

L'INDICE DE PERSONNALITÉ^{MC}
 DE TRAVAIL

Rapport de Sélection

Jean
Exemplaire

À propos de ce rapport

Ce rapport fournit un compte-rendu confidentiel des réponses de M. Exemple à l'Indice de personnalité de travail (IPT). Cet Indice décrit les caractéristiques principales de la personnalité de M. Exemple qui affectent sa méthode de travail, sa façon d'agir avec les gens et sa performance en milieu de travail. Le rapport de sélection renferme un résumé graphique de ses résultats de même que des notes explicatives qui dévoilent la signification probable des scores obtenus. Les analyses descriptives reposent sur des résultats de recherche et de conclusions que les experts en évaluation de personnalité pourront examiner selon les préférences que M. Exemple a exprimées. Les descriptions de sa personnalité et de son style de comportement se fondent sur les scores Sten.

Le rapport de sélection de l'IPT focalise sur les caractéristiques personnelles et les comportements de l'individu et leur effet sur son rendement dans diverses situations de travail. L'IPT évalue cinq traits généraux de personnalité de même que 21 caractéristiques fondamentales qui tracent une analyse détaillée de la personnalité de l'individu en milieu de travail. Les résultats de M. Exemple contiennent des renseignements élaborés concernant ses préférences, ses forces et ses faiblesses en milieu de travail.

Dans l'analyse des résultats de M. Exemple, il faut retenir que les scores de ce dernier sont ni bons ni mauvais ; ils sont tout simplement plus ou moins adéquats pour certains types d'emploi. Exemple : un score élevé dans la catégorie Ambition peut être indispensable au succès dans certaines professions tout en étant nuisible dans d'autres. Ainsi, les résultats de M. Exemple devraient servir à mettre au premier plan ses préférences et ses mobiles ; on devrait examiner de quelle façon ces résultats se rapportent à un rendement plus ou moins efficace en milieu de travail.

Les déclarations et résultats contenus dans ce rapport devront être considérés comme confidentiels. Étant donné que les résultats s'appuient sur l'opinion que M. Exemple exprime sur son propre comportement, c'est sa franchise et sa conscience de soi qui déterminent l'exactitude de ces résultats. Il suffira alors d'évaluer les résultats comme des théories devant être confirmées conjointement avec d'autres données tel que des entrevues ou d'autres résultats d'évaluation.

L'information contenue dans ce rapport a une durée de validité d'environ 12 à 18 mois. Toutefois, si M. Exemple a subi d'importants changements dans ses activités professionnelles, on devra voir à le soumettre à de nouveaux tests.

Les résultats sur les échelles de l'IPT sont inscrits comme scores Sten qui varient de 1 à 10 et dont le score moyen s'élève à 5,5. Ces scores comparent les réponses aux articles de l'IPT aux réponses fournies par un vaste échantillon de travailleurs adultes. Le chiffre au centre du cercle indique le score du candidat sur l'échelle. La gamme de scores est inscrite ci-dessous.



Profil

Énergie et le dynamisme



Énergie



Ambition



Leadership



Confiance sur le plan social



Persuasion



Initiative



Flexibilité



Multitâche

Travailler avec les autres



Personne extravertie



Travail d'équipe



Souci des autres



Esprit égalitaire

Votre style au travail



Fiabilité



Persévérance



Respect des règles



Souci du détail



Planification

La résolution de problèmes



Innovation



Raisonnement analytique

Faire face à la pression et au stress



Maîtrise de soi



Tolérance au stress

Échelles spéciales



Potentiel de gestion et leadership



Potentiel de vente

Validité du profil

Le candidat a répondu au questionnaire d'une façon typique.

Énergie et le dynamisme

Énergie



Possède un seuil moyen d'énergie

Préfère une part égale de tâches exigeantes et de tâches qu'on peut accomplir à un rythme soutenu

Apprécie quelques défis au travail, mais peut s'épuiser si ces défis sont prolongés ou fréquents

Nécessitera certaines tâches ordinaires et du travail qui n'exige pas un degré élevé d'énergie

Ambition



Plutôt de style décontracté; n'est pas concentré attentivement sur son avancement professionnel

Ne s'efforcera pas de devancer ou de surpasser les autres

De nature plus participative que compétitive

Préfère le travail simple; s'épuise devant les situations qui sont trop souvent difficiles

Satisfait de sa situation actuelle et ne ressent pas le besoin de gravir les échelons du pouvoir

Sans doute efficace dans un poste dont les responsabilités ne sont pas rigoureuses et où il y a peu d'occasions d'avancement

Leadership



Déclare avoir un sens moyen du leadership

Aime occuper un poste d'autorité autant que la plupart des gens

Assumera sans doute une poste de leadership et se chargera de projets dans lesquels son expérience peut servir

Heureux de laisser les autres diriger lorsqu'ils ont plus de connaissances ou de l'expertise

Lorsqu'il assume un poste de leadership, il maintiendra un équilibre entre la participation et la direction

Sans doute efficace dans des postes fondés sur le leadership animé par le consensus et un leadership directif

Heureux de diriger les autres ou de les suivre

Confiance sur le plan social



À l'aise et de nature assurée dans la plupart des situations sociales

Prend plaisir à être le centre d'attention

Fait preuve d'assurance au cours d'interactions sociales

À l'aise avec les étrangers

Assuré et réfléchi dans la plupart des situations

Énergie et le dynamisme

Persuasion



Déclare avoir un esprit de persuasion moyen

Aime parfois exercer une influence sur les gens quelques fois

Assez à l'aise à engager des négociations ou à faire du marchandage

Peut avoir de la difficulté à tenter d'amener les gens à changer d'avis ou de point de vue s'ils ne sont pas entièrement acquis à l'idée

Improbable qu'il soit attiré par des postes de vente à moins de vraiment croire en un produit ou un service

Initiative



Apprécie les responsabilités constantes

Souhaite plus achever les tâches actuelles que de relever de nouveaux défis

Préfère laisser les autres prendre les devants lorsqu'il s'agit d'affronter de nouveaux enjeux

Démontre moins d'intérêt à prendre l'initiative et être proactif

Susceptible d'être plus efficace dans des emplois dont les tâches sont stables et où la responsabilité de reconnaître et prendre le devant sur les nouvelles occasions est minime

Tendance à adopter une approche quelque peu prudente avant de prendre une initiative et à rechercher la guidance des autres. Il en résulte que toute démarche promet d'être soigneusement planifiée et mise en place lentement

Flexibilité



Démontre une capacité moyenne de flexibilité

Apprécie un équilibre de variété et de routine dans le travail

Valorise de la stabilité et de la prévisibilité au travail ; préfère le changement qui se produit à un rythme plus lent

Improbable qu'il modifie les choses pour le simple plaisir de les modifier; procéderait plutôt à des ajustements mineurs lorsque le bon sens le dicte

Mal à l'aise devant les changements fréquents et devant la routine prolongée

Multitâche



Plus efficace lorsqu'il peut se concentrer sur une seule tâche

Apprécie la possibilité d'achever une tâche avant d'en entreprendre une autre

N'aime pas accomplir plusieurs tâches à la fois et combiner plusieurs exigences

Pourra ressentir du stress lorsqu'il doit traiter plusieurs projets à la fois

Mal à l'aise s'il faut entreprendre des nouvelles tâches lorsque d'autres sont incomplètes

Travailler avec les autres

Personne extravertie



Extravertie et sociable

Aime rencontrer de nouvelles personnes ; est à l'aise dans des groupes et aime se faire des amis au travail
Apprécie l'interaction avec les gens et pourra avoir de la difficulté à vivre sans interaction sociale pour une période prolongée

Se réjouit de socialiser et a tendance à être plein d'entrain et animé lorsqu'il se trouve en groupe

Préfère travailler avec les autres

Travail d'équipe



Encourage les gens à travailler ensemble

Préfère les tâches qu'on peut accomplir de manière collaborative

Fait preuve d'esprit collaboratif et encourage les autres

Dans plusieurs situations, fait passer le succès du groupe avant le sien, et retire de la satisfaction à aider les gens à atteindre leurs objectifs

Respecte les décisions de l'équipe même s'il n'est pas d'accord avec celles-ci

De la difficulté à travailler seul pendant des périodes de temps prolongées

Adoptera une approche collaborative à la plupart des tâches

Souci des autres



Déclare avoir un degré moyen d'intérêt envers les autres

Fait preuve d'un degré moyen d'empathie et de sensibilité envers les autres

Peut être parfois assez perspicace à l'égard des sentiments des autres, adoptant une attitude sympathique et compréhensive

Son témoignage de sympathie pourra être sélectif et il peut s'abstenir de l'exprimer envers les gens qu'il perçoit comme ayant des défis moins importants

Fait preuve de perspicacité devant les dynamiques interpersonnelles, mais il ressent un certain détachement lorsqu'il prend des décisions impopulaires

Pourra ressentir du stress et des moments d'indécision si les responsabilités du travail exigent qu'il prenne une décision pouvant avoir un impact négative sur les gens

Esprit égalitaire



Préfère consulter les autres lorsque vient le temps de prendre des décisions

Aime collaborer avec les autres et accepte les suggestions de bon gré

Recherche souvent des conseils lorsque vient le temps de prendre des décisions

Se fie souvent aux autres pour de la surveillance et de la guidance

Mal à l'aise de prendre des décisions de façon indépendante

Travaille bien dans des situations où les décisions se prennent par le biais de discussions et de consensus

Votre style au travail

Fiabilité



Déclare avoir une capacité moyenne de fiabilité

Tout en travaillant avec acharnement à achever le travail dans les délais prescrits, il pourra adopter une attitude quelque peu désinvolte en percevant les délais comme étant plus ou moins flexibles

Sa prédisposition à déplacer les priorités et les délais pourrait faire en sorte que le travail ne soit pas achevé dans les délais préétablis

Quelque peu à l'aise de réorganiser les priorités en vue de respecter les échéances importantes en premier lieu tout en mettant les tâches moins importantes en attente

Pourra bien travailler dans des postes où les priorités sont parfois appelées à changer

Persévérance



Déclare avoir un degré de persistance semblable à celui de la plupart des gens

Motivé à terminer le travail, mais pourra abandonner si les choses deviennent trop difficiles

En général, il tiendra le coup, mais apprécie du travail qui l'oblige à surmonter des obstacles

Susceptible de se fatiguer et s'épuiser s'il fait souvent face à des complications

N'aime pas le travail impliquant plusieurs complications et défis à relever

Souci du détail



Prête une attention particulière aux détails

Travaille à son meilleur lorsque les étapes requises pour atteindre un objectif sont bien définies

Minutieux ; vérifie son travail attentivement pour y déceler les erreurs

Manifeste un grand désir de faire les choses correctement

Fixe des normes assez rigoureuses

Susceptible d'être parfois perçu comme étant passablement perfectionniste

Pourra se buter sur des détails mineurs à l'occasion, et passer à côté de la situation dans son ensemble

Votre style au travail

Respect des règles



- Préfère respecter les règles et les règlements de près
- Aime avoir des directives ainsi que des attentes et des instructions claires
- Fait les choses à la lettre, même lorsque ce n'est pas pratique de le faire
- A l'aise d'utiliser les procédures opérationnelles normalisées ainsi que des méthodes bien établies
- Pourra avoir du mal à travailler sur des tâches lorsque les instructions sont ambiguës ou trop généralisées
- Réticent à contourner les procédures pour accomplir le travail

Planification



- À l'aise devant des plans structurés et détaillés
- Croit que les routines de travail efficaces requièrent une planification à long terme
- Aime élaborer des plans détaillés avant d'entamer la plupart des projets
- Aime planifier et réfléchir au sujet de l'avenir de façon structurée
- Pourra avoir du mal à ajuster les plans à mesure qu'une situation évolue
- Pourra avoir de la difficulté à entreprendre une tâche sans un plan détaillé lorsque le temps est restreint ou lorsqu'il doit agir immédiatement

La résolution de problèmes

Innovation



- Se considère plein d'imagination, inventif et créatif
- Conçoit plusieurs idées originales
- Aime découvrir des solutions innovantes aux problèmes
- Disposé à examiner plusieurs idées et des solutions diverses, peu importe qu'elles soient quelque peu irrégulières
- Aime songer à de nouvelles façons de faire les choses
- Disposé à innover et tenter de nouvelles choses

Raisonnement analytique



- Aime faire l'analyse critique de l'information
- À l'aise de discuter de sujets abstraits
- Tendance à être d'esprit analytique, logique et théorique
- De nature délibérée et logique ; prend le temps de réfléchir
- Aime rechercher des thèmes et des tendances dans les données
- Cherche à comprendre les choses en profondeur

Faire face à la pression et au stress

Maîtrise de soi



- Déclare avoir un contrôle de soi élevé
- Se perçoit comme un individu calme et posé
- Tendance à être efficace quand il s'agit de maîtriser ses émotions
- Travaille activement à maintenir le contrôle de soi et permet rarement à ses réactions émotives de faire obstacle à son rendement
- Devant des situations tendues, dit rarement des paroles qu'il pourrait regretter plus tard
- Peut être efficace dans des environnements de travail où les émotions sont à vif

Tolérance au stress



- Déclare être capable de tolérer le stress aussi bien que la plupart des gens
- Capable de traiter des situations exigeantes au travail tant et aussi longtemps qu'elles ne se produisent pas trop souvent
- Tout en paraissant capable d'accepter la plupart des situations avec sérénité, pourra se sentir stressé et tendu s'il doit affronter plusieurs exigences ou si ses journées de travail sont remplies de travail à pression élevée
- Contraire aux gens capables d'une tolérance élevée au stress, il consacra beaucoup plus de temps et d'énergie à s'inquiéter au sujet des événements
- Préfère le travail qui procure un mélange de tâches à pression élevée et d'activités à exigences limitées

Échelles spéciales

Potentiel de gestion et leadership



Le score du potentiel de gestion et leadership démontre à quel point les résultats d'un individu ressemblent aux résultats qu'on remarque chez les gens qui ont du succès dans des postes de gestion et de leadership. Plus le score est élevée, plus les réponses de cet individu ressemblent à celles d'un dirigeant ou d'un leader.

Potentiel de vente



Le score du potentielle de vente démontre à quel point les résultats d'un individu ressemblent aux résultats qu'on remarque chez les gens qui ont du succès dans leurs carrières de vendeurs. Plus le score est élevée, plus les réponses de cet individu ressemblent à celles des professionnels de la vente.