

GUIDE D'INTERPRÉTATION SHAPE

Analyse Approfondie

PRÉSENTATION.

Dans ce guide vous retrouverez...

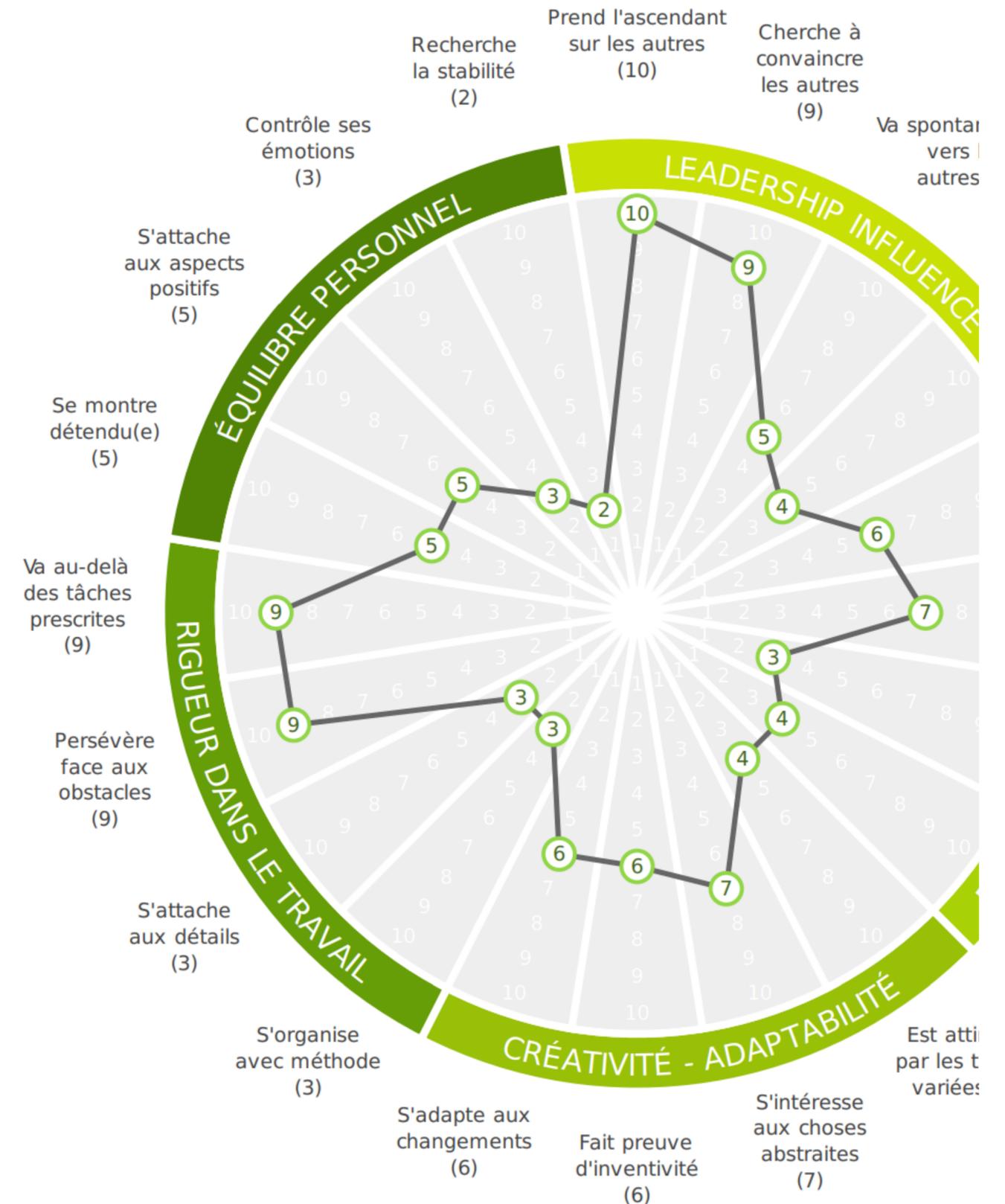
Une explication des **7** grandes parties de ce rapport :

- Conditions de passation
- Profil en radar
- Synthèse du profil
- Analyse approfondie
- Analyse du profil par traits
- Talent Cloud
- Facteurs de risque

Chacune d'entre elles seront détaillées afin de vous permettre de les interpréter correctement et tirer parti au maximum de l'information qui vous est présentée.

Le but de ce guide est de vous **faciliter l'analyse**, en vous apportant des informations claires et pertinentes.

Chez AssessFirst, nous pensons que ce rapport, « l'analyse approfondie » est votre rapport, celui de **l'expert**, puisqu'il contient des éléments sur les conditions de passation, des scores bruts ou encore des indicateurs de spontanéité.



CONDITIONS DE PASSATION.

Suite à la passation du questionnaire, il est demandé à l'évalué si :

- Il a complété le questionnaire dans de bonnes conditions.
- Il a répondu sincèrement au questionnaire.

L'évalué a la possibilité de répondre par oui ou par non à ces deux questions. Un « Oui » est représenté dans le rapport sous la forme d'un  alors qu'un « Non » est représenté par un .

Que faire si l'évalué déclare ne pas avoir complété le test dans de bonnes conditions ?

De mauvaises conditions de passations nuisent à la qualité des réponses apportées par l'évalué. Il faudra prêter d'autant plus attention à la validation des informations du rapport.

Il faut aussi s'attendre à ce que les résultats obtenus ne soient pas très fidèles dans le temps.

Que faire si l'évalué déclare ne pas avoir répondu sincèrement au test ?

Dans ce cas, il n'est pas utile d'aller plus loin dans le rapport, car les résultats n'auront aucune valeur.

L'évalué ne s'est peut être pas senti en confiance, ou ne souhaitait pas faire l'exercice sérieusement.



ÉLÉMENTS DÉCLARÉS PAR JOHN DOE

J'ai complété le questionnaire dans de bonnes conditions.



J'ai répondu sincèrement au questionnaire.



CONDITIONS DE PASSATION.

Ici, vous retrouvez simplement le temps de passation de l'évalué et comment l'interpréter. Le temps moyen est de **11 minutes**. Nous considérons que le temps de passation est adapté lorsqu'il se situe entre **8 et 15 minutes**.

Que faire lorsqu'un temps de passation excède 15 minutes ?

Il faut dans un premier temps comprendre l'origine de ce temps important : Est-ce dû à...

- ... de mauvaises conditions de passation ?
- ... d'une faible maîtrise de la langue ?
- ... d'un manque de spontanéité ?
- ... d'une difficulté à faire des choix ?

Dans tous les cas, la qualité des résultats sera à remettre en cause. Une option possible est de refaire passer le questionnaire.

Que faire lorsqu'un temps de passation est inférieur à 8 minutes ?

On peut attribuer ce temps à de nombreux facteurs, dont :

- Une négligence de la part du répondant (réponses précipitées)
- Un manque de confiance dans la démarche (réponses au hasard)

Ou simplement :

- Une habitude de ce genre d'exercice
- Une excellente connaissance de soi
- Une lecture et prise de décision rapides

Il faut dans ce cas, valider le sérieux de la passation.



DURÉE DE L'ÉVALUATION

11'06"

LENT

RAPIDE

CONDITIONS DE PASSATION.

La spontanéité du répondant, nous permet d'être encore plus précis sur les conditions de passation puisque nous retrouvons :

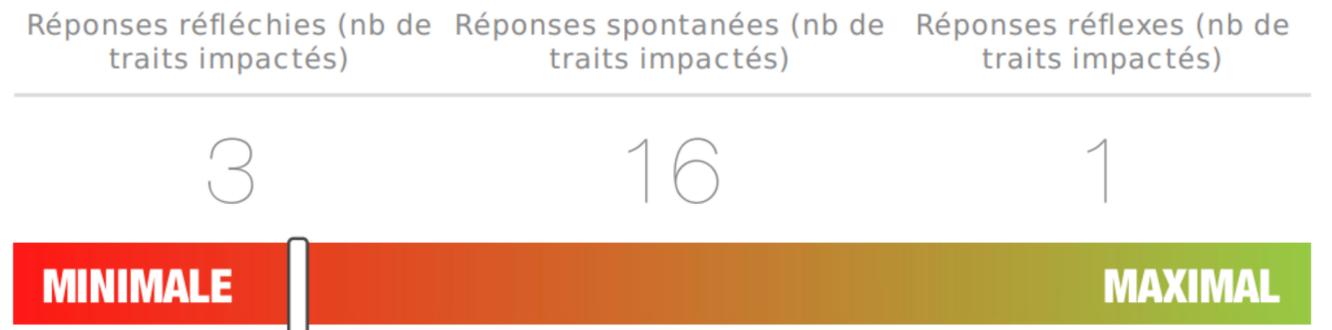
- Les réponses dites « **réfléchies** », celles qui ont suscité des doutes ou un manque de spontanéité chez l'évalué. Ces traits sont à étudier avec vigilance.
- Les réponses dites « **spontanées** », celles qui n'ont pas posé de question à l'évalué. Elles font référence au temps de passation classiquement attendu.
- Les réponses dites « **réflexes** », celles qui sont apparues presque automatiquement à l'évalué, sans réflexion. Il s'agit d'éléments particulièrement caractéristiques de sa personnalité.

Vous retrouverez la spontanéité sur chaque trait dans la partie « Approche par traits » du rapport.

Enfin, la jauge renseigne sur la régularité de la passation. Plus l'indicateur se déplace vers l'extrémité qualifiée de « Maximale », plus la passation est qualitative.



SPONTANÉITÉ DU RÉPONDANT



CONDITIONS DE PASSATION.

Il s'agit de la dernière partie qui renseigne les conditions de passation.

Déconnexion de l'application

La déconnexion de l'application a lieu si l'évalué quitte la page de passation du questionnaire (à son initiative ou non).

Lorsqu'il se reconnecte, l'évalué est redirigé vers la question présentée lors de la déconnexion. Il peut ainsi terminer le questionnaire.

Mise(s) en pause automatique(s)

Si l'évalué reste 2 minutes sur une question, le questionnaire est mis en pause. Il suffit à l'évalué de cliquer sur la fenêtre de passation pour la reprendre.

Le temps passé sur la question mise en pause n'est pas pris en compte dans le temps global. Cela permet de valider le temps effectif de l'évalué sur le questionnaire, même s'il a été dérangé durant la passation.

Si les deux indicateurs sont à « 0 », on peut en conclure que les conditions de passation étaient optimales.



ANALYSE DE L'ÉVALUATION

N° de déconnexion(s) de l'application*

0

* Activé lorsque le répondant ferme son navigateur pendant la passation

N° de mise(s) en pause automatique(s)**

0

**Activé lorsque le répondant est sans activité pendant plus de 30 secondes consécutives

PROFIL EN RADAR.

Le profil en radar est un graphique synthétique et très visuel.

Il permet d'avoir une visibilité sur l'ensemble des résultats de l'évalué. Il se compose de **20** traits de personnalité auxquels sont attribués des scores allant de **1 à 10**. Pour en savoir plus sur la signification des scores, vous pouvez vous référer au guide d'interprétation.

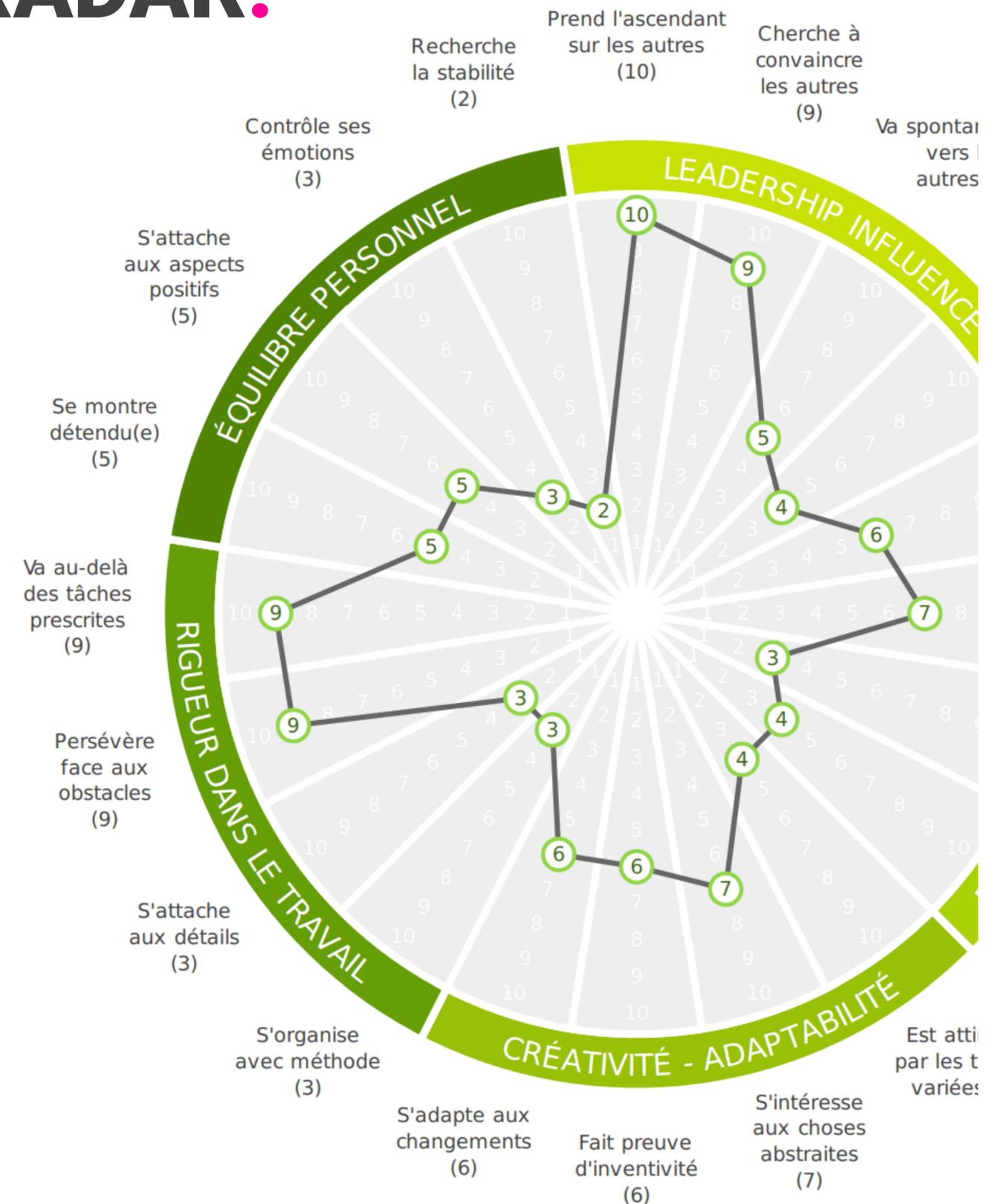
Vous pouvez garder en tête les repères suivants :

- Scores de 1 à 4 = scores faibles
- Scores de 5 à 6 = scores moyens
- Scores de 7 à 10 = scores forts

Il n'y a pas de bons ou de mauvais scores, chacun renvoie à des talents et des limites.

Les 20 traits sont répartis dans 5 grands domaines en référence au modèle des **Big Five** :

- Leadership - influence
- Prise en compte des autres
- Créativité - Adaptabilité
- Rigueur dans le travail
- Équilibre personnel



SYNTHÈSE DU PROFIL.



TALENTS

COMPORTEMENTS SUR LESQUELS JOHN DOE PEUT S'APPUYER POUR CRÉER DE VRAIES DIFFÉRENCES AU QUOTIDIEN.

- Affiche une authenticité dans ses relations.
- Prend position sur les décisions collectives avec assurance.
- Fait valoir ses convictions.
- Prend le temps d'analyser les remarques formulées avant de les intégrer.
- Délivre le meilleur de lui-même au travail.
- Préfère centrer son travail pour faire le plus de choses possible.
- Se montre en capacité de gérer l'incertitude.
- Fait des propositions innovantes.
- Cherche à promouvoir des changements.
- Utilise le stress pour passer à l'action.
- Ramène les autres aux réalités.
- Saisit les opportunités de façon calculée.



LIMITES

COMPORTEMENTS QUI PEUVENT POTENTIELLEMENT ENTRAVER LA RÉUSSITE DE JOHN DOE DANS CERTAINS CONTEXTES (À VALIDER EN ENTRETIEN).

- Attend une implication des autres avec lui.
- Supporte peu de ne pas être pris en compte dans les décisions.
- Se montre peu attentif à la forme de ses messages.
- Cherche à être valorisé.
- Cherche à dépasser ses attributions.
- Fait preuve d'une certaine obstination dans ce qu'il entreprend.
- Attache peu d'importance à la rigueur.
- Fait des propositions qui ne sont pas toujours très réalistes.
- Manifeste un besoin de changement régulier.
- A besoin d'urgence pour être efficace.
- Peu enclin à faire confiance avant d'avoir des éléments concrets.
- Prend du temps avant de se positionner pour être sûr de son choix.

La synthèse retrace les points forts, **les talents** de l'évalué. Mais également les points d'amélioration, **les limites**.

Notez qu'à chaque fois, le nombre de talents est équivalent au nombre de limites.

En effet, à chaque talent correspond une limite, **cela va de pair**.

Exemple:

Talent – Affiche une authenticité dans ses relations. Limite – Attend une implication des autres avec lui.

ANALYSE APPROFONDIE.

L'analyse approfondie se compose de questions et réponses rédigées en lien avec **3** grands domaines : *relation aux autres, rapport au travail, profil émotionnel*.

Chaque paragraphe vise à répondre à une question que l'on peut se poser sur l'évalué.

La réponse rédigée qui s'ensuit a été établie sur la base d'une combinaison de résultats sur **4 à 5 traits de personnalité**.

Cette synthèse est neutre, dans le sens où il s'agit simplement de décrire les comportements naturels de l'évalué sur un ensemble de thématiques professionnelles.



PREMIÈRES IMPRESSIONS

QUEL EFFET JOHN DOE PRODUIT-IL SUR LES PERSONNES QU'IL RENCONTRE POUR LA PREMIÈRE FOIS ?

Dans le cadre de ses relations aux autres, John Doe cherche à s'investir pleinement et à expérimenter des ressentis de connexion et d'authenticité. Hésitant lorsqu'il s'agit de briser la glace, il attend généralement que la première approche vienne des autres plutôt que d'aller directement à leur rencontre. Cette retenue peut être expliquée par une certaine défiance vis-à-vis de ce qui ne relève pas de son univers familial. Pour autant, une fois la relation engagée, il n'hésite pas à faire part de ses intentions et à partager sa vision des choses. Lorsqu'il le fait, c'est avec une franchise qui peut surprendre certains de ses interlocuteurs.



SON RAPPORT AUX AUTRES

COMMENT COMMUNIQUE-T-IL ?

Pour communiquer avec les autres et faire passer ses messages, John Doe mise avant tout sur sa force de persuasion. Direct dans sa manière de s'adresser aux autres, il déploie son énergie à convaincre et à faire passer ses idées. En revanche, il ne cherche pas forcément à adapter son discours à la sensibilité de son interlocuteur. Face aux critiques, aux remarques, aux conseils et feedbacks, il peut parfois se braquer. Il peut donc avoir besoin de temps pour faire évoluer son comportement. Cela se passe donc plutôt sur le long cours.

COMMENT SE POSITIONNE-T-IL AU SEIN DE L'ÉQUIPE ?

En groupe, John Doe se positionne clairement en tant que leader. Tout à la fois "réactif" et "meneur dans l'âme", il aime se positionner rapidement sur les différentes questions qu'il estime essentielles. Fondamentalement, il n'éprouve pas le besoin de solliciter trop longuement les uns et les autres avant de se positionner. Toutefois, il a pour habitude de rester "à l'écoute" des suggestions des uns et des autres, des bonnes idées qui peuvent surgir çà et là.

TALENT CLOUD.

Le Talent Cloud pour chaque profil est détaillé au niveau de l'onglet « Synthèse ». Il présente une combinaison des traits de personnalité (SHAPE) et facteurs de motivation (DRIVE) sous forme de **15 compétences comportementales**. Il permet d'appréhender plus concrètement l'impact du potentiel.

Ces compétences sont classées dans **5 catégories** :

- Influencer (compétences liées au leadership)
- Coopérer (compétences facilitant le travail avec les autres)
- Réfléchir (compétences du domaine des idées)
- Agir (compétences visant la concrétisation des idées)
- Ressentir (compétences liées à la sphère émotionnelle)

Comment interpréter les différents niveaux ?

Dans la légende, il est question de « Potentiel ».

Au sein de l'**analyse approfondie SHAPE présent dans les résultats complets**, nous analysons ici la part (non-négligeable) que la personnalité joue dans le développement de ces compétences. Aussi, plus le potentiel est important, et plus une personne a de probabilités de développer ladite compétence.

Au sein de l'onglet « **synthèse** », la vision « **SHAPE + DRIVE** » nous permet de prendre en compte traits de personnalité et facteurs de motivation. Vous trouverez à la page suivante, les traits pris en considération pour chaque compétence comportementale.



TALENT CLOUD (SHAPE + DRIVE).

Compétence	Trait #1 Shape	Trait #2 Shape	Trait #3 Shape	Trait #1 Drive	Trait #2 Drive	Trait #3 Drive
Développer des relations	Va spontanément vers les autres	Exprime ses émotions	-	Rencontrer de nouvelles personnes	-	-
Diriger	Prend l'ascendant sur les autres	Cherche à convaincre les autres	Peut réagir aux critiques	Avoir de l'influence	-	-
Fédérer	Va spontanément vers les autres	S'ouvre aux idées des autres	Cherche à convaincre les autres	Travailler en équipe	Avoir un impact positif sur le monde	-
Communiquer avec tact	Fait preuve de diplomatie	Accepte les critiques émises	-	Être reconnu(e) par les autres	-	-
Soutenir les autres	S'implique affectivement	Ne souhaite pas mener les autres	-	Aider les autres	Avoir un impact positif sur le monde	-
Travailler en équipe	S'ouvre aux idées des autres	Consulte avant de décider	-	Travailler en équipe	Rencontrer de nouvelles personnes	-
Anticiper les obstacles	Conserve une distance affective	S'intéresse aux choses abstraites	S'en tient strictement aux faits	Analyser des données	Être détaché(e) du regard de l'autre	-
Développer une vision	S'intéresse aux choses abstraites	Fait preuve d'inventivité	S'attache à la globalité	Créer de nouvelles choses	Avoir un objectif global à atteindre	-
Innover	Fait preuve d'inventivité	S'adapte aux changements	-	Créer de nouvelles choses	Ne pas attendre trop de discipline	-
Entreprendre	Va au-delà des tâches prescrites	Apprécie de décider seul(e)	-	Se dépasser au quotidien	Remporter régulièrement des succès	-
Planifier et organiser	S'organise avec méthode	Recherche la stabilité	-	Avoir de l'autonomie	Travailler de façon disciplinée	-
Perfectionner et contrôler	S'attache aux détails	Persévère face aux obstacles	-	Se préoccuper de l'esthétique	Se préoccuper de la qualité	Avoir des tâches clairement définies
Partager son enthousiasme	S'attache aux aspects positifs	Exprime ses émotions	-	Travailler dans une ambiance fun	-	-
Faire preuve de réactivité	S'adapte aux changements	Fait preuve de réactivité	-	Se dépasser au quotidien	Accepter de s'investir sans réserve	-
Gérer le stress	Se montre détendu(e)	S'attache aux aspects positifs	N'hésite pas à prendre des risques	Évoluer dans un environnement incertain	Avoir de l'autonomie	-

ANALYSE DU PROFIL PAR TRAITS.

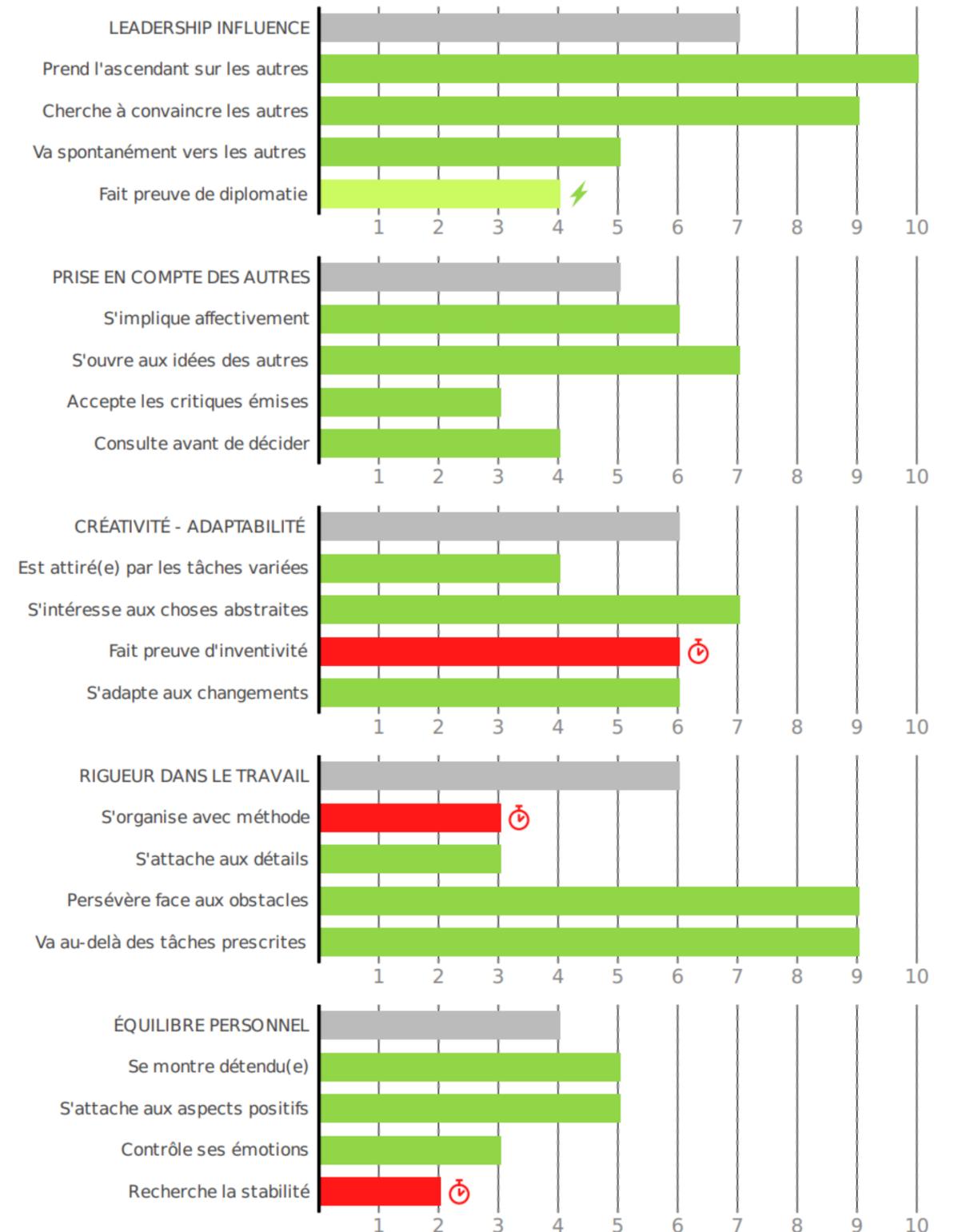
L'analyse du profil par traits reprend les scores obtenus pour les 20 traits de personnalité. Elle est structurée sur la base des **Big Five** :

- Leadership - influence
- Prise en compte des autres
- Créativité - Adaptabilité
- Rigueur dans le travail
- Équilibre personnel

Lorsqu'il complète le test, si l'évalué met plus de temps pour répondre à un item par rapport aux autres, alors une petite horloge rouge apparaîtra : c'est un **indicateur de spontanéité**.

À l'inverse, s'il répond très spontanément et plus rapidement que pour les autres items, un éclair vert apparaîtra dans le rapport, c'est un autre indicateur de spontanéité.

Ainsi, vous retrouvez ici une synthèse des scores obtenus pour chaque trait de personnalité avec des indicateurs de spontanéité pour présenter la lenteur ou la rapidité de l'évalué.



FACTEURS DE RISQUE.

Les facteurs de risque ont pour objectif de vous **alerter** sur certains comportements qui pourraient poser problème dans la façon dont une personne se comporte. Il est important pour cela, de savoir ce que l'on attend concrètement de la personne dans le poste.

Comment sont constitués ces facteurs de risque ?

Les facteurs de risque (points de vigilance) sont construits à partir de la combinaison d'un ensemble de scores à des traits de personnalité (entre 4 et 6).

Par exemple, le manque de confiance en soi se manifeste lorsque une personne obtient à la fois **un score fort** à « *S'ouvre aux idées des autres* », « *Accepte les critiques émises* », « *Consulte avant de décider* » et **un score faible** à « *Prend l'ascendant sur les autres* » et « *Va spontanément vers les autres* ».

Que faire lorsqu'un facteur de risque est fort ?

Un facteur de risque peut s'appliquer dans un contexte donné et pas dans un autre.

Exemple: la tendance à l'autoritarisme n'est pas nécessairement un problème pour quelqu'un qui travaille seul, alors que cela pourrait l'être vraiment dans un travail en équipe.

Il est donc important de mettre en perspective ces facteurs de risque avec le contexte professionnel visé. Il est aussi essentiel de questionner l'évalué sur ces points en entretien afin de valider (ou non) la présence de risques dans ses comportements



ANALYSE DES FACTEURS DE RISQUE

	—————FACTEURS DE RISQUE—————→		
Manque de confiance en soi	Faible		
Intolérance à l'incertitude	Faible		
Tendance à l'autoritarisme	Faible		
Détachement	Faible		
Procrastination	Faible		
Tendance à s'inquiéter	Faible		
Impulsivité			Fort
Hypersensibilité	Faible		

FACTEURS DE RISQUE.

Facteurs de risque	Trait #1	Trait #2	Trait #3	Trait #4	Trait #5
Manque de confiance en soi	Prend l'ascendant sur les autres (inverse)	S'ouvre aux idées des autres	Accepte les critiques émises	Consulte avant de décider	Va spontanément vers les autres (inverse)
Intolérance à l'incertitude	Fait preuve d'inventivité (inverse)	S'adapte aux changements (inverse)	S'organise avec méthode	S'attache aux détails	Recherche la stabilité
Tendance à l'autoritarisme	Cherche à convaincre les autres (inverse)	Prend l'ascendant sur les autres	Ouvert aux idées des autres (inverse)	Accepte les critiques émises (inverse)	Consulte avant de décider (inverse)
Détachement	Persévère face aux obstacles (inverse)	Va au-delà des tâches prescrites (inverse)	Se montre détendu(e)	Recherche la stabilité	-
Procrastination	S'organise avec méthode (inverse)	S'attache aux aspects positifs	Persévère face aux obstacles (inverse)	Recherche la stabilité (inverse)	-
Tendance à s'inquiéter	S'implique affectivement	Se montre détendu(e) (inverse)	S'attache aux aspects positifs (inverse)	Recherche la stabilité	-
Impulsivité	Fait preuve de diplomatie (inverse)	Fait preuve d'inventivité	Se montre détendu(e) (inverse)	Contrôle ses émotions (inverse)	Recherche la stabilité (inverse)
Hypersensibilité	S'implique affectivement	Accepte les critiques émises	Se montre détendu(e) (inverse)	Contrôle ses émotions (inverse)	-



ASSESSFIRST
HELP YOUR PEOPLE SPARKLE