

Modèle de compétences COMPMETRICA



L'utilisation d'un modèle de compétences comme élément central en gestion des ressources humaines représente une des manières les plus efficaces de maximiser les investissements en recrutement, en dotation, en formation et en évaluation du personnel. Compmetrica est fier de présenter son modèle de compétences qui est présentement utilisé par de nombreuses organisations publiques et privées, incluant de nombreuses firmes de consultants en gestion des ressources humaines (GRH). À partir du **Modèle de compétences Compmetrica**, les personnes candidates peuvent être évaluées sur 60 différentes compétences, permettant ainsi une plus grande transparence, polyvalence et flexibilité pour les organisations dans leur gestion des ressources humaines et processus de sélection.

Description

- Le **Modèle de compétences Compmetrica** contient 60 compétences s'appliquant facilement à tout poste à l'intérieur d'une organisation, du col bleu jusqu'à un poste de cadre supérieur. Chaque compétence est clairement définie et inclue une série d'indicateurs comportementaux pouvant être utilisés en gestion de la performance et appliqués à tous les types de poste.

Le **Modèle de compétences Compmetrica** contient :

- Une description de l'impact d'une démonstration insuffisante ou excessive de la compétence ainsi qu'une description des éléments émotionnels, sociaux, cognitifs et techniques reliés à chaque compétence;
- Une analyse de la fréquence à laquelle chaque compétence est sélectionnée pour les différents niveaux professionnels (collaborateur individuel, professionnel, gestionnaire, exécutif);
- Un index du degré de difficulté d'apprentissage basé sur la structure inhérente à la compétence ainsi que des investissements personnels et organisationnels pour développer les employés sur cet aspect.
- Le modèle de compétences a été utilisé lors du développement de tous les autres **outils d'évaluation Compmetrica** incluant des plans de formations, des questions d'entrevues structurées, des questionnaires de prises de références, en plus d'une variété d'autres outils d'évaluation.

Clientèle visée

Toute organisation valorisant une approche basée sur les compétences dans leur gestion des ressources humaines.

Modalités

Le **Modèle de compétences Compmetrica** peut être acheté en visitant le site Web de Compmetrica (www.compmetrica.com).

Qualifications

Une qualification ou une formation n'est PAS nécessaire pour utiliser le **Modèle de compétences Compmetrica**.



Extrait du Modèle

Modèle de compétences COMPMETRICA

Liste des compétences

Capacités de réflexion p. 11-12		Capacités de leadership p. 16-17		Capacités de gestion p. 22-24	
01	Capacité cognitive	20	Sens de l'environnement	45	Savoir gérer le changement
02	Capacité d'analyse	21	Pensée stratégique	46	Maîtriser la gestion de projets
03	Capacité de synthèse	22	Savoir mobiliser	47	Savoir gérer les ressources humaines
04	Creativité / Innovation	23	Persuasion	48	Savoir gérer les ressources matérielles
05	Ouverture d'esprit	24	Savoir commander	49	Savoir gérer les ressources financières
06	Résolution de problèmes	25	Constituer des équipes performantes	50	Savoir planifier
07	Prise de décision / Jugement	26	Savoir développer les autres	51	Savoir organiser / orchestrer
08	Orientation vers l'apprentissage	27	Savoir gérer les conflits	52	Savoir déléguer
				53	Savoir contrôler

Communications p. 13-14		Technique / Professionnel p. 18		Entrepreneurship p. 25-26	
09	Communication orale	28	Habiletés techniques / professionnelles	54	Perspicacité en affaires
10	Communication écrite	29	Souci du détail	55	Initiative/Entrepreneurship
11	Savoir écouter	30	Habiletés administratives	56	Savoir établir des réseaux
12	Savoir transmettre l'information	31	Rigueur	57	Sens du partenariat
13	Savoir gérer les communications			58	Orientation vers la clientèle
				59	Orientation vers les résultats
				60	Savoir négocier

Relations interpersonnelles p. 14-15		Qualités personnelles p. 19-22	
14	Communications interpersonnelles	32	Autonomie
15	Sociabilité	33	Besoin de réussite
16	Prendre soin des gens	34	Confiance en soi
17	Empathie	35	Contrôle de soi
18	Tolérance	36	Équilibre travail / Vie privée
19	Savoir travailler en équipe	37	Etre organisé
		38	Savoir s'adapter
		39	Indépendance d'esprit
		40	Intégrité
		41	Motivation au travail
		42	Orientation vers l'action
		43	Persévérance
		44	Résistance au stress



Modèle de compétences Compmetrica Niveau 04 **Creativité / Innovation** Page 2 de 2

Difficulté d'apprentissage

Émotif	Social	Cognitif	Général et technique	Fabris
La créativité / innovation fait peu référence à l'aspect émotif. Par contre, il peut être parfois utile d'utiliser ce volet afin d'accroître ses inspirations. De plus, il faut être capable de faire face au rejet potentiel de ses idées.	La créativité / innovation fait modérément appel à l'aspect social. Les idées, les créations et les innovations doivent être partagées avec les autres.	La créativité / innovation est une démarche qui fait fortement appel à l'aspect cognitif. C'est par le traitement des informations en présence et la création de nouvelles idées que cette compétence prend sa forme.	La créativité / innovation ne fait pas suite à une démarche structurée. Cependant, elle prend la forme d'un secteur particulier qui, lui, est de nature technique. On peut donc créer ou innover en gestion, en ingénierie, etc.	5 4 3 2 1

Difficultés inhérentes à la compétence	
Pondération (Impact sur la difficulté d'apprentissage)	Cote (Échelle pour cette compétence)
Aspect émotif	4.0 x 3.0 = 12.0
Aspect social	2.5 x 3.0 = 7.5
Aspect cognitif	2.5 x 4.0 = 10.0
Aspect technique	1.0 x 2.0 = 2.0
31.5 / 50	

Difficultés associées à la personne

Niveau de motivation minimum requis afin d'améliorer cette compétence	9.0 / 10
Difficulté d'améliorer cette compétence par ses propres moyens	6.0 / 10
Difficulté d'avoir accès à des moyens à l'extérieur du travail permettant d'améliorer cette compétence	4.0 / 5
19.0 / 25	

Difficultés associées à l'organisation

Investissements requis afin d'améliorer cette compétence chez un employé	9.0 / 10
Difficulté d'améliorer cette compétence de façon informelle chez un employé	7.0 / 10
Difficulté d'améliorer cette compétence chez un employé par le biais de la formation	5.0 / 5
21.0 / 25	

Difficulté d'apprentissage : **Compétence difficile à maîtriser**

Il est difficile de développer cette compétence. La créativité et l'innovation sont en partie associées aux habiletés cognitives et artistiques des gens et représentent une orientation individuelle. Du point de vue personnel, les personnes peuvent améliorer leur capacité à innover ou à créer en prenant des risques, en étant ouvertes à différentes façons de faire, en voyageant, en accumulant de nouvelles expériences, en développant des habiletés artistiques, etc. Sur le plan organisationnel, la direction peut créer, de façon informelle, un environnement de travail qui favorise l'innovation et la créativité. Dans les deux cas, cependant, de grands efforts doivent être faits afin d'améliorer cette compétence.

71.5 / 100

Modèle de compétences Compmetrica Niveau 04 **Creativité / Innovation** Page 1 de 2

Sait proposer des façons originales, imaginatives ou innovatrices de faire les choses ou de résoudre des problèmes

- Utilise la pensée divergente c'est-à-dire la capacité de trouver plusieurs idées différentes afin de résoudre un problème
- Propose des solutions originales à des problèmes récurrents
- Propose de nouvelles approches ou des méthodes de travail prometteuses
- Présente plusieurs idées imaginatives lors de séances de remue-méninges
- Est reconnu pour son ingéniosité et son sens de l'innovation
- Propose des idées qui sont avant-gardistes

Difficultés

Insuffisance	Présence excessive
<ul style="list-style-type: none"> • Sent tenté aux évidences et aux façons de faire habituelles • Recommande toujours les mêmes solutions aux mêmes problèmes. • Évite d'essayer de nouvelles approches • Contribue très peu à l'apport de nouvelles idées • A tendance à être rétrograde 	<ul style="list-style-type: none"> • Éprouve de la difficulté à s'en tenir aux méthodes prescrites • S'empêtré dans un trop grand nombre d'idées nouvelles. • Éprouve de la difficulté à circonscrire sa pensée • Prône le changement pour le changement au risque de faire des erreurs importantes • Présente des idées qui sont imaginatives mais irréalisables • Occupe toute la place dans les sessions de remue-méninges

Fréquence à laquelle cette compétence est choisie (par niveau)

	TRÈS FAIBLE	FAIBLE	MODÈRE	ÉLEVÉ	TRÈS ÉLEVÉ
Niveau #4 : Global Gestion supérieure Postes stratégiques			●		
Niveau #3 : Opérationnel Gestion des opérations Responsabilité de direction Relation indirecte avec les clients			●		
Niveau #2 : Direct Professionnel / Technique Responsabilité de l'exécution Service direct à la clientèle				●	
Niveau #1 : Indirect Activité administrative Travail manuel					●

COMPMETRICA

