



Apprenez à mieux connaître votre personnel...

Découvrez & parlez leur 'langue' !

radar[®]
reach ask detect act react

Un know-how qui vaut de l'or!



Dynamo entend développer son “New Generation Training” par la création de projets communs essentiellement basés sur la motivation des personnes et avec pour objectif l’obtention de résultats mesurables. Pour ce faire, Dynamo utilise des outils d’évaluation récents, performants, optimisés et offrant un haut degré de fiabilité. Radar® met en évidence le lien unique entre langage et comportement.

Découvrez comment vous pouvez en tirer profit ...

Vous trouverez dans cette brochure une réponse aux questions suivantes:

- > **Radar, c'est quoi ?**
- > **Quelle est notre base de recherche?**
- > **Avec quel input?**
- > **Quel output pouvez-vous en retirer?**
- > **Et avec quelle fiabilité?**

> Radar®, c'est quoi ?

Radar repose sur une méthodologie récente et optimisée qui permet de se faire rapidement une opinion du mode de fonctionnement des gens et de leurs réactions en milieu professionnel.

Cette méthode se révèle également utile pour ‘démasquer’ les modèles fonctionnels des autres ou établir des profils d’excellence dans une fonction déterminée.

Comment stimule-t-on votre intérêt et votre motivation professionnelle? Quel est votre processus de prise de décision? Comment gérez-vous le changement et le stress et dans quel environnement professionnel êtes-vous performant? Si vous devez sélectionner un candidat pour un poste de travail ou décider à qui accorder une promotion, il est important de pouvoir répondre à ce genre de questions. Radar est un instrument de pointe aux applications multiples pouvant être utilisé dans les principaux trajets de Ressources Humaines dont **l’arrivée, le suivi du personnel et le départ...** Radar peut être utilisé online via une interface électronique dont les résultats peuvent être vérifiés et complétés à la demande.



Radar® met en évidence le lien entre langage et comportement

> La base de recherche...

Nous nous basons sur les évolutions récentes de la science cognitive. Qui s'est développée au début du XXe siècle avec les travaux de Carl Jung sur les profils psychologiques. Entre 1942 et 1957, une deuxième étape importante fut franchie avec la création du test de personnalité MBTI®. La troisième étape eut lieu en 1975, lorsque les spécialistes découvrirent que les différents modèles cognitifs variaient d'un pays à l'autre et selon des contextes déterminés. Tout cela a permis d'ouvrir de nouvelles voies, dont certaines se sont révélées très importantes pour le développement de la méthodologie appliquée par Dynamo:

- > L'approche de Geert Hofstede, Fons Trompenaars et Charles Hampden-Turner sur les différences culturelles au sein des organisations et des pays.
- > Les travaux de Kolb sur les styles d'apprentissage e.a.
- > Les études de Robert Sternberg et David McClelland sur les modes de pensée et la motivation.
- > Les travaux de Leslie Cameron-Bandler, Ross M. Steward... sur l'application des schémas cognitifs dans le contexte professionnel (motivation, travail et mode de pensée) qui ont permis le développement du LAB Profiel® en 1980.
- > Les travaux de Clare W. Graves, Don Beck et Christopher Cowen sur les systèmes de valeur et les Spiral Dynamics.
- > Les approches de Cooperrider, D.L. Sorensen Jr., P.F. Whitney, D & Yaeger, sur l'Appreciative Inquiry en 2000.
- > Les travaux de Patrick Merlevede de JobEQ qui ont permis de quantifier électroniquement les méta-programmes sous forme d'un questionnaire iWAM. Ce qui nous a offert un énorme gain de temps en escamotant l'étape de l'interview individuelle.

> Input & data analyse

Les modèles Radar®

Quels sont-ils et pourquoi sont-ils importants?

Les modèles Radar ou méta-programmes correspondent à une série de filtres mentaux qui déterminent le comportement d'une personne. Ils sont basés sur l'observation de son mode de pensée et sur ses centres d'attention. Par exemple: « Votre attention est-elle plutôt focalisée sur l'information même ou sur la personne qui vous la donne? » « Vous voulez une vision plus globale du problème ou au contraire plus de détails? » On peut tracer un parallèle avec les connexions dans le cerveau. Chaque personne développe sa propre variante de connexions. Ce qui influence sa vision du monde et sa manière de réagir. Comprendre comment quelqu'un gère ses filtres mentaux peut constituer un apport très important au niveau des Ressources Humaines avec de gros retours sur investissement à la clé.

Les modèles Radar peuvent aussi être utilisés, entre autres choses, pour mesurer la motivation d'une personne par rapport à un job, un environnement donné ou face à un certain input.

C'est pour cette raison que l'évaluation des méta-programmes d'une personne peut s'avérer utile en termes de recrutement, coaching, formation ou développement individuel.

LAB Profiel® (basé sur l'interview)

Le LAB Profiel est une méthode systématique pour récolter un maximum d'informations sur une personne. Elle permet de prévoir son comportement en se basant sur la façon dont elle utilise son modèle de langage. Ce diagnostic s'établit au moyen d'une interview LAB structurée composée de questions spécifiques. L'interviewer observe la structure des réponses et les décode en fonction des modèles Radar.

iWAM (basé sur internet)

iWAM a été développé en 1980 et est basé sur le LAB profiel. Mais ce n'est que depuis peu que ce questionnaire peut être rempli via internet ou sur papier.



Radar® input

Sa première version a été introduite en 2000 et ses applications font l'objet d'un développement continu. A l'heure actuelle, iWAM est **le meilleur instrument disponible** pour évaluer le comportement et la motivation sur le lieu de travail. Il est mondialement utilisé des Etats-Unis à l'Australie et de l'Afrique du Sud au Danemark...

De nombreux managers ayant déjà eu recours à différents types de tests de personnalité affirment que les résultats obtenus sont très significatifs. Mais souvent ils ne savent pas comment les exploiter.

Les tests réalisés dans le milieu de la GRH n'offrent souvent aucune garantie de succès final et ne sont liés à aucun indice de performance. Ils ne révèlent que quelques informations intéressantes à parcourir sans plus.

Un test de personnalité élémentaire, c'est une information passionnante. Qui peut susciter l'enthousiasme d'un groupe dans un workshop. Mais il ne faut pas en attendre plus.

iWAM évalue le comportement et la motivation d'une personne au travail. Connaître le comportement d'une personne en vacances est accessoire pour une entreprise (bien que certains tests le fassent). Par contre, il est important de comprendre sa façon de réagir en groupe ou face à une nouvelle information ainsi qu'évaluer ses motivations. Voilà quelques-uns des aspects mesurés par iWAM.

iWAM nous permet d'affiner les évaluations et d'en savoir plus. On ne peut pas simplement ranger les gens en 2, 4, voire même 16 catégories... Chaque personne est unique et différente et un test doit pouvoir le refléter. L'iWAM évalue **48 modèles cognitifs** appelés méta-programmes et classifiés en 16 groupes. Chacun de ces 48 méta-programmes est ensuite reproduit sur une échelle spécifique. En clair, on ne dit pas si quelqu'un est "proactif" ou "réactif". Mais bien que l'on mesure séparément son degré de proactivité et son degré de réactivité. Grâce à toutes ces évaluations échelonnées des différents méta-programmes, iWAM arrive à vous fournir **l'information la plus précise possible** sur un candidat ou un collaborateur existant.

Alors que d'autres tests démontrent que tout le monde n'est pas sur un pied d'égalité, iWAM permet de distinguer précisément dans quel domaine 2 personnes se différencient et dans quel autre elles se valent. Et tout cela bien sûr dans un contexte professionnel. C'est précisément la raison pour

laquelle iWAM se révèle bien plus efficace lors des tests de sélection, de coaching, de management ou dans les applications de team building.

VSQ

Le VSQ (Value Systems Questionnaire) provient d'une démarche comparable à iWAM et est utilisé pour évaluer les valeurs et les influences culturelles. C'est un questionnaire qui sonde les systèmes de valeurs et les autres aspects liés à la culture d'entreprise. Le VSQ est basé sur le modèle des systèmes de valeur de Clare Graves et sur les dimensions culturelles de Talcot Parsons et Edward T. Hall, qu'on retrouve entre autres aussi dans les travaux de Trompenaars et Hampden-Turner, mais qui ont ici été développés suivant les principes des sciences cognitives de l'UCSC.

COMET

COMET (Competence Modeling Methodology) est d'une part une plateforme technologique destinée à proposer de nouveaux tests essentiellement utilisés pour mesurer les compétences utiles et uniques à une entreprise. C'est aussi la dénomination de nos outils d'évaluation pour dresser un profil des compétences. Cet outil est adapté sur mesure pour chaque entreprise.

Le test EQ, que vous pouvez effectuer gratuitement sur notre site www.dynamoonline.be, est basé sur cette technologie. Il s'agit uniquement d'un outil d'auto-analyse principalement destiné à vous familiariser avec notre mode de questionnement. Le « meilleur » usage de COMET est son utilisation avec l'instrument « 360° Feedback ». Qui prévoit également l'interrogation de votre patron, de vos collègues, de vos collaborateurs ou de vos subordonnés qui donnent aussi leur appréciation à votre sujet. Tout comme vous répondez au questionnaire pour nous faire connaître votre propre point de vue. Les résultats sont présentés de façon très claire et offrent un regard plus neutre qu'une évaluation personnelle. Le développement d'un questionnaire spécifique COMET pour votre entreprise est réalisé par des personnes formées à la méthodologie COMET et au moyen d'interviews spécifiques basées sur le comportement. L'expérience nous apprend que ces interviews offrent des résultats plus précis qu'une auto-analyse.

Dynamo a choisi les produits de JobEQ parce qu'ils nous offrent une information objective d'une façon unique et très précise. Ce qui nous permet à la fois de gagner du temps et de l'argent.



Radar® output... et/ou ce que vous pouvez en attendre

> Besoins au sein de votre entreprise?

Recrutement & Sélection

La décision de recruter quelqu'un est une chose trop importante pour faire confiance à la chance. Des enquêtes ont démontré qu'une entreprise de 1000 personnes perd en moyenne 1 million d'euros par an en frais de management et d'accompagnement des «under performers». Les entreprises ont donc aussi tout intérêt à engager directement de bons collaborateurs. En fait, on engage trop souvent sur la seule base des compétences, alors que le licenciement s'effectue sur base d'un comportement. Mieux vaut alors recruter un candidat sur base de son comportement et pallier à ses manques de connaissances par une formation. Engagez donc plutôt ces personnes-là au sein de votre organisation et jugez-les pour le travail d'après leur comportement. Vous leur apporterez ensuite les compétences nécessaires, si elles ne les ont pas encore. Le questionnaire iWAM est un outil hautement qualifié pour évaluer le comportement au travail et la motivation d'un candidat. Nous recommandons de comparer le profil d'un candidat avec celui des 'top performers' dans leur fonction actuelle et d'établir ainsi un modèle d'excellence. Ce qui va permettre de créer un 'ranking rapport' faisant apparaître les meilleurs candidats par ordre croissant. Ainsi au lieu de passer la majeure partie de votre temps à éliminer les 'under performers', vous pouvez le consacrer à la sélection des 'top performers'.

Assessment ou Development Center

Si maintenant vous devez procéder à une évaluation des collaborateurs actuels ou des candidats dans le cadre d'une extension ou d'une fusion avec une autre entreprise, vous avez besoin d'instruments d'évaluation précis et objectifs. **Nous évaluons le comportement de chacun par des simulations et des jeux de recrutement** adaptés sur mesure à votre entreprise. iWAM et COMET peuvent être utilisés pour comparer les collaborateurs avec le profil idéal pour la fonction en question. Pour COMET, vous pouvez éventuellement avoir recours à « 360° feedback ».

Coaching et Mentoring

Pour aider quelqu'un à évoluer, il est important pour un coach de partir du niveau atteint par la personne. Dès que quelqu'un a rempli son questionnaire, il reçoit immédiatement un rapport de base dont vous pouvez directement tirer un rapport de feedback. Les questionnaires mettent en évidence les « analyses d'écarts » et révèlent la différence existant entre le comportement actuel du collaborateur et ses compétences, le coaching et le mentoring les mieux adaptés et la mesure dans laquelle cette différence peut se combler.

Management Development

Le rapport de management iWAM peut être utilisé par les managers pour accroître leur efficacité dans la gestion de leurs collaborateurs. Les managers incompatibles avec leur équipe vont non seulement freiner les performances de leur team mais aussi contribuer aux départs anticipés de certains éléments avant leur 'horloge biologique'.

Teambuilding

On désire parfois une équipe complémentaire et parfois un team homogène. **Le rapport d'équipe iWAM** vous permet de dresser un comparatif entre les différentes personnes. De plus, en cas de problème de fonctionnement, vous pouvez examiner les rapports pour comprendre ce qui précisément ne marche pas en termes de différences et de modes de pensée. **Le rapport de communication iWAM** offre aux membres de l'équipe un outil pratique qui leur permet de trouver les mots adéquats pour éviter les problèmes de communication.

Outplacement

Après s'être donné à fond durant des années pour la même société, il est très dur de se voir indiquer la porte de sortie. L'outil iWAM peut aussi être utilisé pour réorienter la carrière de quelqu'un et l'aider à choisir une entreprise et un travail en adéquation avec son attitude et à sa motivation professionnelle. C'est une méthode plus précise que la simple évaluation de compétences qui est surtout liée au travail et à l'entreprise actuelle.



Radar® output

Test validiteit

Culture d'entreprise – Change Projects – Employer Branding

Quelle est la culture de mon entreprise et comment puis-je y introduire de nouvelles valeurs? **La question essentielle repose toujours sur un problème de motivation au sein de l'entreprise.** Des projets comme le "corporate branding" ou l'"employer branding" sont essentiels pour apporter un vrai changement culturel au sein de l'entreprise.

Le but est de trouver une réponse aux questions suivantes: quelles valeurs priment au sein de votre entreprise? Quelle est l'attitude dominante? Comment reconnaître sa culture d'entreprise ou comment savoir si un collaborateur s'y conforme? Lors d'une fusion d'entreprises, ou lors de l'évaluation ou du repositionnement de votre culture d'entreprise, les questionnaires iWAM et VSQ peuvent être utilisés pour vérifier le contenu et connaître la meilleure façon pour quelqu'un peut de s'y adapter.

COMET vous permet de vérifier si vos collaborateurs se comportent en adéquation avec la culture d'entreprise. Les consultants de Dynamo vous aident aussi à traduire les nouvelles valeurs en profils radar afin que nous puissions mesurer l'"écart" existant entre la culture actuelle et celle souhaitée.

Via 'Appreciative Inquiry' ou « recherche favorable », nous réalisons des changements au sein de votre entreprise. Ces méthodes ne sont pas centrées sur l'analyse des problèmes et leur résolution mais sur la recherche et le renforcement des solutions déjà existantes et opérationnelles.

Modèle d'excellence

Un modèle d'excellence répond à la question: **"Dans un travail, quelle est la différence entre quelqu'un d'extrêmement performant et quelqu'un qui ne répond pas aux objectifs?"** Ce modèle peut être utilisé aussi bien pour recruter un candidat adéquat que pour le former ou le coacher afin qu'il se rapproche du modèle d'excellence. Cet outil peut être également employé pour assurer un suivi adapté à ce nouveau collaborateur afin qu'il livre une prestation optimale et se sente bien dans son travail.

1. **Face validity:** sert à contrôler la validité de l'instrument pour effectuer l'évaluation demandée.

Sur un échantillon de 617 participants, les personnes interrogées étaient à 89,34% d'accord avec les résultats de leur test. Et quand elles n'étaient pas d'accord sur les appréciations, la moyenne variait de 1 à 2 sur les 48 modèles cognitifs. C'est un des résultats les plus élevés des tests psychométriques sur le marché.

2. **Content validity:** contrôle si les questions évaluent bien le contenu. La plupart des tests y répondent, parce que les questions sont dérivées de la théorie.

Le questionnaire est en effet basé sur la théorie du LAB profil et est vérifié par divers experts en cette matière.

En 2003, une étude a été réalisée avec 30 experts LAB profil pour savoir dans quelle mesure ils pouvaient retrouver des modèles par l'analyse du questionnaire (via reverse engineering). Les experts sont parvenus à détecter tous les modèles.

3. **Criterion of predictive validity:** le test a-t-il une valeur prédictive? Un test QI révèle que certains ont un QI plus élevé que d'autres. Et si on admet qu'un QI plus élevé permet de prédire que ces personnes obtiendront de meilleurs résultats scolaires, alors cela suffit.

Les candidats comparés au modèle d'excellence et dont les scores sont élevés au ranking semblent en effet plus performants, sur base de résultats concrets mesurables, que les candidats aux scores faibles. Dans chaque modèle d'excellence, il a été identiquement établi des corrélations de 0,6 à 0,85. Un bon modèle d'excellence offre une prévision de 70% de chances de succès pour la personne dans son travail lorsque celle-ci dispose des compétences et des connaissances nécessaires pour le job.

4. **Construct validity:** les différentes parties du test sont-elles indépendantes l'une de l'autre ou sont-elles liées entre elles?

Les experts LAB profil ont divisé le questionnaire en phrases distinctes et ont retiré de chaque phrase les méta-programmes déterminant le résultat. Cela a aussi été estimé par une analyse des corrélations entre les catégories réciproques. La corrélation va jusqu'à 0,3 entre les catégories et jusqu'à 0,5 au sein des catégories. De cette manière, on satisfait aussi au Construct validity.

Les outils de JobEQ sont l'un des rares instruments présents sur le marché capable de satisfaire aux 4 critères de validité. La plupart des outils ne répondent seulement qu'aux 2 premiers critères, faute d'une démonstration claire d'un lien de cause à effet. Cette relation de cause à effet peut être démontrée à l'aide des outils JobEQ.

Radar® de Dynamo a fait ses preuves en:

- > **Recrutement & Sélection**
- > **Assessment ou Development Center**
- > **Coaching & Mentoring**
- > **Management Development**
- > **Teambuilding**
- > **Outplacement**
- > **Culture d'entreprise**
- > **Projets change**
- > **Employer Branding**
- > **Modèle d'excellence**



radar®
reach ask *detect* act react

Vous êtes intéressé? Vous avez des questions?
Vous désirez des exemples de référence
ou un rapport de référence gratuit?

Envoyez vos coordonnées à wim@dynamoonline.be
et nous vous contacterons rapidement!

dynamo
new generation training

Stwg nr. Alseberg 883 - 1654 Huizingen
T. 02 363 12 25 - F. 02 363 12 29

www.dynamoonline.be