

Modèle de compétences COMPMETRICA

www.epsi-inc.com



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 soixante (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**.



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 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 p. 13-14		Technique / Professionnel p. 18		Entrepreneuriat p. 25-26	
09 Communication orale	28 Habiletés techniques / professionnelles	54 Perspicacité en affaires			
10 Communication écrite	29 Souci du détail	55 Initiative/Entrepreneuriat			
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 Être organisé		
	38 Savoir s'adapter		
	39 Indépendance d'esprit		
	40 Intégrité		
	41 Motivation au travail		
	42 Orientation vers l'action		

Modèle de compétences COMPMETRICA

Capacités de réflexion

01 Capacité cognitive

Sait raisonner de façon logique et effectuer des opérations mentales de nature verbale, spatiale et numérique dans le cadre du travail

- Réfléchit aux questions et aux problèmes de façon cohérente et logique
- Utilise la pensée déductive c'est-à-dire tire une conclusion d'un ensemble de prémisses
- Utilise la pensée inductive c'est-à-dire trouve un principe général en se basant sur des cas particuliers pour résoudre des problèmes
- Effectue des opérations mentales impliquant la manipulation d'informations verbales
- Effectue des opérations mentales impliquant la manipulation d'informations numériques
- Effectue des opérations mentales impliquant la manipulation d'informations spatiales

03 Capacité de synthèse

Sait intégrer divers éléments ou renseignements dans une structure unifiée, dominant ainsi une nouvelle vue d'ensemble ou une perspective différente aux liens existant entre ces éléments

- Identifie un fil conducteur permettant d'unir des éléments qui au départ ne sont pas reliés
- Regroupe les éléments dans leur contexte en les regroupant selon une idée générale
- Évalue les informations et les questions de façon qualitative
- Met les éléments en contexte en créant une structure originale
- Jette un nouveau regard sur les documents de base
- Peut aborder un problème en fonction d'un angle particulier

02 Capacité d'analyse

Sait comprendre de façon systématique une situation ou un problème en identifiant les éléments de base, les relations entre ces éléments, ainsi que les principes structuraux expliquant ces relations

- Analyse à fond les situations en les décomposant en éléments de base
- Établit un diagnostic et identifie avec précision la cause première des événements
- Analyse méticuleusement les détails ou les faits d'une situation et identifie les éléments manquants
- Identifie les liens entre les éléments d'une situation
- Identifie les causes et les conséquences probables d'une situation
- Identifie les principes structuraux desquels découle une vision systématique d'une situation

04 Créativité / Innovation

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

Modèle de compétences Compmetrica Niveau 04 Créativité / Innovation Page 3 de 2

Difficulté d'apprentissage						
Émotif	Social	Cognitif	Général et technique			
La créativité / innovation fait peu référence à l'aspect émotif. Par contre, il peut être parfois utile d'utiliser ce volet afin d'accueillir 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 sa forme dans un secteur particulier qui, lui, est de nature technique. On sera donc créatif ou innovateur en gestion, en ingénierie, etc.			
4	4	4	5	4	5	
3	3	3	3	3	3	
2	2	2	2	2	2	
1	1	1	1	1	1	

Difficultés inhérentes à la compétence	
Pondération (Impact sur la difficulté d'apprentissage)	Cote (Attribuée 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**

Modèle de compétences Compmetrica Niveau 04 Créativité / 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

- S'en tient 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

Présence excessive

- Éprouve de la difficulté à s'en tenir aux méthodes prescrites
- S'empêtre 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)

		TRES FAIBLE	FAIBLE	MODERE	ELEVE	TRES ELEVE
Niveau #4 : Global Gestion supérieure Postes stratégiques	Propose des solutions créatives et innovatrices à des problèmes globaux affectant l'ensemble de l'organisation.			●		
Niveau #3 : Opérationnel Gestion des opérations Responsabilité de direction Relation indirecte avec les clients	Propose et met en application des solutions créatives et innovatrices à des problèmes de nature opérationnels. Propose des façons de faire / procédures différentes afin d'atteindre plus efficacement les objectifs recherchés par l'organisation.			●		
Niveau #2 : Direct Professionnel / Technique Responsabilité de l'exécution Service direct à la clientèle	Propose des idées et des solutions innovatrices aux problèmes techniques et professionnels. Répond aux besoins des clients en utilisant une approche originale qui vise à rendre un service de qualité supérieure.				●	
Niveau #1 : Indirect Activité administrative Travail manuel	Propose des idées et des solutions créatives visant à améliorer la conduite du travail quotidien et améliorer la productivité.					●