



Positionnement managérial

PRESENTATION DU CEPFI

- Le CEPFI (Centre d'Évaluation des Potentiels à se Former dans l'Industrie) est un centre d'évaluation et de conseil en ressources humaines.
- Nos prestations visent à rapprocher les besoins des entreprises et les compétences des salariés. Les actions de conseil en recrutement et en mobilité interne constituent avec les évaluations préformatives nos principaux domaines d'intervention.
- Agréé par le FONGECIF Midi-Pyrénées, nous réalisons également des bilans de compétences pour vos salariés ; bilans qui peuvent également être faits au titre du DIF.
- Notre centre appartient à un réseau national de 40 CEPFI regroupés au sein de l'UIMM (Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie), qui garantit la qualité de nos prestations par le biais de certifications.

INTERVENANTS

- Notre équipe est constituée de consultants, qui disposent du titre de psychologue du travail et d'une expérience de terrain en matière de recrutement et d'évaluation des personnels d'entreprise.

ENGAGEMENTS DU CEPFI

Définition d'une prestation adaptée à vos besoins

- Nous procéderons à une analyse détaillée de vos besoins. Nous pouvons élaborer avec vous des outils spécifiques d'évaluation (cas de figure ou situations professionnelles fictives...).

Transparence

- Nous vous tiendrons informés de toutes les étapes de la mission. Nous préciserons aux candidats avant le démarrage de la prestation les conditions et modalités de mise en œuvre de la prestation et de restitution des résultats (méthode, choix des outils...).

Obligation de moyens

- Nous mettrons en œuvre les moyens humains et techniques garants de validité et de fiabilité.

Confidentialité

- Nous ne communiquerons pas d'information de nature personnelle ou confidentielle en dehors du cadre de la prestation.



DESCRIPTION DE LA PRESTATION

- Le CEPFI propose, via une mise en situation réelle, d'évaluer les compétences managériales des salariés.
- Ce positionnement permettra de situer le salarié dans son potentiel à évoluer vers ce type de fonction en ce qui concerne notamment :
 - la capacité de raisonnement
 - l'ascendance
 - la capacité de prise de décision
 - la capacité de communication
 - l'affirmation de soi
 - la motivation / implication face à la prise de responsabilité.
- La restitution permettra de mesurer l'adéquation de chaque candidat par rapport à cette fonction, en termes de points forts et axes de développement.

METHODOLOGIE D'ÉVALUATION

Objectifs

- Situer la capacité à évoluer vers une fonction d'encadrement.
- Identifier le potentiel managérial (la capacité à manager une équipe, de prise de décision...).
- Identifier les points forts et les points faibles du candidat.
- Pronostiquer sa capacité à intégrer la fonction envisagée.

Moyens

- Appréhender son parcours, ses motivations, ses centres d'intérêts, ses valeurs professionnelles.
- Analyser ses réactions face à des mises en situation reproduisant le quotidien d'un manager.



Outils

- Entretien avec un consultant :
 - Cohérence du parcours
 - Eléments de personnalité
 - Motivation et centres d'intérêts
 - Valeurs professionnelles
- Mises en situation (différents cas sont proposés sous forme de Corbeilles de courriers) :
 - Organisation
 - Prise de décision
 - Analyse de problèmes
 - Capacité à proposer, innover
 - Délégation
 - Capacité à communiquer, convaincre, transmettre un message
- Test de personnalité:
 - NEO-PI
 - PERFORMANSE.

Synthèse

Dimensions

- Animation d'équipe
- Communication
- Coopération
- Travail en groupe
- Ecoute
- Capacité d'organisation (priorisation...)

- Positionnement managérial
- Capacités d'encadrement
- Gestion des hommes
- Sociabilité
- Ascendance / Prise de décisions
- Délégation
- Confiance en soi
- Persuasion
- Initiative

- Capacité à analyser une situation, un problème
- Capacité à prendre du recul
- Adaptabilité (aux situations, aux personnes, aux changements)

Moyens

- Entretien
- Test de personnalité

- Entretien
- Mises en situation

- Test de personnalité
- Entretien
- Mise en situation d'approche des conflits



MODALITES DE RESTITUTION

- Après analyse des différents éléments recueillis, un document de synthèse est transmis en deux exemplaires à l'employeur (un étant à remettre personnellement par vos soins à l'intéressé), précisant l'adéquation du candidat à la fonction, en termes de points forts et axes de progrès, ainsi que d'éventuelles recommandations formation.
- Ces éléments de restitution pourront être, à votre demande, accompagnés d'un commentaire de la part du consultant.

Déontologie

- Le Centre d'Évaluation « CEPFI Midi-Pyrénées » s'engage à respecter les règles déontologiques attachées à sa profession.
- Chaque consultant intervenant dans cette évaluation est un professionnel dont l'expérience et la compétence, garantissent la pertinence et l'objectivité de cette évaluation.
- Le Centre d'Évaluation fournira à l'Entreprise, les seuls éléments entrant dans l'objectif de l'action, et s'attachera à lui fournir toutes les informations utiles au retour de l'évaluation, pour chaque candidat.

MODALITES PRATIQUES

Déroulement

- Prévoir 4 à 6 heures d'entretiens, de mises en situation, d'exercices.
- Synthèse à l'Entreprise : à déterminer.

Lieu

- Dans nos locaux ou au sein de l'entreprise.

Coût

- 550 € H.T. par personne
- Comprend l'évaluation proprement dite, l'analyse des résultats, la synthèse écrite et la restitution orale à l'Entreprise).