ne vous voyons pas faire). En d'autres termes, en tant que participant, des missions concrètes vous sont assignées, que vous allez mettre en pratique sous forme d'un jeu de rôle. Vous serez observé durant ce jeu de rôle par plusieurs, 'évaluateurs' ou 'asseseurs', et non pas par une seule personne. A la fin de la journée, ces derniers comparent leurs observations pour délivrer une conclusion.

Concrètement, nous pouvons donc dire que nous allons déterminer si vos compétences correspondent suffisamment à celles que vous devez posséder pour pouvoir réussir dans une fonction ou dans un rôle déterminé. Si vous désirez plus d'information sur le profil de compétences, vous pourrez poser des questions au consultant, au début de la journée de l'évaluation, mais ce n'est pas nécessaire au bon déroulement de votre journée.

Afin d'en savoir plus sur la procédure spécifique à laquelle vous allez participer, nous vous proposons d'aprofondir l'un des sujets suivants :

- 1.1 Assessment center
- 1.2 Focused assessment
- 1.3 Development center

1.1 Assessment center

Dans le cadre d'un assessment center, notre client nous demande de déterminer si un candidat est en mesure à l'heure actuelle (avec son expérience et ses aptitudes présentes) d'occuper une fonction donnée avec succès. Nous comparons le profil du candidat au profil de compétences requis **pour une fonction prédéfinie**. L'assessment center débouche sur un avis concret, positif ou négatif.

Le programme d'un assessment center est constitué généralement de 3 simulations, d'un questionnaire de personnalité et d'une interview. Il dure une journée. Des sandwiches sont prévus pour le midi.

1.2 Focused assessment

Dans le cadre d'un focused assessment, notre client nous demande de déterminer si un candidat est en mesure à l'heure actuelle (avec son expérience et ses aptitudes présentes) d'occuper avec succès **un rôle dans l'organisation** (chef de projet, manager, ...). Nous comparons le profil du candidat au profil de compétences requis pour ce rôle. Le focused assessment débouche sur un avis concret, positif ou négatif.

Le programme d'un focused assessment est généralement constitué de 2 simulations, d'un questionnaire de personnalité et d'une brève interview, et prend un demi-jour.

1.3 Development center

Dans le cadre d'un development center, notre client nous demande de déterminer dans quelle mesure un participant possède au moment de l'évaluation des compétences données et de définir dans quelle mesure et jusqu'où ces compétences peuvent être développées. Nous pouvons associer à ce processus un parcours de développement.

Le programme d'un development center est généralement constitué de 3 simulations, d'un questionnaire de personnalité et d'une interview. Il dure environ une journée. Des sandwiches sont prévus pour le midi.

2. Concrètement, comment se déroule la journée ?

Durant cette journée, nous vous plaçons dans un contexte tout à fait nouveau. Nous vous attribuons une fonction que vous devez occuper dans une organisation fictive. Vous trouverez davantage d'informations concernant cette organisation plus loin sur notre site web. **Nous vous demandons de lire attentivement ce contexte.** Cependant, nous n'attendons pas que vous connaissiez ces informations par cœur.

La fonction qui vous est attribuée, est en relation avec la fonction que vous exercez à l'heure actuelle ou avec celle pour laquelle vous êtes candidat. Selon la fonction qui vous est attribuée, vous serez chargé d'un certain nombre de responsabilités et de tâches. Vous recevrez à cet effet des missions concrètes pour lesquelles l'entreprise compte sur vous. Il est essentiel que vous jouiez un rôle actif dans ce processus et que vous tâchiez d'utiliser toutes vos connaissances, votre expérience et vos compétences, même si vous êtes confronté à une situation entièrement nouvelle.

Au début de la journée, une introduction est prévue avec le consultant. Pendant cette introduction, le programme et les différentes missions concrètes (simulations) vous seront expliquées. Vous aurez également l'opportunité de poser des questions.

Durant les exercices, nos consultants vont observer ce que vous faites, comment vous réagissez, ... En un mot: votre comportement. Dans le cadre de ces observations, ils vont noter littéralement tout ce que vous dites et faites, pour pouvoir comparer votre manière d'agir aux compétences du profil prédéfini. Quand vous aurez réalisé tous les exercices, les divers consultants qui vous auront vu à l'œuvre vont discuter leurs observations et rassembler toutes les données dont ils disposent pour finaliser leur point de vue. Un rapport écrit des résultats est envoyé au client, à moins qu'un autre accord ait été convenu.

Cependant, vous avez naturellement un droit de regard sur vos résultats. Nous avons un accord avec nos clients et ceux-ci doivent vous tenir informé. A la fin de la procédure, vous pouvez toujours contacter votre consultant pour obtenir davantage de feedback. Dans certains cas, sur demande de notre client, un moment de feed-back individuel est prévu, à une date que nous déterminerons plus tard.

3. Les simulations

Le programme est habituellement composé d'un certain nombre de missions suivantes :

In Basket

Vous recevez plusieurs mémos et notes concernant des requêtes, des plaintes, des problèmes, ... Vous les traitez et faites ensuite un rapport à votre supérieur hiérarchique lors d'un entretien. Vous lui exposez votre point de vue et les actions à entreprendre.

Simulation d'entretien

Vous discutez avec un collaborateur, un client ou un collègue concernant un problème ou un événement.

Exercice d'analyse

Vous analysez un problème, préparez un plan d'action ou proposez une solution (oralement ou par écrit).

Planification

Vous êtes responsable de la planification des tâches ou des congés d'un groupe de personnes.

Discussion de groupe

Vous discutez avec d'autres participants d'un problème afin de définir ensemble un plan d'action/une solution.

Une combinaison de quelques-unes de ces simulations est complétée par un questionnaire de personnalité et par une interview, ainsi qu'éventuellement un ou plusieurs tests complémentaires.

4. Comment puis-je me préparer à cette journée?

Vous ne pouvez, à proprement parler, pas vous préparer pour cette journée.

La lecture attentive de cette brochure vous donnera déjà une bonne base pour entamer la journée. Lire le contexte est également important.

Cette journée vous donnera l'opportunité de montrer ce que vous valez réellement et quelles idées ont mûri en vous. Mais il n'est pas possible de 'préparer' ou de 'rafraîchir' ces choses. Soyez vous-même et vous donnerez ainsi le meilleur de vous. Nous vous conseillons également de commencer la journée reposé et détendu. Nous savons par expérience que les missions se déroulent dès lors plus aisément.

5. Confidentialité et règles professionnelles

Quintessence Consulting respecte toutes les règles éthiques et professionnelles de Federgon (Fédération de partenaires de l'emploi), VOCAP (Vereniging van Organisatie-, Consumenten- en ArbeidsPsychologen) et de la FBP (Fédération Belge des Psychologues).

Le rapport est rédigé à la requête du client et ne peut donc nullement être utilisé à d'autres fins. Il est exclusivement destiné à notre client et aux personnes également chargées de la prise de décision en son nom.

En tant que personne soumise à évaluation, vous avez le droit d'être informé des résultats de l'analyse. Vous recevrez toutes les informations pertinentes dans le cadre d'un entretien personnel avec nous.

S'il a pour habitude de conserver les rapports, nous demandons à notre client un maximum de discrétion en la matière. Vu que les êtres humains et les fonctions évoluent, le rapport n'est plus d'actualité après un certain temps. C'est la raison pour laquelle nous conseillons de ne consulter le rapport qu'avec une très grande prudence après quelques années.

6. Encore des questions?

Si vous avez encore des questions ou désirez des éclaircissements, n'hésitez pas à demander plus d'informations. Vous pourrez toujours le faire lors de la journée pendant l'introduction. Si vous souhaitez davantage d'informations avant la session, il vous suffit de nous téléphoner. Nous répondrons à vos questions avec plaisir.

Vous pouvez nous joindre par téléphone :

- à nos bureaux d'Anvers au 03/281.44.88
- à nos bureaux de Bruxelles au 02/ 705.28.48
- à nos bureaux à Gand au 09/296.21.30

Ou par courrier électronique à l'adresse suivante: consulting@quintessence.be

Pour une description de la route pour arriver à nos bureaux à Anvers, Bruxelles ou Gand, nous vous renvoyons à notre site web : www.quintessence.be. Tous nos bureaux possèdent un parking pour vous accueillir plus confortablement.

Il ne nous reste plus qu'à vous souhaiter une journée agréable et enrichissante.

Au nom des collaborateurs de Quintessence Consulting.