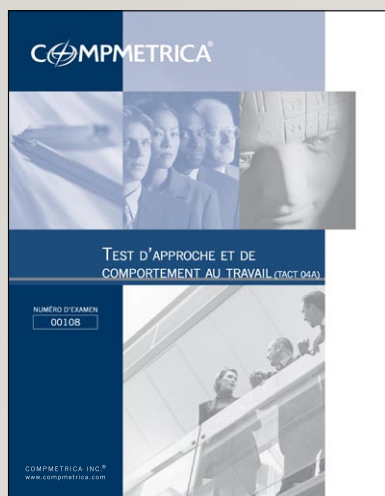


Test d'approche et de comportement au travail COMP METRICA



Le **Test d'approche et de comportement au travail (TACT)** est un inventaire de personnalité construit, validé et normalisé auprès d'une population de personnes œuvrant au sein d'organisations des secteurs privé, public et parapublic. Chaque échelle du test a été conçue afin d'évaluer des approches et des comportements critiques dans le cadre de situations de travail quotidiennes. Le **TACT** peut être utilisé dans le cadre de processus de sélection ou d'évaluation du potentiel afin d'obtenir un profil juste des caractéristiques personnelles des candidats.

Description

- Cet exercice contient trois cents (300) énoncés qu'une personne pourrait utiliser pour se décrire dans un environnement de travail.
- Le TACT mesure vingt-cinq (25) traits de personnalité pouvant être regroupés sous diverses compétences ou en fonction des cinq grands facteurs de personnalité (l'extroversion, l'agréabilité, la conscience, la stabilité émotionnelle et l'ouverture).
- Une comparaison entre les traits du TACT et les exigences du poste s'avère nécessaire pour interpréter correctement les résultats obtenus.
- Chaque rapport contient trois (3) échelles mesurant la validité des réponses des candidats. Ces échelles sont l'échelle de désirabilité sociale, l'échelle d'inférence et l'échelle de cohérence.

Clientèle visée

Postes situés à tous les niveaux de l'organisation (postes d'entrée, de professionnels, de superviseurs et de gestionnaires).

Niveau de qualification

Niveau C :

- Trois (3) rapports sont disponibles, soit le **Rapport standard**, le **Rapport quotients** et le **Rapport psychométrique**. Afin d'acheter et d'interpréter le Rapport quotients et le Rapport psychométrique, il est nécessaire de travailler dans un poste relié aux ressources humaines ou d'avoir les qualifications comme psychologue ou conseiller en orientation. Les personnes qui désirent se procurer ces deux types de rapports doivent compléter une formation d'une journée offerte par Compmetrica.

Modalités

Durée

- Approximativement une (1) heure et quinze (15) minutes

Délais de correction

- Administration papier-crayon : Deux (2) jours ouvrables
- Administration Web : Rapport instantané

Langues disponibles

- Français
- Anglais
- Espagnol



Types de rapports

Rapports TACT disponibles

Rapport standard :

- Le **Rapport standard** incorpore les compétences retrouvées dans le **Modèle de compétences COMPMETRICA**. Chaque compétence ont été sélectionnées et définies de manière à permettre l'interprétation du rapport par des professionnels non accrédités. En même temps, ce rapport fournit aux gestionnaires, psychologues, conseillers et professionnels en ressources humaines suffisamment d'informations pour interpréter les résultats à leurs clients. Ce rapport n'exige aucune accréditation spécifique.

Rapport quotients :

- Le **Rapport quotients** utilise le modèle des cinq grands facteurs de personnalité (Big Five) en plus des compétences retrouvées dans le **Modèle de compétences COMPMETRICA**. Les résultats de ce rapport relient le Modèle de compétences Compmetrica aux compétences retrouvées dans le modèle des cinq grands facteurs de personnalité (Big Five). En plus, une corrélation est faite entre les résultats et le profil de différents groupes d'emplois tel que des postes reliés à la gestion, à l'administration ou à la création. Ce rapport inclus également un modèle de « trois (3) quotients » soit les quotients environnemental, social et émotionnel. Ce rapport peut seulement être acheté et interprété par des professionnels en ressources humaines, des consultants ou des conseillers en orientation ayant obtenu une accréditation par Compmetrica ou être utilisé par des psychologues.

Rapport psychométrique :

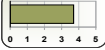
- Le **Rapport psychométrique** utilise le modèle des cinq grands facteurs de personnalité (Big Five) Les résultats de ce rapport relient le **Modèle de compétences COMPMETRICA** au modèle des cinq grands facteurs de personnalité (Big Five). De plus, les résultats sont présentés selon chaque traits évalués par le TACT en se basant sur des données non normalisées (score brut, percentile, score T) utilisées par les psychologues. Ce rapport est disponible uniquement pour les psychologues.

Rapport TACT standard

TEST D'APPROCHE ET DE COMPORTEMENT AU TRAVAIL
CANDIDAT(E) : Participant, Jean
DATE : 2010/06/21

8 ORIENTATION VERS L'APPRENTISSAGE
Résultat : 3,7 / 5

DÉFINITION
Cherche à apprendre et à améliorer ses compétences dans une perspective de développement personnel continu.



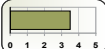
PRÉCISIONS SUR LE RÉSULTAT OBTENU :

Ce résultat porte à croire que la personne pourrait se comporter en milieu de travail comme une personne qui :

+	Accepte la rétroaction donnée par autrui quant à sa performance et aux points qu'elle devrait améliorer, acceptant généralement bien la critique.
-	Ne cherche pas toujours à utiliser les ressources de son milieu afin d'améliorer ses compétences puisqu'elle préfère s'en tenir à son champ d'expertise.
-	Ne fait pas toujours les démarches nécessaires afin de se tenir à l'affût des nouveautés dans son secteur d'activité et ainsi maximiser ses compétences.
++	Entreprenant plusieurs actions afin de se dépasser, d'améliorer ses compétences et d'explorer de nouveaux horizons.

11 SAVOIR ÉCOUTER
Résultat : 3,5 / 5

DÉFINITION
Écoute attentivement et activement afin de permettre aux gens d'exprimer en toute liberté et avec confiance leur point de vue et de leur transmettre sa volonté de vouloir les comprendre.



PRÉCISIONS SUR LE RÉSULTAT OBTENU :

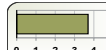
Ce résultat porte à croire que la personne pourrait se comporter en milieu de travail comme une personne qui :

+	Sait, lorsque nécessaire, avoir une écoute active et attentive face aux besoins exprimés par les autres.
+	Démontre un certain intérêt face aux propos exprimés par les autres.
+	N'a pas tendance à juger ses interlocuteurs puisqu'elle est généralement ouverte aux divergences d'opinion.

TEST D'APPROCHE ET DE COMPORTEMENT AU TRAVAIL
CANDIDAT(E) : Participant, Jean
DATE : 2010/06/21

14 COMMUNICATIONS INTERPERSONNELLES
Résultat : 3,7 / 5

DÉFINITION
Démontre de la considération, de la compréhension et du respect envers les gens qu'il côtoie dans son milieu de travail.



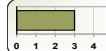
PRÉCISIONS SUR LE RÉSULTAT OBTENU :

Ce résultat porte à croire que la personne pourrait se comporter en milieu de travail comme une personne qui :

++	Démontre de la considération et du respect envers les autres puisqu'elle s'adresse à eux avec délicatesse et doigté.
++	Privilégie une approche empreinte de tact et de diplomatie dans ses rapports avec les autres.
-	Sa propension à réagir sous le coup de l'impulsion peut rendre difficile l'établissement d'un lien de confiance avec autrui.
+	Exerce un certain contrôle dans l'expression de ses émotions au travail, ce qui lui permet d'établir un rapport de collaboration avec les autres.

15 SOCIABILITÉ
Résultat : 3 / 5

DÉFINITION
Adopte une attitude cordiale envers les gens et tisse des relations sociales positives.



PRÉCISIONS SUR LE RÉSULTAT OBTENU :

Ce résultat porte à croire que la personne pourrait se comporter en milieu de travail comme une personne qui :

+	Entre généralement en contact avec les gens de son entourage et établit à l'occasion des relations étroites avec ces derniers.
+	Participe généralement aux activités sociales à son travail puisqu'elle aime socialiser avec les gens qui l'entourent.
+	Favorise généralement l'établissement de relations amicales et positives au travail lorsque la situation le demande ou y est propice.
+	Recherche, à l'occasion, la compagnie des gens qui l'entourent dans son milieu de travail.



Sommaire des compétences mesurées par le TACT

Les cases colorées représentent les compétences du Modèle Compmetrica pouvant être mesurées par le TACT.

Capacités de réflexion		Capacités de leadership		Capacités de gestion	
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	Créativité / 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		Technique / Professionnel		Entrepreneurship	
09	Communication orale	28	Habilités techniques / professionnelles	54	Perspicacité en affaires
10	Communication écrite	29	Souci du détail	55	Initiative/Entrepreneurship
11	Savoir écouter	30	Habilités 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		Qualités personnelles	
14	Communications interpersonnelles	32	Autonomie
15	Sociabilité	33	Besoin de réussir
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	Être 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

