

La mesure des « Signes Vitaux » : (Leader, Équipe, Organisation)

Comme mesurer les Signes Vitaux est au cœur de l'intervention des SV, il nous fallait ici aussi des outils très pertinents et très valides.

Or, les diverses copies du questionnaire mesurant les Signes Vitaux chez le Leader, l'Équipe et l'Organisation, ont été doublement validés par Six-Seconds et ce sur un très grand nombre de gens.

- **D'un côté**, on y a appliqué toutes les règles de validation statistiques connues dans le domaine, auxquelles Six-Seconds recourt, comme tous les organismes sérieux. À ce niveau, Six-Seconds traite toujours avec des spécialistes de haut calibre dans ce domaine. Qui plus est, étant donné les milliers de personnes à qui on fait passer ces questionnaires, il est relativement facile d'en faire la validation auprès d'un très grand nombre.
- **D'un autre côté**, nous comptons sur la corrélation entre les scores obtenus dans ces questionnaires et la performance des individus ou des groupes dans leur domaine de travail. C'est surtout là que les tests utilisés par Six-Seconds sont confirmés dans le concret, sur le marché du travail.

Nous avons déjà illustré les résultats significatifs obtenus lors des interventions auprès de deux compagnies géantes avec des mesures émotionnelles, à savoir les compagnies Amadori et Komatsu, illustrations que vous consulter à votre guise dans notre site web, et si vous désirez en savoir davantage, vous pourriez cliquer sur les liens suivants qui vous amèneront alternativement sur l'un ou l'autre de ces cas et vous trouverez réponse aux trois questions suivantes :

1. L'intelligence émotionnelle affecte-t-elle la **performance** individuelle?
2. L'intelligence émotionnelle affecte-t-elle **l'engagement** de l'organisation?
3. L'engagement organisationnel a-t-il un impact sur la **performance organisationnelle**?

Le premier lien, vous renseignera sur le cas Amadori, et c'est le suivant :

<https://www.6seconds.org/2019/02/13/amadori-case-engagement-emotional-intelligence/>

Quant au deuxième lien, il vous renseignera sur le cas Komatsu;

<https://www.6seconds.org/2019/05/21/eq-training-for-plant-managers-drives-employee-engagement-better-performance-at-komatsu-plant/>

En ce qui a trait au questionnaire mesurant les Signes Vitaux, il en existe trois formats qui mesurent successivement les signes vitaux chez le leader, chez l'équipe et chez l'organisation dans son ensemble.

Vous trouverez dans le reste de ce texte des explications sur les trois formats de ce questionnaire.

LE QUESTIONNAIRE DES «SIGNES VITAUX » en trois formats :

- Ce questionnaire est celui utilisé dans le cadre du programme des « **Signes Vitaux** » destiné à l'accompagnement d'un leader, de son équipe ou d'une organisation dans son ensemble.
- Il est conçu pour mesurer les **cinq facteurs de réussite** chez le leader, l'équipe ou l'ensemble de l'organisation, lesquels facteurs corrént avec **quatre résultantes** fondamentales dans chacun des niveaux considérés, c'est-à-dire avec un total de douze résultantes différentes.
- Comme le programme des « **Signes Vitaux** » s'adresse alternativement au « **leader** », à **l'équipe** ou à l'ensemble de **l'organisation**, on a à notre disposition **trois formats d'un questionnaire** destinés à l'une ou l'autre de ces trois entités.

Voici dans chacun de ces trois cas, ce qui est mesuré dans le modèle de « Six-Seconds » que nous avons adopté, ainsi que les résultantes corrélées avec cette mesure :

1- Une vue Générale du modèle de « Six-Seconds » pour les Signes Vitaux du Leader :

(LVS)

	<i>Facteurs</i>		<i>Moteurs</i>	<i>Résultantes</i>
			Motivation	
	Stratégie		Changement	Influence
	Organisation		Exécution	Efficacité
LVS		Confiance	Trav équipe	Design
	Opérations		Motivation	Direction
	Personnes			

Nous travaillons avec les leaders pour

- **affirmer leur Influence:** Établir des relations solides pour recruter les gens;
- **augmenter leur Efficacité:** Générer des résultats optimaux;
- **améliorer leur Design-Conception :** Bâtir et soutenir un Design fluide avec et à travers les gens,
- **clarifier leur sens de la Direction:** Établir une vision viable et puissante.

2- Une vue Générale du modèle de « Six-Seconds » pour les Signes Vitaux de l'Équipe

(TVS)

	<i>Facteurs</i>		<i>Moteurs</i>	<i>Résultantes</i>
			Motivation	
	Stratégie		Changement	Satisfaction
	Organisation		Exécution	Résultats
TVS		TRUST	Trav équipe	Agilité
	Opérations		Motivation	Durabilité
	Personnes			

Nous travaillons avec l'équipe pour

- l'amener à atteindre efficacement tous ses **objectifs** de manière à augmenter et maintenir ses **résultats** escomptés;
- l'amener aussi à **s'adapter** aux nouvelles opportunités et défis, développant ainsi son **agilité** et sa **durabilité**;
- l'amener également à créer une valeur stable, pouvant se poursuivre au fil du temps, et assurer ainsi à tout le monde une **sécurité** et une **durabilité**;
- et finalement, pour assurer **une satisfaction à tous les** membres de l'équipe, accompagnée d'un engagement ferme et constant auprès de l'entreprise.

3- Une vue Générale du modèle de « Six-Seconds » pour les Signes Vitaux du l'Organisation

(OVS)

	<i>Facteurs</i>		<i>Moteurs</i>	<i>Résultantes</i>
			Motivation	
	Stratégie			Rétention
			Changement	
	Organisation			Productivité
OVS		TRUST	Exécution	
	Opérations			Service Clientèle
			Trav équipe	
	Personnes			Succès Futur
			Motivation	

Nous travaillons avec l'organisation pour les amener à

- assurer et maintenir leur **succès futur**;
- optimiser leur **service à la clientèle**;
- augmenter leur **productivité**;
- maintenir une stabilité qui aura pour effet d'optimiser le taux de **rétention** de leurs employés.

Pour fins d'illustration, lors d'une négociation éventuelle d'un contrat de service avec nous, nous pourrions vous fournir, sur demande, un **spécimen du rapport** des résultats, qui vous donnera une bonne idée du rapport de résultats que vous obtiendrez lors de notre intervention auprès de vos leaders, de vos équipes ou de votre organisation dans son ensemble.