

# CASE STUDY<sup>+</sup>

---

## MANAGEMENT- CHANGEMENT DE POSTE - ÉVALUATION DE COMPÉTENCES – BILAN PROFESIONNEL -individuel

### CLIENT :

Managers et leaders de l'entreprise -- SECTEUR D'ACTIVITÉ - CHIMIE / BIOLOGIE / PHARMA

### PROBLÉMATIQUE :

James est manager. Il entrevoit un développement de carrière à un poste de management plus élevé. Cependant, les RH constatent que les managers présentent souvent des lacunes sur le terrain, une fois en place. Les collaborateurs, ainsi que l'efficacité au travail et parfois les relations entre collègues et la hiérarchie en souffrent.

### APPROCHE ATP :

Afin de préparer et de former les managers en amont AVANT leur promotion, un pool de futurs managers est créé et permet d'évaluer les compétences managériales sous plusieurs aspects importants dans leur fonction.

- Évaluation de la personne par ses pairs et sa hiérarchie (3-4 personnes) en fonction d'un référentiel de compétences attendu à ce grade/poste.
- Rapport de synthèse des compétences.
- Conférence avec les différents acteurs pour préciser, nuancer, valider les forces et points d'amélioration de la personne.
- Préparation de son plan de formation pour accéder à la fonction souhaitée.
- Feedback et mises en action, accompagnement personnalisé si nécessaire.

### RÉSULTATS :

James est satisfait. Il sait dans quelle direction il peut se développer, que ses compétences principales de manager ont été validées. Il connaît les points sur lesquels il peut travailler pour s'améliorer. Il a 1 an pour atteindre ses objectifs. Il va se faire accompagner d'un coach pour développer ses compétences de leader.

Les candidats se sentent suivis, soutenus et valorisés. Ils savent quels points développer et ont du temps pour le faire. **Ils deviennent acteurs de leur carrière.** L'entreprise est gagnante également car la promotion prend tout son sens, et, quand les candidats l'obtiennent, ils sont prêts et collaborent mieux avec les équipes en place. Le candidat connaît bien ses points forts, il peut capitaliser dessus et être attentif à ses points les plus faibles. Il peut aussi travailler ses obstacles et se projeter dans sa future fonction.

Cela permet également d'identifier les personnes pour lesquelles un poste de management n'est pas souhaitable et proposer une autre alternative. Ceci permet également de **planifier la gestion de la relève.**

