




PSYCHOLOGUES CONSULTANTS Y2
Y2 CONSULTING PSYCHOLOGISTS

VÉRIFICATION DE RÉFÉRENCES

Code du concours :	2009-0309
Nom du candidat :	Exemple Candidat
Date de la vérification de référence :	2009-03-17
Nom du répondant :	Exemple Répondant
Titre du répondant :	M.
Catégorie du répondant :	Superviseur

DOCUMENT PROTÉGÉ

PSYCHOLOGUES CONSULTANTS Y2
 Au service des individus et des organisations



Y2 CONSULTING PSYCHOLOGISTS
 At the Service of Individuals & Organizations

125 Wellington, Gatineau (Hull), QC J8X 2J1 T 819.777.7744 1.866.574.7744 F 819.777.7759 E info@y2cp.com W y2cp.com

À PROPOS DE CE RAPPORT

Ce rapport fournit un compte-rendu des réponses du répondant aux questions posées dans le questionnaire de vérification de références. Plus précisément, le répondant a évalué le candidat sur les compétences suivantes :

- Analyse
- Engagement
- Gestion par l'action

Il est important d'examiner en profondeur les exemples et commentaires fournis par le répondant pour bien évaluer le candidat.

Pour chaque compétence citée, une cote numérique représente l'évaluation faite par le répondant au moyen de l'échelle de cotation ci-dessous :

Cote	Description
(N/O)	N'a jamais été témoin/n'a pas la connaissance du candidat démontrant ce(s) comportement(s)
(1)	Ne démontre pas le(s) comportement(s) à un degré satisfaisant
(2)	Démontre le(s) comportement(s) à un degré modéré
(3)	Démontre le(s) comportement(s) à un degré considérable

Un tableau sommaire des cotes numériques par compétence est inclus à la fin du rapport.

Pour prendre une décision éclairée et accroître vos chances de choisir un candidat qui a les compétences requises pour le poste, il est important d'examiner les évaluations complétées par les autres répondants pour le même candidat avant de prendre une décision finale.

Les Psychologues Consultants Y2 n'ont apporté aucune modification aux réponses fournies par le répondant.

Dans ce rapport, le masculin est utilisé afin d'alléger le texte.

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

1. Veuillez décrire vos rapports professionnels avec le candidat / la candidate (supérieur, pair, employé) et le contexte organisationnel dans lequel vous avez travaillé ensemble.

Ce candidat relève directement de moi depuis les deux dernières années. De plus, il a brièvement travaillé pour moi dans un autre ministère.

2. Selon vous, quels sont les **trois** principaux points forts de ce candidat / cette candidate ?

Relations interpersonnelles

Sa capacité de livrer la marchandise

Sa créativité

ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

ANALYSE

Analyse est défini comme :

- Dénote une profonde compréhension des priorités de la direction dans son interprétation de l'orientation de la division.
- Analyse les revers et cherche à obtenir une rétroaction honnête afin d'apprendre des erreurs.

Cote attribuée par le répondant pour cette compétence :

2.5: Démontre le(s) comportement(s) à un degré considérable

Dénote une profonde compréhension des priorités de la direction dans son interprétation de l'orientation de la division.

Commentaires/exemples fournis par le répondant pour ce comportement :

De temps à autre, lorsque le candidat présente des plans d'action, je peux voir clairement qu'il a tenu compte des priorités de la direction en établissant les étapes qu'il propose que son équipe suive pour traiter des urgences (par exemple).

Cote attribuée par le répondant pour ce comportement :

3: Démontre le(s) comportement(s) à un degré considérable

Analyse les revers et cherche à obtenir une rétroaction honnête afin d'apprendre des erreurs.

Commentaires/exemples fournis par le répondant pour ce comportement :

Il rassemble habituellement ses troupes, bien que pas toujours, pour effectuer des post-mortem sur différents projets et activités importants que son unité entreprend. Dans ces exercices, il encourage la rétroaction honnête de son personnel.

Cote attribuée par le répondant pour ce comportement :

2: Démontre le(s) comportement(s) à un degré modéré

ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

ENGAGEMENT

Engagement est défini comme :

- › Partage l'information verticalement et horizontalement.
- › Favorise et finance la constitution d'équipes.

Cote attribuée par le répondant pour cette compétence :

1.5: Démonstre le(s) comportement(s) à un degré modéré

Partage l'information verticalement et horizontalement.

Commentaires/exemples fournis par le répondant pour ce comportement :

C'est une faiblesse chez lui, peut-être parce que son personnel et lui sont très occupés. On doit souvent lui rappeler d'avoir des réunions régulières avec son personnel. C'est dans le cadre de ces réunions que l'on explique aux employés les directions clés et que l'on partage des renseignements importants. Il ne fait pas toujours part de la rétroaction de son personnel aux gestionnaires supérieurs, comme le font certains de ses collègues.

Cote attribuée par le répondant pour ce comportement :

1: Ne démontre pas le(s) comportement(s) à un degré satisfaisant

Favorise et finance la constitution d'équipes.

Commentaires/exemples fournis par le répondant pour ce comportement :

Ce candidat est très bon pour choisir de très bonnes personnes pour travailler dans son unité. Il s'assure qu'elles possèdent l'expérience et les capacités requises et que ce sont les personnes les plus à-même de s'intégrer dans son équipe; dans ce sens, c'est un excellent bâtisseur d'équipe.

Cote attribuée par le répondant pour ce comportement :

2: Démonstre le(s) comportement(s) à un degré modéré

ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

GESTION PAR L'ACTION

Gestion par l'action est défini comme :

- Guide les projets et les ressources de la division afin d'éviter les obstacles.
- Gère l'équilibre entre sa vie professionnelle et personnelle et celui des autres.

Cote attribuée par le répondant pour cette compétence :

2.5: Démontre le(s) comportement(s) à un degré considérable

Guide les projets et les ressources de la division afin d'éviter les obstacles.

Commentaires/exemples fournis par le répondant pour ce comportement :

C'est une personne qui livre la marchandise sans pas de doute. Il s'assure que les produits soient de grande qualité et, dans la plupart des cas, livrés à temps. Il est bon pour prévoir les obstacles qui pourraient nuire au travail de son équipe ainsi que de les éviter lorsque c'est possible.

Cote attribuée par le répondant pour ce comportement :

3: Démontre le(s) comportement(s) à un degré considérable

Gère l'équilibre entre sa vie professionnelle et personnelle et celui des autres.

Commentaires/exemples fournis par le répondant pour ce comportement :

Le candidat s'efforce d'assurer un bon équilibre travail - vie personnelle chez ses employés. Il faut parfois faire du surtemps, mais seulement lorsque c'est nécessaire.

Toutefois, il travaille beaucoup trop fort. Son dévouement au travail est admirable mais c'est un domaine où il devra faire des efforts afin de trouver le bon équilibre pour lui-même.

Cote attribuée par le répondant pour ce comportement :

2: Démontre le(s) comportement(s) à un degré modéré

QUESTIONS SUPPLÉMENTAIRES

1. Selon vous, quels seraient les **deux** domaines de perfectionnement qui seraient les plus utiles au candidate / à la candidate ?

Gestion de groupes plus importants de personnes

Administration financière

2. D'après vous, a-t-il des raisons pour lesquelles cet individu **ne devrait pas** être embauché pour ce poste à ce moment ?

Non.

Echantillon

SOMMAIRE

Ce tableau sommaire comprend les évaluations fournies par le répondant pour les compétences ciblées.

Compétence	Cote	Description
Analyse		
Dénote une profonde compréhension des priorités de la direction dans son interprétation de l'orientation de la division.	3	Démontre le(s) comportement(s) à un degré considérable
Analyse les revers et cherche à obtenir une rétroaction honnête afin d'apprendre des erreurs.	2	Démontre le(s) comportement(s) à un degré modéré
Engagement		
Partage l'information verticalement et horizontalement.	1	Ne démontre pas le(s) comportement(s) à un degré satisfaisant
Favorise et finance la constitution d'équipes.	2	Démontre le(s) comportement(s) à un degré modéré
Gestion par l'action		
Guide les projets et les ressources de la division afin d'éviter les obstacles.	3	Démontre le(s) comportement(s) à un degré considérable
Gère l'équilibre entre sa vie professionnelle et personnelle et celui des autres.	2	Démontre le(s) comportement(s) à un degré modéré

COMMENTAIRES

Je crois que ce candidat est prêt à accéder à un niveau supérieur. C'est un chef d'équipe chevronné, un penseur stratégique et innovateur, et une personne qui livre la marchandise.

Échantillon