



GESTION DES COMPETENCES

une approche responsable

en partenariat avec





Une image juste des
COMPETENCES TRANSVERSALES



au service d'une
GESTION DE CARRIERE
éclairée



NOTRE VISION

Nous apportons notre partenariat à nos clients qui souhaitent contribuer à une économie durable dans le meilleur intérêt de tous les acteurs, en co-crédant une culture responsable et performante.

NOTRE MISSION

Accompany est une ressource externe experte de gestion du capital humain et culturel pour les entreprises conscientes de leur responsabilité et souhaitant contribuer à une vie économique éthique et durable..

NOS VALEURS

Excellence

Fiabilité

Adaptabilité

Faire la différence*

Ethique

NOTRE PHILOSOPHIE

- Nous croyons que les organisations trouvent leur meilleur intérêt dans le long terme quand elles deviennent capables de répondre simultanément aux besoins:
- d'eux-mêmes: survivre, prospérer et croître, devenir des centres d'excellence à tous les égards ...
- de leurs employés: un confort matériel suffisant, des interactions humaines agréables, un milieu de travail stimulant qui leur permet de réaliser leur plein potentiel ...
- de la société humaine: des produits et des services utiles, un environnement économique offrant des espaces où les gens travaillent et se développent ...

* Le concept anglais de "Making a difference" est difficile à rendre en français. "Faire la différence" en termes d'impact positif pour les bénéficiaires.



meilleurs *usages*

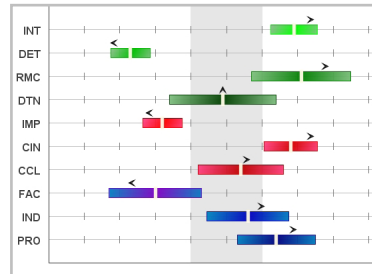
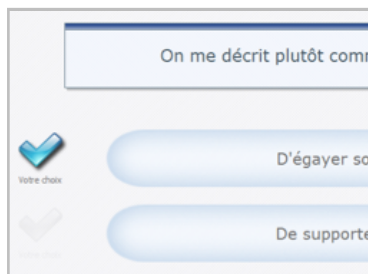
- Connaissance de soi et de ses meilleurs talents et pistes de développement en vue d'une **croissance personnelle et professionnelle** responsable
- Analyse du confort comportemental selon les différents types d'activité, pour une **orientation professionnelle** utile et responsable
- Evaluation objective dans l'échange avec le candidat pour un entretien de **recrutement** ouvert, efficace et responsable
- Diagnostic des talents comportementaux en vue d'une affectation motivante et performante dans la cadre de la **mobilité interne** responsable
- Mesure du potentiel de **compétence collective** d'une équipe et de la meilleure synergie avec son manager.

le coeur du système PERF ECHO

Perf ECHO, développé pour le contexte du travail, fait ses preuves depuis 25 ans et est régulièrement re-validé.

Fondation scientifique: Big Five, McClelland, Approche systémique Paolo Alto.

Le questionnaire en ligne de 10 minutes génère un histogramme , un graphique bipolaire et une analyse multi-perspective en langage naturel.



Profil neutre et objectif représenté sur 10 dimensions comportementales bipolaires.

L'absence de typologies réduit l'effet Pygmalion.

Restitution par un consultant accrédité obligatoire.

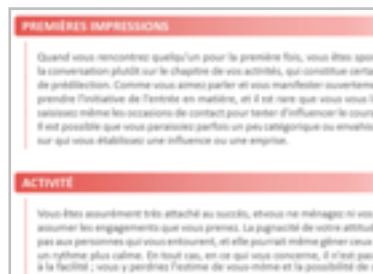
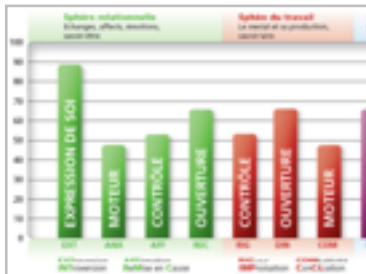
Vous êtes professionnel RH?

Testez l'outil pour vous faire votre propre idée. Demandez votre lien de passation gratuit par téléphone 26202283 ou par email performanse@accompany.lu

PERF ECHO *en pratique*

RECRUTEMENT

- Disposez d'informations fiables et objectives sur les compétences de vos candidats et collaborateurs
- Sécurisez vos prises de décision
- Favorisez une approche relationnelle, ouverte et participative dans vos entretiens
- Répondez aux exigences actuelles en matière de traçabilité de la décision, d'équité et de non-discrimination.



ACCOMPAGNEMENT

- Appréhendez rapidement votre client(e) dans toute sa richesse et complexité individuelle
- “Avec PerformanSe, je commence là où j’en serais autrement au bout de la troisième séance”
- Travaillez avec un matériel fiable, résultat des réponses que votre client (e) a apportées au questionnaires
- Donnez confiance à votre client (e) en lui présentant d'emblée une analyse convaincante.

les compétences managériales **PERF MANAGER**

- Perf Manager: une application pragmatique du profil comportemental Perf Echo
- Un modèle de compétences managériales, centré sur les comportements et ressources personnelles
- Mise en rapport du profil Perf Eco d'une personne et du référentiel de compétences managériales: "Quel est le niveau de confort que ce profil offre par rapport à chacune de ces compétences?"



- Référentiel de compétences managériales standardisé autour de quatre axes:
Gestion de l'équipe / Gestion de l'organisation / Gestion du changement / Ressources personnelles
- Indication du niveau de confort comportemental pour chacune de 12 compétences
- Benchmarking par rapport à une population de référence de managers principalement européens

Vous voulez aller plus loin?

Nous pouvons vous aider à créer votre propre référentiel de compétences

Grandes entreprises: nous pouvons construire votre benchmark interne

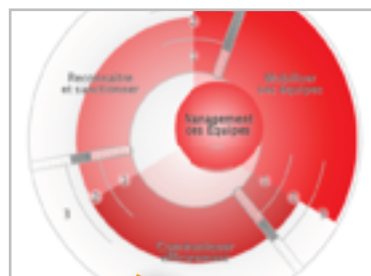
PERF MANAGER *en pratique*

USAGE INTERNE

- Mettez en place des dispositifs de développement managérial adaptés aux besoins réels de vos collaborateurs
- Développez votre propre référentiel de compétences
- Favorisez des styles de management responsables et une culture de leadership cohérente.

AVEC L'AIDE D'UN CONSULTANT EXTERNE

- Impliquez vos collaborateurs dans leur évolution, par une prise de conscience de leurs atouts et axes de progression



USAGE PERSONNEL

- Développez votre connaissance de vous-même
- Prenez conscience de votre style managérial préféré
- Faites vos choix de carrière en connaissance de vos talents et motivations
- Elaborez votre plan de développement personnel sur des bases solides et à partir d'un entretien de restitution sans jugement, sans complaisance, et motivant.

Plus de 95% des participants trouvent le programme " Utile " ou " très utile ", et " motivant " ou " très motivant "

les compétences commerciales PERF CO`

- Perf Co` : une application pragmatique du profil comportemental Perf Echo
- Un modèle de compétences commerciales, centré sur les comportements et ressources personnelles
- Mise en rapport du profil Perf Eco d'une personne et du référentiel de compétences commerciales: "Quel est le niveau de confort que ce profil offre par rapport à chacune de ces compétences?"



- Référentiel de compétences commerciales à perspectives multiples:
- Types d'approche commerciale:
 - l'approche Chasseur
 - l'approche éleveur
- étapes de la démarche commerciale:
 - l'investigation
 - la démonstration
 - le closing

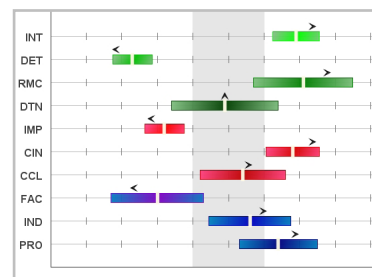
PERF CO` *en pratique*

USAGE INTERNE

- Evaluer objectivement les compétences commerciales de vos candidats ou collaborateurs
- Mettez en place des dispositifs de développement en connaissance des besoins réels
- Impliquez vos commerciaux dans leur évolution par une prise de conscience de leurs atouts et axes de progression

AVEC L'AIDE D'UN CONSULTANT EXTERNE

- Impliquez vos collaborateurs dans leur évolution, par une prise de conscience de leurs atouts et axes de progression

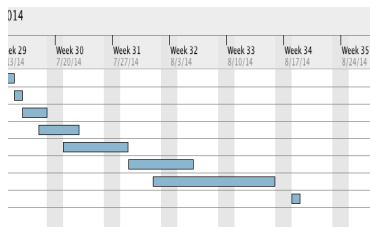


USAGE PERSONNEL

- Développez votre connaissance de vous-même
- Prenez conscience de votre style commercial préféré
- Faites vos choix de carrière en connaissance de vos talents et motivations
- Elaborez votre plan de développement personnel sur des bases solides et à partir d'un entretien de restitution sans jugement, sans complaisance, et motivant.

se lancer PERF ENTREPRENEUR

- Perf Entrepreneur: une application pragmatique du profil comportemental Perf Echo
- Un modèle des compétences importantes pour lancer sa propre affaire, centré sur les comportements et ressources personnelles
- Mise en rapport du profil Perf Eco d'une personne et du référentiel de compétences entrepreneuriales: "Quelles sont les ressources que me donne mon profil, et quelles sont celles que je dois aller chercher auprès de mes futurs partenaires et collaborateurs?"



- Référentiel de compétences entrepreneuriales standardisé autour de quatre axes:
Stratégie / Organisation / Relations / Ressources personnelles
- Indication du niveau de confort comportemental pour chacune de 12 compétences
- Benchmarking par rapport à une population de référence d'entrepreneurs principalement européens

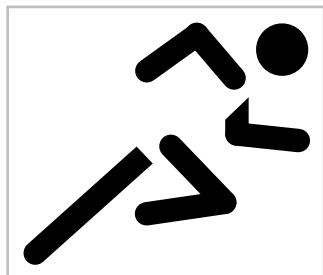
PERF ENTREPRENEUR *en pratique*

TROUVEZ LE COURAGE DE VOUS LANCER

- Evaluer objectivement vos talents d'entrepreneur
- Prenez rapidement en main le prochain pas de votre développement personnel de façon ciblée
- Elaborez votre business plan personnel sur des bases solides et à partir d'un entretien de restitution sans jugement, sans complaisance, et motivant.
- Mettez en place les partenariats complémentaires nécessaires pour réussir

TROUVEZ LE COACH QU'IL VOUS FAUT

- Votre coach et vous-même travaillerez sur les fondations d'un langage commun et d'un diagnostic partagée de vos compétences élaboré à partir de votre auto-évaluation



GEREZ LE RISQUE DU FAUX DEPART

- Développez votre connaissance de vous-même
- Prenez conscience de vos ressources et de vos freins
- Faites vos choix stratégiques en connaissance de vos talents et motivations

la compétence collective **TEAM BOOSTER**

Il ne suffit pas de rassembler 11 footballeurs talentueux pour faire une équipe qui gagne des tournois. Il n'en va pas différemment dans toute autre activité humaine.

Une groupe de personnes ne trouve pas nécessairement une collaboration efficace.

En revanche, la performance d'une équipe cohérente et bien réglée dépasse de loin la somme des performances de ses membres.



Les principes de l'approche Team Booster

- Team Booster mesure les ressources et le potentiel collectif de l'équipe
- Team Booster porte un éclairage sur les 8 dimensions de la performance collective
- Le rôle du manager est essentiel dans le développement de la performance collective
- Team Booster apporte des pistes de développement collectif, en indiquant
 - les challenges pour l'équipe
 - les challenges pour le manager
 - les challenges pour les deux

TEAM BOOSTER *la compétence collective*

CONTEXTES D'UTILISATION

- Accélérer la prise en main d'une équipe par un manager
- Développer des pratiques managériales adaptées à l'équipe
- Reconnaître et vaincre les obstacles à la performance collective
- Réussir le changement au sein d'une équipe en transformation
- Identifier les besoins en développement d'une équipe et de son manager

AGILITE

**PARTAGE DES
CONNAISSANCES**

**SUIVI DES
PERFORMANCES
ET FEEDBACK**

**GESTION DE
L'EQUIPE**

PERFORMANCE COLLECTIVE

**RELATIONS INTER-
PERSONNELLES**

COORDINATION

COMMUNICATION

**PRISE DE
DECISIONS**

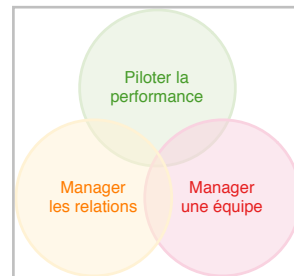
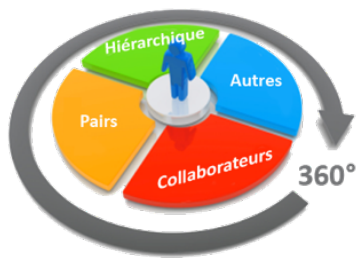
UNE DEMARCHE SIMPLE

- 1) Passation du questionnaire d'auto-évaluation par le manager et chaque équipier
- 2) Génération immédiate du rapport
- 3) Debrief individuel du manager et préparation de la restitution à l'équipe
- 4) Atelier de travail de restitution collective à l'équipe par le manager

le feedback 360° K-DRAN

Un nombre croissant d'entreprises instaurent des programmes de feedback à 360 °, où chaque manager est régulièrement évalué au minimum par son chef, ses collègues et ses subordonnés.

- Une telle approche renforce le lien entre les compétences et les comportements sur le terrain.
- Elle tient compte de perspectives variées
- Elle motive le manager à progresser sur la base d'un feedback crédible.



Or, pour assurer un résultat optimal de votre programme de Feedback à 360° et pour en éviter les risques, il est important de

- s'assurer que la culture d'entreprise se prête à cette approche
- bien le préparer et le communiquer
- maintenir une cohérence entre les items du questionnaire et les objectifs stratégiques de l'entreprise
- simplifier le processus pour tous les participants pour éviter que cela ne soit perçu comme poids
- sécuriser la confidentialité des feedbacks individuels

K-DRAN *nos services*

PerformanSe a développé K-DRAN pour vous aider à mettre en oeuvre votre programme de feedback à 360° sans vous soucier des questions techniques, de collecte des participations, d'analyse statistique et de rédaction du rapport...

Ainsi, vous pouvez assurer aux participants une expérience de haute qualité et d'excellence.

K-DRAN est entièrement adaptable aux besoins de votre entreprise.

COMMENT CELA FONCTIONNE

- 1) L'observé choisit ses observateurs dans 4 catégories : hiérarchique, pairs, collaborateurs et autres (N-2, clients...)
- 2) L'observé et les observateurs complètent le questionnaire en ligne en 35 min
- 3) Les résultats sont présentés dans un dossier de restitution personnalisé, ciblant les 8 compétences les plus importantes pour la fonction occupée. Le dossier de restitution est accompagné d'un guide de lecture et d'un guide de développement.
- 4) Le consultant interne restitue les résultats à l'observé, et l'accompagne dans sa réflexion sur ses points d'appui et axes de développement.

COMMENT NOUS POUVONS VOUS AIDER

Vous souhaitez vous appuyer sur un service entièrement pris en charge en externe

- Personnalisation et mise en oeuvre du processus complet
- Restitution des résultats aux observés

Vous préférez garder le contrôle du programme en interne

- Notre formation d'une journée rendra l'apprentissage et la prise en main simple et sans accroc.



DE *quoi*

souhaitez-vous parler avec nous?

Pouvez-vous nous développer un **REFERENTIEL DE COMPETENCES DE COACH?**

L'analyse PerformanSe peut être modélisée par rapport à toute compétence comportementale. L'outil résultant mesurera le niveau de confort d'un profil comportemental donné par rapport à cette compétence.

Nous pouvons vous aider à définir votre propre référentiel de compétences, et modéliser notre outil pour y répondre.

COMMENT S'ACCREDITER?

Accompany organise régulièrement des formations d'accréditation ouvertes à Luxembourg et à Bruxelles.

Nous pouvons aussi venir chez vous et former vos responsables RH et consultants internes - jusqu'à 8 personnes pour un prix forfaitaire.

“LES EVALUATIONS SONT INTERDITES CHEZ NOUS”

Travailler avec les outils PerformanSe, ce n'est pas “une évaluation faite par un ordinateur”. Perf Echo ne fournit aucune réponse définitive, aucun jugement.

Perf Echo fournit une image sans jugement des tendances comportementales qui sert à poser les bonnes questions, dans le dialogue ouvert avec le candidat ou l'employé.

**Elle permet une approche objective,
sans discrimination, et responsable.**



NOS SERVICES “PERFORMANSE”

Formations d’accreditation ouvertes ou intra-entreprise.

Votre interlocuteur local pour toutes vos questions relatives aux outils PerformanSe et leur mise en oeuvre.

Gestion de votre compte de points PerformanSe

Accompagnement bref de vos managers ou commerciaux dans la prise de conscience de leurs meilleurs talents et points de vigilance, et création de leur plan de développement personnel.

Co-création de votre référentiel de compétences interne.

accompany et 

accompany est votre

- Premium Partner de PerformanSe
- Distributeur des outils PerformanSe au Luxembourg et en Belgique
- Interlocuteur sur place pour toutes vos questions
- Formateur d’accreditation
- Consultant pour la mise en place de solutions sur mesure

POURQUOI

un diagnostic comportemental?



Les entreprises se focalisent encore souvent uniquement sur les compétences techniques voire théoriques et négligent les compétences comportementales, c'est à dire transversales.

*Dans la gestion des projets
et des être humains, il ne
suffit pas de savoir
comment il faudrait faire.
C'est l'excellence dans
l'action qui fait la différence.*

Un petit exercice d'auto-évaluation

a) Combien d'effort vous coûte-t-il de mettre en oeuvre chacune des compétences du tableau ci-dessous?

b) Quelle est leur importance pour votre activité actuelle ou future?

Plus la valeur de b) est haute, plus celle de a) devrait être basse pour le plaisir que vous prenez au travail, et pour votre efficacité.

VOS COMPETENCES MANAGERIALES			votre auto-évaluation
SPHERES DU MANAGEMENT	COMPETENCES COMPORTEMENTALES	DEFINITIONS	1 - 5
GESTION DES EQUIPES	MOBILISER SON EQUIPE	Rassembler ses équipes et créer du sens autour de projets et d'objectifs collectifs	Effort: Importance:
	COMMUNIQUER EFFICACEMENT	Communiquer les orientations prioritaires et favoriser la circulation de l'information	Effort: Importance:
	RECONNAÎTRE ET SANCTIONNER	Evaluer de façon juste le travail accompli en récompensant (ou en sanctionnant) les contributions positives (ou négatives) de chacun	Effort: Importance:

Ceci est un extrait du référentiel de compétences managériales tel qu'utilisé par Perf Manager.

Autres sphères: Gestion de l'organisation (3 compétences) - Gestion du changement (3 compétences) - Ressources personnelles (3 compétences).

Perf Manager vous permet - à vous-même ou à vos cadres - de mesurer sur une base scientifique votre potentiel managérial!

nous croyons

- qu'une bonne conscience de nos propres talents, comforts comportementaux et pistes de développement, est une base solide pour réaliser nos ambitions
- qu'un échange objectif et éclairé lors de l'entretien de recrutement ou de développement est dans le meilleur intérêt du candidat et de l'employeur

Contact

Accompany
7 coin du Lohr
L - 4987 Sanem

+352 26202283
performanse@accompany.lu



Votre expert PerformanSe
Serge Thill
mob: +352 621 501383