



Entracte estival

L'arrivée officielle de l'été coïncide souvent avec l'amorce d'une suite ininterrompue d'événements culturels et sportifs. Chez SPB, nous avons voulu modestement participer à cette effervescence saisonnière en publiant une édition estivale du SPB Contact, qui, nous l'espérons, vous permettra de décrocher, mais pas complètement, de vos dossiers préférés.

Notre motivation était d'autant plus grande que nous avons tellement de choses à vous dire! Depuis notre dernière édition printanière, deux de nos psychologues se sont rendus à Dallas pour assister à des congrès d'importance portant sur le rendement de l'humain au travail; ils vous présentent aujourd'hui un résumé de ce qu'ils y ont vu et entendu. Nous souhaitons également vous informer du nouveau partenariat que nous avons conclu afin d'étendre encore davantage notre gamme de services. De plus, notre équipe a pris une expansion importante au cours des dernières semaines et nous étions impatients de vous en présenter tous les nouveaux membres. Il est également question dans cette édition d'une nouvelle approche en présélection de personnel et nous vous donnons quelques informations utiles sur un sujet chaud, le harcèlement psychologique. Enfin, nous lançons un appel à tous les musiciens désireux de favoriser le développement de la relève et les invitons à se produire au Club Soda pour soutenir l'organisme Jeunes Entreprises.

Nous espérons que chacun d'entre vous saura trouver son compte dans cette édition au contenu fort varié. Nous sommes toujours intéressés à recevoir vos commentaires et suggestions, alors n'hésitez pas à nous écrire à communications@spb.ca.

Nous vous souhaitons un très bon été. Bonne lecture!

L'équipe de rédaction

Dans ce numéro

<i>Nouvelle approche en présélection de personnel</i>	2
<i>Carnets de voyage (deux psys à Dallas)</i>	4
<i>Le harcèlement psychologique au travail: un phénomène qui n'arrive pas qu'aux autres</i>	6
<i>Nous avons lu pour vous ...</i>	8
<i>SPB et Relais Expert-Conseil: un partenariat efficace</i>	10
<i>Capsule Formation SPB: Gestion du temps</i>	11
<i>Encore du sang neuf chez SPB!</i>	12
<i>Le show du businessman pour la relève</i>	12
<i>Dates des prochaines sessions de formation</i>	12



Nouvelle approche en présélection de personnel

En s'associant avec *Hogan Assessment Systems*, SPB innove et propose à ses clients des solutions de sélection et de présélection efficaces, valides et abordables, leur permettant d'optimiser leurs processus d'embauche.

SPB a établi un partenariat avec *Hogan Assessments Systems*, un leader mondial en matière de solutions d'évaluation automatisées en science de la personnalité. Les outils développés ont fait leurs preuves autant en contexte de sélection que de développement.

Cas pratique

Un de nos clients du secteur des pâtes et papier nous a fait part qu'il anticipait un volume important d'embauches de journaliers pour les prochaines années. Nous l'avons donc appuyé dans la conception et l'implantation d'un processus qui permettrait de répondre aux exigences de leur contexte. Le client recherchait un inventaire de personnalité qui permettrait d'effectuer une présélection des candidats en vue de consacrer la majeure partie de son temps aux candidats les plus prometteurs.

Ainsi, le processus qui sera mis en place chez ce client permettra de déterminer l'adéquation du candidat avec le poste. Il débouchera sur l'une ou l'autre de ces issues :

- ▶ Adéquation élevée avec le poste
Le processus de sélection devrait se poursuivre; une batterie plus élaborée d'inventaires psychométriques et une entrevue à l'interne devraient s'y ajouter.
- ▶ Adéquation faible avec le poste
La candidature est écartée.

→ SUITE À LA PAGE 3

Choisir son coach : quelques aspects à considérer

Bien que la pratique du coaching soit actuellement en pleine effervescence, peu de recherches scientifiques ont été effectuées sur le sujet. Karole M. Wasylshyn (2003), à la fois coach et chercheuse, s'est penchée sur le sujet. Elle a sondé plus de 85 gestionnaires ayant bénéficié des services d'un coach en vue de répondre aux questions suivantes : À quoi tient la crédibilité d'un coach? Quelles caractéristiques personnelles devrait posséder un coach? Et finalement, est-il préférable de faire appel à un coach interne ou externe?

Il est ressorti que les cadres interrogés avaient tendance à faire davantage confiance aux coachs qui avaient des études doctorales en psychologie et à leur reconnaître une plus grande crédibilité. Toutefois, ils s'attendaient à ce que les coachs possèdent une expérience et une compréhension solide du monde des affaires. De plus, la majorité des répondants ont indiqué qu'il était important pour eux, d'une part, de pouvoir établir un lien de confiance avec leur coach et, d'autre part, que ce dernier agisse avec un certain professionnalisme.

Finalement, le fait de faire appel à un coach externe ou interne présente des avantages et des inconvénients distincts. Travailler avec un coach externe permet de mieux préserver la confidentialité et d'éviter de potentiels conflits d'intérêts. De plus, il peut être plus facile d'établir une relation de confiance avec quelqu'un de neutre ne provenant pas du même milieu. Par contre, il peut parfois s'avérer plus long ou plus difficile pour un coach externe de saisir les réalités organisationnelles de l'individu qu'il accompagne.

Nouvelle approche en présélection de personnel (SUITE DE LA PAGE 2)

Solution proposée

Bien entendu, pour développer un tel processus de présélection, il nous a d'abord fallu trouver une solution des plus fiables qui permette à notre client de prendre des décisions justes et fondées. En d'autres mots, nous avons cherché une solution qui augmenterait les chances que les meilleurs candidats soient retenus pour poursuivre le processus et que les moins bonnes candidatures, soit celles qui ne convenaient pas au poste, soient écartées.

Dans cette perspective, nous avons entrepris une étude de validation formelle pour circonscrire les caractéristiques qu'un individu doit présenter pour réussir dans un poste de journalier, spécifiquement dans cette organisation. À cette fin, un échantillon d'experts familiers avec le poste à pourvoir (titulaires, représentants des ressources humaines, superviseurs des journaliers, etc.) a été consulté par le biais d'un questionnaire standardisé. Ce questionnaire, auquel les intervenants ont répondu en ligne, comportait une centaine de questions concernant les caractéristiques personnelles et les compétences d'un journalier obtenant un bon rendement. L'analyse des résultats indique que les différents experts avaient des perceptions semblables quant aux exigences du poste en question.

Par la suite, les réponses types des répondants ont été examinées par des experts en R&D de *Hogan*, un leader mondial dans le domaine des solutions d'évaluation automatisées. Ceux-ci les ont comparées à leur base de données issues de recherches antérieures décrivant les caractéristiques de candidats idéaux pour des postes similaires. Cette opération leur a permis d'isoler les caractéristiques personnelles prédisant le mieux le rendement pour le poste de journalier.

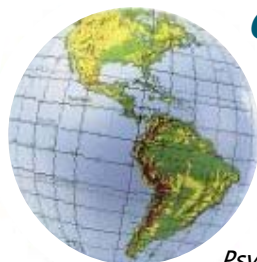
Il est ressorti que les journaliers qui se distinguaient des autres démontraient une attitude positive au travail et une tolérance au stress, étaient respectueux des membres de leur équipe et des règles (notamment de sécurité), s'avéraient fiables et, finalement, se montraient davantage confiants et orientés vers les résultats.

En somme, l'étude de validation a permis de dégager les échelles de l'inventaire ainsi que les seuils d'acceptabilité qui allaient guider les décisions d'embauche. De plus, en tenant compte du rendement des journaliers qui réussissent chez notre client, nous avons pu assurer à ce dernier que les décisions seraient prises en fonction de son contexte et de ses exigences **spécifiques**.

Il est à noter que le type de système proposé ici convient surtout aux processus de sélection de masse pour des postes non cadres. Un rapport d'une page est généré avec la recommandation, de manière à limiter le temps que vos ressources internes doivent consacrer à l'interprétation des résultats. En revanche, des investissements liés à une étape de validation locale sont initialement requis. Les résultats de cette étude de validation vous sont fournis dans un rapport démontrant la validité des règles de décision établies. Si vous avez des questions ou croyez que cette option puisse correspondre à vos besoins, n'hésitez pas à nous contacter.

« ...les journaliers qui se distinguaient des autres démontraient une attitude positive au travail et une tolérance au stress, étaient respectueux des membres de leur équipe et des règles (...), s'avéraient fiables et, finalement, se montraient davantage confiants et orientés vers les résultats. »





Carnets de voyage (deux psys à Dallas)

Rien de bien étonnant pour une méga-cité du sud des États-Unis d'être l'hôte d'une suite ininterrompue de congrès sollicitant des milliers de délégués provenant de tous les coins du monde. La seule particularité, cette année, était que s'y tenaient successivement le congrès de la SIOP (*Society for Industrial and Organizational Psychology*) et celui de l'ASTD (*American Society for Training and Development*), deux organisations dans la ligne de mire de tous ceux ayant pour occupation et préoccupation le rendement de l'humain au travail.

SPB, ne reculant devant aucune possibilité d'accroître et de raffiner l'expertise de ses consultants, a donc envoyé deux représentants à chacun de ces événements. Voici donc un bref résumé des quelques découvertes réalisées.

Conférence SIOP 2006

Environ 3 200 participants ont assisté à la conférence SIOP et ont profité des quelques 600 présentations placées au programme. Voici quelques grandes tendances qui se dessinent en gestion des ressources humaines.

La SIOP est une division de l'APA (*American Psychological Association*). La mission de la SIOP est d'améliorer le bien-être et le rendement humains dans des contextes organisationnels et professionnels en faisant la promotion de la science, de la pratique et de l'enseignement de la psychologie industrielle-organisationnelle.

- On accorde dans le milieu de plus en plus d'importance à la **gestion des impressions** qu'un candidat souhaite donner lorsqu'il se soumet à un processus d'évaluation, plus particulièrement pendant l'entrevue, ainsi qu'aux efforts qu'il fournit pour bien paraître.
- Le **profil de compétences**, que nous appelons chez SPB la « cible », semble de plus en plus central aux processus RH, particulièrement à six d'entre eux :
 1. De quoi avons nous besoin? (Analyse de besoins);
 2. Comment trouver le talent là où il se cache? (Identification et attraction);
 3. Comment mettre le grappin sur ce dernier? (Embauche et orientation);
 4. Comment le maximiser? (Évaluation, coaching et développement);
 5. Comment le récompenser et le garder? (Reconnaissance, rétention, motivation);
 6. Comment le renouveler? (Promotion).

Tout le travail de gestion des ressources humaines repose donc sur une bonne évaluation et définition du profil de compétences.

- En comparaison aux années passées, davantage de présentations ont porté sur le **thème du succès et mieux-être au travail et de l'équilibre travail-famille**. Les organisations nord-américaines sont de plus en plus confrontées à une nouvelle génération de travailleurs qui cherchent à relever des défis professionnels tout en maintenant un équilibre dans toutes les sphères de leur vie. En outre, le thème du harcèlement psychologique semble particulièrement d'actualité au Québec, depuis l'entrée en vigueur des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* liées à cette réalité.
- Les **tests de jugement situationnels** ont fait leurs preuves, de sorte qu'ils sont entrés dans la pratique et qu'ils semblent de plus en plus en demande. SPB en a d'ailleurs élaboré un pour un client canadien du secteur de la vente au détail, afin d'assurer une meilleure sélection des nouveaux vendeurs (pour plus d'informations, voir notre site web : www.spb.ca/ résultats).

Marie-Hélène Daigle
 Consultante en psychologie organisationnelle
mhdaigle@spb.ca

↳ SUITE À LA PAGE 5

Carnets de voyage (deux psys à Dallas) (SUITE DE LA PAGE 4)

Congrès de l'ASTD

De son côté, le congrès de l'ASTD permettait de faire le point, comme à tous les ans, sur l'état de la pratique en matière de formation et de développement professionnel.

Un vent de panique semblait parcourir les allées du gigantesque *Dallas Convention Center*, attribuable non pas aux sujets chauds du terrorisme ou de la guerre en Irak, mais plutôt à la rareté du talent aux États-Unis. Cette réalité, de plus en plus inquiétante, touche tant les fonctions de spécialistes que les postes d'encadrement. Sujet récurrent de ce congrès, le manque de relève rappelle d'ailleurs le rôle primordial du gestionnaire dans le développement des compétences de ses subordonnés et, plus précisément, dans la détermination et la définition des orientations de développement. Celui-ci doit également voir à la mise en œuvre des apprentissages de son subordonné sur le lieu de travail, à son retour de formation.

Enfin, voici quelques citations extraites de l'événement, dans leur version originale :

- « What's a manager paid for? To turn one person's talent into great performance! »
— *Marcus Buckingham, Gallup Organization*
- « Much of the training happens when it gets used »
— *Robert Brinkerhoff, Western Michigan University*
- « ROI on training is the fastest growing metric in organizational measurement »
— *Jack Philips, ROI Institute*
- « If my CFO or CEO is asking for ROI on training, it's already too late for me »
— *Tamar Elkeles, Chief Learning Officer Qualcomm inc.*
- « 68 % of leaders are self-made; only 15 % are coached and groomed »
— *DDI Worldwide survey*
- « The future leader has intellectual grunt, is a contextual chameleon, is a "people black belt", is a global explorer, a company poster child, is visionary, humble, has unbridled energy, is a master mobilizer and solid as a rock (resilience, integrity and courage) »
— *David Tessman-Keys, VP International Operations, DDI*
- « In the majority of situations, the reason why people fail to learn is not because they cannot understand the information, it is because they are not engaged in the learning experience »
— *Chad Sain, Will Interactive*

Également, pour vos lectures estivales, voici quelques bouquins fréquemment cités par les congressistes et présentateurs de l'ASTD :

- *What the CEO wants you to know*, Ram Charan
- *The Tipping point*, Malcolm Gladwell
- *The world is flat: a brief history of the 21st century*, Thomas Friedman
- *Execution: the discipline of getting things done*, Larry Bossidy, Ram Charan
- *Winning*, Jack Welch
- *Good to Great*, Jim Collins

L'ASTD, une organisation fondée en 1944 aux États-Unis, est présente dans 100 pays et regroupe 70 000 membres appartenant à 15 000 organisations. Elle regroupe la plupart des experts en formation et développement des compétences en milieu de travail. Voici sa mission : « Par l'apprentissage et la performance exceptionnelle, nous créons un monde qui fonctionne mieux ».

Thierry Devisse
Psychologue industriel-organisationnel
tdevisse@spb.ca

Qu'est-ce qu'un groupe de codéveloppement?

Pour vous tenir à jour professionnellement, vous lisez peut-être des livres ou décidez à l'occasion d'assister à un cours... Mais avez-vous déjà pensé, tout simplement, à partager votre expérience avec vos collègues?

Adrien Payette, professeur à l'École nationale d'administration publique (ÉNAP) et Claude Champagne, psychologue industriel, ont défini ensemble une approche, appelée « codéveloppement professionnel » (2002), qui permet d'apprendre à partir d'échanges structurés avec des collègues. En effet, prendre régulièrement du temps pour discuter avec ses confrères de problématiques vécues au travail et échanger des trucs ou des idées peut permettre d'augmenter son efficacité professionnelle. Globalement, les auteurs proposent de former des groupes de quatre à sept personnes au sein desquels une personne est responsable de l'animation. Ils suggèrent de tenir des rencontres d'une durée d'une à trois heures, une à deux fois par mois. Durant ces rencontres, les participants doivent étudier attentivement une situation vécue par un de leurs collègues et s'échanger leurs astuces, se donner des conseils, faire part aux autres de leurs réflexions ou de leurs expériences passées, etc. Le groupe de codéveloppement professionnel s'avère une alternative intéressante pour les gens intéressés à développer un aspect de leur profession qui ne s'apprend pas dans les livres.

Le harcèlement psychologique au travail

Un phénomène réel qui n'arrive pas qu'aux autres

En juin 2004, de nouvelles dispositions de la *Loi sur les normes du travail* concernant le harcèlement psychologique sont entrées en vigueur. Ces dispositions stipulent que tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et que les employeurs sont tenus de prendre des moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser toute forme de harcèlement au sein de leur organisation.

Mais qu'entend-on par « harcèlement psychologique »? Dans la loi québécoise, une conduite est considérée comme du « harcèlement psychologique » si elle réunit les quatre éléments suivants :

1. **La conduite est vexatoire et a un caractère de répétition ou une certaine gravité.** La conduite peut comprendre des gestes, des comportements, des paroles ou des actes qui sont blessants, humiliants, offensants ou abusifs. Pris isolément, ils peuvent sembler anodins, mais à force de répétition, ils constituent du harcèlement. De plus, c'est une conduite qui dépasse ce qu'une personne raisonnable estime être correct dans l'accomplissement du travail. Une seule parole ou un seul comportement peuvent aussi être reconnus comme du harcèlement s'ils entraînent un effet nocif continu pour la personne visée.
2. **La conduite a un caractère hostile ou non désiré.** Ces paroles, ces gestes et ces comportements sont perçus comme hostiles ou non désirés par la personne qui en est victime. L'intention de la personne adoptant une telle conduite n'est pas prise en considération.
3. **La conduite porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne.** Le comportement a un impact négatif sur la personne, la blesse dans son amour-propre et lui cause du tourment.
4. **La conduite entraîne un milieu de travail néfaste.** Le milieu de travail devient nuisible à la personne victime de harcèlement.

Le harcèlement psychologique au travail (SUITE DE LA PAGE 6)

À ce jour, soit près de deux ans après l'entrée en vigueur des dispositions, la Commission des normes du travail a déjà reçu 5 000 plaintes, sans compter toutes les plaintes qui ont été déposées directement dans les milieux de travail. Selon une récente étude menée par le professeur Jean-Pierre Brun, plusieurs des plaintes avaient pour motif principal l'incivilité et les abus verbaux. Ces résultats indiquent que le harcèlement psychologique et le manque de respect sont très présents dans nos entreprises québécoises. Ceci est préoccupant car le harcèlement psychologique en milieu de travail a des répercussions non seulement sur les personnes, mais également sur la productivité, la performance, la motivation, l'engagement, la créativité et la collaboration. Nous avons pour notre part constaté, lors de nos interventions en entreprise, que la personne visée par une plainte ainsi que la direction sont souvent surpris par le dépôt de cette plainte.

Notre expérience d'intervention nous indique qu'une démarche professionnelle de gestion de conflits ou d'amélioration de climat de travail peut souvent rectifier une situation problématique. Diverses stratégies peuvent également être mises en place pour prévenir le harcèlement psychologique, comme acquérir une meilleure connaissance de la définition du harcèlement, approfondir votre compréhension de la distinction entre harcèlement et droit de gestion, faire la promotion d'une culture de respect, développer vos habiletés de gestion de conflits et savoir dépister les situations à risques. Nous disposons des ressources pour vous accompagner dans une démarche adaptée à votre situation. Pour en savoir plus, n'hésitez pas à nous contacter.

Natasha Bergeron
Psychologue organisationnelle
nbergeron@spb.ca

Louise Beaudoin
Psychologue organisationnelle
Directrice des services professionnels
lbeaudoin@spb.ca

Vaincre la procrastination pour mieux apprendre

Attendez-vous toujours à la dernière minute pour vous atteler à la tâche? En d'autres mots, avez-vous tendance à « procrastiner »? La procrastination est un phénomène qui se définit comme la tendance à remettre à plus tard une tâche donnée. Celui ou celle qui procrastine, bien qu'il ait souvent l'intention d'effectuer ladite tâche, ne parvient pas toujours à réaliser un travail de qualité dans les délais prévus. Ce phénomène, duquel découle stress et manque de temps, peut avoir des effets non seulement sur la qualité du travail effectué, mais aussi sur la qualité des apprentissages.

Christopher Wolters (2003), un chercheur de l'Université de Houston, a tenté de trouver des manières de réduire la procrastination. Il a questionné environ 150 étudiants universitaires sur leurs habitudes d'apprentissage et de travail. Il est ressorti de son étude que les étudiants semblaient procrastiner davantage s'ils croyaient que leur travail leur demanderait un grand effort et s'avérerait une perte de temps ou s'ils n'avaient pas confiance en leur capacité de réussir. Par contre, lorsque les étudiants voulaient apprendre pour devenir plus compétents, ils semblaient avoir tendance à commencer leurs travaux plus tôt.

Considérant que le fait d'être motivé à apprendre et de croire en sa capacité d'accomplir une tâche a des effets sur la procrastination, l'auteur donne quelques conseils pour en venir à bout. Il recommande de décomposer le travail et les activités d'apprentissage en petites étapes faciles à effectuer. Il suggère également de planifier de courtes périodes de temps pour les accomplir plutôt que de longues séances de travail.



Nous avons lu pour vous...

Honoré, C. (2004). *In Praise of Slow : How a Worldwide Movement Is Challenging the Cult of Speed*, Vintage Canada, Toronto, 310 pp.

Tout faire plus vite, pour en faire plus. Effectuer plusieurs choses en même temps, pour gagner du temps. Où nous mène cette course folle contre la montre? Qu'apporte-t-elle aux individus, aux organisations, à la société? Que faire pour contrer cette désagréable impression que le temps nous file entre les doigts? Voilà quelques-unes des questions que pose Carl Honoré dans son *Éloge de la lenteur* (version originale : *In Praise of Slow*). Idéales selon certains, irréalisables selon d'autres, les idées de Honoré méritent qu'on prenne le temps de s'y attarder.

De nos jours, on veut tout faire, tout avoir : mener une brillante carrière, suivre des cours d'art, s'entraîner au gym, lire le journal et les best-sellers de l'heure, sortir au resto avec des amis et bambocher dans les bars, pratiquer des sports et regarder la télé, écouter de la musique, passer du temps en famille, suivre la mode, aller au cinéma, avoir des moments d'intimité en couple, partir en vacances à l'autre bout du monde et parfois même faire du bénévolat. Résultat : on a l'impression de ne jamais avoir assez de temps pour tout faire.

Honoré soutient que certaines choses ne peuvent pas, et ne devraient pas, être effectuées avec précipitation. Bien documenté et rédigé dans un style journalistique, l'ouvrage souligne que les nations « rapides » ou qui souffrent de « time sickness » sont aux prises avec d'importants problèmes d'obésité et d'usage de stimulants et de drogues. Les relations y deviennent aussi de plus en plus superficielles. Honoré en vient à surnommer notre époque « Age of Rage », faisant état des phénomènes modernes tels que la rage au volant, la rage de l'air, la rage du magasinage, la rage dans les relations, la rage au bureau, la rage des vacances, la rage au gym... L'obsession pour la vitesse se manifeste donc dans plusieurs facettes de la vie moderne. Honoré nous invite à décélérer et dédie un chapitre à chacun des aspects suivants de la vie : la nourriture, la vie urbaine, le corps et l'esprit, la santé, la sexualité, le travail, les loisirs et la famille.

Dans le chapitre consacré à la vie professionnelle, l'auteur aborde différents thèmes qui nuisent tant à notre bien-être individuel qu'à l'efficacité et à la qualité du travail. Selon lui, les gens qui se sentent en contrôle de leur emploi du temps sont plus détendus, créatifs et productifs. On gagne ainsi à être maître de son horaire. De plus, la technologie s'avère un faux ami : elle nous rend impatient. Les courriels, téléphones cellulaires et autres gadgets tels que le *Blackberry* exigent des réponses immédiates. Honoré dénonce également le fait que le travail s'est converti en une véritable course qui ne vise qu'à affronter échéance sur échéance. Bien que les dates butoir aient leur raison d'être, certaines tâches demandent à être effectuées à un rythme moins enlevé. Par exemple, la planification stratégique, la création et l'établissement de relations humaines sont des aspects importants du travail qui sont souvent négligés ou bâclés par manque de temps. L'auteur critique en outre le « multi-tasking », si moderne et soi-disant si efficace, qui consiste à effectuer deux tâches ou plus en même temps. Selon lui, cette approche revient souvent à faire deux choses *moins bien*. Enfin, Honoré vante les bienfaits de la sieste, qu'il décrit comme l'ultime tabou au travail. Mentionnant certaines études et citant en exemple de grands adeptes de la sieste connus pour leurs illustres réalisations (John F. Kennedy, Thomas Edison, Napoléon Bonaparte, John D. Rockefeller, Johannes Brahms et Winston Churchill) ainsi que plusieurs entreprises offrant à leurs employés la possibilité de renouveler leurs énergies, Honoré affirme qu'un repos d'une vingtaine de minutes durant la journée de travail permet de refaire le plein, de retrouver une meilleure concentration et d'augmenter son efficacité. À ceux qui pensent qu'une telle pause est une perte de temps, Honoré répond qu'il s'agit plutôt de temps bien investi.



Nous avons lu pour vous (SUITE DE LA PAGE 8)

Bref, devenir un adepte de la lenteur consiste surtout à chercher à être en contrôle de son propre rythme de vie. Il ne s'agit pas de bannir la vitesse, mais d'être à même de juger et de décider des moments ou des situations qui méritent d'accélérer ou de ralentir la cadence. La saison des vacances estivales nous semble donc le moment tout indiqué pour entamer la lecture d'*Éloge de la lenteur*. À lire lentement, un chapitre à la fois!

Fabienne Landry
Révisseur à la production documentaire
flandry@spb.ca



L'apprentissage-action

Introduit pour la première fois par le Britannique Since Reg Revans en 1940, le concept d'« apprentissage-action », comme son nom l'indique, a pour principe fondamental qu'il est possible et même plus efficace d'apprendre en agissant sur une situation réelle. Bien entendu, le simple fait d'être en action ne garantit pas l'apprentissage. Selon Michael Marquardt (2004), pour s'assurer du succès d'une telle démarche, il importe de retrouver les cinq éléments suivants :

1. D'abord, l'apprentissage-action doit s'effectuer en groupe ou en équipe de quatre à sept personnes. Il est préférable que le groupe soit hétérogène, car les différences aideront les participants à entrevoir le projet sous diverses perspectives. Du même coup, cela favorisera la créativité et l'innovation.
2. Ensuite, il est essentiel que le projet, le problème ou le mandat sur lequel la personne travaillera soit significatif pour lui-même et pour les membres de l'équipe avec lesquels il travaillera. Le projet doit aussi être prioritaire pour l'organisation.
3. Il est aussi primordial d'offrir aux participants des moments de réflexion pour leur permettre de prendre du recul par rapport à leur travail. Ces moments favoriseront l'intégration des apprentissages.
4. De plus, les gens doivent avoir un pouvoir d'action réel sur leur projet. Par exemple, si les participants émettent des recommandations, il est nécessaire qu'elles soient considérées et mises en place. Cette mesure favorisera l'engagement des participants et maintiendra leur degré d'énergie.
5. Enfin, pendant que les participants travaillent au projet, il est préférable qu'un coach oriente les efforts des participants pour les aider à maximiser leurs apprentissages.

En conclusion, l'apprentissage-action est un moyen efficace et stimulant pour permettre aux organisations d'améliorer leur capacité à résoudre des problèmes complexes, de développer les habiletés de leadership des employés ou de transformer la culture de l'entreprise pour que celle-ci se rapproche de l'« organisation apprenante ». Cette forme d'apprentissage est de plus une solution de rechange intéressante aux salles de cours, spécialement pour les gens qui aiment agir et... être dans l'action!

SPB et Relais Expert-Conseil : un partenariat efficace

Pour écarter ou surmonter les obstacles personnels et organisationnels

En début d'année, nous avons noué un partenariat avec la firme Relais Expert-Conseil, reconnue pour ses programmes d'aide aux employés et aux gestionnaires. Nous avons uni nos forces, notre vision et notre savoir-faire à ceux de cette firme afin de vous offrir une gamme de services complète destinée à favoriser le mieux-être de vos employés. Nous travaillons en synergie avec Relais Expert-Conseil pour vous proposer des solutions intégrées, adaptées à vos besoins et axées sur les résultats. Nous pouvons donc vous concocter des formations sur mesure mettant à profit notre expertise conjuguée et vous appuyer conjointement dans la gestion des risques menant à la contre-performance ainsi que dans l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies de prévention de santé mentale au travail.

En outre, en plus de vous offrir nos services habituels pour vous soutenir dans la gestion de vos problématiques liées à l'individu dans son environnement de travail, nous pouvons vous guider vers les ressources adéquates lorsque vos employés sont aux prises avec des problèmes liés à leur environnement personnel.

Individu dans son environnement de travail (SPB)

- Diagnostic organisationnel
- Évaluation du talent
- Analyse de l'environnement de travail
- Coaching et formation
- Gestion du changement
- Gestion de conflits
- Consolidation d'équipe

Individu dans son environnement personnel (Relais Expert-Conseil)

- Diagnostic psychosocial
- Évaluation psychologique
- Counseling
- Création de politiques préventives
- Programme d'aide aux employés
- Analyse des statistiques et des raisons de consultations PAE
- Intervention en contexte de crise post-traumatique

Pour obtenir plus d'informations, n'hésitez pas à nous contacter.

Chantal Paris
Conseillère au développement des affaires
cparis@spb.ca

Alain Reid
Psychologue organisationnel
Associé
areid@spb.ca



Capsule **formation SPB**

Atelier « **Gestion du temps** »

Saviez-vous que...

- La loi de Pareto (le principe du 80-20) s'applique à votre gestion du temps.

« Seulement 20 % de vos activités quotidiennes sont essentielles et rapportent 80 % de vos résultats. »

5 Conseils pratiques pour gérer votre temps

1. Dans votre calendrier, planifiez seulement la moitié de la journée. Cela compensera pour tous les imprévus.
2. Urgent ne veut pas dire prioritaire... Une vraie priorité est urgente *et* importante!
3. À la fin de chaque journée, prenez 10 minutes pour planifier vos tâches du lendemain... Cela peut vous permettre de gagner 30 à 40 minutes par jour.
4. Si possible, pensez à ce que chaque activité exigera de vous et planifiez le bon moment pour la réaliser, en tenant compte de votre cycle personnel d'énergie au cours d'une journée.
5. Évitez d'être interrompu. Isolez-vous. Affirmez-vous. Essayez de terminer vos tâches d'un seul coup. Cela vous prendra une fois et demie le temps nécessaire pour accomplir une tâche si vous êtes interrompu... Pouvez-vous vous permettre de perdre ce laps de temps?

Pour obtenir de l'information sur nos programmes de formation et de développement, veuillez contacter Ingrid Kelada, directrice de la formation, ou visiter notre site web (www.spb.ca).

SOCIÉTÉ PIERRE BOUCHER

www.spb.ca

RÉGION DE MONTRÉAL :
555, boul. Roland-Therrien
Bureau 300
Longueuil, Québec
J4H 4E7

Téléphone
(450) 646-1022
1 (800) 798-1022

Télécopieur
(450) 646-5184

RÉGION DE QUÉBEC :
2640, boul. Laurier
bureau 1170
Place de la Cité,
Tour Cominar
Québec, Québec
G1V 5C2

Téléphone
(418) 658-7887
1 (800) 798-1022

Télécopieur
(418) 658-5225

RÉGION DE TORONTO :
161 Bay Street
27^e étage
Toronto, Ontario
M5J 2S1

Téléphone
(416) 572-2030
1 (800) 798-1022

Télécopieur
(416) 572-2201



Encore du sang neuf chez SPB!

Notre équipe compte de nouveaux membres! Vous aurez peut-être ainsi l'occasion de traiter avec :

- Annie Framand, CRHA, Psychologue organisationnelle
- Christiane Côté, M. Ps, CRHA, Psychologue et coach professionnelle
- Mathieu Guénette, M.Ed., C.o., Consultant en psychologie organisationnelle
- Christian Léveillé, docteur
- Sylvie Richer, Ph.D., Consultante en psychologie organisationnelle
- Véronique Boutin, Conseillère en administration

Le show du businessman pour la relève

Musiciens et musiciennes aux talents cachés qui évoluez dans le monde des affaires, dévoilez-vous et mettez vos talents au profit d'une bonne cause!



SPB est à la recherche de groupes musicaux composés de gens d'affaires pour participer à un spectacle bénéfique qui se tiendra au **Club Soda le 21 novembre prochain**. Le spectacle est organisé pour soutenir l'organisme **Jeunes entreprises du Québec** qui offre aux jeunes de 16 à 18 ans l'occasion de s'initier au monde des affaires par le biais de son programme appelé « Entreprise-Étudiante ». Ce dernier permet aux étudiants, réunis en équipe, de bâtir et d'exploiter leur propre entreprise. Chaque année, plus de 2000 jeunes encadrés par 300 conseillers d'expérience y participent.

Les entrepreneurs de demain ont besoin de vous. Musiciens et musiciennes, manifestez-vous!

Pour de plus amples informations, n'hésitez pas à me contacter.

Chantal Paris

Conseillère au développement des affaires

cparis@spb.ca

Dates des prochaines sessions de formation

- | | |
|-------------------|--|
| 26 septembre 2006 | • Techniques efficaces pour l'entrevue de sélection |
| 13 octobre 2006 | • Gestion de conflits, négociation et affirmation de soi |
| 7 décembre 2006 | • Gestion du stress et équilibre de vie |
| 18 janvier 2007 | • Obtention de résultats : gérer le rendement et motiver le personnel* |
| 6 mars 2007 | • Persuasion et influence |
| 9 mars 2007 | • Délégation, coaching et suivi* |
| 4 mai 2007 | • Gestion du temps : en fonction de votre profil |
| 7 juin 2007 | • Feed-back efficace |