



**RAPPORT DE :
Johanne Allard**

TEST COMPLÉTÉ EN DATE DU 21/08/2013

CONFIDENTIEL



OBJECTIF COACHING

Formation • Coaching • Conseil

Téléphone : 819 293-8980

Sans-frais : 1 877 293-8980

Télécopieur : 819 293-8981

Courriel : afc@objectifcoaching.com

Site Internet : www.objectifcoaching.com

Lien pour test AFC : <https://tests.compencesgeneriques.com>



CONCERNANT CE RAPPORT

Le test psychométrique AFC Compétences Génériques mesure des compétences génériques ainsi que des éléments complémentaires reliés à la réussite professionnelle et personnelle.

Ce test psychométrique a été conçu au Canada il y a plus de 15 ans par feu Claude Rousseau, psychologue organisationnel et enseignant en psychologie à l'Université du Québec à Trois-Rivières, Alain Chevrette, ingénieur informatique et civil, une équipe d'enseignants et d'informaticiens. Il est utilisé au Canada, en Europe et en Afrique. Il est constitué d'une base statistique de 11 310 personnes et en est à sa 9e édition.

Les compétences génériques reposent sur l'approche comportementale. Cette approche est reconnue à travers le monde et stipule que 70% à 90% des comportements sont conditionnés et que l'individu les répète inconsciemment.

Les compétences génériques :

- sont des comportements humains développés par un individu à partir de l'influence de son environnement significatif humain ;
- s'énoncent en termes d'être et de comportements;
- ne sont pas superficielles, mais plutôt intégrées à l'individu;
- ne sont pas spécifiques à un emploi;
- peuvent donc se référer à différents domaines ou emplois et sont transférables d'un emploi à un autre.

Ces compétences peuvent être appelées à être modifiées à travers les expériences humaines significatives que vivent les individus. Une étude réalisée en 2012 auprès de 623 personnes a d'ailleurs démontré que les compétences génériques de l'individu peuvent évoluer.

L'objectif du test psychométrique AFC Compétences Génériques est de maximiser les chances de réussite des individus et des organisations, en précisant leurs forces et leurs faiblesses.

À la base, la réussite consiste à atteindre un objectif personnel ou professionnel. Selon nous, les comportements clés qui engendrent la réussite sont les suivants :

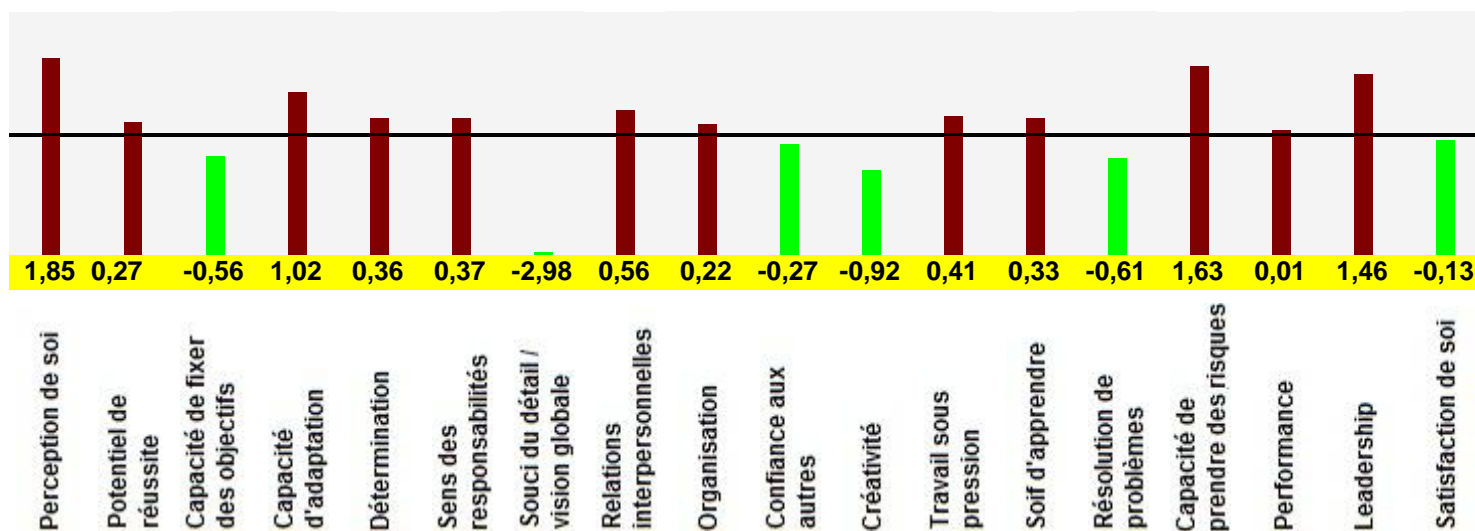
- la capacité de se fixer des objectifs;
- la détermination afin d'investir l'énergie nécessaire;
- la capacité de s'adapter à son environnement.

Ces compétences génériques sont mesurées dans notre test et forment le noyau du potentiel de réussite.



PROFIL GLOBAL

Le profil global fournit les résultats quantitatifs et qualitatifs sommaires obtenus au test.



Compétences génériques

Capacité de fixer des objectifs	-0,56	Légèrement inférieur
Capacité d'adaptation	1,02	Légèrement supérieur
Détermination	0,36	Dans la moyenne
Sens des responsabilités	0,37	Dans la moyenne
Souci du détail/vision globale	-2,98	Inférieur
Relations interpersonnelles	0,56	Légèrement supérieur
Organisation	0,22	Dans la moyenne
Confiance aux autres	-0,27	Dans la moyenne
Créativité	-0,92	Légèrement inférieur
Travail sous pression	0,41	Dans la moyenne
Soif d'apprendre	0,33	Dans la moyenne



Résolution de problèmes	-0,61	Légèrement inférieur
Capacité de prendre des risques	1,63	Supérieur
Leadership	1,46	Légèrement supérieur

Informations supplémentaires

Perception de soi	1,85	Supérieur
Potentiel de réussite	0,27	Dans la moyenne
Performance	0,01	Dans la moyenne
Satisfaction de soi	-0,13	Dans la moyenne



RAPPORT DÉTAILLÉ

Le rapport détaillé permet d'analyser en profondeur les résultats du test.

Perception de soi

(1,85) Supérieur

Perception que l'individu a de lui-même à partir de l'observation de ses propres comportements et de ceux que les autres personnes de son environnement ont envers lui.

Cette personne possède une perception d'elle-même très élevée. Elle projette une image de réussite qui se révèle être un élément essentiel pour elle. Il est possible que cette perception puisse s'avérer inappropriée dans certaines situations, car cette personne pourrait avoir de la difficulté à faire la distinction entre ses forces et ses faiblesses. Le cas échéant, cette vision peut l'amener à s'engager dans des activités pour lesquelles elle ne possède pas vraiment les compétences génériques requises. Toutefois, sa perception d'elle-même peut s'avérer appropriée si elle se fonde sur des réalisations concrètes hors du commun. Cette personne peut avoir de la difficulté à transiger avec l'environnement humain afin d'ajuster sa perception d'elle-même. Elle est presque toujours prête à s'impliquer dans une situation qui lui donnera du prestige.

Potentiel de réussite

(0,27) Dans la moyenne

Le résultat obtenu fournit une mesure de ses chances de réussir dans divers domaines en rapport avec la population générale. Les compétences génériques « capacité de fixer des objectifs, capacité d'adaptation et détermination » forment le noyau du potentiel de réussite des compétences génériques.

Cette personne possède des comportements qui favorisent passablement ses chances de réussite. Il lui reste à identifier un environnement approprié où elle pourra maximiser ce potentiel. Pour plus d'informations, vous pouvez consulter les sections de ce rapport explicitant les trois compétences associées au potentiel de réussite (**capacité de fixer des objectifs, capacité d'adaptation et détermination**).



Capacité de fixer des objectifs

(-0,56) Légèrement inférieur

Comportements permettant à l'individu d'avoir des objectifs clairs et précis dans les différentes sphères de sa vie.

Cette personne possède habituellement des objectifs plus ou moins précis dans les différentes sphères de sa vie. Elle a parfois tendance à intégrer les objectifs de son entourage. Cette personne peut posséder un plan d'action qui peut être réorganisé si nécessaire. Elle pourra répondre aux objectifs que d'autres se sont fixés pourvu qu'elle ait l'impression de pouvoir réaliser une partie des siens.

Capacité d'adaptation

(1,02) Légèrement supérieur

Comportements qui permettent à l'individu de s'adapter à son environnement.

Cette personne accepte facilement les situations de changement et s'adaptera à de nouvelles exigences. Toutefois, cette très forte adaptation à son environnement peut l'amener à mettre de côté ses propres exigences et à gérer ses priorités presque uniquement en fonction de celles des autres. Elle peut parfois éprouver de la difficulté à dire non à une demande venant de quelqu'un avec qui il a une bonne relation sous peine de se sentir coupable. Elle rencontre parfois des problèmes de disponibilité, car le temps prévu pour réaliser ses propres priorités est souvent consacré à réaliser celles des autres. Il lui est difficile de refuser des demandes venant de son milieu. Elle aura tendance à accomplir le travail supplémentaire demandé en y consacrant une partie de son temps de travail ou en augmentant sa durée.

Détermination

(0,36) Dans la moyenne

Comportements qui démontrent que l'individu possède l'énergie pour accomplir une tâche et atteindre ses objectifs.

Cette personne possède une bonne détermination. Cette détermination lui permet parfois de pallier les faiblesses qu'elle pourrait avoir sur le plan de ses autres compétences génériques. Pour elle, un obstacle doit être franchi si c'est nécessaire. Elle évalue l'énergie à dépenser et les moyens nécessaires pour y parvenir. Après, elle décidera s'il est encore pertinent de franchir l'obstacle. Pour elle, la volonté est la première étape de la réussite.



Sens des responsabilités

(0,37) Dans la moyenne

Comportements qui démontrent de quelle façon l'individu réagit face à ses engagements personnels et professionnels.

Cette personne possède un niveau de responsabilité assez élevé et peut faire la différence entre ses responsabilités et celles des autres. Elle évite de prendre sur ses épaules les responsabilités qui incombent aux autres. Elle croit que chacun a ses propres responsabilités et que c'est à eux d'y faire face. Elle peut aussi aider les autres à développer leurs propres comportements de responsabilité et à leur donner un certain support.

Empathie = 0,17

Cette personne possède un bon niveau de sensibilité qui l'amène à tenir compte de ce que vivent les autres. Cette empathie peut se traduire par une préoccupation pour le vécu et les problèmes des autres. Elle peut se mettre dans la peau de l'autre et est capable de ressentir ce qu'il vit. Toutefois, elle est capable de faire la différence entre ses problèmes et ceux des autres. En entreprise, cette caractéristique va se traduire par une préoccupation du service à la clientèle.

Engagements personnels = -0,15

Cette personne prend et respecte généralement ses engagements personnels. Toutefois, des circonstances hors de son contrôle peuvent bloquer ce comportement. Lorsqu'une tâche lui est confiée, elle peut l'effectuer habituellement sans supervision. Pour elle, un engagement est quelque chose à respecter le plus souvent possible.

Imputation = 0,70

Cette personne se sent responsable de la majorité des conséquences de ses actes. Elle a parfois tendance à trouver une cause extérieure. Toutefois, la majorité du temps, elle accepte celles-ci qu'elles soient positives ou négatives. Comme ce facteur est élevé, cette personne peut se prendre en charge et modifier son comportement.

Appartenance = 0,42

Cette personne possède des comportements d'appartenance au groupe. Elle est habituellement fière de s'identifier à son groupe. Elle les perçoit, souvent, comme une famille. Lorsqu'elle en parle, c'est fréquemment comme étant son entreprise, son département ou son groupe d'amis. Elle participe aux activités sociales du groupe quand cela lui est possible. Elle n'aime pas que d'autres parlent en mal de son groupe.



Souci du détail/vision globale

(-2,98) Inférieur

Comportements qui permettent à l'individu de mettre l'emphase sur les détails. Cette compétence s'oppose à la compétence vision globale.

Cette personne possède une excellente vision de l'ensemble des éléments importants dans une situation. Elle peut très facilement concevoir un ensemble de tâches. Toutefois, son évaluation peut se révéler incomplète, car, souvent, elle ne se préoccupe pas des détails ainsi que des problèmes qui en découlent. Elle peut se révéler une personne très exigeante envers les autres, car il lui est très difficile de comprendre comment certains détails peuvent ralentir leur productivité. Sa principale force réside dans le fait que, lorsqu'un problème survient, elle a la vision nécessaire pour le contourner. La qualité du travail peut cependant en être affectée. Ce qu'elle désire, c'est que le travail se fasse.

Relations interpersonnelles

(0,56) Légèrement supérieur

Comportements qui permettent de créer des liens interpersonnels temporaires, d'aller au-devant des gens.

Cette personne possède, à la fois, une bonne facilité à entrer en relation avec les autres et à tisser de nouveaux liens. Elle a besoin d'être entourée. Selon elle, elle doit se comporter de cette façon pour se sentir acceptée. Ses compétences en relations interpersonnelles l'amènent à être reconnue comme une personne fonceuse.

Organisation

(0,22) Dans la moyenne

Comportements qui permettent à l'individu de structurer et d'organiser son environnement en vue d'exercer un contrôle sur les situations auxquelles il doit faire face.

Cette personne possède une certaine facilité à organiser les différentes étapes nécessaires à la réalisation des résultats qu'elle désire obtenir. Comme plusieurs éléments sont structurés autour d'elle, il peut arriver de temps à autre qu'elle soit affectée par un événement influençant son organisation.



Confiance aux autres

(-0,27) Dans la moyenne

Comportements qui permettent d'établir et maintenir une relation de confiance avec son environnement humain.

Cette personne est capable de s'impliquer émotivement dans les relations qu'elle a avec les gens qui l'entourent ou dans un groupe, tout en maintenant une certaine distance. Ce comportement lui évite d'être manipulée. Le lien de confiance se révèle adéquat. Elle est capable de nuancer l'ouverture qu'elle doit avoir avec les autres. Elle peut établir une relation de confiance approfondie avec certains membres du groupe, alors qu'elle se contentera de relations superficielles avec d'autres. Bien qu'elle soit capable de travailler en groupe, elle ne le recherche pas nécessairement. Dans une certaine mesure, elle peut faire confiance à ses confrères de travail, à son patron et à l'organisation. L'ambiance dans son entourage peut affecter son état émotif et son rendement.

Créativité

(-0,92) Légèrement inférieur

Comportements que l'on retrouve chez l'individu qui utilise son imagination pour découvrir de nouvelles façons de faire et d'agir.

Cette personne apporte peu d'idées nouvelles. Elle est davantage stimulée par des éléments concrets à partir desquels elle tentera d'avoir des idées. Elle peut parfois chercher à utiliser des solutions déjà existantes pour pallier cette lacune. Ses idées seront habituellement encadrées par un contexte défini avec précision. Lorsqu'elle aura trouvé une idée, elle s'en servira pour passer à l'action ou l'utilisera de façon concrète.

Travail sous pression

(0,41) Dans la moyenne

Comportements qui permettent à l'individu de contrôler les pressions ou les tensions provenant de son entourage.

Cette personne possède une assez bonne tolérance au stress. Elle réagit bien lors de situations de crises. Elle prend des décisions qui tiennent compte de l'environnement et elle agit dans les plus brefs délais. Elle demeure plutôt calme lorsqu'elle doit accomplir une tâche sous pression. Elle est capable de ressentir la pression lorsque celle-ci se fait trop forte. Elle peut réagir à cette situation en s'adaptant ou en modifiant la tâche ou les moyens utilisés pour l'effectuer.



Soif d'apprendre

(0,33) Dans la moyenne

Comportements qui permettent d'acquérir des connaissances ponctuelles. Ils révèlent la présence ou l'absence de curiosité intellectuelle et de soif d'apprendre de ses expériences vécues.

Cette personne a une certaine soif d'apprendre, que ce soit par la recherche de nouvelles informations, par ses expériences vécues ou les deux. Pour plus de détails, vous pouvez consulter les interprétations fournies aux deux éléments de la soif d'apprendre qui suivent :

Curiosité intellectuelle = -0,04

Cette personne possède une certaine curiosité intellectuelle qui lui permet d'aller chercher, par elle-même, de nouvelles informations et de nouvelles connaissances nécessaires pour la réalisation d'un projet ou dans le cadre de la tâche qu'elle a à accomplir dans son milieu de travail ou de vie.

Apprendre de ses expériences = 0,70

Cette personne analyse fréquemment les raisons qui ont fait en sorte qu'elle a obtenu des succès et des échecs. Elle pourra ainsi apprendre de ses expériences vécues. Cette remise en question fréquente peut faire en sorte qu'elle change d'idée sur ce qu'elle doit faire.

Résolution de problèmes

(-0,61) Légèrement inférieur

Comportements qui permettent à l'individu d'analyser et de solutionner une problématique et, par la suite, de passer à l'action.

Cette personne peut, parfois, rencontrer de la difficulté à identifier rapidement un problème, l'analyser et passer à l'action. Elle possède certains segments d'information lui permettant d'analyser un problème. Elle peut proposer, en partie, des éléments de solution. Elle aura tendance à hésiter avant de mettre sur pied un plan d'action réel ou une démarche concrète lui permettant de solutionner le problème. Elle cherchera à rallier les autres autour d'une solution déjà énoncée avant d'agir.



Capacité de prendre des risques

(1,63) Supérieur

Comportements reliés à la notion de risque.

Cette personne possède une forte propension à la prise de risques. Ceux-ci sont très rarement calculés. Pour elle, c'est ce qui fait la beauté d'un risque. Plus la situation est risquée, plus elle la trouve stimulante. Elle se base presque toujours sur son intuition. Elle n'a besoin que de très peu d'informations pour passer à l'action. Souvent, elle recherche des situations intuitives, car sa philosophie est que, tôt ou tard, la prise de risques produira des fruits. Les situations dans lesquelles la prise de risques est calculée lui paraissent ternes et sans intérêt. Pour elle, prendre des risques est une façon d'augmenter ses chances de gagner et de développer son pouvoir personnel.

Performance

(0,01) Dans la moyenne

Facteurs de préoccupation qui permettent à l'individu d'être préoccupé par le facteur humain et/ou le facteur de productivité dans la gestion de son environnement.

Cette personne possède un rendement équivalent à celui du groupe. Le moyen utilisé pour y parvenir tiendra compte de la performance des autres personnes qui l'entourent. Pour elle, le facteur humain est aussi important que la productivité et elle en tiendra compte régulièrement. Elle ne perd pas de vue que sa performance peut être reliée à celle des autres membres de son groupe. Elle est fière de la performance. Pour réussir ce qu'elle entreprend, elle peut, à l'occasion, négliger certains secteurs de sa vie personnelle, mais elle ne nuira pas à sa santé.



Leadership

(1,46) Légèrement supérieur

Comportements qui permettent d'influencer les autres.

Cette personne possède plusieurs comportements de leadership. Elle est capable d'influencer les autres facilement et d'obtenir ce qu'elle désire sans trop d'efforts. Une fois que sa décision finale est prise, elle aura davantage tendance à persuader les autres de la pertinence de sa décision plutôt que de se laisser influencer par ceux-ci.

Leadership - Confiance aux autres

Cette personne utilise un leadership démocratique. Elle privilégie un style de communication fonctionnelle avec les autres. Ceci lui permet de maintenir une certaine distance entre elle et les autres sans toutefois trop s'en éloigner. Au départ, elle utilisera davantage un pouvoir de relation; si celui-ci ne devait pas résoudre la situation, elle peut modifier son approche et passer aux sanctions pour influencer les autres.

Satisfaction de soi

(-0,13) Dans la moyenne

Facteur motivationnel qui amène l'individu à agir ou à réagir face à une situation.

Cette personne est motivée par les défis et les objectifs à atteindre, mais peut aussi, à l'occasion, être préoccupée par les conséquences. Bien que sa motivation principale soit d'atteindre ses objectifs, il lui arrive parfois de réagir en fonction des conséquences. Elle retire une satisfaction personnelle lorsqu'elle atteint ses objectifs. Elle est fière des résultats qu'elle a obtenus bien qu'elle hésite parfois à en parler.