

# Analyse de compétence 2022/2023

## Santé ES

Ambulancier/-ière diplômé/e ES

### Marina Exemple

1000 Lausanne

Date de naissance: 18.02.1998

Réalisation: 30.05.2022

L'authenticité de tous les certificats peut être vérifiée à l'adresse [www.gateway.one/verifiercertificat](http://www.gateway.one/verifiercertificat)

SecKey: BBBB BBBB-BBBB-BBBB-BBBB-BBBBBBBBBBBB

Les résultats sont protégés par la loi.

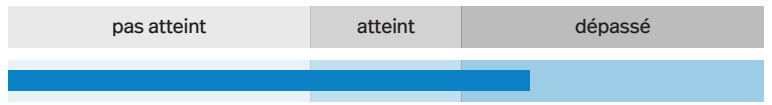
[www.gateway.one/competence](http://www.gateway.one/competence) [info@gateway.one](mailto:info@gateway.one) 031 336 66 09



# Santé ES Ambulancier/-ière diplômé/e ES

## Résultat total

69



## Connaissances de base

79

Français

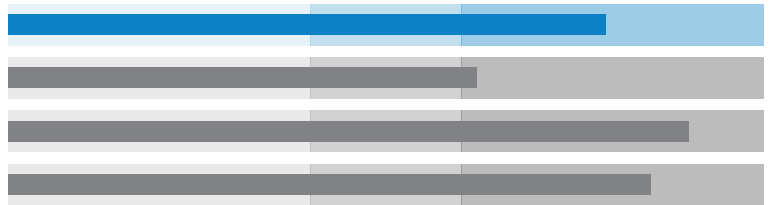
62

Anglais

90

Mathématiques

85



## Potentiel

74

Logique

76

Pensée stratégique

51

Concentration

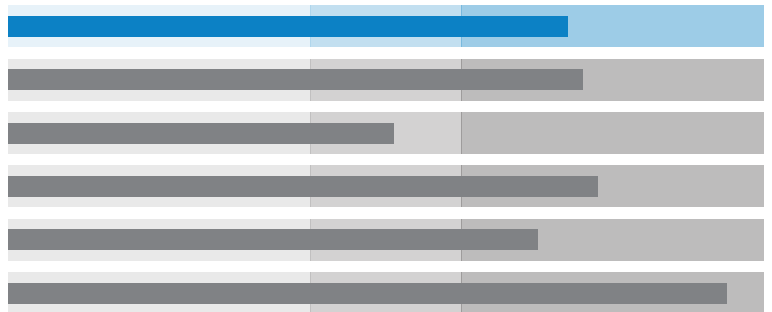
78

Capacité de mémorisation

70

Perception

95



## Compétences professionnelles

51

Flexibilité cognitive

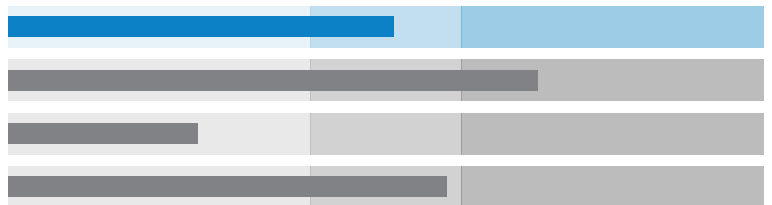
70

Sciences naturelles

25

Pensée en réseau

58



## Style de travail

□ Français

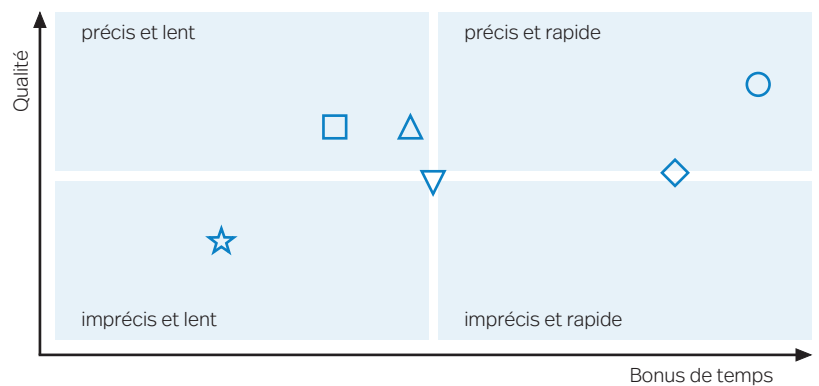
○ Mathématiques

△ Logique

▽ Pensée stratégique

◇ Capacité de mémorisation

☆ Sciences naturelles

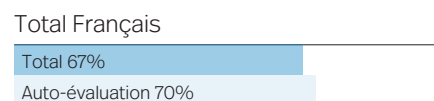


Correct %    Qualité %    Bonus de temps %

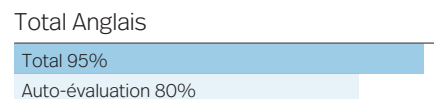
Comparaison du total et de l'auto-évaluation

**Connaissances de base**

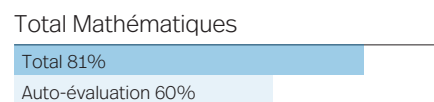
Français	67	67	19
Attribuer des mots	61	61	0
Synonyme	86	86	53
Mots-clés	22	22	0
Points essentiels	70	70	3
Compréhension de texte	100	100	40



Anglais	95	95	43
Attribuer des mots	100	100	32
Lettre erronée	100	100	41
Compréhension de texte	87	87	57

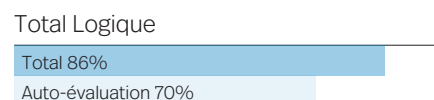


Mathématiques	81	81	35
SANS calculatrice	75	75	42
AVEC calculatrice	87	87	29

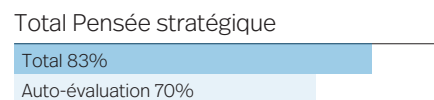


**Potentiel**

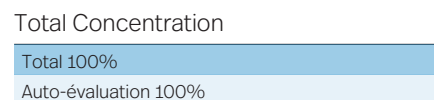
Logique	86	86	22
Lignes de train	86	86	22



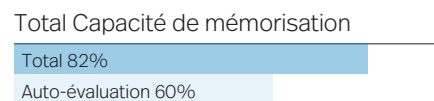
Pensée stratégique	83	83	40
Superposer des images	83	83	40



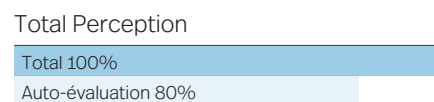
Concentration	100	100	39
Comparer des mots	100	100	48
Série de figures	100	100	30



Capacité de mémorisation	82	82	49
Se souvenir des personnes	95	95	73
Se souvenir d'un texte	70	70	26

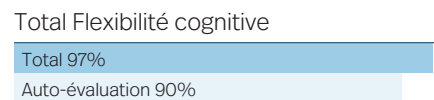


Perception	100	100	56
Assembler des photos	100	100	49
Reconnaître des portraits	100	100	63

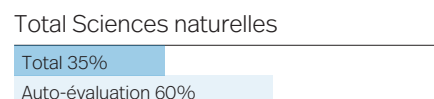


**Compétences professionnelles**

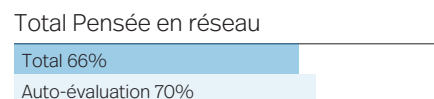
Flexibilité cognitive	97	97	39
Flexibilité cognitive	97	97	39



Sciences naturelles	35	35	9
Connaissance des sciences naturelles	35	35	9



Pensée en réseau	66	66	0
Histoire de l'entreprise	66	66	0



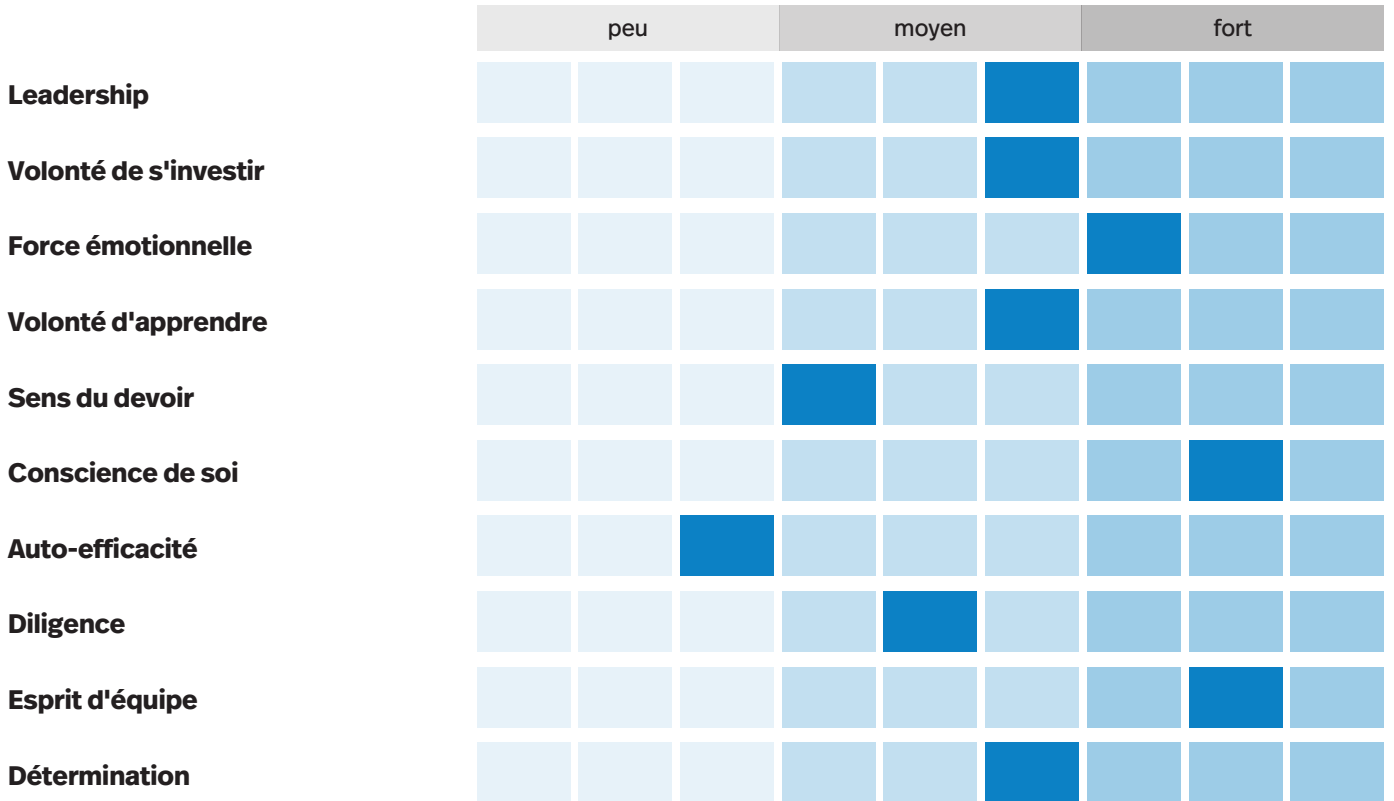
**Écrire un texte**

Temps utilisé : 8:20 minutes (sur 15 minutes maximum)

*C'est en forgeant qu'on devient forgeron.*

C'est un proverbe qui décrit bien la réalité. Si on veut arriver à quelque chose dans la vie il est obligé de passer par l'essai, et ce proverbe définit bien cela. Il veut faire passer le message que c'est avec le temps et l'expérience qu'on se forme. C'est comme pour le ski. Quand on apprend. C'est en tombant qu'on apprend nos erreurs et qu'on va pouvoir s'améliorer. C'est à force d'essayer, de s'entraîner qu'on s'améliore même si au départ on n'est pas le meilleur dans notre domaine. Même si on est toujours le dernier et le plus lent. Si on s'entraîne un peu plus que les autres un jour on pourra être au même niveau voire même plus fort. Donc que l'entraînement est la meilleure chose pour se perfectionner.

### Profile de personnalité - Marina Exemple



## À propos de la méthode

L'analyse de compétence Multicheck® Santé ES de gateway.one est un instrument de diagnostic des aptitudes professionnelles pour les personnes qui souhaitent suivre une formation écoles supérieures (ES) dans le domaine de la santé. D'une part, la procédure enregistre les aptitudes cognitives telles que les *connaissances de base*, le *potentiel* et les *compétences professionnelles* et, d'autre part, la procédure inclut les traits de personnalité liés à la profession (basés sur l'auto-évaluation des candidats et des candidates). En plus d'autres éléments du dossier de candidature, la procédure peut être utilisée afin d'obtenir des informations permettant d'évaluer l'aptitude d'une personne à une profession particulière et ainsi de mieux prédire sa réussite à la formation et sa réussite professionnelle.

## Évaluation des résultats

Toutes les entrées effectuées par les candidats et les candidates sont informatisées et donc évaluées automatiquement. Une fois que le certificat est établi, sa plausibilité et sa qualité sont vérifiées par un spécialiste de gateway.one. Dans l'analyse des compétences comme dans l'analyse de la personnalité, les valeurs individuelles des tests sont définies en fonction d'un échantillon de normalisation. L'échantillon de normalisation comprend les personnes intéressées par une formation dans le domaine de la santé ES. Par ailleurs, les valeurs de l'analyse des compétences sont pondérées en fonction des exigences du profil professionnel choisi. Pour cette raison, les valeurs d'aptitude et les valeurs Stanine calculées ne sont pas directement comparables avec les réponses d'origine (valeurs brutes).

## Analyse des compétences Santé ES

La meilleure mesure (prédicteur) permettant de prédire la réussite de la formation et la réussite professionnelle est l'aptitude cognitive générale (c'est à dire l'intelligence); elle a été prouvée dans diverses études internationales (voir, p. ex., Schmidt & Hunter, 1998). Au cours de l'analyse des compétences, l'adéquation entre les dispositions cognitives d'une personne et les exigences du poste à pourvoir est donc mise au premier plan. L'analyse peut être classée comme un test de performance pour l'enregistrement des capacités cognitives dans la théorie Cattell-Horn-Carroll (McGrew, 2009). Selon cette théorie, l'intelligence est organisée hiérarchiquement et les domaines peuvent être combinés à une mesure générale (valeur totale). En tenant compte des compétences professionnelles, la méthode tient également compte des exigences pratiquement réelles des profils professionnels.

Les résultats des différents domaines sont présentés à la **page 1** sous forme de valeurs d'aptitudes à l'aide de barres grises et de chiffres. Les barres bleues représentent les valeurs d'aptitudes pour les domaines des *connaissances de base*, du *potentiel* et des *compétences professionnelles* et représentent chacune la moyenne des domaines subordonnés (p. ex. français, anglais et mathématiques). Le résultat total (barre bleue) est la valeur moyenne de tous les domaines testés. Toutes les valeurs d'aptitudes se situent entre 0 et 100 et sont normalisées et pondérées en fonction de la profession.

Les valeurs d'aptitudes permettent d'établir un lien avec les exigences de la formation souhaitée ainsi qu'une comparaison avec d'autres personnes qui se trouvaient également dans le processus de candidature du domaine de la santé ES (norme spécifique). La normalisation (c'est-à-dire la détermination de l'échantillon comparatif) est vérifiée annuellement et ajustée si nécessaire. Les exigences pertinentes pour la profession concernée sont prises en compte par le biais de la pondération professionnelle. Les domaines de compétences, qui sont notamment pertinents pour une profession, sont pondérés plus fortement; en conséquence, une meilleure performance doit être obtenue afin d'obtenir un résultat dans la plage suffisante. Gateway.one développe les profils d'exigences des profils professionnels en collaboration avec des spécialistes du domaine de la formation et de la santé ES.

La classification en «pas atteint», «atteint» et «dépassé» représente les résultats individuels par rapport à la pondération professionnelle et à l'échantillon de normalisation. Il convient toutefois de noter que certaines organisations développent et définissent leurs propres critères selon les valeurs d'aptitudes. Fondamentalement, nous pouvons affirmer que: plus les valeurs d'aptitudes sont

élevées, mieux une personne satisfait aux exigences de la profession correspondante et mieux sa performance peut être classée par rapport à l'échantillon de normalisation.

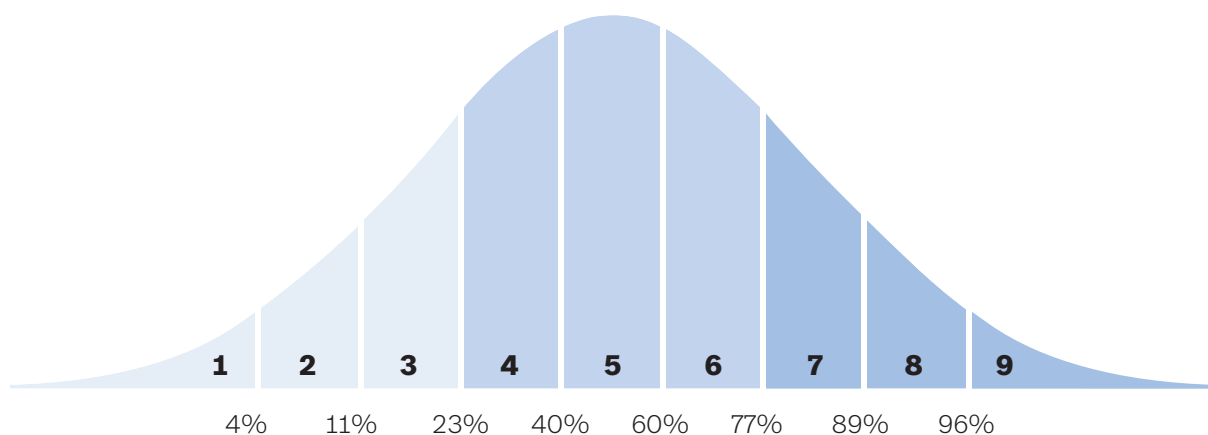
Les valeurs de la **page 2** sont des valeurs brutes dont l'interprétation n'est pas recommandée sans formation. En particulier, les valeurs brutes ne permettent pas de tirer des conclusions directes sur les aptitudes de la personne testée par rapport à l'échantillon de normalisation, ni de faire un lien avec les exigences de la formation souhaitée.

Le texte de la **page 3** n'est pas vérifié par gateway.one et n'est pas inclus dans l'évaluation. La question de savoir si et comment ce texte est consulté à des fins d'évaluation est laissée à la discrétion de l'organisation.

## Analyse de la personnalité Santé ES

L'analyse de la personnalité est une méthode d'analyse psychologique. Elle enregistre systématiquement et scientifiquement les traits de personnalité relatifs à la profession. Les candidats et les candidates donnent une auto-évaluation des différentes situations et comportements et de la mesure dans laquelle ils s'appliquent à eux. Lors de l'évaluation, les estimations sont résumées en dix traits de personnalité relatifs à la profession: *leadership, volonté de s'investir, force émotionnelle, volonté d'apprendre, sens du devoir, conscience de soi, auto-efficacité, diligence, esprit d'équipe et détermination*. La méthode permet ainsi une description multidimensionnelle de la personnalité relative à la profession qui, en plus d'autres méthodes et mesures (p. ex. entretien de recrutement), peut servir de base de discussion et de décision dans le processus de sélection. L'analyse ne prétend pas décrire la personnalité au-delà du contexte professionnel et donc de manière exhaustive.

Les valeurs de test individuelles d'une personne sont définies par rapport aux valeurs d'un échantillon comparatif (norme) dans l'analyse de la personnalité. Ainsi, les valeurs sont comparées aux résultats des personnes qui aspirent également à une formation dans le domaine de la santé ES. Sur la base de la normalisation, nous pouvons nous prononcer sur la position de la valeur individuelle dans la distribution des valeurs de l'échantillon de normalisation. Les traits de personnalité, comme beaucoup d'autres traits naturels (p. ex. la taille ou le poids) sont distribués symétriquement avec un centre de gravité au milieu (distribution normale), si l'échantillon est suffisamment grand. Les valeurs moyennes sont donc les plus courantes. Plus une valeur s'écarte de la valeur moyenne vers le haut ou vers le bas, plus le nombre de personnes ayant une telle valeur diminue.



Proportion des personnes ayant des valeurs identiques ou plus basses

La forme de représentation des résultats choisie dans le certificat est l'échelle dite Stanine («STANDARD NINE»). Elle concerne une distribution normale avec une valeur moyenne de 5. Dans cette méthode, la moyenne est définie de telle sorte que des écarts-types de  $\pm 0,75$  par rapport à la valeur moyenne sont considérés comme moyens (Amelang & Schmidt-Atzert, 2012 ; Schelten, 1997). Cela correspond à la plage des valeurs Stanine 4 à 6, qui représente 54 pour cent des personnes de l'échantillon de normalisation et qui est donc un peu plus étroitement définie que d'habitude avec une distribution normale.

Le profil de personnalité montre la classification de l'évaluation individuelle par rapport à l'ensemble de l'échantillon de normalisation (champs surlignés en bleu). Les valeurs sont classées comme «faible», «moyen» ou «élevé». Alors que les valeurs dans la zone centrale correspondent à la moyenne et sont relativement fréquentes, les valeurs dans la zone inférieure ou supérieure sont moins fréquentes. Il est important de mentionner que, comme d'habitude avec les questionnaires de personnalité, il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses aux questions en soi et les résultats ne sont donc pas décrits comme «bon» ou «mauvais». Les résultats doivent plutôt être interprétés en fonction de la position souhaitée et en tenant compte de l'ensemble du profil de personnalité. En fonction de l'environnement professionnel et du profil d'exigences du poste, certains profils de personnalité sont donc plus adaptés que d'autres.

Il est essentiel de savoir, dans l'interprétation du profil de personnalité, quelles caractéristiques sont pertinentes pour le poste correspondant et à quel degré. Pour certains postes, par exemple, il est moins souhaitable d'avoir des caractéristiques dans la zone très élevée ou très basse que des caractéristiques dans la zone moyenne ou centrale. Il convient en outre de faire remarquer que le profil de personnalité peut être sujet à des erreurs d'interprétation dues à l'auto-évaluation. Les hypothèses qui ont été formulées et faites lors de l'interprétation du profil de personnalité doivent être traitées comme telles. Elles peuvent être discutées lors d'un entretien et doivent être vérifiées par rapport à plusieurs sources (p. ex. témoignages, entretiens structurés).

### Leadership

Cette échelle indique si et de combien une personne peut s'imposer face aux autres. Les personnes atteignant des valeurs moindres n'attachent que peu d'importance à prendre la tête d'un groupe et s'adaptent aux autres gens. Les personnes atteignant des valeurs élevées veulent convaincre les autres gens de leur point de vue. Elles vont prendre la tête d'un groupe.

### Volonté de s'investir

Cette échelle indique quel rendement une personne est prête à fournir. Les personnes atteignant des valeurs moindres se satisfont d'un rendement moyen. Les personnes atteignant des valeurs élevées sont prêtes à fournir un grand rendement, à faire des concessions sur leurs loisirs et ont des exigences personnelles élevées.

### Force émotionnelle

Cette échelle indique comment une personne réagit aux échecs et à des exigences élevées. Les personnes atteignant des valeurs moindres se sentent débordées par de hautes exigences, se font des soucis et peuvent aussi tomber malade. Les personnes atteignant des valeurs élevées peuvent supporter pendant longtemps de hautes exigences et continuer leur travail avec succès.

### Volonté d'apprendre

Cette échelle indique si quelqu'un est ouvert aux nouveautés et s'il aime apprendre de nouvelles choses. Les personnes atteignant des valeurs moindres se satisfont de ce qu'elles savent déjà et ne se perfectionnent que si on l'exige de leur part. Les personnes atteignant des valeurs élevées aiment apprendre des nouvelles choses et sont prêtes à abandonner leurs habitudes.

### Sens du devoir

Cette échelle indique avec quel sens du devoir une personne accomplit son travail. Les personnes atteignant des valeurs moindres ne sont pas troublées si elles ne terminent pas leur travail à temps. Les personnes atteignant des valeurs élevées font tout pour mener à bien le travail assigné ainsi que pour tenir tous les accords et toutes les échéances.

### Conscience de soi

Cette échelle indique quel point de vue une personne a d'elle-même. Les personnes atteignant des valeurs moindres doutent d'elles-mêmes et de leurs capacités et se laissent déconcerter par des atteintes sur sa personne. Les personnes atteignant des valeurs élevées ont de l'aplomb, donnent une impression persuasive et ne se laissent pas influencer par des atteintes sur leur personne.

### Auto-efficacité

Cette échelle indique si la personne pense pouvoir influencer elle-même son succès. Les personnes atteignant des valeurs moindres doutent avoir du succès. Les personnes atteignant des valeurs élevées croient pouvoir effectuer une mission ou tâche difficile avec succès et être elles-mêmes responsables de leur succès professionnel.



**Diligence**

Cette échelle indique avec quelle conscience professionnelle une personne accomplit son travail. Les personnes atteignant des valeurs moindres ne sont pas très pointilleux et cela ne les gêne pas si le travail n'est pas parfaitement accompli. Les personnes atteignant des valeurs élevées travaillent avec une grande exactitude, le plus soigneusement possible et essaient d'avoir toujours de l'ordre.

**Esprit d'équipe**

Cette échelle indique si une personne préfère travailler en équipe ou plutôt seule. Les personnes atteignant des valeurs moindres travaillent plus volontiers seules et sont persuadées de travailler ainsi plus efficacement. Les personnes atteignant des valeurs élevées travaillent plus volontiers en équipe et sont persuadées d'atteindre ainsi de meilleurs résultats.

**Détermination**

Cette échelle indique comment une personne fixe des buts et les garde à l'esprit. Les personnes atteignant des valeurs moindres ont de la peine à se fixer des buts clairs et se laissent toujours de nouveau distraire. Les personnes atteignant des valeurs élevées gardent les yeux fixés sur leurs buts et les poursuivent avec opiniâtreté.