Eskalon MC

LIVRE BLANC · LA DÉMARCHE ESKALON

Être vu.
Être fier.
Être en confiance.



Comment développer les gestionnaires par la pleine expression des talents, sans jamais trahir la confiance des équipes.

Technologies Eskalon · Québec · 2026

Les organisations sont d’abord des systèmes humains.

On a appris à les gérer comme des systèmes de processus : livrables, délais, indicateurs de performance.

On mesure rarement si les personnes qui font le travail se sentent vues, fières et en confiance.

> *Le gaspillage le plus coûteux d’une organisation n’est pas matériel. Ce sont les talents qui ne s’expriment pas.*

LE MOMENT DE BASCULE

On promeut des experts. On espère des leaders.

Dès le premier jour, on s'attend à ce qu'ils sachent :

- donner un feedback difficile;
- déléguer plutôt que tout faire eux-mêmes;
- gérer les conflits;
- mobiliser des personnalités différentes;
- prendre des décisions qui touchent les autres.

82 %

des nominations de gestionnaires ne retiennent pas la personne qui a le plus fort talent pour gérer.

Gallup, 2015

Performer et faire performer les autres, ce n'est pas le même métier.

LE LEVIER OUBLIÉ

70 %

Au moins 70 % des écarts d'engagement entre les équipes tiennent au gestionnaire.

Gallup, 2015

C'est le levier le plus puissant d'une organisation. C'est souvent celui qu'on accompagne le moins.

LE COÛT DE L'INVISIBILITÉ

On perd un employé bien avant sa démission.

52 %

des employés qui partent volontairement disent que leur gestionnaire ou leur organisation aurait pu les retenir.

Gallup, 2019

½ à 2 ×

le salaire annuel : c'est ce que coûte le remplacement d'un employé.

Gallup, 2019

Les meilleurs employés ne disent pas qu'ils se sentent invisibles. Ils continuent de livrer, jusqu'au jour où ils annoncent leur départ.

D’OÙ VIENT ESKALON

Eskalon est né d’une expérience que trop de gens connaissent : être invisible au travail.

Un soir de pluie, une employée termine seule l’entretien d’un chalet au fond des bois. Quand elle revient à pied, tout est fermé. On l’avait oubliée.

Une professionnelle revient d’une foire à l’étranger avec des clients sérieux. Pendant son absence, son projet a été abandonné. Personne ne lui en avait parlé.

Une nouvelle arrivante a des diplômes et une expérience de direction. On lui confie la réception, puis l’entretien ménager. On l’a mise dans une case.

Aucune de ces personnes ne manquait de talent. Il manquait quelqu’un pour le voir, et des repères pour le faire grandir.

Six convictions qui nous guident

Les personnes d'abord

Avant de choisir une direction, s'assurer d'avoir les bonnes personnes, dans des rôles où leurs forces s'expriment.

Un leadership qui construit

Humble, déterminé, ambitieux pour l'organisation. Ce leadership se développe : ce sont des comportements, pas un trait inné.

Regarder la réalité en face

Les signaux doivent remonter avant la crise. Une alerte précoce vaut mieux qu'un rapport d'autopsie.

Un cap clair

Une direction que tous comprennent donne un sens au travail de chacun et guide les décisions du quotidien.

La discipline, pas la bureaucratie

Une pratique quotidienne, ancrée dans le vrai travail, plutôt qu'une formation ponctuelle vite oubliée.

La technologie au service de l'humain

La technologie amplifie l'élan, elle ne le crée pas. Notre produit, c'est le développement des personnes.

NOTRE MISSION

« Nous humanisons les organisations par la pleine expression de leurs talents. »

NOTRE PROMESSE

Que chaque personne se sente vue, fière et en confiance. Et que chaque gestionnaire ait les repères pour y arriver.

Un langage commun : 5 styles de leadership

Créatif

Oser réinventer

Remettre en question les façons de faire et accueillir les idées nouvelles.

Compétitif

Viser et livrer les résultats

Fixer des objectifs clairs et trancher quand une décision ne peut plus attendre.

Structuré

Bâtir des bases solides

Organiser le travail, clarifier les rôles et prévenir les erreurs.

Coopératif

Cultiver la confiance

Écouter avant de réagir, traiter les tensions et célébrer les réussites.

Authentique

Rester fidèle à soi

Reconnaître ses limites, gérer ses émotions, aligner ses paroles et ses actes.

Aucun style n'est supérieur aux autres. Le leadership, c'est savoir lequel mobiliser, au bon moment.

L'ANATOMIE DU MODÈLE

150 talents, une seule grammaire

5
styles
Les grandes postures de leadership.

→

3
approches
Actions, Aptitudes et Qualités.

→

30
capacités
Analyser, Décider, Mentorer, Communiquer…

→

150
talents
Chacun relié à un style, une approche, une capacité et une question d'auto-évaluation.

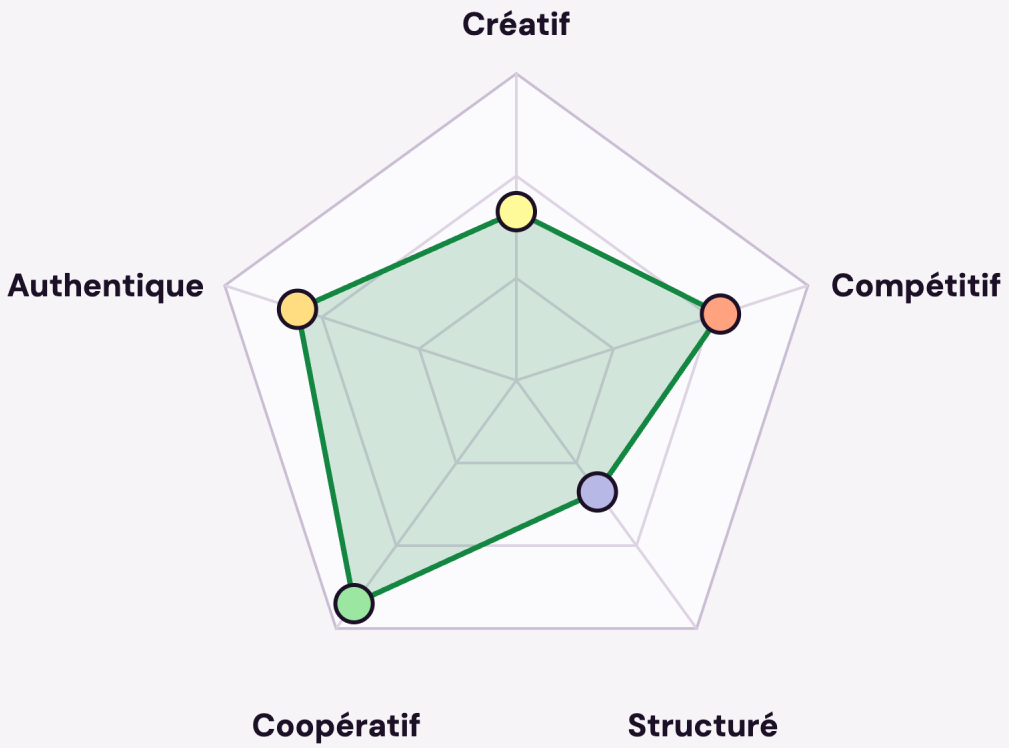
Le modèle s'appuie sur deux sources : des situations vécues par des gestionnaires, documentées en études de cas, et des références reconnues en management.

UNE PHILOSOPHIE

Des forces, pas des faiblesses

Le modèle décrit ce que chaque personne fait de mieux. Son profil est le mélange des styles sur lesquels elle s'appuie. Celui d'une équipe est la moyenne de ses membres.

Eskalon n'est pas un outil d'évaluation de la performance individuelle.



LA BOUCLE ESKALON

Un élan qui s'entretient, cycle après cycle

1

Se connaître

Chacun complète son auto-évaluation des 150 talents et découvre son profil.

2

Agir au quotidien

L'assistant répond au moment où la situation se présente.

3

Prendre le pouls

De courts sondages mesurent la culture, la santé organisationnelle et la motivation.

4

Voir les tendances

Les RH et la direction reçoivent des rapports agrégés, jamais individuels.

5

Ajuster

Formation ciblée, meilleures décisions. Puis le cycle reprend, plus juste.

Pas de grand geste. Une série d'efforts cohérents dans la même direction, jusqu'à ce que le volant prenne sa propre vitesse.

Sans confiance, il n’y a pas de données honnêtes.

Si les employés se sentaient surveillés, ils cesseraient de répondre franchement. Les gestionnaires cesseraient de poser leurs vraies questions.

Chez Eskalon, la confiance n’est pas une option. C’est la condition pour que tout le reste fonctionne.



La recherche parle de **sécurité psychologique** : la conviction partagée qu’on peut poser une question, exprimer un doute ou admettre une erreur sans craindre d’être puni.

Amy Edmondson, 1999

UNE FRONTIÈRE, PAS UNE FENÊTRE

Ce qui appartient à la personne reste à la personne

Reste à chaque personne

- Ses conversations avec l'assistant
- Ses réponses individuelles aux sondages
- Son profil détaillé, sauf si elle choisit de le partager
- Son identité, si elle fait un signalement anonyme

Ce que l'organisation voit

- Des thématiques agrégées et anonymisées
- Des moyennes d'équipe, à partir de 5 personnes
- Des taux de participation, jamais qui a répondu
- Le nombre de personnes à risque, jamais leurs noms

Dans la plateforme, personne n'a accès aux conversations : ni le gestionnaire, ni les RH, ni la direction.

NOS RÈGLES DE CONFIDENTIALITÉ

Chacun compte. Personne n’est pointé du doigt.

Des groupes d’au moins 5

Résultats d’équipe, profils collectifs et indicateurs n’apparaissent qu’à partir de 5 personnes.

Des cycles fermés

Les résultats d’un sondage s’affichent à la fin du cycle, pour qu’aucun changement ne trahisse une réponse.

Des réponses sans nom

Les commentaires écrits sont présentés dans un ordre aléatoire, sans nom.

Compter sans nommer

Les personnes à risque de départ sont comptées, jamais identifiées.

Le consentement d’abord

Conformément à la Loi 25, chacun décide s’il partage son profil avec son gestionnaire.

Des organisations cloisonnées

L’IA ne s’améliore qu’à partir de thématiques anonymisées et de statistiques agrégées, jamais de conversations brutes.

POURQUOI L'IA POUR HUMANISER

Il y a des questions qu'on ne pose pas à son patron.

Admettre qu'on ne sait pas déléguer, qu'on redoute une conversation ou qu'on doute d'être à sa place peut sembler un aveu d'incompétence. Alors on se tait, et on improvise.

L'assistant offre un espace pour être authentique sans être jugé. Personne dans l'organisation ne lira la conversation. C'est là que l'apprentissage commence.

« Je dois avoir une conversation difficile demain. Comment me préparer ? »

« Mes anciens collègues contestent mon autorité depuis ma promotion. Quoi faire ? »

« Je ne suis pas certain d'être fait pour ce rôle. Par où commencer ? »

LES LIMITES, ASSUMÉES

Ce que l'assistant fait, et ne fait pas

Il fait

- Répond en quelques secondes, à toute heure, dans vos mots
- Connaît le modèle Eskalon et le style dominant de la personne
- Propose des gestes concrets, fondés sur des pratiques reconnues
- Aide à préparer une conversation, un feedback, une évaluation

Il ne fait pas

- Remplacer le gestionnaire, les RH ou une aide professionnelle
- Évaluer, noter ou classer qui que ce soit
- Consulter les sondages, les signalements ou les consentements
- Traiter seul une situation grave : elle passe par le signalement, vers des humains

Nous ne remplaçons pas les gestionnaires par des algorithmes. Nous leur offrons un accompagnement que seules les grandes entreprises pouvaient s'offrir.

Ce qu'Eskalon apporte à chacun

LE HÉROS

Le gestionnaire

- Un soutien au moment où la situation se présente
- Comprendre son style et celui de son équipe
- Voir sa propre progression

LE PARTENAIRE

Les RH

- Savoir ce que les gestionnaires ont besoin d'apprendre
- Planifier des formations fondées sur des faits
- Moins d'interruptions pour les questions courantes

LE DÉCIDEUR

La direction

- Un pouls continu du climat et de l'engagement
- Voir le risque monter avant les départs
- Un langage commun dans toute l'organisation

CE QUE NOUS VISONS

Des résultats humains et mesurables

Rétention

Garder les talents, à commencer par les gestionnaires nouvellement promus.

Climat

Suivre 14 dimensions de santé organisationnelle, cycle après cycle.

Formation ciblée

Investir là où le besoin est réel et documenter la progression, un atout pour la loi du 1 % (à valider avec vos conseillers).

Décisions éclairées

Des décisions humaines, appuyées par des données fiables plutôt que par des suppositions.

DÉMARRER

Commencer par une équipe, grandir avec l'organisation

1

Une démo

30 minutes pour voir la plateforme et poser vos questions.

2

Un projet pilote

Une équipe ou un département, déployé en quelques jours.

3

Les premiers cycles

Premières tendances dès les premiers sondages, un portrait clair après environ six mois.

4

Le déploiement

L'ensemble des gestionnaires et de leurs équipes.

Réservez votre démo

eskalon.ca · info@eskalon.ca

Eskalon MC

Nous humanisons les organisations par la pleine expression de leurs talents.

eskalon.ca · info@eskalon.ca

SOURCES

- Gallup (2015). *Managers Account for 70% of Variance in Employee Engagement*.
- Gallup (2019). *This Fixable Problem Costs U.S. Businesses $1 Trillion*.
- Collins, J. (2001). *Good to Great*. HarperBusiness.
- Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2).
- Quinn, R. E. et Rohrbaugh, J. (1983). A Spatial Model of Effectiveness Criteria. *Management Science*, 29(3).

© 2026 Technologies Eskalon S.E.N.C. · Québec, Canada