

INDEX ANALYTIQUE

Les chiffres renvoient aux numéros des pages

- A -

Adaptabilité, 27, 72, 76, 84, 139,
147, 150-152, 185, 243, 244
Adaptabilité à 1 ou 2, 243
Adaptabilité à 5 (avec
vigilance), 244
Possibilités de blocage, 243, 244
Questions à développement, 244

Alignement

Définition, 39
Types, 39-41

Analyse

Voir Évaluation viscérale

Autonomie, 27, 42, 75, 79, 80, 138,
146, 151, 152, 164, 167, 180,
182, 237-239, 254, 255
Autonomie à 1 ou 2, 237, 238
Autonomie à 5 (avec vigilance),
238, 239
Possibilités de blocage, 238
Questions à développement, 238

- B -

Biais cognitif, 4, 10, 29, 149, 153,
163, 166, 217, 253-259, 265, 269,
270
Approche, 255, 257-259

Biais égocentrique, 254, 256
Effet de contraste, 256
Effet de halo, 163, 256
Effet de primauté, 256
Effet de récence, 256
Effet de similarité, 256
Illustration, 253, 254, 257
Liste, 256
Principale problématique, 257
Traitement des biais de
perception (tableau), 258

- C -

Capacité à s'engager

Voir Engagement

Capacité d'affirmation, 27, 42,
46, 47, 56, 58, 67-69, 77, 85,
133-136, 139, 147, 151, 152, 170,
177, 180, 182, 188, 190, 244-246
Capacité d'affirmation à 1 ou 2,
244, 245
Capacité d'affirmation à 5
(avec vigilance), 245, 246
Jeu de rôle, 67, 68
Possibilités de blocage, 245
Questions à développement, 245

Communication des résultats délicats

Voir Rétroaction

Compétences

- Exemple de processus de sélection, 57, 61
- Relation entre les dimensions viscérales et les compétences, 39-43

Complexité des enjeux, 17-20

- Matrice de Stacey, 18, 19

Conscience de soi

- Adaptabilité, 27, 72, 76, 84, 139, 147, 150-152, 185, 243, 244
- Autonomie, 27, 42, 75, 79, 80, 138, 146, 151, 152, 164, 167, 180, 182, 237-239, 254, 255
- Capacité d'affirmation, 27, 42, 46, 47, 56, 58, 67-69, 77, 85, 133-136, 139, 147, 151, 152, 170, 177, 180, 182, 188, 190, 244-246
- Communication des résultats délicats, 235-248
- Définition, 8, 27
- Dimensions, 27, 69
- Échelle de mesure, 48-55, 74, 101, 235-248
- Exemple de processus de sélection, 56
- Exercice d'introspection du recruteur, 264, 265
- Exercice du courrier, 151-153, 161
- Facteurs influençant l'intérêt d'un candidat, 98, 99
- Gestion des émotions, 20-23, 27, 42, 56, 75, 80, 81, 138, 145, 146, 151, 172, 188, 191, 239, 240
- Indicateurs, 69-71
 - Adéquation, 70
 - Conviction, 70
 - Fréquence, 70

Initiative, 71

Prise de conscience, 70

Profondeur, 70

Résultat souhaité, 71

Souplesse, 70

Introspection, 27, 41, 42, 45, 46, 56, 60, 75, 78, 79, 130-132, 138, 144, 146, 163, 165-167, 170, 175, 177, 236, 237, 264, 269, 270, 272

Jeu de rôle, 67, 68, 149-151

Macroquestions, 128-133

Niveau d'engagement, 27

Objectif du référentiel, 98

Ouverture à l'autre, 27, 46, 56, 76, 82, 83, 139, 142, 143, 145-148, 151, 152, 167, 170, 172, 177, 185, 188, 242, 243

Persévérance, 27, 77, 86, 139, 147, 151, 180, 185, 188, 246, 247

Propension au développement, 27, 56, 60, 76, 81, 82, 138, 144, 146, 165, 240, 241

Questions spécifiques, 133-136, 138, 139

Sens du devoir, 26, 27, 49, 50, 54, 77, 87, 139, 147, 151, 152, 175, 177, 183, 185, 191, 227, 247, 248, 264

Stades de développement de la conscience, 71-74

Test de personnalité, 146, 147

- D -**Définition**

Adaptabilité, 76, 84

Agréabilité, 145

Alignement, 39

Autonomie, 75, 79, 80

Capacité d'affirmation, 77, 85

Conscience, 146

Conscience de soi, 8, 27
 Croyance, 99
 Extraversion, 145
 Gestion des émotions, 75, 80, 81
 Introspection, 75, 78, 79
 Motivation, 8, 28
 Névrosisme, 145
 Orientation « analyse »
 (profil investigateur), 102, 105
 Orientation « créativité »
 (profil artistique), 102, 106
 Orientation « procédures »
 (profil conventionnel), 103, 109-111
 Orientation « relation »
 (profil social), 103, 107
 Orientation « résultats »
 (profil entreprenant), 103, 108, 109
 Orientation « technique »
 (profil réaliste), 102, 104
 Ouverture, 145
 Ouverture à l'autre, 76, 82, 83
 Persévérance, 77, 86
 Points de vigilance, 215
 Propension au développement, 76, 81, 82
 Sens du devoir, 77, 87
 Valeurs, 99

Désirabilité sociale

Biais, 28, 142-144, 164

- E -

Échelle de mesure

Communication des résultats délicats, 235-248
 Cotations exceptionnelles (1 et 5 sur 5), 54, 55

Cotations liées à la norme (3 sur 5), 51, 52
 Cotations se distinguant de la norme (2 et 4 sur 5), 53
 Échelle en cinq points, 48
 Mention de vigilance, 55
 Normes stables de cotation, 49-51
 Volet Conscience de soi, 51, 53-55, 74
 Volet Motivation, 51-55, 101

Engagement

Statistiques, 25

Types

Engagement affectif, 26, 41
 Engagement de continuité, 25, 26, 41
 Engagement normatif, 26, 30, 41, 72, 96

Entrevue viscérale

Voir **Évaluation viscérale**

Erreur de perception

Voir **Biais cognitif**

Évaluation viscérale

Analyse, 153-156
 Dialogue entre l'intuition et la rigueur, 153, 154
 Méthode, 154, 155
 Processus, 154
 Rétroaction, 155
 Autoévaluation du candidat, 135-137
 Capacité d'affirmation, 133-136, 139
 Exercice du courrier, 151-153
 Explication du processus et de l'approche, 126, 127
 Fin des secrets, 119-125

Incident critique, 134-136
 Jeu de rôle, 149-151
 Macroquestions, 125, 126
 Méthode S-T-A-R, 135
 Orientation « analyse »
 (profil investigateur), 133,
 136-138, 140
 Points de vigilance, 131-133
 Psychométrie, 141-149
 Questions de validation, 127
 Questions spécifiques, 125,
 133-141
 Règles, 124
 Volet Conscience de soi,
 128-136, 138, 139
 Volet Motivation, 128, 129, 133,
 136-138, 140, 141

Exercice comportemental

Voir **Exercice du courrier,**
Jeu de rôle

Exercice du courrier

Conception, 153
 Déroulement, 152
 Description, 151
 Mesure d'évaluation, 152
 Objectif, 152
 Utilisation, 152
 Volet Conscience de soi, 152

Expert de la perception

Voir **Traits du recruteur**

- G -

Gestion des émotions, 20-23, 27,
 42, 56, 75, 80, 81, 138, 145, 146,
 151, 172, 188, 191, 239, 240
 Gestion des émotions à 1 ou 2,
 239

Gestion des émotions à 5
 (avec vigilance), 240
 Possibilités de blocage, 239
 Questions à développement,
 239, 240

- I -

Indicateurs de Conscience de soi

Voir **Conscience de soi**

Indicateurs des intérêts

Voir **Motivation**

Intelligence émotionnelle, 23,
 47, 56, 79-84

Introspection, 27, 41, 42, 45, 46,
 56, 60, 75, 78, 79, 130-132, 138,
 144, 146, 163, 165-167, 170, 175,
 177, 236, 237, 264, 269, 270, 272

Introspection à 1 ou 2, 236

Introspection à 5 (avec
 vigilance), 237

Possibilités de blocage, 236, 237

Questions à développement, 237

- J -

Jeu de rôle

Avantage et inconvénient, 150
 Conception, 151
 Déroulement, 149, 150
 Description, 149
 Mesure d'évaluation, 150
 Utilisation, 149, 151
 Volet Conscience de soi, 150, 151

- M -

Matrice de Stacey, 18, 19

Modèle de Torbert

Voir Stades de développement de la conscience

Motivation

Communication des résultats délicats, 235

Définition, 8, 28

Dimensions, 28

Échelle de mesure, 51-55, 101

Exemple de processus de sélection, 56, 57

Exercice d'introspection du recruteur, 269

Illustration, 93-95

Indicateurs des intérêts

Attention, 101

Importance, 100

Intensité du plaisir, 100

Investissement, 101

Source de Motivation, 100

Vision, 101

Macroquestions, 128, 129

Nature extrinsèque, 28, 53

Nature intrinsèque, 28

Objectif du référentiel, 97, 98

Orientation « analyse »
(profil investigateur), 56, 102, 105, 109, 133, 136-138, 140, 147, 196-198, 266

Orientation « créativité »
(profil artistique), 98, 102, 106, 109, 140, 148, 198-200, 267

Orientation « procédures »
(profil conventionnel), 103, 109-111, 141, 148, 204-206, 268

Orientation « relation »
(profil social), 57, 103, 107, 140, 148, 200-202, 267, 268

Orientation « résultats »
(profil entreprenant), 57, 100, 103, 108, 109, 140, 148, 202-204, 268, 269

Orientation « technique »
(profil réaliste), 102, 104, 109, 140, 147, 193-195, 266

Processus d'orientation, 95-97

Questions spécifiques, 133, 136-138, 140, 141

Test de personnalité, 147, 148

Typologie de Holland (RIASEC), 97, 98, 149

- N -

Niveaux de développement de la conscience

Voir Stades de développement de la conscience

- O -

Orientations du candidat

Voir Motivation, Traits du candidat

Orientations du recruteur

Voir Traits du recruteur

Ouverture à l'autre, 27, 46, 56, 76, 82, 83, 139, 142, 143, 145-148, 151, 152, 167, 170, 172, 177, 185, 188, 242, 243

Ouverture à l'autre à 1 ou 2, 242

Ouverture à l'autre à 5 (avec vigilance), 243

Possibilités de blocage, 242

Questions à développement, 242

- P -**Panier de gestion**

Voir **Exercice du courrier**

Persévérance, 27, 77, 86, 139, 147, 151, 180, 185, 188, 246, 247
 Persévérance à 1 ou 2, 246
 Persévérance à 5 (avec vigilance), 247
 Possibilités de blocage, 246
 Questions à développement, 246, 247

Pleine conscience, 263

Profils du candidat

Voir **Motivation, Traits du candidat**

Propension au développement, 27, 56, 60, 76, 81, 82, 138, 144, 146, 165, 240, 241
 Possibilités de blocage, 241
 Propension au développement à 1 ou 2, 240
 Propension au développement à 5 (avec vigilance), 241
 Questions à développement, 241

Psychométrie

Biais de la désirabilité sociale, 142-144
 Choix des tests, 142
 Complexité et impact, 141
 Distinction entre un test et un exercice, 141
 Test d'intérêt, 142, 148, 149
 Test de personnalité, 142-148
 Types de test, 141

- R -**Référentiel viscéral**

Choix du qualificatif « viscéral », 27

Échelle de mesure, 48-55

Exemple de processus de sélection, 55-62

Échelle de mesure, 55

Observations au sujet des deux profils, 60-62

Profil de Rémi Fictif, 59, 60

Profil de Zoé Anonyme, 57-59

Volet Compétences, 57, 61

Volet Conscience de soi, 56

Volet Motivation, 56, 57

Mesure d'évaluation, 43-48

Nouveau cadre de référence, 27-32

Réconciliation entre la raison et le viscéral, 8, 37, 38

Relation entre les dimensions viscérales et les compétences, 39-43

Sens du mot « viscéral », 27

Voir aussi **Conscience de soi, Motivation**

Rétroaction

À l'étape de l'analyse, 155

Communication des résultats délicats, 234-248

Adaptabilité, 243, 244

Autonomie, 237-239

Capacité d'affirmation, 244-246

Gestion des émotions, 239, 240

Introspection, 236, 237

- Ouverture, 242, 243
- Persévérance, 246, 247
- Pistes de développement, 235, 236
- Propension au développement, 240, 241
- Sens du devoir, 247, 248
- Volet Conscience de soi, 235-248
- Volet Motivation, 235
- Nature (plus que rendre des comptes), 211-213
- Rétroaction au candidat, 44, 224-228
 - Approche, 225-228
 - Importance, 224
 - Moment, 224
 - Objectif, 225
 - Pistes de développement, 228
 - Présentation des points de vigilance, 226-228
 - Présentation des talents, 226
 - Réactions du candidat, 226-228
 - Rencontre en personne, 225
- Rétroaction au client, 213-215
 - Approche, 214, 215
 - Communication, 214
 - Moment, 214
 - Suivi, 215
- Situations délicates auprès du candidat, 213, 228-234
 - Absence de réactions, 233, 234
 - Agressivité envers le consultant, 229, 230
 - Avis au client, 229
 - Contestation de la validité du processus d'évaluation, 230, 231
 - Irritation de ne pas avoir obtenu le poste, 229, 230
 - Parler beaucoup et laisser peu d'espace pour l'intervention du consultant, 232, 233
 - Propos dégradant envers le client, 231, 232
 - Règle générale, 229
 - Remise en question des méthodes d'évaluation, 230, 231
 - Tentative de faire dire des choses désavantageuses à l'égard du client, 231, 232
- Situations délicates auprès du client, 213, 216-223
 - Compte-rendu du déroulement de la rétroaction avec le candidat, 223
 - Directives précises sur les aspects à aborder lors de la rétroaction avec le candidat, 222, 223
 - Hésitation du client, 220, 221
 - Mésentente entre les clients, 221, 222
 - Positionnement plus ferme, moins nuancé, 219, 220
 - Règle générale, 216
 - Remise en question du jugement du consultant, 217-219
 - Tentative d'influencer la recommandation envers un candidat, 216, 217
- Types, 213

- S -

Sens du devoir, 26, 27, 49, 50, 54, 77, 87, 139, 147, 151, 152, 175, 177, 183, 185, 191, 227, 247, 248, 264

Possibilités de blocage, 248

Questions à développement, 248

Sens du devoir à 1 ou 2, 247

Sens du devoir à 5 (avec vigilance), 248

Simulation

Voir **Jeu de rôle**

Stades de développement de la conscience

Dimensions viscérales du recruteur, 269-272

Exercice d'introspection, 272

Modèle de Torbert, 71

Stade *Achiever*, 32, 73, 271

Stade Diplomate, 72, 270

Stade Expert, 31, 32, 72, 270, 271

Stade Individualiste, 32, 73, 271

Stade Opportuniste, 71, 72, 270

Stade Post-conventionnel, 32, 123

Stade Stratégiste/Stade Alchimiste, 32, 73, 74, 271

- T -

Test d'intérêt

Autorapporté, 142

Biais cognitif, 149

Objectif, 148

Typologie de Holland (RIASEC), 149

Volet Motivation, 148

Test de personnalité

Amplification, 144

Approche par talent, 144

Approche par traits, 144

Approche par type, 143, 144

Autorapporté, 142

Test de couleurs, 143, 144

Théorie sur la personnalité (théorie du *Big Five*), 144-148

Agréabilité, 145

Conscience, 146

Extraversion, 145

Névrosisme, 145

Ouverture, 145

Volet Conscience de soi, 146, 147

Volet Motivation, 147, 148

Test psychométrique

Voir **Psychométrie**

Théorie de la complexité

Matrice de Stacey, 18, 19

Théorie sur la personnalité

Théorie du *Big Five*, 144-148

Traits du candidat

DSM-V, 165

Enjeux reliés à la candidature, 163-165

Matière à analyse, 161-166

Orientation « analyse » (profil investigateur), 56, 102, 105, 109, 133, 136-138, 140, 147, 196-198, 266

Orientation « créativité » (profil artistique), 98, 102, 106, 109, 140, 148, 198-200, 267

Orientation « procédures »
 (profil conventionnel), 103,
 109-111, 141, 148, 204-206,
 268

Orientation « relation »
 (profil social), 57, 103, 107,
 140, 148, 200-202, 267, 268

Orientation « résultats »
 (profil entreprenant), 57, 100,
 103, 108, 109, 140, 148, 202-
 204, 268, 269

Orientation « technique »
 (profil réaliste), 102, 104, 109,
 140, 147, 193-195, 266

Profil caméléon, 190-193

Profil comédien, 174-177

Profil compétitif, 187-190

Profil fier, 177-179

Profil instable, 172-174

Profil méfiant, 167-169

Profil obéissant, 182-184

Profil perfectionniste, 185-187

Profil renfermé, 169-172

Profil timide, 179-182

Traits narcissiques, 24, 177

Traits du recruteur

Biais cognitif, 4, 10, 29, 149, 153,
 163, 166, 217, 253-259, 265,
 269, 270

Dimensions viscérales du
 recruteur, 53, 264-272

Exercice d'introspection
 (stade de développement
 de la conscience), 272

Exercice d'introspection
 (volet Conscience de soi),
 264, 265

Exercice d'introspection
 (volet Motivation), 269

Orientation « analyse »
 (profil investigateur), 266

Orientation « créativité »
 (profil artistique), 267

Orientation « procédures »
 (profil conventionnel), 268,
 269

Orientation « relation »
 (profil social), 267, 268

Orientation « résultats »
 (profil entreprenant), 268

Orientation « technique »
 (profil réaliste), 266

Stades de développement de
 la conscience, 269-272

Expert de la perception, 259-263

Approche de la pleine
 conscience ou présence
 attentive, 263

Différence entre l'impression
 et le fait observable,
 260-262

Typologie de Holland (RIASEC)

Voir Motivation

- V -

Valeurs et croyances, 39-41, 99

VUCA

Sens de l'acronyme, 19, 20

Utilisation, 19

VUCA intérieur, 20-23