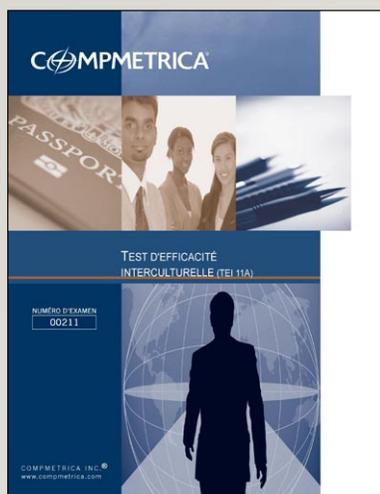


# Test d'efficacité interculturelle COMPMETRICA



Le **Test d'efficacité interculturelle (TEI)** est un questionnaire à choix multiple qui évalue jusqu'à quel point les personnes sont prêtes à occuper des fonctions dans une culture différente de la leur. Le test, qui utilise un format auto-diagnostique, permet d'identifier les zones de confort et de risques qui doivent être prises en considération au moment d'évaluer la pertinence de travailler à l'extérieur de son pays d'appartenance. Les facteurs cognitifs, sociaux et émotifs sont évalués à la lumière de différentes cultures que l'on retrouve au niveau international. Basé sur une approche conceptuelle, le test a été normalisé auprès d'une population de professionnels et de cadres travaillant à l'étranger.

## Description

- Ce test comporte une série de 218 questions touchant aux aspects cognitifs, sociaux et émotifs associés au travail à l'étranger;
- Il mesure la concordance entre le profil et les attitudes de la personne participante et la culture où elle pourrait, soit s'intégrer facilement, soit éprouver des difficultés;
- Le rapport comprend une analyse du risque associé à la capacité d'adaptation et d'intégration de la personne candidate.

## Modalités

### Durée

- Soixante (60) minutes

### Délais de correction

- Administration papier-crayon : deux (2) jours ouvrables
- Administration Web : rapport instantané

### Langues disponibles

- Français
- Anglais

## Niveau de qualification

### Niveau B :

- Être responsable du processus d'évaluation des candidats pour votre organisation (i.e., un employé du service des ressources humaines ou un poste de cadre supérieur).
- Être à l'emploi d'une firme d'experts-conseils, spécialisée, entre autres, dans l'évaluation du personnel.

## Clientèle visée

Personnes de différents niveaux hiérarchiques qui envisagent de travailler à l'étranger ou avec des membres d'une communauté culturelle différente de la leur.



# Exemple de rapport

**TEST D'EFFICACITÉ INTERCULTURELLE (TEI)**

Candidate(e) : Jean Desjardins      Date : 3 janvier 2011

## RAPPORT D'ÉVALUATION

### Introduction

Le Test d'efficacité interculturelle (TEI) vise à évaluer vos habiletés interculturelles face à des aspects sociaux, cognitifs et émotifs et vous présente une analyse du risque associé à votre capacité d'adaptation et d'intégration.

L'efficacité interculturelle est un sujet des plus populaires lorsque l'on parle de mondialisation, de diversification de l'économie et d'internationalisation des entreprises. Ce test permet d'évaluer jusqu'à quel point les personnes sont prêtes à occuper des fonctions dans une culture différente de la leur. Le test permet, entre autres, d'identifier les zones de confort et de risques qui doivent être prises en considération au moment d'évaluer la pertinence de travailler à l'étranger. Les facteurs cognitifs, sociaux et émotifs sont évalués à la lumière de différentes cultures que l'on retrouve au niveau international.

Vous pouvez discuter de vos résultats avec votre gestionnaire ou avec toute autre personne en qui vous avez confiance afin de regarder différentes perspectives de développement personnel et professionnel.

**Il est important de vous rappeler que ce test ne mesure pas vos compétences.** Il mesure la concordance entre votre profil et la culture où vous pourriez, soit vous intégrer facilement, soit éprouver des difficultés.

### Échelle d'évaluation

L'échelle d'évaluation utilisée dans ce rapport est la suivante :

5	Très élevé
4	Élevé
3	Modéré
2	Faible
1	Très faible

**TEST D'EFFICACITÉ INTERCULTURELLE (TEI)**

Candidate(e) : Jean Desjardins      Date : 3 janvier 2011

### Résultats sommaires

Les résultats relatifs à l'habileté interculturelle du participant sont présentés ci-après. Ils peuvent varier de « très faible » à « très élevé ». Veuillez porter une attention particulière aux résultats faibles et très faibles. Une formation pourrait aider le participant à améliorer ces aspects.

Aspects interculturels	Résultats du participant	Niveau de concordance
I. Aspects cognitifs	Modéré	<span style="background-color: yellow; width: 20px; height: 10px; display: inline-block;"></span>
II. Aspects sociaux	Modéré	<span style="background-color: lightgreen; width: 20px; height: 10px; display: inline-block;"></span>
III. Aspects émotifs	Modéré	<span style="background-color: yellow; width: 20px; height: 10px; display: inline-block;"></span>
IV. Risques		
Capacités d'adaptation	Faible	<span style="background-color: orange; width: 20px; height: 10px; display: inline-block;"></span>
Engagement	Élevé	<span style="background-color: green; width: 20px; height: 10px; display: inline-block;"></span>

Préférence du participant		Interprétation
Orientation vers le statut	Orientation vers la réussite	Préfère légèrement travailler dans un milieu dans lequel les compétences sont plus importantes que le statut, dans lequel il y a peu de niveaux hiérarchiques et dans lequel les employés peuvent démontrer de l'initiative et prendre individuellement des décisions importantes.
Locus de contrôle externe	Locus de contrôle interne	Croit fermement qu'il est possible d'influencer son milieu et travaille aisément dans un milieu ambigu.
Collectivisme	Individualisme	Croit, jusqu'à un certain point, que chaque personne devrait être loyale et appartenir à des groupes forts et cohésifs qui prennent la responsabilité de leurs membres.
Communication indirecte	Communication directe	Croit, jusqu'à un certain point, que chaque personne devrait être modeste, devrait démontrer du tact et de la diplomatie et devrait être sensible aux autres.
Particulariste	Universaliste	Croit, jusqu'à un certain point, que certaines vérités sont universelles et que chaque personne devrait respecter les règles, lois et contrats convenus mutuellement ou établis par la société.
Approche affective	Approche neutre	Croit fermement que les communications personnelles et professionnelles devraient être faites de manière calme et que les émotions ou les sentiments

**TEST D'EFFICACITÉ INTERCULTURELLE (TEI)**

Candidate(e) : Jean Desjardins      Date : 3 janvier 2011

### I. Aspects cognitifs et aspects relatifs au travail

En travaillant dans un milieu étranger, il est nécessaire d'avoir une bonne compréhension de la culture et de l'influence qu'elle a sur les gens. Les personnes qui ont de bonnes habiletés interculturelles recherchent activement à obtenir de l'information pertinente. Leur point de mire est l'atteinte des résultats.

**C1. COMPRÉHENSION DE LA CULTURE ET DE SON INFLUENCE**

La culture a une grande influence sur les gens. Les personnes qui ont de bonnes habiletés interculturelles comprennent bien cet aspect. Elles ont une bonne compréhension de la culture ainsi que de l'influence que celle-ci exerce sur elles et sur les autres.

**C2. RECHERCHE D'INFORMATION**

L'importance de recueillir de l'information avant d'agir dépend de la situation ou de la culture où se produit l'événement. Les personnes qui ont de bonnes habiletés interculturelles connaissent leur style de « recherche d'information » et elles peuvent s'adapter aux différentes situations. Celles qui ont des résultats très élevés pour cet aspect ont tendance à se fier à leur logique et elles hésitent à prendre des décisions si elles ne connaissent pas tous les faits. À l'opposé, celles qui ont des résultats très faibles ont tendance à se fier à leur intuition et elles prennent des décisions même si elles n'ont pas toute l'information requise. Ces deux approches doivent être équilibrées selon les situations et la culture.

**C3. LE TRAVAIL COMME POINT DE MIRE**

Les personnes qui ont de bonnes habiletés interculturelles peuvent obtenir des résultats. Elles communiquent clairement leurs attentes et elles ont la volonté de demander des changements ou de modifier leurs propres méthodes, selon le cas. Le travail est une partie importante de leur vie et elles sont motivées à avoir du succès.

**GLOBAL**

**3.0**

**TEST D'EFFICACITÉ INTERCULTURELLE (TEI)**

Candidate(e) : Jean Desjardins      Date : 3 janvier 2011

### V. Comparaisons culturelles (suite)

<p><b>Orientation statut</b></p> <p>Les personnes orientées vers le statut valorisent l'ancienneté et la hiérarchie. Elles respectent et s'engagent envers les personnes en position de pouvoir.</p> <p><b>Contrôle externe</b></p> <p>Les personnes qui favorisent un contrôle externe croient que l'on doit s'adapter au monde plutôt que le contrôler. Elles ont tendance à préférer suivre des règles de conduite claires.</p> <p><b>Collectivisme</b></p> <p>Les personnes de nature collectiviste aiment prendre des décisions et travailler en groupe. Elles sont orientées vers le consensus et mettent l'accent sur l'établissement de relations de travail positives.</p> <p><b>Communication indirecte</b></p> <p>Les personnes qui favorisent la communication indirecte s'engagent avec tact et diplomatie. Elles fournissent d'importants efforts afin d'établir des relations positives et de, tant sur le plan professionnel que sur le plan personnel.</p> <p><b>Particulariste</b></p> <p>Les particularistes croient que les gens sont plus importants que les règles. Selon eux, les règles de faire et de voir changent, évoluent selon les circonstances ou les personnes impliquées.</p> <p><b>Approche affective</b></p> <p>Les personnes qui favorisent une approche affective expriment spontanément leurs pensées et leurs sentiments à l'égard du verbal et du non-verbal. Elles s'engagent souvent dans des discussions animées. Les contacts physiques, la gestuelle et les expressions faciales prononcées sont habituels.</p>	<p><b>Orientation réussite</b></p> <p>Les personnes orientées vers la réussite valorisent le rendement et les réalisations. La compétence régit le respect et prime sur l'ancienneté et les titres hiérarchiques.</p> <p><b>Contrôle interne</b></p> <p>Les personnes qui favorisent un contrôle interne croient qu'elles peuvent modifier et contrôler leur environnement. Elles s'adaptent facilement à l'ambiguïté. Elles peuvent fonctionner et prendre des décisions dans des environnements incertains.</p> <p><b>Individualisme</b></p> <p>Les personnes de nature individualiste croient que les gens doivent assumer leurs responsabilités de façon individuelle et que chacun peut prendre des décisions pour l'ensemble du groupe.</p> <p><b>Communication directe</b></p> <p>Les personnes qui favorisent la communication directe vont tout droit au but lorsqu'elles interagissent avec les autres. Elles s'expriment clairement sur leurs préoccupations professionnelles, sociales et familiales.</p> <p><b>Universaliste</b></p> <p>Les universalistes considèrent qu'il existe des règles qui sont universelles. Pour eux, les règles doivent s'appliquer de façon constante et égale à tous, indépendamment des circonstances et des personnes impliquées.</p> <p><b>Approche neutre</b></p> <p>Les personnes qui favorisent une approche neutre ont tendance à garder pour elles leurs pensées et leurs sentiments. La maîtrise de soi est valorisée. Les contacts physiques, la gestuelle et les expressions faciales prononcées sont évités.</p>
---	--

