

Ingrid Bergman



Table des matières

Match de compétence	3
Leadership de groupe	5
Recherche de la qualité	6
Capacité de jugement	7
Orientation résultats	8
Responsabilité	9
Contrôle de l'avancement	10
Conclusion	11

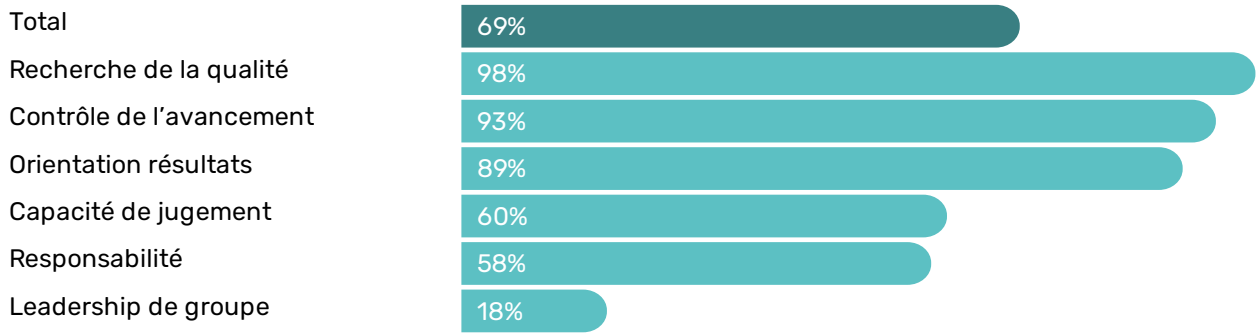
Match de compétence

TMA évaluation de talents prépare un rapport sur 22 motifs indépendants et 44 talents. La personnalité d'un candidat n'est jamais décrite comme positive ou négative; Les rapports TMA ne donnent pas de jugement final concernant le candidat. Bien sûr, dans certaines circonstances et pour un certain emploi ou la culture des talents particuliers culturels et des traits de personnalité sont plus ou moins souhaitables.

Les résultats, les graphiques et les descriptions de personnalité de plusieurs rapports TMA sont destinés à être des conseils. Les rapports TMA servent instrument de conseil et de suggestion et vous prenez la décision finale. TMA est une méthode qui transforme les procédures de sélection, d'évaluation, d'encadrement et d'évaluation en processus plus structurés, approfondis et ciblés.

The Competency Match report converts the talent scores from the talent assessment into the indication scores on a competency level. Behavioral interview questions will be displayed per competency and it will be clarified based on what drive scores the match rate is built up.

Profile Manager



Description

Diriger et gérer un groupe, stimuler les rapports de collaboration en vue d'atteindre les objectifs visés.

Motifs/talents qui forment la base psychologique pour cette compétence :

Compétence	Capacité d'apprentissage		Talent 1		Talent 2		Talent 3	
Leadership de groupe	●○○○	1.33	Sociabilité et contact	1	Énergie et action	1	Responsabilité et leadership	2

Questions de l'entretien

- Pouvez-vous indiquer quels rapports vous entretenez avec votre meilleur collaborateur ?
- Pouvez-vous indiquer quels rapports vous entretenez avec le plus fragile de vos collaborateurs ?
- Que faites-vous pour motiver vos collaborateurs ?
- Citez un exemple de situation récente au cours de laquelle vous avez demandé des explications à l'un de vos collaborateurs sur son manque de résultats.
- Avez-vous eu une expérience récente relative à un collaborateur non motivé? Qu'avez-vous fait pour le motiver ?

Description

Avoir des normes de qualité élevée et aspirer à ce que la qualité soit continuellement améliorée et garantie.

Motifs/talents qui forment la base psychologique pour cette compétence :

Compétence	Capacité d'apprentissage		Talent 1		Talent 2		Talent 3	
Recherche de la qualité	●●●●	7.33	Ordre et structure	8	Besoin de diversité ●	1	Conformisme	5

Questions de l'entretien

- Comment contrôlez-vous votre propre travail ou celui des autres par rapport aux erreurs ? Quand l'avez-vous fait pour la dernière fois ? Comment vous y êtes-vous pris ? De quelles erreurs s'agissait-il ?
- Pouvez-vous me décrire une situation dans laquelle il vous fallait traiter une quantité importante de données ? Comment vous y êtes-vous pris ? Quelles sont les erreurs que vous avez détectées par la suite ?
- Vous est-il déjà arrivé d'effectuer une tâche qui nécessitait un travail consciencieux et sans fautes ? Citez un exemple.
- Que faites-vous pour prévenir les erreurs dans votre travail ?
- Avez-vous un regard critique ?

Description

Analyser les faits et modes d'intervention possibles à la lumière des bons critères et en pesant le pour et le contre.

Motifs/talents qui forment la base psychologique pour cette compétence :

Compétence	Capacité d'apprentissage		Talent 1		Talent 2		Talent 3
Capacité de jugement	●●●○	4.5	Autonomie de pensée et d'action	7	Prise de décision	2	

Questions de l'entretien

- Vous est-il déjà arrivé de vous laisser influencer par autrui à l'occasion d'une décision importante ?
- Pouvez-vous citer un exemple de situation dans laquelle vous n'avez pas tenu compte de l'avis d'autrui ? Pour quelles raisons n'en avez-vous pas tenu compte ? Après coup, est-ce que c' était raisonnable ?
- Vous est-il déjà arrivé de regretter de ne pas avoir suivi l'opinion d'autrui ? Quelles en ont été les conséquences malencontreuses ?
- Vous est-il déjà arrivé de regretter d'avoir suivi l'opinion d'autrui ? Quelle en été la raison précise ?
- Pourriez-vous donner deux exemples de décisions réussies que vous avez faites pendant l'année dernière? De quelles alternatives avez-vous pensé? Pourquoi ces décisions ne se sont pas terminées bien? Dans quelle mesure avez-vous considéré les conséquences possibles pendant la prise de la décision?

Description

Prendre des mesures concrètes et ciblées en vue d'obtenir – voire de dépasser – les résultats escomptés.

Motifs/talents qui forment la base psychologique pour cette compétence :

Compétence	Capacité d'apprentissage		Talent 1		Talent 2		Talent 3	
Orientation résultats	●●●●	6.66	Ambition et défi	7	Pragmatisme	7	Orientation vers l'efficacité	6

Questions de l'entretien

- De quelle manière fixez-vous des objectifs dans le cadre de votre travail actuel ? Étayez ceci à l'aide d'exemples concrets.
- Comment faites-vous en sorte de respecter les dates butoir ? Vous est-il déjà arrivé de ne pas respecter une date butoir ? Pouvez-vous citer un exemple ? Comment faudrait-il s'y prendre une prochaine fois ?
- Que faites-vous lorsque vous craignez de ne pas être en mesure de terminer un travail à temps ?
- Citez un exemple de situation où vous n'avez pas respecté une date butoir sans que cela soit votre faute. Pourquoi n'avez-vous pas respecté cette date butoir ? Qu'avez-vous fait pour limiter le préjudice ? Quelle leçon en avez-vous tirée ?

Description

Assumer la responsabilité et rendre compte de ses actions, de celles des collègues et de l'organisation.

Motifs/talents qui forment la base psychologique pour cette compétence :

Compétence	Capacité d'apprentissage		Talent 1		Talent 2		Talent 3	
Responsabilité	●●○○	4.33	Estime de soi	6	Conformisme	5	Responsabilité et leadership	2

Questions de l'entretien

- Citez un exemple de problème important (survenu dans votre service ou organisation) dans lequel vous n'étiez pas impliqué, et dont vous avez tout de même endossé la responsabilité pour en garantir la résolution. Qu'avez-vous fait ? Qui y avez-vous impliqué ? Comment le problème a-t-il été résolu ?
- Avez-vous déjà dérogé à un accord ou à une règle importante ? Que s'était-il passé ? Comment l'avez-vous communiqué aux intéressés ? Sur quoi vous êtes-vous basé pour faire ce choix ? Quelles en furent les conséquences ?
- Fournissez un exemple d'erreur commise par un autre et dont vous avez endossé la responsabilité face à des tiers. Pourquoi ? Qu'avez-vous ensuite fait à l'égard de la personne qui a commis l'erreur ? Quel fut le résultat ?

Description

Surveiller le progrès des processus, des tâches ou des activités des collaborateurs, ainsi que l'avancement de son propre travail et de ses responsabilités.

Motifs/talents qui forment la base psychologique pour cette compétence :

Compétence	Capacité d'apprentissage	Talent 1	Talent 2	Talent 3
Contrôle de l'avancement	●●●●	7 Ordre et structure	8 Orientation vers l'efficacité	6

Questions de l'entretien

- De quelle manière vos collaborateurs vous informent-ils de l'avancement de leurs tâches ?
- Comment savez-vous exactement ce que vos collaborateurs sont en train de faire ? Comment évaluez-vous la qualité de leur travail ? Citez un certain nombre d'exemples concrets. Citez des exemples du genre de travail de vos employés que vous vérifiez.
- Pouvez-vous citer des exemples du genre de tâches exécutées par vos collaborateurs que vous ne contrôlez pas ?
- Quelle date butoir avez-vous dernièrement été contraint de respecter ? Comment avez-vous fait en sorte d'y parvenir ?

Conclusion