

COMPETENCESPRO MANAGEMENT

- 1-Analyse / synthèse
- 2-Diriger
- 3-Persuasion / négociation
- 4-Initiative
- 5-Créativité / innover
- 6-Efficacité / sens du résultat
- 7-Dynamisme / réactivité
- 8-Organiser une équipe
- 9-Déléguer
- 10-Responsabilités
- 11-Résistance au stress
- 12-Ecoute
- 13-Recherche du compromis
- 14-Autorité / charisme
- 15-Maitrise de soi
- 16-Autonomie
- 17-Confiance en soi
- 18-Sens des réalités



Critères	Notes	Moyenne
DIMENSION PROFESSIONNELLE		
Diriger	13,9	12
Créativité / innover	11,6	12
Efficacité / sens du résultat	11,6	12
Initiative	09,2	12
Analyse / synthèse	06,9	12
Persuasion / négociation	05,7	12
Dynamisme / réactivité	05,7	12
DIMENSION RELATIONNELLES		
Organiser une équipe	10,6	12
Ecoute	10,3	12
Responsabilités	13,9	12
Résistance au stress	13,9	12
Déléguer	10,4	12
Recherche du compromis	09,2	12
DIMENSION PERSONNELLE		
Autorité / charisme	15,1	12

Population cible: Cadres et les Managers

Utilisations fréquentes:

Recrutement, sélection, évaluation, développement carrière, mobilité interne, coaching...

Questionnaire:

Nombre de critères: **18**

Nombre de questions : **153**

Temps de passation : **30 Minutes**

Construction:

Test ipsatif

Double validation externe, validation interne, consistance, fiabilité

Etalonnage métiers:

France,

Langues disponibles :

Français, Anglais, Allemand, Espagnol Néerlandais, Italien,...

Solutions d'utilisation:

Intranet, Internet, extranet, local ou réseau

Prix Public:

40 €HT le test (Réduction selon quantité)

Formation:

1 jour – Prix **900 €HT** par personne et par jour

Participants Utilisateurs:

Professionnels ayant une responsabilité de recrutement ou de management en entreprise

Programme de formation:

Les tests de recrutement et la législation—
Notions de psychométrie - Comprendre ce que mesurent les tests - Définir un référentiel avec les compétences clefs du poste - Faire passer un test à un candidat- Editer les résultats du test - Préparer son entretien-Gérer l'entretien de recrutement- La prise de décision - Optimiser l'intégration des candidats - Intégrer l'approche SIGMUND dans une démarche de qualité dans un processus de recrutement ou de développement.



CompetencesPro Management

Rapport d'évaluation de : NOM PRENOM

Date : 23/08/2007

Analyse / synthèse
(10,4)

Définition : *Tendance à privilégier l'approche rationnelle, intellectuelle, des situations. Le sujet avance avec le souci d'aborder les problèmes de manière méthodique, en prenant le recul nécessaire. La réflexion l'emporte sur l'action. La personne fait également en sorte que le vécu émotionnel ne déborde pas sa pensée.*

NOM PRENOM aime faire appel à son **sixième sens** pour confronter les options possibles et se conforter dans ses choix. Il n'est pas toujours plus facile de le persuader que de le convaincre, car il a besoin d'un minimum de renseignements pour fonder ses prises de positions. Cela dit, il n'est pas de ceux qui cherchent l'objectivité à tout prix : il reconnaît et accepte la part de subjectivité en lui, et estime même que l'intuition permet souvent à la marge de départager des solutions. Il conviendra de vérifier en entretien si NOM PRENOM met en place ou non les mécanismes permettant d'objectiver au maximum ses analyses.

Diriger
(9,2)

Définition : *Capacité à mobiliser les énergies, à stimuler l'action des autres afin de les mener vers un but. Il y a le souhait d'atteindre des objectifs à partir de ses propres idées plutôt que par la recherche d'un consensus. Ce critère dénote le goût pour le pouvoir lequel peut s'exprimer à travers des opinions tranchées.*

NOM PRENOM n'a que peu d'autorité sur les personnes qu'il encadre. D'ordinaire, il lui est difficile de gérer une équipe dans la mesure où il n'a que peu d'ascendant sur elle. Pour NOM PRENOM, il est important de ne pas imposer ses vues, c'est pourquoi il requiert la collaboration de ses subordonnés et ne leur impose que rarement des contraintes. D'où une négociation permanente avec eux pour trouver des terrains d'entente. Il conviendra d'approfondir en entretien comment NOM PRENOM réagit face à des subordonnés récalcitrants.

Persuasion / négociation
(9,2)

Définition : *Volonté de faire adopter son point de vue, de rallier les autres à ses idées. Outre le désir de convaincre à travers un argumentaire, il y a la capacité à faire preuve de ténacité pour atteindre cet objectif. Ce critère reflète une personnalité qui s'accroche à ses objectifs et ne cède pas facilement du terrain.*

.../...