

Evaluer les talents managériaux

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

Domaine(s) d'activité professionnel dans lequel(s) est utilisé la certification :

- Transverse :
- **Certification concernant l'activité d'évaluation, commune à plusieurs fonctions, tous secteurs d'activités confondus : Managers d'équipes ; Dirigeants d'entreprise ; Responsables Ressources Humaines ; Professionnels du recrutement ; Formateurs ; Conseils en management ; Coachs et consultants en entreprise et organisations ; Conseils en emploi et insertion socioprofessionnelle**

Les fonctions de direction, d'encadrement et d'animation d'équipes, ainsi que l'ensemble des professionnels qui les accompagnent au quotidien, traversent une période de transformations profondes. La complexification croissante de l'environnement professionnel se cumule avec la rationalisation des ressources, qu'elles soient humaines, financières ou techniques.

A partir de ce constat, différentes études économiques mettent en évidence le lien essentiel entre compétences et performances, mais surtout, démontrent que le management orienté vers la coopération est le principal déterminant de la pérennité de l'entreprise, loin devant tous les autres facteurs cumulés. L'étude publiée par les organisateurs du forum économique mondial de Davos, « the future of jobs », fait état du palmarès suivant en ce qui concerne les compétences-ressources de l'encadrement : **résolution de problèmes complexes, esprit critique, créativité, management, capacité à travailler en équipe, intelligence émotionnelle, négociation et gestion des talents**. Une étude sur la gestion des talents dans les entreprises françaises souligne d'ailleurs la prise de conscience, au sein des organisations les plus performantes, de l'absolue nécessité d'allouer au mieux leurs ressources humaines en fonction des évolutions des marchés et des métiers et d'élargir leur vision. En effet, la notion de talents reste restrictive aujourd'hui en France, car trop liée à la notion de haut potentiel par rapport, notamment, aux pays Anglo-Saxons. La position des enseignants-chercheurs est, elle aussi, sans ambiguïté : « *Le manager devra faire en sorte que le collectif fonctionne bien, il ne sera plus dans une position de juge ou de donneur d'ordre* », prédit Olivier Charbonnier. Face à ces mutations rapides et profondes, Klaus Schwab appelle à agir « *pour gérer cette transition à moyen terme et créer une main-d'œuvre avec des compétences pour l'avenir* ».

Identification

Identifiant : **2755**

Version du : **24/05/2017**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

- [Dossier APEC "Evaluer les compétences internes" - L'évaluation des managers, un exercice délicat](#)
- [La gestion des talents dans les entreprises françaises - Enquête ANDRH](#)
- [Etude "The future of jobs" - Forum Davos](#)

Non formalisé :

- [Evaluation des talents : l'exemple Québécois](#)
- [Evaluation des talents : pourquoi il est temps d'aller au-delà du CV - Manpower Group](#)
- [Comment évaluer les talents sans les mesurer - Lettre du cadre](#)
- [Comment définir et évaluer les fameux talents ? Dossier Business Les Echos](#)
- [Evaluation des talents : de la théorie à la pratique - Exclusive RH](#)

L'ensemble des professionnels s'entend donc à reconnaître que les compétences managériales prioritaires ne font plus seulement appel à la seule dimension technique, mais de plus en plus à ces « soft skills », typiquement humaines. Il est par conséquent essentiel, pour maintenir la compétitivité économique, de se doter d'un spectre d'actions connexes pour déployer les talents au sein des organisations de travail.

Cependant, favoriser le déploiement des talents passe nécessairement par une étape préalable : le repérage et l'évaluation de ces talents. Les compétences spécifiques à l'activité d'évaluation constituent des compétences transversales concernant un nombre conséquent de fonctions : recruteurs, DRH, managers, dirigeants, formateurs, coachs, consultants en organisation, conseils en management et en emploi. La certification « Evaluer les talents managériaux » est destinée à combler une carence dans l'offre de formation actuelle. Les compétences visées par cette certification constituent à la fois une réelle valeur et un enjeu fort sur le marché du travail français.

L'utilité sociale et économique de la certification d'une part et du développement des compétences qu'elle engage d'autre part, est attestée par différents acteurs économiques.

Code(s) NAF : 94.12Z , 85.59A , 78.30Z , 70.22Z
Code(s) NSF : 410 , 310 , 315
Code(s) ROME : K1801 , K1103 , M1502 , M1402 , M1503
Formacode : 33054

Date de création de la certification : 13/04/2011

Mots clés : INSERTION PROFESSIONNELLE ,
Ressources Humaines - recrutement - GPEC - management - évaluation - développement RH
, compétences , Evaluation

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

Le parcours certifiant « Evaluer les talents managériaux » est dédié à l'ensemble des professionnels (fonctions d'encadrement, RH, recruteurs, formateurs, coachs, consultants, conseils en management et en positionnement professionnel) qui ont à réaliser une évaluation objective des talents managériaux des personnes qu'elles accompagnent ou encadrent, des talents des membres d'une équipe.

L'évaluation des talents repose sur l'inventaire des talents « Talents&Leadership-TLP » et vise à promouvoir le développement des compétences des managers et de leurs équipes, à améliorer la complémentarité et la capacité de coopération des collectifs de travail en vue d'accroître les performances et la compétitivité des entreprises françaises.

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

- Les certifications du RNCP attestent de la maîtrise d'un ensemble de compétences professionnelles nécessaire à l'exercice d'un métier précis, dans des contextes assez larges. Par rapport à cette offre métier très ciblée, la certification « Evaluer les talents managériaux » s'adresse à un public plus large et à des univers métiers différents, ayant néanmoins pour point commun la nécessité de maîtriser le domaine de compétences lié à l'évaluation, indispensable à l'exercice d'une partie de leur métier, d'activité ou de fonction. Proposant une méthodologie et des outils opérationnels destinés à conduire une évaluation objective, la certification « Evaluer les talents managériaux » s'inscrit donc en complémentarité des certifications professionnelles ou CQP enregistrés au RNCP.

Descriptif général des compétences constituant la certification

Evaluer les talents, les compétences relationnelles et managériales, les points forts et les axes d'amélioration (dimension individuelle)

- Organise le recueil des données liées aux différents talents à évaluer
- Traite et analyse le retour d'informations sur les champs de compétences concernés
- Restitue les données selon des modalités structurées
- Prescrit et engage des actions concrètes destinées à promouvoir les potentialités repérées

Evaluer l'adéquation entre talents managériaux et fonction(s)

- Analyse la performance dans la fonction sur la base des préférences personnelles et des priorités du poste
- Prescrit et met en œuvre des actions d'ajustement et de développement professionnel (réorientation, formation, accompagnement...)

Evaluer de façon multi perspective les talents managériaux d'une personne

- Organise le recueil des données liées aux différents talents à évaluer
- Met en œuvre une démarche d'évaluation multi perspective
- Traite et analyse le retour d'informations sur les champs de compétences concernés
- Restitue les données selon des modalités structurées
- Prescrit et engage des actions concrètes destinées à promouvoir les potentialités repérées

Evaluer la complémentarité d'une équipe (dimension collective)

- Organise le recueil des données
- Traite et analyse la cartographie de l'équipe en fonction des principales caractéristiques des talents et du cadre de travail
- Restitue les données selon des modalités structurées
- Prescrit et met en œuvre des actions concrètes destinées à promouvoir la coopération d'équipe

Modalités générales

La conception du parcours combine différents leviers d'apprentissage visant à mettre l'apprenant en situation et à pratiquer l'évaluation de profils :

Apports théoriques et méthodologiques

Inventaire des talents personnels et collectifs (TLP) : travail sur les talents individuels et la configuration collective du groupe de formation

Etudes de cas.

Public visé par la certification

- Managers d'équipes
- Dirigeants d'entreprise
- Responsables RH
- Professionnels du recrutement
- Formateurs et conseils en management
- Coachs et consultants en entreprise et organisations
- Conseils en emploi et insertion professionnelle

Durée du parcours, hors dispositif d'évaluation/Certification :

- Formation-action en présentiel.....14 h

Durée du dispositif d'évaluation/certification :

- Certification..... 7 h

Durée totale du parcours.....21 h

Liens avec le développement durable

Aucun

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

A travers une approche innovante dédiée à l'évaluation des talents managériaux et au développement des individus et des entreprises, la certification « Evaluer les talents managériaux » valide les compétences fondamentales en matière d'évaluation pour toute fonction ayant à accompagner la progression professionnelle des individus.

Le processus de certification, de par ses contenus et ses modalités pédagogiques apporte les valeurs ajoutées suivantes :

La validation d'un ensemble de compétences reconnaissant et garantissant l'aptitude à l'évaluation et au plein déploiement des potentiels ;
La connaissance précise des compétences liées à l'exercice de l'évaluation ;
La facilitation de l'employabilité dans différents champs d'activité pour les personnes évaluées, de par une meilleure connaissance de leur profil et de leurs compétences transférables ;
La facilitation de la mobilité interne et/ou externe, tant géographique que sectorielle.

Pour l'entité utilisatrice

L'enquête ANDRH, Féfaur et Cornerstone OnDemand place la gestion des talents comme levier principal de la performance des entreprises françaises. En effet, la traditionnelle gestion prévisionnelle des emplois et des compétences a fait la preuve de ses limites dans un environnement socio-économique complexe, très évolutif et hautement concurrentiel. Pour l'ensemble des organisations de travail, la nécessité d'allouer au mieux leurs ressources humaines en fonction des évolutions des marchés et des métiers s'inscrit donc comme une priorité. La gestion des talents est un pari sur le futur et un nombre croissant d'entreprises prennent conscience de l'enjeu à identifier, attirer et fidéliser leurs meilleurs atouts. Cependant, la gestion des talents reste trop élitiste et centrée sur les plus autres fonctions au sein de l'entreprise, or elle doit être étendue à l'ensemble des niveaux hiérarchiques. Engager cette évolution passe par la formation de l'ensemble des professionnels accompagnant la progression des carrières managériales, la mobilité, la détection des potentiels, le recrutement et l'insertion professionnelle.

La certification « Evaluer les talents managériaux » propose une approche aussi innovante qu'opérationnelle, destinée à répondre à ce besoin récent et clairement identifié comme un enjeu majeur de performance.

Evaluation / certification

Pré-requis

Aucun

Compétences évaluées

L'ensemble des compétences du référentiel est évalué et validé par bloc, puis de façon globale à l'occasion de la certification.

Niveaux délivrés le cas échéant (hors nomenclature des niveaux de formation de 1969)

Aucun

Centre(s) de passage/certification

- Convergence Conseil RH
<https://convergence-rh.com>

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : non

Matérialisation officielle de la certification :

Certificat de compétences numéroté, imprimé sur papier spécifique, signé par le Président du Jury.

Plus d'informations

Statistiques

40 certifiés annuellement

Autres sources d'information

convergencerh.com