



Réseautage Inc

Réseau des Industriels
Du Québec

PCS, PCL, PCE et PCO

Origine, évolution et fondements des Profils de Compétences



Étape	Période	Réalisation
1	Années 1990	Développement du PCL initial en version papier-crayon
2	Années 2000	Digitalisation, passage à 5 réponses, lancement du format moderne
3	2000–2010	Création des PCE, PCO, PCS basés sur le PCL
4	2010–2020+	Évolution vers les niveaux Régulier, Plus, Suprême avec plans personnalisés

1. Genèse académique (années 1990)

Le **Profil de Compétences d'un Leader (PCL)** a été initialement développé à l'**Université de Montréal** par les facultés des sciences de l'administration et de l'éducation. L'objectif était de mesurer les styles de leadership et les comportements en milieu professionnel. Ce test a pris forme à l'aide de questionnaires papier-crayon à quatre options, fondés sur cinq fonctions comportementales

2. Refonte méthodologique – années 2000

Au début des années 2000, le test a été **numérisé** et révisé pour passer à **cinq choix de réponse**, améliorant ainsi sa précision. Cette évolution marque la naissance de la version moderne du PCL, enrichie et optimisée pour un usage en ligne, s'appuyant sur plus de 25 ans de validation empirique.

3. Extensions au collectif (2000–2010)

Les recherches ont montré que la performance individuelle dépendait aussi de la **dynamique d'équipe** et de l'**organisation**. Cela a donné naissance aux outils suivants, tous dérivés sur la base du PCL :

- **PCE** – Profil de Compétences d'Équipe : analyse de la cohésion, des interactions et de la complémentarité.
- **PCO** – Profil de Compétences Organisationnel : diagnostic des synergies inter-départements, de la structure et de l'efficacité globale.



4. Sélectionneur® (2000–2010)

Un **outil de recrutement** adapté, le **Sélectionneur® (PCS)**, a été développé pour sélectionner des candidats selon leur adéquation aux **postes, équipes et valeurs organisationnelles**.

5. Digitalisation et niveaux d'évaluation (2010–2020)

Les profils sont désormais **100 % électroniques**, avec trois niveaux :

1. **Régulier** – questionnaire automatisé
2. **Plus** – ajout d'une évaluation croisée (quantitatif + qualitatif)
3. **Suprême** – inclusion d'un plan d'action, formation et coaching avec un expert

6. Modèle des 5 fonctions et code couleur

Tous ces profils reposent sur **cinq fonctions fondamentales**, chacune codée par une couleur :

Couleur	Individu (fonction)	Organisation (fonction)
Mauve	Imaginaire / vision	Direction / objectifs / vision
Rouge	Affectif / relations	Méthodes / management humain
Jaune	Action / énergie	Opérations / production
Vert	Cognitif / évaluation	Finances / performance
Bleu	Social / communication	Marché / marketing / clientèle

Cette codification permet une **analyse intégrée** des profils à tous les niveaux : individu, équipe, organisation.



PCS, PCL, PCE et PCO

Voici un tableau fusionné clair et structuré comparant les quatre profils de compétences : **PCL, PCE, PCO et PCS** :

Nom du profil	Description	Objectif principal	Bénéfices pour l'organisation
Profil de Compétences d'un Leader (PCL)	Conçu pour évaluer les habiletés personnelles et professionnelles des leaders afin d'améliorer leur performance dans un rôle ou poste spécifique.	Mieux connaître les compétences de leadership et orienter leur développement.	Optimise le développement des leaders, aligne les compétences sur les rôles clés, améliore la gestion des talents.
Profil de Compétences d'une Équipe (PCE)	Évalue l'efficacité, l'efficacité et la productivité d'une équipe, tout en mesurant la qualité des relations interpersonnelles et la cohésion.	Identifier les forces et les faiblesses collectives, favoriser la synergie et la performance.	Aide à améliorer la dynamique d'équipe, renforce l'efficacité opérationnelle, aligne les objectifs collectifs sur ceux de l'organisation.
Profil de Compétences d'une Organisation (PCO)	Outil stratégique évaluant la qualité des relations, la cohésion, et la synergie entre les dirigeants et les équipes.	Optimiser les dynamiques collaboratives et les modes de communication à l'échelle organisationnelle.	Améliore la communication interne, la gouvernance et la performance globale de l'organisation par l'alignement des compétences collectives.
Profil de Compétences du Sélectionneur (PCS)	Conçu pour orienter le choix des meilleurs candidats/employés selon leur profil, en tenant compte des compétences dominantes et fonctionnelles, tout en favorisant leur développement continu.	Maximiser l'adéquation profil/poste et soutenir la croissance individuelle.	Favorise des embauches stratégiques, une meilleure rétention, une intégration réussie et un développement personnalisé des employés.

Source : reseautage.com – Outils d'apprentissage



Étapes de la gestion de projet et fonctions associées

Étape	Couleur	Fonction Individu	Fonction Organisation	Rôle clé
1. Initiation	Mauve	Imaginaire / vision	Direction / objectifs / vision	Définir vision et objectifs stratégiques
	Bleu	Social / communication	Marché / marketing / clientèle	Communiquer avec les parties prenantes
2. Planification	Mauve	Imaginaire / vision	Direction / objectifs / vision	Affiner la stratégie et objectifs
	Vert	Cognitif / évaluation	Finances / performance	Évaluer ressources, coûts, risques
	Rouge	Affectif / relations	Méthodes / management humain	Organiser et motiver les équipes
3. Exécution	Jaune	Action / énergie	Opérations / production	Réaliser les tâches et mobiliser l'énergie
	Rouge	Affectif / relations	Méthodes / management humain	Manager et motiver les équipes
	Bleu	Social / communication	Marché / marketing / clientèle	Assurer la communication interne et externe
4. Contrôle / Suivi	Vert	Cognitif / évaluation	Finances / performance	Mesurer, contrôler la qualité et la performance
	Bleu	Social / communication	Marché / marketing / clientèle	Rapporter et coordonner les ajustements
	Rouge	Affectif / relations	Méthodes / management humain	Gérer conflits et maintenir la motivation
5. Clôture / communication	Vert	Cognitif / évaluation	Finances / performance	Évaluer résultats et performances
	Mauve	Imaginaire / vision	Direction / objectifs / vision	Capitaliser expérience, orienter futurs projets
	Bleu	Social / communication	Marché / marketing / clientèle	Communiquer bilan final