QUINTESSENCE CONSULTING

Identification des talents

Objectif

Vous désirez découvrir des talents dans le cadre d'une sélection, d'une orientation ou d'un développement ? Et vous souhaitez le faire de manière « valorisante » ?

Tous les atouts sur table® vous aide à définir clairement où votre collaborateur ou votre futur collègue puise son énergie, ses motivations, ses domaines de prédilection… Les cartes d'entretien sont un outil destiné à aborder, découvrir et associer les talents présents aux compétences concernées.

Lors d'une prochaine étape, vous pourrez sonder les possibilités de développement et d'exploitation de ces aptitudes. Une situation gagnante tant pour votre collaborateur que pour votre organisation !

Méthodes de travail possibles

Vous trouverez ci-dessous trois scénarios pour un entretien valorisant sur les talents et les compétences.

Scénario 1

Question : en quoi suis-je bon ? Qu'est-ce que j'aime faire ?

- Disposez les cartes de compétences en plaçant le bord rouge vers le haut.
- Demandez au participant de sélectionner les cartes qui correspondent le mieux à ce qu'il aime faire et ce en quoi il est bon selon lui.
- Pour réduire d'abord les 38 cartes, demandez au participant d'écarter immédiatement les compétences qui ne lui procurent pas d'énergie.

Alternative

Vous pouvez aussi adapter le questionnaire : demandez d'abord les compétences fortes (côté bleu) et répartissez-les ensuite selon ce que la personne aime faire. Une force n'implique pas toujours qu'on aime pratiquer cette activité.

Scénario 2

Question : quels talents ai-je actuellement ?

- Laissez votre interlocuteur parler de ses forces à l'aide de questions comme :
  - Quel(le)s activités/tâches/défis récent(e)s avez-vous réussi(e)s dans votre travail récemment ?
  - Qu'avez-vous fait exactement pour tourner la situation à votre avantage ? Quelle(s) compétence(s) avez-vous utilisée(s) ?
- Laissez le participant choisir max. 3 compétences sur la base de son histoire.
- Vous pouvez définir clairement les compétences et les centres d'intérêt grâce aux affirmations qui figurent sur le côté rouge des cartes.

Scénario 3

Question : qu'est-ce que je souhaite développer ?

- Laissez d'abord le participant parler de ses forces à l'aide des questions suivantes :
  - Qu'aimeriez-vous faire davantage ?
  - Qu'aimeriez-vous développer à l'avenir ?
  - Qu'est-ce qui vous plaît dans ces compétences ?
  - Dans quelles tâches/missions/situations les utiliseriez-vous ?

NV Quintessence Consulting
info@quintessence.be
www.quintessence.be

- En quoi avez-vous déjà réussi ?

- Laissez le participant choisir max. 3 compétences sur la base de son histoire.
- Vous pouvez définir clairement les compétences et les centres d'intérêt grâce aux affirmations qui figurent sur le côté rouge des cartes.

Définition des compétences génériques

Vous souhaitez définir les compétences génériques de votre organisation ? Les compétences génériques sont les caractéristiques que vous attendez de tous vos collaborateurs pour que votre organisation atteigne son objectif.
Tous les atouts sur table® vous propose une approche plus structurée qu'un simple entretien.

Comment ça marche ?

- Déterminez d'abord qui vous désirez impliquer dans l'entretien d'analyse. Qui a une bonne vue d'ensemble de la mission, de la vision et des valeurs de votre organisation ?
- Organisez un atelier où vous utiliserez 38 cartes. Il est plus facile que chacun dispose d'un jeu de cartes, mais il est aussi possible de travailler avec un seul jeu ou en sous-groupes.
- Demandez au(x) participant(s) de disposer les cartes en 3 tas :
  - l'un avec les compétences « cruciales » pour chacun au sein de l'organisation ;
  - l'autre avec les compétences « accessoires » ;
  - un troisième tas avec les compétences qui ne relèvent, à première vue, d'aucun de ces deux groupes.
- Chaque participant explique brièvement pourquoi il considère certaines compétences comme importantes.
- Déterminez les compétences qui font l'objet d'un consensus.
- Concentrez-vous sur les 2, 3 ou 4 compétences génériques.

Question d'aide

- Pourquoi avez-vous écarté cette compétence et pourquoi trouvez-vous celle-ci importante ?
- La compétence n'est peut-être pas si importante en ce moment, mais à quoi vous attendez-vous dans le futur ?
- Dans quelle mesure est-il grave que quelqu'un n'ait pas cette compétence ?
- Classez maintenant les compétences par ordre d'importance.
- Vous pouvez choisir entre deux candidats plus ou moins équivalents, mais l'un est plus fort dans le domaine de… (compétence x) et l'autre dans le domaine de… (compétence y), qui choisiriez-vous ?

Vous pouvez utiliser ces mêmes méthodes pour approfondir l'analyse des compétences souhaitées jusqu'au niveau d'une **fonction** avec une évaluation des divers **niveaux de compétences** nécessaires. Utilisez de préférence les **Competency Cards**®. Vous obtiendrez alors par compétence une indication des divers niveaux où cette compétence doit être présente ainsi qu'un profil qui vous permettra d'offrir immédiatement un accompagnement et un développement adéquats.

NV Quintessence Consulting
info@quintessence.be
www.quintessence.be

Vous désirez travailler avec de nombreux **évaluateurs différents** ? Ou depuis différents sites ? Optez pour l'outil électronique **Quintessence CAI-r®** : une méthode plus efficace pour démarrer. Prenez contact avec nous pour plus d'informations.

Entretien de sélection

Vous pouvez utiliser Tous les atouts sur table® de différentes manières lors d'un entretien de sélection :

- vous pouvez vérifier si le candidat dispose des compétences nécessaires et souhaitées ;
- vous pouvez découvrir ses motivations et ses centres d'intérêt ;
- vous disposez d'un soutien structuré pour obtenir une image claire des forces et des points de développement d'un candidat ;
- vous aboutissez à un entretien pragmatique sur des points souvent difficiles à formuler pour un candidat.

Méthodes de travail possibles

Option 1

- Travaillez avec le côté bleu. Sélectionnez préalablement les cartes qui correspondent au **profil de compétence** prédéfini.
- Présentez-les au candidat pendant l'entretien et demandez-lui de s'évaluer comme suit :
  « Faites 3 tas :
  - l'un avec les compétences dans lesquelles vous vous estimez bon ;
  - l'un avec les compétences dans lesquelles vous vous estimez moyen ;
  - l'un avec les compétences dans lesquelles vous vous estimez moins bon. »

- Mettez le candidat au défi de se critiquer à l'aide de vos questions et demandez-lui des exemples, des expériences et des situations qui illustrent son évaluation des compétences.
- Pour les forces (ce en quoi il est bon), vérifiez les compétences qui sont aussi des talents (ce qui donne de l'énergie au participant, ce qu'il aime faire). Utilisez pour ce faire les questions du côté rouge de votre carte.

Option 2

- Travaillez avec le côté bleu. Vous pouvez poser des questions en lien avec le **cluster** auquel appartient la compétence en utilisant la référence qui figure sur chaque carte de compétence. « *Je vois que vous indiquez beaucoup de compétences en lien avec les relations avec les autres.* »
- Vous pouvez vérifier ainsi avec le candidat s'il se voit plutôt comme une personne sociale, comme une personne douée pour évaluer les situations et élaborer des solutions ou plutôt comme un bon dirigeant.

Option 3

- Travaillez avec le côté rouge. Quels talents avez-vous ? Posez des questions comme : « Quel(le)s activités/tâches/défis récent(e)s avez-vous réussi(e)s dans votre travail récemment ? Qu'avez-vous

NV Quintessence Consulting
info@quintessence.be
www.quintessence.be

fait exactement pour tourner la situation à votre avantage ? Quelle(s) compétence(s) avez-vous utilisée(s) ? »

- Vous pouvez définir clairement les compétences et les centres d'intérêt grâce aux affirmations qui figurent sur les cartes.

Option 4

- Travaillez avec le côté bleu. Qu'aimeriez-vous développer ? Posez des questions comme :
  - Qu'aimeriez-vous faire davantage ? Qu'aimeriez-vous développer à l'avenir ?
  - Choisissez max. 3 cartes qui reflètent la compétence.
  - Notez éventuellement vous-même une compétence sur une carte supplémentaire.
  - Qu'est-ce qui vous plaît dans ces compétences ?
  - Dans quelles tâches/missions/situations les utiliseriez-vous ?
  - En quoi avez-vous déjà réussi ?

- Vous pouvez définir clairement les compétences et les centres d'intérêt grâce aux affirmations qui figurent sur le côté rouge des cartes.

Option 5

- Travaillez avec le côté rouge. Quels sont vos talents ? Quelles sont vos motivations ? Qu'aimez-vous faire ? Retenez max. 10 cartes.
- Tournez les cartes et parcourez ensemble les aspects suivants :
  - Quelles sont les compétences associées ?
  - Dans quelle mesure les compétences choisies correspondent-elles au profil de compétence propre à la fonction ?
  - Dans quelles autres fonctions cette compétence est-elle importante ?