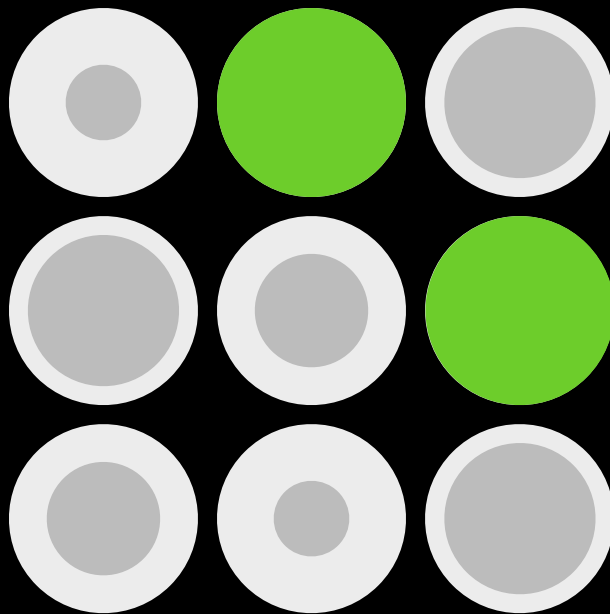


PRESENTATION PRODUIT

Talent cloud.





Introduction.

Le **talent cloud** d'AssessFirst correspond aux comportements privilégiés par une personne. Il s'agit d'une fonctionnalité qui permet de visualiser rapidement les talents naturels de la personne, ses points d'appuis, ses zones de développement et ses zones d'inconfort. Le talent cloud est accessible dans la synthèse de chaque utilisateur AssessFirst, dès que celui-ci a, au minimum, complété le questionnaire SHAPE. Pour bénéficier de toute l'intelligence de cette fonctionnalité, il est toutefois recommandé d'avoir complété les questionnaires SHAPE et DRIVE.

Ce document a été conçu pour permettre à tout utilisateur de comprendre et de s'appropriier au mieux les résultats du talent cloud. De la structure du produit à l'interprétation des éléments, tout est détaillé pour vous permettre de vivre une expérience optimisée.



Comportements.

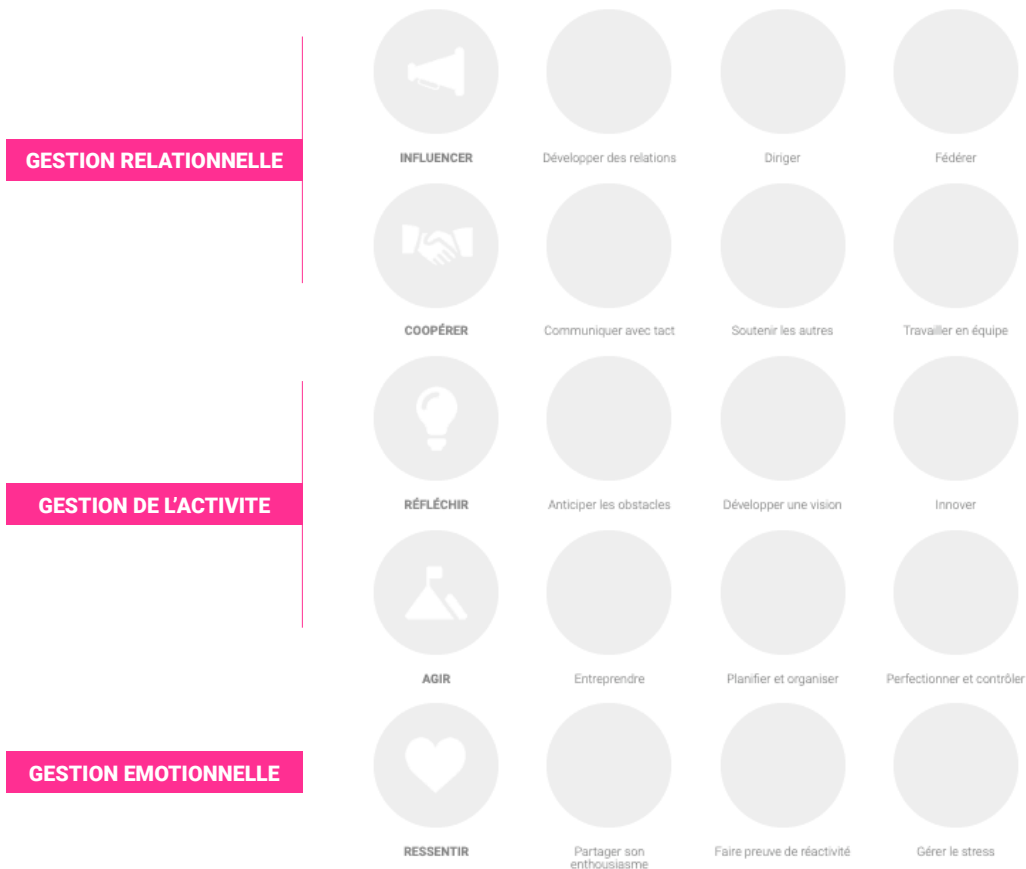
Cette première partie présente l'ensemble des **comportements** utilisés dans le talent cloud. Pour chaque comportement sont présentés une définition et les dimensions de SHAPE + DRIVE qui permettent de le mesurer. Sont également expliquées les grandes catégories de comportements.



Présentation.

Le modèle de comportements construit par AssessFirst est composé de **5 grandes catégories** de comportements : influencer, coopérer, réfléchir, agir et ressentir. Ces catégories permettent d'envisager et de comprendre des facettes différentes, mais complémentaires, des talents d'une personne. Chacune de ces catégories est composée de 3 comportements distincts, amenant plus de finesse dans la compréhension du potentiel. Au total, le modèle est ainsi composé de **15 comportements**.

Dans la suite de cette partie, chaque catégorie fait l'objet d'un point spécifique qui précise : la définition de la catégorie, les 3 comportements qui lui sont associées, les définitions de chacun de ces comportements et les traits de SHAPE et DRIVE utilisés pour les mesurer.





Influencer.

Les comportements d'influence ("**Influencer**") sont ceux qui visent à donner une direction. Ils ont trait au développement d'un réseau professionnel, au management d'une équipe, à la prise de décision ou encore à la volonté de passer ses idées. Ces comportements renseignent sur la capacité naturelle à mobiliser les autres et sur la façon d'entrer en relation.

Les 3 comportements associés sont les suivants.

Comportement	Définition
Développer des relations	Aller spontanément à la rencontre des autres, étendre son réseau et créer du lien facilement.
Diriger	S'affirmer dans sa relation aux autres, donner la direction et prendre des décisions pour le groupe.
Fédérer	Rallier les autres à sa cause, rassembler les gens autour d'une vision ou d'une idée commune.

Illustration issue de l'application.



INFLUENCER



Développer des relations



Diriger



Fédérer



Coopérer.

Les comportements de coopération ("**Coopérer**") sont ceux qui visent à faciliter le travail collectif. Ils ont trait aux échanges entre les personnes, à la gestion des conflits, à l'utilisation des ressources dont l'équipe dispose ou encore à l'entraide entre chacun. Ces comportements renseignent sur la capacité naturelle à évoluer au sein d'un collectif.

Les 3 comportements associés sont les suivants.

Comportement	Définition
Communiquer avec tact	Adapter son discours et son attitude en prenant en compte la sensibilité et les attentes de ses interlocuteurs.
Soutenir les autres	Supporter et aider volontairement les autres, avec altruisme.
Travailler en équipe	Participer au bon fonctionnement de l'équipe en sollicitant les autres et en conciliant les différentes opinions.

Illustration issue de l'application.



COOPÉRER



Communiquer avec tact



Soutenir les autres



Travailler en équipe



Réfléchir.

Les comportements de réflexion ("**Réfléchir**") sont ceux qui visent à penser les projets. Ils ont trait à l'élaboration de stratégies, à l'identification des risques liés à un projet, à l'étude des situations de travail ou encore à l'apport de nouvelles idées. Ces comportements renseignent sur la capacité naturelle à appréhender les concepts, plutôt que les aspects pratiques d'une activité.

Les 3 comportements associés sont les suivants.

Comportement	Définition
Anticiper les obstacles	Evaluer objectivement les situations et anticiper les contraintes liées à un projet, sans s'illusionner.
Développer une vision	Elaborer des stratégies à partir d'une vision globale et en se projetant vers l'avenir.
Innover	Penser en dehors du cadre et mettre en place des solutions nouvelles, qui challengent les pratiques existantes.

Illustration issue de l'application.



RÉFLÉCHIR



Anticiper les obstacles



Développer une vision



Innover



Agir.

Les comportements de réalisation ("**Agir**") sont ceux qui visent à produire des résultats. Ils ont trait à l'initiation des projets, à la mise en oeuvre d'un plan d'action, au suivi des résultats obtenus ou encore à la validation de la qualité de ce qui est produit. Ces comportements renseignent sur la capacité naturelle à appréhender les tâches concrètes, plutôt qu'abstraites.

Les 3 comportements associés sont les suivants.

Comportement	Définition
Entreprendre	Prendre des initiatives qui dépassent le cadre établi et consacrer toute son énergie à leur concrétisation.
Planifier et organiser	Travailler de manière méthodique, planifier son activité et chercher à structurer les tâches.
Perfectionner et contrôler	Viser l'exactitude et la précision en prenant soin de vérifier et/ou corriger chaque détail.

Illustration issue de l'application.



AGIR



Entreprendre



Planifier et organiser



Perfectionner et contrôler



Ressentir.

Les comportements de ressenti ("**Ressentir**") sont ceux qui visent à gérer les émotions. Ils ont trait à la façon de réagir sous stress, au degré d'énergie déployé au quotidien, aux émotions diffusées auprès de l'entourage. Ces comportements renseignent sur la capacité naturelle à exprimer et utiliser ses émotions dans différents contextes.

Les 3 comportements associés sont les suivants.

Comportement	Définition
Partager son enthousiasme	Exprimer de manière spontanée son optimisme, anticiper favorablement l'avenir et créer un climat de travail dynamisant.
Faire preuve de réactivité	Témoigner d'une vive énergie et s'adapter rapidement aux évolutions.
Gérer le stress	Rester calme sous la pression, garder la pleine maîtrise de soi et de ses moyens.

Illustration issue de l'application.



RESSENTIR



Partager son enthousiasme



Faire preuve de réactivité



Gérer le stress

Comportement	Trait #1 Shape	Trait #2 Shape	Trait #3 Shape	Trait #1 Drive	Trait #2 Drive	Trait #3 Drive
Développer des relations	Va spontanément vers les autres	Exprime ses émotions		Rencontrer de nouvelles personnes		
Diriger	Prend l'ascendant sur les autres	Cherche à convaincre les autres	Peut réagir aux critiques	Avoir de l'influence		
Fédérer	Va spontanément vers les autres	S'ouvre aux idées des autres	Cherche à convaincre les autres	Travailler en équipe	Avoir un impact positif sur le monde	
Communiquer avec tact	Fait preuve de diplomatie	Accepte les critiques émises		Être reconnu(e) par les autres		
Soutenir les autres	S'implique affectivement	Ne souhaite pas mener les autres		Aider les autres	Avoir un impact positif sur le monde	
Travailler en équipe	S'ouvre aux idées des autres	Consulte avant de décider		Travailler en équipe	Rencontrer de nouvelles personnes	
Anticiper les obstacles	Conserve une distance affective	S'intéresse aux choses abstraites	S'en tient strictement aux faits	Analyser des données	Être détaché(e) du regard de l'autre	
Développer une vision	S'intéresse aux choses abstraites	Fait preuve d'inventivité	S'attache à la globalité	Créer de nouvelles choses	Avoir un objectif global à atteindre	
Innover	Fait preuve d'inventivité	S'adapte aux changements		Créer de nouvelles choses	Ne pas attendre trop de discipline	
Entreprendre	Va au-delà des tâches prescrites	Apprécie de décider seul(e)		Se dépasser au quotidien	Remporter régulièrement des succès	
Planifier et organiser	S'organise avec méthode	Recherche la stabilité		Avoir de l'autonomie	Travailler de façon disciplinée	
Perfectionner et contrôler	S'attache aux détails	Persévère face aux obstacles		Se préoccuper de l'esthétique	Se préoccuper de la qualité	Avoir des tâches clairement définies
Partager son enthousiasme	S'attache aux aspects positifs	Exprime ses émotions		Travailler dans une ambiance fun		
Faire preuve de réactivité	S'adapte aux changements	Fait preuve de réactivité		Se dépasser au quotidien	Accepter de s'investir sans réserve	
Gérer le stress	Se montre détendu(e)	S'attache aux aspects positifs	N'hésite pas à prendre des risques	Évoluer dans un environnement incertain	Avoir de l'autonomie	



Echelle de mesure.

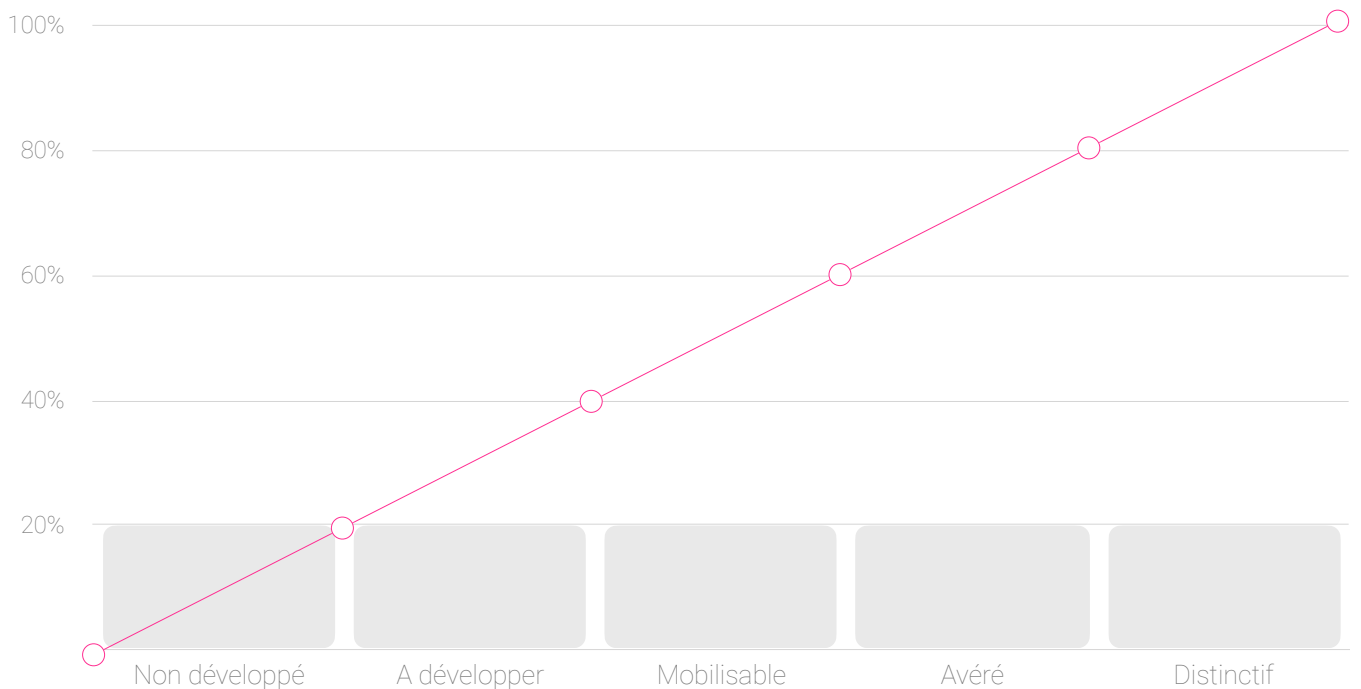
Cette seconde partie présente l'échelle de mesure utilisée afin de positionner les utilisateurs sur chaque comportement. Cette échelle permet ainsi d'interpréter les couleurs présentes dans le talent cloud et de mieux cerner le potentiel réel d'un individu.



Echelle.

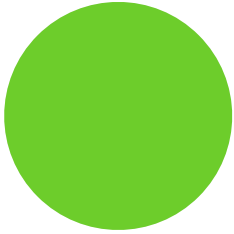
L'échelle de mesure du talent cloud est composée de **5 niveaux de potentiel hiérarchisés** : distinctif, avéré, mobilisable, à développer, non développé. Pour obtenir le niveau des individus sur chaque comportement, nous établissons un premier score brut à partir des dimensions du tableau présenté précédemment, auquel nous appliquons une standardisation linéaire. Chaque niveau correspond ainsi à un positionnement par rapport à une population de référence, selon un étalonnage linéaire : ainsi, un potentiel *non développé* correspond aux 20% de la population avec les scores bruts les plus faibles sur le comportement, tandis qu'un potentiel *distinctif* correspond aux 20% de la population avec les scores bruts les plus forts. Voir graphique ci-dessous.

Répartition des niveaux dans la population.



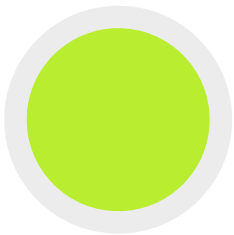


Potentiel distinctif.



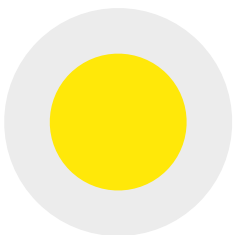
Un **potentiel distinctif** signifie que le candidat a un score supérieur à 80% de la population : il fait donc partie du top 20% sur ce comportement. Il s'agit d'un comportement qui est extrêmement naturel pour ce candidat et qui le distingue très fortement du reste de la population. Les comportements sur lesquels un candidat a un potentiel distinctif sont représentés par un cercle de couleur vert foncé.

Potentiel avéré.



Un **potentiel avéré** signifie que le candidat a un score supérieur à 60% de la population : il fait donc partie du top 40% sur ce comportement. Il s'agit d'un comportement qui est assez naturel pour ce candidat et qui le distingue plutôt bien du reste de la population. Les comportements sur lesquels un candidat a un potentiel avéré sont représentés par un cercle de couleur vert clair.

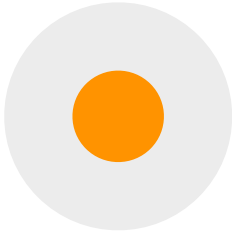
Potentiel mobilisable.



Un **potentiel mobilisable** signifie que le candidat a un score supérieur à 40% de la population : il fait donc partie du top 60% sur ce comportement. Il s'agit d'un comportement qui n'est pas très naturel et ne distingue pas le candidat du reste de la population, mais qu'il pourra mobiliser en fonction des situations. Les comportements sur lesquels un candidat a un potentiel mobilisable sont représentés par un cercle de couleur jaune.

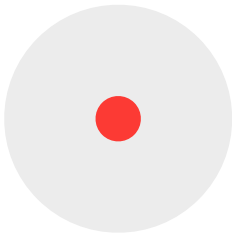


Potentiel à développer.



Un **potentiel à développer** signifie que le candidat a un score inférieur à 60% de la population : il fait donc partie des derniers 40% sur ce comportement. Il s'agit d'un comportement qui n'est pas naturel pour ce candidat, mais qu'il pourrait réussir à sensiblement développer sur le long terme . Les comportements sur lesquels un candidat a un potentiel à développer sont représentés par un cercle de couleur orange.

Potentiel non développé.



Un **potentiel non développé** signifie que le candidat a un score inférieur à 80% de la population : il fait donc partie des derniers 20% sur ce comportement. Il s'agit donc un comportement qui va à l'encontre de la préférence naturelle du candidat. Les comportements sur lesquels un candidat a un potentiel non développé sont représentés par un cercle de couleur rouge.



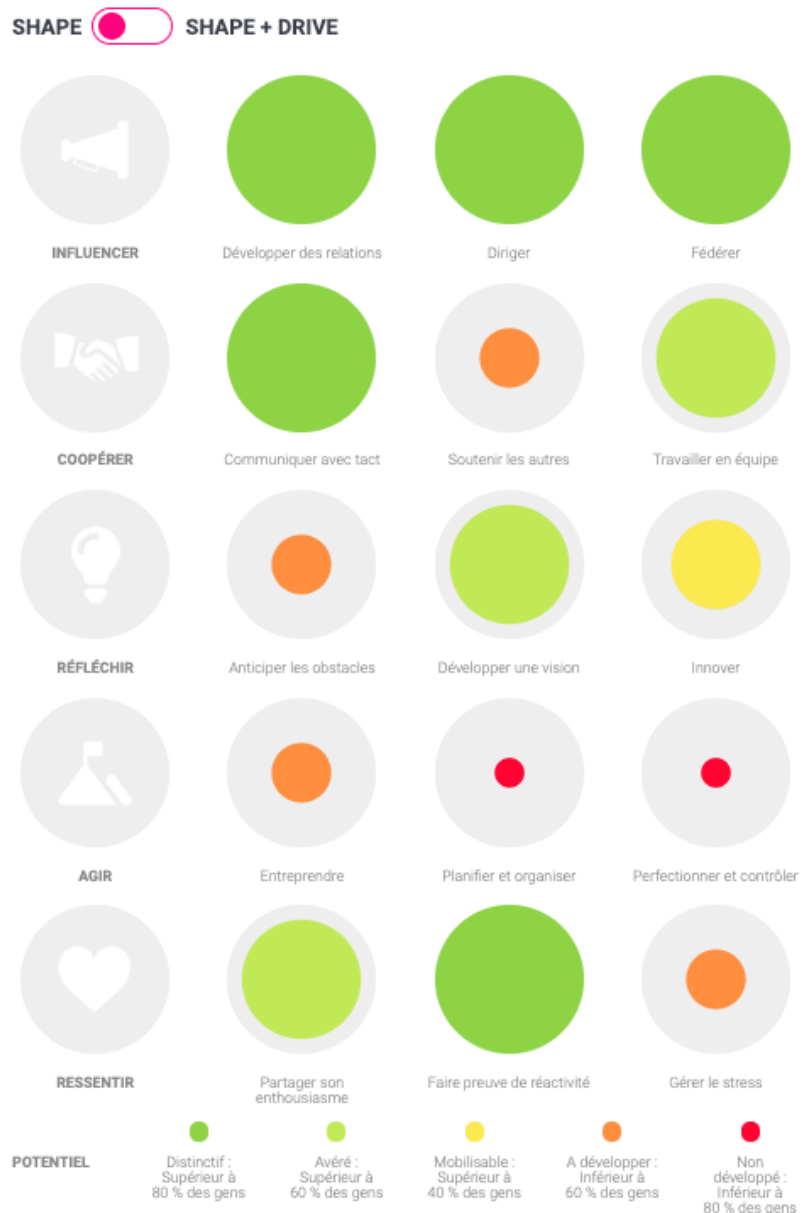
Vue SHAPE.

Le talent cloud est visualisable selon deux vues différentes : la *vue SHAPE*, qui prend uniquement en considération les résultats du questionnaire SHAPE, et la *vue SHAPE + DRIVE*, qui croise les informations de ces deux questionnaires. Dans cette partie est présentée la *vue SHAPE* en quatre points: généralités, interprétation, actions possibles et information complémentaire.



Généralités.

La **vue SHAPE** est la vue par défaut : au chargement de la page, c'est celle qui s'affiche automatiquement. Elle est par ailleurs accessible quand le curseur est placé sur SHAPE (voir la capture ci-après). Comme son nom l'indique, la vue SHAPE ne prend en considération que les résultats au questionnaire de personnalité SHAPE : c'est à dire que la couleur des pastilles pour chaque comportement est uniquement basée sur les traits de SHAPE. Sur cette vue, les éléments de motivations DRIVE n'entrent donc pas en compte. *Pour voir quels traits sont pris en compte sur chaque comportement, vous pouvez vous référer au chapitre Comportements de ce même document.*





Interprétation.

Pour interpréter les couleurs et scores présentés sur la vue SHAPE, vous pouvez utiliser le code présenté dans le chapitre *Echelle de mesure* de ce même document. Pour rappel, cette échelle est composée de 5 niveaux :



Actions possibles.

Les seules actions possibles sur la vue SHAPE concernent le survol des différents éléments. Si un utilisateur survol le nom ou la pastille d'un comportement, il verra s'afficher un popover avec les éléments de définition. De même lors du survol d'une grande catégorie de comportement. Les popovers se ferment dès que le survol s'arrête. Voir l'illustration ci-dessous.



SHAPE SHAPE + DRIVE



INFLUENCER



Développer des relations



Diriger



Fédérer



COOPÉRER



Communiquer avec tact



Soutenir les autres



Travailler en équipe



RÉFLÉCHIR

DÉFINITION

Anticiper les obstacles / Développer une vision / Innover

Les comportements de réflexion ("Réfléchir") sont ceux qui visent à penser les projets. Ils ont trait à l'élaboration de stratégie, à l'identification des risques liés à un projet, à l'étude des situations de travail ou encore à l'apport de nouvelles idées. Ces comportements renseignent sur la capacité naturelle à appréhender les concepts, plutôt que les aspects pratiques d'une activité.



AGIR



Entreprendre



Planifier et organiser



Perfectionner et contrôler



RESSENTIR



Partager son enthousiasme



Faire preuve de réactivité



Gérer le stress

POTENTIEL

Distinctif :
Supérieur à
80 % des gens

Avéré :
Supérieur à
60 % des gens

Mobilisable :
Supérieur à
40 % des gens

A développer :
Inférieur à
60 % des gens

Non
développé :
Inférieur à
80 % des gens

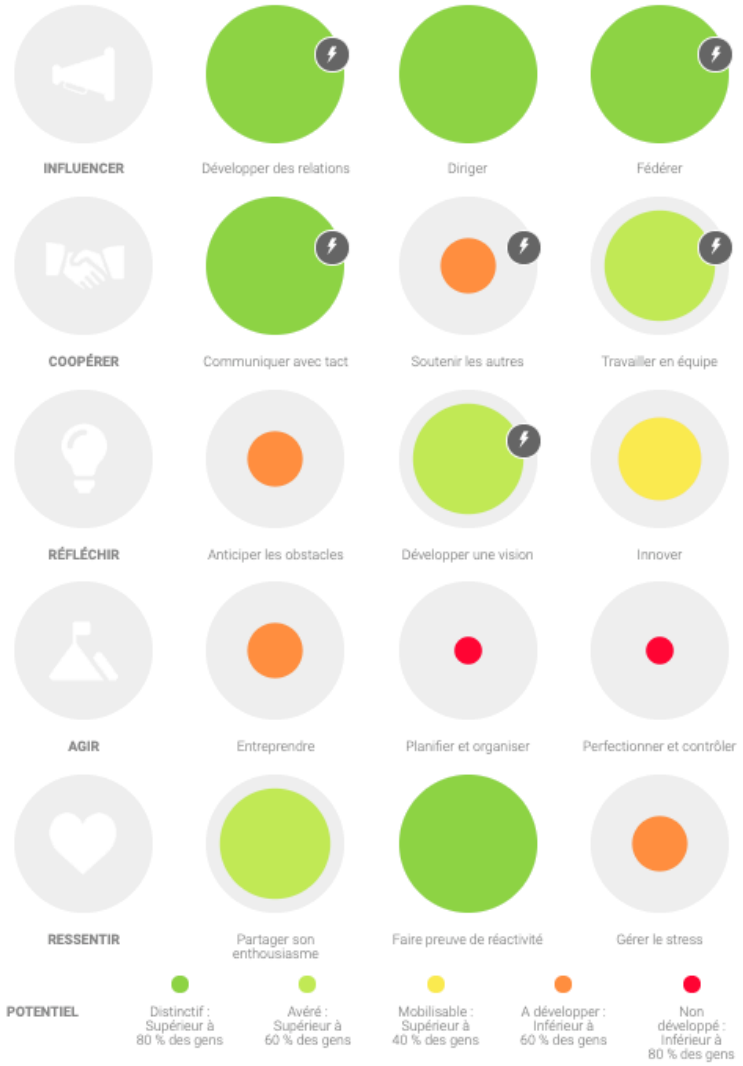
Information complémentaire.

Si, en plus du questionnaire de personnalité SHAPE, le candidat a également complété le questionnaire de motivations DRIVE, un complément d'information va venir s'afficher sur la vue SHAPE. En effet, les comportements qui motivent fortement le candidat vont être marqués par un petit éclair (voir visuel ci-après). Une légende additionnelle s'affichera. **Note** : sur la vue SHAPE et peu importe la présence de l'éclair ou non, la couleur de la pastille est toujours uniquement basée sur les traits de SHAPE.



SHAPE  SHAPE + DRIVE

 Comportement qui vous motive particulièrement !





Vue **SHAPE + DRIVE**.

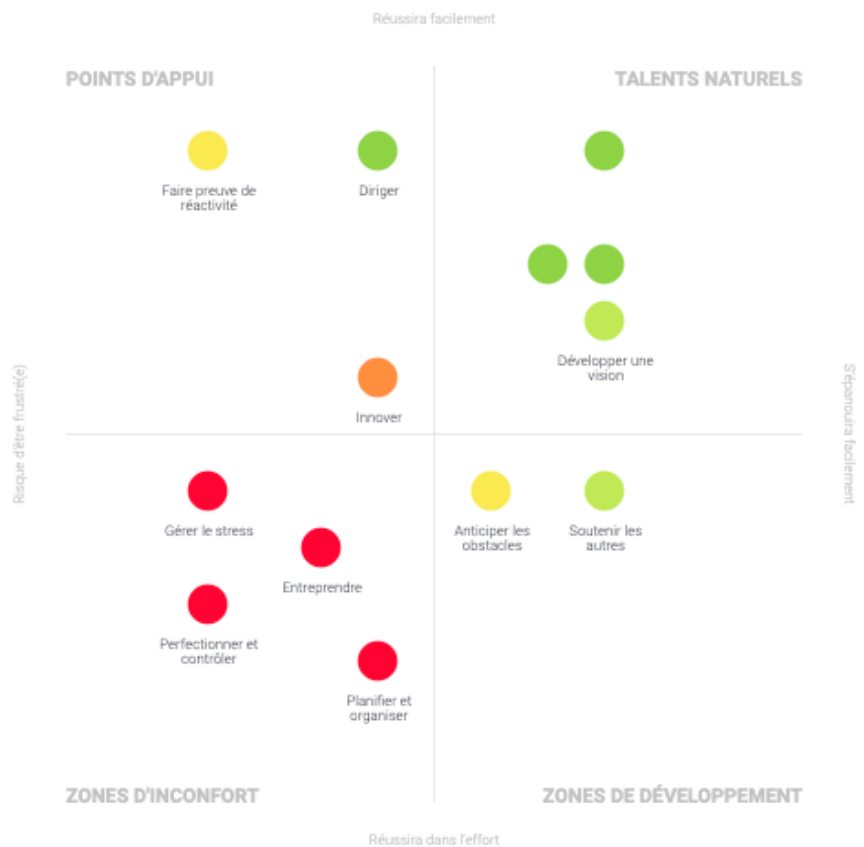
Le talent cloud est visualisable selon deux vues différentes : la *vue SHAPE*, qui prend uniquement en considération les résultats du questionnaire SHAPE, et la *vue SHAPE + DRIVE*, qui croise les informations de ces deux questionnaires. Dans cette partie est présentée la *vue SHAPE + DRIVE* en trois points: généralités, interprétation et actions possibles.



Généralités.

La **vue SHAPE + DRIVE** est accessible quand le curseur est placé sur SHAPE + DRIVE (voir la capture ci-après). Comme son nom l'indique, la vue SHAPE + DRIVE va permettre de faire le croisement entre les traits de personnalité et les facteurs de motivation, et ce pour chaque comportement. Bien sûr, l'accès à cette vue est uniquement possible quand l'utilisateur a complété les deux questionnaires. Dans l'éventualité où les deux questionnaires ne sont pas complets, des messages de rappel sont proposés. *Pour voir quels traits sont pris en compte sur chaque comportement, vous pouvez vous référer au chapitre Comportements de ce même document.*

SHAPE SHAPE + DRIVE





Interprétation.

La vue SHAPE + DRIVE est **composée de deux axes**. L'axe des ordonnées permet de savoir, pour chaque comportement, si la personne *réussira facilement* (en haut du graphique) ou *réussira dans l'effort* (en bas du graphique). Le positionnement sur cet axe correspond aux résultats SHAPE. Il est scoré de 1 (réussira dans l'effort) à 10 (réussira facilement). L'axe des abscisses permet quand à lui de savoir, pour chaque comportement, si la personne *s'épanouira facilement* ou *risque d'être frustré.e*. Le positionnement sur cet axe correspond aux résultats DRIVE. Il est scoré de 1 (risque d'être frustré.e) à 10 (s'épanouira facilement). Le croisement de ces deux axes permet ainsi de faire émerger **quatre cadrants différents** : les talents naturels, les points d'appui, les zones de développement et les zones d'inconfort de la personne.

Cadrant	Définition
Talents naturels Réussira facilement et s'épanouira facilement	Les talents naturels d'une personne correspondent à ce qu'elle sait faire mieux que tout autre chose, et mieux que la majorité de la population. Il s'agit de comportements où elle réussira facilement et sera fortement épanouie.
Points d'appui Réussira facilement et risque d'être frustré.e	Les points d'appuis d'une personne correspondent à des comportements qui sont naturels pour elle et qui lui demandent peu d'efforts, mais qui ne sont pas particulièrement motivants. Elle peut les mobiliser sur le court-terme, mais deviendra vite frustrée si ils prennent trop de place.
Zones de développement Réussira dans l'effort et s'épanouira facilement	Les zones de développement d'une personne correspondent à des choses qui ne sont pas naturelles pour elle, mais qui la motive particulièrement et qu'elle souhaite faire. Elle devra travailler et forcer son naturel pour y être en réussite.
Zones d'inconfort Réussira dans l'effort et risque d'être frustré.e	Les zones d'inconfort d'une personne correspondent aux comportements qui ne sont ni naturels et ni engageants pour elle. Elle devra faire beaucoup d'efforts pour les présenter et elle risque de se démobiliser si on les attend trop de sa part.



Dans la vue SHAPE + DRIVE, **la couleur associée** à chaque comportement est quand à elle basée sur le calcul d'un score qui intègre les traits de SHAPE et ceux de DRIVE (contrairement la vue SHAPE, où cette couleur est uniquement basée sur les traits de SHAPE). Il est donc possible et normal que la couleur d'un comportement change, lors du changement de vue. L'interprétation des couleurs reste toutefois exactement la même que décrite dans le chapitre *Echelle de mesure*. Note : sur la vue SHAPE + DRIVE, la taille des pastilles reste la même, quelque soit le niveau de potentiel. Pour rappel, l'échelle est composée de 5 niveaux :

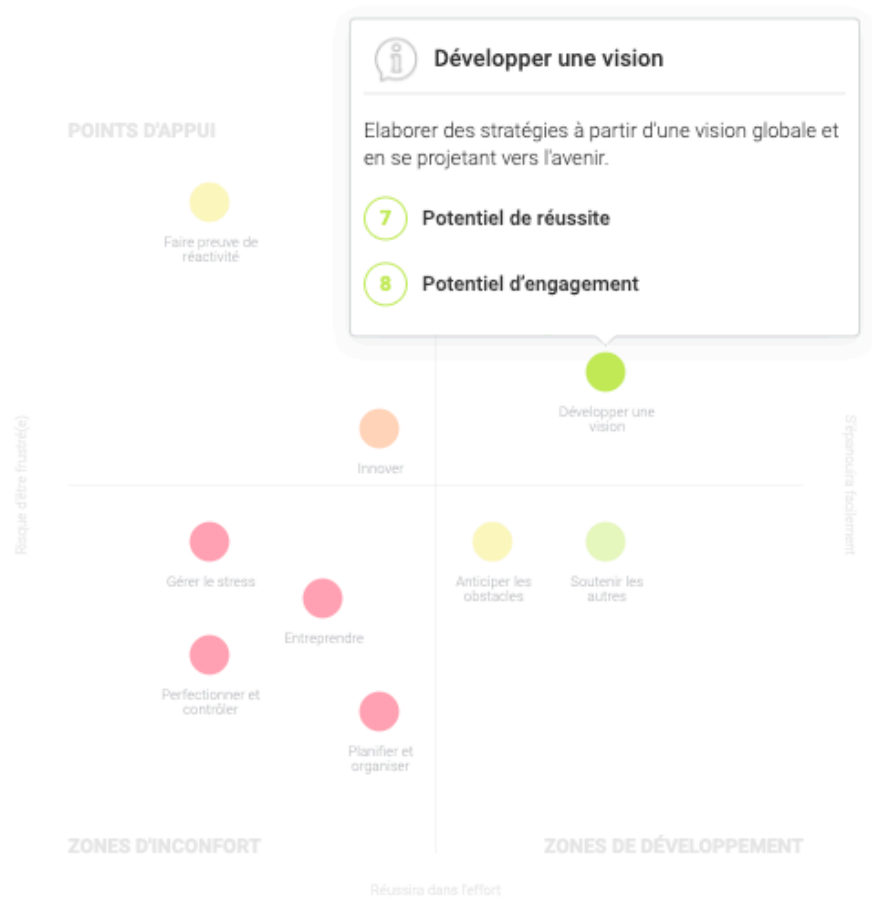
-  Potentiel distinctif
-  Potentiel avéré
-  Potentiel mobilisable
-  Potentiel à développer
-  Potentiel non développé

Actions possibles.

Les seules actions possibles sur la vue SHAPE + DRIVE concernent le survol des différents éléments. Si un utilisateur survol le nom ou la pastille d'un comportement, il verra s'afficher un popover avec les éléments de définition. De même lors du survol du nom d'un cadran. Les popovers se ferment dès que le survol s'arrête. Voir l'illustration ci-dessous.



SHAPE SHAPE + DRIVE



Note : dans les popovers de la vue SHAPE + DRIVE, sont affichés deux scores, allant de 1 à 10. Le premier, potentiel de réussite, correspond au positionnement sur l'axe des ordonnées (réussira facilement vs réussira dans l'effort). Le second, potentiel d'engagement, correspond au positionnement sur l'axe des abscisses (s'ouvrira facilement vs risque d'être frustré.e).

About AssessFirst

AssessFirst has developed a predictive recruitment solution allowing companies to predict how well candidates and employees will succeed and thrive in their job. The AssessFirst solution analyses data on over 5,000,000 profiles, whether candidates, employees or recruitment professionals. Today, over 3,500 companies use the AssessFirst solution to raise their performance by up to 25%, DRIVE down their recruitment costs by 20% and reduce their employee turnover rate by 50%.

Find out more: www.assessfirst.com

