

L'ÉVALUATION DE POTENTIEL

Afin de prendre les meilleures décisions, l'entreprise a besoin en permanence de recenser le potentiel de ses Ressources Humaines.

Connaître ses forces et ses faiblesses est un pré-requis de toute stratégie de développement.



OBJECTIFS

Evaluer le potentiel de ses collaborateurs dans les moments clés :

- intégration dans l'entreprise,
- transfert de compétences,
- opportunités de mobilité,
- gestion de carrière ...



CONTENU ET DÉROULEMENT

Selon les contextes, l'intervention de PBC porte sur :

- les missions «vécues», réussies et transférables dans une nouvelle fonction et/ou une organisation,
- le potentiel : aptitudes, personnalité, motivation, valeurs, compétences et talents clés,
- les comportements, les pratiques,
- le devenir professionnel.

L'intervention s'appuie sur des outils d'évaluation éprouvés et des méthodes d'entretiens individuels adaptées.



MODALITÉS PRATIQUES

Les missions d'évaluation et de diagnostic sont réalisées en fonction de problématiques propres à chaque entreprise. Elles répondent cependant toutes aux caractéristiques suivantes :

- action ponctuelle de 4 à 8 heures, conduite sur 1 à 3 semaines :
 - entretien d'investigation
 - passation de tests
 - entretien d'approfondissement
- aide à la décision opérationnelle