



## Systeme d'Evaluation des Competences

**Participant**

Jean-Claude Exemple

**Profil de competences**

Exemple

**Client**

HFMtalentindex

**Créé sur**

02-03-2021

## Introduction

Le Rapport du Système d'Evaluation des Compétences (« CAS ») donne une indication de la prédisposition et du comportement de Jean-Claude Exemple en ce qui concerne les compétences cruciales pour le profil choisi. Les scores dans ce rapport sont basés sur ses réponses à la Mesure de la personnalité HFMtalentindex. Il s'agit 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. Grâce à cela, il est possible d'estimer le comportement qu'il aura dans la réalité et sa prédisposition à encore 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.



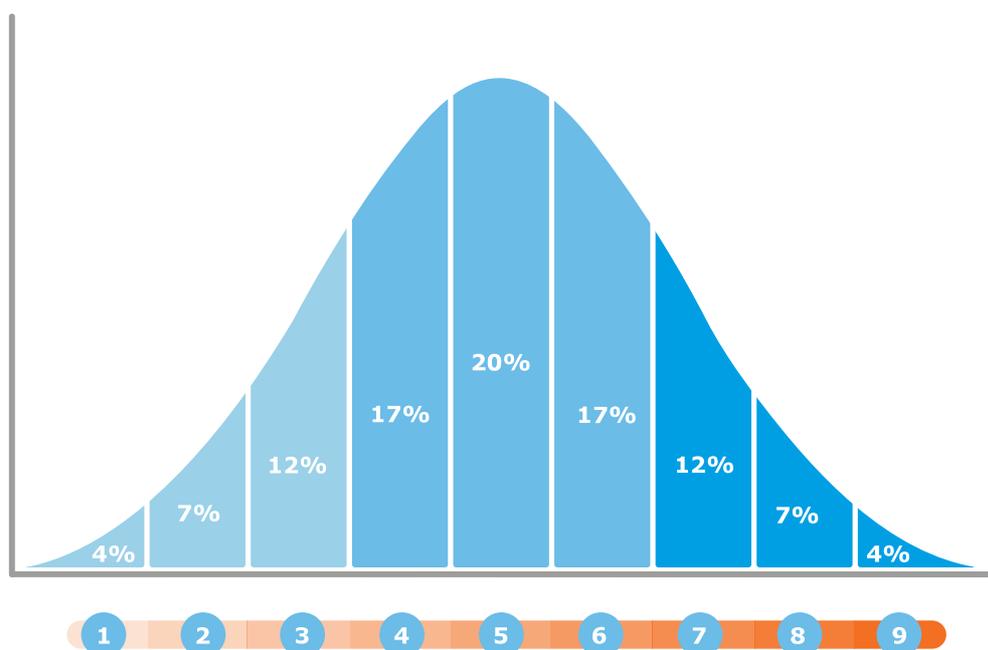
## Structure du rapport

Le Rapport du CAS comporte deux parties. Dans la première partie, vous obtiendrez une indication de la prédisposition de base dont dispose Jean-Claude Exemple pour le profil de compétences choisi au total et des caractéristiques les plus notables auxquelles vous pourrez vous attendre dans son comportement au travail. Dans la deuxième partie, ce sont les compétences qui occupent un rôle central. Vous verrez d'abord le profil des scores de Jean-Claude Exemple. Ensuite, il sera décrit pour chaque compétence 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.



## Champs de force

Les qualités spécifiques de Jean-Claude Exemple sont discutées à l'aide de quelques compétences cruciales pour cette mesure. Dans le Rapport du CAS, les compétences sont réparties dans quatre groupes :

### **Force opérationnelle**

Les compétences incorporées au domaine de la force opérationnelle sont celles nécessaires à l'aboutissement d'une tâche. La force opérationnelle représente la capacité à accomplir correctement les tâches et à créer pour cela les bonnes conditions annexes, ce qui permet de mettre les choses en place et de diriger ses propres activités et celles des autres.

### **Force interpersonnelle**

Les compétences incorporées au domaine de la force interpersonnelle sont celles qui se rapportent à l'interaction avec autrui et à la réalisation de travaux en groupe. La force interpersonnelle représente la capacité à influencer les autres et à être en mesure de construire une relation positive avec autrui.

### **Force personnelle**

Les compétences incorporées au domaine de la force personnelle sont celles qui se rapportent à l'ardeur à réaliser des choses soi-même. La force personnelle représente l'énergie, la motivation et la dynamique.

### **Force conceptuelle**

Les compétences incorporées au domaine de la force conceptuelle sont celles pour lesquelles la force d'esprit est d'une importance décisive. La force conceptuelle représente la tendance à décrypter les choses et à prendre du recul par rapport aux pratiques quotidiennes, pour ainsi comparer différentes méthodes de travail et solutions possibles. La force conceptuelle ne doit pas être confondue avec l'intelligence. La force conceptuelle est, dans le contexte de ce rapport, indépendante et peut s'exprimer dans chaque niveau d'intelligence.



## 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. Prédilection de base

Les différents traits de personnalité dont dispose une personne ont une influence sur la probabilité que cette personne remplisse une fonction avec plus ou moins de plaisir. De plus, chaque personne a ses propres facteurs de succès et de risque spécifiques. Vous trouverez ci-dessous tout d'abord l'aperçu complet : une évaluation de la mesure dans laquelle la personnalité de Jean-Claude Exemple adhère au profil de compétences choisi. Ensuite, sur la base de sa personnalité, un résumé des points marquants, que l'on retrouvera probablement dans son comportement au travail, est proposé.

## Aperçu complet

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



5.3

## Caractéristiques notables :

- Prudent
- Vite irrité
- Créatif
- Soigneux
- Conformiste
- Chaleureux
- Fait confiance aux gens
- Introspectif
- Mal à l'aise en public
- Peu sûr de lui
- Conscientieux
- Soigné
- Extrêmement motivé
- Imaginatif
- Très compatissant



## 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. 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.

