

HPS360 – Identifier et mesurer des traits de personnalité

DE HEXACO PERSONALITY SCAN 360° (HPS360) IS EEN NAUWGEZET EN WETENSCHAPPELIJK ONTWIKKELD MEETINSTRUMENT OM DE PERSOONLIJKHEIDSTREKKEN VAN MENSEN IN KAART TE BRENGEN. DE HPS360 IS GEBASEERD OP HET HEXACO-MODEL EN BESTAAT UIT 208 ITEMS DIE PEILEN NAAR 6 PERSOONLIJKHEIDSDIMENSIES.

comportements « au travers des situations ».

H		OPRECHTHEID RECHTVAARDIGHEID HEBZUCHTVERMIJDING BESCHEIDENHEID
E		ANGSTIGHEID BEZORGDEHEID AFHANKELIJKHEID SENTIMENTALITEIT
X		SOCIALE ZELFWAARDERING SOCIALE BRAVOURE SOCIALITEIT LEVENDIGHEID
A		VERGEVINGSGEZINDHEID ZACHTAARDIG AANPASSINGSBEREIDHEID GEDULD
C		ORDELIJKHEID IJVER PERFECTIONISME BEDACHTZAAMHEID
O		ESTHETISCHE WAARDERING WEETGIERIGHEID CREATIVITEIT ONCONVENTIONALITEIT

La personnalité, pronostiqueuse de conséquences

Chacun a une personnalité unique, qui contribue à déterminer ses relations avec les autres, ses comportements et ses émotions, et change généralement peu au cours de la vie. Une étude révèle que 2/3 des différences de personnalité entre les individus sont simplement dues à notre biologie (nos gènes) sans influence du milieu dans lequel nous avons grandi. Certains aspects de la personnalité semblent également être en lien avec notre santé et notre bien-être, nos relations, nos résultats scolaires, nos choix de carrière, nos relations professionnelles, nos performances en tant que responsable, en tant que collaborateur, etc. La personnalité n'est pas « déterministe » : notre cerveau et notre personnalité sont capables de s'adapter de manière flexible grâce à des processus évolutifs. La personnalité oriente néanmoins notre réflexion, nos ressentis et nos

Les 6 dimensions de la personnalité

La dénomination anglaise HEXACO fait référence à la fois au nombre de dimensions (« hexa » signifiant « six » en grec) et à leurs noms :

- H : Honnêteté-humilité
- E : Émotionnalité
- X : eXtraversion
- A : Agréabilité
- C : Conscience
- O : Ouverture aux expériences

Chacune des six dimensions décrit un ensemble distinct de caractéristiques de la personnalité indépendantes. Nous employons ici le terme « indépendant », car le score enregistré par une personne dans une dimension n'influence aucunement son score dans une autre dimension.

Comment utiliser le feed-back relatif à sa personnalité ?

Le HPS360 permet aux individus d'obtenir un feedback à propos de leur personnalité. Grâce à un processus à 360°, le HPS360 cerne avec précision la façon dont les personnes considèrent leur propre personnalité, mais également comment les autres la perçoivent, et ce tant dans le cadre professionnel que privé.

Comprendre

Ces informations aident les personnes à mieux comprendre leurs propres mode de pensée, ressenti et comportement. Elles prennent également conscience des effets de ces derniers sur les autres et apprennent à démultiplier leurs points forts.

Sélectionner

Une organisation peut utiliser le HPS360 comme instrument de sélection ou dans le cadre d'un trajet de développement.

La mesure de la personnalité contribue, en effet, à la sélection d'une personne adéquate pour pourvoir un poste vacant (interne).

Nous conseillons aux organisations de « sélectionner » de manière plus ciblée selon des dimensions de la personnalité peu développables* ou positivement liées aux prestations professionnelles.

Développer et coacher

Dans le cadre du développement, une mesure de la personnalité peut servir de nouvel angle d'approche pour mieux comprendre un comportement particulier, l'expliquer et éventuellement le développer en vue d'améliorer l'efficacité d'un collaborateur. Il est crucial, à cet égard, de bien cerner les aspects de la personnalité développables et ceux qui le sont moins voire pas du tout.

Par conséquent, un plan d'action ou de développement personnel qui tient compte de ces résultats et investit dans les aspects développables n'en sera que plus fructueux.

** Une étude révèle que certaines dimensions de la personnalité restent relativement stables tout au long de notre vie et sont donc peu voire pas développables. Nous savons ainsi que la Conscience (C) est peu développable et que les formations axées sur cette dimension, telles que le Time Management, sont inefficaces pour le groupe cible souhaité, à savoir les collaborateurs ayant obtenu un score moins élevé que la moyenne. Seuls les collaborateurs qui obtiennent un score moyen et plus élevé pour la dimension C (et sont donc déjà suffisamment structurés, ordonnés et assidus) tirent quelque profit de ce type de formations. Conclusion : il est plus efficace pour les organisations de reprendre cette dimension dans la procédure de sélection que d'investir ensuite dans des formations en la matière.*

Le HPS360 en pratique

PerCo dispose d'un droit d'utilisation des versions néerlandaise, française et anglaise du HPS360 en Belgique et aux Pays-Bas. PerCo se chargera, en outre, de la certification de professionnels à

l'utilisation du HPS360. N'hésitez pas à nous contacter pour obtenir davantage d'informations sur notre formation de certification.

Quelles versions du HPS360 existe-t-il ?

Il existe actuellement deux versions : l'une interroge uniquement la personne concernée ou sur laquelle se focalise le test (uniquement auto-description) et est souvent utilisée dans le cadre de la sélection. Pour l'autre version, également appelée « multirater », la personne sur laquelle se focalise le test demande également à des répondants de compléter le questionnaire. Cette seconde version est utilisée aussi bien dans le coaching individuel que pour la sélection, au vu de la plus grande fiabilité de plusieurs résultats.

Comment se déroule le HPS360 ?

Le test se déroule de manière entièrement automatisée via une plate-forme de test en ligne (www.thedevelopmentplatform.be) fournissant des explications et instructions détaillées aux participants. Pour la version « multirater », il est conseillé aux participants d'inviter plusieurs personnes qui les connaissent très bien depuis plus de 2 ans.

Le questionnaire HPS360 se compose de 208 éléments, suivis de 3 questions ouvertes. Ces questions ouvertes permettent aux répondants d'indiquer leurs commentaires personnels sous forme de texte. Ces derniers constituent une source supplémentaire de feedback pour le participant. Compléter un questionnaire HPS360 prend entre 30

et 40 minutes environ.

L'unicité du HPS360 réside dans le fait que le feedback individuel des répondants est visible dans le rapport. En effet, connaître l'auteur d'un feedback particulier aide à mieux le comprendre et à en tirer des enseignements. Il n'est pas possible de fournir des réponses anonymes, car les répondants doivent très bien connaître la personne.

Que reçoivent le participant et l'organisation ?

L'organisation

Préalablement à la réalisation d'un test HPS360, il importe de s'accorder clairement avec l'organisation quant à l'**objectif** et l'**utilisation** de l'instrument. Les résultats sont-ils utilisés dans le cadre d'une procédure de sélection ou l'objectif consiste-t-il à faire évoluer le collaborateur ? Selon l'objectif de la mesure, le rapport de feedback est rendu uniquement accessible au participant ou également à d'autres parties (telles que le département HR, le supérieur, l'équipe, etc.).

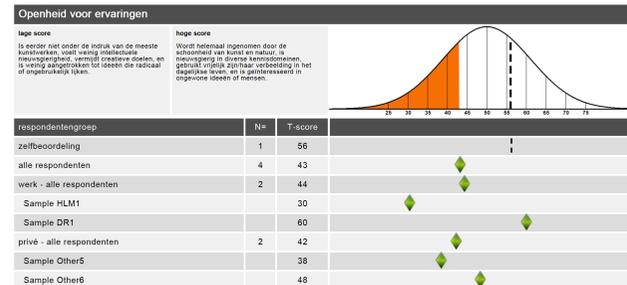
Dans le premier cas, les résultats restent entièrement confidentiels entre le participant et le consultant/formateur. Dans le second cas, il est évident que tous les participants doivent être informés en toute transparence et honnêteté, préalablement au test HPS360, par le biais d'une communication d'entreprise (au moins écrite) (des HR, de la Management Team, etc.), et ce, tant d'un point de vue éthique que juridique.

Le participant

Chaque participant reçoit un rapport de feedback détaillé et bien documenté.

Le rapport expose le cadre de référence HEXACO et les dimensions de la personnalité, puis reprend les résultats personnels. Ceux-ci sont organisés sous forme de courbes de répartition normale (courbe en cloche) tant pour l'auto-description que pour les évaluations de tous les répondants.

Openheid voor ervaringen: resultaten op dimensie- en facetniveau



Les résultats des répondants sont repris au *niveau individuel* et par *sous-groupe* (privé vs. professionnel). Le choix se porte sur un rapport détaillé contenant des explications claires sur les résultats personnels et leur interprétation. L'ensemble doit permettre aux individus et organisations de mieux comprendre l'aspect « **traits de personnalité** » et la manière dont ils peuvent influencer notre comportement. Nous espérons que cela contribuera à une conscience de soi plus correcte, et que cela motivera également les

individus et organisations et leur fournira des outils pour concevoir leur (propre) développement (lorsque c'est possible).

Quel accompagnement peut être prévu ?

Il faut toujours organiser une discussion personnelle (entre les 2 personnes) du rapport, dans le cadre de laquelle un consultant certifié ou un titulaire d'un master en psychologie parcourt les principaux aspects du rapport de feedback du HPS360 avec le participant. L'accompagnateur tente de consolider l'éventuel feedback en max. 2 à 3 points de développement et conseils.

Qui peut organiser un test HPS360 et en discuter ?

Le HPS360 peut aussi bien être organisé par un consultant externe ou une société de formation que par un organisateur de test agréé au sein de votre entreprise. Nous conseillons explicitement aux entreprises de faire organiser le HPS360 par un consultant certifié ou une personne possédant un master en psychologie (clinique, expérimentale, du travail ou de l'organisation). N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez davantage d'informations sur le programme de certification.