

Rapport confidentiel pour

CAC Test Candidate

Sujet

- Field Leadership Profile

Version du test : Field Leadership Profile

Pour CAC Test Candidate

Parcours vers le leadership

Le fait que vous utilisez le questionnaire Field Leadership Profile™ de LIMRA indique que vous reconnaissez déjà combien il est important d'identifier, d'évaluer et de développer de bons dirigeants pour le futur de votre organisation. Afin de continuer sur cette voie, il est important de se concentrer sur deux aspects fondamentaux de vos candidat(e)s au leadership :

1. Leur possibilité de bien réussir à effectuer les tâches et les activités typiquement liées au leadership dans le travail
2. Combien ils/elles possèdent les atouts liés aux compétences fondamentales qui leur permettront de bien réussir à effectuer les tâches et les activités qui leur seront demandées

La décision finale concernant la progression d'un(e) candidat(e) au leadership doit se baser sur trois éléments critiques d'information, qui sont tous trois clairement indiqués dans ce rapport :

1. Le potentiel de la personne à bien gérer les principaux domaines de son travail (**Tâches**)
2. L'impact personnel du/de la candidat(e) au niveau de l'autorité (**Leadership**)
3. L'évaluation du/de la candidat(e) relative à un ensemble de compétences dont on sait qu'elles sont nécessaires pour assurer de bons résultats de leadership dans la pratique (**Compétences**)

Comme vous le verrez dans le diagramme ci-dessous, toutes ces sections sont connectées les unes aux autres :



Compétences fondamentales

Ces choix influencent directement le potentiel de performance et l'impact du leadership, et indiquent si le/la candidat(e) peut espérer réussir à long terme en tant que dirigeant dans le domaine, sans que sa carrière risque d'être compromise ou de « dérailler ». Si les candidat(e)s n'ont pas toutes ces qualités au moment de l'embauche, certain(e)s - mais pas tous/toutes - peuvent les développer dans le travail.



Potentiel de performance pour les tâches clés

Ces activités sont directement liées à la réalisation de la principale mission de votre organisation.



Impact du leadership personnel

Ces comportements contribuent positivement à la culture de votre organisation et permettent d'avoir un impact optimal en tant que dirigeant.



Prédiction de la performance totale

Pour CAC Test Candidate

Le Field Leadership Profile est conçu pour vous fournir des informations clés précises sur chaque individu que vous envisagez d'engager pour un poste de direction. Ce rapport évalue le/la candidat(e) dans les trois domaines indiqués ci-dessus et fournit un score de Prédiction de la performance totale.

Pour mieux vous aider à choisir les candidat(e)s et les activités de développement, ce rapport comprend aussi :



Des informations précieuses non évaluées dont vous pouvez discuter lors de l'entrevue de suivi



Un Résumé du rapport de sélection qui se traduit en Actions à suivre par le candidat



Un guide pour définir un plan de développement personnalisé

Pour CAC Test Candidate

Indicateur de performance

Prédiction de la performance totale: Potentiel très haut






Potentiel de performance pour les tâches clés

Potentiel de performance général pour les tâches clés: Potentiel très haut

Ce(tte) candidat(e) devrait être capable de réaliser efficacement toutes les activités requises pour être un leader dans le domaine.

Ce tableau indique les évaluations des tâches communes à la plupart des postes de direction. Si le poste pour lequel vous envisagez ce/cette candidat(e) ne requiert pas certaines tâches indiquées, n'utilisez pas cette évaluation spécifique ou l'évaluation du potentiel de performance général. Tenez plutôt compte des évaluations de la personne pour les tâches qui concernent le poste.

Trouver du personnel talentueux	Trouve et sélectionne du personnel de vente talentueux et qualifié	
Développer les talents du personnel	Former et développer du personnel de vente talentueux	
Créer un environnement de travail motivant	Favoriser un environnement de compliments et de récompenses, inspirer et maintenir l'enthousiasme et fournir de l'assistance et du soutien à la vente	
Obtenir des résultats	Gère la performance des représentants de vente et facilite les interactions avec le siège social	
Déterminer l'orientation et la direction à suivre	Créer et communiquer une vision et une stratégie; développer, mettre sur pied et gérer le plan d'affaires du bureau, et créer le budget et les objectifs	
Gérer le personnel non lié aux ventes	Trouver, sélectionner et gérer du personnel talentueux pour les postes administratifs, techniques et de direction	

Pour CAC Test Candidate



Impact du leadership personnel

Évaluation générale de l'impact du leadership personnel: Potentiel supérieur à la moyenne

Ce(tte) candidat(e) a des chances d'avoir un impact positif sur la culture et le climat de l'organisation.

Diriger en montrant l'exemple

Assume la responsabilité des conséquences, coopère avec autrui sans hésitation, soutient les objectifs de l'entreprise, fait preuve de développement personnel et professionnel continu et traite les autres avec respect



Faire preuve de polyvalence

Adapter les actions de la direction à la situation, réagir efficacement aux situations incertaines et bien gérer le stress



Pour CAC Test Candidate

Quel est le lien entre les compétences et les domaines de tâches clés?

Les informations ci-dessous montrent la relation entre les compétences et six domaines de tâches clés.

Trouver du personnel talentueux

Réalisation et responsabilité
Écoute active
Communication
Développement des réseaux
Persuasion et négociation
Planifier, établir des priorités et organiser

Développer les talents du personnel

Réalisation et responsabilité
Communication
Persuasion et négociation
Capacité de leadership
Présence en tant que leader
Respect d'autrui

Obtenir des résultats

Réalisation et responsabilité
Écoute active
A confiance en la compagnie
Communication
Conformité
Développement des réseaux
Persuasion et négociation
Intégrité
Capacité de leadership
Planifier, établir des priorités et organiser
Respect d'autrui

Déterminer l'orientation et la direction à suivre

Réalisation et responsabilité
A confiance en la compagnie
Communication
Développement des réseaux
Présence en tant que leader
Planifier, établir des priorités et organiser
Vision

Créer un environnement de travail motivant

Réalisation et responsabilité
Communication
Capacité de leadership
Présence en tant que leader
Optimiste, attitude positive
Respect d'autrui

Gérer le personnel non lié aux ventes

Réalisation et responsabilité
Communication
Développement des réseaux
Favorise la collaboration et le travail d'équipe
Capacité de leadership
Planifier, établir des priorités et organiser
Respect d'autrui

Quel est le lien entre les compétences et les domaines de l'impact du leadership personnel?

Les informations ci-dessous montrent la relation entre les compétences et deux domaines de leadership.

Diriger en montrant l'exemple

Réalisation et responsabilité
Communication
Flexibilité et adaptabilité
Favorise la collaboration et le travail d'équipe
Initiative
Intégrité
Capacité de leadership
Présence en tant que leader
Optimiste, attitude positive
Planifier, établir des priorités et organiser
Respect d'autrui
Savoir-être et contrôle

Faire preuve de polyvalence

Écoute active
Communication
Flexibilité et adaptabilité
Favorise la collaboration et le travail d'équipe
Initiative
Optimiste, attitude positive
Planifier, établir des priorités et organiser
Respect d'autrui
Savoir-être et contrôle
Gestion du temps



Compétences dans le détail






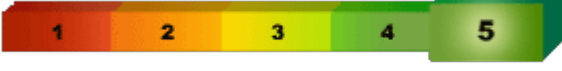




Un grand nombre de recherches sur la gestion a été réalisé spécifiquement sur les compétences qui ont été identifiées comme responsables des échecs des dirigeants dans la pratique; nous appelons ce type de phénomène « déraillement ». En reconnaissant tôt dans le processus les facteurs qui contribuent au risque de déraillement, il y a beaucoup plus de chances de réduire l'impact des faiblesses éventuelles, et d'obtenir la réussite à long terme des dirigeants.

Ces domaines de compétence sont présentés dans trois tableaux distincts, organisés selon leur probabilité de compromettre une carrière de leadership : les compétences les *plus importantes* qui pourraient compromettre une carrière de leadership, les compétences *moyennement importantes* qui pourraient compromettre une carrière de leadership et les compétences *peu importantes* qui pourraient compromettre une carrière de leadership.

Nous vous conseillons de vous concentrer tout d'abord sur les compétences du premier tableau (Compétences les *plus importantes* qui pourraient compromettre une carrière de leadership) ayant obtenu des scores bas (1 ou 2). Il est aussi important de remarquer les compétences qu'un candidat doit avoir avant son engagement (c'est-à-dire celles qui ne peuvent pas être développées dans le travail), **qui sont indiquées par un astérisque (*)**. **Toutes celles qui ont des scores bas sont imprimées en rouge, indiquant ainsi des domaines problématiques potentiels qu'aucune formation ne résoudra.**






Pour CAC Test Candidate

Compétences les plus importantes qui pourraient compromettre une carrière de leadership




Communication	Communique de manière claire et efficace dans tous les domaines, avec les groupes internes et externes	
Gestion du temps	Remplit ses obligations dans les temps, est fiable et responsable, et fait plus de choses en moins de temps que les autres	
Réalisation et responsabilité	Se considère lui/elle-même et considère les autres comme responsables de l'obtention de bons résultats et obtient constamment des résultats excellents	
Planifier, établir des priorités et organiser	Développe et met sur pied des plans pour atteindre les objectifs; acquiert, attribue et utilise les ressources de manière efficace	
*Intégrité	Respecte toujours les règles, est honnête et bénéficie de la confiance de tous, fait ce qui est moralement correct et reconnaît ses responsabilités en cas d'erreur	
Présence en tant que leader	Fait preuve de confiance, est sûr(e) de soi et optimiste face aux défis, et ne se laisse pas intimider facilement	
Écoute active	Offre toute son attention aux autres, prend le temps de comprendre ce qu'on lui dit et réaffirme avec précision les opinions d'autrui, même s'il/si elle n'est pas d'accord	
*Respect d'autrui	Traite les gens avec équité, dignité, tact et politesse; agit de manière juste; traite équitablement les rapports directs	
*Savoir-être et contrôle	Reste calme; s'adapte aux changements de circonstances et évite les comportements agressifs, même dans les situations difficiles	
Flexibilité et adaptabilité	Est ouvert(e) aux changements (positifs ou négatifs), s'adapte rapidement aux nouvelles informations et sait gérer le risque et l'incertitude	

Pour CAC Test Candidate

Compétences moyennement importantes qui pourraient compromettre une carrière de leadership

Capacité de leadership	Prend des initiatives et s'en occupe; s'affirme de manière efficace; motive les groupes à agir; on le recherche pour lui demander conseil, en particulier en cas de problème	
Favorise la collaboration et le travail d'équipe	Fonder des équipes de travail efficaces; encourager la confiance, le respect et la coopération mutuels; créer un sentiment d'appartenance	
Persuasion et négociation	Persuade les autres et acquiert la coopération pour obtenir des informations et atteindre des résultats	
Vision	A des perspectives à long terme, crée avec les autres une vision partagée de l'organisation et la traduit en action	
*Initiative	Entreprendre de nouvelles choses sans qu'on le lui demande, en fait plus que ce qui est généralement demandé et se charge de tâches et de responsabilités supplémentaires	
Conformité aux règlements	Assure que toutes les activités sont conformes aux lois, réglementations et normes, et maintient les informations à jour selon les besoins	

Compétences peu importantes qui pourraient compromettre une carrière de leadership

*Attitude optimiste et positive	Se concentre sur les solutions plutôt que sur les échecs possibles, est sûr(e) de soi dans les nouvelles situations et résilient(e) face aux défis, et passe facilement à autre chose	
A confiance en la compagnie	Fait preuve de confiance dans les valeurs associées aux produits et services de la compagnie, et connaît très bien ces produits et services	
Développement des réseaux	Crée et maintient de nombreux contacts de manière personnalisée et utilise ces contacts pour atteindre les objectifs professionnels	

Pour CAC Test Candidate



Scénarios de prise de décision

N.B. : les informations comprises dans cette section N'ONT AUCUNE INFLUENCE sur les scores du Field Leadership Profile. Cette section est conçue pour être utilisée pendant tout le processus de sélection et pour planifier les entrevues de suivi si vous décidez de continuer avec le candidat.

Les questions concernent deux compétences spécifiques :

- **Résolution des problèmes** : que le/la candidat(e) prend des décisions efficaces en temps voulu (parfois avec des informations incomplètes et avec des délais serrés et pressants), analyse les informations disponibles et évalue les résultats pour choisir les meilleures solutions et résoudre les problèmes, effectue une analyse honnête des possibilités et perçoit les implications que peuvent avoir les décisions.
- **Éthique commerciale** : que le/la candidat(e) connaît et comprend les normes éthiques de l'entreprise, les respecte aussi bien quand cela est simple que quand cela est difficile, agit conformément à ces valeurs, récompense les comportements appropriés et désapprouve les comportements inappropriés.

Le questionnaire Field Leadership Profile a présenté aux candidat(e)s des situations de travail possibles en leur demande de répondre comme s'ils/si elles étaient un dirigeant dans le domaine. Pour chaque situation, le/la candidat(e) a sélectionné une réponse possible sur cinq.

Ces informations vous donnent la possibilité d'examiner les choix du/de la candidat(e) et d'évaluer combien ils sont appropriés. A-t-il/elle analysé la situation comme il se doit ? A-t-il/elle choisi la meilleure solution pour la situation ? Nous vous fournissons des questions de suivi pour vous aider à évaluer le processus de prise de décision du/de la candidat(e).

Pour CAC Test Candidate

Résolution des problèmes: Scénario N° 1

Un de vos meilleurs agents de vente s'oppose à votre droit de fixer les objectifs de production des ventes. Comment gérez-vous cette situation ?

Actions possibles:

- Demandez à l'associé(e) des ventes en quoi sa manière de gérer les choses diffère de la vôtre. Si son approche est acceptable, vous utilisez l'idée de votre associé(e) par la suite.
- Vous organisez une réunion en privé avec l'associé(e) durant laquelle vous lui expliquez les raisons et la valeur des objectifs que vous fixez. Vous montrez à l'associé(e) en quoi ses objectifs cadrent avec ceux de tout le personnel. Vous lui expliquez pourquoi ils sont nécessaires.
- Vous vous informez pour savoir si l'associé(e) en question doit rester dans votre équipe. Si l'associé(e) continue à défier votre autorité, vous le/la licenciez.
- Vous organisez une rencontre avec l'associé(e) pour parvenir à un compromis. Si cela vous est possible, vous laissez l'associé(e) fixer ses propres objectifs.
- Vous informez l'associé(e) que vous continuerez à fixer les objectifs de production minimum. Vous dites à l'associé(e) que ce genre de commentaires est inadmissible.

Les choix de ce/cette candidat(e): Vous informez l'associé(e) que vous continuerez à fixer les objectifs de production minimum. Vous dites à l'associé(e) que ce genre de commentaires est inadmissible.

Demander: Chaque action possible dans cette situation est associée à des aspects positifs et négatifs. Pour quelle raison avez-vous choisi cette action ?

Quels sont les avantages et les inconvénients des autres actions ?

Au-delà des choix proposés pour cette situation, quelle serait votre approche idéale ?

Évaluez cet individu sur Résolution des problèmes Scénario N° 1

	Marginal	Acceptable	En suspens
Analyse approfondie du problème	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Réflexions décisives	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Résolution appropriée	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Processus général de jugement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Évaluation générale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pour CAC Test Candidate

Résolution des problèmes: Scénario N° 2

Un conseiller financier vous demande de l'aider à préparer une proposition pour un important projet de vente. Le conseiller ne connaît pas très bien le projet. L'exercice financier arrive à terme et vous avez beaucoup à faire. Comment agiriez-vous en réponse à la demande du conseiller financier ?

Actions possibles:

- Vous lui donnez quelques instructions générales sur la manière de présenter une proposition, et le laissez se débrouiller pour les détails.
- Vous faites appel à un associé expérimenté pour l'aider, et lui proposez un petit pourcentage de l'affaire.
- Vous dites au conseiller financier de préparer plusieurs propositions alternatives, puis les examinez toutes et répondez aux questions éventuelles.
- Vous faites des heures supplémentaires pour aider le conseiller financier à préparer la proposition, et vous l'aidez à répéter la présentation.
- Vous expliquez que vous avez beaucoup de travail, mais dites au conseiller financier que vous l'aidez à faire sa proposition dès que cela vous sera possible.

Les choix de ce/cette candidat(e): Vous faites appel à un associé expérimenté pour l'aider, et lui proposez un petit pourcentage de l'affaire.

Demander: Chaque action possible dans cette situation est associée à des aspects positifs et négatifs. Pour quelle raison avez-vous choisi cette action ?

Quels sont les avantages et les inconvénients des autres actions ?

Au-delà des choix proposés pour cette situation, quelle serait votre approche idéale ?

Évaluez cet individu sur Résolution des problèmes Scénario N° 2

	Marginal	Acceptable	En suspens
--	----------	------------	------------

Analyse approfondie du problème	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Réflexions décisives	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Résolution appropriée	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Processus général de jugement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Évaluation générale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Votre évaluation générale de la capacité de résolution des problèmes de cet individu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Pour CAC Test Candidate

Éthique commerciale: Scénario N° 1

Sergio Mercato est l'assistant responsable de commander le matériel de bureau d'une grande société immobilière. En ouvrant le matériel reçu cette semaine, Sergio s'est aperçu qu'un carton supplémentaire de papier pour imprimante avait été livré, mais ne figurait pas sur la facture. Sergio a décidé de ne pas dire à la compagnie de fournitures de bureau qu'il y avait une erreur et a emporté le papier chez lui.

L'évaluation de ce(tte) candidat(e) pour les actions de Sergio :

Juste sur le plan moral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Pas juste sur le plan moral
Traditionnellement acceptable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Traditionnellement inacceptable
Équitable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Injuste
Efficace	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Inefficace

Demander: Comment auriez-vous géré cette situation ? Quelle aurait été la meilleure réaction ?

Quel rôle chacun de ces facteurs doit-il jouer pour déterminer la manière de réagir à un dilemme éthique ?

- Moralité
- Acceptabilité traditionnelle
- Équité
- Efficacité

Évaluez cet individu sur Éthique commerciale Scénario N° 1

	Marginal	Acceptable	En suspens
Éthique commerciale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Analyse approfondie du problème	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Réflexions décisives	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Résolution appropriée	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Évaluation générale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pour CAC Test Candidate

Éthique commerciale: Scénario N° 2

Vers la fin de l'année, Harley Jackson, ami de longue date de Bryan et agent de recrutement pour une grande entreprise de placement, a été contacté par une des meilleures vendeuses de Bryan, Jackie, qui souhaitait trouver un nouveau poste. Jackie s'est plainte à Harley que les politiques de la compagnie étaient ignorées dans le but de réaliser plus de ventes et que le fait d'être associée à la compagnie lui posait problème. Harley savait que le fait de perdre Jackie serait grave pour Bryan, et lui a donc dit que Jackie souhaitait quitter la compagnie.

L'évaluation de ce(tte) candidat(e) pour les actions de Harley :

Juste sur le plan moral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Pas juste sur le plan moral
Traditionnellement acceptable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Traditionnellement inacceptable
Équitable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Injuste
Efficace	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Inefficace

Demander: Comment auriez-vous géré cette situation ? Quelle aurait été la meilleure réaction ?

Quel rôle chacun de ces facteurs doit-il jouer pour déterminer la manière de réagir à un dilemme éthique ?

- Moralité
- Acceptabilité traditionnelle
- Équité
- Efficacité

Évaluez cet individu sur Éthique commerciale Scénario N° 2

	Marginal	Acceptable	En suspens
Éthique commerciale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Analyse approfondie du problème	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Réflexions décisives	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Résolution appropriée	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Évaluation générale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Votre évaluation générale de l'éthique commerciale de cet individu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pour CAC Test Candidate

À ce stade, vous devriez avoir assez d'informations concernant le/la candidat(e) pour vous arrêter et réfléchir à s'il/si elle est adapté(e) à un rôle de leadership dans le travail de votre organisation. Utilisez ces pages pour:

- Revoir les informations clés à propos du/de la candidat(e)
- Déterminer s'il/si elle a le potentiel de réussite requis par votre organisation
- Décrire les priorités de développement et créer un plan de développement personnalisé (*le cas échéant*)



Résumé du rapport de sélection et Actions à suivre par le candidat

Vous souvenir que le Field Leadership Profile a indiqué les éléments suivants:

- La Prédiction de la performance totale de ce/cette candidat(e) est de Potentiel très haut, avec Potentiel très haut comme Potentiel de performance pour les tâches clés et Potentiel supérieur à la moyenne comme Impact du leadership personnel.
- Ce/cette candidat(e) a les meilleurs atouts dans les domaines de compétences suivants:
Communication, Gestion du temps, Réalisation et responsabilité, Intégrité*, Présence en tant que leader, Écoute active, Respect d'autrui*, Persuasion et négociation, Vision, Initiative*, Conformité aux règlements, Attitude optimiste et positive*, A confiance en la compagnie, Développement des réseaux
- Ce/cette candidat(e) a des besoins de développement dans les domaines de compétences suivants:
Savoir-être et contrôle*, Flexibilité et adaptabilité

* Compétence requise avant l'embauche

En tenant compte de ces informations et des exigences requises pour ce poste, les évaluations de ce/cette candidat(s) et ses réponses non évaluées sont-elles dans comprises dans une fourchette acceptable pour vous ?

Oui

Non



Pour CAC Test Candidate

Si vous continuez le processus de sélection avec ce/cette candidat(e), de quels thèmes ou préoccupations spécifiques aimeriez-vous discuter lors du prochain entretien ?

Quelles questions poserez-vous pour explorer ces domaines ?

Pour CAC Test Candidate



Plan de développement personnalisé

Si un plan de développement est nécessaire, créer un plan personnalisé pour cette personne sur la base de:

- Hautes priorités de développement identifiées dans la section Compétences dans le détail de ce rapport
- Vos évaluations et votre discussion sur ses réponses aux situations de Résolution des problèmes et Éthique commerciale
- Toutes les compétences clés et les préoccupations supplémentaires que vous avez abordées dans l'entrevue de suivi
- Une ou deux activités d'apprentissage à exercer pour chaque domaine de développement

Conseils pour faire fonctionner votre plan de développement

- Les domaines de développement doivent comprendre des objectifs spécifiques et tangibles.
- Les activités d'apprentissage doivent également être aussi spécifiques que possible. Identifiez les ressources requises, utilisez des résultats mesurables et indiquez des dates de début et de fin.
- En outre, pendant ce processus, envisagez des contraintes qui pourraient entraver la réussite de ce plan de développement. (par exemple, la disponibilité du temps, des personnes et des ressources tangibles). Au besoin, vous pouvez développer une stratégie pour surmonter ces obstacles.

Le plan décrit ici sert de feuille de route pour guider le parcours continu vers le leadership de ce/cette candidat(e).

Domaines de développement	Les activités d'apprentissage	Les ressources requises	Date de début	Date de fin	Contraintes éventuelles