



CHOISIR L'EXCELLENCE

ENGAGEMENT – LEADERSHIP- PERFORMANCE

MIEUX CONNAÎTRE ET DÉVELOPPER LE TALENT

Ce document présente l'approche
générale d'évaluation du talent dans un
contexte de sélection ou de
développement.

www.brunoouellette.ca

514-577-1464

PSYCHOMÉTRIE ET ÉVALUATION DU LEADERSHIP



Une qualité de service exceptionnelle et sur mesure. Voici quelques raisons de devenir partenaires pour la sélection des meilleurs candidats :

- Une qualité de service exceptionnelle et sur mesure. Voici quelques raisons de devenir partenaires pour la sélection et le développement :
- Évaluation effectuée par un psychologue du travail (membre de l'ordre des psychologues du Québec avec plus de 30 années d'expérience).
- Une connaissance supérieure du contexte de travail et de la réalité du rôle de gestionnaires.
- Un intérêt et un souci sincère pour aider le client à atteindre ses objectifs d'affaires.
- Un service rapide, sur mesure et sur place selon les attentes du client; possibilité d'un service 24 heures d'aide à la décision sur demande.
- Un référentiel de compétences sur mesure selon les aptitudes souhaitées par le client
- Possibilité de rapports sur mesure selon les besoins du client à l'aide d'un référentiel de 92 compétences possibles.
- Évaluation de potentiel bilingue selon la demande.
- Possibilité de développer des outils d'évaluation sur mesure, particulièrement pour les simulations de gestion.
- Des rapports d'évaluation adaptés à chaque niveau de gestion (N1, N2, N3) et un rapport sur mesure pour l'évaluation de vos hauts potentiels.



Voici la définition du leadership utilisée dans le contexte de notre modèle de compétences : *le leadership est un processus par lequel un individu influence un groupe d'individus vers l'atteinte d'un objectif commun.*

Peter Northhouse (2016) identifie les quatre composantes suivantes :

- Le leadership est un processus (pas un trait qui réside avec le leader, mais un événement transactionnel qui se produit entre un leader et ses disciples).
- Le leadership implique de l'influence (se préoccupe comment le leader affecte les disciples).
- Le leadership se produit en groupes (c'est le contexte où le leadership prend place).
- Le leadership implique nécessairement la quête d'objectifs communs (accomplir quelque chose ensemble).

Cette définition est importante, car cela implique que toute personne, peu importe son poste, peut exercer du leadership. Le leadership, comme processus, implique une interaction entre un leader et ses disciples.



Notre modèle de compétence s'inspire d'un ensemble de facteurs qui ont un impact sur la performance individuelle d'une personne dans un contexte de travail. Chacune des compétences choisies pour le processus d'évaluation de potentiel est inspirée des cinq pratiques de leadership présentées dans la figure ci-dessus. Chaque pratique est représentée par une couleur distincte.

Méthodologie et démarche d'évaluation du leadership

Une démarche d'évaluation des compétences et du potentiel est un processus rigoureux qui s'inspire des étapes suivantes (Tableau 2) :

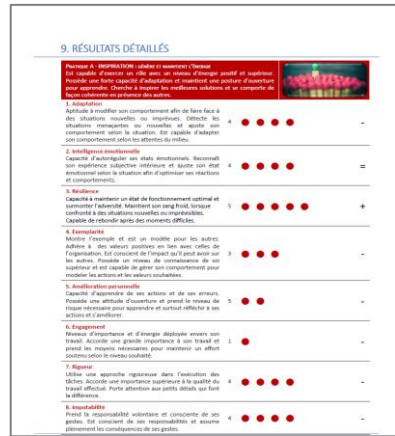
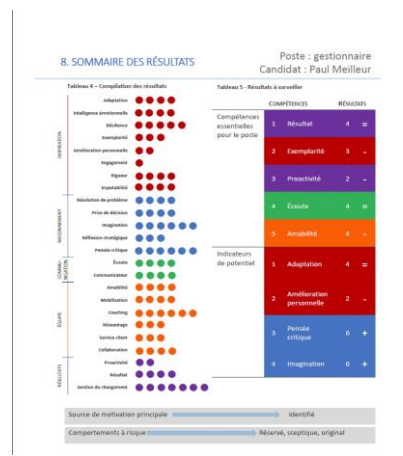
TABLEAU
SOMMAIRE DES PRINCIPALES
ÉTAPES

	Étapes	Activités
Avant l'évaluation	1. Détermination des besoins	<ul style="list-style-type: none">• Comprendre les enjeux• Choisir les objectifs
Évaluation	2. Évaluation des compétences	<ul style="list-style-type: none">• Tests, questionnaires, simulations, panier de gestion, entrevue
	3. Jugement professionnel	<ul style="list-style-type: none">• Analyser et rédiger le rapport
	4. Rétroaction à l'organisation	<ul style="list-style-type: none">• Présenter les résultats et discuter
	5. Rétroaction au coaché	<ul style="list-style-type: none">• Remettre le rapport et discuter
	6. Lectures et réflexion	<ul style="list-style-type: none">• Lire le rapport• Répondre aux questionnaires• Identifier les priorités de développement
Développement	7. Plan de développement	<ul style="list-style-type: none">• Discuter avec le gestionnaire <p>Bâtir un plan de développement</p>
	8. Activités de développement	<ul style="list-style-type: none">• Suivis, coaching, projets, assignations, promotion



Plus de huit outils et méthodes peuvent être utilisés afin de préciser le niveau de compétences atteint :

- Le rapport psychométrique Hogan HPI : identifie les forces et les traits de personnalités.
- Le rapport psychométrique Hogan HDS : identifie les dérailleurs potentiels et les comportements à risque.
- Le rapport psychométrique Neo-PI3 : identifie le profil de personnalité selon le *big 5* ; reconnu par plusieurs comme le meilleur inventaire de personnalité disponible.
- L'échelle multidimensionnelle de la motivation au travail : identifie le profil motivationnel d'une personne selon la théorie de l'autodétermination.
- Le Hogan Business Reasoning Inventory : identifie les aptitudes cognitives ; d'autres outils pourraient être utilisés selon l'objectif de l'évaluation.
- Une simulation sur mesure qui reprend le contexte de travail
- Un panier de gestion.
- Un entretien structuré.



Un rapport sur mesure est rédigé pour les mandats de sélection et de développement.

Voici les avantages et les bénéfices de ce rapport qui sera remis en format papier et PDF protégé (avec mot de passe) à chaque personne qui complètera l'évaluation :

1. Un rapport complètement arrimé au cadre conceptuel de compétences de votre compagnie.
2. Des définitions précises de chacune des compétences et des cinq pratiques du leadership.
3. Un tableau de bord unique qui présente un sommaire des résultats sur une page.
4. Une discrimination plus précise du potentiel avec l'utilisation d'une échelle en sept points.
5. Un jugement professionnel sur chaque compétence selon le niveau souhaité.
6. Une distinction précise des quatre compétences qui favorisent le développement du potentiel.
7. Un rapport en couleur, imagé, avec table des matières.
8. Des résultats d'évaluation analysés et interprétés par un psychologue du travail de premier plan, possédant plus de 30 années d'expérience.

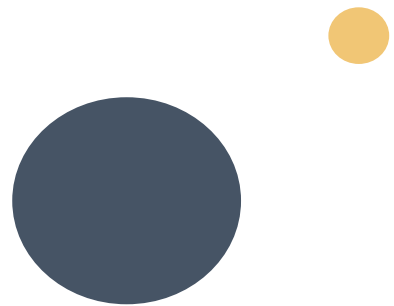


Bruno Ouellette est un **professionnel** passionné de l'humain, les organisations et la performance. Il cumule 30 années d'expériences professionnelles et a accompagné plus d'une trentaine de médaillées olympiques et une centaine de gestionnaires pour des mandats de coaching exécutifs.

Bruno possède une connaissance approfondie du leadership de par ses lectures et ses expériences concrètes et directes en milieu de travail depuis 30 ans. Il a conçu et développé un modèle de compétence sur mesure dans le but d'évaluer et développer le leadership des gestionnaires et des leaders. Son approche évalue le potentiel des gestionnaires, des professionnels et des athlètes à l'aide d'outils psychométriques, d'entrevues et de simulation.



- **Visitez-nous :**
www.brunoouellette.ca
- **Appelez-nous : 514-577-1464**
- **Écrivez-nous :**
consultation@brunoouellette.ca



PROCHAINE ÉTAPE