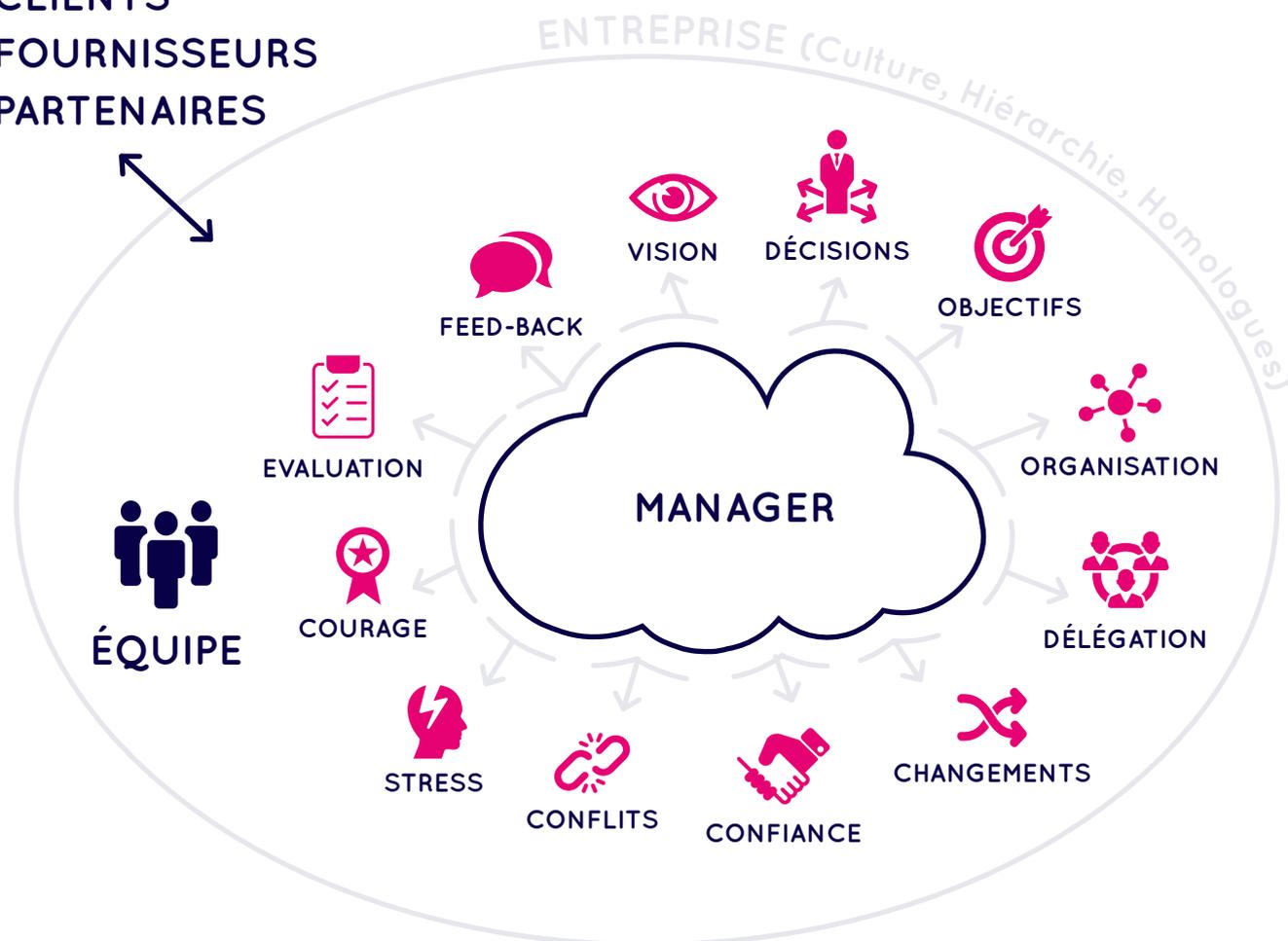




QUI SOMMES-NOUS ?

Nous sommes une équipe de passionnés, au service de l'efficacité dans l'entreprise et du bien-être des salariés, révélatrice de talents !

CLIENTS
FOURNISSEURS
PARTENAIRES



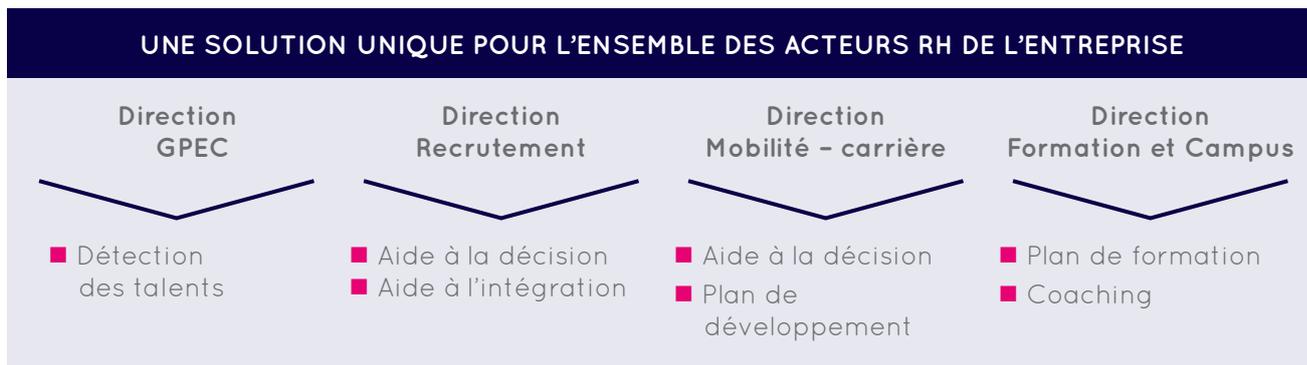
- ✓ Nous croyons que les prédispositions pour s'épanouir dans le métier du management sont inégales selon les individus,
- ✓ Que le management est un vrai métier et s'apprend, mais que la connaissance n'est pas suffisante,
- ✓ Que le management regroupe un savant cocktail de savoir-être, justement dosé,

- ✓ Que le contexte dans lequel évolue un manager influe sur ses comportements, et inversement,
- ✓ Et que la culture d'entreprise influe sur son développement, les résultats de son équipe, la qualité de collaboration avec ses homologues et sa hiérarchie.

A QUI NOUS ADRESSONS-NOUS ?



Partenaire de la Direction générale et des Directions des ressources humaines, nos solutions s'adressent aux différents acteurs centrés sur les enjeux du capital humain :



Assess Manager facilite vos analyses concernant vos projets stratégiques, et accélère vos prises de décision tout en les sécurisant

CAS CONCRET

Vous voulez faire évoluer la culture de votre entreprise, et en premier lieu les managers, porteurs du changement : Assess Manager permet d'évaluer et fédérer vos équipes en ce sens ; et aussi orienter les managers vers un plan de formation personnalisé pour accompagner ce changement.



Les solutions Assess Manager favorisent la convergence des décisions ou orientations prises en lien avec les Directions opérationnelles de l'entreprise.

CAS CONCRET

Vous pensez qu'un expert aura des difficultés à fédérer une équipe s'il évolue au poste de manager. Le N+1 légitime cette évolution par l'expertise.

Le rapport MANAG-ER vous donnera un support d'échange.

DE LA GENESE A AUJOURD'HUI

“ Nous nous sommes lancés en 2011 dans la folle aventure de la recherche appliquée, pour construire un test de management.

Historiquement, notre métier était la formation et le coaching des managers. Il arrivait régulièrement que certains managers soient inscrits à des formations mal ciblées : par exemple, une inscription à une formation sur la délégation alors que le besoin de progression se situait davantage sur l'organisation.

Nous avons décidé de proposer à nos clients un outil d'évaluation en amont de toute inscription à une formation en management pour optimiser les parcours de formation. Mais aucun produit probant sur le marché ne répondait à ce besoin. C'est ainsi que nous avons décidé de nous lancer sur ce projet, que nous pensions initialement simple. Il a finalement représenté 5 ans de recherche, faisant appel à des experts pour cibler les modes d'analyse des thèmes à évaluer, avant d'aboutir sur une solution complète et innovante. ”

2014 À 2016

Mise en place du processus de validation scientifique, au-delà des attendus standards



2017

Lancement des produits EASY-ER et FREE-DOM sur le marché



2019

Nouveaux travaux de recherche en lien avec les demandes clients



2011 À 2016

5 ans de travaux de recherche



2016

- Projet de recherche sur l'interrelation entre Culture d'entreprise et Styles de management
- Lancement des produits ZOOM-ER et MANAG-ER sur le marché

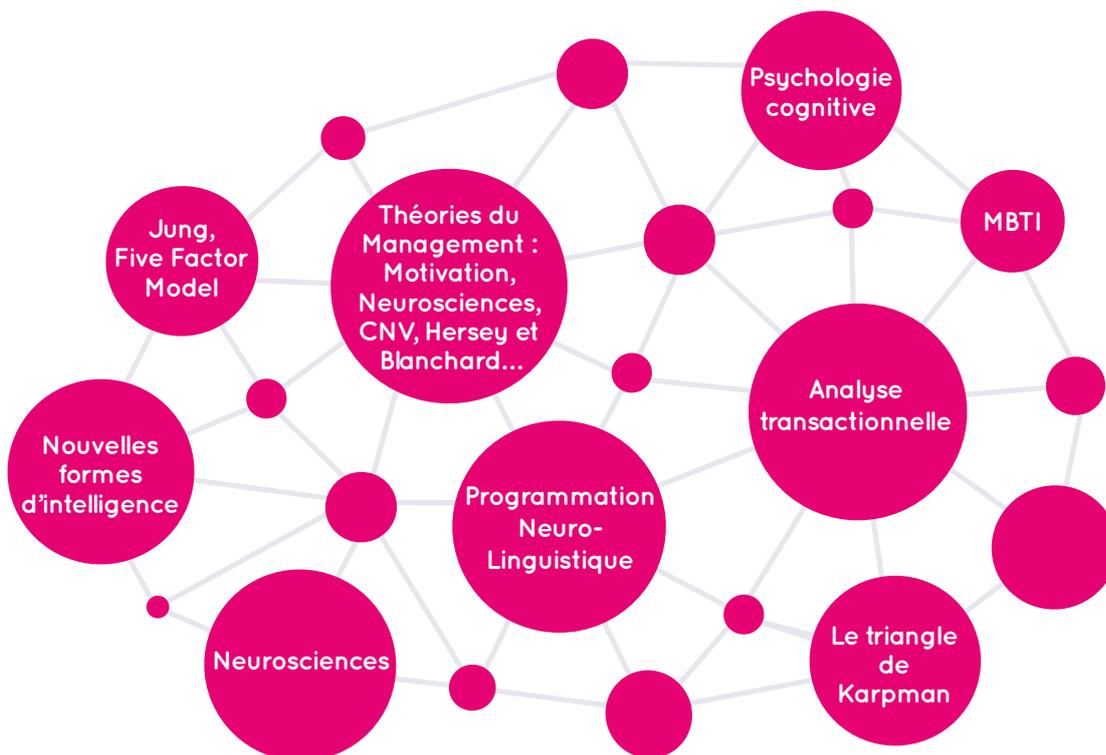


2018

- Lancement de PROFIL-ER Personnalité
- Lancement de PROFIL-ER Management - Plan de formation
- Lancement des produits individuels en anglais

INNOVER POUR PLUS DE RESULTATS

Se limiter aux travaux de Jung et aux neurosciences n'est pas suffisant pour réaliser une évaluation managériale probante, qui tient compte également de l'environnement. C'est pourquoi notre équipe de recherche s'est dotée de référentiels théoriques plus avancés, dans une approche systémique.



NOS CLIENTS

Ils nous font confiance.

- Secteur public, secteur privé et sociétés spécialisées dans le conseil en RH.
- Les utilisateurs des solutions Assess Manager sont un peu plus nombreux chaque jour, meilleur gage du caractère innovant de nos solutions et de la réponse probante à vos besoins.

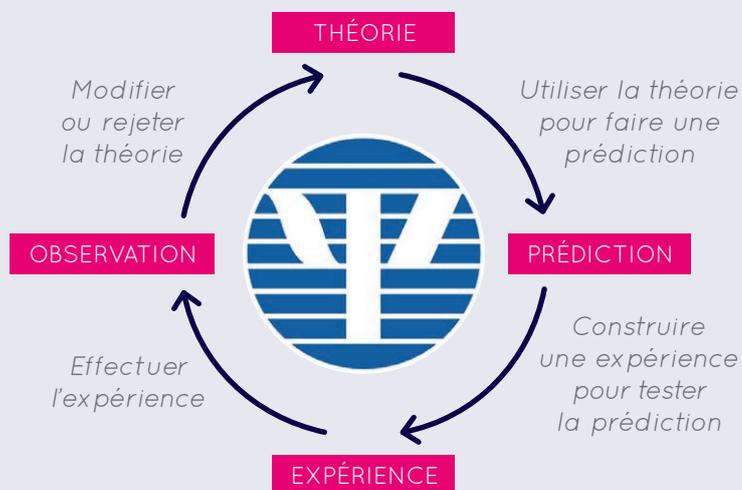


VALIDITE SCIENTIFIQUE

Assess Manager répond aux standards scientifiques de l'American Psychological Association et de l'International Test Commission. Nos solutions répondent aux 3 critères psychométriques reconnus et garants d'une réelle qualité : la fidélité, la sensibilité et la validité

Sur les critères de validité, nous intégrons les critères de :

- Validité interne : validité du construit, validité de contenu et validité apparente
- Validité externe : biais de désirabilité sociale, d'influence, d'acquiescement, d'ignorance, et de tendance à répondre au hasard



DES SOLUTIONS PORTEUSES DE DECLICS

Les solutions Assess Manager sont d'autant plus appréciées qu'elles réhabilitent les tests auprès des plus réticents. Non jugeantes et porteuses de clés pour provoquer des déclics ou encore des orientations d'évolution, l'approche bienveillante que sous-tendent nos solutions émane de notre identité première et de nos valeurs.

Plutôt que de fermer le dialogue ou mettre en position défensive, nos solutions ouvrent l'échange et la compréhension des différences.

Elles sont le point de départ d'un cheminement de croissance individuelle et collective.



ASSESS MANAGER

RECRUTEMENT



ASSESSMENT



DÉTECTION
DE TALENTS



RECRUTEMENT, ASSESSMENT, DETECTION DE TALENTS

Le recrutement, l'assessment et la détection de talents sont 3 sujets phares dans les entreprises pour lesquels les solutions Assess Manager répondent directement, via l'analyse de personnalité et l'évaluation des compétences managériales : individuelle et comparative, selon les attendus.



Cabinets de recrutement



Services Recrutement



Directions opérationnelles de PME



Responsables GPEC



Services mobilité et carrière



RECRUTEMENT - ASSESSMENT

Vous pouvez utiliser les solutions d'évaluation Assess Manager auprès de vos candidats pour réaliser une comparaison objectivée.

Assess Manager vous accompagne dans vos projets :



Si vous souhaitez enrichir ou avoir un regard critique sur les résultats de votre panel candidats pour assurer une représentativité plus pertinente, nous pouvons réaliser avec vous une analyse de profil attendu

Un exemple sans tomber dans les stéréotypes :

L'introversion pour des comptables est-elle une qualité attendue, dans l'hypothèse que ce trait ressorte d'un panel de comptables de votre entreprise ?

Également :



Aide à l'interprétation comparative des résultats de test en réalisant une analyse de poste cible et l'impact du contexte (culture d'entreprise et environnement proche)



Entretiens de débriefs de tests



Formation certifiante à l'ensemble des solutions pour une totale autonomie

Un profil est à appréhender dans son environnement. Evaluer seulement les candidats serait une approche partielle de la mission. Evaluer le N+1 permet de valider la meilleure adéquation profil / environnement.

Trouver le meilleur candidat n'est pas toujours le "meilleur" choix



PARTNERSHIP

AVANTAGES POUR LES PROFESSIONNELS RH INTERNES / EXTERNES

Les recruteurs et spécialistes de l'évaluation en assessment center trouvent dans les solutions Assess Manager de véritables clés de différenciation en favorisant une vraie logique d'alliance avec les candidats et l'entreprise.

Ils renforcent leur position de partenaire via une posture de conseil élargie, au-delà de la mission de sourcing et de validation de personnalité.

- ✓ L'entreprise valorise sa marque employeur
- ✓ Le candidat renforce la connaissance de lui et son chemin d'évolution
- ✓ Les décisions sont le fruit d'une analyse complète et objective
- ✓ Les risques sont identifiés
- ✓ Les clés pour réduire les risques sont intégrées dans un plan d'actions



Trouver la bonne personne pour le bon poste est la première étape indispensable.

Qu'est-ce qui fait que ce n'est pas suffisant dans bien des situations ?

Les solutions d'Assess Manager permettent une analyse élargie : la prise en compte de l'environnement et l'adéquation profil / poste dépasse le cadre de la mission et des compétences techniques en permettant d'intégrer les aspects environnementaux et culturels essentiels dans la réussite d'une mission de recrutement ou d'assessment.

Est-ce qu'un manager paternaliste sera épanoui et efficace dans une start up ?

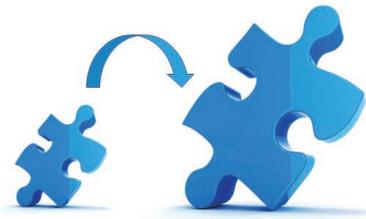


Valider la compatibilité N+1 et le profil intégré sur la mission est une vraie clé de réussite, pour identifier les prédispositions à collaborer efficacement ou identifier les leviers d'ajustement. Dans ce cas, des conseils d'intégration seront précieux pour ajuster les caractères et modes de fonctionnement. Soumettre au futur N+1 qui a des besoins en recrutement de passer également le questionnaire Assess Manager est un levier essentiel de sécurisation de la mission.

Comment un profil intuitif fonctionnera avec un N+1 à tendance directif et orienté process ?

Le profil est amené à évoluer dans son environnement, il est rarement destiné à occuper la même fonction pour 20 ans.

Dans quelle mesure a-t-il l'adaptabilité nécessaire pour se mouvoir dans son environnement ?



Personne n'est parfait, et chaque profil qui intègre une entreprise ou une nouvelle fonction a des clés de progression pour fonctionner à l'optimum. Les solutions Assess Manager permettent d'identifier les clés de progression pour accompagner le collaborateur dans sa croissance et son adaptabilité.

Quelles sont ses priorités de progression ?

« Time is money » - Le questionnaire unique permet de déployer l'ensemble des solutions de personnalité et d'évaluation managériale sans perte de temps. Une solution appréciée de toutes les parties prenantes.



DETECTION DE TALENTS



- Comment détecter les talents dont les N+1 sont tellement satisfaits qu'ils préfèrent taire leur potentiel pour conserver leurs compétences dans leur service ?
- Comment objectiver l'évaluation d'un talent détecté par un hiérarchique qui se voit en miroir au travers d'un collaborateur et a une perception biaisée du talent proposé ?
- Plus généralement, comment éviter de passer à côté d'un talent et réduire son risque de départ ?
- Aussi, comment accompagner les talents, renforcer leurs compétences et préparer leur évolution de carrière ?

Même lorsque le processus de détection et d'accompagnement des talents est déjà en place dans les entreprises, les RH émettent quelques limites au système établi.

Les solutions Assess Manager peuvent devenir de véritables réponses à ces questions en garantissant plusieurs avantages : simplicité, rapidité, fiabilité, objectivité, et sécurisation de vos décisions.

EVALUER POUR DECELER, DECIDER, ACCOMPAGNER

Les solutions utilisées en fonction des profils et dispositifs :

PROFILS EVALUES

Profils sans
responsabilité
managériale

Du besoin à court
terme à une
projection plus
longue

managers

SOLUTIONS ASSESS MANAGER COLLECTIVES

PROFIL-ER Personnalité

Panel représentatif

Editez un panel représentatif d'une fonction ciblée pour identifier leurs qualités communes.

Facilitez votre prise de décision par une analyse comparative entre ce panel et les personnes évaluées.

SOLUTIONS ASSESS MANAGER INDIVIDUELLES

Rapports du test de Personnalité

FREE-DOM pour le candidat et le N+1

ZOOM-ER pour le professionnel RH

ZOOM-ER Vision à 360° avec analyse du profil dans une équipe et face à sa hiérarchie, mais aussi en posture de management

Rapports du test de Personnalité + Management

MANAG-ER pour le professionnel RH et la personne évaluée

EASY-ER pour le N+1

Un seul questionnaire, des solutions globales et intégrées

Avantages



Un questionnaire unique pour plusieurs besoins



Les débriefs de tests sont appréciés des candidats pour la pertinence d'évaluation mais aussi les éclairages subtils pour mieux se connaître, évoluer ; les débriefs de test sont utilisés comme déclencheurs de déclics.



Les décisions prises sont mieux assimilées, acceptées. L'image de l'entreprise est ainsi valorisée et la motivation des personnes non retenues préservée, voire renforcée.

READY TO GO ?





PLAN DE FORMATION / OUTILS PÉDAGOGIQUES / COACHING

Assess Manager propose des solutions innovantes pour :

- Sensibiliser les managers à leurs forces et points de progrès, provoquer des déclics, susciter l'envie de progresser et de se former
- Créer le plan de formation des managers de l'entreprise avec le meilleur retour sur investissement
- Délivrer des solutions pédagogiques adaptées aux participants,
- Optimiser le coaching via un support de dialogue et d'objectivation, qui aide le coach dans sa stratégie d'accompagnement.

UNE SOLUTION GLOBALE



COMPRENDRE, IMPLIQUER

Les Directions des ressources humaines déplorent le faible niveau d'implication de certains managers dans leur parcours de formation management en remarquant un double phénomène :



“ Les meilleurs managers s'inscrivent aux formations dès qu'une opportunité se présente, mais les moins à l'aise, ceux que l'on voudrait toucher prioritairement, s'impliquent peu dans leur parcours de formation, voire cherchent des excuses pour ne pas participer et viennent à contre-cœur lorsque l'action de formation est obligatoire. ”

“ Reconnaître ses difficultés, c'est parfois difficile ; être inscrit à une formation ou un coaching revient pour certains à être pointé du doigt. On a besoin de préparer certains salariés à cette démarche. ”

“ On voit des attitudes défensives ou de fermeture assez marquées chez certains managers, on se rend bien compte que cela impacte directement l'efficacité de leurs équipes, voire parfois leur bien-être. Mais comment rompre avec ces positions, on ne trouve pas toujours la clé. ”



Les solutions individuelles et les débriefs de tests apportent aux managers des éclairages subtils pour mieux se connaître, identifier des clés de progression et surtout les comprendre. Ils sont aussi un temps privilégié, dans lequel dire ses limites ou difficultés n'est ni jugé ni impactant, mais simplement une opportunité d'identifier des leviers d'action pour cibler plus précisément ses besoins en accompagnement. Ils sont de vrais déclencheurs de déclics et fédèrent vers l'envie de grandir, se former pour progresser.

OPTIMISATION DU PLAN DE FORMATION



“ On nous propose tous le même parcours de formation. C'est sympa parce qu'on se rencontre autrement entre managers, mais me former à la gestion de conflits alors que j'ai suivi une formation sur ce sujet dans ma précédente entreprise et que je suis reconnu pour cette qualité, vraiment, c'est dommage. J'ai sûrement d'autres besoins ailleurs, même si je ne sais pas bien lesquels. ”

Les entreprises généralisent de plus en plus les parcours de formation au management pour éviter de creuser les écarts entre les managers performants et qui s'inscrivent dans toute opportunité de progression, face à ceux qui essaient de cacher leurs difficultés.

Pour autant, former tout le monde sur les mêmes sujets donne parfois le ressenti de perdre son temps...



Les solutions collectives représentent un gain de temps énorme pour les responsables formation qui peuvent se centrer sur leurs fonctions à plus forte valeur ajoutée, analytique et relationnelle plus qu'organisationnelle.

Les solutions Assess Manager permettent d'automatiser un plan de formation collectif mais individualisé. Les entretiens individuels de débrief de tests permettent de confirmer les pré-inscriptions des managers, ou de réorienter les priorités :

- Vers du coaching plutôt que de la formation parfois
- Ou en adaptant les priorités de formation aux responsabilités du manager selon sa fonction (analyse de contexte).

PROFIL-ER Management

CULTURE D'ENTREPRISE, CHANGEMENTS



“ Dans une collectivité, un nouveau DRH témoigne : « Les changements politiques imposent des changements qui provoquent des résistances marquées chez nos agents. Faire la démonstration de la nécessité du changement au-delà des injonctions est une vraie étape d'un projet de conduite du changement. ”

“ Dans une entreprise rachetée récemment par une autre société : « Nous avons racheté une entreprise qui n'a pas du tout le même fonctionnement que nous. Ils sont désorganisés et mes équipes n'aiment pas travailler avec eux. Et de leur côté, ils nous trouvent procéduriers et se sentent frustrés, plusieurs nous ont déjà quitté pour partir à la concurrence. ”

Certaines structures, entreprises, ont une identité marquée. Les projets de réorganisation sont assez souvent accompagnés d'une évolution de la culture d'entreprise. Sensibiliser les managers aux impacts de la culture sur leur posture en management est une étape clé dans les projets de conduite du changement pour déterminer de nouvelles orientations.



Les solutions collectives Assess Manager sont de vrais leviers de compréhension de l'entreprise, dans ses fondements culturels et les forces qui en découlent.

Elles sont utilisées dans les projets de conduite du changement, pour réaliser une photographie à un instant T et renforcer la vision de l'entreprise de demain.

PROFIL-ER Management

SUPPORTS DE FORMATION - COACHING



“ J’ai déjà inscrit des managers à des formations sur la gestion du temps ou encore la délégation plusieurs fois, et sans résultat. Les approches sont très orientées techniques et outils alors qu’en fait presque tous aujourd’hui savent comment faire. Ce que la formation doit apporter c’est plutôt les leviers de la mise en action. C’est du coaching collectif en fait dont j’ai besoin. ”

Sur des thématiques précises, on peut rechercher avec les stagiaires les leviers de la personnalité qui impactent les réactions face à une compétence managériale. Chercher avec eux, en utilisant les solutions Assess Manager, c’est les embarquer dans la compréhension de leurs propres leviers du changement, et les mettre au centre de la solution. Lorsque la solution émane d’eux et qu’ils comprennent sur quoi agir, on a gagné la partie. Ce n’est pas la connaissance ici qui fait défaut, c’est la capacité à mettre en œuvre qui touche directement aux croyances limitantes.

Cette approche est utilisée en coaching individuel ou collectif comme accélérateur de la montée en compétences, au-delà de la connaissance.



Les solutions Assess Manager sont utilisées en pédagogie à différents niveaux : sur les thèmes de la motivation, de l’agilité-adaptabilité, des rôles du manager, des leviers de progression par thématique ciblée (délégation, organisation, communication...), de la complémentarité d’une équipe malgré ses différences, ...

MANAG-ER, ZOOM-ER, PROFIL-ER Management

EVALUATION POST FORMATION



“ « On a des managers qui évaluent les formations en management de façon très positive, mais on se rend compte après coup que le formateur était peut-être complaisant et que les changements de comportement attendus ne sont pas au rendez-vous. ”

Evaluer les managers avec les mêmes solutions qu’en amont de la formation permet de mesurer les réels écarts de compétences, et de façon objective, au-delà du déclaratif.

De même, l’évaluation de l’intervenant lui-même permet d’identifier sa posture selon vos besoins : sait-il passer les messages et confronter les personnes à leurs limites de fonctionnement, tout en étant dans la bienveillance ? Quelle est la « couleur » d’accompagnement du formateur ou coach dont vous aurez besoin pour un accompagnement ?



L’évaluation des progrès du manager suite à une action de formation, de coaching ou encore de codéveloppement est objectivée par le re-test et la mesure des écarts. Les progrès sont évalués à titre individuel, et pour l’ensemble de l’équipe formée.

MANAG-ER, PROFIL-ER Management

Les solutions Assess Manager peuvent devenir de véritables clés de croissance en garantissant plusieurs avantages : simplicité, rapidité, fiabilité, objectivité, sécurité et confidentialité.



EVALUER POUR ACCOMPAGNER

Les solutions utilisées en fonction des profils et dispositifs :

PROFILS EVALUES

Futurs
managers et
managers

SOLUTIONS ASSESS MANAGER INDIVIDUELLES

Rapports du test de Management

MANAG-ER pour le professionnel RH et la personne évaluée

EASY-ER pour le N+1

+ Rapports concernant la Personnalité :

ZOOM-ER pour le professionnel dans le cadre du débrief des résultats (coaching ou étape 1 du plan de progrès)

Préparer, sensibiliser, fédérer :

- ✓ Des solutions de dialogue et de compréhension, provocatrices de déclics
- ✓ Des solutions pour organiser la progression
- ✓ Des solutions pédagogiques

SOLUTIONS ASSESS MANAGER COLLECTIVES

PROFIL-ER Management

Segmentation des résultats par niveau de responsabilité : managers de managers / managers opérationnels

Tendances du groupe :

- ✓ Culture d'entreprise, complémentarités d'équipe, forces et points de progrès
- ✓ Solutions pédagogiques dans les projets de conduite du changement

Plan de formation :

- ✓ Répartition des managers selon leurs priorités de progression aux grands thèmes de formation en management
- ✓ Budget prévisionnel du plan de formation, optimisation budgétaire, indicateurs du bilan pédagogique, ...

Un seul questionnaire, des solutions globales et intégrées

SEULS OU ACCOMPAGNES ?

Vous avez le choix des méthodes d'utilisation des solutions Assess Manager :



SANS FORMATION

Utilisation intuitive des rapports d'un usage « Facile » (voir tableaux)



FORMATION CERTIFIANTE

Saisir toutes les subtilités d'interprétation, utilisation de tous les produits, développement de compétences en psychologie, théories du management et techniques de questionnement...



CONSEIL ASSESS MANAGER

Nous vous accompagnons dans vos projets qui requièrent de l'expertise ou une neutralité dans l'intervention auprès de vos salariés

LES SOLUTIONS ASSESS MANAGER

SOUPLESSE D'UTILISATION ET ERGONOMIE

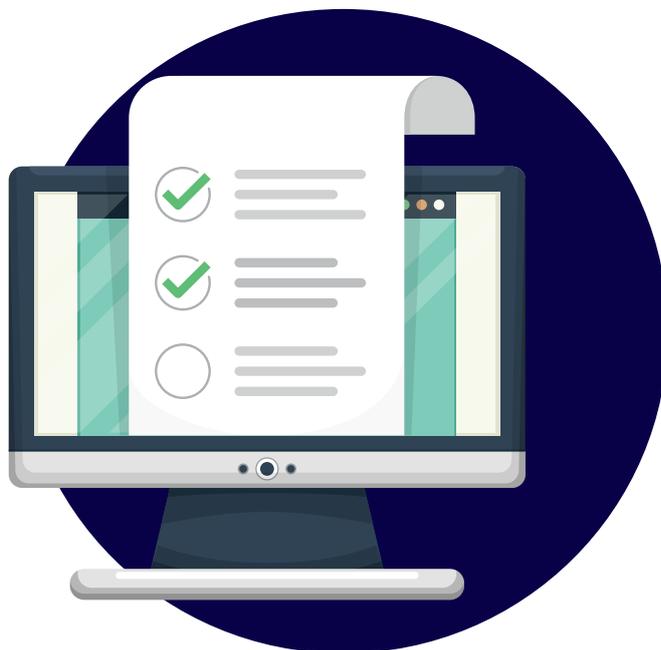
- ✓ Une plateforme multi-utilisateurs pour chaque entreprise, dans le respect de vos prérequis de confidentialité.
- ✓ Une autonomie d'utilisation pour la majorité des produits.
- ✓ Une plateforme facile d'accès et intuitive.

NOUVEAUX PRODUITS ET PROGRAMME DE RECHERCHE

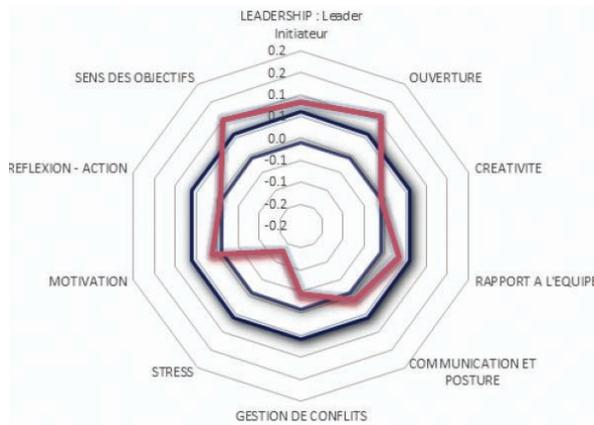
Notre centre de recherche travaille au quotidien pour vous fournir des solutions en phase avec vos besoins : Détection des profils à haut potentiel, 360° objectif, ... Nous travaillons en partenariat avec nos clients, vos besoins alimentent nos programmes de recherche. Vos idées sont les bienvenues, n'hésitez pas à émettre vos suggestions.

Etape 1

QUESTIONNAIRE, 110 QUESTIONS,
20 MINUTES EN MOYENNE

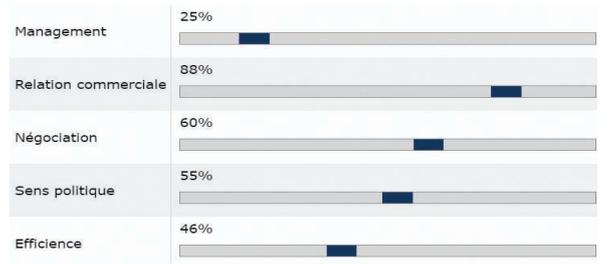


FREE-DOM <i>Personnalité</i>	Tous salariés
Forme	Synthétique
Thématiques	Evaluation de 10 traits de personnalité : Leadership, réflexion - action, sens des objectifs ouverture, créativité, rapport à l'équipe, communication, gestion de conflits, stress, motivation



Niveau pour le lecteur	Facile, littéraire
------------------------	--------------------

EASY-ER <i>Management</i>	Managers ou futurs managers
Forme	Synthétique
Thématiques	Vision d'ensemble du manager : Compétences clés, relations externes, négociation, sens politique, efficacité



Assez adaptable dans son mode de management, ce profil utilisera de préférence le management délégitif et participatif. Ponctuellement, il peut aussi être dans le management autoritaire. Il n'aura presque jamais recours au style paternaliste. Il a un profil Visionnaire fédérateur qui n'a pas évolué sur les dernières années.

Niveau pour le lecteur	Facile, littéraire
------------------------	--------------------

ZOOM-ER <i>Personnalité</i>	Tous salariés
Forme	Détaillée
Thématiques	10 traits de personnalité et 94 sous-traits

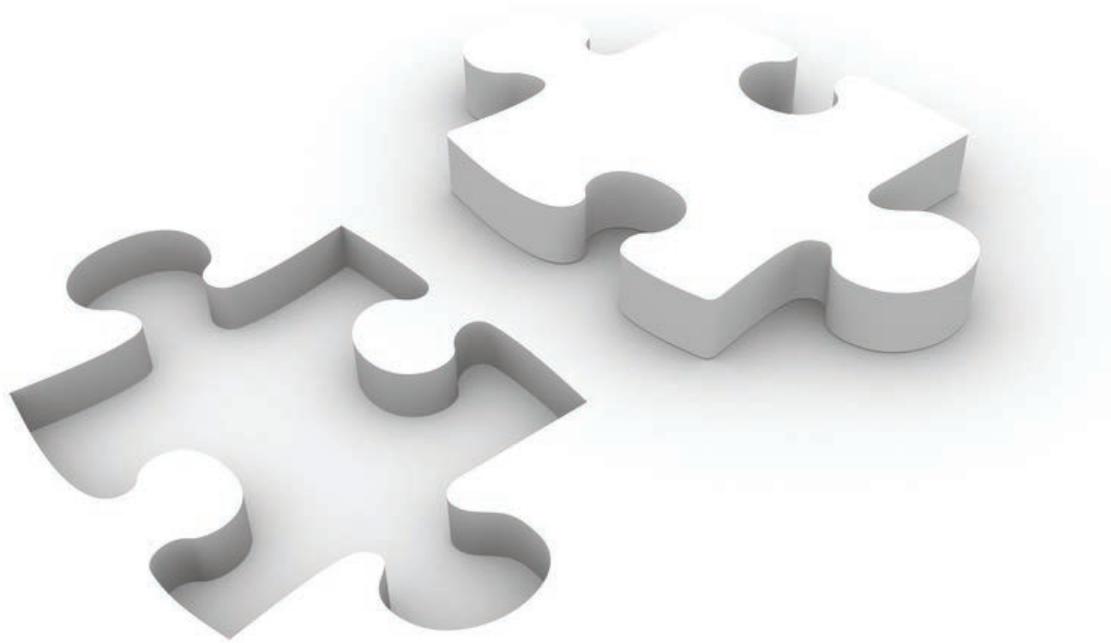
	Dans une équipe	Face à l'équipe	Face à la hiérarchie
Factuel			Emotionnel
Force potentielle		Pourrait sembler avoir besoin de générer une bonne entente dans son équipe	Pourrait sembler dévoué s'il s'entend bien avec son manager
Point de vigilance	Sembler avoir des difficultés à écouter les faits - est souvent perturbé par les émotions qui dénotent son écoute et génèrent une interprétation déformée. Pourrait être à l'origine de conflits latents	Pour recadrer, pourrait donner l'impression de poser un jugement et braquer son interlocuteur. Semble avoir besoin d'apprendre à gérer ses émotions pour mieux assumer une posture managériale	Lorsqu'une critique sur son travail lui est adressée, pourrait l'interpréter comme un jugement de valeurs et une critique personnelle. Pourrait se braquer
Généraliste			Oublie
Force potentielle	Si un message ne l'intéresse pas ou le gêne, pourrait l'oublier	Pourrait oublier des demandes de la part de ses collaborateurs auxquelles il ne sait pas répondre	L'oubli peut être un régulateur du stress et réduire une forme de tension en cas de conflit
Point de vigilance	Si un message ne l'intéresse pas ou le gêne, pourrait l'oublier. Semble parfois transformer les dires de ses interlocuteurs et baisser leurs propres niveaux	Pourrait provoquer un sentiment d'incompréhension ou l'oubli d'un conflit	Pourrait oublier des demandes qui ne l'intéressent pas. Son manager aura une meilleure perception de la réalité en demandant des faits précis pour avoir un effet de réalité plus exact
Affronte - Confronte			Est acteur et spectateur (méta-communication)
Force potentielle	Sembler apprécier confronter les points de vue et échanger - Semble accepter volontiers un désaccord. Semble ne pas apprécier les conflits, tente de les éviter ou les apaiser	Pourrait provoquer l'affrontement pour qu'un désaccord s'exprime et tenter de résoudre un conflit. Pourrait amener un collaborateur à chercher ses propres solutions. Pourrait temporiser un conflit dans son équipe pour retrouver une ambiance plus saine	Pourrait provoquer l'affrontement pour qu'un désaccord s'exprime et tenter de résoudre un conflit. Pourrait sauter une insatisfaction pour éviter les troubles

Niveau pour le lecteur	Expert, public aguerri ou formé
------------------------	---------------------------------

MANGAG-ER <i>Management</i>	Managers ou futurs managers
Forme	Détaillée
Thématiques	Compétences managériales, styles de leadership, degré d'agilité, points de progrès, questions à se poser

Actions potentielles requises dans le management	Niveau du profil	Ressources dominantes	Priorité de Formation ou Coaching	Résultats du panel
Transmettre une vision	73%	***		57%
Développer une vision long terme	83%	***		55%
Communiquer la vision d'entreprise	54%			60%
Prendre des décisions	70%	***		57%
Calculer et assumer un certain niveau de risque	79%	***		54%
Intégrer tous les facteurs : humains, analytiques...	70%	***		54%
Réagir dans l'urgence	63%	**		55%
Décider sous stress	67%	**		59%
Accompagner les changements	57%	**		52%
Favoriser le changement	78%	***		59%
Anticiper et analyser les effets du changement	71%	***		43%
Ecouter, fédérer dans le changement	24%		**	54%
Manager par les objectifs	64%	**		58%
Fixer des objectifs rationnels sur le moyen terme	85%	***		55%
Adapter la formulation des objectifs aux interlocuteurs	44%		**	61%

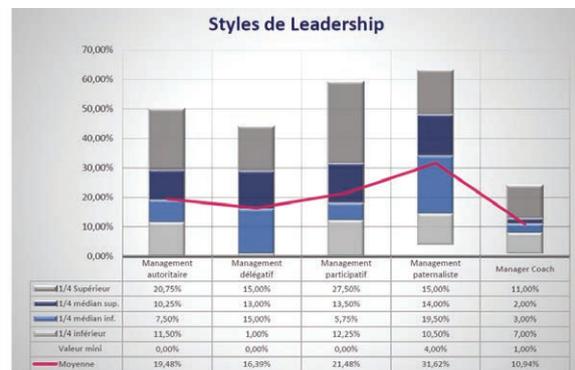
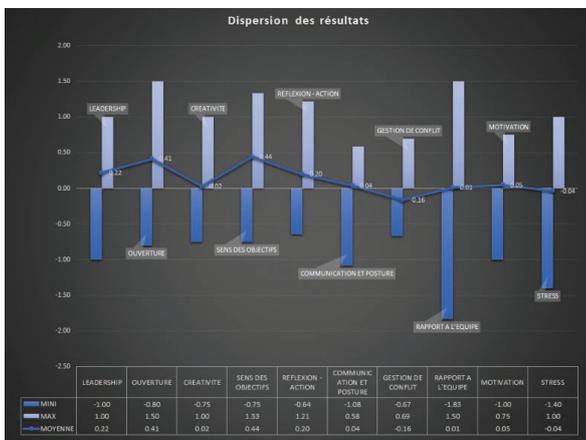
Niveau pour le lecteur	Facile, une partie courte plus technique
------------------------	--



Etape 3 SOLUTIONS BIG DATA - HR ANALYTICS

PROFIL-ER Personnalité	Tous salariés
Usages	Recrutement, Assessment, Détection de talents
Thématiques	Traits de personnalité marqués pour un panel de salariés occupant la même fonction Les points communs de vos meilleurs profils

PROFIL-ER Management	Managers
Usages	Plan de Formation semi-automatisé, Détection de talents
Thématiques	Résultats du groupe de managers et tendance culturelle Plan de formation semi-automatisé selon les priorités de progression des managers Budget, thèmes, indicateurs du bilan pédagogique



Bilan du plan de formation

La constitution des groupes pourra être ajustée au gré des contingences internes : souhaits des salariés, regroupements thématiques...

Intitulés des formations	Nombre de participants
Adapter ses styles de Leadership	35
Transmettre une vision	13
Prendre des décisions	8
Accompagner les changements	16



ASSESS
MANAGER
RÉVÉLATEUR DE TALENTS

ASSESS MANAGER EN FRANCE

31, rue du chemin rouge
44 300 Nantes
Tél. 02 28 23 00 44

contact@assess-manager.com

WWW.ASSESS-MANAGER.COM