

Evaluation des Talents



Discover the 15 criteria of the Tale Me More profile

Activity management

Need for support
Organisation
Decision-making

Interpersonal relationships

Emotional control
Sociability
Emotional involvement
Teamwork
Persuasion
Leadership

Intellectual register

Reflection
Analytical sense
Openness

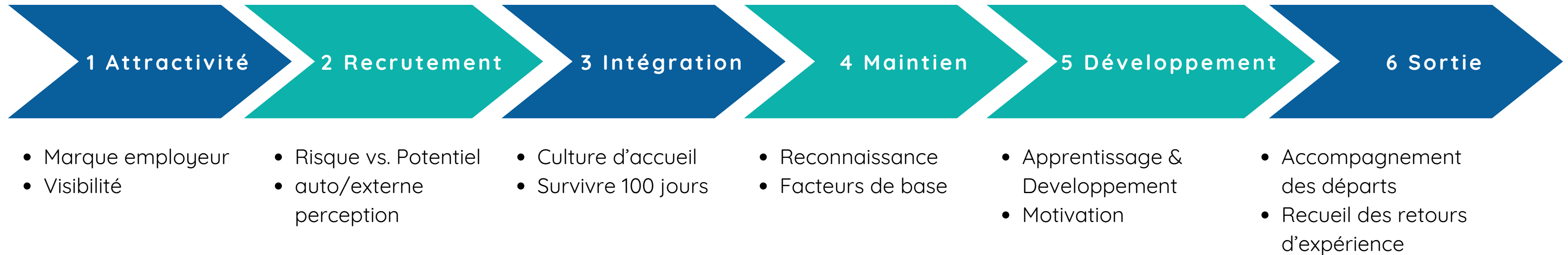
Energy management

Tenacity
Dynamism
Accomplishment

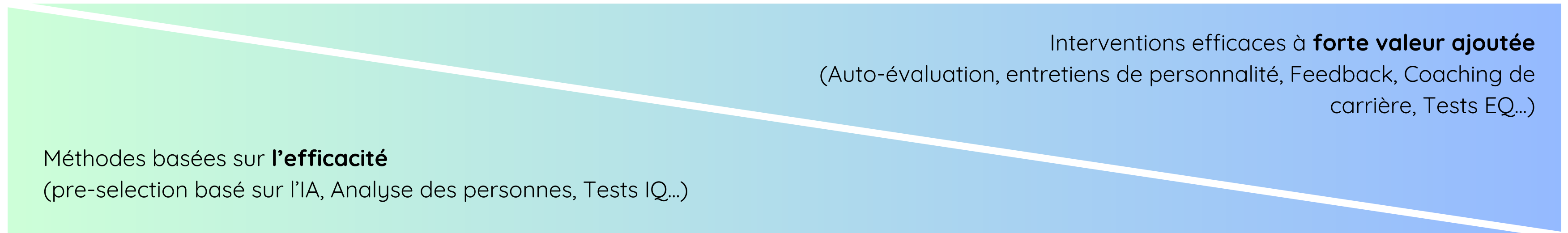
Tale Me More Report

- Written overview of behavioural profile
- User editable version by the user
- Suggested questions for further investigation
- Recommendations for areas of development

Evaluation en fonction de la vie de l'employé



MISE EN AVANT DE LA **VALEUR** DES TALENTS



Quelle est la valeur de cette evaluation - si c'est bien fait ?

- Révèle les mentalités et les moteurs de carrière
- Évalue les compétences actuelles et le potentiel futur
- Réduit les risques de recrutement et les coûts associés
- Peut renforcer le sentiment de reconnaissance des collaborateurs
- Améliore la perception de l'employeur
- Favorise la confiance et une communication ouverte
- Contribue à la fidélisation des collaborateurs



a presentation by



Solutions d'évaluation proposées par 3C



Thème	Tale Me More®	Tale Manager®	Tale Team Lead®	Tale Sales®	MSA®	Horizon®	CORE™ Energy	CORE™ Growth	Insights® Talent
Réduction des risques de recrutement	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Évaluation des équipes	✓								✓
Capacité d'adaptation au changement	✓					✓			
Évaluation du leadership		✓	✓		✓	✓			
Évaluation des expertises métiers	✓			✓					✓
Résilience et énergie	✓						✓		
Potentiel de développement			✓					✓	
Développement des compétences	✓	✓	✓	✓		✓			✓

Tale Me More®

Gestion de l'activité

Besoin de soutien
Organisation
Prise de décision

Relations Interpersonnelles

Maîtrise des émotions	Travail en équipe
Sociabilité	Persuasion
Implication émotionnelle	Leadership

Registre intellectuel

Réflexion
Sens analytique
Ouverture d'esprit

Gestion de l'énergie

Ténacité
Dynamisme
Sens de l'accomplissement

Pourquoi utiliser Tale me more ?

Recrutement

Identifiez rapidement et de manière fiable les soft skills de vos candidats.

Développement

Analyse des points forts et des axes de développement de vos collaborateurs.

Analyse d'équipe

Exploitez les résultats pour identifier les profils comportementaux des membres d'une équipe et leur adéquation.

Entretien structuré

Bénéficiez de questions suggérées à utiliser tout au long du processus d'entretien.



Publics cible

- ✓ **Managers**
- ✓ **Expert**
- ✓ **Tous niveaux de postes/tous secteurs**

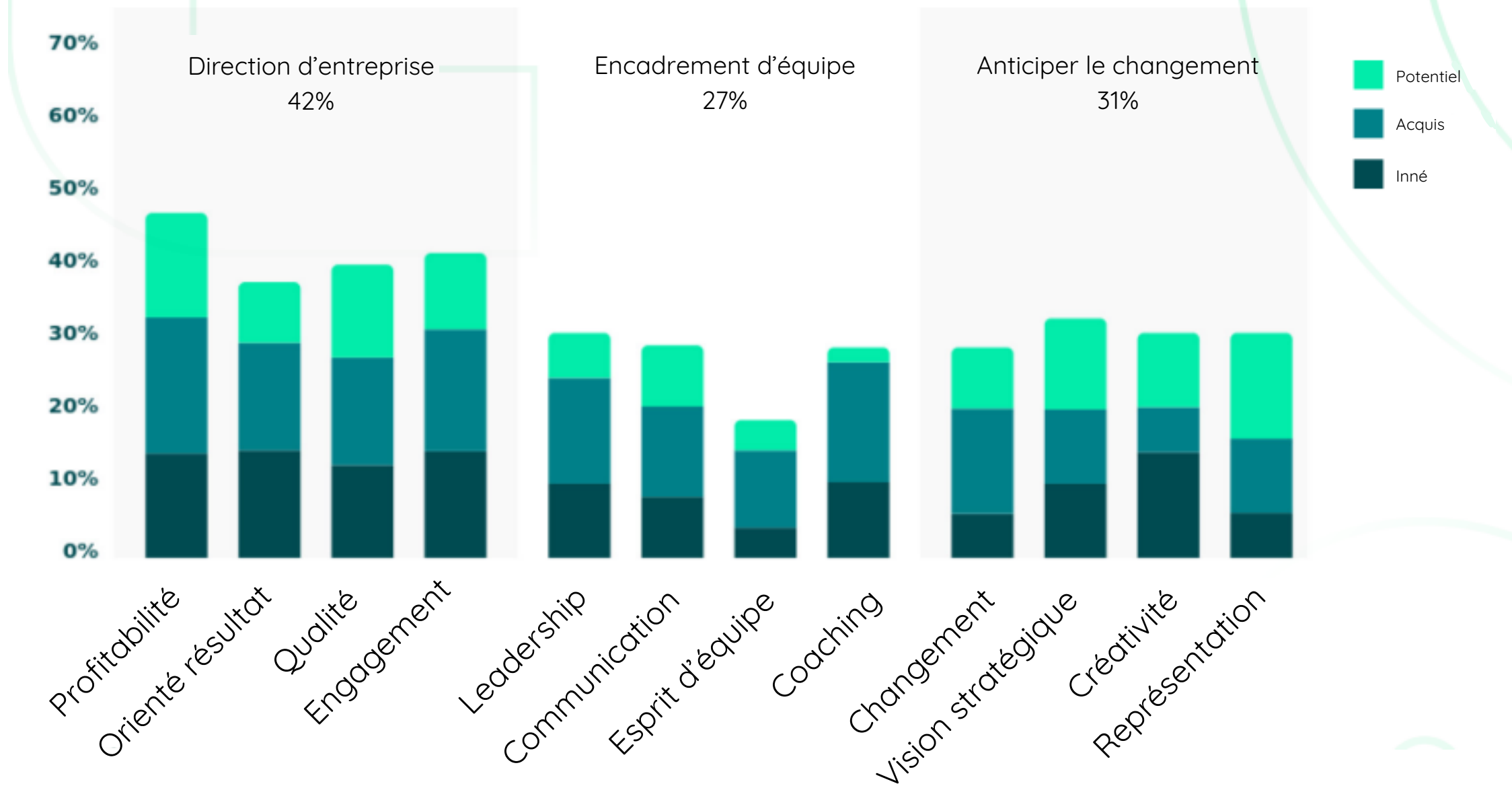


a presentation by



Tale Manager®

Les 12 critères de Tale Manager



Pourquoi utiliser Tale Manager ?

Recrutement

Analysez et validez le profil managérial de vos candidats. Identifiez leur capacité à être rapidement opérationnels ainsi que leur niveau de performance.

Analyse du potentiel

Identifiez les axes d'amélioration et les leviers de développement pour faire progresser vos candidats.

Gestion des compétences

Priorisez les actions de formation et de coaching afin de répondre aux besoins spécifiques de vos talents.



Publics cible

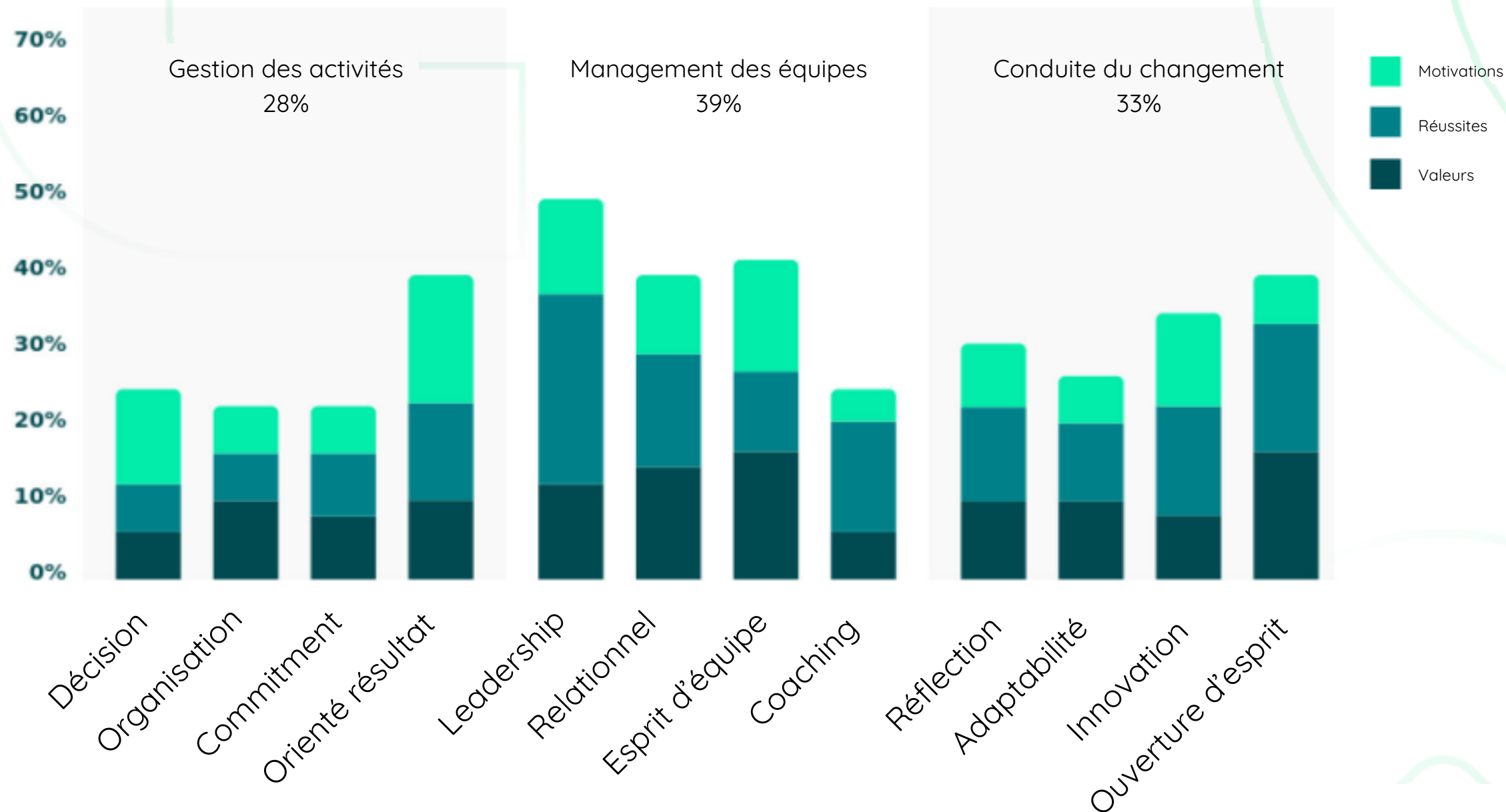
- ✓ Responsables de centre de profit
- ✓ Managers de managers
- ✓ Chefs de projet

a presentation by



Tale Team Lead®

Les 12 critères de Tale Team Lead



Pourquoi utiliser Tale Team Lead ?

Tale Team Lead permet d'identifier le potentiel de leadership d'équipe d'un talent. Cet outil d'évaluation s'adresse aux profils susceptibles d'accéder à des responsabilités managériales de premier niveau (managers de proximité). Tale Team Lead apporte une réelle valeur ajoutée aux processus de recrutement et de mobilité interne, y compris pour les primo-managers.

Recrutement

Identifiez vos futurs leaders d'équipe et préparez leur intégration.

Mobilité

Analysez le potentiel managérial afin d'envisager une évolution vers un rôle de management.

Développement des compétences

Identifiez les axes prioritaires de formation en lien avec la culture managériale de votre organisation.



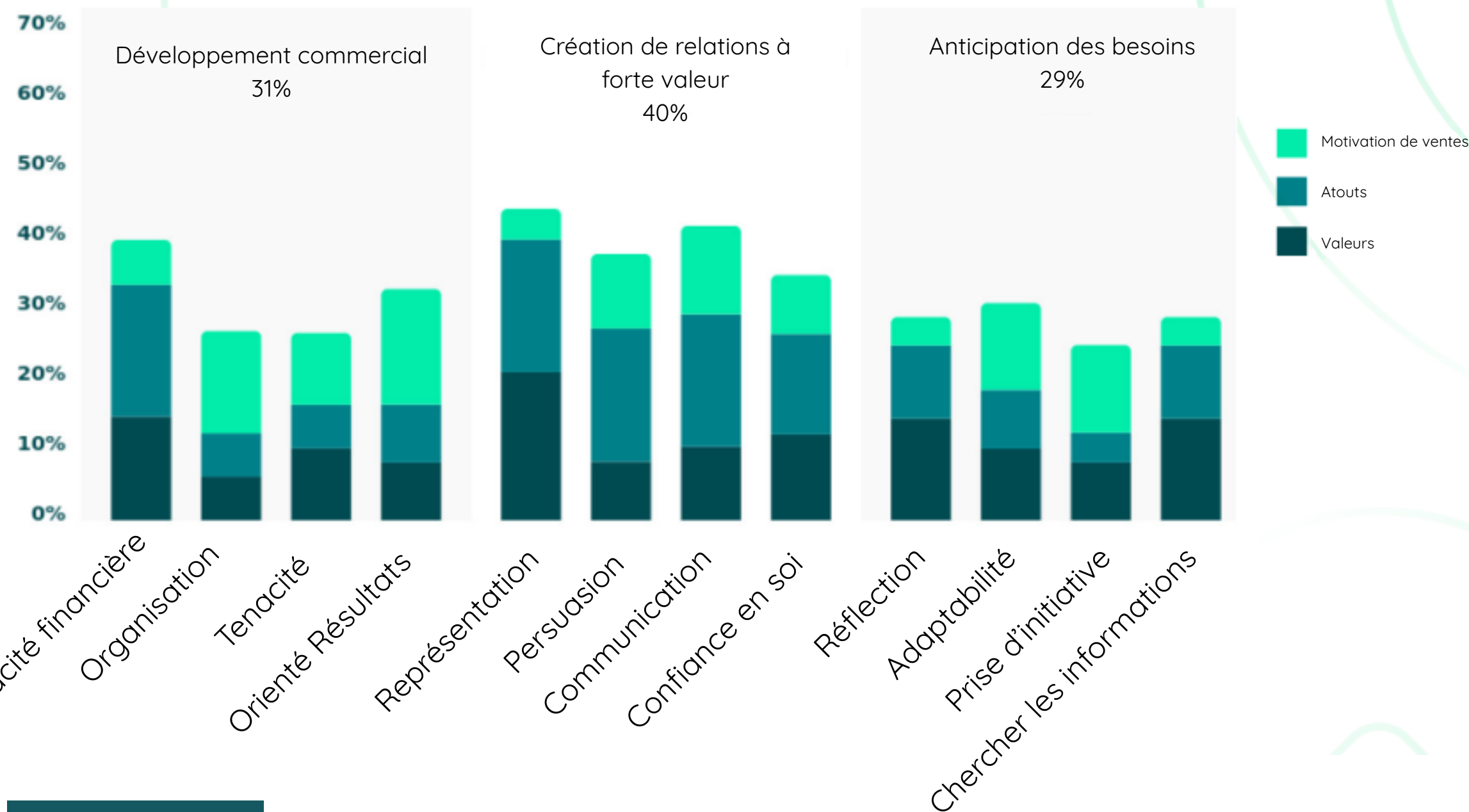
Publics cible

- ✓ Managers de proximité
- ✓ Chefs d'équipe

a presentation by



Les 12 critères du profil de Tale Sales



Pourquoi utiliser Tale Sales ?

Recrutement

- Identifiez vos futurs profils commerciaux et préparez leur intégration.
- Analysez l'efficacité commerciale selon des critères clés, de manière innovante, sur les aspects essentiels de ces fonctions.

Gestion des compétences

Identifiez les styles les plus adaptés au développement commercial de votre organisation.

Développement / Gestion des talents

Approfondissez votre compréhension de chaque critère en distinguant le potentiel (motivations), les compétences opérationnelles (acquis) et les traits innés (valeurs).

Mobilité

Évaluez le potentiel commercial de vos collaborateurs afin d'envisager leur évolution vers des fonctions en contact avec les clients.



Publics cible

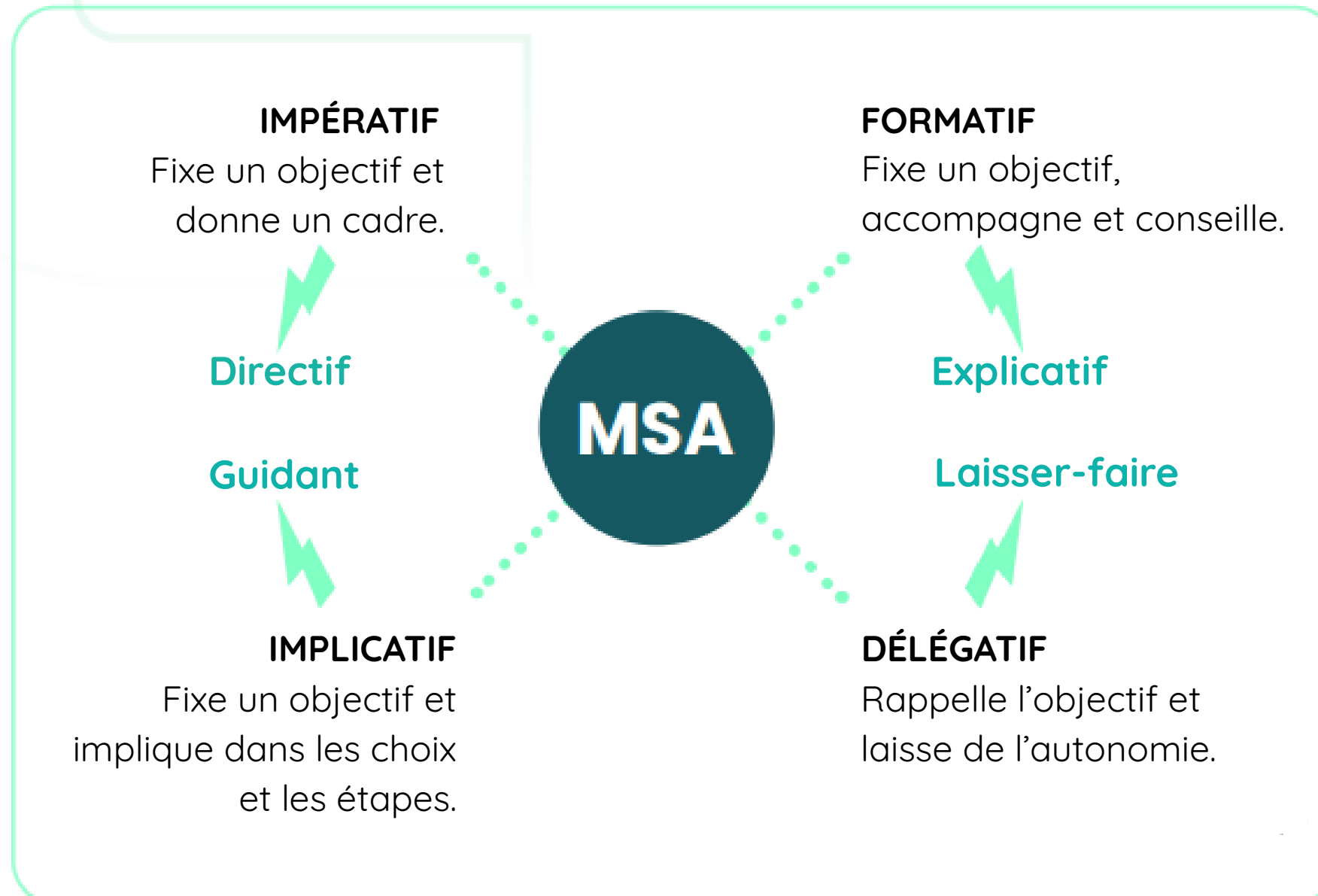
- ✓ Fonctions commerciales et assimilées
- ✓ Fonctions de gestion de la relation client

a presentation by



MSA® Management Style Analysis

Les 4 styles principaux et leurs déclinaisons



Pourquoi utiliser MSA ?

Le MSA (Management Style Analysis) est un questionnaire situationnel, de type in-basket, qui permet d'identifier le style managérial de vos managers actuels ou futurs, et d'en mesurer la flexibilité ainsi que l'efficacité.

Recrutement

Analysez le style managérial de vos candidats. Identifiez leur adéquation avec les équipes existantes afin d'améliorer l'efficacité collective.

Développement

Identifiez les points forts et les axes de développement de vos managers afin de définir un accompagnement adapté.

Analyse du management d'équipe

Appuyez-vous sur l'analyse du style managérial pour mieux comprendre les compétences interpersonnelles et exploitez le profil comportemental afin d'obtenir une vision détaillée des aptitudes de vos managers.

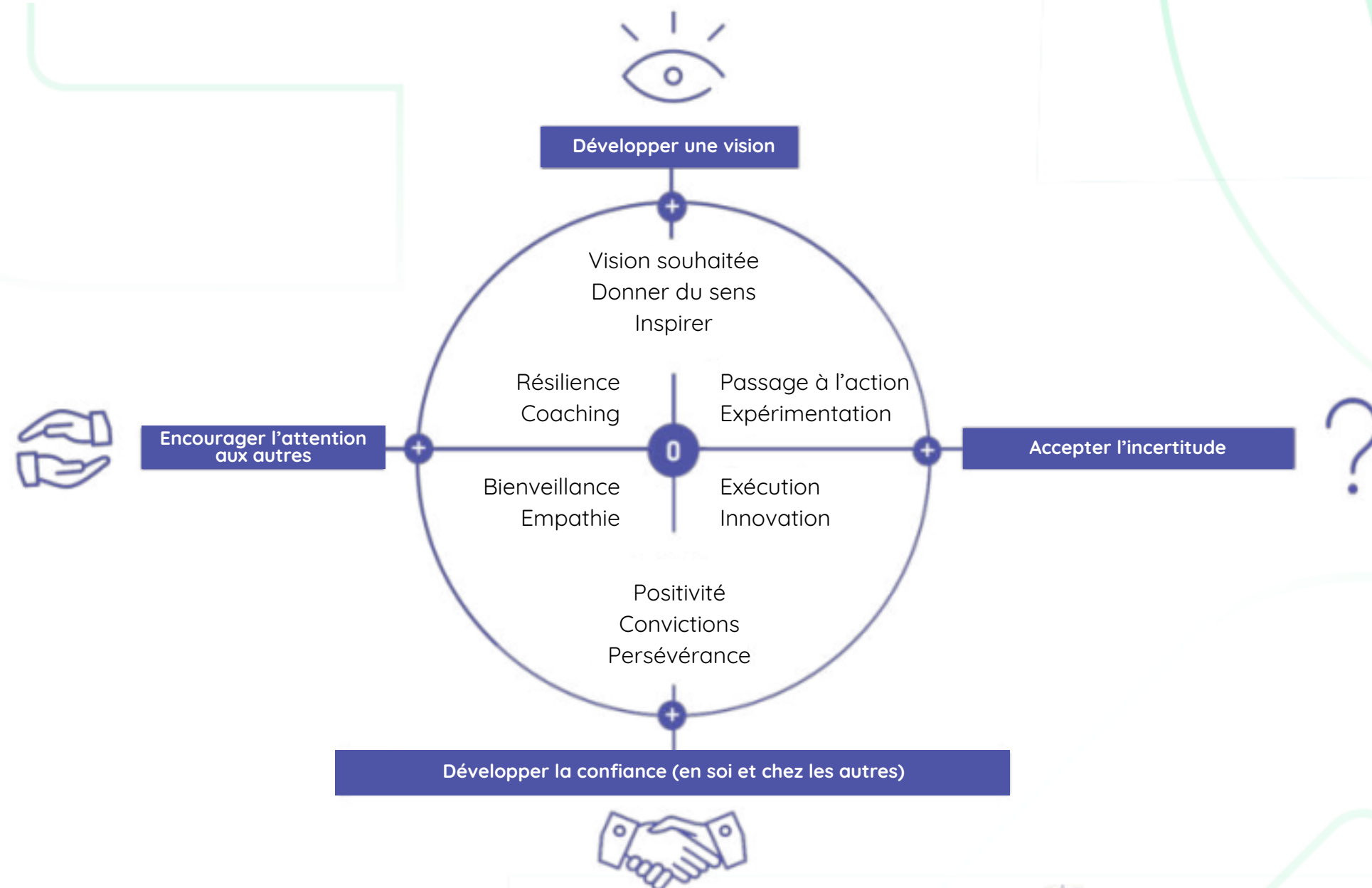


Publics cible

- ✓ **Primo-managers**
- ✓ **Managers de proximité**

a presentation by





Le saviez-vous ?

Horizon s'appuie sur des recherches qui identifient les marqueurs d'un nouveau modèle de leadership, capable de relever les défis d'aujourd'hui.

La rapidité, l'ampleur et la nature des évolutions auxquelles les organisations sont confrontées impliquent un changement de modèle managérial. D'un environnement fermé, fini et prévisible, nous passons à un univers incertain, qui limite la lisibilité mais ouvre de nouvelles perspectives.

Jusqu'à présent, nous avons développé des postures défensives, cherchant à réduire les risques. Nous devons désormais évoluer vers une véritable culture de l'incertitude, en adoptant une posture proactive et créative.

Là où la surveillance et le contrôle visaient à limiter le risque humain, nous adoptons aujourd'hui une approche fondée sur la confiance. Nous devons dépasser les approches classiques de planification stratégique et développer une vision partagée, porteuse de sens.

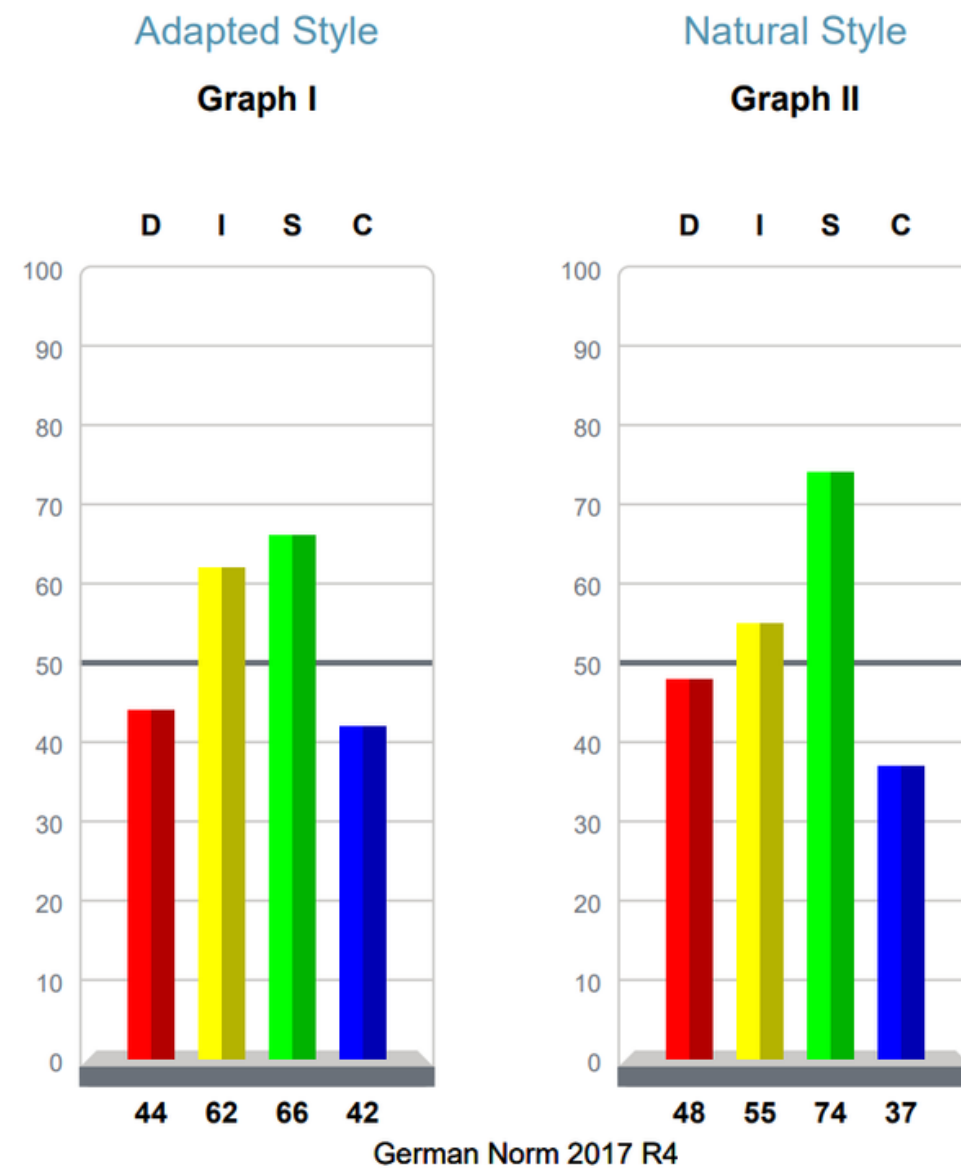
Publics cible



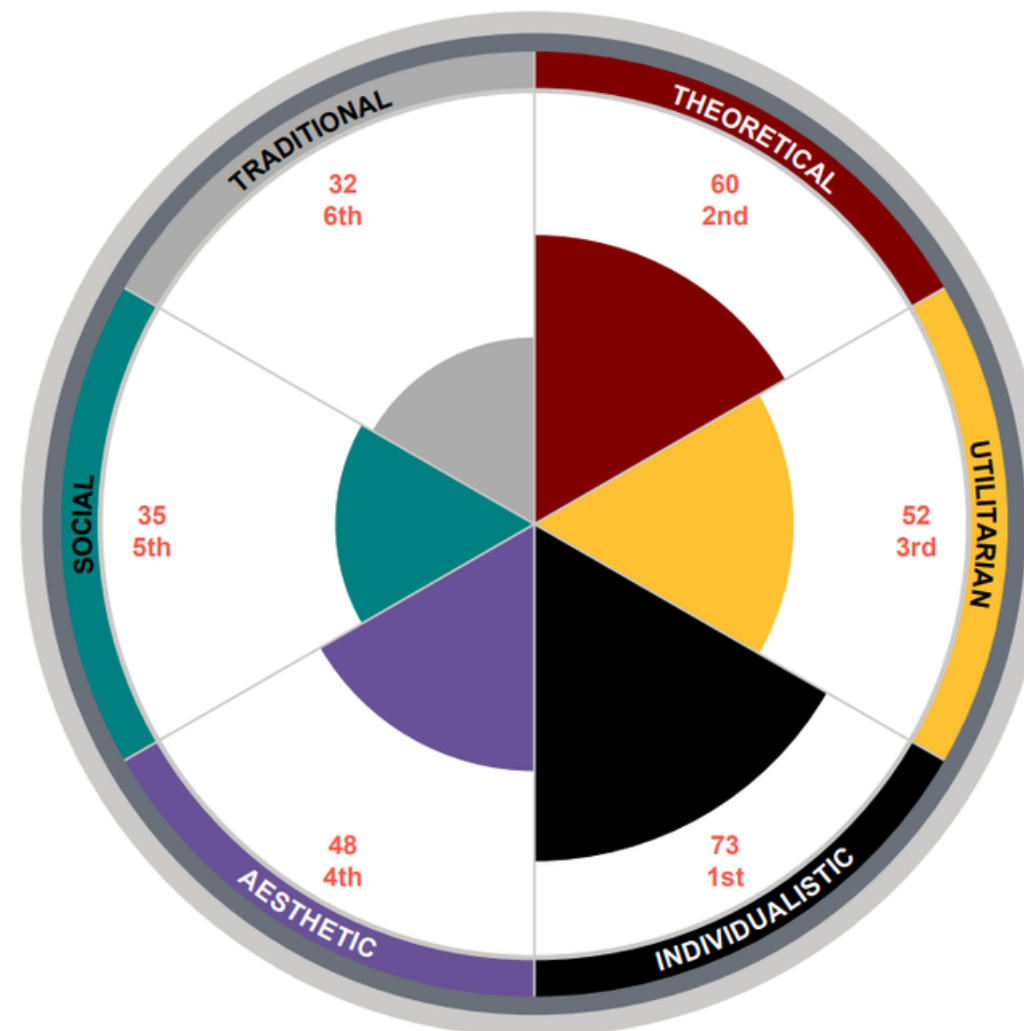
- ✓ Acteurs de la transformation
- ✓ Chefs de projet

- ✓ Fondateurs de start-up
- ✓ Membres de comités exécutifs

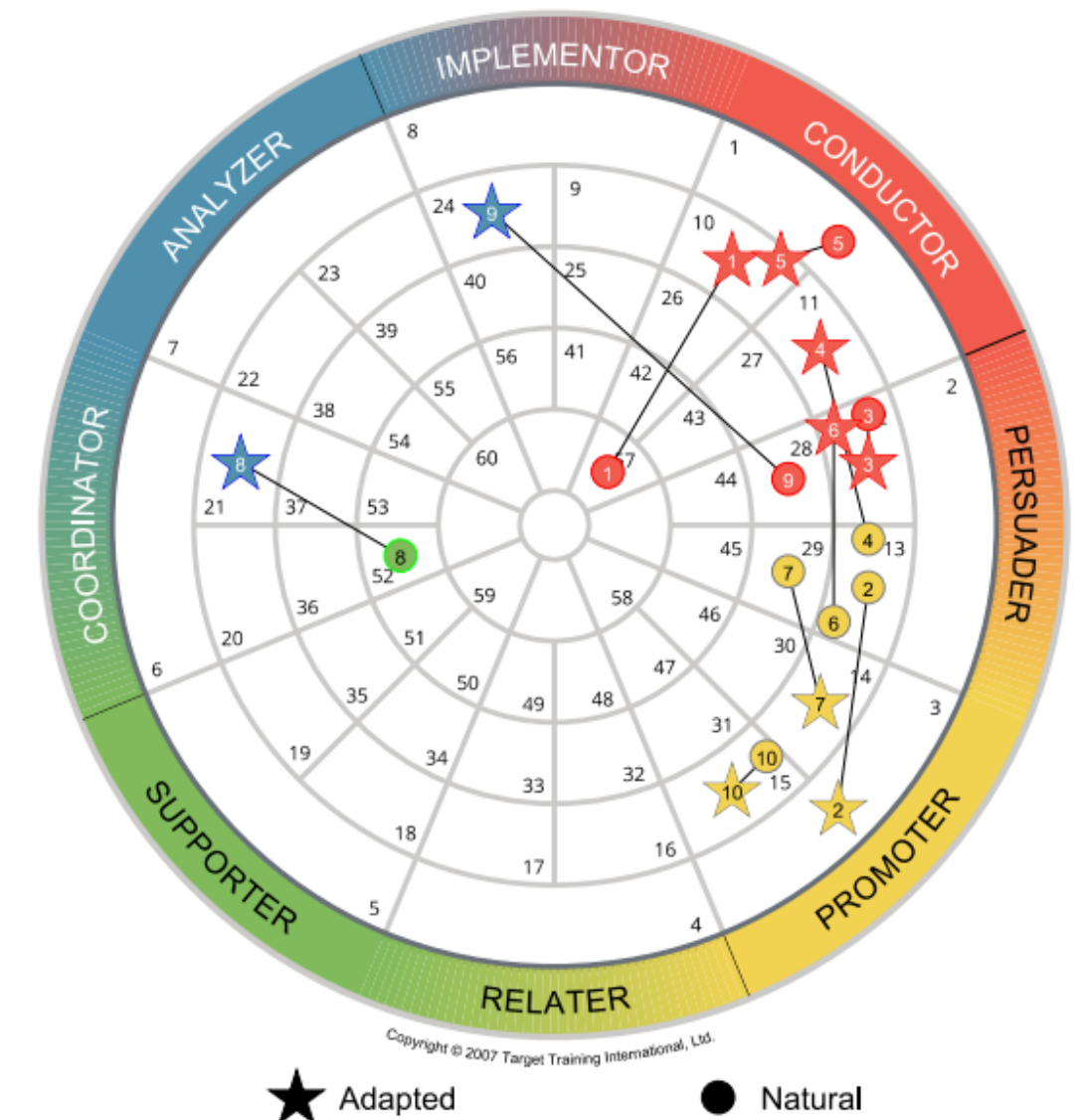
Comportement individuels



Roue des motivations



Roue des comportements en équipe





COMMENT JE PENSE

Apprentissage – Une passion, une détermination et la conviction que de nouvelles compétences et de nouveaux talents peuvent se développer avec le temps.

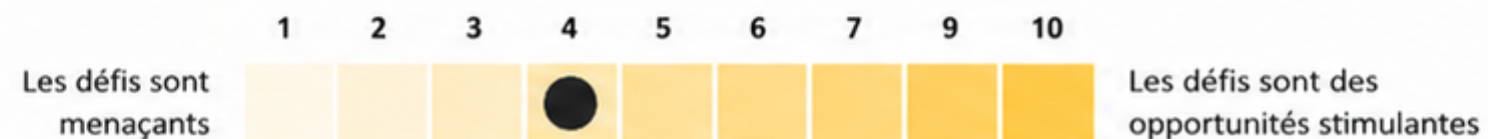


Erreurs – Considère l'échec et les erreurs comme une étape essentielle pour développer de nouvelles capacités.

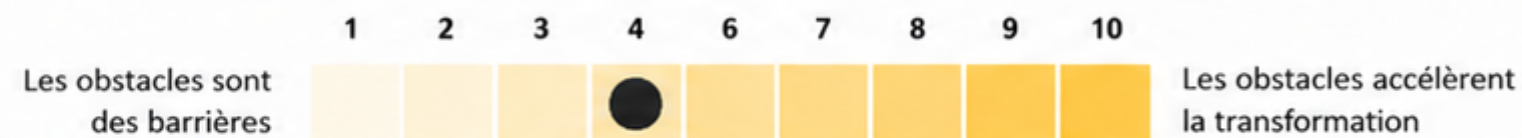


CE QUE JE FAIS

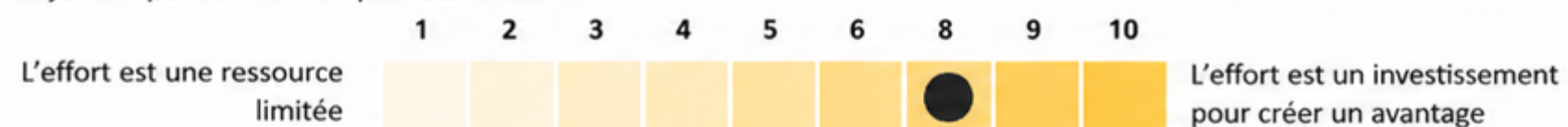
Défis – Recherche des défis et va au-delà de sa zone de confort, même lorsque le résultat est incertain.



Obstacles – Affronte les difficultés, reste concentré(e) et fait preuve de créativité pour trouver des solutions innovantes et transformer les retours en opportunités.



Effort – Utilise sa concentration, son énergie et sa discipline pour atteindre la maîtrise et atteindre ses objectifs personnels et professionnels.



QUI J'ENGAGE

Feedback – Recherche et donne régulièrement du feedback, et considère les critiques constructives comme un moyen de progresser et de s'améliorer.



Succès des autres – S'inspire du succès des autres et le considère comme une source de motivation pour se développer et prendre des risques.



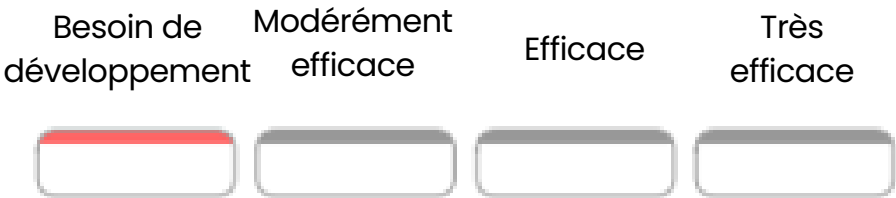
Aide & Soutien – A le courage de demander de l'aide pour avancer et éviter de stagner.





Sens & valeurs

Vous avez tendance à agir en fonction de la situation et des pressions extérieures, plutôt que de vous appuyer sur vos valeurs et convictions profondes, qui peuvent ne pas être totalement définies.



Score

2



Maîtrise mentale

Vous avez tendance à fonctionner par périodes courtes de concentration intense, mais pouvez être facilement distrait(e) par des stimuli externes (messages, notifications, etc.) ainsi que par vos propres pensées.



3



Résilience physique

Vous essayez d'adopter un mode de vie sain, mais avez parfois des difficultés à maintenir ces habitudes, en privilégiant d'autres priorités lorsque vous en avez la possibilité.



4



Équilibre émotionnel

Vous pouvez parfois être perçu(e) comme moins attentif(ve) aux besoins des autres et réagir de manière excessive face à des situations difficiles ou négatives.



3

Pour plus d'informations, contactez :

Delphine Landry
dlandry@3c-career.com

+33 6 09 79 41 54

3C Career Consulting Company
17 boulevard de Berlin, 44000, Nantes

www.3c-career.com

a presentation by

