

Code éthique sur l'utilisation des tests et questionnaires De la Méthode TMA

Les présentes constituent le Code éthique sur l'utilisation des tests et questionnaires de La Méthode TMA, une société immatriculée à Paris en France.

Le présent Code éthique s'ajoute aux codes éthiques professionnels applicables et ne les remplace pas.

Les praticiens TMA s'engagent à utiliser l'instrument TMA afin de valoriser le talent et le potentiel des individus et favoriser et le développement des individus et des équipes. La psychologie positive est au centre de tous vos entretiens.

C'est lorsque les gens travaillent au plus près de leur vraie nature qu'ils sont le plus motivés, efficaces et brillants. À partir de ce principe, l'Analyse TMA des Talents met notamment le candidat au centre. C'est avec cette vision que vous donnez forme à la gestion des talents et compétences grâce à la Méthode et aux instruments TMA.

L'analyse TMA des talents permet de faire une analyse objective, constructive et surtout approfondie des moteurs, talents et possibilités de développements. L'analyse TMA des talents est pratiquée pour les problématiques de recrutement, de développement, de mobilité, d'orientation professionnelle et de réintégration. Avec l'Analyse TMA des Talents, ce sont 22 moteurs et 44 talents qui sont cartographiés en détail. Vous pouvez ainsi appréhender le potentiel de développement de la plupart des Compétences TMA. L'analyse des talents prend environ une heure que le candidat passera devant son ordinateur. Le questionnaire destiné au candidat contient des propositions, des éléments de comportement pour lesquels le candidat devra sans cesse choisir celui qui lui convient le mieux. Les moteurs du candidat sont ainsi dévoilés d'une façon nuancée. Les résultats de l'analyse des talents sont systématiquement reliés entre eux et analysés

Il est important que toute personne qui se sert d'un instrument psychométrique respecte certains principes d'éthique pour protéger et préserver les droits de la personne répondant au questionnaire, ainsi que l'intégrité de la procédure. La Méthode TMA exige des Utilisateurs certifiés un haut niveau dans l'utilisation et l'interprétation des instruments.

Nous tenons à rappeler aux Utilisateurs certifiés des analyses/test TMA que la procédure d'évaluation s'accompagne des obligations suivantes : Celles-ci sont :

- Suivre les instructions d'utilisation, de notation et d'interprétation contenues dans le manuel de l'instrument concerné, s'assurer que les tests et les questionnaires sont correctement utilisés.
- S'assurer qu'aucune personne non qualifiée n'est autorisée à utiliser, noter ou interpréter des instruments psychométriques.
- Conserver les tests psychométriques et les questionnaires en lieu sûr pour prévenir toute utilisation par un individu non qualifié et les autres abus.
- Indiquer aux sujets interrogés combien de temps les données (par exemple, les résultats) seront conservées et indiquer avec qui et dans quelles circonstances les données seront ou ne seront pas partagées.

- Prendre les mesures raisonnables au maintien de la confidentialité des résultats des individus, et ne les partager avec des personnes autres que les sujets interrogés que lorsqu'il existe une cause légitime et en toute connaissance du sujet interrogé.
- Respecter toutes les lois applicables sur la protection des données personnelles.
- Lors de la communication des résultats, s'assurer que leurs implications sont claires pour le destinataire et expliquer les limites des instruments psychométriques dans tout rapport.
- Faire de leur mieux afin que le sujet interrogé reçoive des informations adéquates sur la théorie sur laquelle le test ou les échelles sont fondés et une restitution adéquate sur ses résultats, en particulier lorsque les informations sont utilisées à des fins de développement.
- Nos évaluations psychométriques sont conçues pour les adultes et ne sont pas destinées aux enfants (âgés de moins de 16 ans). Pour utiliser nos évaluations, les Utilisateurs certifiés doivent s'assurer que les participants ont 16 ans ou plus.
- Afin d'être certifié un utilisateur doit avoir suivi avec succès la formation adéquate, dont les informations peuvent être consultées à tout moment sur www.methodetma.fr les individus doivent tout d'abord suivre un programme agréé par La Méthode TMA relatif à la formation aux tests psychométriques, par le biais d'un organisme de formation agréé par La Méthode TMA et son Académie.
- En outre, dans le cadre de leur utilisation de La Méthode TMA, tous les Utilisateurs certifiés sont tenus de vérifier les exigences et/ou restrictions locales concernant l'utilisation de tests psychométriques en général
- Lorsqu'un Utilisateur certifié change d'organisation ou de service au sein de son organisation actuelle, et n'est pas en mesure d'emporter le Matériel à accès restreint dont il/elle dispose, il est de sa responsabilité de ne pas laisser de Matériel à accès restreint à la disposition d'utilisateurs non qualifiés. Il est possible, par exemple, de le transmettre à un collègue certifié auprès de La Méthode TMA et qualifié pour utiliser le Matériel à accès restreint concerné.

Administration et diffusion des résultats

- La pratique du questionnaire TMA doit toujours être volontaire. La restitution des résultats TMA doit toujours être fournie en intégralité. La restitution peut être fournie dans le cadre de sessions de groupe ou individuelles, mais doit toujours consister à demander aux participants d'auto-évaluer leur besoins et les aider à mieux comprendre leurs talents. Il est insuffisant de fournir une restitution du type rapporté seul, par exemple en envoyant un rapport électronique par courrier sans restitution.
- Le rapport TMA d'un individu ne doit jamais être révélé à d'autres sans l'autorisation expresse de la personne concernée.

Interprétation des résultats

- Les préférences TMA doivent toujours décrire les préférences et types de manière positive et constructive, en évitant les préjugés et stéréotypes sur les types.
- Les notes sur les préférences TMA ne doivent pas être interprétées en tant que traits de personnalité et doivent toujours être mentionnées en indiquant la clarté avec laquelle l'individu a rapporté sa préférence (son niveau de besoin).

- Les participants doivent être informés du fait que la théorie de l'analyse TMA reflète les besoins ses talents et le potentiel d'un individu, et non ses capacités, son intelligence ou ses chances de réussite.
- Chaque individu est le meilleur juge de son propre besoin.

Restitution et utilisation des données

- Lors d'un parcours de recrutement, de développement et d'évaluation, il peut être extrêmement utile, de prendre en appui la mesure de la personnalité d'un candidat ou du comportement qu'il affiche. Pour les différentes situations, il y a différents outils que vous pouvez utiliser dans votre travail quotidien. Les instruments de mesure sont toujours des outils permettant de réaliser un meilleur entretien.
- Vous trouverez dans notre guide « du Talent a la Performance » dans cette partie des modes d'emploi pratiques en matière de recrutement, de développement et d'évaluation des postulants et employés. Pour chaque mode d'emploi, vous êtes aidé étape par étape sur le sujet en question de telle sorte que vous atteignez facilement et simplement vos objectifs RH.

Les modes d'emploi suivants sont disponibles:

- 1.1 Mode d'emploi d'élaboration de profils de fonction et de compétences
- 1.2 Mode d'emploi des entretiens comportementaux
- 1.3 Mode d'emploi de l'entretien de recrutement
- 1.4 Mode d'emploi de l'entretien de développement
- 1.5 Mode d'emploi de l'entretien d'évaluation

Ceci signifie donc en pratique que : L'instrument TMA exige toujours un entretien de restitution personnel. La session de restitution est nécessaire pour aider l'intéressé à comprendre ses résultats, pour répondre aux questions qu'il pourrait avoir et pour l'aider à mieux comprendre ses talents et son potentiel.

Restitution des résultats ;

- Il peut être dérogé à l'obligation de fournir une restitution sur les résultats individuels si les données ne sont collectées qu'à des fins de recrutement. Dans ce cas, il convient d'informer à l'avance les intéressés qu'ils n'auront éventuellement pas d'entretien de restitution de leurs résultats. La Méthode TMA incite toutefois les recruteurs à accorder un entretien de restitution aux personnes qui en feraient la demande.

La Méthode TMA s'engage à protéger et à respecter la confidentialité des participants et des candidats et de toute autre personne pour laquelle elle a reçu des données personnelles.

Il convient de noter en particulier que :

- Les données personnelles acquises dans un seul but, par exemple la constitution d'une équipe, ne doivent pas être utilisées à d'autres fins sans en avertir le participant/candidat dont elles sont la propriété.
- Lorsque des données personnelles ont été fournies par un participant/candidat de manière confidentielle, que ce soit par le biais d'une session de restitution ou d'un autre engagement, vous devez déterminer, conformément à vos principes et obligations professionnels, si un devoir

de confidentialité existe vis-à-vis du participant/candidat qui vous empêche de partager de telles données fournies confidentiellement en lien avec l'organisation qui emploie cette personne.

Lu et approuvé

Date et lieu

Nom :

Prénom :