



Select

Participant

Jean-Claude Exemple

Profil de compétences

Exemple

Client

HFMtalentindex

Créé sur

02-03-2021

Introduction

Le Select offre un aperçu des qualités de Jean-Claude Exemple. Les scores de ce rapport sont basés sur ses réponses à la Mesure de la personnalité HFMTalentindex, au Test d'Intelligence Complet (« VIT ») et au Test des sources de motivation HFMTalentindex. Il s'agit de questionnaires spécialement développés pour l'évaluation des traits de personnalité pertinents, de l'intelligence et des motivations. Grâce à ces tests, nous pouvons faire une estimation du comportement qu'adoptera Jean-Claude Exemple au travail et de sa prédisposition à s'améliorer dans les compétences choisies.

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

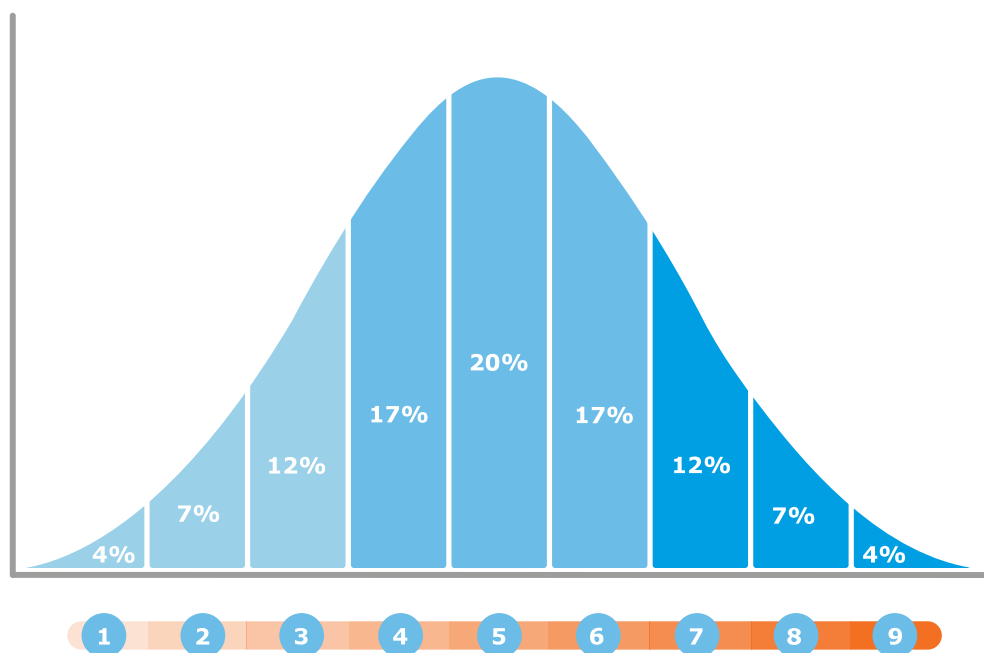
Le Select se compose des sections ci-dessous. Les scores de Jean-Claude Exemple décrits à l'aide d'un aperçu graphique des scores à la partie concernée (paragraphe 1) et d'une explication sous forme de texte (paragraphe 2). Les résultats aux parties suivantes sont commentés successivement de la même manière :

- Prédilection de base
- Compétences
- Intelligence
- Motivations
- Learning Agility

La dernière section du rapport comporte quelques questions d'entretien. Ces questions ont été spécialement sélectionnées à partir du profil de Jean-Claude Exemple.

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.



Profil de compétences

Les compétences suivantes ont été incorporées dans le profil de Jean-Claude Exemple :

Force opérationnelle

Orientation qualité	Avoir de hautes exigences envers la qualité des produits et services et agir en conséquence.
Prise de décision	Prendre des décisions de façon autonome, agir en conséquence et oser trancher.
Précision	Utiliser efficacement des données détaillées et faire systématiquement attention aux détails.
Sens du devoir	Se montrer respectueux des engagements.

Force interpersonnelle

Collaboration	Contribuer efficacement à un objectif commun en collaboration avec d'autres personnes.
Orientation client	Identifier les souhaits et besoins du client et y adapter ses démarches.

Force personnelle

Résistance au stress	Être capable de résister au stress.
----------------------	-------------------------------------

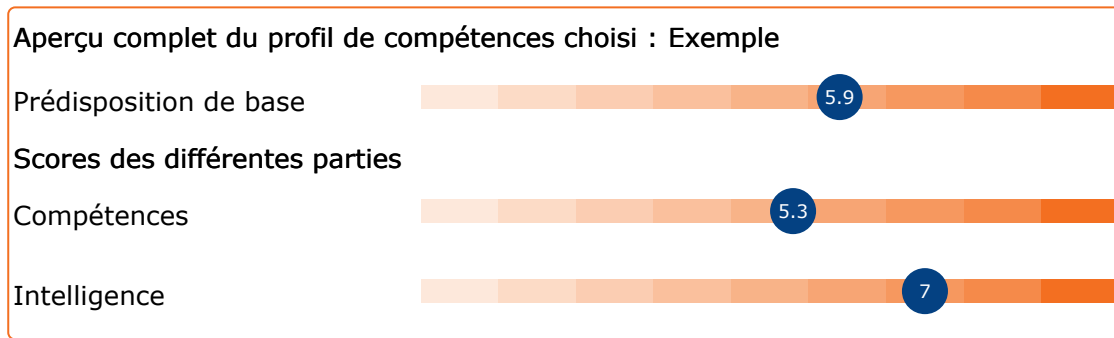
Force conceptuelle

Créativité	Proposer des solutions originales aux problèmes. Imaginer de nouvelles méthodes de travail et choisir des approches alternatives.
------------	--



1. Aperçu complet des scores

1.1 Aperçu graphique de la prédisposition de base



1.2 Explication textuelle de la prédisposition de base

Jean-Claude Exemple a une prédisposition légèrement supérieure à la moyenne pour le profil de compétences choisi.

Compétences les plus fortes

- Orientation qualité
- Précision
- Sens du devoir

Compétences les plus faibles

- Résistance au stress
- Prise de décision

Jean-Claude Exemple a obtenu un score bien supérieur à la moyenne au test d'intelligence. Cela signifie qu'il est clairement capable d'absorber de nouvelles informations, de résoudre des problèmes complexes et d'établir des liens.

1.3 Rôles préférés

La combinaison des différentes motivations de Jean-Claude Exemple mène aux rôles préférés suivants :

Rôles préférés



Finisseur



Ancre

Motivations principales

- Réalisation
- Qualité
- Efficacité
- Analyse



2.1 Aperçu graphique des scores des compétences

Moyenne des scores aux compétences



Force opérationnelle

Orientation qualité



Prise de décision



Précision



Sens du devoir



Force interpersonnelle

Collaboration



Orientation client



Force personnelle

Résistance au stress



Force conceptuelle

Créativité



2.2 Explication textuelle des scores des compétences

Force opérationnelle

Orientation qualité

Très haut

Jean-Claude Exemple veut généralement réaliser tout ce qu'il fait avec soin cela l'amène à fournir un travail de qualité. Il trouve important d'effectuer les tâches selon ce qui a été convenu et de fournir également la qualité qui a été convenue. Il s'inquiète assez rapidement et est ainsi très motivé à éviter ou à corriger les erreurs.

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.

Précision

Nettement supérieur à la moyenne

Jean-Claude Exemple est de nature ordonnée et trouve important que les choses soient faites soigneusement et avec précision. Il sait persévérer dans les tâches qu'il trouve importantes, mais il travaillera moins consciencieusement à des tâches qu'il juge moins importantes. De plus, Jean-Claude Exemple trouve important d'éviter les erreurs et c'est pourquoi il consacrera du temps au contrôle de son travail.

Sens du devoir

Légèrement supérieur à la moyenne

Jean-Claude Exemple a assez de discipline pour pouvoir achever sérieusement le travail dans lequel il se lance, mais cela peut prendre parfois un certain temps avant qu'il se mette au travail. De plus, il accorde assez d'importance au respect des engagements et à l'accomplissement ce qu'il a promis de faire. Jean-Claude Exemple préfère être honnête sur l'état de la situation, mais, si nécessaire, il pourra présenter la situation sous un angle ne correspondant pas tout à fait à la réalité.

Force interpersonnelle

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.

Orientation client

Moyen

Jean-Claude Exemple se montrera généralement amical et intéressé envers les clients. De plus, il prend plaisir à être en contact avec les clients, mais il souhaite aussi régulièrement avoir le temps d'élaborer des affaires personnellement. Jean-Claude Exemple essaiera d'imaginer des solutions réalistes pour le client, mais il court ainsi parfois le risque de mettre trop l'accent sur les difficultés.



Force personnelle

Résistance au stress

Très faible

Jean-Claude Exemple peut assez vite se faire du souci sur la façon dont se déroulent les choses et s'en faire à ce sujet. Lorsqu'il ressentira de la pression, cela l'affectera probablement beaucoup. L'attitude critique de Jean-Claude Exemple lui fait souvent se demander s'il contrôle bien la situation.

Force conceptuelle

Créativité

Légèrement supérieur à la moyenne

Jean-Claude Exemple aime réfléchir et s'éloigner parfois des cadres de référence existants. Il est de nature plutôt précise et déteste le désordre et peut donc avoir du mal à donner de l'espace à la créativité dans ses tâches. La créativité de Jean-Claude Exemple peut, de par ses centres d'intérêt relativement nombreux, s'orienter vers des sujets variés et il est se laisse en général facilement inspirer.



3. Intelligence

Les résultats au VIT représentent un bon moyen de prédire la capacité de Jean-Claude Exemple à énumérer les problèmes nouveaux et complexes, à les analyser, à établir des connexions, à se forger une opinion et à formuler des solutions. Les résultats de Jean-Claude Exemple sont calculés par rapport à son groupe de référence.

Score total



Jean-Claude Exemple a obtenu un score bien supérieur à la moyenne au test d'intelligence. Cela signifie qu'il est clairement capable d'absorber de nouvelles informations, de résoudre des problèmes complexes et d'établir des liens.

Capacité de raisonnement numérique



Jean-Claude Exemple a obtenu un score bien supérieur à la moyenne à la capacité de raisonnement numérique. Cela signifie qu'il est clairement capable d'analyser de l'information numérique et de raisonner à partir de celle-ci.

Capacité en calcul



Jean-Claude Exemple a obtenu un score légèrement supérieur à la moyenne à la capacité de calcul. Cela signifie qu'il a le sens des chiffres et des relations entre les chiffres, ce pourquoi il sera capable de travailler à des tâches comportant des problèmes arithmétiques.

Aptitude verbale



Jean-Claude Exemple a obtenu un score nettement supérieur à la moyenne à l'aptitude verbale. Cela signifie qu'il a le sens des mots et des relations entre les mots, ce pourquoi il sera clairement capable de travailler à des tâches faisant appel aux connaissances linguistiques.

Capacité de raisonnement logique



Jean-Claude Exemple a obtenu un score bien supérieur à la moyenne à la capacité de raisonnement logique. Cela signifie qu'il est clairement capable de comprendre de nouvelles informations et d'en tirer des conclusions logiques.



Comment avons-nous calculé le score de Jean-Claude Exemple ?

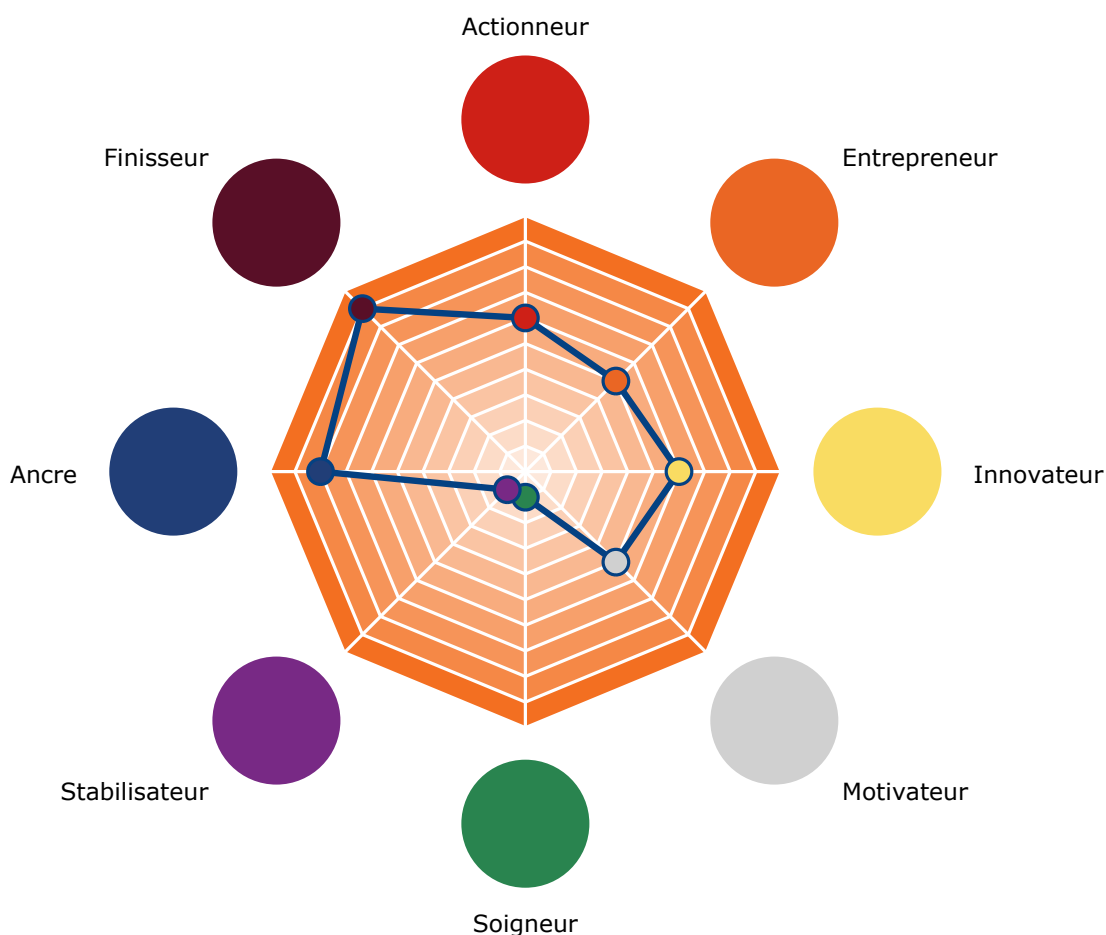
Norme utilisée :	Enseignement professionnel supérieur
Nombre d'exercices réalisés :	51 des 68 exercices
Nombre d'exercices réalisés correctement :	44 des 51 exercices
Temps utilisé :	30 des 30 minutes disponibles



4. Motivations

Les résultats au Test des sources de motivation HFMTalentindex permettent une bonne prédiction des buts et/ou motifs auxquels Jean-Claude Exemple accorde de l'importance et qu'il poursuit dans son travail. Les motivations jouent un rôle important lorsqu'il s'agit du type d'environnement de travail dans lequel Jean-Claude Exemple se sent à l'aise et de la manière dont il aborde les collaborations.

4.1 Aperçu graphique des rôles préférés



Motivations principales

- **Réalisation**
Travailler efficacement à des résultats concrets.
- **Qualité**
Rendre un travail précis et sans erreurs.
- **Efficacité**
Travailler de façon méthodique, bien exécuter les tâches en une fois et ne pas perdre de temps à des choses négligeables.
- **Analyse**
Analyser les sujets en profondeur.



4.2 Explication textuelle des rôles préférés

Finisseur	Très forte préférence
Style :	Les Finisseurs associent la structure au sens du résultat. Ils aiment régler et organiser les choses. Ils recherchent les solutions structurelles. Ils concrétisent les engagements et assument la responsabilité du résultat. Ils ont souvent, tôt ou tard un poste de manager dans leur carrière.
Rôle dans l'équipe :	Les Finisseurs incitent l'équipe à passer des engagements clairs et à dresser une structure d'approche. Ils n'apprécient pas qu'il y ait trop peu d'unité dans l'équipe ou que l'accent soit principalement mis sur l'aspect social. Les Finisseurs se placent au premier plan afin d'obtenir les résultats voulus.
Force :	Le sens de la responsabilité, la réalisation
Piège à éviter :	La « vision de tunnel »
Facteur stressant :	Les revers
Style d'adaptation :	L'effort

Ancre	Forte préférence
Style :	Les Ancres sont des perfectionnistes. Ils travaillent méthodiquement et avec précision et ressentent un fort besoin de structure. Les Ancres souhaitent travailler efficacement à un objectif. Ils attachent plus d'importance à la qualité qu'à la vitesse. Les Ancres sont généralement bons lorsqu'il s'agit d'intégrer des données et savent précisément indiquer les causes d'un problème.
Rôle dans l'équipe :	Les Ancres, grâce à leur besoin de structure, apportent une certaine systématique à la collaboration. Ils apprécient de savoir exactement ce qu'on attend d'eux et insisteront là-dessus dans la collaboration.
Force :	La continuité, la fiabilité
Piège à éviter :	Le manque de flexibilité
Facteur stressant :	L'imprévisibilité
Style d'adaptation :	La structure



5. Learning Agility

La Learning Agility est la capacité à développer rapidement un nouveau comportement efficace à partir de nouvelles expériences. Il s'agit d'une forme de capacité d'apprentissage et cela donne ainsi une image du potentiel d'une personne. Les personnes obtenant un score élevé en Learning Agility apprennent davantage et plus rapidement des nouvelles situations que les personnes obtenant un score plus faible. Les personnes obtenant des scores élevés savent tirer plus de profit des expériences, recherchent constamment de nouveaux défis, recherchent un feedback pour pouvoir en tirer des leçons, reconnaissent des scénarios familiers dans des situations inconnues et font efficacement appel aux autres pour comprendre et donner du sens aux expériences.

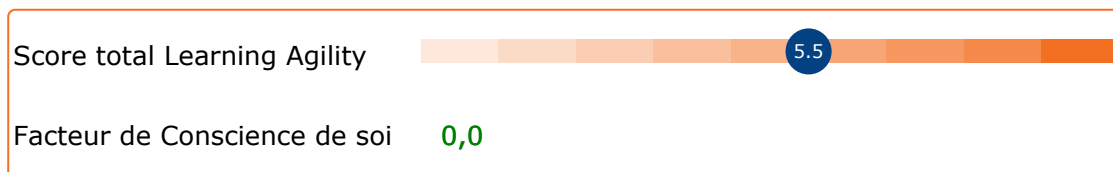
Sur les pages suivantes, vous voyez tout d'abord la vue d'ensemble avec les scores de Jean-Claude Exemple pour Learning Agility et les facettes sous-jacentes. Il vous sera ensuite expliqué comment la Learning Agility est mesurée. Vous lirez également ce qui caractérise les personnes ayant un score élevé aux différentes facettes de la Learning Agility.

Pourquoi la Learning Agility est-elle importante ?

La Learning Agility est utilisée pour mesurer le potentiel d'une personne à s'approprier rapidement de nouvelles choses. Ces choses peuvent ne pas encore être pertinentes au jour d'aujourd'hui, mais pourraient le devenir plus tard. Les personnes disposant d'une grande Learning Agility savent rapidement comprendre et se familiariser avec toutes sortes de choses dans les nouvelles situations. Cela signifie que les rôles et les fonctions peuvent changer de plus en plus rapidement. Imaginons que l'on sache qu'une personne convient pour la fonction A. Il est possible que cette fonction change rapidement voire disparaisse. Il est dans ce cas-là important de savoir comment une personne s'appropriera une nouvelle situation : la Learning Agility en donne une mesure. De plus, la Learning Agility semble bien pronostiquer les *High Potentials*. Le talent de direction dans un environnement de plus en plus complexe est rare. Cela signifie que le fait de savoir rapidement qui seront les dirigeants de demain constitue un avantage de concurrence pour les organisations.



5.1 Aperçu complet des scores



Change Agility

Légèrement inférieur à la moyenne

Curiosité, aimer expérimenter, tester les choses, passion pour les nouvelles expériences.



Mental Agility

Bien supérieur à la moyenne

Créativité, une perspective ouverte, de nouvelles idées, s'adapter aisément à la complexité, éclaircir les situations ambiguës.



People Agility

Moyen

Se montrer constructif envers les autres, être ouvert aux personnes ayant différentes origines et opinions, besoin de comprendre les gens.



Results Agility

Légèrement supérieur à la moyenne

Garder son calme en cas de pression, continuer à faire preuve de leadership, pouvoir mentionner les résultats dans une nouvelle situation, créer de la focalisation.



Conscience de soi

Moyen

Se connaître, autocritique, se concentrer sur le développement.



5.2 Comment la Learning Agility est-elle établie ?

Learning Agility est déterminée à l'aide d'un certain nombre de traits de personnalité et motivations de Jean-Claude Exemple. Learning Agility est mesuré dans quatre facettes et un facteur transcendant : Conscience de soi, ce qui affecte les scores sur toutes les facettes.

Change Agility

Les personnes obtenant un score élevé en Change Agility se caractérisent par une curiosité permanente qui est éveillée par les choses nouvelles et inconnues. Ces personnes aiment expérimenter, tester les choses et sont passionnées par les nouvelles expériences. Cela leur permet de vivre plus de choses. Elles peuvent apprendre davantage de leurs expériences de par leur motivation intrinsèque à étudier les choses et de par leur plaisir à découvrir des choses qui leur sont encore inconnues.

Mental Agility

Les personnes obtenant un score élevé en Mental Agility aiment que les choses soient complexes ou compliquées, ce qui leur permet d'éclaircir les choses grâce à de nouvelles idées. Elles aiment l'analyse et savent généralement explorer les choses de façon alternative en sortant des cadres de réflexion ordinaires. Elles ont une perspective ouverte et se sentent mises au défi par de nouvelles idées. Cela leur permet de reconnaître plus vite que les autres les points communs entre différentes situations. Ces personnes arrivent plus rapidement à comprendre les situations et à savoir ce qu'elles peuvent apprendre de ces nouvelles expériences.

People Agility

Les personnes obtenant un score élevé en People Agility sont constructives envers les autres et sont ouvertes aux personnes de différentes origines et opinions. Elles ont besoin de bien comprendre les intentions des gens et prennent l'opinion des autres au sérieux. Cela leur permet d'établir plus facilement le contact avec les gens et elles arrivent aussi à tirer des leçons de l'apport d'autrui. De plus, elles savent aisément s'adapter, par exemple aux gens de cultures différentes. D'autres personnes partagent ainsi plus avec elles.

Results Agility

Les personnes obtenant un score élevé en Results Agility éprouvent un grand besoin d'avoir du succès et recherchent sans cesse les meilleures façons d'obtenir de bons résultats. Elles sont souvent ambitieuses, ont confiance en elles et restent calmes en cas de pression. Du fait qu'elles arrivent facilement à fixer des objectifs dans des situations nouvelles et inconnues, elles restent concentrées et apprennent plus vite à distinguer les choses importantes de celles qui le sont moins dans le but d'avoir du succès.



Conscience de soi

Les personnes obtenant un score élevé en Conscience de soi connaissent leurs points forts et faibles. Elles portent souvent un regard critique sur leurs propres performances et leur conduite. Cela leur permet d'être plus attentives aux choses qu'elles peuvent améliorer et leur volonté d'apprendre en général est plus importante. La Conscience de soi prend un rôle particulièrement important vis-à-vis de la Learning Agility, étant donné qu'un score élevé augmente les possibilités de renforcer les autres éléments de la Learning Agility tandis qu'un score faible les réduit. C'est pourquoi vous trouverez dans votre score total un score unique pour votre Facteur de Conscience de soi. Si celui-ci est vert, votre Conscience de soi augmente vos possibilités, mais s'il est rouge, il s'agit au contraire d'un score limitant votre conduite. Le facteur apparaissant en rouge ou en vert est déjà enregistré dans vos scores.



6. Questions d'entrevue

À partir des scores de Jean-Claude Exemple, nous avons sélectionné quelques compétences auxquelles il a obtenu des scores dignes d'attention. Pour chacune de ces compétences dignes d'attention, nous avons rédigé quelques questions pouvant aider à les traiter plus en profondeur.

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.

Force opérationnelle

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 ?

Précision

- Pouvez-vous donner un exemple d'une tâche à laquelle vous vous êtes réellement attaché ? Pouvez-vous donner un exemple d'une tâche pour laquelle vous avez travaillé moins consciencieusement ? Quelles sont selon vous les différences les plus importantes entre ces deux tâches ?
- Comment vous veillez-vous de rester concentré sur les détails ? Pouvez-vous donner un exemple ?



Sens du devoir

- Pouvez-vous donner l'exemple d'une situation dans laquelle vous avez délibérément choisi de ne pas présenter les affaires exactement telles qu'elles étaient, pour vous assurer d'atteindre vos objectifs ? Pouvez-vous donner l'exemple d'une situation dans laquelle vous avez délibérément présenté les affaires de façon entièrement honnête, même si cela représentait un risque pour vos objectifs personnels ? En quoi ces deux situations étaient-elles différentes ?
- Cela vous est-il déjà arrivé d'avoir du mal à achever une tâche ? Quelle était la situation ? Qu'avez-vous alors fait ? Quel a été le résultat ?
- Cela vous est-il déjà arrivé d'avoir du mal à vous atteler à une tâche ? Quelle était la situation ? Qu'avez-vous alors fait ? Quel a été le résultat ?

Force interpersonnelle

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 ?

Orientation client

- Est-ce avec plaisir que vous travaillez avec des clients ? Pouvez-vous donner un exemple ?
- Cela vous est-il arrivé de recevoir le commentaire de mettre trop l'accent sur les risques et les difficultés lors d'une présentation ? Pouvez-vous donner un exemple ?

Force personnelle

Résistance au stress

- Pouvez-vous décrire une situation dans laquelle la pression que vous subissiez a visiblement augmenté ? Comment avez-vous réagi ? Pourquoi avez-vous choisi cette stratégie ? Quel en a été l'effet ?
- Pouvez-vous décrire une situation dans laquelle vous avez fait face à une déception ? Comment avez-vous réagi ? Pourquoi avez-vous choisi cette approche ? Quel en a été l'effet ?
- Pouvez-vous donner l'exemple d'une situation difficile de laquelle vous vous êtes dépêtré, ou d'un problème que vous avez résolu tout seul ? Comment vous y êtes-vous pris ? Pouvez-vous donner l'exemple d'une situation difficile de laquelle vous ne vous êtes pas dépêtré, ou d'un problème que vous n'êtes pas arrivé à résoudre tout seul ? Comment vous y êtes-vous pris ? Qu'est-ce qui différenciait ces deux situations ?



Force conceptuelle

Créativité

- Pouvez-vous décrire une situation dans laquelle les choses se sont déroulées autrement que prévu ? Qu'avez-vous pensé de cette situation ? Comment l'avez-vous gérée ?



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.

