

# Les étapes de mise en place d'un assessment center

## 1/ Phase de construction

- étudier les enjeux et objectifs de l'entreprise ;
- identifier, avec la hiérarchie, à partir du référentiel de compétences, les pratiques, savoirs et aptitudes requises pour le poste ;
- construire les outils et exercices personnalisés, collectifs et individuels, à partir de la cible précédemment définie ;
- former les opérationnels ou l'équipe des « consultants » dédiés à l'ensemble de la démarche.

## 1bis/ Phase propre à l'assessment center dédié à une opération de recrutement

- recherche des candidats ;
- annonces presse et internet ;
- sélection sur CV, convocation et information des candidats sélectionnés.

## 2/ Phase de réalisation, commune aux assessments centers de recrutement et d'évaluation, individuels ou collectifs:

- convoquer sur une journée le ou les candidats (recrutement) ou collaborateurs d'entreprise (évaluation) concernés, les consultants et/ou les intervenants de l'entreprise ;
- présenter la société (si recrutement) et/ou les postes à pourvoir
- réaliser les exercices ;
- conduire les entretiens ;
- faire passer les tests.

## 3/ Phases d'évaluation et de débriefing

- décision prise en fin de journée.

## 4/ Restitution personnalisée aux candidats ou aux collaborateurs de l'entreprise ayant participé à la journée d'assessment center.

## Les garanties de fiabilité d'un assessment center

- conception, construction et mise en œuvre d'un outil propre à l'entreprise et à la problématique à résoudre ;
- multiplicité et diversité des approches (exercices collectifs et face à face, situations professionnelles les plus proches de la réalité, outils de mesure objective des qualités requises) ;
- multiplicité et diversité des observateurs, consultants et collaborateurs de l'entreprise dans le déroulement de l'évaluation ;
- adéquation immédiate aux besoins de l'entreprise par comparaison entre les comportements observés et les comportements attendus.