

---

## IV. SUPPORT A LA DECISION

### A. INSTRUMENTS DU SYSTEME

Le système est conçu pour fournir des instruments de prise de décision au management, et peut avoir d'autres utilisations possibles. Le "cœur" du processus de prise de décision dans ce système réside dans deux "instruments".

#### E.C.I. (Evaluation de Carrière Intégrée)

Le premier instrument de prise de décision est l'EVALUATION DE CARRIERE INTEGREE, qui doit être utilisé pour effectuer des décisions de sélection, supervision et développement. Cet instrument produit une notation intégrée globale. Plus la note est haute, plus la décision indiquée est favorable. De cette façon, si vous avez six candidats pour un poste, chacun est évalué envers les mêmes déterminants de succès. Celui avec la plus haute note est le "gagnant".

#### EVALUATION MULTIPLE

L'E.C.I. est aussi un instrument d'"évaluation multiple". Deux ou plusieurs personnes peuvent participer à la prise de décision de sélection. Chacune doit remplir le formulaire d'E.C.I. et la moyenne sera faite sur les deux notations. Assurez-vous que les scores (poids x notes) soient corrects, et souvenez-vous de diviser le score final par cinq pour arriver à un score sur 100 ( $386/5 = 77$ ).

#### EVALUATION AJUSTEE

Lorsque plus d'un évaluateur est impliqué dans le processus, il peut en dériver une certaine confusion ou controverse (écarts importants dans les évaluations par les différentes personnes participant à la décision), aussi indiquez les points de consensus, controverse ou confusion. Après discussion, faites les ajustements appropriés aux notes des candidats avant de prendre la décision finale. De cette façon, la note ajustée la plus haute indiquera clairement le gagnant.

### B. LA "TRAME"

Ci-dessous se trouve une "trame" à suivre dans le processus de prise de décision. A la suite se trouve un exemple de prise de décision en fonction de la note (la plus haute note gagne). Des exemples simples sont donnés des "écarts" les plus grands entre les Déterminants du Succès et les Qualités Personnelles des candidats (p. 132: Poids le plus fort, Note la plus faible. Ex: Intérêts de carrière = Poids 15, Note 3).

1. Calculez l' E.C.I. pour chaque candidat. Le formulaire "Evaluation de Carrière Intégrée" est destiné à cet effet. Calculez une note finale pour chaque candidat en notant l' adéquation de chaque Qualité Personnelle à chaque Déterminant de Succès. Utilisez une échelle de 5, où la note 5 représente une adéquation parfaite et la note 1 indique le plus grand écart entre déterminant et qualité. Dans ce système, personne ne peut être noté zéro. Vous ne pouvez pas utiliser des décimales pour une notation plus précise si c' est nécessaire. Une fois les notes attribuées, multipliez le poids par la note pour obtenir la valeur. Totalisez les valeurs et divisez par cinq ( $386/5 = 77$ ) pour obtenir un score final.
  
2. Lorsqu' il y a de multiples évaluateurs, faites la moyenne de leurs notes. Utilisez les notes moyennes pour établir le consensus sur qui est le meilleur candidat (voir exemple), parlez des différences, ajustez les notations, re-calculez les notes et re-classez les candidats.
  
3. La décision de sélection peut maintenant être prise. Nous supposons que le score le plus haut gagne, bien qu' occasionnellement le supérieur choisira un candidat qu' il se sentira plus à l' aise pour superviser. Rappelez au supérieur les écarts entre les qualités personnelles et les Déterminants de Succès du gagnant. Suggérez les démarches appropriées pour superviser correctement.

#### **E.C.I. Classement par Score**

<b>Candidat</b>	<b>Moyenne</b>	<b>Moyenne Ajustée</b>	<b>Ecart</b>	<b>Score</b>
Dupont	68	71	Pensée Logique	3
Jimenez	65	69	Compétences Techniques	4
Smith	71	68	Valeur Sociale	5
Yukovich	74	76*	Style Patient**	1
Ouamedine	72	72	Langage	2

\* "Le Gagnant"

\*\* L' Ecart le Plus Facile à Comblé