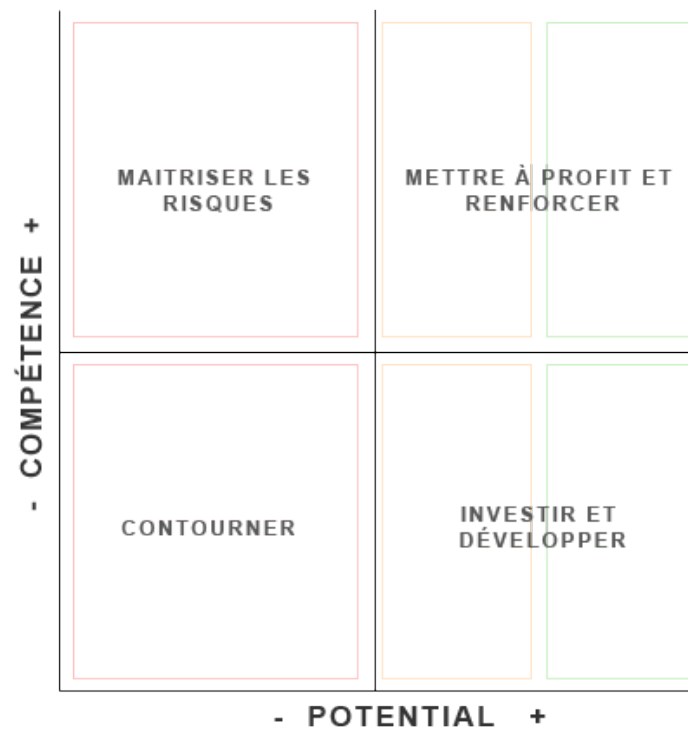


# Matrice TMA de Performance

## test competency model

Edith Piaf  
Validé par un TMA expert: ( )  
8/20/2018



---

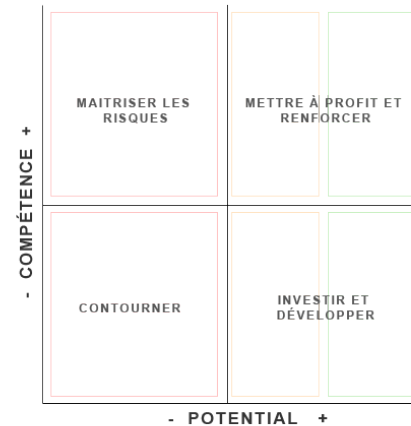
# Table des matières

Introduction	<b>3</b>
Matrice Performance TMA	<b>4</b>
Liste de conseils par compétences	<b>5</b>
Recommandation par compétence	<b>6</b>

# Introduction

Dans la Matrice Performance TMA, les compétences sont placées dans l'un des quatre quadrants afin de déterminer ce qu'il y a de mieux à faire avec la compétence du candidat. L'axe vertical indique le degré de développement des compétences. L'axe horizontal indique le degré de prédisposition et le potentiel de développement des compétences sur la base des scores du moteur.

Pour chaque quadrant, une recommandation est faite ci-dessous quant à ce qu'il y a de mieux à faire avec la compétence qui échoit dans le quadrant en question.



Quadrant: contourner (la compétence est moins développée et il y a peu de prédisposition à cette compétence)

Le développement d'une compétence dans ce quadrant sera généralement relativement plus difficile et réussira moins bien, même si des stimulants sont proposés à cet effet. Nous recommandons dans ce cas de gérer en contournant la compétence en question. Concrètement, cela signifie que le candidat n'a à utiliser cette compétence que le moins possible. Il est possible de faire ici en sorte de lui confier des tâches pour lesquelles ces compétences sont nécessaires ou de mobiliser quelqu'un auprès de lui qui prendra (en partie) en charge les tâches en question. Lorsque pour la fonction le candidat doit utiliser de nombreuses compétences qui échoient dans ce quadrant, il est probablement mieux de ne pas lui faire occuper cette fonction ou, s'il occupe déjà la fonction, de le préparer à une autre fonction,

Quadrant: maîtriser les risques (La compétence est mieux développée, mais il y a peu de prédisposition à celle-ci)

Même si, dans ce quadrant, l'employé maîtrise cette compétence, il a, de par sa prédisposition, moins d'affinité avec cette compétence et le risque est par conséquent plus grand que l'employé mobilise cette compétence avec moins de plaisir et d'enthousiasme. Cela lui demande un surcroît d'énergie. Dans ce cadre, nous recommandons de maîtriser les risques (par exemple : départ, maladie, burn-out ou démotivation) qui découlent de l'utilisation de cette compétence. Par exemple, en faisant en sorte que le candidat se voit attribuer d'autres tâches pour lesquelles les compétences nécessaires sont celles auxquelles il est prédisposé. On peut aussi choisir de miser de manière sélective et retenue sur les tâches pour lesquelles ces compétences sont nécessaires. Une autre possibilité est de mobiliser aux côtés du candidat une personne qui prendra (en partie) en charge les tâches en question. Compléter l'ensemble des tâches par des activités faisant appel à des compétences correspondant à la prédisposition fait également partie des options. Une solution moins durable est une valorisation (attention/compliments) ou une récompense (bonus/privilèges) supplémentaires. Lorsque pour la fonction le candidat doit utiliser de nombreuses compétences qui échoient dans ce quadrant, il est probablement mieux de ne pas lui faire occuper cette fonction ou, s'il occupe déjà la fonction, de le préparer à une autre fonction,

Quadrant: investir et développer (La compétence est moins développée, mais il y a une prédisposition à celle-ci)

Les compétences de ce quadrant sont faciles à développer. Nous recommandons dans ce cadre de développer autant que possible les compétences en question et d'y investir. Concrètement, cela signifie que le candidat doit être autant que possible mis au défi d'exécuter des tâches pour lesquelles il peut mobiliser ces compétences. On peut ici faire en sorte de lui confier des tâches pour lesquelles ces compétences sont nécessaires et éventuellement qu'une personne expérimentée le guide. D'autres possibilités d'investissement sont la formation et le coaching (externe) afin de favoriser l'épanouissement de la compétence. L'investissement dans ces compétences générera un rendement relativement important, car le candidat a une prédisposition à ces compétences qui échoient dans ce quadrant. Le passage vers le prochain quadrant élaboré des compétences qui échoient dans ce quadrant se fera ainsi généralement avec assez de souplesse et de réussite lorsque les stimulants adéquats sont proposés.

Quadrant: mettre à profit et renforcer (La compétence est mieux développée et il y a prédisposition à celle-ci)

La situation idéale est lorsque le candidat doit exécuter de nombreuses tâches pour lesquelles les compétences qui échoient dans ce quadrant sont nécessaires. Pour cette raison, mettez pleinement à profit les compétences qui échoient dans ce quadrant. L'utilisation de ces compétences procure pour ainsi dire de l'énergie au candidat. Cela fournit le plus de rendement aussi bien pour le candidat que pour l'organisation. N'oubliez cependant pas de renforcer ces compétences au moyen d'un développement personnel, tel que de l'espace pour la réflexion et l'autoformation, la formation supplémentaire et le coaching (externe). L'objectif visé est ainsi de laisser le candidat occuper une fonction dans laquelle la majorité du temps est consacré à des tâches utilisant les compétences qui échoient dans ce quadrant. Le candidat a alors les plus grandes chances d'être performant et de rester motivé.

# Matrice Performance TMA

Profil de compétences: test competency model

Axe vertical : Degré de développement des compétences Basé sur : Feed-back de Autres d. d. 20-08-2018

Axe horizontal : Degré de prédisposition / potentiel de développement des compétences Basé sur : Analyse TMA des Talents de Edith Piaf d. d. 20-08-2018

Bien			
Convenable			
Médiocre			
Faible - insuffisant			
	GÉRER LES RISQUES	UTILISATION & RENFORCER	
	AUTOUR DE LA GESTION	INVESTISSEMENT ET DE DÉVELOPPEMENT	
	Faible prédisposition / difficile à développer	Quelque prédisposition / raisonnablement développable	Grande prédisposition / facile à développer

# Liste de conseils par compétences

Ambition

Raisonnement développable (5.33)


Raisonnement développable (5.33)

Capacité d'adaptation

Raisonnement développable (5.33)  
Raisonnement développable (6)


Raisonnement développable (5.33)  
Raisonnement développable (6)

Responsabilité

Raisonnement développable (5.33)  
Raisonnement développable (6)  
Raisonnement développable (4.67)


Raisonnement développable (5.33)  
Raisonnement développable (6)  
Raisonnement développable (4.67)

## Ambition

Chercher à gravir les échelons, à faire carrière et à réussir dans son métier, et tout mettre en œuvre pour y parvenir. Raisonner en termes de compétitivité.


Raisonnement  
développable (5.33)

### Activité de développement

- Essayez et voyez un problème comme un défi.
- Trouvez comment sont vos vraies ambitions.
- Brainstorm avec des collègues « commerciaux » concernant les possibilités pour rendre l'organisation plus efficace.
- N' hésitez pas quand l'occasion se présente.
- Définissez des objectifs pour vous-même de votre supérieur afin d'atteindre plus.

### Conseils de coaching

- Examinez quelles normes et exigences votre candidat fixe à ses propres résultats. Montre-t-il plus d'ambition dans certains types de travail? Dans quel type de travail? Laissez-le rechercher la façon dont il pourrait faire ce type de travail?
- Laissez réfléchir votre candidat aux opportunités qui s'offrent à lui et aux manières de s'en saisir.
- Discutez avec votre candidat de ses souhaits en matière d'avenir. Confrontez-le, si nécessaire, avec son manque d'ambition et demandez-lui-en la raison.
- Examinez pour quel type de travail les ambitions de votre candidat sont les plus élevées et pour quel type de travail elles sont les plus faibles. Discutez de ces différences et essayez de découvrir d'où elles viennent.

## Capacité d'adaptation

S'adapter facilement aux changements, que ce soit de l'environnement de travail, des méthodes de travail ou des personnes.


Raisonnement  
développable (6)

### Activité de développement

- Essayez d'imaginer une nouvelle situation que vous trouvez exactement difficile.
- Essayez et continuez à travailler efficacement dans l'évolution des circonstances en ajustant aux nouvelles tâches, aux environnements, aux responsabilités ou des personnes.
- Cherchez délibérément des situations dans lesquelles votre adaptabilité soit testé.
- Chaque fois que c'est possible, travaillez avec un collègue dont on sait qu'il est capable de régler facilement et d'apprendre de son talent.
- Essayez de contrôler vous-même quand vous voyez l'adversité mais sans perdre de vue vos intérêts.

### Conseils de coaching

- Assurez-vous que le candidat demande aux autres de lui donner du feedback sur ses capacités d'adaptation au moyen du feedback 360°. Comment perçoivent-ils sa capacité d'adaptation? Qu'est-ce qui va bien et qu'est-ce qui pourrait être éventuellement amélioré. Discutez du compte-rendu avec lui.
- Ajustez régulièrement votre rôle et votre style (amical, modèle, sévère) au cours des entretiens et demandez à votre candidat ce que cela lui fait.
- Exercez-vous avec votre candidat à un petit jeu de rôles dans lequel il communique selon un "type" qui ne lui est pas naturel.
- Regardez avec votre candidat ce qui l'empêche de s'adapter aux autres.

# Responsabilité

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


Raisonnement  
développable (4.67)

## Activité de développement

- Informez l'employé ce qui va se passer
- Encouragez les employés à faire un plan d'action et de s'y tenir
- Encouragez l'employé à considérer (en même temps positifs et négatifs) conséquences d'une décision
- Pratiquez-vous de prendre la responsabilité vous-mêmes.
- Assurez-vous que les limites de votre responsabilité sont claires.

## Conseils de coaching

- Engagez la conversation avec le candidat au sujet de la responsabilité. Qu'entend-il par-là exactement? Dans quelle situation considère-t-il qu'être responsable est approprié? Dans quelles situations considère-t-il avoir agi avec responsabilité? Recherchez les limites de ce qui, selon lui, est encore possible et ce qui ne l'est plus.
- Discutez avec le candidat des effets qu'un comportement moins responsable a sur son environnement et laissez-le y réfléchir.
- Entraînez-vous à une situation dans laquelle sa responsabilité est mise à l'épreuve. Ne lui facilitez pas trop les choses. Après coup, discutez de ce qu'il pensait, ressentait et de sa façon d'agir.