

## QUESTIONS

RAREMENT

TOUJOURS



### QUESTION

### RÉPONSE (1 à 10)

1. Je connais les forces des membres de mon équipe – je peux nommer 1 talent maîtrisé et 1 talent en développement pour chacun d’eux.
2. J’organise périodiquement des activités de développement continu pour mon équipe.
3. Je partage les responsabilités de l’équipe afin de mettre en valeur les talents de chacun (ex. : animation de réunion, présentation aux réunions de direction ou exécutive, gestion de projet à haute visibilité, formation entre collègues).
4. Je considère que mes responsabilités de gestionnaire incluent l’arrimage entre les souhaits d’apprentissage des gens et les besoins organisationnels de talents à court et moyen terme
5. Je connais les compétences nécessaires à mon organisation – je peux lier le plan d’affaires au besoin de talents de mon entreprise.
6. Mon équipe est sensibilisée aux talents dont l’organisation a besoin – ils en ont été informés et leurs initiatives de développement sont alignées en ce sens.
7. Je saisis les opportunités qui se présentent dans l’action pour assigner des projets en lien avec les objectifs de développement des membres de l’équipe.
8. Je coach régulièrement mes équipes en lien avec leur développement; ils ont tous un objectif de développement clair, je leur offre du feedback sur leur performance et les coach.
9. Je suis prêt à accueillir des employés de d’autres départements et de contribuer à leur développement.
10. Au-delà des indicateurs de performance, je me suis doté d’indicateurs d’apprentissage pour les membres de mon équipe.
11. Au-delà de saisir les opportunités, je provoque des occasions pour adapter des projets organisationnels aux besoins de développement des membres de l’équipe.
12. Je prends des risques – je vais au-delà de mon niveau de confort pour assigner des projets qui permettront aux gens de se développer.
13. Je suis prêt à laisser mes employés aller travailler dans d’autres départements afin d’accélérer leur développement (même si cela complexifie ma réalité).
14. Je reconnais les employés qui font preuve d’incitative de développement (prennent des risques, essaie de nouvelles façons de faire). Au-delà du succès ou de l’échec du projet, je valorise l’apprentissage réalisé.
15. Je partage mes objectifs de développement personnel à l’équipe; je suis transparent relativement à mes démarches d’apprentissage.

## INTERPRÉTATION



### 55 POINTS ET MOINS

- À moyen terme, vous gagneriez à prioriser le développement de votre équipe.
- Vous pourriez déployer des idées simples pour stimuler le partage de connaissances.

### 56 À 120 POINTS

- Vous priorisez les activités de développement et votre équipe est en évolution.
- Votre équipe pourrait bénéficier d'une initiative additionnelle ciblée de développement pour nourrir sa culture de développement continu.

### 121 POINTS ET PLUS

- Vous êtes à constituer une équipe d'élite pour aujourd'hui et demain.
- Vous pouvez anticiper un taux de mobilisation plus élevé que la moyenne et un taux de roulement plus bas que les équipes comparables.
- Continuez de donner l'exemple et de cultiver cette culture d'apprentissage continue.

