

Mesure du potentiel de développement

Par

HUMANCE 

Rapport d'évaluation

Candidat fictif

Date

HUMANCE

Document Confidentiel

INTRODUCTION

Ce rapport de la **Mesure du potentiel de développement** présente à la fois vos résultats et une multitude de ressources visant à accélérer votre développement professionnel. Des conseils pour vous et votre gestionnaire, des questions percutantes ayant pour objectif de vous aider à cheminer vers vos aspirations professionnelles et des ressources additionnelles s'y retrouvent. La lecture de ce rapport pourra vous aider à faire d'importantes prises de conscience et vous outiller pour entreprendre des actions dans le cadre de votre développement.

Le présent rapport comprend :

FACTEURS MOTIVATIONNELS

INDICES DE DÉVELOPPEMENT

RÉSULTATS DÉTAILLÉS ET STRATÉGIES

INVITATION À VOUS TOURNER VERS L'AVENIR

RESSOURCES ADDITIONNELLES

CONSEILS POUR MAXIMISER L'UTILISATION DU RAPPORT

- **Ce rapport a été conçu afin de soutenir le développement de personnes comme vous dans différents contextes** : démarche de coaching, intégration à un nouvel emploi, préparation de la relève et développement d'une équipe. Il ne s'agit donc pas d'un outil qui a été créé afin d'influencer des décisions de recrutement.
- **Les résultats présentés dans le rapport exposent une photo de vous prise à un moment précis de votre carrière**. Notre objectif est de vous montrer comment mieux analyser votre portrait et vous accompagner dans la mise en place de stratégies qui vous aideront à faire ressortir le meilleur de vous-même ainsi qu'à maximiser votre potentiel de développement.
- **N'oubliez pas que l'expression de vos comportements au travail dépend à la fois de vos traits de personnalité ainsi que d'autres facteurs**. Votre motivation, vos expériences et votre contexte professionnel sont tout aussi importants pour mieux comprendre ce qui influence vos comportements. D'ailleurs, comme plusieurs facteurs peuvent vous permettre d'évoluer au cours de votre carrière, nous recommandons de ne pas vous référer aux résultats de ce rapport et en tirer des conclusions au-delà d'une période de deux ans.
- **Conservez votre rapport en lieu sûr** afin que celui-ci ne soit pas divulgué publiquement ni communiqué à des personnes qui ne sont pas concernées par les résultats sans votre consentement.

FACTEURS MOTIVATIONNELS

Pour débiter, nous avons pensé vous faire découvrir votre ou vos types de motivation, comme **il s'agit d'un ingrédient clé afin de vous mettre en action dans votre démarche de développement**. Dans cette section, vous découvrirez deux types de motivation qui peuvent influencer la propension d'une personne à s'engager dans un processus ou une activité de développement. Il est possible que vous possédiez chacune de ces motivations, une seule des deux, ou bien aucune des deux.

Votre style de motivation est : **AUCUN STYLE DE MOTIVATION SAILLANT**

Aucun style de motivation n'apparaît dans les résultats?

Si, présentement, il n'y a aucun style de motivation qui est saillant chez vous, sachez que ce peut être une situation temporaire, et ce, pour différentes raisons. Par exemple, certaines personnes, à un moment dans leur carrière, peuvent être moins motivées à se développer, car : 1) elles sentent que les objectifs de développement et la démarche leur sont imposés, 2) elles considèrent que le défi est trop grand et ne se sentent pas efficaces et compétentes dans l'atteinte des objectifs de développement, 3) elles se sentent seules dans cette démarche, 4) elles ont atteint le niveau de maîtrise souhaité et se rapprochent de la fin de leur carrière, etc. Par ailleurs, peu importe ce qui peut faire en sorte que votre motivation actuelle est plutôt basse, la bonne nouvelle est que la motivation peut s'entretenir et les pistes de développement ci-haut pourront vous aider à stimuler votre volonté à vous développer.

LA MOTIVATION EXTRINSÈQUE

Correspond à la motivation à s'investir dans des activités de développement pour les retombées que celles-ci peuvent occasionner, telles qu'une promotion ou une augmentation de salaire.

LA MOTIVATION INTRINSÈQUE

Correspond à la motivation à s'investir dans des activités de développement soit par intérêt et par plaisir ou en raison de la valeur et de l'importance accordées au fait de se développer.

Les études ont montré que **la motivation intrinsèque est davantage susceptible de générer un haut niveau d'énergie**, laquelle peut être ensuite canalisée pour propulser votre développement. Si votre motivation est davantage de nature extrinsèque, voici quelques conseils pour mettre en place les conditions gagnantes afin d'accroître votre motivation intrinsèque.

CONSEILS POUR VOUS

- Définissez des objectifs en lien avec vos aspirations professionnelles et vos valeurs.
- Faites appel à vos talents actuels lorsque vous tentez de développer de nouvelles compétences.
- Ciblez une personne de votre entourage qui vous inspire et demandez-lui de vous accompagner dans votre processus.

CONSEILS POUR VOTRE GESTIONNAIRE

- Suggérez à la personne différentes options quant aux objectifs de développement à prioriser et aux méthodes à utiliser.
- Proposez des objectifs atteignables afin qu'elle obtienne rapidement des succès.
- Offrez-lui votre soutien en lui offrant de la rétroaction lorsqu'elle utilise de nouveaux apprentissages.

INDICES DE DÉVELOPPEMENT

Cette section présente vos résultats sommaires aux indices de développement. Qu'est-ce qu'un indice de développement? En fait, il s'agit d'éléments de votre personnalité et de votre environnement professionnel qui peuvent influencer votre tendance à acquérir de nouvelles compétences ou de nouveaux comportements et à les appliquer au travail.

CONSCIENCE DE SOI

Lâcher-prise

Correspond à votre capacité de vous dégager de vos pensées, de vos émotions négatives ou de situations difficiles qui vous préoccupent.



Introspection

Réfère à votre capacité à vous observer ainsi qu'à votre tendance à analyser et à remettre en question vos réactions, vos sentiments, vos motivations ou vos comportements passés.



ATTITUDE À L'ÉGARD DE LA RÉTROACTION

Ouverture à la rétroaction

Concerne votre réceptivité à la rétroaction dans votre milieu de travail.



Recherche de la rétroaction

Réfère à votre tendance à demander de la rétroaction à votre entourage professionnel.



CONDITIONS FAVORABLES AU DÉVELOPPEMENT DANS L'ORGANISATION

Soutien perçu

Réfère à votre perception du soutien offert par votre environnement organisationnel en matière de développement professionnel.



Perception d'ouverture à expérimenter dans l'organisation

Correspond à votre perception quant au degré de tolérance à l'erreur de votre entourage professionnel lorsque vous êtes en apprentissage.



■ 1 ou 2 : Indice peu présent

■ 3 : Indice modérément présent

■ 4 ou 5 : Indice très présent

RÉSULTATS DÉTAILLÉS ET STRATÉGIES

La section suivante vous permet de mieux comprendre les résultats que vous avez obtenus. Afin d'accélérer votre développement, des conseils sont formulés – pour vous et votre gestionnaire – pour chacun des indices de développement en fonction de votre résultat. De plus, des questions de coaching vous sont proposées afin de vous aider à faire un travail d'introspection efficace et amorcer l'action. Bonne lecture!

CONSCIENCE DE SOI

Vous attarder à la conscience de soi, dans une perspective de développement, vous aidera à tirer profit de vos expériences de même qu'à reconnaître vos talents et vos aires de développement.

Lâcher-prise

Correspond à votre capacité de vous dégager de vos pensées, de vos émotions négatives ou de situations difficiles qui vous préoccupent.

Votre résultat



INDICE MODÉRÉMENT PRÉSENT

CONSEILS DE DÉVELOPPEMENT

Conseils pour vous

Apprenez à reconnaître vos pensées ou vos émotions négatives récurrentes, et prenez un moment pour tirer des leçons des événements passés pour les transformer en situations positives et d'apprentissage.

Prenez un moment pour détourner votre attention de vos pensées ou de vos émotions négatives et faites une activité que vous aimez pour vous ressourcer.

Conseils pour votre gestionnaire

Posez-lui des questions quant aux attentes qu'elle entretient par rapport à elle-même afin de l'aider à réajuster ses perceptions et ses objectifs. Des attentes irréalistes ou du perfectionnisme peuvent engendrer de la rumination chez certaines personnes.

Questions des coaches de Humance

De quoi auriez-vous besoin pour être en mesure de lâcher prise dans certaines situations?

Qu'est-ce qui vous empêche de lâcher prise?

CONSCIENCE DE SOI (SUITE)

Introspection

Réfère à votre capacité à vous observer ainsi qu'à votre tendance à analyser et à remettre en question vos réactions, vos sentiments, vos motivations ou vos comportements passés.

Votre résultat



INDICE TRÈS PRÉSENT

Tendance à posséder les capacités d'autoréflexion et d'introspection pour apprendre de ses réactions, ses sentiments, ses motivations et ses comportements passés.

CONSEILS DE DÉVELOPPEMENT

Conseils pour vous

Pensez à une situation passée qui vous a fait vivre une émotion désagréable ou inconfortable, et analysez vos comportements et la manière dont vous pourriez procéder autrement la prochaine fois.

Faites une liste de vos forces et de vos points de vigilance, et ciblez une personne de votre entourage qui maîtrise de manière exceptionnelle un point que vous souhaitez améliorer. Discutez avec elle de la manière dont elle fait les choses :

- Quelles seront les prochaines actions que vous mettrez en œuvre à la suite de votre discussion?
- Quels impacts ont-elles eues?
- Quel est votre apprentissage?

Conseils pour votre gestionnaire

Encouragez la personne à jouer l'avocat du diable lorsqu'elle analyse ses comportements, afin d'élargir sa perspective sur les motifs justifiant ceux-ci et qu'elle approfondisse sa compréhension de ses propres actions.

Questions des coachs de Humance

Quels sont les exercices d'introspection qui vous sont particulièrement utiles? Que pourriez-vous faire pour bonifier cette pratique déjà puissante et faire passer votre introspection au niveau supérieur?

ATTITUDE À L'ÉGARD DE LA RÉTROACTION

Vous attarder à votre attitude à l'égard de la rétroaction, dans une perspective de développement, vous aidera à mieux connaître les aires de développement et les forces sur lesquelles vous pouvez miser pour vous améliorer. De plus, une plus grande ouverture à la rétroaction vous aidera à porter attention à des moyens de perfectionner vos habiletés.

Ouverture à la rétroaction

Concerne votre réceptivité à la rétroaction dans votre milieu de travail.

Votre résultat



INDICE PEU PRÉSENT

Tendance à percevoir la rétroaction comme étant peu utile ou sans intérêt pour son développement et à manquer d'ouverture ou sur la défensive.

CONSEILS DE DÉVELOPPEMENT

Conseils pour vous

Gardez en tête qu'il y a plus d'une façon de faire et, en faisant preuve d'ouverture aux opinions d'autrui, vous pourrez apprendre plusieurs choses différentes.

Demandez à trois personnes de vous donner de la rétroaction en leur demandant : « Selon vous, quelle est la rétroaction qui me serait la plus utile? »

Conseils pour votre gestionnaire

Avant de lui donner une rétroaction constructive, créez un espace d'échange sécuritaire en laissant la personne exprimer son point de vue. Pendant la rétroaction, vérifiez la manière dont elle la reçoit et précisez vos propos au besoin.

Questions des coachs de Humance

Pensez à une rétroaction récente et difficile que vous avez obtenue. Quelles pensées, quelles émotions et quels comportements avez-vous eus durant la rétroaction? Pour changer votre perspective face à la rétroaction difficile, pensez à un ou deux apprentissages qui pourraient vous aider à grandir.

ATTITUDE À L'ÉGARD DE LA RÉTROACTION (SUITE)

Recherche la rétroaction

Correspond à votre tendance à demander de la rétroaction à votre entourage professionnel.

Votre résultat



INDICE PEU PRÉSENT

Tendance à peu chercher à obtenir de la rétroaction et à se fier à la proactivité des autres ou aux moyens formels pour en recevoir.

CONSEILS DE DÉVELOPPEMENT

Conseils pour vous

Choisissez une personne de votre entourage avec qui vous avez établi un lien de confiance. Demandez-lui de vous donner de la rétroaction en précisant les aspects qui vous intéressent particulièrement.

Prenez le temps de déterminer les éléments qui vous freinent à demander davantage de rétroaction (p. ex., inconfort, gêne, situation délicate) et ciblez les moyens de les surmonter.

Conseils pour votre gestionnaire

Discutez avec la personne de l'importance accordée à l'application concrète de la rétroaction reçue et de sa valeur ajoutée; suggérez-lui des actions à prendre à la suite de la rétroaction.

Questions des coachs de Humance

Rappelez-vous d'un moment où vous étiez à la recherche de commentaires constructifs sur votre performance lors d'un échange et où vous en aviez obtenu. Qu'est-ce qui rendait cette perspective intéressante? Comment cet échange vous a-t-il fait sentir et comment a-t-il aidé dans votre travail? Comment pourriez-vous tirer davantage profit de ces échanges de rétroaction?

CONDITIONS FAVORABLES AU DÉVELOPPEMENT DANS L'ORGANISATION

Vous attarder aux conditions favorables au développement dans votre organisation vous aidera à tirer profit des leviers existants dans votre environnement professionnel pour acquérir de nouvelles habiletés, connaissances ou compétences et à les expérimenter dans vos activités quotidiennes en vous sentant soutenu.

Soutien perçu

Réfère à votre perception du soutien offert par votre environnement organisationnel en matière de développement professionnel.

Votre résultat



INDICE PEU PRÉSENT

Tendance à percevoir que l'environnement professionnel offre peu ou pas d'occasions de se développer ou de mettre en pratique de nouvelles habiletés, connaissances ou compétences.

CONSEILS DE DÉVELOPPEMENT

Conseils pour vous

Partagez votre perception de manque d'occasions de développement ou de mise en pratique avec votre gestionnaire et trouvez des solutions ensemble afin que vous puissiez poursuivre votre développement.

Prenez votre développement en main et planifiez-le : recherchez aussi des occasions à l'extérieur de votre milieu professionnel.

Conseils pour votre gestionnaire

Aidez la personne à trouver des moyens concrets pour limiter l'impact des obstacles ou des défis qu'elle perçoit dans son environnement.

Questions des coachs de Humance

Prenez le temps de dresser la liste de ce que vous aimeriez apprendre ou des défis que vous aimeriez relever pour parfaire vos habiletés. De quoi auriez-vous besoin pour les concrétiser? Quels seraient le(s) meilleur(s) moyen(s) d'y parvenir? À qui pourriez-vous en parler?

CONDITIONS FAVORABLES AU DÉVELOPPEMENT DANS L'ORGANISATION (SUITE)

Perception d'ouverture à expérimenter dans l'organisation

Correspond à votre perception du degré de tolérance à l'erreur de votre entourage professionnel lorsque vous êtes en apprentissage.

Votre résultat



INDICE PEU PRÉSENT

Tendance à percevoir une faible tolérance à l'erreur de l'entourage professionnel lorsque la personne est en apprentissage. Perception que seules les habiletés ou compétences suffisamment maîtrisées peuvent être expérimentées, où le risque d'erreur est faible.

CONSEILS DE DÉVELOPPEMENT

Conseils pour vous

Lorsque vous êtes en apprentissage ou souhaitez appliquer une nouvelle habileté ou compétence, validez avec votre gestionnaire les conséquences d'une erreur potentielle et déterminez les paramètres qui rendraient l'erreur acceptable.

Trouvez des situations ou des contextes où vous pouvez expérimenter vos nouveaux apprentissages en limitant leur impact (p. ex., bénévolat, projet pilote).

Conseils pour votre gestionnaire

Prenez le temps de préciser avec la personne les contextes où il est possible de prendre des risques et de mettre en pratique de nouveaux acquis.

Questions des coachs de Humance

Comment pourriez-vous influencer votre entourage professionnel aux bénéfices de transférer les nouveaux apprentissages dans l'action tout en balisant la portée d'erreurs potentielles?

INVITATION À VOUS TOURNER VERS L'AVENIR

Dans cette section, nous vous invitons à faire une introspection et à vous lancer dans l'action pour vous propulser dans votre développement. En vous attardant à ce que vous faites et à ce que vous devriez arrêter de faire, commencer à faire ou continuer de faire, ainsi qu'en réfléchissant aux obstacles et à comment les surmonter, vous dresserez le chemin sur les suites à donner. Une fois l'exercice terminé, nous vous encourageons à trouver des personnes clés qui pourront vous soutenir dans votre quête (gestionnaire, coach, mentor, etc.). Bonne découverte!

Qu'est-ce que les résultats ont révélé au sujet des leviers dans votre développement?

Qu'est-ce que les résultats ont révélé au sujet des freins potentiels qui vous retiennent dans votre développement?

Quels **comportements, moyens** ou **stratégies** souhaitez-vous mettre en place, continuer ou arrêter pour concrétiser votre développement et migrer vers l'atteinte de vos aspirations professionnelles? N'hésitez pas à vous inspirer des conseils qui ont été prodigués dans le document. Peut-être vous permettront-ils de démarrer votre réflexion ou l'affiner. Vous pouvez également solliciter l'aide d'une personne externe qui vous connaît bien ou d'une personne impliquée dans votre développement (p. ex., coach, mentore, etc.).

Arrêter**Continuer****Commencer**

<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>

Quels sont les **obstacles** auxquels vous pourriez faire face et qui pourraient vous gêner dans votre quête?

Quelles **solutions** prévoyez-vous mettre en place pour les surmonter?

RESSOURCES ADDITIONNELLES

Cette section vous permet d'aller plus loin en proposant des ressources additionnelles pour aider à actualiser votre potentiel de développement.

Boyes, A. (2019). How to stop obsessing over your mistakes.

<https://www.hbr.org/2019/02/how-to-stop-obsessing-over-your-mistakes>

Busilacchi, J. (2018). Quelle posture adoptez-vous face à la rétroaction?

<https://www.revuegestion.ca/quelle-posture-adoptez-vous-face-a-la-retroaction>

Chamorro-Premuzic, T. (2018). Take control of your learning at work.

<https://www.hbr.org/2018/07/take-control-of-your-learning-at-work>

Grace Saunders, G. (2018). How to motivate yourself to do things you don't want to do.

<https://hbr.org/2018/12/how-to-motivate-yourself-to-do-things-you-dont-want-to-do>

Reuteler, D. (2017). Training that works (hint: motivation matters more than you think).

<https://www.scienceforwork.com/blog/training-works-hint-motivation-matters/>

Postras, L. (2017). Leadership de pleine conscience : Une stratégie efficace pour les gestionnaires?

<https://www.carrefourrh.org/ressources/revue-rh/volume-20-no-3/leadership-de-pleine-conscience-une-strategie-efficace-pour-les-gestionnaires>

Zenger, J. (2014). Developing strengths or weaknesses overcoming the lure of the wrong choice.

<http://www.leadership.zengerfolkman.com/acton/attachment/10129/f-0498/1/-/-/-/White%20Paper%3A%20Developing%20Strengths%20or%20Weaknesses.pdf>

Dweck, C (2014, 2018) Growth-mindset videos

<https://www.youtube.com/watch?v=hiiEeMN7vbQ><https://www.youtube.com/watch?v=-71zdXCMU6A>