



mobilitest

BIEN COMPRENDRE LE MOBILITEST

POURQUOI CE TEST ?

La mobilité professionnelle et géographique, qu'elle soit voulue, proposée ou imposée, se révèle être une véritable période de transition dans le parcours d'un individu. Elle le fait entrer dans un état de déséquilibre ponctuel.

Le mode de gestion de ce déséquilibre ne dépend pas uniquement de la volonté du salarié, de sa motivation ou de son engagement professionnel. Sont en jeu à la fois des facteurs sociodémographiques, des dispositions cognitives et conatives personnelles ainsi que la désirabilité que représente ou non la mobilité professionnelle pour la personne concernée. Une personne sera d'autant plus encline à accepter une mobilité et à s'engager dans le changement qu'elle pense disposer des atouts pour réussir sa transition et qu'elle saura faire preuve de flexibilité.

Le mobilitest offre des indications sur la manière potentielle qu'auront les personnes de s'ajuster au stress lié à une mobilité professionnelle et géographique.

Existe-t-il des facteurs sociodémographiques bloquants ? Quelle signification émotionnelle peut recouvrir la mobilité pour l'individu ? De quelles ressources dispose-t-il pour y faire face - sensibilité au risque, propension à l'action, degré de conscience professionnelle ? Quels sont les avantages et les inconvénients de chacune de ces ressources ? Comment inter-agissent-elles ensemble ?

Au final, le mobilitest permet de dresser un portrait ponctuel quant à la propension à la mobilité du salarié, d'identifier les freins et les potentiels de celui-ci. Il n'a pas de valeur diagnostic au sens médical du terme et ne saurait enfermer l'évalué dans un schéma définitif. Le rapport final du mobilitest est une aide à la décision mais ne permet pas de faire l'économie d'une mise en perspective de ses conclusions lors d'un échange avec le candidat. Le rapport est un guide pour l'entretien final avec le salarié.

LES MESURES IMPLICITES

La méthodologie sur laquelle repose le mobilitest est celle dite des mesures implicites. Elle permet d'éviter les biais souvent observés dans le cadre de questionnaires déclaratifs et évite ainsi les divergences entre les pensées conscientes et non-conscientes des individus.

Le principe est le suivant : on demande aux participants d'associer des mots selon différents protocoles. Les temps de réponse sont mesurés et permettent de déterminer la proximité ou la distance ressentie par rapport aux différentes aptitudes étudiées.

Les consignes données au candidat avant chaque épreuve ne lui permettent pas de déterminer la dimension mesurée. Par exemple, dans le 1er test, on présente une série de mots au candidat. Celui-ci doit indiquer s'ils appartiennent à la langue française ou non. Ce test permet en fait de mesurer son niveau d'anxiété et non ses compétences en orthographe.

Plus d'informations sur l'utilisation des mesures implicites dans les tests psychométriques :

<https://implicit.harvard.edu/implicit/france/background/faqs.html>

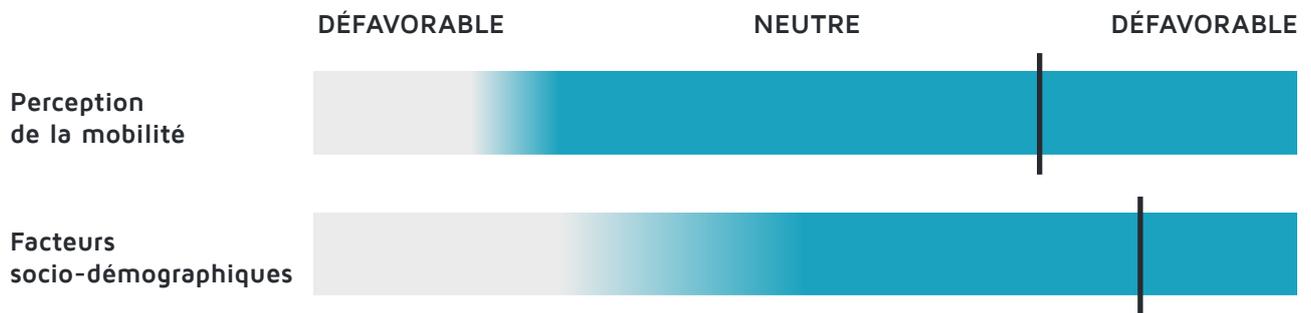
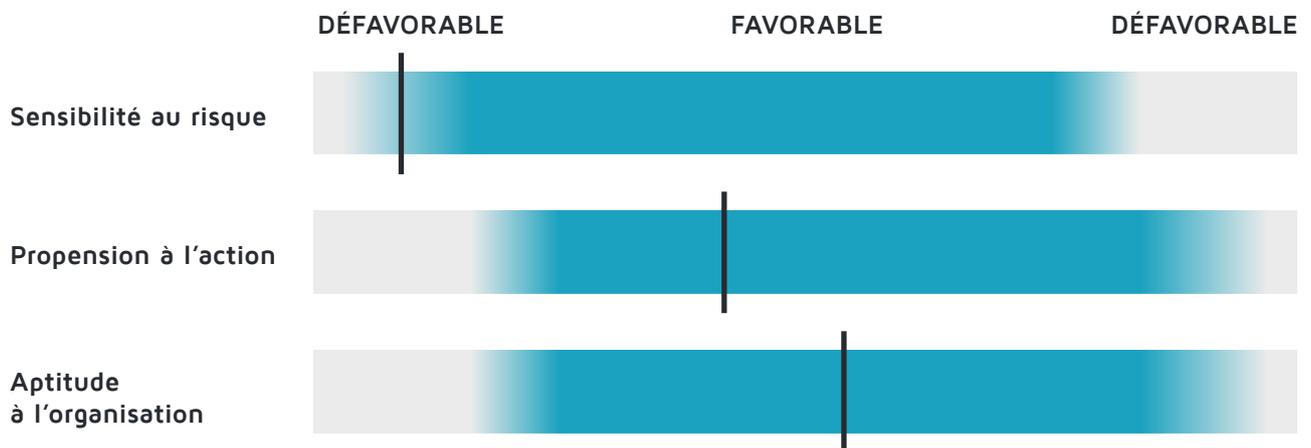
PROFIL DU CANDIDAT

Date de démarrage du test : 29/02/16
Temps de passation : 18 min

Le test n'a pas été fait dans un laps de temps habituel. Les interprétations qui suivent ne sont pas aussi fiables que pour un test effectué dans un délai de passation moyen.

SYNTHÈSE

Nous vous rappelons qu'il est vivement conseillé de lire les commentaires liés à chaque dimension étudiée avant de prendre connaissance de ces conclusions.



Le profil anxieux du candidat peut engendrer de la crainte face au changement. Néanmoins, son sérieux, ses capacités d'organisation, sa persévérance ainsi que des stratégies d'adaptation orientées sur l'action représentent des atouts non négligeables dans un objectif de mobilité. Le candidat semble préférer affronter les situations stressantes plutôt que de les éviter ce qui lui permettra de résoudre des problèmes dans des situations de changement.

En conclusion, le candidat présente des ressources intéressantes pour la mobilité professionnelle. Il pourrait fait néanmoins preuve de beaucoup de prudence et devra donc prendre garde à ne pas reporter des décisions urgentes. Lors de ses entretiens, il serait intéressant de l'interpeller sur l'origine de sa motivation au travail: auto-réalisation de soi-même permettant un comportement collaboratif ou compétition face aux autres ? Dans ce dernier cas, son extrême rigueur au travail pourrait parfois constituer un manque de flexibilité et engendrer un frein à une adaptation adéquate au changement.

L'entretien devra également permettre de discuter avec le candidat de la mise en place de mesures d'accompagnement à la mobilité et de mieux cerner les raisons le conduisant à avoir une perception défavorable d'un déménagement.

Ces conclusions sont à mettre en perspective avec les compétences techniques et l'expérience professionnelle du candidat.

PERCEPTION DE LA MOBILITÉ

Après un premier exercice consistant à initier le candidat à la pratique du mobilitest (utilisation des touches du clavier F et J), l'individu est confronté à l'évènement stressant que représente son éventuelle future mobilité. On lui demande d'associer différentes images ou expressions à la valeur "déménagement".

PROFIL DU CANDIDAT : PERCEPTION AGRÉABLE DE LA MOBILITE

Le candidat évalue de façon très positive le concept de déménagement ce qui va dans le sens de l'activation automatique d'une pensée agréable à propos de ce dernier. Ce résultat pourrait dénoter d'une attitude très favorable envers la mobilité. Le répondant peut ressentir un attrait important pour le changement et aspirer à expérimenter de nouvelles choses.

A l'extrême, ce résultat pourrait aussi dénoter une volonté de changement à tout prix voire de fuite en avant.

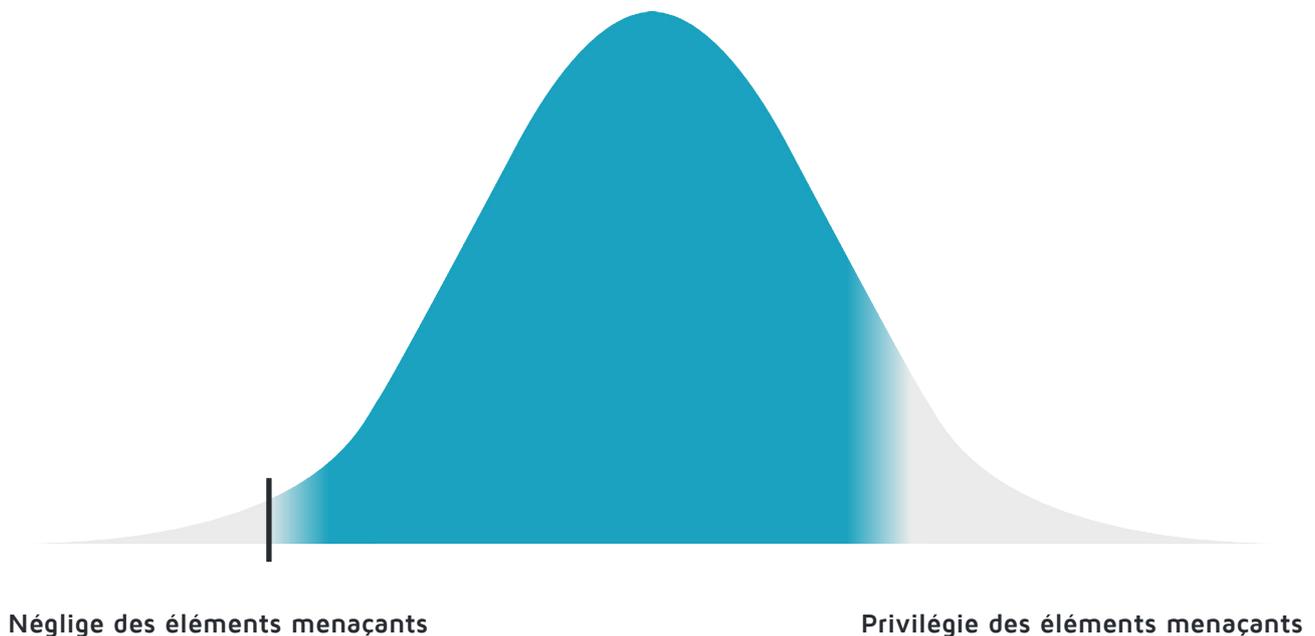
SENSIBILITÉ AU RISQUE

La seconde épreuve du mobilitest évalue la sensibilité au risque du répondant, c'est à dire les différentes manières qu'ont les gens de percevoir émotionnellement les pressions du quotidien. Dans cette épreuve, une forte sensibilité anxieuse va interférer avec la tâche en cours et entraîner un ralentissement des temps de réponses. En comparant les associations implicites du répondant pour des mots "neutres" et des mots anxiogènes, ce premier test permet d'explicitier l'existence ou non d'un biais attentionnel vers les aspects menaçants de l'environnement. Les réponses du répondant sont évaluées comme fortement, moyennement ou faiblement sensibles au risque.

Attention, aucun profil n'est bon ou mauvais en soi. Il est à mettre en perspective avec les résultats de l'ensemble de l'évaluation :

- Une forte sensibilité au risque peut constituer un frein à l'adaptation si elle immobilise l'individu. Elle est alors invalidante car synonyme de détresse. En revanche, un état anxieux peut tout autant constituer un nouveau challenge s'il génère pour l'individu un potentiel de motivation.
- Inversement, une faible sensibilité au risque peut tout autant révéler un esprit serein et capable de trouver des solutions adéquates par la maîtrise de ses émotions qu'un tempérament inconséquent, précipité, voire « tête brûlée ».

PROFIL DU CANDIDAT : FAIBLEMENT SENSIBLE AU RISQUE



D'un point de vue cognitif, les personnes faiblement sensibles au risque traitent plus rapidement les éléments menaçants que les éléments neutres : elles ne se laissent pas envahir par les items anxiogènes du test.

Profil comportemental général :

Dans une situation où la pression augmente, les personnes faiblement sensibles au risque perdent rarement leur sang-froid. Néanmoins, par manque de perception du danger, elles pourraient paraître négligentes et passer à côté de facteurs de stress qui seraient préférable de traiter avec une attention particulière. Elles peuvent aussi ne pas saisir suffisamment les signaux émotionnels des autres et engendrer, sans le vouloir, des difficultés interpersonnelles.

Mots clés :

Positifs : Anticipateur - Vigilant - Concerné - En alerte - Réactif

Négatifs : Soucieux - Tendu - Hyper vigilant - Effrayé par le changement - Irritable - Soupe au lait - Intellectuellement fatigué - Epuisé - vulnérable

Dans le contexte d'une mobilité :

Dans le contexte d'une mobilité professionnelle et géographique, les personnes faiblement sensibles au risque démontrent leur capacité à s'adapter là où d'autres personnes s'attarderaient sur les éléments négatifs de la situation. Dans certains cas, une "positivité" élevée pourrait entraîner une moindre aptitude à faire la part des choses conduisant ces individus à accepter des missions qu'ils pourraient avoir par la suite des difficultés à accomplir.

Pour aller plus loin :

Un profil faiblement sensible au risque peut relever soit d'un tempérament serein et adaptatif, soit d'un déni des difficultés qui à court terme entraînerait une mauvaise gestion de la mobilité et de l'insertion dans son nouveau contexte de vie professionnel. Il convient de questionner le répondant sur sa nature calme afin d'évaluer si cette dernière ne relève pas d'un tempérament insouciant plutôt que serein : la conséquence négative serait alors une mauvaise appréhension des enjeux de la mobilité et des actions à enclencher pour qu'elle se déroule au mieux. Un comportement centré sur la recherche de solutions par l'action (dimension mesurée dans l'épreuve 3) assortie d'une conscience professionnelle modérée à élevée (dimension mesurée dans l'épreuve 4) peuvent s'avérer deux facteurs propices à une bonne mobilité géographique. En revanche, une faible conscience professionnelle ainsi qu'une stratégie comportementale basée sur l'évitement pourrait favoriser un manque d'ajustement adapté lors de la mobilité géographique. Ce résultat doit donc être croisé avec les autres évaluations réalisées dans le cadre du Mobility-Test.

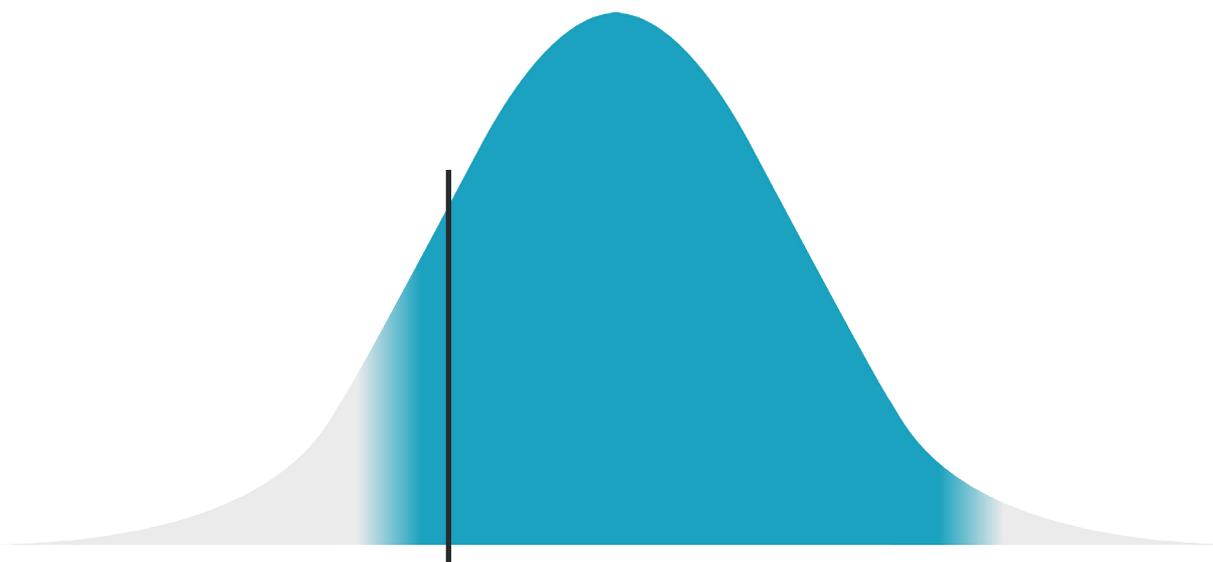
PROPENSION A L'ACTION

Cette troisième épreuve du mobilitest évalue la propension à l'action du répondant. Elle renvoie à un type de comportement mis en œuvre pour faire face au stress généré par les pressions du quotidien. En comparant les associations implicites du candidat pour des mots relatifs à soi et des mots relatifs à l'action, ce deuxième test permet d'explicitier l'existence ou non d'une attribution automatique de l'action à soi. Les réponses du candidat sont évaluées comme élevée, modérée ou faible propension à l'action.

Attention, aucun profil n'est bon ou mauvais en soi. Il est à mettre en perspective avec les résultats de l'ensemble de l'évaluation :

- Une forte propension à l'action peut constituer un frein à l'adaptation au stress si elle est mobilisée dans des contextes où elle constitue une réponse impossible. Elle est alors invalidante car synonyme d'échec excepté dans le cas où le contexte offre une forte liberté d'action et d'autonomie à l'individu.
- Inversement, une faible propension à l'action peut révéler un tempérament manquant cruellement de confiance en soi, voire même passif et incapable d'initier une action mais aussi un esprit adapté au changement par la connaissance de ses limites.

PROFIL DU CANDIDAT : PROPENSION TEMPÉRÉE A L'ACTION



Néglige l'action et l'initiative

Privilégie l'action et l'initiative

D'un point de vue cognitif, les personnes à propension tempérée à l'action s'attribuent aussi rapidement des mots relatifs à l'action que des mots relatifs à l'évitement ou à l'émotion. Elles présentent ainsi une flexibilité attentionnelle vers différents modes de résolution de problème ce qui leur confère un large éventail de capacités d'adaptation.

Profil comportemental général :

Les personnes à propension modérée à l'action ont un sentiment d'auto-efficacité, elles s'engagent dans l'action,

ont une vie rythmée. Elles ont généralement confiance en elles, considèrent qu'elles disposent de la capacité à trouver des solutions concrètes pour résoudre les problèmes sans toutefois foncer tête baissée. Elles s'appuient sur le bon sens avec la maîtrise nécessaire pour relever des défis. La résolution des problèmes représentent un mode d'accomplissement personnel : elles retirent un plaisir de et dans l'effort. Néanmoins, elles gardent la capacité à réguler leur comportement de manière flexible et adaptative entre action et émotion. Elles savent ainsi osciller entre compétition et collaboration. Elles parviennent à trouver un équilibre, s'aménager des temps de pause opportuns, développer une palette de centres d'intérêts variés ce qui leur permet de prendre du recul.

Mots clés :

Confiance – Dynamisme – Flexibilité - Plaisir dans l'effort – Initiative – Innovation – Risque mesuré – Régulation émotionnelle adaptée - Endurance

Dans le contexte d'une mobilité :

Ces profils se montrent flexibles dans un contexte de mobilité professionnelle et géographique. Face à l'accumulation d'événements stressants, elles ont le potentiel de planifier et sélectionner les priorités. Pour ce, leur flexibilité leur permet de faire le deuil de certaines choses qu'elles ne pourront pas accomplir, notamment par la suppression de tâches secondaires et concurrentes. Elles ont la faculté de rechercher des informations utiles et de recourir au soutien d'autrui si nécessaire. Elles sont capables, lorsque ceci est pertinent, de lâcher prise si une solution active est impossible. En revanche, lorsque la situation est contrôlable, elles présentent la compétence à agir sur les événements stressants.

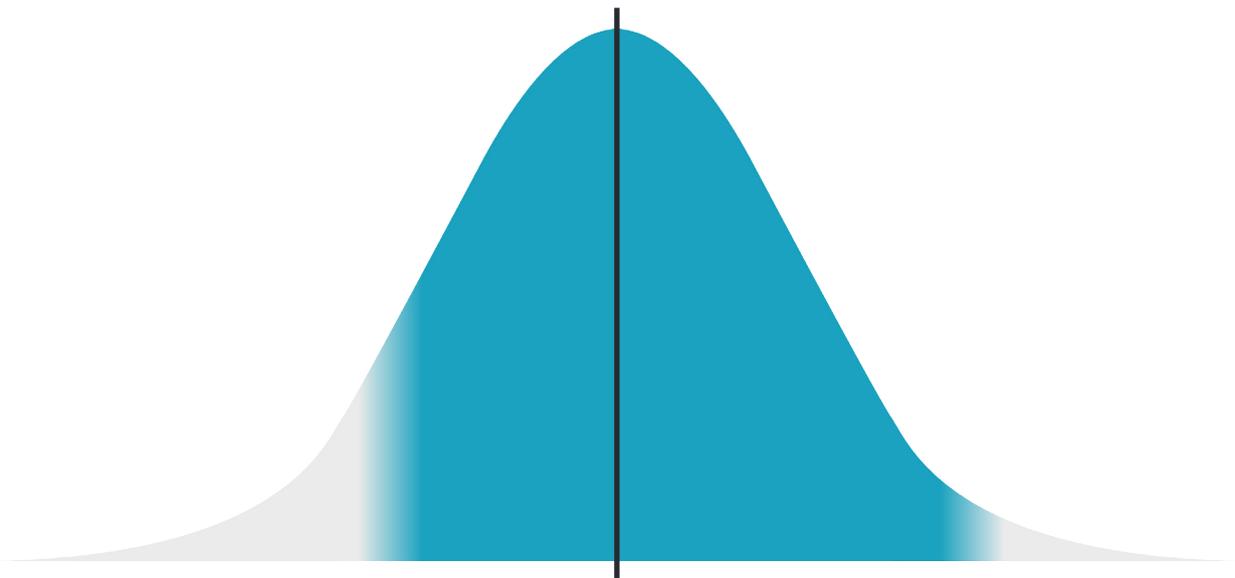
APTITUDE A L'ORGANISATION

Cette quatrième épreuve du mobilitest évalue les associations implicites du candidat pour des mots relatifs à l'organisation et des mots positifs. Elle permet ainsi d'explicitier l'existence ou non d'une attribution automatique de la conscienciosité à une caractéristique identitaire du candidat. Ses réponses sont évaluées comme élevée, modéré ou faible propension à l'organisation.

Attention, aucun profil n'est bon ou mauvais en soi. Il est à mettre en perspective avec les résultats de l'ensemble de l'évaluation :

- Un caractère consciencieux élevé peut constituer un frein à l'adaptation car il révèle une personnalité rigide, voire compulsive. En revanche, il peut tout autant révéler une personnalité disposant des ressources pour porter haut les objectifs de la société.
- Inversement, un caractère consciencieux bas renvoie tout autant à un tempérament enclin à la procrastination et peu fiable qu'à une personnalité flexible et créative.

PROFIL DU CANDIDAT : FORTE APTITUDE A L'ORGANISATION



Néglige l'organisation et la planification

Privilégie l'organisation et la planification

D'un point de vue cognitif, les personnes ayant une aptitude à l'organisation tempérée associent aussi rapidement les items exprimant la conscience professionnelle à un contexte positif qu'à un contexte négatif.

Profil comportemental général :

Ces profils présentent la flexibilité nécessaire pour trouver le juste équilibre entre prise de recul et spontanéité. De nature organisée et opiniâtre, ils s'avèrent fiables car possèdent un sens du devoir adapté aux situations rencontrées. Ces personnes sont vues positivement par l'entourage et reconnues comme ne ménageant pas leurs efforts au travail. Elles ont une bonne propension à hiérarchiser par priorité les actions à mener. Elles endossent facilement les objectifs de leur société. Elles se montrent souvent aptes à identifier les

différentes options possibles et à prendre leur décision efficacement. Compétents, soucieux d'éthique, conventionnels tout en étant flexibles, elles présentent généralement les ressources pour faire face aux situations stressantes. Elles participent à une bonne ambiance de travail, sont adéquatement extraverties et présentent un niveau d'éveil attentionnel optimum au travail.

Les mots clés :

Compétence – Méthode – Fiabilité – Rigueur – Sens des responsabilités – Ambition – Persévérance – Motivation pour l'atteinte du but – Résultat – Détermination – Prudence – Vigilance – Innovation

Dans un contexte de mobilité :

Dans le contexte d'une mobilité professionnelle et géographique, les personnes ayant une aptitude à l'organisation tempérée basent généralement leur stratégie professionnelle sur l'effort personnel et le dépassement de soi. Elles présentent donc un potentiel important d'adaptation lors de leur changement de région et de leur intégration dans leur nouveau poste. Néanmoins, l'attachement à leur équipe et à leur cadre de travail pourrait faire qu'elles privilégient spontanément une ascension sociale en interne plutôt qu'une mobilité géographique

FACTEURS SOCIO-DEMOGRAPHIQUE

Dans la dernière partie du mobilitest, il est demandé au candidat de répondre à des questions sur sa situation personnelle. Les réponses à apporter sont objectives et non liées à des éléments subjectifs. Leur analyse permet de situer les facteurs environnementaux favorables ou défavorables à une mobilité nécessitant un déménagement.

Liste des questions posées :

Si vous vivez en couple, votre conjoint dispose-t-il d'un travail ? (salarié, travail à domicile)

Avez-vous des enfants habitant chez vous ? (moins de 8 ans ou plus de 8 ans)

Avez-vous déjà connu un déménagement ? (plus de 70 km, moins de 70 km)

Êtes-vous propriétaire de votre domicile ?

Quel est votre âge ?

Dans un rayon d'environ 50 kilomètres autour de chez vous, avez-vous des amis ou de la famille que vous fréquentez ? (régulièrement, parfois, rarement)

Ce candidat présente un profil sociodémographique compatible avec une mobilité géographique.