



QUATRE CONSEILS POUR
IMPLIQUER
LES LEADERS
LORS DES ASSESSMENT
CENTERS



Lors de l'évaluation des candidats expérimentés, il est essentiel que votre approche leur permette d'être ouvert·e à leurs difficultés et points d'attention. Vous devez également donner l'occasion aux leaders de montrer ce qu'ils savent faire et veiller à ce que les participants se sentent à l'aise pour recevoir des suggestions de développement et d'évolution.

Nous partageons ici quelques conseils d'experts pour faire de votre démarche d'évaluation du leadership une réussite.

Peut-être direz-vous : **"Tous les Assessment Centers se valent ; les évaluateurs doivent s'assurer qu'ils s'adressent à des candidats de tous niveaux"**.

Et vous avez tout à fait raison. Cependant, il y a certains aspects clés à prendre en compte lorsque l'on travaille avec des personnes occupant des postes plus senior.

Ces personnes ont probablement déjà participé à un grand nombre d'évaluations au cours de leur carrière. Elles ont souvent des agendas très chargés et ont besoin de savoir que le process est une bonne utilisation de leur temps. En outre, elles ont tendance à être très expérimentées et ont donc besoin d'évaluations et d'évaluateurs qui correspondent à leur niveau d'expertise et qui peuvent les remettre en question de manière appropriée.

L'engagement doit donc commencer dès le début, avant même l'Assessment Center. Voici quelques conseils pour y parvenir.



A close-up portrait of a man with dark hair and glasses, looking slightly to the side. The image is partially obscured by the large number '1' and the text of the first section.

1

APPRENEZ À CONNAÎTRE VOS CANDIDATS

Assurez-vous d'approfondir les objectifs de l'évaluation, de comprendre les participants, leur parcours professionnel, leur secteur d'activité et ce qui les motive. Vous pouvez apprendre beaucoup des informations que vous recueillez avant l'évaluation. Attendez-vous à ce que chaque personne s'engage différemment dans le process. N'hésitez pas à utiliser les informations à votre disposition pour adapter votre approche en explorant le style de leadership du participant.

2

FAIRE BONNE IMPRESSION

La première impression est primordiale. Rapidement après avoir rencontré un évaluateur, les participants peuvent se faire une idée à son sujet, qu'il s'agisse de son statut, son intelligence ou sa conscience professionnelle. Cela s'avère particulièrement vrai pour les leaders expérimentés, qui ont le sentiment d'avoir beaucoup accompli et d'avoir déjà fait leurs preuves par l'expérience.

Si un certain niveau de confiance n'est pas établi dès le départ, l'exercice risque de tourner court rapidement. Il est donc essentiel de faire preuve de sincérité lors de la première rencontre avec le participant. Cela permet de créer du lien dès le début. Établissez un terrain d'entente mutuel, ce qui vous permettra de construire la relation au fur et à mesure de l'évaluation.

3

CRÉER DU LIEN

L'établissement d'une connexion avec les participants est le point central d'un Assessment Center de qualité. Les évaluateurs doivent mettre en place un niveau de compréhension mutuelle en partageant leur vision du monde tout en restant ouverts à l'exploration du point de vue du participant. Rechercher des occasions de créer un lien, en étant attentif ce que dit le participant, tant dans sa communication verbale que non-verbale. Les petits détails sont importants et il faut y prêter attention. Que nous soyons d'accord ou non avec les opinions d'une personne, nous devons l'écouter avec un esprit ouvert et entendre ce qu'elle a à dire. Il en résultera un plus grand niveau d'engagement.

4

FAIRE PREUVE D'EMPATHIE

L'empathie se développe par une écoute active de l'autre, en « entendant » ce qu'ils ont à dire et en essayant de voir les choses de leur point de vue. Apprendre à connaître les participants est un moyen facile de leur montrer que nous nous intéressons à eux et que nous avons à cœur d'en savoir plus. En agissant ainsi, nous aurons un impact positif sur les attitudes et les motivations des participants pendant leurs évaluations. L'ouverture aux émotions ressenties par les leaders, la compassion pour les défis auxquels ils doivent faire face, et la prudence lorsqu'il s'agit d'aborder des questions sensibles sont autant de compétences non techniques essentielles que les évaluateurs doivent déployer pour obtenir l'adhésion des participants.

Cependant, démontrer de l'empathie n'est pas une forme de capitulation. Écouter et comprendre l'autre ne signifie pas qu'il faille changer l'objectif de l'évaluation parce qu'un participant réagit négativement à quelque chose, par exemple.

Tout en faisant preuve d'empathie, les évaluateurs doivent à tout moment préserver l'intégrité de l'évaluation.





//

L'engagement augmente significativement lorsqu'il est considéré comme une priorité et est envisagé avec un but et une intention. Avec la bonne préparation et le bon niveau d'engagement, vous serez surpris par les informations complémentaires que vous pourrez recueillir auprès des participants expérimentés, ainsi que par la valeur ajoutée qu'ils retireront de l'expérience.

//

