



Évaluation des compétences des nouveaux leaders

1. Être attentif à tous

Écoute parce que obligé	Oublie d'écouter parce que trop orienté tâches	Écoute parce que recommandé, mais ne sait pas trop quoi faire avec ce qui a été communiqué. Ne sait pas quoi écouter	Écoute et analyse, fait des reflets de qualité.	Écoute, fait des reflets, comprend et engage une conversation qui mène à une résolution complète ou évolutive du problème avec l'autre.
1	2	5	7	10

2. Faire face à la complexité

Simpliste. Il essaie de tout réduire à ce qu'il connaît et fait sentir les autres ridicules de se poser des questions complexes. Besoin de sécurité	Se sent complètement dépassé par ce qu'il ne maîtrise pas, ce qui génère de l'impuissance et de la colère. Besoin de contrôler	Sait parfaitement qu'il navigue à vue dans la complexité, mais ne se sent pas bien outillé pour y faire face. Vulnérabilité	Essaie toujours de réfléchir en terme de systèmes inter reliés et anticipe les effets de ses actions et décisions. Reconnaît que parfois il ne sait pas. Transparence	Comprend que la complexité est incontournable et difficile à saisir. Se sert de son équipe pour y faire face (intelligence collective) et fonctionne par itération. Est tjs en mode apprentissage
1	2	5	7	10

3. Être en maîtrise

N'a aucune conscience de l'effet de son stress sur lui-même et les autres	A conscience de son stress et ses émotions, mais ne sait pas du tout comment les utiliser positivement	Sait prendre soin de lui-même et est conscient de ses limites	Sait lire ses émotions, les interprète et les utilise. Il gère son énergie et comprend les règles du mouvement	Maîtrise son énergie et surtout son attention. Utilise et met à contribution les fonctions supérieures de son cerveau
1	2	5	7	10

4. Développer les compétences de chaque membre de l'équipe

S'en tient à ce qu'ils devraient savoir faire selon leur diplôme	Soutient minimalement en précisant ses attentes	Cherche à découvrir les compétences cachées des autres et les utilisent si possible et selon les projets	Valorise et encourage le développement des compétences par des actions concrètes comme le plan de développement individuel et l'accès à de la formation à l'interne et à l'externe	L'apprentissage est un mode de gestion qui soutient l'innovation et la pérennité de l'entreprise. Elle est au cœur de la culture de l'entreprise. « Entreprise apprenante »
1	2	5	7	10

5. Faire preuve de courage

Se cache derrière son titre pour exercer son autorité	Cherche davantage à conserver ses acquis qu'à sortir de sa zone de confort. Prend peu de risques	A un grand sens politique et s'en sert à son avantage. Résultat : les autres ne s'aperçoivent pas qu'il ne fout rien	A un grand sens politique et s'en sert pour faire avancer les choses mais ne remet pas en question les systèmes déficients qui gardent l'organisation dans l'immobilisme et le statu quo	Ose remettre en question les systèmes déficients. Ose avouer ne pas savoir comment faire quelque chose. Ose être transparent et authentique. Ose prendre et mettre en œuvre des décisions difficiles. Ose demander du feed-back pertinents
1	2	5	7	10

6. Comprendre le fonctionnement d'un être humain

A une vision mécanique de l'être humain. Utilise les mêmes outils optimisation pour les être humains qu'on utilise pour les machines.	Se sent complètement dépassé par la complexité humaine. Ne sait pas quoi faire pour mobiliser	Sait intellectuellement qu'on peut obtenir la collaboration et l'ouverture au changement, mais se méfie et quand une tentative ne fonctionne pas, il l'utilise pour justifier qu'on ne peut pas changer la nature profonde d'une personne ou d'un groupe	Sait qu'il est possible de créer une équipe de rêve et s'y attèle. S'informe, se fait coacher, essaie des stratégies et en tire des conclusions. Il aime les humains et leur fait confiance	Comprend le fonctionnement humain parce qu'il a exploré le sien en profondeur. A lui-même exploré ses systèmes d'évitement, ses couches de protection et ses croyances erronées. Évalue rapidement le niveau de conscience de quelqu'un. Est empathique.
1	2	5	7	10

7. Savoir communiquer vision et buts

N'a pas de vision claire, ni de buts significatifs en dehors des objectifs opérationnels	Sa vision et ses buts sont très influencés par la vision et les buts de la collectivité. N'est pas individué	Ne prend pas le temps de réfléchir en profondeur sur des sujets moins tangibles comme les valeurs, ce qu'il veut dans sa vie, à quoi il veut contribuer. Quand il réussit à articuler une vision, elle est boiteuse et ne passe pas à travers les épreuves et le temps	Réserve du temps de réflexion de qualité, se forme, partage, discute, cherche, fait des liens, s'appuie sur ce qu'il a de plus précieux au fond de lui et sait le partager aux autres. Son discours, par son énergie et sa cohérence motive les autres	Sa vision et ses buts sont parfaitement clairs et chaque jour il travaille à les rendre plus réels, à incarner sa vision et contribue à une œuvre plus grande que lui-même. C'est de l'art. Son discours et ses actions transforment les autres
1	2	5	7	10

8. Maîtriser la résolution de problème

A peur des difficultés : « Si on pouvait les fuir, ce serait super une journée sans problème! »	S'en occupe mais avec contrariété.	Comprend qu'un problème est en fait un défi et l'aborde avec ouverture.	Utilise facilement l'expertise des autres et reconnaît la compétence des autres s'il n'a pas de solutions à proposer. Est capable de vivre avec : « On n'a pas encore trouver la meilleure solution. »	Est un « émulateur » de solutions, il s'organise pour que ce soit les autres qui trouvent les meilleures solutions et leur donne tout le crédit. La résolution de problème sert un but caché : valoriser l'autre
1	2	5	7	10

9. Motiver par la contagion

« Ce n'est pas ma responsabilité », la motivation est intrinsèque, je n'y peux rien. »	Attitude plutôt positive mais non contagieuse. Neutralité	Évite la médisance et l'abus de pouvoir Attitude éthique, mais non contagieuse	A conscience de la contagion émotionnelle à l'intérieur du groupe et de son impact sur les autres, mais ne maîtrise pas les subtilités	Attitude positive, proactive et contagieuse. Il maîtrise son impact sur les autres et sait quoi dire et quoi faire au bon moment
1	2	5	7	10

10. Réfléchir

« Perte de temps inutile, mon instinct me révèle ce que j'ai à savoir »	Parfois, face à un GROS problème. Toutefois, ça me rend rapidement nerveux ou nerveuse. Sentiment d'impuissance	Utile pour fixer des objectifs, comprendre le jeu de base de mes responsabilités et m'en tirer pour ne pas avoir l'air trop idiot(e) Objectif : bien faire son travail et espérer un peu de reconnaissance	Utile pour fixer des objectifs, prendre des décisions et planifier à court et moyen terme. Toutefois, peu porté à réfléchir aux enjeux trop complexes et à l'innovation.	Est doué d'une vision claire des perspectives futures; Peut anticiper les tendances à venir et prévoir les conséquences des actions présentes; Analyse et voit les choses dans leur globalité; Très orienté vers le long terme; Est capable de brosser un tableau clair des scénarios possibles et d'envisager différentes probabilités; Est capable de concevoir des stratégies et des plans innovants et concurrentiels
1	2	5	7	10

Score /100

NOTES :