



Index de Potentiel de Management

Participant
Jean-Claude Exemple

Client
HFMtalentindex

Créé sur
02-03-2021

Introduction

L'Index de Potentiel de Management (« MPI ») donne une indication de la prédisposition et du comportement de Jean-Claude Exemple en ce qui concerne les compétences cruciales pour une fonction de dirigeant. Les scores dans ce rapport sont basés sur ses réponses à la Mesure de la personnalité HFMtalentindex. Il s'agit d'un questionnaire spécialement développé pour l'étude des traits de personnalité pertinents. Les traits de personnalité mesurés reflètent les traits de caractère personnels déterminants dans le comportement de Jean-Claude Exemple. À partir de ces traits, une estimation peut être effectuée du comportement qu'il aura dans la pratique en tant que dirigeant et de sa prédisposition à s'améliorer dans cette fonction.

Lors de l'utilisation de ce rapport, il est important de garder à l'esprit les points suivants :

1. Le rapport se base sur le système expert automatisé HFMtalentindex. Cela signifie que la mesure est effectuée de façon particulièrement objective et précise. Le système génère des résultats basés sur une combinaison entre l'expertise de psychologues du travail expérimentés et une recherche scientifique de grande envergure.
2. Les scores du rapport ont été établis en comparant le modèle de réponses de Jean-Claude Exemple à celui d'un large groupe de référence issu de divers secteurs et fonctions. Dans le rapport il est indiqué quel score Jean-Claude Exemple obtient par rapport à la moyenne du groupe de référence.
3. Le rapport repose sur les réponses que Jean-Claude Exemple s'est lui-même attribuées. Cela signifie que la mesure se base sur l'image personnelle de Jean-Claude Exemple. C'est pourquoi il est important de comparer les résultats du rapport avec d'autres informations, comme des expériences de travail ou résultats (précédents), un entretien avec Jean-Claude Exemple, son CV et d'éventuelles références.



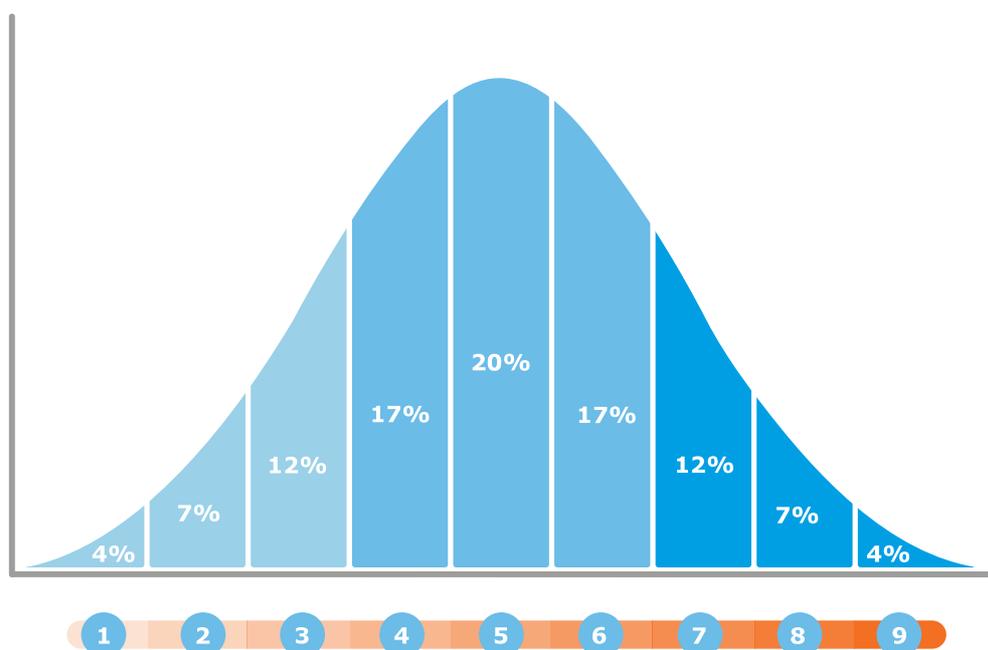
Structure du rapport

Le MPI comporte deux parties. Dans la première, vous obtiendrez une indication de la prédisposition de base de Jean-Claude Exemple pour une fonction de dirigeant et de ses facteurs de succès et de risque principaux en tant que dirigeant. Dans la deuxième partie, l'attention est portée sur les compétences de direction. Tout d'abord, vous verrez le profil de scores de Jean-Claude Exemple. Ensuite, pour chaque compétence, il sera décrit comment il se comportera probablement dans la pratique.

En outre, pour chaque compétence, un certain nombre de questions d'entretien pertinentes pour Jean-Claude Exemple seront posées pour l'entretien.

Dans ce rapport, vous pouvez voir les résultats de Jean-Claude Exemple par rapport à la population de référence sélectionnée. Les scores de Jean-Claude Exemple sont affichés sur une échelle de neuf points. Chaque point de l'échelle correspond à une tranche d'une distribution normale (un « stanine ») qui indique la fréquence à laquelle ces résultats apparaissent dans la population normale. Plus le score est extrême, moins il est fréquent.

La majorité des personnes (54 %) obtiennent un score moyen (stanines 4, 5 et 6 ensemble). Les stanines 4, 5 et 6 peuvent être considérés comme des scores légèrement inférieurs à la moyenne, moyens et légèrement supérieurs à la moyenne. Un peu moins d'un quart des personnes (23 %) obtiennent un score élevé (stanines 7, 8 et 9 ensemble). Ces scores peuvent être considérés comme des scores bien supérieurs à la moyenne, nettement supérieurs à la moyenne et très hauts. Un peu moins d'un quart des personnes obtiennent de même un score faible. Les stanines 1, 2 et 3 peuvent être considérés comme des scores très faibles, nettement inférieurs à la moyenne et bien inférieurs à la moyenne.



1. Prédilection de base

Les différents traits de personnalité d'une personne influencent la probabilité qu'elle remplisse une fonction de dirigeant efficacement et avec plaisir. De plus, chaque profil possède ses propres facteurs de succès et de risque spécifiques. Ci-dessous, vous trouverez d'abord l'aperçu complet : une évaluation de la mesure dans laquelle le profil de Jean-Claude Exemple offre des points d'appui pour une fonction de dirigeant. Ensuite, à partir de son profil, un résumé est fait des facteurs de succès, des facteurs neutres et des facteurs de risque que l'on retrouvera probablement chez lui dans la pratique.

Les facteurs de succès sont les caractéristiques de Jean-Claude Exemple qui auront probablement une influence positive sur son comportement dans la pratique. Les facteurs neutres sont des caractéristiques de Jean-Claude Exemple qui ne contribueront pas spécifiquement de manière positive à son comportement en tant que dirigeant, mais qui ne risquent pas non plus de lui porter préjudice. Les facteurs de risque sont les caractéristiques spécifiques de Jean-Claude Exemple qui pourraient avoir, dans la pratique, un effet négatif sur sa prestation en tant que dirigeant.



1.1 Aperçu complet

Jean-Claude Exemple a une prédisposition clairement inférieure à la moyenne pour une fonction de dirigeant.



Jean-Claude Exemple présentera probablement les facteurs de succès, facteurs neutres et facteurs de risque suivants dans la pratique :

Facteurs de succès

- Déterminé, trouve important d'accomplir des performances.

Facteurs neutres

- Un certain besoin de diriger, mais peut parfois laisser trop facilement la direction à d'autres.
- Généralement discipliné, mais reporte parfois trop les travaux à plus tard.

Facteurs de risque

- Sentira rapidement la pression et en sera gêné.
- Éprouve des difficultés à camper sur sa position en cas de résistance.
- Peu sûr de lui.



2. Profil de compétences

Les qualités spécifiques de Jean-Claude Exemple sont discutées à l'aide de quelques compétences importantes pour la fonction de dirigeant. Dans le MPI, une distinction est faite entre les compétences essentielles et les compétences de style.

Les compétences essentielles sont importantes dans quasiment toutes les fonctions de dirigeant et déterminent largement le succès de Jean-Claude Exemple en tant que dirigeant. Les compétences essentielles sont : Diriger, Orientation résultat, Déléguer, Structurer, Capacité à enthousiasmer et Feedback.

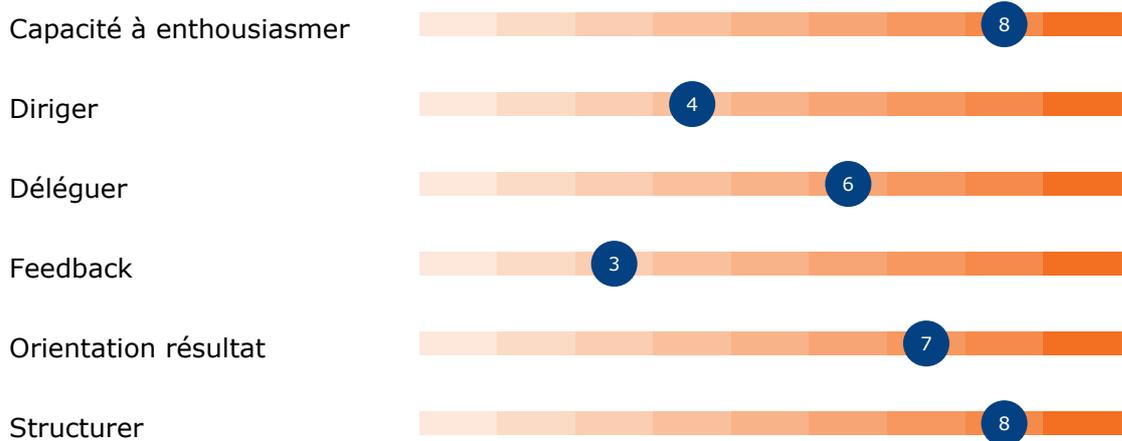
Les compétences de style indiquent quels styles préférés Jean-Claude Exemple utilisera probablement le plus fréquemment. Les trois styles décrits sont : directif, entraîneur et entreprenant.

Sur la page suivante, vous trouverez le profil de scores de Jean-Claude Exemple aux différentes compétences. Il est suivi d'une description du comportement auquel vous pouvez probablement vous attendre de sa part en ce qui concerne les compétences essentielles et les compétences des trois styles.

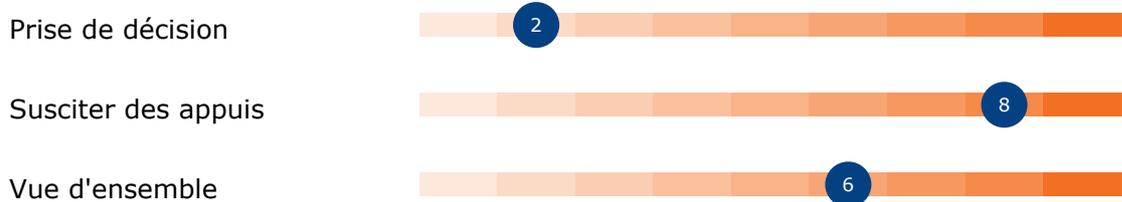


3. Scores des compétences

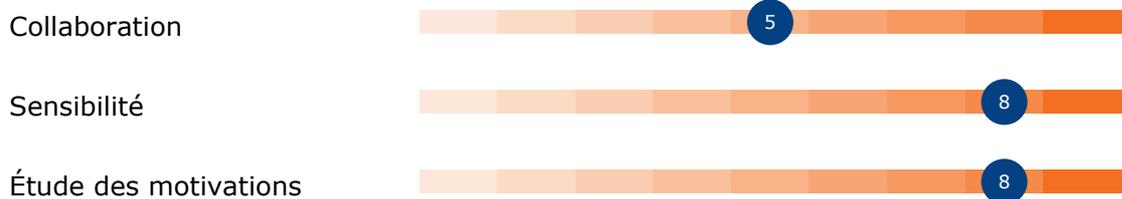
Compétences essentielles aux dirigeants



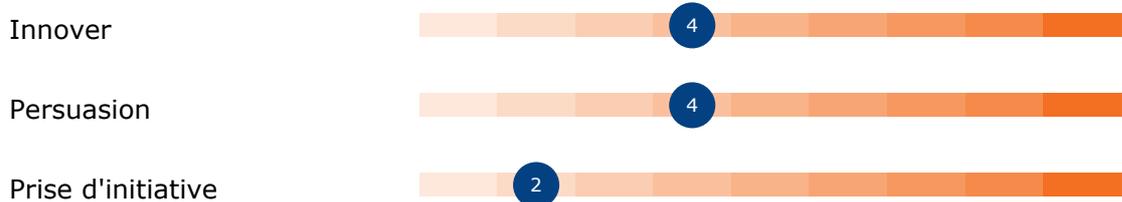
Compétences de style : directif



Compétences de style : entraîneur



Compétences de style : entrepreneurial



3.1 Compétences essentielles aux dirigeants

Capacité à enthousiasmer

Nettement supérieur à la moyenne

Jean-Claude Exemple fait des efforts pour motiver ses collègues à passer à l'action, mais leur laisse l'espace d'agir à leur convenance. De plus, il se sent concerné par la mentalité de travail de ses collègues et il fait beaucoup d'efforts pour les motiver. Son implication a un effet positif sur les autres. Il est généralement amical avec les gens et ceci peut l'aider lorsqu'il s'agit de motiver ces personnes. Il a une grande confiance en ses employés et cela se reflète probablement dans son comportement. Dans sa façon de motiver, Jean-Claude Exemple sera surtout axé sur les bons résultats.

Diriger

Légèrement inférieur à la moyenne

Jean-Claude Exemple ne trouve pas très important de toujours devoir être sur le devant de la scène, mais se plaît à influencer le cours des choses. Il s'oriente vers l'accomplissement de bonnes performances. De plus, il a des difficultés avec la confrontation et cela lui demandera également les efforts nécessaires pour diriger les personnes réticentes dans la direction qu'il a en tête. Jean-Claude Exemple a assez peu confiance en ses propres capacités à achever correctement un travail. Cela peut avoir un effet négatif sur sa capacité à diriger les autres dans la mesure où ceux-ci peuvent avoir l'impression qu'il n'est pas sûr de ce qu'il fait.

Déléguer

Légèrement supérieur à la moyenne

Jean-Claude Exemple aime parfois commander et devoir déterminer ce que les autres doivent faire. De plus, il est structuré de nature et transmettra en général des affaires à autrui de façon méthodique. Comme il prend le temps de considérer les choses, il aura en général une bonne idée de ce qu'il veut transmettre et pourquoi. Il accorde de l'importance au respect des engagements pris et c'est pourquoi on peut s'attendre à ce qu'il surveille de près que cela se fasse réellement. Jean-Claude Exemple a des difficultés à déléguer du travail si les personnes concernées sont déjà très occupées ou ne veulent pas le faire pour d'autres raisons.

Feedback

Bien inférieur à la moyenne

Jean-Claude Exemple trouvera cela difficile de mettre à l'ordre du jour des affaires délicates et c'est pourquoi il évitera régulièrement un feedback critique. Il trouve cela important de communiquer un feedback honnête et objectif, et prête également attention à ce que ce feedback favorise l'atteinte de l'objectif. Jean-Claude Exemple apprécie de partager son point de vue avec les gens, mais sera parfois soucieux de ne pas s'imposer.

Orientation résultat

Bien supérieur à la moyenne

Jean-Claude Exemple est déterminé à accomplir des performances. De plus, il a parfois des difficultés à se mettre au travail, mais une fois qu'il s'y est mis, il finit en général le travail nécessaire pour atteindre le résultat espéré. S'il a un certain résultat en tête, il ne se laisse pas rapidement distraire par des affaires qui arrivent entre-temps.



Structurer

Nettement supérieur à la moyenne

Jean-Claude Exemple apprécie d'analyser et d'étudier les choses, mais trouve également important de garder à l'œil l'aspect pratique. Il essaiera donc parfois d'examiner les problèmes sous-jacents si les choses se déroulent mal, mais à d'autres moments il optera pour une approche pragmatique. De plus, il est de nature méthodique et rigoureuse. C'est pourquoi il se préoccupe d'apporter de l'ordre dans son travail, ainsi que dans celui des autres. Jean-Claude Exemple juge important que les gens, y compris lui-même, respectent les engagements et c'est pourquoi il s'accrochera à la structure qu'il a mise en place et encouragera les autres à en faire de même.



3.2 Compétences de style : directif

Prise de décision

Nettement inférieur à la moyenne

Jean-Claude Exemple peut parfois douter de la justesse de ses idées et de ses décisions et apprécie donc de demander conseil à ses collègues pour obtenir du soutien et de la confirmation dans ses propositions. De plus, il apprécie d'avoir de l'influence sur les décisions prises, mais il n'a pas forcément besoin d'être la personne qui prend les décisions. Du fait que Jean-Claude Exemple ait tendance à beaucoup s'inquiéter, il pourra souvent avoir beaucoup de difficultés à prendre des décisions.

Susciter des appuis

Nettement supérieur à la moyenne

Si Jean-Claude Exemple accorde de l'importance à une affaire, il se fera généralement entendre et voudra en assurer la direction. Ainsi, il influencera les gens sur les choses importantes à ses yeux. Puisqu'il porte d'une manière générale beaucoup d'intérêt aux émotions, il essaiera de garder à l'œil les choses qui concernent ce domaine. Jean-Claude Exemple réfléchit généralement quelques instants avant de passer à l'action et s'adaptera probablement de façon assez cohérente aux changements. De ce fait, le plan initial reste identifiable aux yeux de ses collègues.

Vue d'ensemble

Légèrement supérieur à la moyenne

Si Jean-Claude Exemple réfléchit aux choses qui l'occupent, il y consacre du temps. Ceci l'aide à se créer une vue d'ensemble. Sa faculté d'imagination lui permet généralement d'aborder les affaires à partir de différentes perspectives. Sans être dérangé par d'éventuelles limitations pratiques, il arrive à se créer un bon aperçu de la situation. Étant donné que Jean-Claude Exemple s'inquiète très rapidement, il court le risque d'être régulièrement distrait par son inquiétude dans la création d'une vue d'ensemble.



3.3 Compétences de style : entraîneur

Collaboration

Moyen

Jean-Claude Exemple se rend compte de l'utilité de la collaboration et fait appel à des collègues si c'est utile. Lorsqu'il s'engage à collaborer, il fait en sorte de respecter ses engagements. Jean-Claude Exemple peut, de par son attitude parfois un peu sceptique, représenter un poids pour la motivation à trouver des solutions ensemble.

Sensibilité

Nettement supérieur à la moyenne

Jean-Claude Exemple remarque rapidement et de façon adéquate les sentiments et émotions d'autrui. Il reconnaît l'importance de ces sentiments dans le cadre de la situation. Il a de la compassion envers les émotions d'autrui. Ceci donnera en général l'impression qu'il est quelqu'un de sensible. Au contact d'autrui, Jean-Claude Exemple réagit habituellement de façon sympathique et chaleureuse.

Étude des motivations

Nettement supérieur à la moyenne

Jean-Claude Exemple se sent concerné par le point de vue des autres, et cela le motivera à recueillir leur opinion. De plus, il trouve captivant de rechercher comment fonctionnent ses propres émotions et celles des autres, et il y a de grandes chances qu'il évalue ce genre de choses très intentionnellement. Jean-Claude Exemple a des valeurs et des principes clairs, et l'importance qu'il accordera au recueil des motivations des autres dépendra probablement de la situation.



3.4 Compétences de style : entreprenant

Innovover

Légèrement inférieur à la moyenne

Jean-Claude Exemple mettra généralement l'accent sur les risques lors de propositions de changement. Ceci peut lui poser des difficultés lorsqu'il s'agit de faire des propositions innovantes ou de se rallier aux idées des autres. Il sait aisément se faire une idée la signification qu'un changement ou une innovation peut avoir dans la pratique et sait offrir des points de repère aux autres en leur esquissant l'image qu'il a en tête. Jean-Claude Exemple apprécie de vivre de nouvelles choses, du moment qu'il ait appui sur une base stable. De ce fait, il sera probablement axé de façon primaire sur des changements internes au cadre de référence existant.

Persuasion

Légèrement inférieur à la moyenne

Jean-Claude Exemple ne trouve pas important d'être toujours sur le devant de la scène, mais il souhaite tout de même que son opinion soit prise au sérieux et fera de son mieux pour convaincre les autres dans les moments qui lui sont importants. Il a tendance à aborder parfois les choses négativement. Il peut donc avoir des difficultés à enthousiasmer son entourage. De plus, Jean-Claude Exemple possède largement assez d'imagination et il éclairera aisément ses arguments à l'aide d'exemples.

Prise d'initiative

Nettement inférieur à la moyenne

Jean-Claude Exemple a assez d'énergie pour prendre des initiatives avec une certaine régularité, mais ne s'en occupe pas constamment. Sa tendance à surtout prêter attention aux éventuelles menaces que peuvent comporter les choses peut l'empêcher d'agir. Jean-Claude Exemple trouve important de peser le pour et le contre avant qu'il prenne une décision et passe à l'action.



4. Questions d'entrevue

Pour une utilisation optimale du MPI, quelques questions d'entrevue ont été mises ci-dessous. Les questions s'orientent spécifiquement sur les réponses qu'a données Jean-Claude Exemple à la Mesure de la personnalité HFMTalentindex. Les questions ci-dessous aident à évaluer les conclusions concernant la prédisposition de base de Jean-Claude Exemple.

Conseils pour poser de bonnes questions

- Évitez l'utilisation de *questions théoriques* (« comment feriez-vous... ? »). Celles-ci invitent à la spéculation et aux réponses désirables. Vous n'obtiendriez alors pas une idée exacte de ce que ferait le candidat.
- Demandez des *exemples concrets de comportement récent*. Les gens changent. Un comportement récent a la meilleure valeur prédictive.
- Évitez l'utilisation de *questions fermées* (questions pouvant être répondues par « oui » ou « non »). Commencez plutôt vos questions par des mots tels que « comment », « que » et « pourquoi ».
- Posez *plusieurs questions* concernant la même compétence.

4.1 Prédisposition de base

- Vous décririez-vous comme une personne sûre d'elle ? Si oui, pourquoi ? Pouvez-vous donner un exemple ? Si non, pourquoi ? Qu'est-ce qui vous fait penser ça ?



4.2 Compétences essentielles aux dirigeants

Capacité à enthousiasmer

- Estimez-vous être responsable de la motivation des autres ? Quelle en est la raison ?
- Pouvez-vous donner un exemple d'un collègue ou employé(e) que vous avez aidé à se développer ? Comment avez-vous pris les choses en main et pourquoi cela a-t-il été une réussite ?

Diriger

- Dans quelles situations choisissez-vous d'occuper le devant de la scène et dans quelles situations ne le faites-vous pas ? Pouvez-vous donner un exemple ?
- Est-ce déjà arrivé qu'un(e) employé(e) soit en désaccord avec la position que vous aviez prise ? Pouvez-vous donner un exemple ? Comment avez-vous géré cette situation ?
- Comment, en tant que dirigeant, déterminez-vous la progression de votre équipe ? Que faites-vous en cas de visions des choses contradictoires ?
- Pensez-vous être capable de diriger un groupe d'employés ? Pouvez-vous esquisser une situation dans laquelle ceci se reflète ?
- Que pensent vos employés de vous ? Pouvez-vous donner un exemple faisant ressortir cela ?

Déléguer

- Dans quelles situations aimez-vous commander et décider du travail que les employés doivent accomplir ? Dans quelles situations ne préférez-vous pas le faire ?
- Cela vous est-il déjà arrivé d'avoir voulu déléguer du travail, mais que l'employé(e) trouve qu'il ou elle ait déjà assez de travail ou refuse pour quelconque autre raison ? Quelle était la situation et comment l'avez-vous gérée ?

Feedback

- Vous est-il déjà arrivé de faire confiance à des individus et de croire au bon déroulement d'un projet, alors que ce projet s'est finalement soldé par de la déception ? Quelle était la situation ? Qu'avez-vous fait dans cette situation ? Qu'auriez-vous pu, a posteriori, mieux faire ?
- Cela vous est-il arrivé de devoir faire le compte-rendu critique d'un(e) collègue ou employé(e) à propos de son travail ? Comment vous sentiez-vous face à cette situation et comment l'avez-vous abordé ?
- Cela est-il arrivé qu'un(e) collègue ou employé(e) ne soit pas d'accord avec votre feedback ? Comment avez-vous géré cette situation ? Quel a été le résultat de votre approche ?

Orientation résultat

- Votre force se trouve-t-elle plutôt dans le démarrage ou dans l'achèvement de projets ? Comment expliquez-vous cela ? Pouvez-vous donner un exemple ?
- Avez-vous atteint vos objectifs de l'année passée ? Si oui, comment vous y êtes-vous pris ? Si non, quelle en est la raison ?



Structurer

- Avez-vous déjà dû revoir un processus de travail ? Si oui, comment avez-vous géré cela ? Sinon, comment le feriez-vous ? Quels sont les points essentiels pour bien structurer un processus de travail ?

4.3 Compétences de style : directif

Prise de décision

- Avez-vous déjà pris une décision ayant un impact important sur votre équipe ? Pouvez-vous donner un exemple ? Sur quels motifs se basait votre décision ? Quels aspects de cette prise de décision avez-vous vécu négativement, et lesquels avez-vous vécu positivement ?
- Avez-vous déjà renoncé à une décision pour éviter de créer de la tension au sein de votre équipe ? Sur quels motifs se basait cette décision de renoncer ? Quels aspects de cette prise de décision avez-vous vécu négativement, et lesquels avez-vous vécu positivement ?
- Avez-vous déjà vu un problème se résoudre avant même d'avoir pris une décision à propos de ce problème ? Comment cela s'est-t-il produit ? Pouvez-vous donner un exemple ?
- Comment décririez-vous votre façon de prendre des décisions ? Pouvez-vous donner un exemple ?
- Quelle est la dernière décision autonome que vous ayez prise ? Comment êtes-vous parvenu à cette décision ? Êtes-vous satisfait de votre décision ?

Susciter des appuis

- Pouvez-vous donner l'exemple d'une situation dans laquelle vous aviez le sentiment d'être capable d'avancer une proposition ? Pouvez-vous donner l'exemple d'une situation dans laquelle vous aviez le sentiment de ne pas être capable d'avancer une proposition ? Quelles sont, selon vous, les différences les plus importantes entre ces situations ?
- Pouvez-vous donner l'exemple d'une situation de laquelle ressort que vous êtes capable d'obtenir le soutien des autres sur vos projets ?

Vue d'ensemble

- Pouvez-vous décrire une situation dans laquelle la pression que vous subissiez a rendu difficile de garder une vue d'ensemble sur la situation ? Comment avez-vous géré ce problème ?



4.4 Compétences de style : entraîneur

Collaboration

- Quel avantage présente selon vous le travail en équipe par rapport au travail individuel ?
- Sur quels aspects vous basez-vous pour déterminer si une collaboration sera fonctionnelle ? Pouvez-vous donner l'exemple d'une demande de collaboration à laquelle vous avez réagi et d'une demande à laquelle vous n'avez pas réagi ? En quoi ces demandes différaient-elles selon vous ?
- Quelle est la chose la plus importante que vous tirez d'une collaboration ?
- Pouvez-vous donner un exemple de la demande d'aide d'un(e) collègue ou employé(e) à laquelle vous n'avez pas répondu ? Pouvez-vous donner un exemple de la demande d'aide d'un(e) collègue ou employé(e) à laquelle vous avez réagi ? Quelle était la différence entre ces deux demandes d'aide ?

Étude des motivations

- Comment vous faites-vous une idée des motivations de vos collègues ou employés ? Pouvez-vous donner un exemple ? Quel est le résultat de votre approche ? Quel est l'avantage pour l'autre ?
- Pourriez-vous donner un exemple qui illustre que les autres osent être ouverts avec vous ?



4.5 Compétences de style : entreprenant

Innover

- Quelle est la dernière modernisation que vous ayez vécue dans votre fonction actuelle ? Quels en étaient les aspects positifs ? Quels en étaient les aspects négatifs ?
- Quand avez-vous fait pour la dernière fois une proposition de renouvellement ? Quelle était cette proposition ? Quels risques comportait-elle ? Quels en étaient les aspects positifs ? Comment vous y êtes-vous pris pour rallier les autres à vos idées ?
- Pouvez-vous donner l'exemple d'un changement que vous ayez vécu positivement ? Pouvez-vous donner l'exemple d'un changement que vous ayez vécu négativement ? Quelles sont, selon vous, les différences majeures entre ces deux situations ?

Persuasion

- Dans quelle mesure jugez-vous important que votre opinion soit entendue ? Pouvez-vous l'illustrer à l'aide d'un exemple ?
- Pouvez-vous donner l'exemple d'une situation dans laquelle vous avez convaincu un(e) collègue ou employé(e) de votre point de vue ? Comment avez-vous abordé cette situation ? Pouvez-vous donner l'exemple d'une situation dans laquelle vous avez choisi de ne pas faire usage de votre force de persuasion ? Pourquoi avez-vous fait ce choix dans cette situation ? Quelles sont selon vous différences principales entre ces deux situations ?
- Pourriez-vous donner un exemple qui illustre que vous êtes en mesure d'enthousiasmer les autres et de les convaincre de vos idées ?

Prise d'initiative

- Avez-vous récemment pris des initiatives ? Comment avez-vous donné vie à ces initiatives ?
- Pouvez-vous donner l'exemple d'une initiative que vous avez prise ? Quels en étaient les aspects positifs ? Quels en étaient les aspects négatifs ? Comment avez-vous persuadé les personnes impliquées d'y participer ?



Utilité sociale

Dans la Mesure de la personnalité HFMTalentindex, nous contrôlons l'usage de schémas types de réponses socialement désirables à l'aide de questions de contrôle. Nous distinguons ici deux formes de réponses socialement désirables, que nous avons décrites ci-après.

Déformation de l'image de soi

Un haut score (2 ou 3) dans la catégorie déformation de l'image de soi indique que le participant surestime inconsciemment l'efficacité de ses actions et de sa façon de penser. Le participant risque de se surestimer et peut dans certains domaines manquer d'une notion réaliste de l'efficacité de ses actions. Les participants qui obtiennent un haut score dans la catégorie déformation de l'image de soi, ont souvent des difficultés à nommer leurs propres points faibles.

Conseils pour la discussion du rapport

Dans la discussion de ce rapport, il est conseillé aux participants de demander le feedback qu'ils ont possiblement reçu par leur entourage. Le fait de tester l'opinion de l'entourage permet de prendre du recul par rapport à la vision potentiellement déformée du participant. Faites ceci en demandant des exemples concrets. Pour ce faire, vous pouvez par exemple poser les questions suivantes : Quels points forts vous attribue votre supérieur(e) ? Quels points d'amélioration vous attribue-t-il ? Quelles qualités vos collègues apprécient-ils chez vous ? Sur quels points avez-vous parfois des accrochages avec vos collègues ? Quels points positifs vos subordonnés voient-ils chez vous ? A quels points vous demandent-ils de faire attention ?

Gestion de l'impression

Un haut score (2 ou 3) en gestion de l'impression indique que le participant rapporte délibérément un comportement socialement désirable et qu'il passe sous silence un comportement indésirable. Il s'agit dans ce cas de la forme d'utilité sociale la plus manifeste et délibérée. Le participant dépeint de façon ciblée une image un peu trop colorée de lui-même. Il existe un risque que ces participants se soient livrés à une recherche des « bonnes réponses » pendant le remplissage du questionnaire.

Conseils pour la discussion du rapport

Lors de la discussion du rapport, il est conseillé d'interroger la personne sur les points forts évoqués dans le rapport. Ici aussi, il est conseillé de faire cela à l'aide d'exemples concrets. Le fait de laisser le participant dépeindre une situation s'étant bien passée et une situation comparable s'étant moins bien passée aide souvent à une bonne illustration. En quoi ces situations sont-elles différentes ? Soyez attentif à des soi-disant « points faibles positifs », par exemple : « on me trouve parfois trop fanatique ».

Un haut score sur l'une des échelles d'utilité sociale, ou même sur les deux, n'altère pas la valeur du rapport. Cela vous indique seulement qu'il faut être vigilant sur de possibles déformations de l'image que le participant donne de lui-même. Les explications et conseils ci-dessus peuvent vous aider à évaluer cette image.

