



RAPPORT CONFIDENTIEL

(COPIE DU COACH)

sur

M. Richard Exemple

Mardi 3 juillet 2012

CONTENU :

1. COMPRENDRE CE RAPPORT
2. DESCRIPTION DE LA PERSONNE GLOBALE
3. CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES
4. APPROCHE DU TRAVAIL

COMPRENDRE CE RAPPORT

L'objectif de ce rapport

Le Rapport d'encadrement organisationnel Prevue fournit des renseignements qui aident un coach à comprendre le profil unique de Richard Exemple. Le rapport peut aussi aider M. Exemple à mieux se comprendre. Il jette de la lumière sur le profil de personnalité de Richard Exemple et sur d'importantes caractéristiques liées au travail. Il vise à faciliter la relation d'encadrement et de mentorat en servant de point de départ d'une discussion constructive des valeurs, des besoins et des objectifs de M. Exemple. De plus, le rapport devrait aider le coach à poser des questions pertinentes et à soumettre des commentaires et des idées au sujet de Richard Exemple.

D'où proviennent les renseignements dans ce rapport?

Les renseignements dans ce rapport découlent des réponses de Richard Exemple à l'Évaluation Prevue. Cette évaluation est une batterie de tests psychométriques valide et fiable mise au point au début des années 1990 par Prevue HR Systems Inc. sous la direction de David Bartram, un des chefs de file mondiaux en psychométrie. L'Évaluation Prevue est la pierre angulaire de plusieurs produits d'évaluation professionnelle établis et respectés, y compris le Système d'évaluation Prevue et le Career Mapper Assessment. Ces produits ont servi à l'évaluation de plus d'un million de gens en Amérique du Nord seulement. Pour de plus amples renseignements sur l'Évaluation Prevue, consultez www.prevueassessments.com.

Recommandation

Le coach et le candidat devraient tous deux lire attentivement leur copie de cette évaluation. De façon générale, nous recommandons d'encourager le candidat à faire lire son évaluation par un conjoint ou une conjointe ou un ami personnel. Les candidats s'étonnent souvent de la précision du profil établi par l'évaluation.

Personne globale

Richard Exemple

Même si M. Exemple n'a aucun penchant marqué, il préfère travailler avec les gens. Il s'intéresse peu au travail avec des données abstraites ou des objets matériels tels que les outils ou les machines. Puisque M. Richard Exemple n'a pas le tempérament mécanique, le matériel qu'il fait fonctionner devrait être relativement simple et fiable. Dans la plupart des situations, il choisira d'abord les occasions d'interagir avec d'autres gens.

Richard Exemple se perçoit comme un membre d'équipe coopératif et plein d'entrain pour qui les objectifs de l'équipe ont priorité sur les siens. Il usera de persuasion et d'encouragement pour rallier les gens et atteindre des objectifs. Dans la mesure du possible, il évite les conflits et choisit rarement de parler franchement. Cependant, cette personne peut se montrer assurée sans bousculer dans des situations non menaçantes et avec des gens qu'elle connaît bien. Richard Exemple a de fortes chances de se faire apprécier pour sa diplomatie et de se rendre utile dans un rôle de conciliation ou de médiation. Même si M. Exemple ne cherche pas à diriger, il agira peut-être par lui-même s'il lui semble que l'équipe piétine.

Richard Exemple a une pensée originale et innovatrice. À son avis, les lois se prêtent à l'interprétation et les événements imprévus ont plus de chances de stimuler que d'intimider. Il cherche souvent de nouvelles façons de résoudre des problèmes plutôt que de suivre les méthodes établies. Même si cette personne préfère la spontanéité, elle est raisonnablement bien organisée et méthodique. M. Exemple sait faire des projets et rester maître de son travail. Cependant, il ne se vexe pas quand il doit renoncer à ces projets pour faire face à des événements imprévus. Le nouveau et un milieu de travail en évolution stimulent M. Exemple.

Richard Exemple est une personne accommodante et sociable, mais son besoin d'attention varie selon son humeur et les circonstances. Avec des gens qu'il connaît bien, il aura la conversation facile et sera sociable. Il cherche parfois à se faire remarquer d'eux. En d'autres temps, il préfère travailler en gardant l'anonymat. Ses besoins de solitude et de compagnie s'équivalent. En tant que membre d'une équipe, il s'empressera de faire sa part, mais il a besoin de solitude pour réfléchir à ses efforts et s'y préparer. M. Exemple travaillera le plus souvent discrètement, sans attirer l'attention sur lui-même ou sur ses efforts. Même si les tâches habituelles ne l'ennuient pas, il préfère une certaine variété.

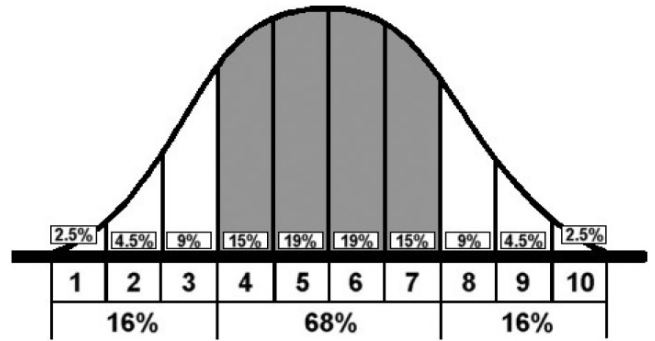
Richard Exemple est sensible aux émotions d'autres gens et adoptera généralement un comportement approprié. Il va sans dire que des critiques injustifiées peuvent le déséquilibrer, mais il recouvrera vite sa bonne humeur. Les concessions mutuelles inhérentes aux relations humaines ne l'embêtent pas. Il est généralement calme et, tout en ayant conscience du stress, il ne permet pas à ce stress d'entraver la réalisation de ses objectifs. Cette personne est à ce point détendue et se débrouille tellement bien dans un climat de tension que certaines gens pourraient à tort interpréter son manque de nervosité comme de l'indifférence. Des gens moins scrupuleux tenteront peut-être d'exploiter sa facilité à faire confiance et sa patience remarquable. L'idéal serait qu'il travaille sur des projets de longue haleine qui sont exigeants, qui créent un climat de grande tension et qui l'obligent à traiter ouvertement et objectivement avec les gens. Qu'il doive réagir rapidement à une situation de crise ou prêter une attention méthodique à une tâche habituelle, M. Exemple travaillera presque toujours bien sous pression.

Les éléments de cette Description de la personne globale sont représentés graphiquement à la page suivante.

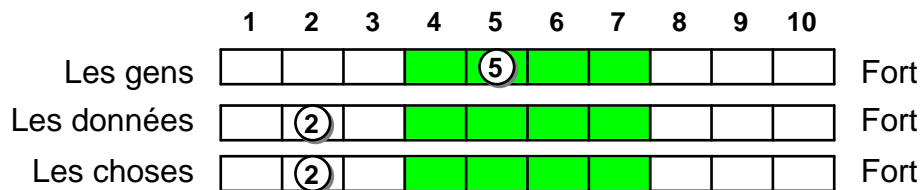
Personne globale

Richard Exemple

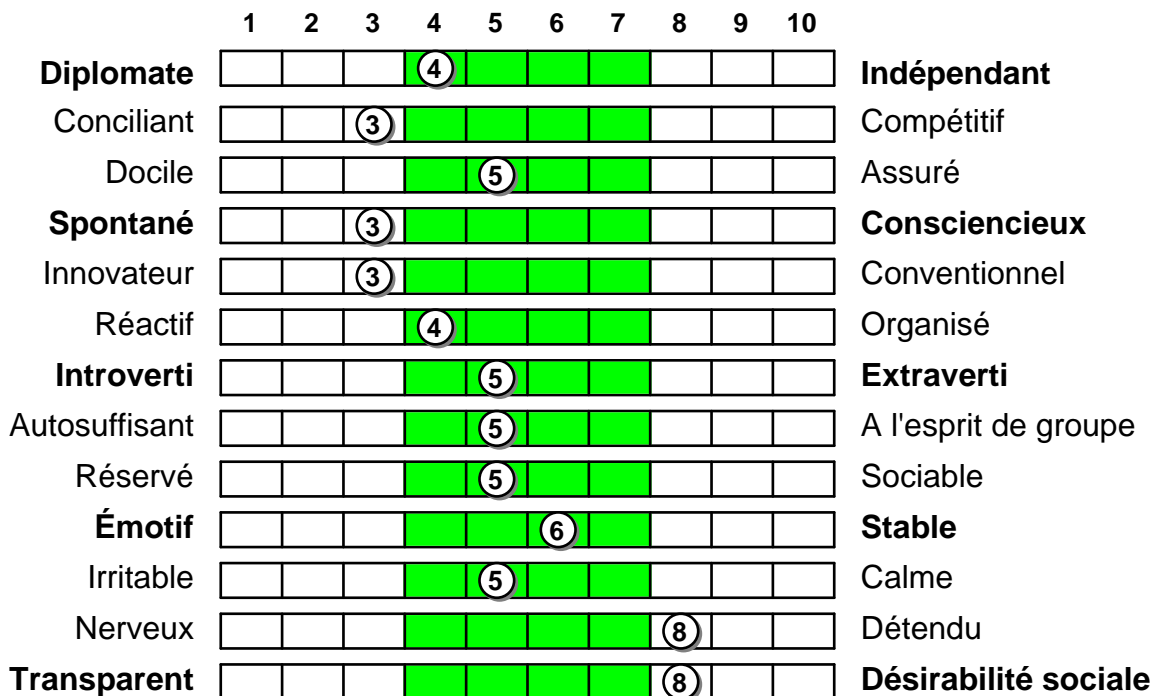
Présentées graphiquement, les notes de l'évaluation d'un large échantillon de la population produisent une courbe en forme de cloche, comme celle illustrée à droite. La courbe en cloche peut se diviser en dix parties de largeur égale appelées des dixièmes ou stens normalisés. Le Rapport d'encadrement organisationnel Prevue utilise l'échelle de notation de 1 à 10. Environ 16 % de la population obtiendront des notes sten de 1 à 3 et 16 % des notes de 8 à 10. Les notes des autres 68 % se situeront dans la moyenne, soit de 4 à 7.



Motivation/Intérêts



Personnalité



Chacune des dimensions de la personnalité et des intérêts représentée ci-dessus fait l'objet d'un examen plus approfondi dans la prochaine section du rapport qui décrit les caractéristiques individuelles de Richard Exemple.

Traits individuels

Richard Exemple

Cette partie du rapport fournit des renseignements plus détaillés sur chacun des intérêts et chacune des dimensions de la personnalité qu'illustre le graphique précédent. Vous trouverez d'abord un examen des réactions de M. Exemple à trois échelles d'intérêt reconnues – le travail avec les gens, avec les données et avec les choses. Suit un examen des douze dimensions de personnalité qui se fondent sur quatre échelles majeures de personnalité établies – l'indépendance, la conscience, l'extraversion et la stabilité (ICES). Ces échelles majeures mesurent la structure globale de la personnalité. Chacune des échelles majeures repose sur deux échelles mineures connexes qui fournissent une description plus riche de la personnalité. L'examen des échelles de personnalité débouche sur une échelle de désirabilité sociale qui vérifie la cohérence des réponses aux questions posées dans la section sur la personnalité. Pour de plus amples renseignements sur l'origine et l'élaboration des échelles d'intérêts et de personnalité, consultez www.prevueassessments.com.

Travailler avec des gens

M. Exemple manifeste un intérêt moyen pour un travail qui exige de traiter avec les gens. Il a de fortes chances de préférer un emploi comportant des contacts avec d'autres personnes. Cependant, il ne voudra probablement pas que l'interaction avec d'autres soit l'élément principal de son emploi.

CONSEILS DU « COACH » : Vous voudrez peut-être explorer la perception du travail de Richard Exemple. À ses yeux, le contact social au travail est peut-être moins important que le travail solitaire. Si tel est le cas, l'encadrement peut se résumer simplement à l'aider à reconnaître que le contact personnel est un élément essentiel de son poste. Vous voudrez peut-être fournir des exemples de situations qui confirment l'importance des interactions pour encourager Richard Exemple à développer un intérêt pour les contacts sociaux. Si le poste exige un intérêt marqué pour le travail avec les gens, vous pourriez lui conseiller l'étude de la dynamique de groupe, du langage corporel et de l'écoute active.



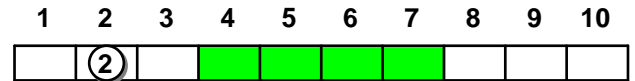
Traits individuels

Richard Exemple

Travailler avec des données

M. Exemple indique qu'il s'intéresse moins que la moyenne des gens au travail avec les données. Les personnes comme M. Exemple évitent habituellement les emplois où elles passent du temps à analyser ou à compiler et à calculer des chiffres, des symboles, des statistiques et des comptes.

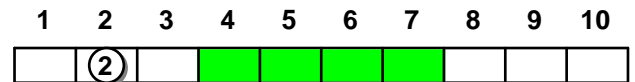
CONSEILS DU « COACH » : Si le poste de Richard Exemple exige le travail avec des données, vous voudrez peut-être vous interroger sur son manque d'enthousiasme pour l'information. Il évite peut-être les tâches liées aux données parce qu'il a besoin d'actualiser ses compétences en gestion de l'information. Si tel est le cas, vous pourriez lui recommander un cours de logistique décisionnelle, car c'est une approche plus stimulante de la collecte et de l'analyse des données. Une formation en gestion des dossiers et en structures des données pourrait aussi l'aider à tenir des statistiques et des comptes de façon ordonnée. Par contre, vous découvrirez peut-être qu'il n'a besoin que de soutien technique ou administratif pour accorder plus d'attention aux tâches administratives.



Travailler avec des choses

M. Richard Exemple démontre peu d'intérêt pour le travail avec des objets inanimés comme les machines, les outils ou le matériel. Il est peu probable que de telles personnes s'intéressent au travail avec des machines, des ordinateurs, etc.

CONSEILS DU « COACH » : Vous voudrez peut-être offrir à M. Exemple une formation détaillée pour qu'il se familiarise avec les aspects mécaniques du matériel qu'il pourrait devoir utiliser dans le cadre de présentations, de séminaires ou d'autres aspects de son travail. Si Richard Exemple assume un rôle directeur en matière d'utilisation d'outils informatiques, une formation approfondie l'aidera à accroître sa confiance et sa compétence. Vous découvrirez peut-être que sa répugnance à travailler avec des choses ne résulte que d'une formation insuffisante et du besoin de comprendre pleinement la tâche dans son ensemble.



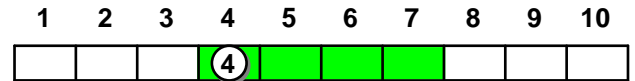
Traits individuels

Richard Exemple

Diplomate / Indépendant

Richard Exemple est une personne diplomate qui cherchera à favoriser les liens personnels au sein d'une équipe. Malgré sa nature généralement prévenante et coopérative, il sait arriver à ses fins.

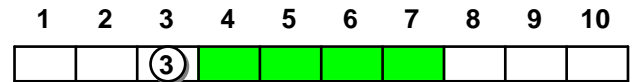
CONSEILS DU « COACH » : M. Exemple s'évertuera à maintenir l'harmonie au sein du groupe, mais peut hésiter à confronter d'autres personnes, surtout dans le cadre d'un conflit pénible. Après avoir tenu compte des exigences de son travail, vous pouvez décider de recommander une formation en affirmation de soi et un mode de résolution de problèmes qui mettent l'accent sur la pensée ou l'action autonomes.



Conciliant / Compétitif

Il se décrit comme une personne coopérative et non compétitive qui se plaît en compagnie d'autres personnes. De telles personnes ont l'esprit d'équipe et aiment les entreprises en coopération.

CONSEILS DU « COACH » : Si M. Exemple semble apprécier les relations personnelles plus que la réussite globale, cette attitude pourrait limiter son ambition. En traitant avec les subalternes, il pourrait éviter de poser des exigences de crainte de mettre en danger les liens personnels. Si vos propres observations de son comportement confirment cette possibilité, vous voudrez peut-être recommander une formation en affirmation de soi et même la participation à des sports individuels pour stimuler son esprit de compétition. Vous pourriez aussi l'aider à mettre l'accent sur les objectifs de l'entreprise dans son plan de perfectionnement personnel.



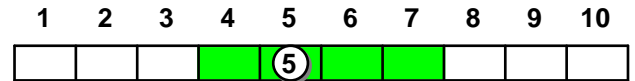
Traits individuels

Richard Exemple

Docile / Assuré

Richard Exemple est une personne plutôt docile qui évitera peut-être de se prononcer sur certaines questions. M. Exemple s'abstiendra peut-être de se faire valoir comme leader. En cas de conflit, cette personne peut être disposée à accepter un compromis pour maintenir ses rapports avec d'autres gens.

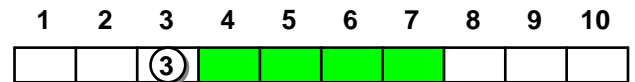
CONSEILS DU « COACH » : Bien que M. Exemple puisse avoir des points de vue suffisamment démocratiques, si une tâche particulière exige un tact extrême, vous voudrez peut-être concentrer sur la valeur de sa tendance supérieure à la moyenne à se conformer. De la même façon, si un projet exige un leadership fort, vous pourriez envisager une formation avancée en affirmation de soi pour augmenter sa confiance en matière de résolution de conflits.



Spontané / Conscientieux

M. Exemple est une personne souvent spontanée et innovatrice qui travaille bien dans des situations en évolution. Il est flexible et s'adapte aux circonstances au fur et à mesure qu'elles se produisent et offrira des solutions créatrices et peu orthodoxes. Par conséquent, il peut agir impulsivement.

CONSEILS DU « COACH » : En raison de la grande spontanéité de M. Exemple, vous constaterez peut-être qu'il tend à faire peu de cas des politiques ou des procédures de l'entreprise. Si ce comportement devient improductif, vous pourriez lui offrir des outils d'auto-assistance axés sur le contrôle des impulsions. De la même façon, si vous percevez que ses habitudes de travail peu orthodoxes ont tendance à manquer de rigueur, vous pourriez conclure qu'il gagnerait à suivre une formation en planification et en gestion du temps.



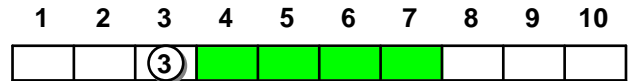
Traits individuels

Richard Exemple

Innovateur / Conventionnel

M. Exemple se perçoit comme une personne innovatrice et flexible qui a une attitude désinvolte à l'égard des règles. Richard Exemple a de fortes chances de trouver de nouvelles façons de résoudre les problèmes plutôt que de suivre les méthodes traditionnelles. Il aimera le changement et devrait le mieux fonctionner dans un milieu imprévisible et en changement constant.

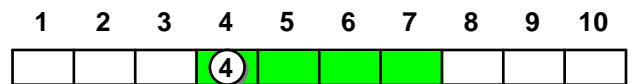
CONSEILS DU « COACH » : Si M. Exemple travaille dans un environnement très structuré, vous voudrez peut-être souligner l'importance des procédures et politiques établies de la compagnie. Par contre, si M. Exemple occupe un poste qui évolue constamment et est assorti de peu de lignes directrices, il vous suffira peut-être d'être la personne sur qui il essaie ses nouvelles idées.



Réactif / Organisé

Il préfère se concentrer sur la situation dans son ensemble plutôt que de s'occuper des petits détails. M. Exemple planifie dans une certaine mesure, mais il peut réagir aux événements imprévus.

CONSEILS DU « COACH » : Si la réactivité légèrement supérieure à la moyenne de M. Exemple risque d'engendrer des problèmes, vous pourriez conseiller un cours de gestion situationnelle. La tenue d'un journal et des techniques de gestion du temps de base pourraient accroître ses compétences organisationnelles presque moyennes. Par contre, si le rôle de M. Exemple exige un niveau extrême de réactivité, vous voudrez peut-être l'encourager dans ce sens à l'aide de remue-méninges, de discussions ouvertes et d'autres exercices de créativité.



Traits individuels

Richard Exemple

Introverti / Extraverti

M. Richard Exemple compensera ses activités solitaires en cherchant à faire partie d'un groupe. Bien qu'il manifeste un enthousiasme et une vivacité modérés, il peut participer à l'interaction sociale sans trop attirer l'attention sur lui-même. M. Exemple saura faire l'équilibre entre son besoin de compagnie et son besoin de solitude.

CONSEILS DU « COACH » : Les compétences interpersonnelles de M. Exemple sont probablement suffisantes pour la plupart des interactions. Toutefois, s'il lui faut participer à des réunions fréquentes et potentiellement chargées d'émotions, vous pourriez envisager des activités telles qu'un cours d'art oratoire (qui favorisent l'acquisition d'aptitudes sociales et verbales) ou même un cours de facilitation de courte durée. Par contre, s'il doit s'acquitter de nombreuses tâches répétitives ou monotones dans la solitude, vous pourriez faire fond sur son léger penchant pour le travail solitaire.



Autosuffisant / Centré sur le groupe

Bien qu'il aime se retrouver à l'occasion dans un milieu de travail stimulant, M. Exemple a besoin de temps pour réfléchir et profiter de sa propre compagnie.

CONSEILS DU « COACH » : Si M. Exemple a l'habitude de travailler avec d'autres dans un milieu à aire ouverte, vous constaterez peut-être que l'étude de la dynamique de groupe et de la reconnaissance des rôles peut facilement accroître son appréciation moyenne du travail d'équipe. De plus, la participation plus fréquente à des déjeuners de travail et à des réunions informelles pourrait améliorer ses compétences interpersonnelles. Par contre, il aura peut-être besoin de votre soutien s'il lui faut effectuer un nombre excessif de tâches monotones ou difficiles dans la solitude.



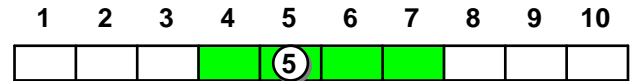
Traits individuels

Richard Exemple

Réservé / Sociable

Richard Exemple choisit parfois les situations dans lesquelles il prendra la vedette. M. Exemple peut être passablement loquace et sociable et préférera une certaine variété dans son travail.

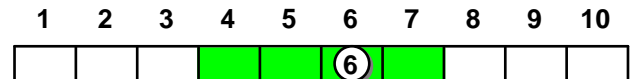
CONSEILS DU « COACH » : Si un leadership plus vigoureux s'impose, vous voudrez peut-être recommander un cours d'endurance du genre Outward Bound. Par contre, si de nombreuses tâches de M. Exemple exigent une maîtrise de soi et une attitude formelle, vous pouvez facilement faire fond sur sa tendance à la réserve.



Émotif / Stable

La plupart du temps, Richard Exemple accepte les gens avec calme et stabilité. Toutefois, il lui arrivera de réagir à certaines personnes, particulièrement à leurs intentions, avec appréhension et émotion, voire avec prudence. En général, cette personne se sent sécurisée et demeure assez détendue dans des moments de stress modéré.

CONSEILS DU « COACH » : M. Exemple a de bonnes habiletés d'adaptation et peut n'avoir besoin d'orientation que de temps en temps pour aborder calmement la résolution de problèmes litigieux. Si cette personne veut que vous l'aidiez à maintenir son calme, vous pourriez envisager la gestion du stress et des exercices de relaxation pour atténuer la tension. Vous pouvez aussi songer à l'encourager à adopter une approche plus énergique au besoin.



Irritable / Calme

De telles personnes peuvent rester calmes et assurées face à des situations désagréables, mais ont parfois tendance à se fâcher et à se sentir personnellement visées.

CONSEILS DU « COACH » : Si M. Exemple demande votre aide, vous pourriez l'encourager à se sensibiliser davantage aux motifs d'autres personnes. Toutefois, s'il lui faut apprendre à se maîtriser encore plus, vous voudrez peut-être lui recommander des cours de gestion du stress et de la colère.



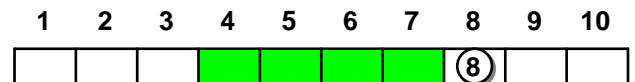
Traits individuels

Richard Exemple

Nerveux / Détendu

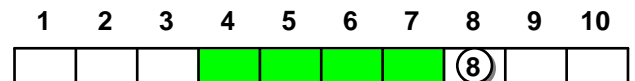
M. Exemple est une personne détendue et accommodante qui réagit bien à la plupart des pressions liées au travail. Il y a de fortes chances qu'il accepte la plupart des gens et, en règle générale, leur fasse confiance. La plupart du temps, les personnes comme M. Exemple savent relativiser leurs problèmes et ne s'inquiètent pas indûment.

CONSEILS DU « COACH » : Ayant passé en revue les exigences possibles du poste de M. Exemple, vous voudrez peut-être promouvoir un peu plus de ferveur, de vigilance et de raisonnement critique.



Désirabilité sociale

M. Exemple présente habituellement une image positive et se conforme aux attentes de la société. Sans chercher délibérément à exagérer son profil, il a peut-être tenté de donner des réponses socialement acceptables aux questions de l'évaluation. Ou bien, ses réponses peuvent être très honnêtes et il peut vraiment être une personne véritablement « bonne ».



Approche du travail

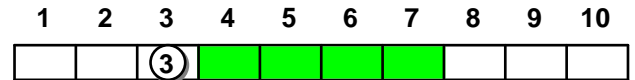
Richard Exemple

Cette section du Rapport d'encadrement organisationnel Prevue fournit des renseignements sur votre réaction à un certain nombre de sujets ou de situations liés au travail. Chacune des échelles de l'approche du travail est dérivée d'une échelle ou d'une combinaison d'échelles de personnalité examinées dans les sections de ce rapport consacrées à la personne globale et aux caractéristiques individuelles. Ces renseignements devraient vous permettre de mieux comprendre votre façon naturelle d'aborder plusieurs importantes situations ou exigences liées à différents types d'emplois.

Importance du travail

TRAVAILLE POUR VIVRE (1) PAR OPPOSITION À VIT POUR TRAVAILLER (10) :- Cette échelle fournit des renseignements sur l'importance que M. Exemple accorde au travail.

Certaines personnes perçoivent le travail comme un moyen d'atteindre une fin alors que d'autres se définissent par leur travail. La carrière de Richard Exemple est un moyen d'atteindre une fin et non un élément déterminant de sa vie. S'il existe un conflit entre le foyer et le travail, sa vie personnelle a habituellement priorité. Le foyer, la famille et les loisirs lui sont très importants et l'aident probablement à composer avec une plus grande variété de problèmes liés au travail.



Approche de nouvelles entreprises

CIRCONSPECT(1) PAR OPPOSITION À OPTIMISTE (10) :- Cette échelle fait la distinction entre les gens qui abordent les nouvelles entreprises ou les nouvelles questions avec circonspection et ceux qui les abordent avec enthousiasme.

Richard Exemple est une personne solide qui est portée à avoir des points de vue pessimistes. Bien qu'il puisse être mal à l'aise à l'idée d'exprimer ses opinions négatives, il ne dissimulerait pas ses préoccupations. Étant donné l'importance qu'il accorde aux conséquences, il abordera les nouvelles entreprises potentiellement risquées avec circonspection. Il reconnaît l'existence de dangers dans le monde des affaires, mais il perçoit ce monde comme un endroit en grande partie passionnant plutôt qu'hostile.



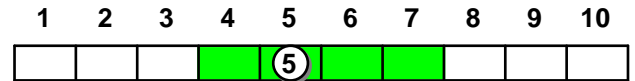
Approche du travail

Richard Exemple

Style de leadership

DÉMOCRATIQUE (1) PAR OPPOSITION À AUTORITAIRE (10) :- Le style de leadership se mesure selon un échelle allant de 1 pour les personnes qui préfèrent un style de leadership stimulant à 10 pour celles qui sont naturellement enclines à exercer un style de leadership plus exigeant.

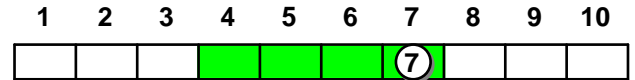
Richard Exemple est un leader bien équilibré qui incline quelque peu à collaborer au lieu d'inciter l'équipe à suivre. Quand il faut diriger avec douceur, il excelle dans le rôle de leader démocratique. Par contre, il peut prendre les commandes en situation de crise et être explicite quant à ce qu'il faut faire et quand.



Préférence pour le changement

AIME LA ROUTINE (1) PAR OPPOSITION À AIME LE CHANGEMENT (10) :- Cette échelle indique où M. Exemple se situe le long du continuum entre un environnement structuré avec une routine fixe et un environnement de travail dynamique en évolution rapide.

Richard Exemple aime les défis et le changement à condition de pouvoir conserver un semblant d'ordre et de régularité. De la même façon, l'efficacité d'une organisation lui plaît, mais les lignes directrices contraignantes l'irritent. Si cette personne est libre de développer de nouveaux concepts, elle peut tolérer assez bien les tâches routinières. Richard Exemple réagira proactivement au changement et s'adaptera facilement aux nouvelles tendances, puisqu'il s'agit d'améliorations. Ce n'est pas parce que le changement est intrinsèquement excitant qu'il l'apprécie.



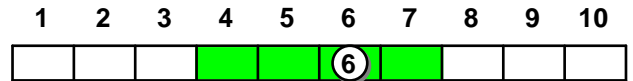
Approche du travail

Richard Exemple

Style de résolution des conflits

VIGOUREUX (1) PAR OPPOSITION À ACCOMMODANT (10) :- Cette échelle fait la distinction entre les personnes qui abordent les conflits avec vigueur et celles qui les évitent en étant accommodantes.

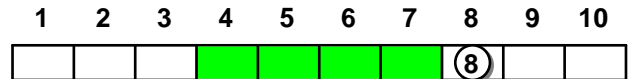
Richard Exemple fait l'équilibre entre les accommodements et les compétences non techniques et une façon directe d'aborder la résolution de conflits. De par sa nature relativement assurée, il est généralement efficace dans les débats et les confrontations et ne se laissera abattre que de temps en temps par les parties opposées. Dans les situations chargées d'émotion, il peut passer facilement à un style de résolution de conflits modéré et accommodant.



Mode de rémunération préféré

SALAIRE FIXE (1) PAR OPPOSITION À COMMISSION/PRIME (10) :- L'échelle de préférence quant aux modes de rémunération révèle lequel des deux motive le plus Richard Exemple à travailler : un salaire sûr ou une rémunération au rendement.

Richard Exemple aime relever le défi d'une rémunération au rendement, mais aime aussi toucher un salaire régulier. Un salaire modeste et un bon régime de primes ou de commissions devraient bien lui convenir. Si sa rémunération provient en grande partie d'un revenu régulier plutôt que de la participation aux bénéfices ou d'une rémunération au rendement, il aura besoin de soutien pour accepter qu'il en soit ainsi. L'excitation provoquée par une rémunération au rendement l'incitera toujours à trouver moyen de contourner les obstacles, mais il ne prendra pas de risques réellement importants.



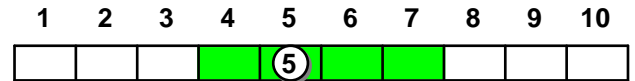
Approche du travail

Richard Exemple

Approche à l'égard de l'auto-promotion

RÉTICENT (1) PAR OPPOSITION À ASSURÉ (10) :-
Les personnes qui obtiennent une note de 1 sur cette échelle hésitent à se faire valoir alors que celles qui obtiennent une note de 10 sont extrêmement assurées.

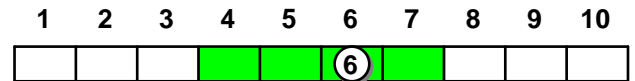
N'hésitant habituellement pas à présenter ses propres idées ou produits, Richard Exemple éprouve peu de difficultés à se faire valoir. Quand il hésite à le faire, ce n'est pas par manque d'engagement, mais probablement parce que son public l'intimide. En se préparant bien et, au besoin, en s'exerçant, il accroîtrait sa confiance et serait plus en mesure de fournir ses meilleurs efforts.



Volonté de prendre des risques

PRUDENT (1) PAR OPPOSITION À AUDACIEUX (10)
:- Cette échelle mesure la volonté de prendre des risques allant d'une note de 1 pour les personnes qui évitent les comportements à risque à une note de 10 pour celles qui prennent volontiers des risques.

Bien que les comportements à risque ou les décisions rapides tentent parfois Richard Exemple, il agira de façon appropriée dans la plupart des situations et promptement en cas de crise. Il évitera les risques inutiles, notamment s'il y a danger d'accidents, de dégâts ou de pertes. Il préfère s'abstenir de proposer des solutions ad hoc mais, si le cas est pressant, il peut réagir rapidement, voire impulsivement. Ceux qui apprécient la stabilité aimeront son approche typiquement réfléchi. Son rendement compétent satisfera ceux qui cherchent des solutions et des mesures rapides.



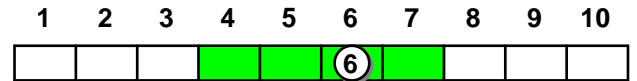
Approche du travail

Richard Exemple

L'aptitude à l'écoute

CONTRÔLANT (1) PAR OPPOSITION À SYMPATHIQUE (10) :- Cette échelle mesure l'aptitude à l'écoute allant d'une note de 1 pour une personne qui tend à dominer une conversation à une note de 10 pour une personne qui écoute avec énormément de sympathie.

Richard Exemple a tendance à s'enthousiasmer pour ses propres idées, mais encourage les autres personnes à exprimer les leurs. Prenant soin de tenir compte de tous les points de vue, il encourage les débats et cherche à bien comprendre. Bref, il est à l'écoute et peut n'avoir besoin que d'améliorer ses compétences pour obtenir et analyser les idées d'autres personnes de façon vraiment efficace. On pourrait l'encourager à poser plus de questions. Cette aptitude à l'écoute active est habituellement perçue comme une manifestation d'intérêt et la plupart des gens sont flattés qu'on leur demande ce qu'ils pensent.



Validité

Richard Exemple

Les règles d'identification des configurations de réponses possiblement « invalides » dans la section « Personnalité » de l'Évaluation Prevue comprennent des configurations de réponses systématiques, mais non significatives, ainsi que des omissions et l'utilisation excessive de réponses « B ». Des configurations de réponses systématiques mais non significatives surviennent quand la distribution des réponses diffère de la norme et est considérée inhabituelle. La règle de l'omission s'applique si plus de trois réponses sont omises d'une échelle donnée, faisant en sorte que les résultats semblent plus moyens qu'ils ne le sont. Le nombre total de réponses « B » choisies affecte la règle de la réponse « B ». Pour chaque question posée dans la section « Personnalité » de l'Évaluation Prevue le candidat a le choix entre les réponses « A », « B » ou « C ». Le deuxième choix, « B », est toujours une réponse incertaine ou intermédiaire.

Le nombre total de réponses « B » pour ce rapport était de : 1

Ce nombre de choix « B » se situe dans les limites acceptables et les résultats de la section « Personnalité » de ce rapport comprenaient des configurations de réponses significatives. Les données présentées dans ce Rapport d'encadrement organisationnel Prevue peuvent donc être considérées précises et fiables.