

UN ASSESSMENT CENTER, Qu'est-ce que c'est et qu'est-ce que ce n'est pas ?

Les assessment centers sont fréquemment utilisés dans le cadre de la sélection de candidats. Ils aident **les employeurs à prendre des décisions mûrement réfléchies sur la base de données objectives et fiables.** Les assessment centers peuvent également être utilisés pour le développement des talents et pour identifier les besoins en formation au sein d'une organisation. Il règne souvent une certaine confusion sur ce qu'est exactement un assessment center. Parce que nous estimons important que nos membres parlent d'une seule voix, nous expliquons dans cette fiche ce qu'est un assessment center pour les membres de Federgon et en quoi un assessment center se distingue des autres méthodes de test.

Qu'est-ce qu'un assessment center ? Une définition.

Un assessment center est un processus d'évaluation dans lequel un individu ou un groupe d'individus est évalué par plusieurs professionnels (les évaluateurs ou 'asseseurs') qui utilisent à cet effet un ensemble de techniques intégrées. Les exercices de simulation, qui permettent d'observer le comportement et, par là même, d'évaluer le candidat, font partie intégrante des techniques utilisées. Les résultats d'un assessment center constituent une aide à la prise de décisions en matière de sélection, de planification de carrière, d'évaluation du potentiel, de détection des besoins en formation, etc.

(Source: Lignes directrices et considérations éthiques concernant l'application de la méthode des assessment centers)



QU'EST-CE QUE C'EST ET QU'EST-CE
QUE CE N'EST PAS ?

Un assessment center

Objectif d'un assessment center :

Le choix de la méthode de test dépend en grande partie de l'objectif du recrutement. Plus les conséquences d'un mauvais recrutement sont importantes dans la situation considérée, plus il est recommandé d'opter pour un assessment center dûment étayé.

Qui sont les évaluateurs ?

Il s'agit de professionnels formés et certifiés à cet effet. Ils sont tenus d'appliquer correctement les directives méthodologiques et déontologiques.

Résultats d'un assessment center :

Reporting global axé sur les compétences

Un rapport intégré portant sur les compétences définies. Une analyse qualitative et quantitative en vue d'une évaluation globale de chaque compétence : les observations (de plusieurs évaluateurs) réalisées dans chacun des exercices (tant les exercices de simulation, les interviews que les tests de capacités et le questionnaire de personnalité) sont soigneusement intégrées dans une évaluation et une description pour chaque compétence. Une analyse claire des points forts et des points faibles est fournie, accompagnée d'une recommandation finale axée sur la sélection ou le développement pour la fonction concernée.

Conseils en développement

Conseils sur la manière dont le candidat peut orienter son développement. Ceci s'accompagne d'une radiographie du potentiel du candidat et de conseils relatifs à des outils concrets permettant de réaliser un développement ciblé des compétences.

Quelques cas où un assessment center est indiqué ?

- ✓ La dernière fois, lors du recrutement d'un Sales Manager, nous avons pris une **mauvaise décision**. Cette fois-ci, nous voulons avoir une **meilleure idée** de la personnalité et des compétences du candidat avant de l'engager.
- ✓ Nous avons **deux candidats externes** pour un poste vacant. Tous deux ont des qualités, mais aussi des points à améliorer. Pouvez-vous nous conseiller pour que nous fassions le meilleur choix ?
- ✓ Nous avons récemment **racheté une autre société**. Nous voudrions savoir si le Sales Manager actuel a le **potentiel** pour évoluer et assumer le rôle de General Manager.
- ✓ Nous avons un poste vacant pour une fonction stratégique. Notre candidat a un CV impressionnant, mais nous avons **des doutes** quant à ses compétences **conceptuelles**. Serait-il possible de les tester ?
- ✓ Nous avons un poste vacant et quatre candidatures internes. Nous avons un favori mais nous tenons à prendre une **décision objective**.

QU'EST-CE QUE C'EST ET QU'EST-CE
QUE CE N'EST PAS ?

Un assessment center

Méthodes

Interview :

Entretien avec le candidat afin d'évaluer ses compétences, son expérience et son aptitude pour le poste à pourvoir.

Testing :

Utilisation de tests standardisés pour faire une radiographie des compétences, connaissances ou traits de personnalité spécifiques des candidats.

Screening :

Combinaison de tests et d'un entretien visant à déterminer quels candidats répondent aux exigences de base du poste.

Assessment center :

Processus d'évaluation au cours duquel les participants passent différents tests, y compris des exercices de simulation, qui permettent d'évaluer leurs compétences et leur potentiel par rapport à un rôle et à une fonction spécifiques.

Development center :

Processus d'évaluation au cours duquel les participants passent différents tests, y compris des exercices de simulation, qui visent à identifier leurs possibilités d'évolution dans la fonction actuelle ou une fonction future.

Composantes de l'assessment center

Tests de capacité :

Tests et exercices permettant d'évaluer les capacités d'un candidat à exécuter efficacement des tâches et fonctions spécifiques. Ces tests mesurent différentes aptitudes et capacités, telles que les capacités cognitives, la capacité à résoudre des problèmes et les compétences techniques.

Questionnaire de personnalité :

Questionnaire utilisé pour analyser et décrire les préférences comportementales d'un individu. Il se compose d'une série de questions ou d'affirmations auxquelles la personne doit répondre, généralement en indiquant dans quelle mesure elle est d'accord ou à quelle fréquence elle réagit de telle ou telle manière.

Interview de compétences :

Série de questions qui sont centrées sur les compétences pertinentes pour la fonction et qui doivent permettre de comprendre comment le candidat a abordé des situations spécifiques dans le passé.



Exercices de simulation /

Observations du comportement :

Exercices conçus de manière structurée pour reproduire des tâches et des défis réalistes auxquels les candidats sont susceptibles d'être confrontés dans leur fonction future. Un exercice de simulation suscite des comportements qui sont observés et évalués en lien avec les compétences requises pour le poste par des professionnels formés et certifiés à cet effet.

Les exercices de simulation les plus courants sont les suivants : jeu de rôle commercial, jeu de rôle managérial, bac à courrier, discussion de groupe, étude de cas, etc.

QU'EST-CE QUE C'EST ET QU'EST-CE
QUE CE N'EST PAS ?

Un assessment center

Une comparaison des méthodes de test les plus couramment utilisées

Un assessment center est l'une des nombreuses méthodes de test qui peuvent être utilisées lors d'une procédure de sélection. Nous constatons toutefois qu'il n'est pas toujours facile de définir clairement ce qu'est un assessment center et ce qu'il n'est pas, ni quelle est sa valeur ajoutée pour le candidat et l'employeur. Nous comparons ci-dessous les méthodes de test couramment utilisées. Le tableau montre clairement les différents éléments qui composent un assessment center. Un assessment center est plus qu'un simple screening, et son résultat est également différent.

Que fait un assessment center ?

Un assessment center...

- fournit des informations concrètes et détaillées sur les **points forts** des candidats **et les points à améliorer** ;
- formule un **avis** dans le cadre d'un recrutement ou d'une promotion pour une fonction ou un rôle spécifique ;
- **fournit une analyse** prédictive des performances futures d'un candidat dans une fonction donnée.

	Interview	Testing	Screening	Assessment center	Development center
Interview de compétences	✓		✓	✓	✓
Test de capacité		✓	✓	✓	✓
Questionnaire de personnalité		✓	✓	✓	✓
Exercice de simulation centré sur le comportement				✓	✓
Quel est le résultat ?	Indication d'un nombre limité de compétences, de motivations, d'éléments d'adéquation, ...	Scores détaillés par test. Informations sur les capacités et/ou les préférences du candidat.	Scores détaillés (résultats des tests) complétés par des informations sur l'expérience du candidat et un contact direct.	Rapport global quantitatif et qualitatif intégré	Rapport global quantitatif et qualitatif intégré incluant des conseils en développement
Quel est l'objectif ?	Faire connaissance et échanger des informations. Évaluer s'il est judicieux de poursuivre les discussions en vue d'une éventuelle collaboration. Sélection brute, à faible risque...	Présélection ou premier aperçu sans intervention d'un évaluateur. Pour un groupe plus important de candidats ou pour des décisions objectives plus rapides (faible risque d'erreur de recrutement)	Décision dûment étayée, incluant un contact personnel.	Analyse objective et approfondie des compétences que l'on peut attendre du candidat. Lorsqu'une erreur de recrutement peut avoir des conséquences importantes.	Avoir une idée claire des points à développer + Outils concrets pour une croissance ciblée. Pour un développement plus large des talents et des carrières.

