



EML ASSESSMENT INSIGHT POTENTIAL

Pour aller plus loin, la performance exige aujourd'hui d'aller plus loin dans l'évaluation et le développement des talents et compétences entrepreneuriales des managers et dirigeants.

EML
EXECUTIVE DEVELOPMENT

SOMMAIRE

INSIGHT POTENTIAL : L'ESSENTIEL

EVALUER ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES

AU-DELÀ DES COMPÉTENCES MÉTIER, MESURER LA MOTIVATION ET LE POTENTIEL

INSIGHT POTENTIAL : OPÉRATIONNEL D'ABORD !

INSIGHT POTENTIAL : UNE NOUVELLE APPROCHE DE L'ASSESSMENT

LES MODALITÉS PRATIQUES ET TECHNIQUES DE MISE EN OEUVRE



EML ASSESSMENT

INSIGHT POTENTIAL : L'ESSENTIEL

Pour aller plus loin, la performance exige aujourd'hui d'aller plus loin dans l'évaluation et le développement des talents et compétences entrepreneuriales des managers et dirigeants.

Insight Potential : au-delà des compétences techniques et métier

Insight Potential est un outil d'assessment qui permet d'évaluer les compétences entrepreneuriales d'un manager ou d'un dirigeant.

Insight Potential porte une attention toute particulière aux qualités et compétences qu'un manager ou dirigeant doit maîtriser aujourd'hui dans un environnement en perpétuelle évolution.

Insight Potential s'appuie sur un référentiel de 47 compétences déclinées en 235 comportements observables.

Une mesure des compétences maîtrisées, mais également du potentiel

Insight Potential repose sur un dispositif d'évaluation dit «Inné Acquis Potentiel».

Il permet de cerner les compétences à l'instant T, mais aussi leur potentiel de développement. Il fournit ainsi une vision dynamique et non statique des compétences.

Une mise en œuvre simple et flexible ; une solution Assessment facile à intégrer

Les tests Insight Potential sont administrés via internet.

Cette approche peut être adaptée aux spécificités de votre entreprise.



EVALUER ET DÉVELOPPER LES TALENTS ET COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES CONSTITUE UN FACTEUR CLÉ DE PERFORMANCE

A l'heure où le succès d'une entreprise réside dans sa capacité à innover et à mettre en œuvre rapidement sa stratégie, détecter les leaders entrepreneuriaux est devenu indispensable.

Le saviez-vous ? Une entreprise est amenée à faire évoluer sa trajectoire stratégique en moyenne tous les 2 à 4 ans. Les personnes qui y contribuent doivent donc être capables de s'ajuster et d'évoluer selon le même cycle. Au premier rang des personnes devant être capables de s'adapter, les personnes en position de manager/leader.

Mais au-delà des cycles de changement stratégique, dans un environnement déstabilisé et évolutif, c'est au quotidien qu'ils doivent être également capables de s'ajuster, de décider, vite.

ÊTRE UN «NOUVEAU» LEADER C'EST ÊTRE UN LEADER ENTREPRENEURIAL

Par rapport à un leader classique, le leader entrepreneurial :

- fait face plus efficacement aux questions et problèmes nouveaux,
- est plus enclin à identifier de nouvelles solutions innovantes,
- agit de façon plus autonome,
- obtient des décisions rapides dans un environnement complexe,
- développe une agilité relationnelle et organisationnelle pour gérer des problématiques transverses,
- prend des risques,
- protège ses équipes de l'incertitude, joue un rôle d'amortisseur,
- est capable d'identifier des opportunités dans un environnement incertain,
- joue un rôle de facilitateur,
- augmente la confiance en soi des membres de ses équipes...
- .../...

UN RÉFÉRENTIEL NOUVEAU ET EXCLUSIF DES COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES

Insight Potential s'appuie sur un référentiel de 47 compétences clés qu'un leader entrepreneurial doit maîtriser. En s'appuyant sur 235 comportements, EML Insight potential permet l'évaluation approfondie et nuancée de ces compétences..

47 compétences et 235 comportements associés

Faire preuve de maîtrise de soi	Faire preuve d'optimisme	Avoir le sens du client	Utiliser son intuition de façon appropriée
Faire preuve de conscience de soi	S'adapter au changement et à l'ambiguïté	Gérer les responsabilités sociétales de son entreprise	Adapter son approche des affaires à différents environnements
Adapter son mode de management	Faire preuve de sens politique	Faire preuve d'analyse stratégique	Créer et communiquer une vision inspirante
Faire preuve d'agilité intellectuelle	Faire preuve d'intelligence sociale	Analyser des problématiques complexes	Manager et piloter le changement
Être orienté vers l'action et les résultats	Établir et utiliser des réseaux relationnels	Prendre des décisions	Faire des présentations
Démontrer du courage	Trouver les appuis nécessaires à la réalisation d'un projet	Gérer les conflits	Encadrer la réalisation du travail
Faire preuve d'endurance	Mettre en œuvre des règles de gouvernance	Favoriser le développement de différents types de personnes	Manager à distance
Faire preuve de passion au travail	Manager la qualité	Favoriser le travail d'équipe	Manager la performance individuelle et organisationnelle
Faire preuve de crédibilité		Gérer la diversité au travail	Manager l'innovation
Agir de façon autonome		Encourager la communication	Manager l'information
		Instaurer un climat sain et positif	Optimiser les opérations
		Faire preuve d'ouverture aux autres	Déléguer et responsabiliser
		Profiter des opportunités	Gérer le temps et les priorités
		Innover	Planifier des activités
		Avoir le sens des affaires	

▼ A chacune des compétences-clés, 5 comportements associés

Agir de façon autonome

- 1- Se donne ses propres orientations,
- 2- Prend des initiatives,
- 3- A confiance en son jugement et en son expérience,
- 4- Est débrouillard,
- 5- Résoud les problèmes par lui-même.

Evaluer le niveau de maîtrise des compétences, condition nécessaire, mais non suffisante

Une nouvelle organisation qui se met en place, des métiers qui évoluent, impliquent de bien cerner la capacité qu'ont les individus à assurer avec succès cette mutation. Il s'agit donc d'identifier précisément le niveau ciblé et le niveau de départ afin de mettre en place le plan d'action adapté pour combler cet écart. Mais est-ce suffisant pour garantir un changement effectif, efficace et durable ?

3 bonnes questions à vous poser :

- Pensez-vous que vos collaborateurs ont une analyse objective d'un comportement clé lié à leur métier ; et le mettent en œuvre effectivement ?
- Pensez-vous que 2 personnes qui ont le même niveau de maîtrise d'une compétence présentent toutes deux le même potentiel pour la développer ?
- Pensez-vous qu'elles ont toutes la même motivation à développer leurs compétences ?

INSIGHT POTENTIAL va plus loin !

EVALUER AUSSI LE POTENTIEL

Beaucoup d'individus ont des qualités intrinsèques qui ne sont pas connues d'eux-mêmes et de leur entourage professionnel, et ce parce qu'ils n'ont pas pu les exprimer dans leur contexte professionnel. Au-delà de la stricte mesure des compétences maîtrisées, avec Insight Potential, l'évaluation permet l'ouverture, la découverte et la révélation des talents et potentiels, même cachés.

EVALUER ÉGALEMENT LA MOTIVATION

Enfin on constate souvent que, même avec un potentiel avéré pour assurer une nouvelle fonction, certaines personnes n'atteignent pas la performance attendue parce que peu motivées (par le nouveau cadre de travail proposé...). Savoir détecter à l'avance les risques de non motivation c'est, pour l'entreprise, la possibilité d'anticiper les actions à mener. Insight Potential permet d'identifier les leviers de motivation nécessaires au développement des compétences.

INSIGHT POTENTIAL EST BASÉ SUR LA MESURE DE L'INNÉ + L'ACQUIS + LE POTENTIEL : L'ÉQUATION QUI PERMET D'ÉVALUER DE MANIÈRE DYNAMIQUE LES COMPÉTENCES



Pour chaque comportement associé aux 47 compétences le répondant doit se prononcer sur 3 dimensions : la fréquence, la facilité et la motivation.

Le traitement réalisé ensuite selon le modèle suivant permet d'appréhender l'individu aujourd'hui... et son potentiel d'évolution.

COMPORTEMENT : «Prend des initiatives»

1. A quelle **fréquence** manifestez-vous ce comportement au travail ?

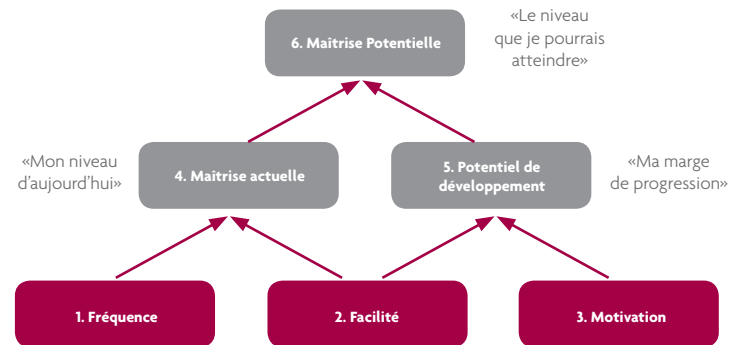
Peu fréquemment J'agis rarement ainsi/ j'ai peu d'occasions de le manifester.	Relativement fréquemment J'agis parfois ainsi.	Assez fréquemment J'agis souvent ainsi.	Très fréquemment J'agis systématiquement ainsi.
---	--	---	---

2. Jusqu'à quel point est-il **facile** pour vous de manifester ce comportement au travail ?

Peu facile J'agis peu de facilité à agir ainsi, c'est très peu inné chez moi.	Relativement facile J'ai de la facilité à agir ainsi depuis - d'1 an, peu inné chez moi.	Assez facile J'ai de la facilité à agir ainsi depuis des années, c'est assez inné chez moi.	Très facile J'ai toujours eu de la facilité à agir ainsi, c'est très inné chez moi.
---	--	---	---

3. Jusqu'à quel point êtes-vous **motivé** à développer ce comportement au cours de la prochaine année ?

Peu motivé Ce n'est pas une priorité pour moi, j'investirai peu de temps et d'efforts	Relativement motivé Je suis prêt à investir un peu de temps et d'efforts.	Assez motivé Je suis prêt à investir le temps et les efforts nécessaires.	Très motivé C'est une priorité pour moi, j'investirai tout le temps et les efforts nécessaires.
---	---	---	---



INSIGHT POTENTIAL : OPÉRATIONNEL D'ABORD



DES MODÈLES DE RESTITUTION ET DES RÉSULTATS CLAIRS

L'ergonomie des supports de synthèse a fait l'objet d'une attention particulière. Les explications sont systématiquement fournies quant à la manière dont les résultats ont été calculés. Des tableaux mettent en évidence, par un code couleur, les niveaux de maîtrise des compétences. Une synthèse met en avant des constats facilitant ensuite les enseignements, la détermination de plan d'action, ...

Exemple

Compétences	Maîtrise actuelle	Potentiel de développement	Maîtrise potentielle
Maîtrise de soi	Elevée	Passable	Elevée
Conscience de soi	Elevée	Faible	Acceptable
Flexibilité	Elevée	Passable	Elevée
Agilité intellectuelle	Acceptable	Passable	Acceptable
Sens du résultat	Faible	Passable	Acceptable
Courage	Acceptable	Faible	Acceptable
Endurance	Elevée	Passable	Elevée
Autonomie	Passable	Passable	Acceptable
Passion au travail	Faible	Passable	Acceptable

RÉSULTAT DE LA MAÎTRISE DES COMPÉTENCES MESURÉES

Élevé : vous estimez que vous manifestez systématiquement et avec une très grande facilité les comportements associés à la compétence. Cela a probablement un impact positif majeur sur votre performance professionnelle si cette compétence est mise en œuvre dans l'exécution de vos tâches.		
maîtrise actuelle %	Compétences	Descriptifs du niveau de maîtrise
98%	Faire preuve de maîtrise de soi	Vous ressentez rarement les effets du stress. Votre excellente maîtrise de vous-même vous permet de demeurer efficace et objectif en tout temps. Vous avez de la facilité à prendre du recul par rapport aux situations difficiles ou stressantes, ce qui vous permet de gérer la pression. Votre image est celle d'une personne pondérée en toute circonstance.
	Faire preuve de conscience de soi	Vous faites preuve d'une modestie reconnue par les gens qui vous entourent. Vous acceptez les remarques des autres en toute humilité et sans vous en offenser. Les gens sont à l'aise pour vous formuler des commentaires. Proactif, vous recherchez constamment le feedback de votre entourage professionnel et l'utilisez pour vous améliorer.
	Flexibilité : adapter son mode de management	Vous avez une réelle facilité à ajuster rapidement votre style de management selon le type de collaborateurs que vous avez à gérer. Vous arrivez souvent à amener les plus récalcitrants à ajuster leur comportement et leur niveau de performance aux attentes qui leur sont communiquées. Vous trouvez souvent les différents arguments clés qui convaincront chaque personne de la valeur de votre position.

INSIGHT POTENTIAL : UNE NOUVELLE APPROCHE DE L'ASSESSMENT PAR EML EXECUTIVE DEVELOPMENT



PARCE QUE DÉVELOPPER LES TALENTS ET LES COMPÉTENCES EST LE MÉTIER D'EML DEPUIS PLUS DE 30 ANS

EML Executive Development est la filiale d'EMLYON Business School pour la formation et le développement des compétences des managers, cadres et dirigeants. Nous intervenons dans ce domaine depuis plus de 30 ans.

En 2009, en lançant la marque EML Executive Development, nous avons voulu afficher notre volonté de répondre encore plus finement et de manière encore plus efficace à vos enjeux.

Ainsi, aujourd'hui, nous vous proposons une gamme complète de solutions et prestations dans le domaine de l'assessment.

Ces solutions et prestations sont intégrées à nos démarches de formation, que ce soit pour des programmes inter-entreprises, diplômants ou certifiants, ou pour des programmes sur mesure. Elles ont également été conçues pour répondre à des besoins spécifiques d'assessment, sans lien avec un programme de formation : GPEC, bilan professionnel, Assessment & Development Center.

Pour développer la gamme de solutions EML ASSESSMENT, nous avons conclu **une alliance stratégique avec la société canadienne Dolmen Capital Humain**. Ce partenariat a permis la mise au point d'une démarche, de méthodes et outils originaux et exclusifs.



Implantée à Montréal, Dolmen est une référence au niveau international, spécialiste du développement du capital humain. **Dolmen** regroupe 70 experts consultants, qui tous interviennent auprès de grands groupes et d'entreprises majeures.

Dolmen est unanimement reconnu pour la qualité de ses outils et de ses méthodes, pour leur pragmatisme et pour leur opérationnalité.

LES MODALITÉS PRATIQUES ET TECHNIQUES DE MISE EN OEUVRE



■ **Insight Potential** peut être réalisé, en fonction des contextes et besoins :

- En mode auto-administré :

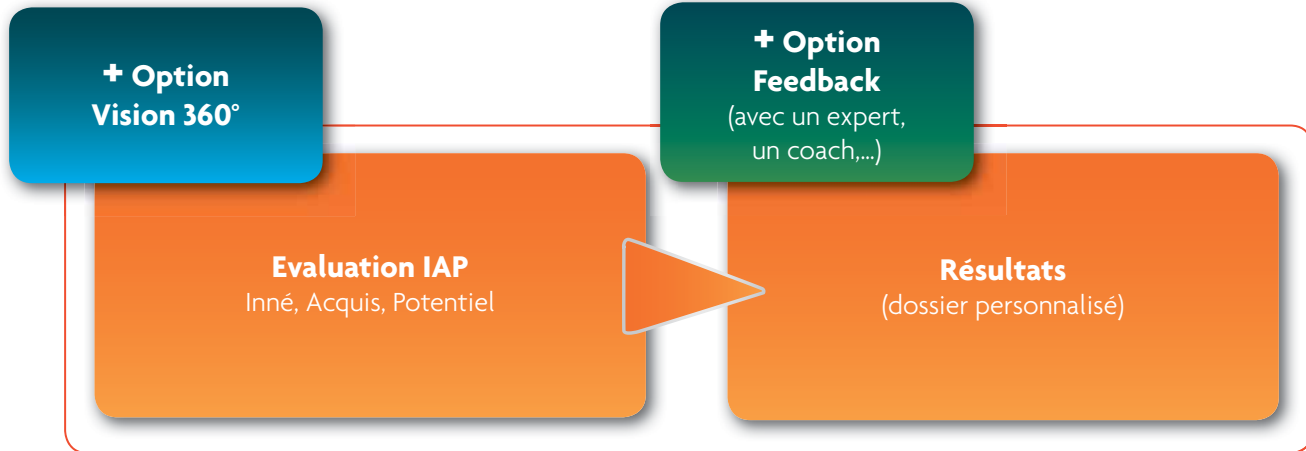
la personne faisant l'objet de l'assessment répond aux questions posées (1 h30 environ). Un dossier personnalisé et détaillé lui est envoyé après traitement.

- En mode auto-administré complété d'une vision 360° (option) :

des personnes de l'entourage (supérieur hiérarchique, collaborateurs, subordonnés) répondent à des questions (1 heure environ).

- Accompagné d'un feedback avec un expert (option) :

après communication du rapport détaillé des tests, cet entretien permet d'échanger, de conseiller, de répondre aux questions, ... en d'autres termes d'apporter le maximum de valeur opérationnelle à la démarche d'assessment engagée.

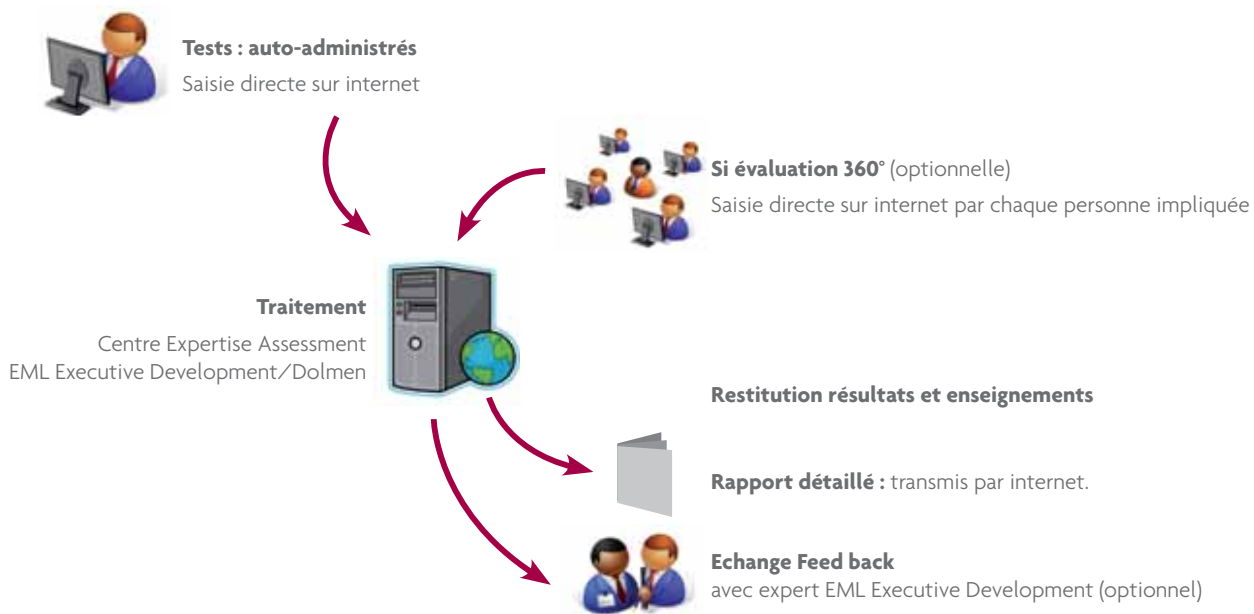


■ **La démarche peut être paramétrée en fonction du contexte propre de votre entreprise :**

- Seules certaines compétences du référentiel peuvent être retenues,
- le référentiel de compétences peut être mis en correspondance avec votre propre référentiel,
- de même, les résultats peuvent faire l'objet de liens et ainsi être intégrés au système d'information RH de l'entreprise.

■ **Une démarche facile à mettre en œuvre : full access Internet.**

Un login permet d'avoir accès au questionnaire et de le compléter.





www.eml-executive.com

VOS QUESTIONS :

Contact : assessment@eml-executive.com

EML EXECUTIVE DEVELOPMENT

FRANCE

23, avenue Guy de Collongue
F-69134 Ecully CEDEX
FRANCE

43, bd Malesherbes
F-75008 Paris

SUISSE

53 av. Blanc
CH-1202 Genève

CHINE

Shanghai Global Education Centre,
2F East China Normal University
N°3663, North Zhongshan Rd
Shanghai 200062

EML Executive Development est la filiale formation continue d'EMLYON Business School pour l'assessment, le training et le coaching des managers et dirigeants



EMLYON Business School a reçu la triple accréditation AACSB, EQUIS et AMBA