

Plan de vol pour vos potentiels



Identifiez et
Préparez vos
Futurs
Managers

Mieux vaut qu'ils émergent chez vous !

Vous arrive-il de vous poser la question de savoir combien de temps pourrez-vous garder votre si talentueux collaborateur ?

Mais vers quelle fonction pourrait-il évoluer ? Les qualités qu'il démontre au quotidien lui permettraient-elles de gérer une équipe ou un service ?

Comment en être persuadé sans l'avoir testé ? Comment aussi ne pas le décourager si d'aventure il venait à échouer à un asséssement ? Comment ne pas générer d'espairs mal placés ? Vous n'avez pas forcément envie de le perdre même s'il s'avérait qu'il n'est pas vraiment prêt à une fonction de management.

OneManagement a conçu une démarche visant à concilier ces différents enjeux. Nous avons voulu créer un processus où les **talents** sont **valorisés** tout en étant orientés vers les fonctions qui conviennent à leurs compétences

Mélange subtil de **confrontation** à la réalité objective et de **bienveillance** pour ces potentiels qui ont déjà fait la preuve de leur investissement, notre démarche donne la chance aux managers potentiels de se découvrir sans leur faire perdre confiance s'ils n'émergent pas au bout du processus.

Les conditions d'un processus objectif et valorisant

Une hiérarchie connaissant précisément ses attentes et maîtresse du processus

Des candidats conscients des enjeux et acteurs de leur propre processus

Un service des ressources humaines au cœur des étapes clés et partie prenante dans les feed-back transmis aux candidats

Des consultants concernés par l'avenir des candidats et résolument engagés dans le développement de leur potentiel.

Un processus rigoureux et dynamique

1^{ère} étape : Définir les critères de sélection et choisir les candidats

Le management définit les critères de sélection des candidats qui participeront au « plan de vol » et choisit en conséquence les personnes qui suivront le processus.

2^{ème} étape : Explorer la motivation des candidats

Outre l'entretien préalable avec le responsable hiérarchique direct, les ressources humaines procèdent à une analyse des motivations des candidats à occuper une fonction de management.

La présélection peut être revue après cette étape.

3^{ème} étape : Préparer les candidats en identifiant leurs qualités et leurs compétences clé

Cette étape, prise en charge par les consultants extérieurs, est objectivée grâce au Herrmann Brain Dominance Instrument.

Les consultants procèdent à une analyse circonstanciée des modes de fonctionnement préférentiels des personnes et de leur adéquation à la fonction de management.

Un premier feed-back est donné aux candidats avec des points d'attention particuliers pour le reste du processus

4^{ème} étape : Mettre en commun les observations DRH/consultants externes

Etablissement d'un pré-rapport sur base des deux étapes précédentes. Le **partenariat** entre la DRH et les consultants est constant.

5^{ème} étape Temps fort pour les candidats : les « potentials days »

Deux jours, deux nuits pour expérimenter, démontrer, faire sortir son potentiel !

- ❑ Performance individuelle
- ❑ Capacité d'intégration en équipe
- ❑ Vision de la fonction de management

Une série d'activités, réalisées à un rythme soutenu grâce à un séquençage serré, permet aux candidats d'explorer toute l'étendue de leur potentiel.

Animés conjointement par les consultants extérieurs et les ressources humaines, les **potentials days** permettent à chaque candidat de recevoir un feedback personnalisé et une aide à la carte dans la réalisation des missions qui lui sont confiées.

Les « **potentials days** » constituent une expérience que les candidats ne peuvent pas oublier même s'ils n'évoluent pas vers une fonction de management.

6^{ème} étape : *Elaborer des plans de développement personnalisés*

La DRH et les consultants extérieurs élaborent des plans de développement pour chaque personne en accord avec le management. Le processus garde sa valeur ajoutée quelle que soit la décision finale.

- *Une valorisation de vos potentiels*
 - *Une fidélisation des meilleurs*
- *Une réelle visibilité de votre politique RH au sein de l'entreprise*



Welcome on
board,
manager !



Initier aux
Bonnes
Pratiques au
Démarrage

**Optimalisez la
démarche
grâce au
programme**

**Welcome on
board,
manager !**

OneManagement est agréé
Chèques formation
de la Région Wallonne



OneManagement

est fier de son label **Q*For** garant de la
totale satisfaction des participants grâce à
la qualité de ses formations.



Centre de formation et de séminaires

Rue de Tourinnes, 36

1320 Hamme-Mille

tél : 010/86.22.16

www.onemanagement