



## Outil pour mieux comprendre les personnalités et mieux intégrer vos nouvelles ressources.

Avec la pénurie de main-d'œuvre qui n'est pas à la veille de se régler, il est très fréquent de devoir combler un poste avec très peu de choix de candidatures. Les candidats de qualité peuvent se faire de plus en plus rares et difficiles à trouver. Lorsqu'on en trouve un, il est important de rapidement et efficacement bien l'intégrer à l'équipe. Une bonne intégration augmente non seulement les chances de rétention, mais permet également à cette nouvelle ressource d'être plus efficace et d'offrir son plein rendement plus rapidement. **L'intégration du candidat passe nécessairement par une bonne connaissance de la personnalité de votre nouvelle ressource.**

**Il est important de connaître ses besoins, ce qui la motive et son mode de fonctionnement.**

Cet outil vous propose quatre facteurs qui peuvent être déterminants dans la qualité de l'intégration de votre nouvelle ressource.

### **Facteur #1:**

- Est-ce que votre environnement de travail répond aux besoins (motivations) de votre nouvelle ressource?
- Est-ce que votre nouvelle ressource a besoin avant tout de défis stimulants lui permettant de se dépasser?
- Est-ce que votre nouvelle ressource a besoin avant tout de pouvoir créer des liens forts avec ses collègues, de pouvoir faire partie d'une équipe et avoir du plaisir?
- Est-ce que votre nouvelle ressource a besoin avant tout d'un environnement de travail calme, stable et respectueux des valeurs humaines?
- Est-ce que votre nouvelle ressource a besoin avant tout de pouvoir aller au fond des choses dans son travail, de démontrer ses compétences et développer de nouvelles connaissances?

**Facteur #2:**

- Est-ce que les pratiques de collaboration et communication dans votre environnement de travail conviennent à votre nouvelle ressource?
- Est-ce que votre nouvelle ressource préfère travailler en équipe ou elle préfère travailler isolément?
- Est-ce que votre nouvelle ressource préfère prendre le contrôle des équipes ou préfère demeurer en support?
- Est-ce que votre nouvelle ressource est à l'aise à communiquer en groupe ou est davantage de nature timide et réservée?
- Est-ce que votre nouvelle ressource est à l'aise à développer de nouvelles relations amicales ou préfère s'en tenir à des relations professionnelles?

**Facteur #3:**

- Est-ce que le style de gestion convient au niveau désiré d'autonomie par votre nouvelle ressource?
- Est-ce que votre nouvelle ressource préfère avoir le plein contrôle sur ses actions et décisions?
- Est-ce que votre nouvelle ressource préfère avoir un mandat clair, des attentes précises et des directives détaillées?

**Facteur #4:**

- Est-ce que votre environnement de travail offre les perspectives d'avenir qui correspondent aux besoins de votre nouvelle ressource?
- Est-ce que votre nouvelle ressource a le besoin de progresser au niveau hiérarchique et au niveau de ses conditions d'emploi?
- Est-ce que votre nouvelle ressource a le besoin de prendre une place importante au sein de son équipe?
- Est-ce que votre nouvelle ressource a le besoin de faire partie d'une équipe stable dont les membres seront en poste sur une longue période?
- Est-ce que votre nouvelle ressource a le besoin de pouvoir progresser au niveau des compétences et atteindre un statut d'expert?

Évidemment, le contexte d'entrevue entraîne souvent des réponses artificielles. Généralement, les candidats vont tenter de répondre ce qu'ils/elles pensent que vous voulez entendre. Il est très fréquent de voir, peu de temps après l'embauche, des comportements de la nouvelle ressource qui vont à l'encontre de ce qu'il/elle a dit en entrevue. Par exemple, une personne pourrait vous dire qu'elle adore les défis difficiles, mais elle pourrait omettre de dire qu'elle peut avoir de la difficulté à travailler en équipe

pour atteindre les résultats. D'ailleurs, personne n'admettra en entrevue préférer travailler seul qu'en équipe.

### **Comment remédier à ce problème?**

Depuis plusieurs années, j'ai procédé à plus de 1200 à des tests de personnalités utilisant l'outil de Profil Nova (couleurs) qui est basé sur la théorie DISC (Dominant - Influenceur - Stable - Conformiste) de William Marston. Plutôt qu'utiliser des mots comme dans le DISC, le profil Nova utilise des couleurs (Rouge - Jaune - Vert - Bleu) pour nommer les différentes personnalités. De plus, le profil Nova renseigne également sur les motivations des gens qui influencent très fortement les comportements. Ces tests de personnalité ont la capacité d'aider à répondre aux questions incluses dans les 4 facteurs clés pour l'intégration de vos nouvelles ressources à vos équipes de travail.

**Pour améliorer vos capacités d'intégration par le biais de tests de personnalité, je peux certainement vous aider. Contactez-moi:**

**[richard.breton@sane-solution.com](mailto:richard.breton@sane-solution.com)**

**418-952-3243**