



Sélectionnez, développez, managez et mobilisez les leaders de demain avec l'analyse prédictive

Pourquoi aller vers l'analyse prédictive?

Intelligence émotionnelle, compétences comportementales, manager coach, liens intergénérationnels, pas un jour ne se passe sans que les leaders ne reçoivent des injonctions pour travailler sur leurs compétences comportementales plutôt que sur leurs compétences techniques.

Il est vrai qu'un déficit de compétences sur ce plan peut avoir un énorme impact sur la bonne marche de l'entreprise : disharmonie, conflits, faible engagement, retards dans les projets, vivier insuffisant de talents jusqu'à l'atteinte à la réputation de l'entreprise et une difficulté à attirer ou conserver les meilleurs talents.



La difficulté réelle c'est de savoir de quelles compétences concrètes on parle pour chaque leader. Certains managers n'ont pas conscience de la manière dont leurs comportements impactent les autres. Il n'est pas aisé de savoir comment ajuster son attitude au quotidien pour améliorer son efficacité en leadership.

Dan Harrison, ses doctorats en mathématiques et en psychologie en poche, s'est penché il y a plus de 30 ans sur la question de l'adéquation entre les compétences de comportement et le succès d'un manager dans une fonction donnée. Le système qu'il a développé permet d'identifier les compétences requises pour un poste. Il clarifie les forces individuelles et fournit les indices pour transformer les dérailleurs potentiels en force. Une cartographie détaillée des traits et des comportements de leadership permet d'inspirer le changement et de construire des plans de développement adéquats.

Présent dans 50 pays, avec plus de 2 millions d'utilisateurs dans plus de 40 langues, enrichi pendant toutes ces années avec 6500 analyses de réussite de poste, le système est actuellement le plus abouti pour sélectionner, développer, manager et mobiliser les leaders de demain.

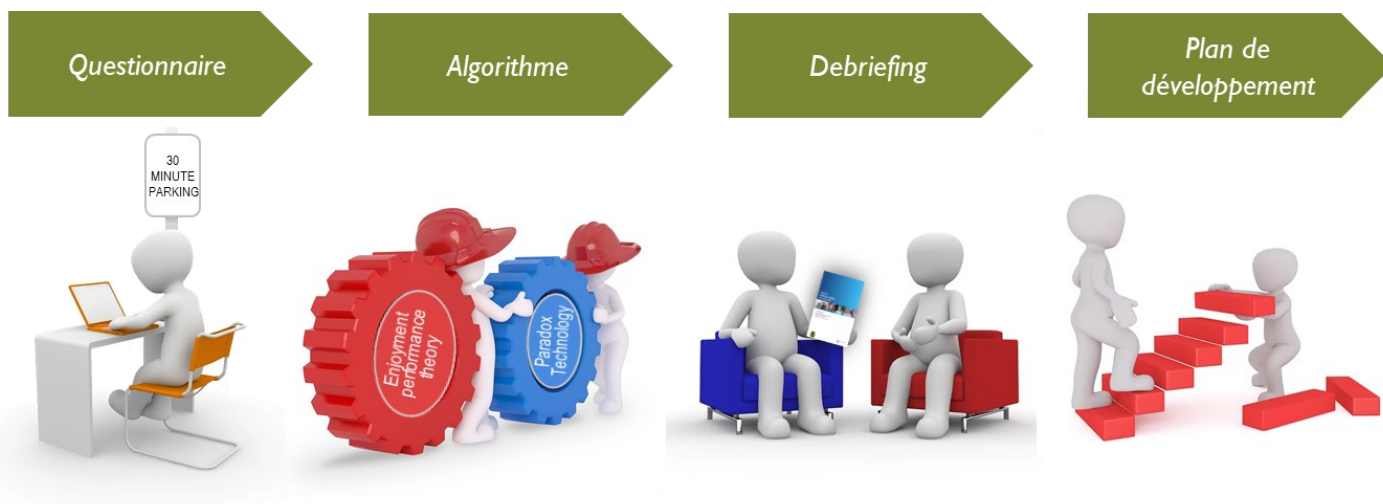
Comment ça marche?

Harrison assessment n'est pas un inventaire de personnalité ni un test. C'est à la base un questionnaire sur les préférences comportementales qui donnera une photographie du fonctionnement de la personne et expliquera ses succès, défis et difficultés.

Il se base sur deux théories:

- **L'Enjoyment Performance Theory** : quand on aime une tâche, on la fait plus souvent, on s'améliore et on reçoit des feedbacks positifs qui font qu'on l'aime encore plus. C'est un cercle vertueux. Le contraire est vrai aussi : moins on aime, moins on est performant.
- La « **Paradox Theory** » : une qualité peut être un défaut si elle n'est pas complétée par une autre qui peut sembler opposée mais qui est en fait synergique. Par exemple, une franchise élevée peut amener à de la brusquerie alors que renforcée par du tact, elle devient de la diplomatie.

Concrètement, quel sera le processus?



Un questionnaire en ligne de 30 minutes environ recueille les préférences et mesure 175 facteurs comportementaux.

Les résultats sont comparés aux comportements essentiels ou souhaitables pour le poste étudié. Ceci est basé sur le résultat de plus de 6500 analyses de réussite de poste.

Un débriefing/coaching de 2h sur la base d'un rapport d'environ 30 pages permet au participant une compréhension fine de ses forces et de ses points de développement.

Grâce à la mise en lumière de ses forces et ressources disponibles, un plan de développement et/ou de formation peut être établi de façon personnalisée.

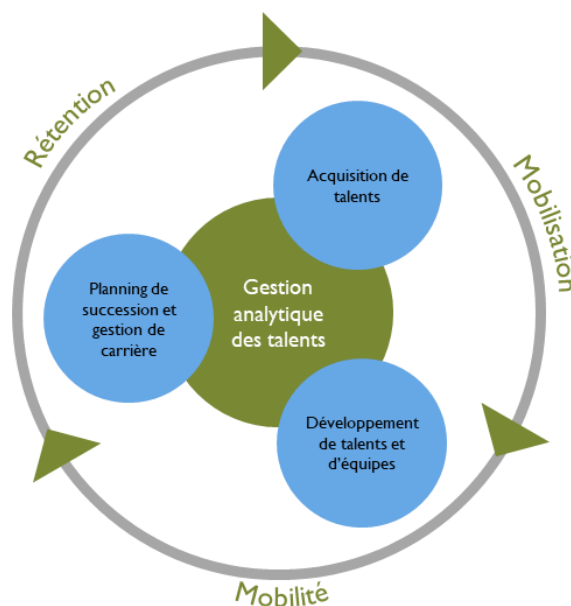
Pour quels résultats?



Dès la prise de conscience de ses préférences et modes comportementaux, la personne peut débrancher le pilote automatique, se mettre plus souvent en position « méta » et améliorer ses performances et son leadership. Un plan de développement pourra venir renforcer ce changement. Cette reconnexion à soi est d'autant plus puissante qu'elle est mise en perspective vis-à-vis du poste occupé (ou ciblé).

Et pour aller plus loin ?

- Les résultats individuels peuvent être présentés de façon collective, lors d'un atelier pour améliorer la cohésion interne et l'efficacité de l'équipe.
- Le système peut être utilisé sur tout le cycle RH, et être internalisé à l'organisation comme outil de gestion analytique des talents.



O2D-Development

When you need oxygen in your ecosystem

www.o2d-development.com

Olivier DUFOUR

☎ +33 6 19 04 11 87

✉ olivier.dufour@o2d-development.com

[in https://fr.linkedin.com/in/oldufour](https://fr.linkedin.com/in/oldufour)