



Develop

Participant

Jean-Claude Exemple

Profil de compétences

Exemple

Client

HFMtalentindex

Créé sur

01-03-2021

Introduction

Le Develop fait l'inventaire du potentiel, de la performance actuelle et des possibilités de développement de Jean-Claude Exemple dans les compétences choisies. Les scores se trouvant dans ce rapport sont basés sur ses réponses à la Mesure de la personnalité HFMtalentindex et sur le feedback collecté dans le Questionnaire de performances, dans lequel Jean-Claude Exemple et quelques personnes de son entourage ont évalué le comportement au travail de Jean-Claude Exemple.

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

1. Les **scores de potentiel** se trouvant dans le Develop ont été établis en comparant le modèle de réponses de Jean-Claude Exemple à la Mesure de la personnalité HFMtalentindex à celui d'un large groupe de référence constitué de personnes provenant de diverses fonctions et de divers secteurs. Ainsi, le rapport offre un bon aperçu de son potentiel pour le profil de compétences sélectionné.
2. Les **scores de performance** se trouvant dans le Develop ont été établis en comparant les scores au Questionnaire de performances, que Jean-Claude Exemple et ses communicateurs de feedback ont rempli, avec les scores d'un groupe de référence constitué de personnes provenant de diverses fonctions et de divers secteurs. Grâce à cela, le rapport offre un aperçu du comportement au travail actuel de Jean-Claude Exemple.

Structure du rapport

Le Develop est composé des parties suivantes :

- Un **aperçu complet** du potentiel et de la performance actuelle de Jean-Claude Exemple correspondant au profil de compétences choisi.
- Une **matrice de développement** personnelle, dans laquelle le conseil de développement à Jean-Claude Exemple sera rendu dans un graphique.
- Une discussion des compétences sélectionnées, aussi bien en termes de potentiel qu'en termes de performance. Pour certaines compétences, nous donnerons des **conseils de développement** spécialement sélectionnés à partir des scores de Jean-Claude Exemple.
- Une représentation directe des réponses à deux **questions ouvertes** sur le comportement de travail actuel de Jean-Claude Exemple.
- Une description du concept **Learning Agility** et une discussion du score de Jean-Claude Exemple à la Learning Agility et aux cinq éléments sous-jacents.
- Un **plan de développement** personnel, à remplir par Jean-Claude Exemple.



Profil de compétences

Les compétences ci-dessous ont été intégrées au profil de Jean-Claude Exemple. Celles-ci ont été sélectionnées à partir du set de compétences complet de HFMtalentindex. A l'aide de ces compétences, nous traiterons dans ce rapport le potentiel, la performance et les possibilités de développement 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

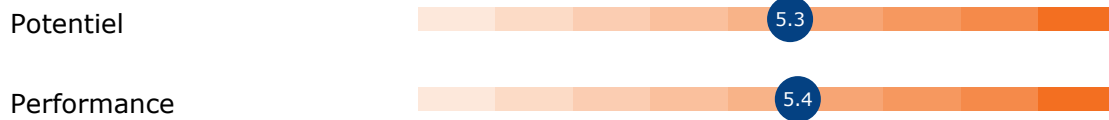
Créativité	Proposer des solutions originales aux problèmes. Imaginer de nouvelles méthodes de travail et choisir des approches alternatives.
------------	--



1. Potentiel et Performance dans le profil de compétences

Dans ce paragraphe, nous décrivons le potentiel et la performance de Jean-Claude Exemple. Les conclusions que vous lirez ont été tirées de ses scores à la Mesure de la personnalité HFMTalentindex, en combinaison avec l'évaluation de son comportement au travail dans le Questionnaire de performances.

1.1 Potentiel déjà exploité



Jean-Claude Exemple a une prédisposition légèrement supérieure à la moyenne pour le profil de compétences choisi. Jean-Claude Exemple présente le comportement associé au profil de compétences choisi à une fréquence un peu supérieure à la moyenne dans sa performance quotidienne.

1.2 Forces et points de développement

Ci-dessous, nous désignerons les trois compétences les plus fortes et les trois compétences les plus faibles de Jean-Claude Exemple parmi les compétences choisies, aussi bien en ce qui concerne le potentiel qu'en ce qui concerne la performance.

Potentiel le plus fort

- Orientation qualité
- Précision
- Sens du devoir

Potentiel le plus faible

- Résistance au stress
- Prise de décision

Performance la plus forte

- Travaille de façon ordonnée.
- Fait en sorte que le travail soit achevé de façon soignée et précise.
- Prévoit les erreurs.

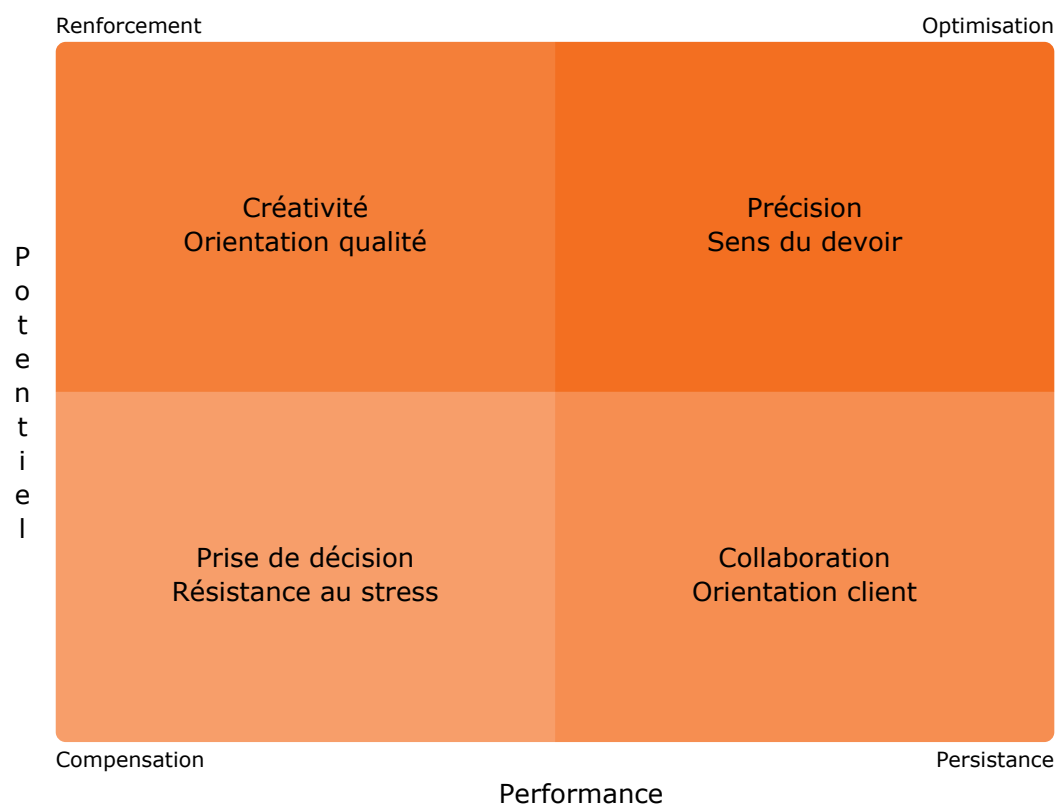
Performance la plus faible

- Reste calme sous pression.
- Reste flexible sous pression.
- Garde le contrôle sur ses émotions quand la pression augmente.



1.3 Matrice de développement personnelle

Dans le tableau ci-dessous, la matrice de développement personnelle, nous avons fait un résumé du conseil de développement afin de donner une direction au plan de développement personnel de Jean-Claude Exemple. Dans la matrice, le **score de potentiel** de Jean-Claude Exemple est présenté sur l'axe vertical (plus le score est élevé, plus il correspond à un fort potentiel). Le **score de performance** de Jean-Claude Exemple est présenté sur l'axe horizontal (plus le score se situe à droite, plus il correspond à une forte performance).



La page suivante vous expliquera comment vous pouvez interpréter la classification de la matrice de développement.



Les scores situés sur l'axe vertical (potentiel) et sur l'axe horizontal (performance) sont théoriquement indépendants. Jean-Claude Exemple peut par exemple disposer du potentiel nécessaire à une certaine compétence, mais ne pas valider celle-ci dans son travail quotidien : Jean-Claude Exemple possède donc encore une marge de développement dans son comportement en ce qui concerne la compétence en question. D'autre part, il est également possible que Jean-Claude Exemple dispose naturellement de peu de potentiel dans une certaine compétence, mais qu'il montre tout de même dans la pratique quotidienne des comportements s'avérant efficaces dans une compétence spécifique. Il peut par exemple faire usage d'une stratégie de compensation.

De la combinaison des axes « potentiel » et « performance » résultent quatre quadrants :

- Pour les compétences du quadrant **Optimisation**, Jean-Claude Exemple dispose d'un potentiel supérieur à la moyenne et il adopte également le comportement associé à une fréquence supérieure à la moyenne dans son travail. C'est dans ces compétences que se trouve la force naturelle de Jean-Claude Exemple.
- Pour les compétences du quadrant **Persistance**, Jean-Claude Exemple adopte dans son travail le comportement associé à une fréquence supérieure à la moyenne. Il dispose néanmoins de relativement peu de potentiel pour continuer à développer ces compétences, c'est pourquoi il aura probablement pas mal de difficultés à en tirer plus de profits. Persister est donc ce qui lui est conseillé.
- Pour les compétences du quadrant **Compensation**, Jean-Claude Exemple dispose d'un potentiel inférieur à la moyenne et il adopte le comportement associé à une fréquence également inférieure à la moyenne. Il lui sera difficile de s'améliorer dans ces compétences.
- Pour les compétences du quadrant **Renforcement**, Jean-Claude Exemple dispose d'un potentiel moyen ou supérieur à la moyenne, cependant il adopte actuellement le comportement associé encore à une fréquence inférieure à la moyenne dans son travail. Pour ces compétences, un développement ciblé lui sera bénéfique, puisque le potentiel de Jean-Claude Exemple lui permet de développer encore ces compétences.

Dans la prochaine partie de ce rapport, nous traiterons ces scores plus en détail.



Potentiel**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.

Performance**Légèrement supérieur à la moyenne**

Jean-Claude Exemple et ses communicateurs de feedback ont évalué la performance de Jean-Claude Exemple dans le Questionnaire de performances comme suit :

	Environnement Participant(e)	
Demande l'opinion d'autrui. <ul style="list-style-type: none"> • <i>Je trouve important de prendre les gens au sérieux. J'apprécierais personnellement qu'on me traite de la sorte.</i> 	87%	80%
Est ouvert à la collaboration avec autrui.	80%	80%
Tient compte des points de vue d'autrui dans la collaboration.	80%	80%
Respecte les accords.	80%	80%
Prend au sérieux les points de vue d'autrui.	80%	80%



Potentiel**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.

Performance**Moyen**

Jean-Claude Exemple et ses communicateurs de feedback ont évalué la performance de Jean-Claude Exemple dans le Questionnaire de performances comme suit :

	Environnement	Participant(e)
Voit des possibilités là où d'autres ne les voient pas.	87%	80%
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Jean-Claude s'en tient parfois trop longtemps au 'comme il faut'.</i> 		
Propose des idées originales.	87%	80%
Imagine de nouvelles manières de faire les choses.	87%	60%
Approche les choses depuis une perspective inattendue.	67%	60%

Conseils de développement pour Jean-Claude Exemple :

- Abordez un problème en écrivant autant d'idées que possible et en ne jugeant la faisabilité de chaque idée qu'après coup.
- Forcez-vous à imaginer régulièrement des solutions qui ne sont pas encore utilisées dans votre travail.



Potentiel**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.

Performance**Nettement supérieur à la moyenne**

Jean-Claude Exemple et ses communicateurs de feedback ont évalué la performance de Jean-Claude Exemple dans le Questionnaire de performances comme suit :

	Environnement Participant(e)	
Est amical envers les clients.	100%	100%
Se montre concerné par le problème du client.	100%	80%
S'attache à répondre au client avec une mentalité « yes, we can ».	87%	80%
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Jean-Claude souhaite toujours apporter une réponse à toutes les demandes du client.</i> 		
Offre un accueil sympathique aux clients.	87%	80%



Potentiel

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.

Performance

Moyen

Jean-Claude Exemple et ses communicateurs de feedback ont évalué la performance de Jean-Claude Exemple dans le Questionnaire de performances comme suit :

	Environnement	Participant(e)
Fournit la qualité qui est prévue et attendue par autrui.	100%	60%
Est exigeant envers la qualité de son propre travail. <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jean-Claude souhaite toujours avoir le meilleur résultat possible.</i> 	93%	80%
Est exigeant envers la qualité du travail des autres.	73%	80%
Voit et utilise des possibilités d'améliorer le travail fourni.	60%	60%

Conseils de développement pour Jean-Claude Exemple :

- Fournir un travail de qualité ne se fait pas sans l'aide d'autrui. Ayez donc un œil critique sur la contribution qualitative des autres pour optimiser le produit collectif.
- Le travail fourni n'est de bonne qualité que lorsqu'il a été reconnu comme tel par celui pour qui le travail est réalisé. Accordez-vous donc à l'avance sur le niveau de qualité que l'équipe s'efforcera d'atteindre, de telle sorte que vous puissiez satisfaire aux attentes.
- L'amélioration de la qualité est une affaire continue. Ce qui est assez bien aujourd'hui, ne l'est peut-être plus demain. Saisissez donc constamment les opportunités qui se présentent pour améliorer le processus et l'approche dont vous faites usage.



Potentiel**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.

Performance**Nettement inférieur à la moyenne**

Jean-Claude Exemple et ses communicateurs de feedback ont évalué la performance de Jean-Claude Exemple dans le Questionnaire de performances comme suit :

	Environnement Participant(e)	
Prend entièrement ses responsabilités pour ses propres décisions.	60%	80%
Prend des décisions de façon indépendante.	60%	80%
Tranche.	53%	80%
Ose prendre des décisions impopulaires.	40%	80%

Conseils de développement pour Jean-Claude Exemple :

- Soyez conscient qu'il n'est pas possible d'obtenir la sympathie de tout le monde dans toutes les situations. Si vous ne prenez pas de position ou de décision claire, vous épargnerez peut-être quelques personnes d'un message dérangeant, mais d'autres personnes seront gênées.
- Si vous êtes responsable de quelque chose, prenez vous-même les décisions. Demandez à ce qu'on vous informe sur les faits, mais déterminez à partir de là votre propre stratégie.
- Déterminez si vous disposez de toute l'information nécessaire pour prendre une décision. Si ce n'est pas le cas, déterminez s'il est réaliste de vous attendre à recevoir l'information supplémentaire à temps et sans que cela ne nécessite des efforts excessifs. Prenez ensuite votre décision. En général, prendre *une* décision vaut mieux que de n'en prendre *aucune*.
- Si vous ne prenez pas la responsabilité d'une décision que vous avez prise, aux yeux des autres cela signifie que la décision n'a en fait pas été prise. Accrochez-vous donc à votre décision et soutenez-la au besoin.



Potentiel**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.

Performance**Très haut**

Jean-Claude Exemple et ses communicateurs de feedback ont évalué la performance de Jean-Claude Exemple dans le Questionnaire de performances comme suit :

	Environnement Participant(e)	
Prend le temps de contrôler s'il y a des fautes dans son travail.	100%	100%
Prévoit les erreurs.	100%	100%
Fait en sorte que le travail soit achevé de façon soignée et précise. <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jean-Claude travaille toujours de façon très précise.</i> • <i>J'aime travailler avec beaucoup de précision pour éviter de faire des erreurs.</i> 	100%	100%
Travaille de façon ordonnée.	100%	100%



Potentiel

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.

Performance

Très faible

Jean-Claude Exemple et ses communicateurs de feedback ont évalué la performance de Jean-Claude Exemple dans le Questionnaire de performances comme suit :

	Environnement Participant(e)	
Se remet des déceptions.	40%	80%
<ul style="list-style-type: none"> <i>Lorsque Jean-Claude est stressé, il peut parfois réagir de façon émotionnelle et faire preuve de moins de tact. Je remarque que Jean-Claude peut alors réagir crûment.</i> 		
Garde le contrôle sur ses émotions quand la pression augmente.	40%	60%
<ul style="list-style-type: none"> <i>Jean-Claude est dur envers lui-même car il ne souhaite pas faire d'erreurs. Lorsqu'il est sous pression, Jean-Claude a du mal à prendre du recul et il s'en veut beaucoup.</i> 		
Reste flexible sous pression.	40%	60%
Reste calme sous pression.	33%	60%

Conseils de développement pour Jean-Claude Exemple :

- Faites un pas en arrière si vous remarquez que la pression devient trop grande pour vous. Prenez le temps d'inspecter la situation pour renforcer votre contrôle.
- Si vous remarquez que votre réaction face à la situation n'est plus flexible lorsque vous êtes sous pression, cela peut s'avérer utile de réordonner vos pensées et de vous focaliser sur les affaires les plus importantes pour l'atteinte de votre objectif ou résultat. Recherchez alors activement l'aide d'un collègue en tant que partenaire de combat.
- Déchargez-vous des déceptions à un moment et d'une manière qui vous ressemble et qui ne vous fait pas obstacle dans votre travail. Déchargez-vous de vos émotions en faisant par exemple du sport, en sortant avec des proches ou en vous attelant à une nouvelle tâche pour laquelle vous aurez probablement du succès. Essayez de relativiser les déceptions.
- Prenez au sérieux les signaux qui vous montrent que la pression augmente dans une certaine situation. Attaquez-vous à ces signaux avant que la pression ne conduise à des conséquences émotionnelles. Vous pourrez encore les gérer à ce moment-là. Parlez de votre sentiment à des personnes de confiance.



Potentiel**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.

Performance**Bien supérieur à la moyenne**

Jean-Claude Exemple et ses communicateurs de feedback ont évalué la performance de Jean-Claude Exemple dans le Questionnaire de performances comme suit :

	Environnement Participant(e)	
Travaille dur.	100%	80%
Prend la responsabilité de son propre travail.	87%	80%
Affiche beaucoup d'autodiscipline. <ul style="list-style-type: none"> • <i>L'autodiscipline fait partie intégrante de Jean-Claude.</i> 	87%	80%
Se tient à ses rendez-vous.	87%	80%



2. Questions ouvertes

Cette partie du rapport fournit une représentation directe des réponses à deux questions en suspens sur le comportement de travail actuel de Jean-Claude Exemple.

Quelle est la qualité la plus forte de Jean-Claude Exemple ?

- Il peut connecter les gens mieux que quiconque et est un bon joueur d'équipe.
- Je me rends accessible et les clients et les collègues aiment collaborer avec moi.

Qu'est-ce que Jean-Claude Exemple peut faire moins ou différemment ?

- À mon avis, Jean-Claude pourrait compter davantage sur son propre jugement. Parfois, il doute de sa propre approche et passe ensuite beaucoup de temps à tester ses idées avec les autres. Ceci n'est pas toujours nécessaire. Jean-Claude pourrait se donner plus de temps pour s'occuper d'innovation.
- Moins de doutes, pour que je puisse prendre de meilleures décisions. Je sais que parfois j'essaye d'en faire trop parce que j'ai du mal à dire non. Je voudrais changer cela en indiquant plus clairement mes limites.



3. 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.

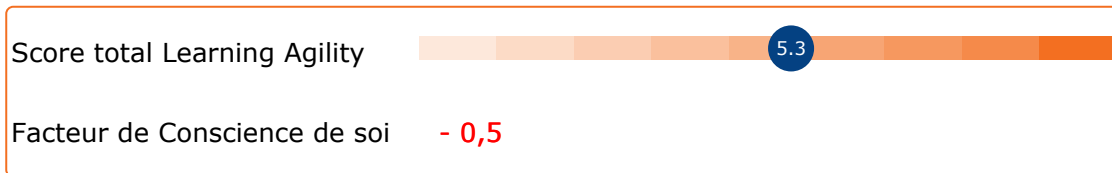
Sur les pages suivantes, vous voyez tout d'abord la vue d'ensemble avec les scores de Jean-Claude Exemple pour Learning Agility et les facettes sous-jacentes. Il vous sera ensuite expliqué comment la Learning Agility est mesurée. Vous lirez également ce qui caractérise les personnes ayant un score élevé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



3.1 Aperçu complet des scores



Change Agility

Moyen

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

Légèrement inférieur à la moyenne

Se connaître, autocritique, se concentrer sur le développement.



3.2 Comment la Learning Agility est-elle établie ?

Learning Agility est déterminée à l'aide d'un certain nombre de traits de personnalité, de motivations et d'aspects comportementaux de Jean-Claude Exemple. Ces aspects comportementaux sont évalués par les communicateurs de feedback de Jean-Claude Exemple, ou, s'il n'y a pas de communicateurs de feedback, par Jean-Claude Exemple-même. La Learning Agility est mesurée selon quatre facettes et un facteur transcendant : la Conscience de soi, 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.



4. Le plan de développement de Jean-Claude Exemple

Ce rapport vous a offert beaucoup d'informations sur votre potentiel et sur votre performance actuelle. Vous avez également obtenu des conseils pratiques pouvant vous aider dans votre développement. Dès à présent, c'est à vous de jouer.

Le plan de développement situé sur la page suivante comporte des blocs que vous remplirez vous-même sur les compétences à propos desquelles vous avez reçu des conseils dans ce rapport. Pour que vous puissiez remplir le plan de développement plus facilement, nous avons formulé ci-dessous quelques questions pour chaque bloc. Vous pouvez vous poser ces questions pour vous faire une meilleure idée de ce que vous allez développer, de comment et de pourquoi vous allez vous développer. En outre, nous vous avons rappelé les comportements auxquels vous avez obtenu de moins bons scores, ainsi que les conseils qui y sont associés. Vous ne parviendrez pas toujours à remplir le plan de développement en une seule fois. Vous aurez parfois besoin de plus de temps pour y réfléchir, ou aurez besoin de l'aide de personnes de votre entourage pour pouvoir remplir les différents blocs.

4.1 Points de développement

- Quel point me rapporterait le plus si j'arrivais à l'améliorer ?
- Quels points puis-je améliorer le plus facilement ?
- Quel est le point dans lequel je me retrouve le plus ?
- Quel point me pose le plus de problèmes ?
- Quel point a le plus grand impact sur mes résultats ?

4.2 Résultats

- Pourquoi est-ce que j'accorde tellement d'importance à la réalisation de ce point d'apprentissage : que cela signifie-t-il pour moi ?
- Qu'est-ce qui s'améliorera visiblement, voire très nettement, lorsque j'aurai développé mon point d'apprentissage ?
- Comment vais-je remarquer que j'ai travaillé à mon point d'apprentissage avec succès ?
- A quels moments mon point d'apprentissage est-il un obstacle dans mon travail ?
- Que cela m'apportera-t-il personnellement lorsque j'aurai réussi mon développement ?
- Comment puis-je mesurer le développement de mon point d'apprentissage sur une certaine période ?
- Dans quelles circonstances remarquera-t-on si mon développement a été réussi ?
- De quelle manière le changement est-il visible dans mon travail quotidien ?
- Dans quels délais le changement doit-il être visible ?
- Comment vais-je constater les résultats obtenus ?



4.3 Procédé

- Pourquoi est-ce que je ne maîtrise pas encore ce point d'apprentissage : s'agit-il d'un manque de savoir, d'un manque de pouvoir ou d'un manque d'audace ?
- Dans quelles situations puis-je m'entraîner ou m'exercer pour mon point d'apprentissage ?
- Quel est le moyen d'aide le plus simple que je puisse imaginer ?
- Comment dois-je faire pour recevoir du feedback ?
- Quelle est pour moi la manière la plus rapide et/ou agréable d'apprendre quelque chose ?
- Quelle personne est très bonne dans ce domaine et peut m'apprendre quelque chose ?
- Comment dois-je faire pour impliquer mon ou ma supérieur(e) dans mon développement ?

4.4 Comment faire usage du plan de développement ?

Le plan de développement repris sur les pages suivantes est constitué de plusieurs tableaux : un pour chaque compétence à propos de laquelle vous avez obtenu un conseil de développement dans ce rapport. En haut du tableau, vous trouverez votre point de développement. Il s'agit du comportement ayant été évalué inférieur à la moyenne dans votre Questionnaire de performances. Ensuite, vous trouverez trois icônes dans le plan de développement :



A côté de la flèche, vous trouverez à nouveau le conseil de développement associé à ce point de développement. Ce conseil peut vous aider à améliorer votre point de développement.



A côté du signe « plus », vous remplirez vous-même le résultat que vous voulez obtenir en ce qui concerne ce point de développement. Que vous apportera votre effort de développement ? Faites en sorte de décrire le résultat souhaité de manière visible et mesurable.



A côté des cercles croissants, vous remplirez l'approche que vous prévoyez d'utiliser pour arriver au résultat souhaité. Quelle forme ou quels outils souhaitez-vous utiliser ? Pensez par exemple au coaching, à la lecture de livres ou à des formations.



Compétence : Créativité

Approche les choses depuis une perspective inattendue.



Mon conseil de développement :

- Abordez un problème en écrivant autant d'idées que possible et en ne jugeant la faisabilité de chaque idée qu'après coup.

Les résultats de mes efforts de développement peuvent être vus et mesurés de la manière suivante :



Je veux utiliser les outils suivants pour parvenir à ces résultats :



Imagine de nouvelles manières de faire les choses.



Mon conseil de développement :

- Forcez-vous à imaginer régulièrement des solutions qui ne sont pas encore utilisées dans votre travail.

Les résultats de mes efforts de développement peuvent être vus et mesurés de la manière suivante :



Je veux utiliser les outils suivants pour parvenir à ces résultats :



Compétence : Orientation qualité

Est exigeant envers la qualité du travail des autres.



Mon conseil de développement :

- Fournir un travail de qualité ne se fait pas sans l'aide d'autrui. Ayez donc un œil critique sur la contribution qualitative des autres pour optimiser le produit collectif.

Les résultats de mes efforts de développement peuvent être vus et mesurés de la manière suivante :



Je veux utiliser les outils suivants pour parvenir à ces résultats :



Fournit la qualité qui est prévue et attendue par autrui.



Mon conseil de développement :

- Le travail fourni n'est de bonne qualité que lorsqu'il a été reconnu comme tel par celui pour qui le travail est réalisé. Accordez-vous donc à l'avance sur le niveau de qualité que l'équipe s'efforcera d'atteindre, de telle sorte que vous puissiez satisfaire aux attentes.

Les résultats de mes efforts de développement peuvent être vus et mesurés de la manière suivante :



Je veux utiliser les outils suivants pour parvenir à ces résultats :



Voit et utilise des possibilités d'améliorer le travail fourni.



Mon conseil de développement :

- L'amélioration de la qualité est une affaire continue. Ce qui est assez bien aujourd'hui, ne l'est peut-être plus demain. Saisissez donc constamment les opportunités qui se présentent pour améliorer le processus et l'approche dont vous faites usage.

Les résultats de mes efforts de développement peuvent être vus et mesurés de la manière suivante :



Je veux utiliser les outils suivants pour parvenir à ces résultats :



Compétence : Prise de décision

Ose prendre des décisions impopulaires.



Mon conseil de développement :

- Soyez conscient qu'il n'est pas possible d'obtenir la sympathie de tout le monde dans toutes les situations. Si vous ne prenez pas de position ou de décision claire, vous épargnerez peut-être quelques personnes d'un message dérangeant, mais d'autres personnes seront gênées.

Les résultats de mes efforts de développement peuvent être vus et mesurés de la manière suivante :



Je veux utiliser les outils suivants pour parvenir à ces résultats :



Prend des décisions de façon indépendante.



Mon conseil de développement :

- Si vous êtes responsable de quelque chose, prenez vous-même les décisions. Demandez à ce qu'on vous informe sur les faits, mais déterminez à partir de là votre propre stratégie.

Les résultats de mes efforts de développement peuvent être vus et mesurés de la manière suivante :



Je veux utiliser les outils suivants pour parvenir à ces résultats :



Tranche.



Mon conseil de développement :

- Déterminez si vous disposez de toute l'information nécessaire pour prendre une décision. Si ce n'est pas le cas, déterminez s'il est réaliste de vous attendre à recevoir l'information supplémentaire à temps et sans que cela ne nécessite des efforts excessifs. Prenez ensuite votre décision. En général, prendre *une* décision vaut mieux que de n'en prendre *aucune*.

Les résultats de mes efforts de développement peuvent être vus et mesurés de la manière suivante :



Je veux utiliser les outils suivants pour parvenir à ces résultats :



Prend entièrement ses responsabilités pour ses propres décisions.



Mon conseil de développement :

- Si vous ne prenez pas la responsabilité d'une décision que vous avez prise, aux yeux des autres cela signifie que la décision n'a en fait pas été prise. Accrochez-vous donc à votre décision et soutenez-la au besoin.

Les résultats de mes efforts de développement peuvent être vus et mesurés de la manière suivante :



Je veux utiliser les outils suivants pour parvenir à ces résultats :



Compétence : Résistance au stress

Reste calme sous pression.



Mon conseil de développement :

- Faites un pas en arrière si vous remarquez que la pression devient trop grande pour vous. Prenez le temps d'inspecter la situation pour renforcer votre contrôle.

Les résultats de mes efforts de développement peuvent être vus et mesurés de la manière suivante :



Je veux utiliser les outils suivants pour parvenir à ces résultats :



Reste flexible sous pression.



Mon conseil de développement :

- Si vous remarquez que votre réaction face à la situation n'est plus flexible lorsque vous êtes sous pression, cela peut s'avérer utile de réordonner vos pensées et de vous focaliser sur les affaires les plus importantes pour l'atteinte de votre objectif ou résultat. Recherchez alors activement l'aide d'un collègue en tant que partenaire de combat.

Les résultats de mes efforts de développement peuvent être vus et mesurés de la manière suivante :



Je veux utiliser les outils suivants pour parvenir à ces résultats :



Se remet des déceptions.



Mon conseil de développement :

- Déchargez-vous des déceptions à un moment et d'une manière qui vous ressemble et qui ne vous fait pas obstacle dans votre travail. Déchargez-vous de vos émotions en faisant par exemple du sport, en sortant avec des proches ou en vous attelant à une nouvelle tâche pour laquelle vous aurez probablement du succès. Essayez de relativiser les déceptions.

Les résultats de mes efforts de développement peuvent être vus et mesurés de la manière suivante :



Je veux utiliser les outils suivants pour parvenir à ces résultats :



Garde le contrôle sur ses émotions quand la pression augmente.



Mon conseil de développement :

- Prenez au sérieux les signaux qui vous montrent que la pression augmente dans une certaine situation. Attaquez-vous à ces signaux avant que la pression ne conduise à des conséquences émotionnelles. Vous pourrez encore les gérer à ce moment-là. Parlez de votre sentiment à des personnes de confiance.

Les résultats de mes efforts de développement peuvent être vus et mesurés de la manière suivante :



Je veux utiliser les outils suivants pour parvenir à ces résultats :



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.

