

# CASE STUDY<sup>+</sup>

---

## ASSESSMENT - TOP MANAGEMENT - individuel

### CLIENT :

Top manager - SECTEUR D'ACTIVITÉ - SERVICES

### PROBLÉMATIQUE :

Recrutement de top manager, postes à hautes responsabilités.

Marie, responsable RH et membre de la direction, doit engager un nouveau responsable du marketing qui sera lui aussi membre du comité de direction.

Pour un tel poste stratégique, elle n'a pas droit à l'erreur lors du recrutement. Elle veut avoir le plus d'éléments factuels et concrets possibles pour maximiser les chances d'engager la personne la plus adéquate.

### APPROCHE ATP :

Pour une bonne évaluation de la personne, la plus objective possible, les éléments suivants sont nécessaires :

- Référentiel de compétences professionnelles, relationnelles et méthodologiques.
- Indicateur de compétences/talents.
- Interviews du candidat (déclaratif).
- Jeux de rôles mettant en évidence les compétences de manière pragmatique.
- Rapport structuré contenant des éléments concrets et objectifs permettant de comparer les candidats afin de décider de les engager ou non.

L'assessment se pratique à 2 coaches permettant plus d'objectivité, de recul et de variété dans l'observation.

1 journée avec chaque candidat et débriefing personnalisé des indicateurs.

### RÉSULTATS :

Marie peut présenter au directeur général les meilleurs candidats.

Ils ont **démontré leurs compétences** au cours des entretiens et elle dispose d'une analyse fine et complète des candidats et également des pistes de développement à proposer dès l'entrée en fonction de la personne choisie.

Elle se sent rassurée, les risques sont diminués et l'**intégration** dans l'entreprise va être **facilitée**.