

## 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