



ASSESS MANAGER

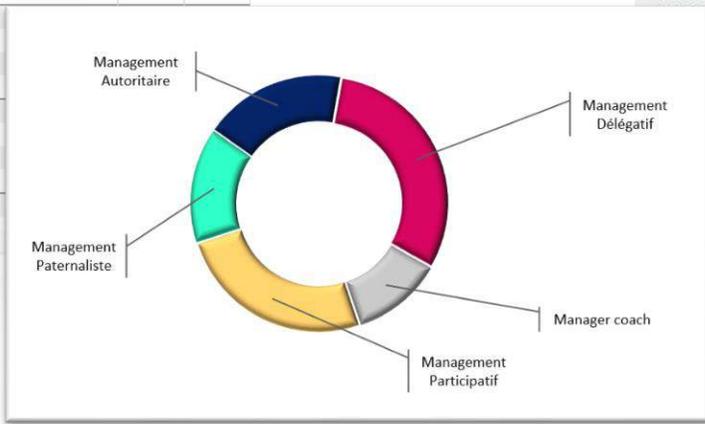
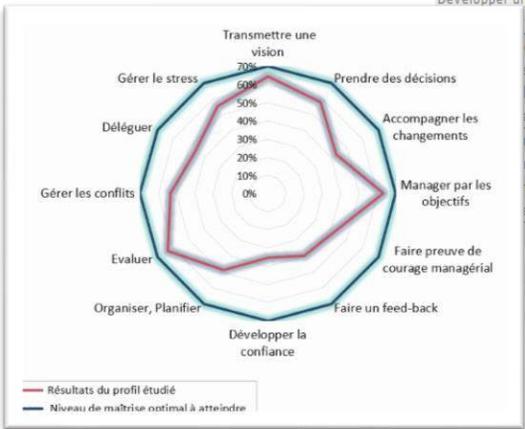
- ✓ Evaluation management
- ✓ Analyse de personnalité

Un outil complet pour la gestion de carrière

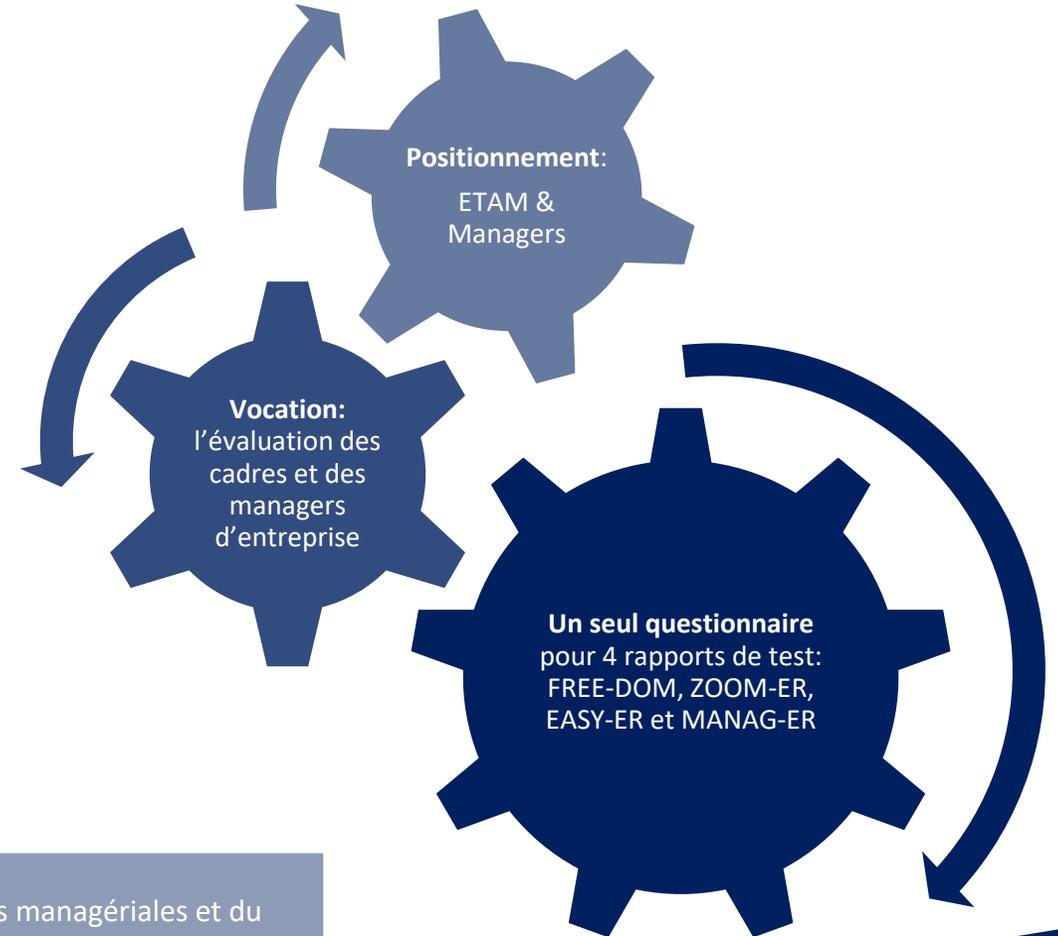


Des indicateurs de performance et des tendances de fonctionnement pour mieux cerner un candidat sur un poste

Actions potentielles requises dans le management	Niveau du profil	Ressources dominantes	Points de progrès	
			Priorité 1	Priorité 2
Transmettre une vision	53%	**		
Développer une vision long terme	54%	**		
Partager la vision d'entreprise	49%			
Prendre des décisions	60%			
Assumer un certain niveau de risque	61%			
Identifier les facteurs : humains, analytiques...	55%			
Gérer le stress	63%			
Accompagner les changements	53%			
Organiser le changement	58%			
Analyser les effets du changement	37%			
Faciliter le changement	65%			
Clarifier les objectifs	57%			
Appliquer les objectifs	23%			
Évaluer les progrès	72%			
Évaluer les résultats	55%			



- ✓ **Un projet** qui démarre en 2011 pour aboutir à un produit optimisé et automatisé en 2016
- ✓ **Construction :**
 - 3 années pour bâtir le produit, 2 années supplémentaires pour en assurer sa validité scientifique
 - Construction des indicateurs à partir des besoins finaux utilisateurs liés à l'évaluation managériale :
 - Pour les recruteurs
 - Pour les formateurs / coachs
- ✓ **Fondatrice :** Virginie LOISEL
 - 10 ans d'expérience en cabinet RH, spécialisé en assessment, formation et coaching de managers et Laboratoire d'Assess Manager
 - 10 ans d'expérience en management et direction d'entreprise



Développement du 1^{er} test d'évaluation des compétences managériales et du comportement des managers.

Fidélité : Différentiel entre 2 passages du test à intervalles de temps rapprochés

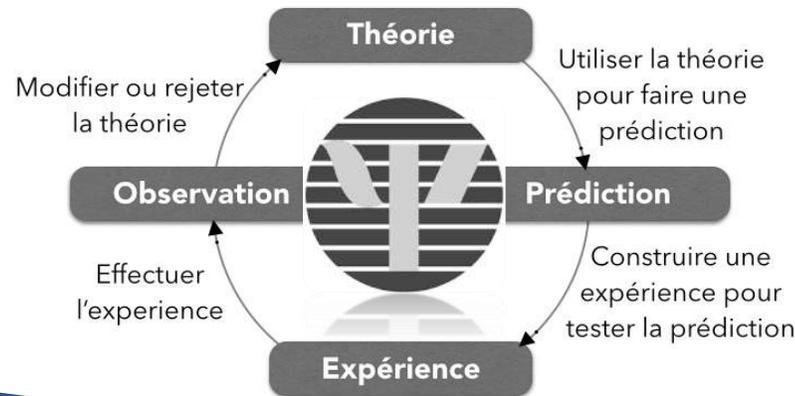
- ✓ Les résultats sont identiques entre 2 passages
- ✓ Les résultats sont différents après un accompagnement management notamment (conforme au résultat escompté)

Sensibilité : Différentiel entre 2 personnes

- ✓ Même pour 2 personnes ayant travaillé plus de 20 ans ensemble, avec les mêmes référentiels managériaux partagés pendant toutes ces années (culture commune), des différences significatives persistent dans les résultats du test Assess Manager
- ✓ Expérience réalisée auprès de 30 couples (collègues managers)

Validité interne : Validité du construit, validité de contenu et validité apparente

- ✓ Les items de l'instrument correspondent effectivement au postulat initial : testé auprès de 500 candidats via des entretiens individualisés pendant 2 ans.
- ✓ La validité externe est une validation subjective d'experts. La subjectivité est réduite par le nombre d'entretiens individuels menés.

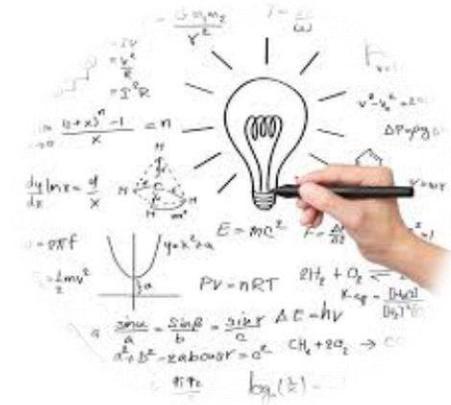


Validité externe :

Critère	Mode de Traitement / vérification
Le biais de désirabilité sociale	Lorsqu'un répondant croit qu'une réponse est évidente, elle l'est par rapport à ses propres repères et non pas par rapport aux attendus supposés d'un poste – les réponses sont fidèles à la personne – certains répondants croient voir une évidence de réponse attendue sur une même question, mais ils se positionnent sur des résultats opposés sur cette même réponse.
Le biais d'influence	Traitement du test en ligne, questionnaire aléatoire, chronométré, traitement informatique - aucun biais d'influence humaine, traitement totalement automatisé.
Le biais d'acquiescement	Aucun phrasé du test n'invite à une réponse de type oui / non
Le biais de tendance centrale	Aucune réponse ne permet de se positionner sur un résultat central, c'est-à-dire sans tendance
Le biais d'ignorance	Pas d'évaluation de type 360° qui s'en remettrait au jugement ou l'auto-évaluation subjective
Le biais de tendance à répondre au hasard	Limité par le chronomètre du test + Entretiens de débrief post-test recommandés

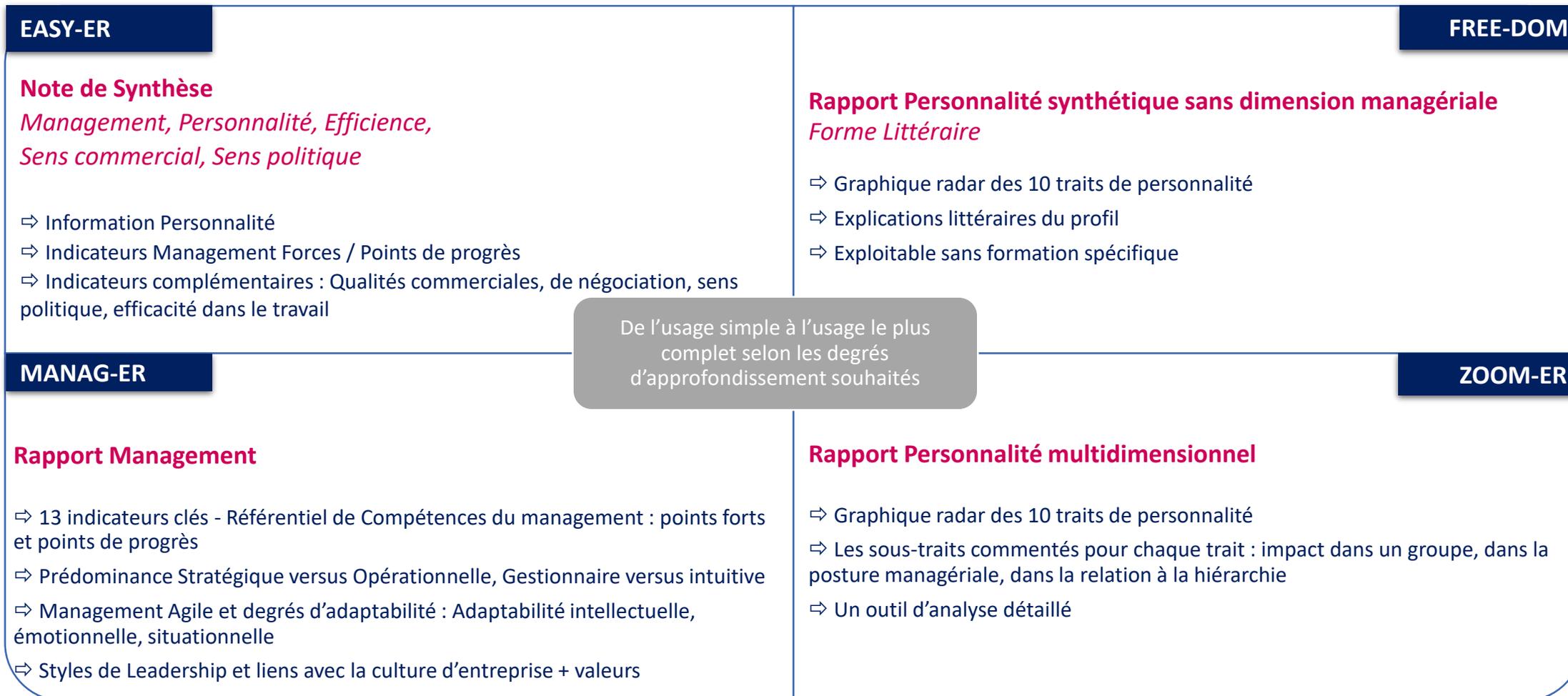
Référentiel théorique multidimensionnel

- ✓ Neurosciences (DISC / Herrmann)
- ✓ Analyse transactionnelle
- ✓ Psychologie cognitive (non déterminisme et évolution de personnalité via le comportement)
- ✓ MBTI (I / N, E / I)
- ✓ Jung, Five Factor Model
- ✓ Le triangle dramatique de Karpman
- ✓ Métaprogrammes en Programmation Neuro-Linguistique,
- ✓ Théories du Management :
 - ✓ Motivation
 - ✓ Neurosciences
 - ✓ Techniques de communication
 - ✓ Délégation
 - ✓ ...
- ✓ Nouvelles formes d'intelligence hors QI (intelligence émotionnelle et situationnelle)



Des rapports complets d'analyse de profil

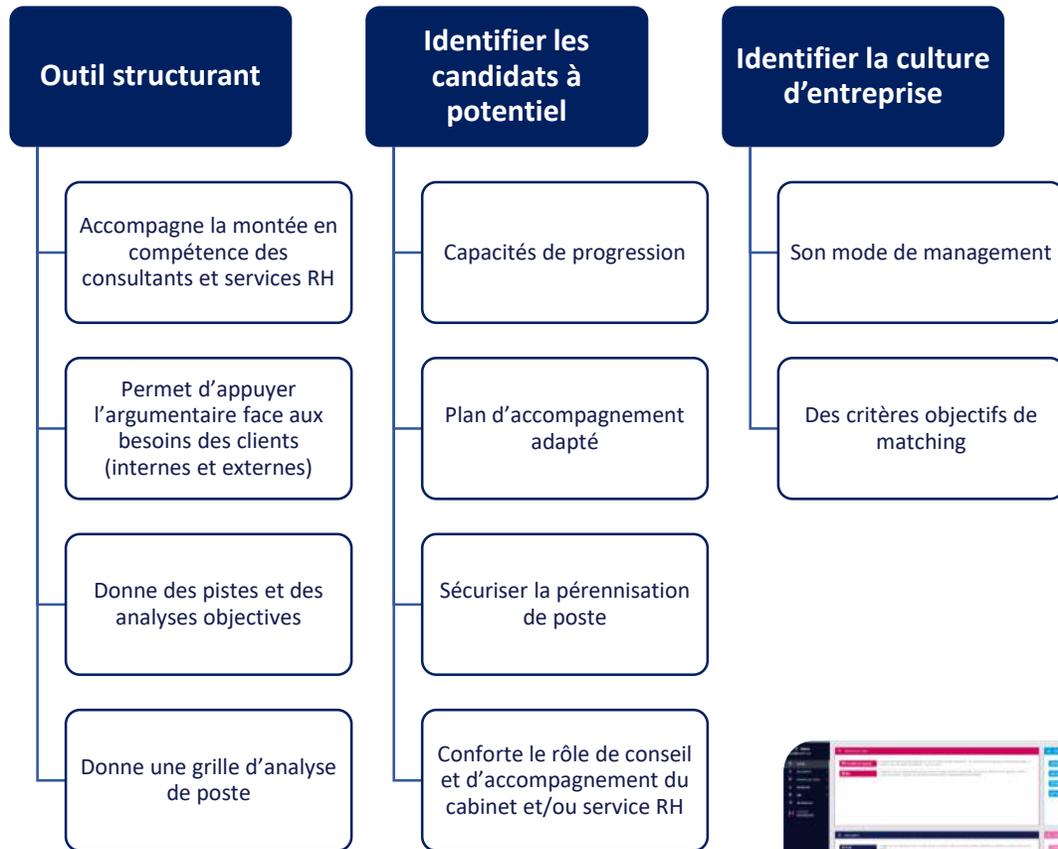
5



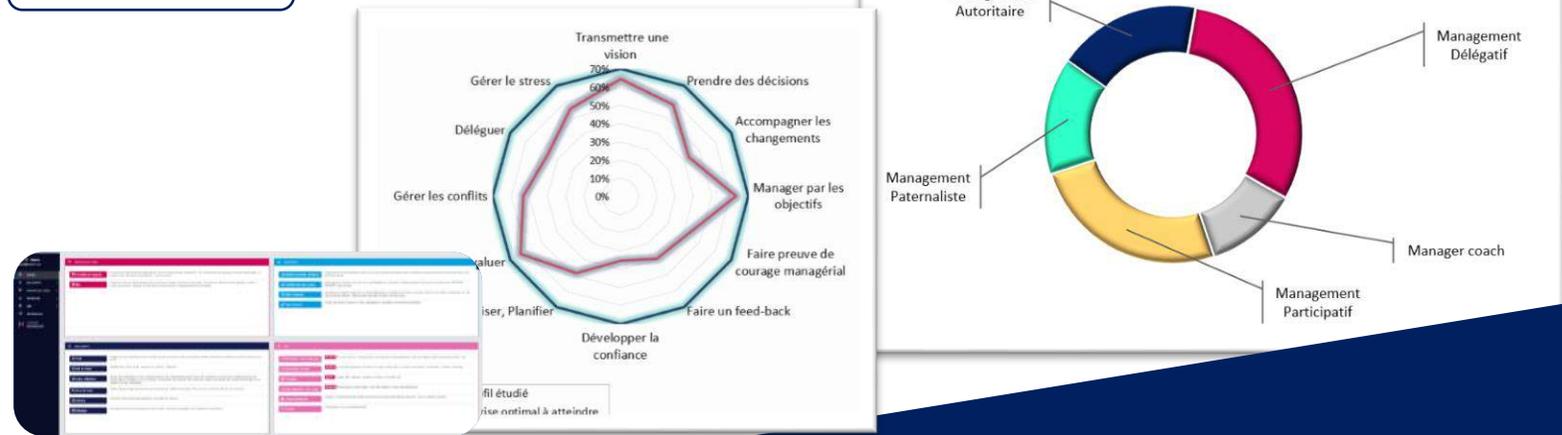
A
P
P
R
O
F
O
N
D
I
S
E
M
E
N
T

Recrutement : pourquoi choisir Assess Manager

- ✓ Evaluation management
- ✓ Analyse de personnalité
- ✓ Mais aussi...



- ✓ Une interface ergonomique et sécurisée (https)
- ✓ Des résultats de test archivés sur nos serveurs
- ✓ Chaque consultant peut avoir ses propres accès à la plateforme
- ✓ Les résultats des tests peuvent être regroupés par profils, métier, etc.



Recruter avec Assess Manager

- ✓ Un rapport pour vos candidats
- ✓ Ils conservent vos coordonnées sur leur rapport



- ✓ Un rapport synthétique pour échanger avec les décideurs
- ✓ Une vision d'ensemble simple et objective

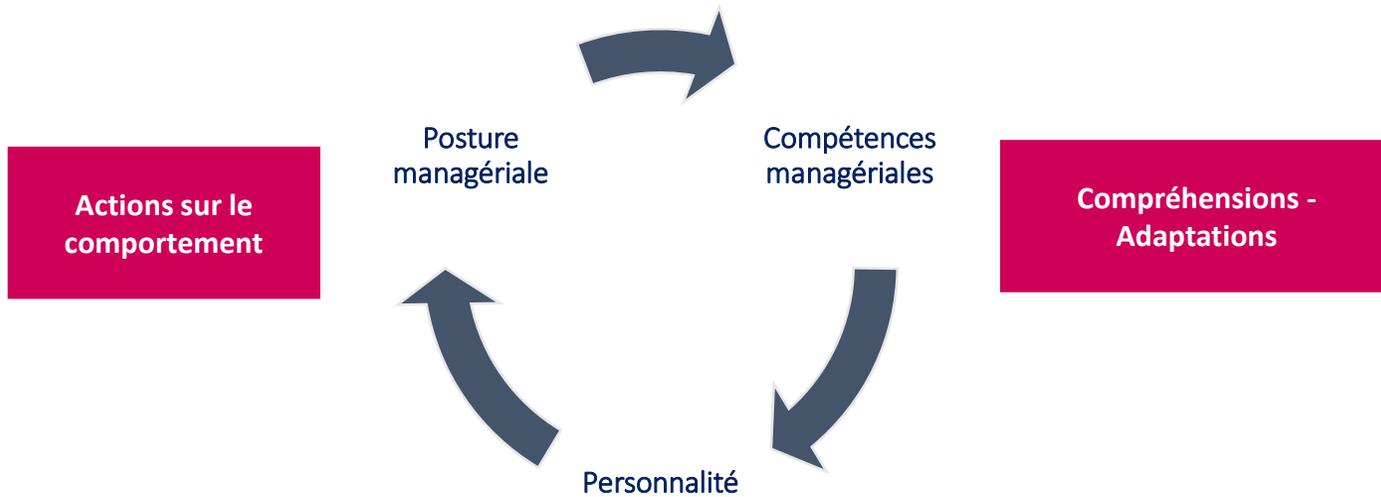


- ✓ Un rapport plus détaillé
- ✓ Une analyse approfondie pour les candidats en short list



- ✓ Un outil prédictif
- ✓ Une évaluation factuelle pour les managers déjà en poste





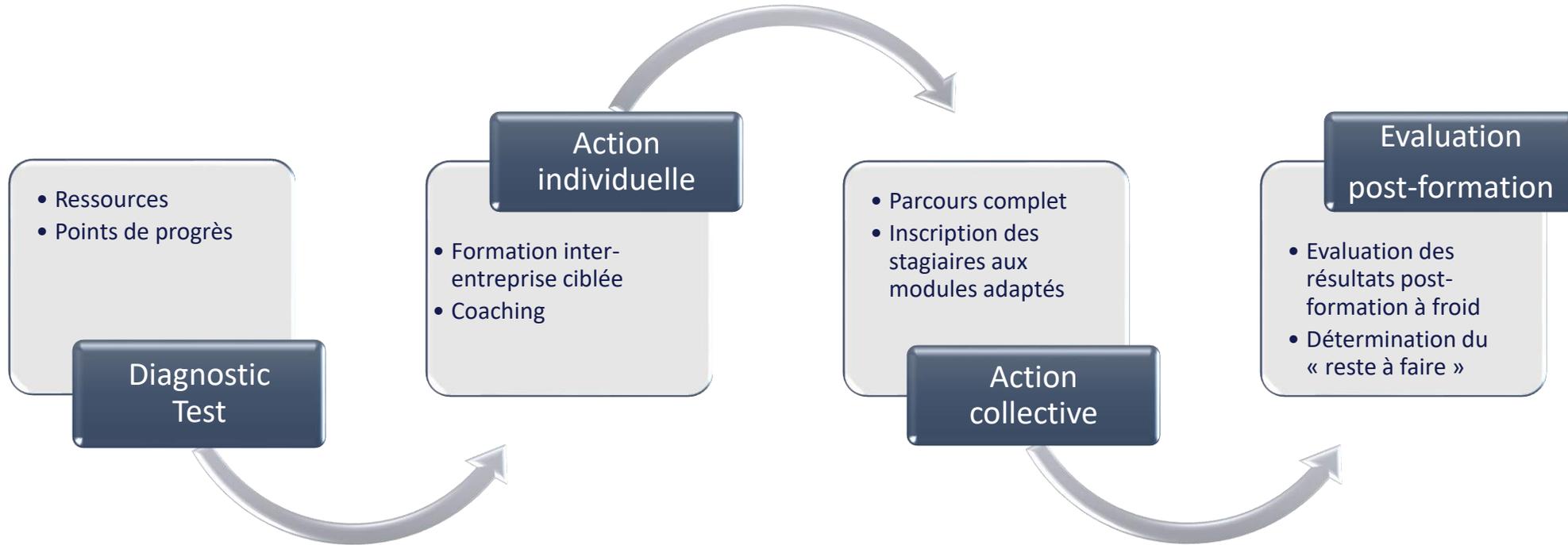
- ✓ Des graphiques et résultats individuels pour :
 - Comprendre le profil accompagné et identifier les zones de progression
 - Relever les leviers de progression (différencier le type d'accompagnement le plus approprié entre le coaching ou la formation en groupe)

- ✓ La possibilité de commander des rapports de groupes pour :
 - Identifier des tendances liées potentiellement à la culture de l'entreprise
 - Isoler des besoins de progression par groupes d'individus pour réaliser des parcours de formation sur mesure

Actions potentielles requises dans le management	Niveau du profil	Ressources dominantes	Points de progrès	
			Priorité 1	Priorité 2
Transmettre une vision	53%	**		
Développer une vision long terme	54%	**		
Communiquer la vision d'entreprise	49%			
Prendre des décisions	60%	**		
Calculer et assumer un certain niveau de risque	61%	**		
Intégrer tous les facteurs : humains, analytiques...	55%	**		
Décider sous stress	63%			
Accompagner les changements	53%			
Favoriser le changement	58%			
Anticiper et analyser les effets du changement	37%			
Ecouter, fédérer dans le changement	65%			
Manager par les objectifs	57%			

Actions potentielles requises dans le management	Niveau du profil	Ressources dominantes	Points de progrès	
			Priorité 1	Priorité 2
Transmettre une vision	36%		**	
Développer une vision long terme	38%		**	
Communiquer la vision d'entreprise	32%		**	
Prendre des décisions	46%			
Calculer et assumer un certain niveau de risque	41%			
Intégrer tous les facteurs : humains, analytiques...	43%			
Décider sous stress	53%	**		
Accompagner les changements	50%	**		
Favoriser le changement	63%	**		
Anticiper et analyser les effets du changement	35%		**	
Ecouter, fédérer dans le changement	51%	**		

Un outil qui accompagne la progression :
 Suscite la réflexion sur la posture managériale et les fondements de la personnalité pour évoluer dans ses compétences, in fine sa posture globale



- ✓ L'outil MANAG-ER traduit les modes de fonctionnement en compétences et appétences
- ✓ L'outil ZOOM-ER détaille les ressources et leviers de progression

Un outil qui évalue la compétence des managers pour générer des parcours de formation adapté



Personnalité

- ✓ Jeux pédagogiques sur
 - ✓ la connaissance de soi
 - ✓ l'image renvoyée
 - ✓ les leviers de motivation des collaborateurs
- ✓ Dimensions aussi pour le coaching



Compétences managériales

- ✓ Jeux pédagogiques
 - ✓ J'analyse mon poste en compétences clés requises
 - ✓ J'illustre une compétence en actions quotidiennes
 - ✓ Je quantifie l'action dans mon quotidien
 - ✓ J'identifie les forces et axes d'amélioration; etc



Tendances de fonctionnement et Styles de Leadership

- ✓ Jeux pédagogiques
 - Identifier ses tendances de leadership (système analogue aux jeux des couleurs)
 - Réflexion sur les contextes adaptés
 - ✓ Recherche de nouvelles ressources face à certaines situations



Adaptabilité

- ✓ Jeux d'adaptabilité sur des situations concrètes et opérationnelles
- ✓ Je recadre, j'encourage, je délègue...
- ✓ Comment je m'adapte ?

Les jeux pédagogiques peuvent finir sur une comparaison entre les auto-évaluations et les résultats du test
Travail sur un Plan d'action Personnalisé de Progrès

Assess Manager : Pourquoi se former à l'utilisation?

- ✓ **Formation en ligne ou présentielle**
- ✓ Assess Manager propose des produits dont le potentiel d'exploitation est plus important que la lecture des rapports
 - selon les profils ayant passé le test et leur contexte de passation, vous n'avez pas besoin de lire l'ensemble des informations
 - Il s'agit d'identifier les indicateurs saillants et en faire la juste interprétation
- ✓ La formation permet d'avoir une lecture rapide et précise des résultats pour n'exploiter que les informations dont vous avez besoin :
 - Optimiser votre temps
 - Cibler les éléments qui vous intéressent selon vos besoins
- ✓ La formation participe aussi au **développement des compétences** des utilisateurs d'Assess Manager du fait de l'approche ouverte sur un ensemble de référentiels théoriques



[Certification pour Recruteurs](#)

[Certification pour Formateurs et Coachs](#)

Assess Manager : la force d'un réseau de spécialistes

Assess Manager, c'est une offre de produits permettant d'évaluer la compétence en management et la personnalité des individus.

Il s'appuie sur un **réseau RH de partenaires professionnels** pouvant accompagner les entreprises dans leurs différents projets.

Le réseau Assess Manager c'est:

- ✓ Une philosophie commune: bienveillance, innovation, réflexions communes et partages...
- ✓ Des spécialisations thématiques pour être au plus proche de vos besoins
- ✓ L'utilisation de l'outil **Assess Manager**, garantie de l'homogénéité de nos pratiques
- ✓ Une garantie de mise en relation avec des professionnels aguerris à vos besoins, formés et certifiés
- ✓ Pour les professionnels partenaires: des échanges, un apport d'affaires, la participation à une réflexion commune....

Vous souhaitez devenir [partenaire](#) ?

Vous souhaitez découvrir la plateforme entreprise?

- ✓ Connectez-vous [depuis ce lien](#)
- ✓ Passez un premier test pour obtenir un débrief de test et échanger sur vos objectifs professionnels



Des **cabinets de recrutement** et de chasse de tête spécialisés

Professionnels de l'**Assessment** et des mobilités internes

Des professionnels du **coaching de dirigeants et managers**

Des **centres de formation** spécialisés en management

PME – Grands groupes

Informatique et Télécoms
Banque Assurances Finance
Tourisme
Services aux entreprises
Industrie agro-alimentaire, et autres industries: textile, construction...
BTP
...

Cabinet de recrutement
Executive Search
Cabinets de sourcing
Jobboard
Sourcing

Collectivités locales, territoriales,
fonction publique
Associations à but non lucratif

Toutes nos références ne sont pas citées, par souci de confidentialité

Solution d'évaluation:

- ✓ Qui permet l'analyse en un seul questionnaire des compétences managériales + une analyse de la personnalité
- ✓ Autonomie dans l'utilisation
- ✓ Immédiateté des résultats
- ✓ Souplesse en terme budgétaire
- ✓ Flexibilité en terme de formation au test



Randstad
Search &
Selection



ISILOG



inlé
associés

DAIKIN

abc for value



QUO
VADIS



Nantes
Métropole
COMMUNAUTÉ URBAINE



RÉVILLON
CHOCOLATIER

Johnson
Controls



Tél : 02 28 23 00 44

contact@assess-manager.com

<https://www.assess-manager.com>



Suivez nous :

