

LA VALEUR AJOUTÉE D'UN ASSESSMENT CENTER

Un assessment center présente des avantages tant pour les candidats que pour l'organisation qui y a recours. Il s'agit de bien plus qu'une simple méthode de sélection : il permet de placer les bonnes personnes aux bons postes et offre des informations précieuses pour le développement professionnel.

Avantages pour les candidats

1. Une évaluation juste et réaliste

Un assessment center évalue les candidats à travers différentes épreuves, dont des simulations pratiques. Cela signifie que le candidat est évalué sur ce qu'il est réellement capable de faire. Il obtient ainsi une meilleure idée de ce qu'on attend de lui dans le cadre de son éventuel nouveau poste.

2. Plus de chances de se démarquer

L'assessment center offre au candidat l'occasion de montrer ses aptitudes en situation, notamment en

matière de collaboration, de résolution de problèmes et de leadership.

3. Un feed-back précieux pour l'avenir

À l'issue d'un assessment center, un rapport complet est établi sur les points forts et les points de développement du candidat. Ce retour est utile non seulement pour la candidature en cours, mais aussi pour la suite de la carrière du candidat. Il fournit des prévisions précieuses sur les performances futures dans des fonctions spécifiques. Il permet de déterminer si le candidat convient réellement au poste et si le poste convient au candidat.

4. Une plus grande confiance dans la sélection équitable

Le candidat étant évalué de différentes manières – et pas seulement lors d'un simple entretien ou test – la décision est plus susceptible d'être juste, neutre et objective. Cela renforce la confiance dans la procédure.



La valeur ajoutée d'un assessment center

Avantages pour les entreprises

1. Une meilleure prédiction de succès sur le lieu de travail

Un bon assessment center donne une image précise des compétences et du potentiel d'une personne, permettant aux entreprises d'engager et/ou de développer les profils appropriés. En tant qu'organisation, vous prenez de meilleures décisions en matière de personnel et vous professionnalisez la planification stratégique des effectifs.

2. Une sélection objective et équitable

Étant donné que plusieurs évaluateurs examinent des comportements concrets dans des situations réalistes, le risque de biais inconscients est moindre que lorsqu'on s'appuie uniquement sur des entretiens ou une sélection sur CV. Il devient plus facile d'attirer,

de mobiliser et de développer des talents issus de divers horizons, ce qui améliore la performance de vos collaborateurs.

3. Une meilleure qualité de gestion des talents

Les assessment centers ne servent pas uniquement à la sélection, mais aussi à la progression interne et au développement des talents. Les travailleurs découvrent leurs points forts et leurs points à améliorer, ce qui favorise un développement ciblé. Ces centres donnent le ton pour un apprentissage et un développement continu au sein de l'organisation, influençant positivement la culture générale de l'entreprise.

4. Expérience positive et employer branding

Les candidats considèrent souvent l'assessment center comme une méthode professionnelle et juste, ce qui contribue à une image positive de l'organisation en tant qu'employeur attractif.



5. Moins de risques d'erreurs de recrutement et de rotation du personnel

Parce qu'un assessment center offre une image plus réaliste à la fois de la fonction et du candidat, le risque de départ prématuré d'un nouveau collaborateur est réduit. L'organisation dispose dès le départ d'outils pour assurer un démarrage efficace et une intégration fluide du nouveau collaborateur. À moyen terme, le candidat et l'organisation bénéficient d'une base pour la croissance et le développement futurs. Cela permet de gagner du temps et réduire les coûts.