

## DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS (DDR)

**Objet :** Évaluations psychométriques du leadership

**Date de publication :**

9 août 2018

**Renseignements requis avant le :**

5 septembre 2018

**Numéro de la DDR :**

20180136

### AVIS

La présente DDR est utilisée uniquement à des fins d'information et de planification et ne constitue pas une sollicitation ni une obligation de la part du Bureau du Conseil privé. Aucune proposition ni autre forme d'offre non sollicitée ne sera examinée en réponse à la présente DDR. Les entrepreneurs ne recevront aucun remboursement pour les frais associés à l'élaboration de réponses ou à la transmission d'information en réponse à la présente DDR ou dans le cadre de toute demande d'information subséquente.

Toute information transmise en réponse à la présente DDR deviendra propriété du Bureau du Conseil privé et ne sera pas retournée. Toute information reçue en réponse à la présente DDR qui porte la mention « Exclusif » sera traitée en conséquence. De telles restrictions doivent être indiquées clairement sur chaque page contenant de l'information de cette nature.

Au cas où le Bureau du Conseil privé diffuse un appel d'offres concurrentiel à la suite de la présente DDR, le Bureau du Conseil privé a l'intention de diffuser une exigence technique non restrictive dans le but de maximiser la concurrence et d'obtenir la meilleure valeur possible. Aucune information fournie dans le contexte de la présente DDR n'influera sur votre position dans tout appel d'offres concurrentiel futur. La stratégie d'acquisition finale, la méthode d'évaluation, le type de contrat ou toute autre décision en matière d'acquisition n'ont pas encore été déterminés.

### BLOC DE SIGNATURE

Nom de l'entreprise : \_\_\_\_\_

Signature autorisée : \_\_\_\_\_

Nom : \_\_\_\_\_

Titre : \_\_\_\_\_

Courriel : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_

**L'INFORMATION CONTENUE DANS LE PRÉSENT DOCUMENT EST CONFIDENTIELLE**

Table des matières	
PARTIE 1 – INTRODUCTION.....	3
CONFIDENTIALITÉ .....	3
PARTIE 2 – INSTRUCTIONS À L’INTENTION DES RÉPONDANTS .....	4
PARTIE 3 – ÉNONCÉ DES BESOINS .....	5
TITRE .....	5
OBJECTIF.....	5
CONTEXTE .....	5
EXIGENCES ET PORTÉE .....	6
TÂCHES PROPOSÉES.....	8
PARTIE 4 – QUESTIONS POUR L’INDUSTRIE.....	9
STRUCTURE DE RÉPONSE.....	11

## PARTIE 1 – INTRODUCTION

Une demande de renseignement (DDR) est utilisée lorsque des renseignements et des commentaires détaillés sont exigés. Les réponses sont utilisées pour orienter la planification des exigences et la définition d'objectifs et de produits livrables réalistes. Les répondants sont encouragés à sortir des sentiers battus et à suggérer des options et des pratiques de l'industrie qui contribueraient à la satisfaction des besoins opérationnels précisés.

Les principaux objectifs d'une DDR sont les suivants :

- améliorer la stratégie d'approvisionnement, la structure du projet, la définition des exigences et d'autres volets de ce besoin;
- permettre à l'organisme de devenir un acheteur mieux avisé grâce à une meilleure connaissance des outils et services offerts par l'industrie dans le domaine d'intérêt.

Le présent document n'est pas une demande de soumissions. Aucun marché ne découlera de cette demande. La présente DDR ne donnera pas nécessairement lieu à un processus d'approvisionnement. La présente DDR est présentée aux fins d'information seulement et ne constitue pas un engagement de la part de l'une et l'autre des parties à conclure un marché. Les dépenses engagées pour la préparation des réponses à la présente DDR ne seront pas remboursées.

### *CONFIDENTIALITÉ*

- Toute l'information contenue dans la présente DDR doit être considérée comme confidentielle.
- Toute l'information obtenue dans le cadre de la présente DDR sera traitée comme confidentielle.
- Toute information reçue en réponse à la présente DDR qui porte la mention « Exclusif » sera traitée en conséquence. De telles restrictions doivent être indiquées clairement sur chaque page contenant de l'information de cette nature.

## PARTIE 2 – INSTRUCTIONS À L'INTENTION DES RÉPONDANTS

1. Les réponses doivent être transmises par voie électronique à l'adresse suivante :  
[Tara.kaddouh@pco-bcp.gc.ca](mailto:Tara.kaddouh@pco-bcp.gc.ca)
2. Les réponses ne doivent pas être transmises par télécopieur ni par courrier régulier, mais seulement en version informatique, à l'adresse précisée ci-devant.
3. Les réponses soumises deviendront la propriété exclusive du Bureau du Conseil privé et ne seront pas retournées aux répondants. La réponse servira à appuyer le Bureau du Conseil privé dans l'analyse plus approfondie du besoin présenté et, de ce fait, pourrait servir dans l'élaboration d'un processus de demande de soumissions futur.
4. Le document de la DDR est disponible sur le site <https://achatsetventes.gc.ca>.
5. Réponse requise au plus tard le : 5 septembre 2018.
6. Vous pouvez adresser vos demandes de renseignements en ce qui concerne la présente DDR à l'autorité contractante :  
Tara Kaddouh  
Agente de l'approvisionnement et des marchés  
Bureau du Conseil privé  
85, rue Sparks  
Ottawa (Ontario) K1A 0E6  
  
N° de téléphone : 613-947-0418  
Courriel : [tara.kaddouh@pco-bcp.gc.ca](mailto:tara.kaddouh@pco-bcp.gc.ca)

Afin que les soumissionnaires soient tous informés de la même manière, les réponses aux demandes de renseignement seront transmises simultanément à tous les soumissionnaires, par le site Achats et ventes, sans que soit révélée la source de la demande.

## PARTIE 3 – ÉNONCÉ DES BESOINS

### *TITRE*

Évaluations psychométriques du leadership

### *OBJECTIF*

L'objet de la présente demande de renseignement (DDR) est d'obtenir une meilleure compréhension des capacités dont disposent actuellement les fournisseurs concernant les solutions disponibles pour l'exigence décrite dans le présent document.

Le Bureau du Conseil privé cherche des fournisseurs principalement présents dans la RCN pour réaliser des évaluations psychométriques du leadership, sur demande, afin de déterminer les meilleures correspondances entre le potentiel d'une personne et les besoins de l'organisation.

Il y a deux exigences :

1. évaluation des candidats pour des postes éventuels de cadre supérieur et d'administrateur général du gouvernement fédéral nommé par le gouverneur en conseil;
2. évaluation des membres de conseils de direction nommés par le gouverneur en conseil, suivi par une évaluation du type précisé ci-dessus.

### *CONTEXTE*

La recherche et la gestion du talent représentent un des principaux défis de la fonction publique fédérale et dans le cadre des nominations par le gouverneur en conseil. Dans son engagement à l'égard du renouvellement de la fonction publique, le greffier du Conseil privé a affirmé que le recrutement et le maintien en poste des personnes les plus talentueuses étaient indispensables à la capacité à long terme du gouvernement de servir la population avec excellence. Le recrutement et le maintien en poste sont aussi essentiels pour assurer la bonne gouvernance des entités du secteur public, notamment les sociétés d'État, les organismes, les conseils, les commissions et les tribunaux administratifs.

À l'heure actuelle, les évaluations psychométriques du leadership nécessitent une composante en ligne et en personne. Puisque la majorité des postes dont le titulaire est nommé par le gouverneur en conseil sont situés dans la RCN, la composante en personne est principalement coordonnée pour avoir lieu dans la RCN, lorsque les candidats se déplacent pour participer à une entrevue ou, à l'occasion, dans une grande ville canadienne, lorsque l'évaluation est réalisée après l'entrevue.

Les demandes d'évaluations psychométriques du leadership ont augmenté ces deux dernières années. En raison de la variété croissante des besoins particuliers, le Bureau du Conseil privé cherche à répondre aux exigences en pleine évolution. Le nombre estimé d'évaluations requises varie entre 50 et 100 par année.

Le Bureau du Conseil privé souhaite également recenser les sociétés qui peuvent offrir des évaluations psychométriques du leadership, en ligne et en personne, dont les résultats tangibles appuieraient la détermination de personnes très qualifiées dont la candidature pourrait être envisagée par le gouverneur en conseil. Le Bureau du Conseil privé désire également des sociétés qui peuvent offrir des évaluations de la matrice des compétences et des analyses des lacunes pour les conseils de direction dont les membres sont nommés par le gouverneur en conseil afin de contribuer à la définition des besoins organisationnels.

### *EXIGENCES ET PORTÉE*

Le Bureau du Conseil privé souhaite obtenir le service d'entreprises qui offrent des évaluations psychométriques du leadership afin de mesurer diverses compétences, y compris, mais sans s'y limiter, les suivantes<sup>1</sup> :

- **Créer une vision et une stratégie** : Les dirigeants définissent une vision d'avenir et tracent la voie à suivre. Ils comprennent et communiquent le contexte avec la plus grande aisance, en tenant compte de l'environnement économique, social et politique. Agiles sur le plan intellectuel, ils mettent à contribution leurs connaissances vastes et approfondies, s'inspirent de différentes idées et perspectives, et dégagent un consensus sur les visions convaincantes. Ils assurent l'équilibre entre les priorités organisationnelles et pangouvernementales, et contribuent à améliorer les résultats pour le Canada et les Canadiens.
- **Mobiliser les personnes** : Les dirigeants inspirent et motivent les gens qu'ils mènent. Ils gèrent le rendement, et ils offrent de la rétroaction constructive et respectueuse pour encourager et rendre possible l'excellence en matière de rendement. Ils donnent l'exemple en se fixant des objectifs pour eux-mêmes qui sont plus exigeants que ceux qu'ils fixent pour les autres.
- **Préserver l'intégrité et le respect** : Les dirigeants donnent l'exemple sur le plan des pratiques éthiques, du professionnalisme et de l'intégrité personnelle. Ils créent des environnements de travail empreints de respect et de confiance, où les conseils judicieux sont valorisés. Ils encouragent l'expression d'opinions et de perspectives différentes, tout en favorisant la collégialité. Les dirigeants ont une conscience de soi et recherchent les occasions d'épanouissement personnel.

---

<sup>1</sup> Source : <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/perfectionnement-professionnel/profil-competence-cle-leadership/exemples-comportements-efficaces-inefficaces.html>

- **Collaborer avec les partenaires et les intervenants** : Les dirigeants cherchent à obtenir, de façon délibérée et ingénieuse, le plus grand éventail possible de perspectives. Ils font preuve d'ouverture et de souplesse afin de parvenir à un consensus et d'améliorer les résultats. Ils apportent une perspective pangouvernementale à leurs interactions. Lorsqu'ils négocient pour en arriver à des solutions, ils n'excluent pas les solutions de rechange et gèrent les attentes avec compétence. Les dirigeants partagent la reconnaissance avec leurs équipes et partenaires.
- **Promouvoir l'innovation et orienter le changement** : Les leaders ont le courage et la résilience nécessaires pour remettre en question les conventions. Ils favorisent la création d'environnements propices aux réflexions audacieuses, à l'expérimentation et à la prise de risque judicieuse. Ils se servent des échecs comme source de réflexion et d'apprentissage. Ils voient le bon côté du changement et ils modifient et adaptent leurs objectifs en conséquence pour continuer à aller de l'avant.
- **Obtenir des résultats** : Les dirigeants mobilisent et gèrent les ressources afin de réaliser les priorités du gouvernement, d'améliorer les résultats et d'apporter une valeur ajoutée. Ils tiennent compte du contexte, des risques et des renseignements organisationnels dont ils disposent afin d'appuyer la prise de décisions de qualité élevée en temps opportun. Ils anticipent, planifient, suivent les progrès et apportent des correctifs au besoin. Les dirigeants assument la responsabilité personnelle à l'égard de leurs actions et des résultats de leurs décisions.

Les évaluations psychométriques du leadership seront utilisées par le gouvernement du Canada aux fins suivantes :

- servir d'outil d'évaluation dans le cadre des processus de nomination aux postes les plus hauts au sein du gouvernement fédéral et de la communauté des personnes nommées par le gouverneur en conseil;
- aider à la planification de la relève et aux décisions relatives aux nominations des plus hauts dirigeants de la fonction publique fédérale;
- faciliter le perfectionnement des fonctionnaires et des officiels du gouvernement ayant le potentiel le plus élevé.

Les constatations formulées à la suite de tests psychométriques seront utilisées pour préciser le potentiel de la personne évaluée et déterminer si ses capacités correspondent aux besoins organisationnels ainsi que ce que cette personne peut amener à l'organisation. Elles permettront également d'attirer l'attention sur les facteurs de risques possibles de l'individu et de préciser s'ils peuvent être atténués et la manière de le faire, le cas échéant.

Le Bureau du Conseil privé démontre un intérêt particulier à l'égard des options de l'obtention de résultats à la fois pour lui-même ou l'organisation d'embauche et pour la personne évaluée.

## *TÂCHES PROPOSÉES*

Le fournisseur de service éventuel doit être prêt à :

- déterminer et concevoir les outils et approches les mieux adaptés pour un mécanisme d'évaluation composé de multiples techniques d'évaluation (multitrait/multiméthode);
- communiquer avec les personnes dans la langue officielle de leur choix (français ou anglais);
- offrir des outils d'évaluation dans les deux langues officielles (français et anglais);
- offrir les mesures d'adaptation nécessaires aux personnes évaluées afin de faciliter le processus d'évaluation;
- administrer l'évaluation des personnes et des membres de conseils (de façon consécutive ou simultanée, en fonction des besoins) à l'aide des outils d'évaluation;
- recueillir les constatations, procéder aux analyses requises et résumer les résultats;
- fournir des rapports verbaux et écrits au Bureau du Conseil privé;
- fournir des rapports verbaux ou écrits aux personnes évaluées, sur demande.

## PARTIE 4 – QUESTIONS POUR L'INDUSTRIE

Veuillez fournir le plus grand nombre de détails possible dans les espaces réservés sous chaque question.	
Q1	Où votre entreprise est-elle établie? Si elle est établie à l'extérieur de la région de la capitale nationale (RCN), y possède-t-elle des représentants?
R1	
Q2	Êtes-vous disposé et prêt à voyager au Canada pour rencontrer des personnes ou des conseils de direction?
R2	
Q3	Quels titres (études, formation ou certification) possédez-vous, vos évaluateurs et vous?
R3	
Q4	Quelle est l'exigence minimale que doivent respecter les évaluateurs de votre entreprise en matière d'études, de formation ou de certification?
R4	
Q5	Sous-traitez-vous des évaluations dans le cadre de vos activités normales? Le cas échéant, quelle est l'exigence minimale que doivent respecter les évaluateurs sous-traitants en matière d'études, de formation ou de certification?
R5	
Q6	Votre structure de coûts dépend-elle du type d'approvisionnement (soit contrat par rapport à offre à commandes)?
R6	
Q7	De quelle façon structurez-vous vos coûts (p. ex. par évaluation individuelle, par tâche, déplacements inclus, etc.)?
R7	
Q8	Menez-vous des évaluations en personne? Si oui, de quels types?
R8	

Q9	Depuis combien d'années êtes-vous en activité? Plus précisément, veuillez décrire votre dossier d'expérience antérieure relativement aux évaluations psychométriques du leadership pour le compte du gouvernement fédéral.
R9	
Q10	Depuis combien de temps administrez-vous des évaluations psychométriques du leadership : a) à des personnes? b) à des conseils de direction?
R10	
Q11	Depuis combien de temps utilisez-vous les outils d'évaluation que vous offrez?
R11	
Q12	Avez-vous des préoccupations ou des commentaires généraux à formuler concernant l'Énoncé des exigences, ou des suggestions d'amélioration à l'Énoncé?
R12	

## STRUCTURE DE RÉPONSE

Les réponses à présente demande de renseignement (DDR) doivent respecter la structure normalisée indiquée ci-dessous. Les répondants doivent fournir des renseignements détaillés sur tous les points dans leur réponse. Le Bureau du Conseil privé estime que cette structure normalisée permettra d'accélérer le processus d'examen des réponses formulées par tous les répondants concernés. Les répondants doivent fournir les éléments qui suivent :

- a) renseignements sur le répondant (nom de l'entreprise, adresse du siège social, site Web ainsi que nom, titre, adresse de courriel, numéro de téléphone et emplacement du bureau de la personne-ressource principale);
- b) solutions recommandées pour répondre le plus efficacement possible au besoin du Bureau du Conseil privé défini dans la présente DDR. Cette section doit absolument contenir le nom des solutions et une description des fonctions offertes par celle-ci, ainsi que la façon dont la solution ou ses composantes sont utilisées de concert pour répondre au mieux au besoin précisé;
- c) réponses aux questions précisées dans la section précédente, « Questions pour l'industrie »;
- d) toutes les hypothèses formulées dans le cadre de la présente réponse. On recommande fortement aux répondants de poser leurs questions à la personne-ressource de la DDR précisée à la page 1 pour résoudre le plus grand nombre d'hypothèses possible. Les questions des répondants et les réponses du Bureau du Conseil privé seront diffusées sur Achats et ventes ([achatsetventes.gc.ca](http://achatsetventes.gc.ca)). Veuillez noter que toute information reçue en réponse à la présente DDR qui porte la mention « Exclusif » sera traitée en conséquence;
- e) tout commentaire sur les objectifs précisés dans la présente DDR, toute évaluation de ceux-ci ainsi que toute option recommandée (p. ex. clarification, lacunes, etc.);
- f) tout renseignement supplémentaire jugé pertinent et qui n'a pas été abordé aux points précédents.