



Dans notre précédent numéro, nous vous avons présenté le modèle de compétences COMP METRICA, utilisé pour maximiser les investissements en recrutement, gestion, formation et évaluation des collaborateurs. Riche de 60 compétences, réparties en 8 domaines, ce modèle constitue une boîte à outils efficace, à partir de laquelle plusieurs tests ont été conçus.

En effet, selon les besoins d'évaluation et les compétences à investiguer, COMP METRICA a développé plusieurs tests ciblés pour une expertise croisée, en fonction des objectifs d'évaluation pour tous les secteurs d'activités.

Ces tests permettent d'évaluer des approches et des comportements critiques dans le cadre de situations de travail quotidiennes. Leurs résultats permettront d'établir des diagnostics pouvant aider les entreprises dans leurs décisions. Parmi les tests à disposition, en voici 3 représentatifs de l'offre de COMP METRICA :

### 1. Sélection du personnel ou évaluation du potentiel

Le **TACT** est un test de personnalité qui mesure 25 traits de la personnalité en fonction des cinq grands facteurs de la personnalité aussi appelés les « Big five » soit l'extroversion, l'agréabilité, la conscience, la stabilité émotionnelle et l'ouverture, tous pouvant être regroupés en compétences.

#### Extrait d'un rapport TACT gestionnaire

**TEST D'APPROCHE ET DE COMPORTEMENT AU TRAVAIL**  
CANDIDAT(E) : Participant, Jean DATE : 2010/06/21

**RÉSULTATS PAR COMPÉTENCE (POUR GESTIONNAIRES)**

**4. CRÉATIVITÉ / INNOVATION** Résultat : 2,3 / 5

**DÉFINITION**  
Sait proposer des façons originales, imaginatives ou innovatrices de faire les choses ou de résoudre des problèmes.

**PRÉCISIONS SUR LE RÉSULTAT OBTENU :**  
Ce résultat porte à croire que la personne pourrait se comporter en milieu de travail comme une personne qui :

- + Propose quelques solutions originales aux problèmes rencontrés et cherche à l'occasion de nouvelles façons de faire son travail.
- + Lorsque requis, est en mesure de faire preuve d'innovation dans le cadre de son travail et de proposer quelques idées originales.
- Propose peu de nouvelles approches ou de façons de faire différentes, préférant les méthodes pré-établies.
- N'est pas toujours ouverte aux échanges d'idées.

Les **Paniers de gestion** sont des exercices à choix multiple évaluant les compétences managériales, en se basant sur des situations de management concrètes. 3 niveaux d'exercices sont à disposition : niveau encadrement de proximité, intermédiaire ou supérieur.

#### Extrait d'un rapport Panier de Gestion

**Panier de gestion à choix multiple – Société nationale des océans énergétiques**  
Candidat(e) : Desjardins, Jean Date de l'évaluation : 2010/01/15

**Résultats par compétence**

**6. RÉSOLUTION DE PROBLÈMES** Résultat : 5 / 5

**PRÉCISIONS SUR LE RÉSULTAT OBTENU :**

- ++ La personne candidate a fait une analyse complète des situations présentées et a démontré son habileté à établir un diagnostic de la situation dans la résolution des problèmes soumis.
- + Devant une situation problématique, la personne candidate a su déterminer les orientations à prendre et les décisions qui s'imposaient dans la résolution des problèmes rencontrés.
- +++ La personne candidate a accordé une très grande importance à l'intervention des intervenants concernés par les situations. En effet, elle a fréquemment entrepris des discussions lui permettant de recueillir les informations nécessaires à la résolution des problématiques.

### 2. Développement organisationnel ou cohésion d'équipe

Le **TVO** présente les similarités entre les valeurs organisationnelles de la personne et celles de l'organisation, soit le P-O fit. Les recherches démontrent que le P-O fit permet d'obtenir une plus grande satisfaction face aux tâches à accomplir, à la nature de l'emploi, à l'organisation et un meilleur taux de rétention.

Cet outil a été conçu pour être utilisé avec une ou plusieurs personnes, les membres d'une équipe par exemple. Dans ce cas, les résultats peuvent être consolidés et comparés.

#### Extrait d'un rapport TVO

**Test de valeurs organisationnelles**  
Candidat(e) : John Participant Date de l'évaluation : 2009/03/31

**B - Distribution des valeurs (par catégorie)**

#	Valeurs	Moindre importance	Importance Modérée	Haute importance	Rang
1	Approche démocratique			■	1
2	Ouverture à la diversité			■	9
3	Respect de la personne		■		14
4	Climat et satisfaction des employés			■	10
5	Équilibre travail - Vie privée			■	2
6	Carrière et dévelop. des employés		■		22
7	Récompense des mérites		■		15
8	Dynamisme	■			34
9	Relation avec les autres	■			23
10	Qualité du service			■	3
11	Adaptation au client			■	4
12	Recherche de l'excellence		■		16
13	Efficacité et efficacité	■			24
14	Vision inspirante			■	5
15	Culture axée sur la performance		■		17
16	Créativité et innovation	■			25
17	Adaptabilité			■	11
18	Vigie	■			26
19	Santé et sécurité	■			27
20	Orientation technologique		■		18
21	Professionalisme et responsabilités			■	12
22	Conformité	■			28
23	Intégrité			■	6
24	Solidité financière	■			29
25	Rendement aux actionnaires		■		19
26	Croissance	■			30
27	Atteinte des objectifs fixés			■	7
28	Orientation court terme	■			31
29	Orientation long terme		■		20
30	Réputation	■			32
31	Leadership dans le domaine		■		13
32	Développement durable			■	8
33	Partenariat	■			33
34	Citoyenneté corporative		■		21