

L'INDICE DE PERSONNALITÉ^{MC}
DE TRAVAIL

SÉLECTION

John Sample

À propos de ce rapport

L'indice de personnalité de travailMD décrit les principales caractéristiques du style personnel d'un candidat qui influencent son approche des tâches, ses façons d'interagir avec les gens et ses performances au travail. Cette évaluation mesure 21 traits qui fournissent un aperçu complet de la personnalité au travail.

Le rapport de sélection de l'indice de personnalité au travail est conçu comme un outil permettant d'évaluer l'aptitude potentielle d'un candidat à un poste. Le rapport se concentre sur les caractéristiques personnelles et les comportements qui influencent la façon dont cette personne se comportera dans un environnement de travail, et le rapport contient des informations sur les forces et les faiblesses qui peuvent émerger en raison de ses préférences. Il contient des notes interprétatives qui peuvent être utiles pour améliorer l'adéquation à l'emploi.

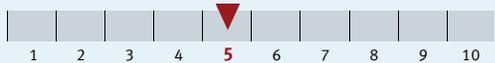
Gardez à l'esprit que des scores plus élevés ne signifient pas une meilleure compatibilité pour le rôle que vous évaluez. Les caractéristiques humaines peuvent être soit une force, soit une faiblesse selon la situation : un atout dans un contexte peut être un défi dans un autre. Chacun a ses points forts et ses domaines qui peuvent nécessiter des améliorations. Veuillez consulter l'interprétation détaillée de chaque échelle et tenir compte des besoins du rôle avant de tirer des conclusions.

Gardez ces questions à l'esprit lorsque vous examinez les résultats :

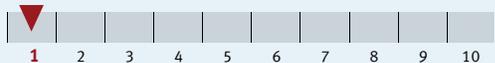
- Quelles sont les exigences du rôle ?
- Quelles caractéristiques contribueront à la réussite d'un candidat dans ce poste ?
- Pour chaque trait : la préférence de ce candidat convient-elle au poste ?
- Comment le candidat devra-t-il s'ajuster ou s'adapter ? Les changements requis sont-ils bien en dehors de leurs préférences ?
- Dans l'ensemble, semble-t-il que ce candidat s'intégrera au poste et à la culture organisationnelle ?

Énergie et le dynamisme

Énergie



Leadership



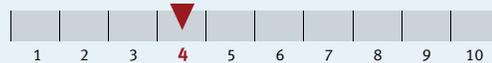
Persuasion



Flexibilité



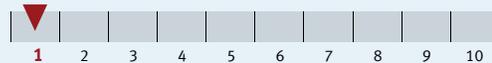
Ambition



Confiance sur le plan social



Initiative



Multitâche

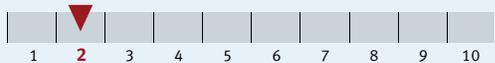


Travailler avec les autres

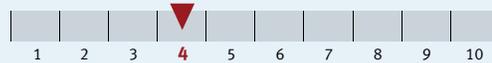
Personne extravertie



Souci des autres



Travail d'équipe

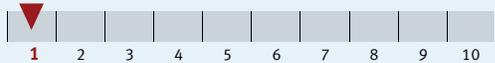


Esprit égalitaire

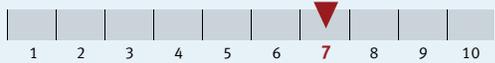


Votre style au travail

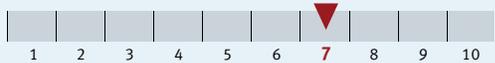
Fiabilité



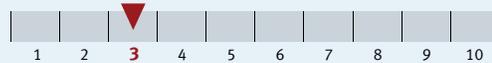
Respect des règles



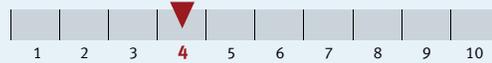
Planification



Persévérance

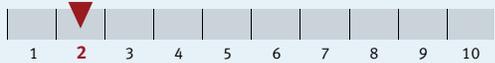


Souci du détail



La résolution de problèmes

Innovation



Raisonnement analytique



Faire face à la pression et au stress

Maîtrise de soi

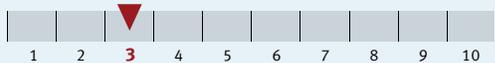


Tolérance au stress

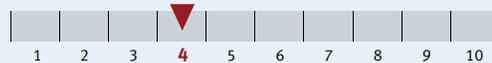


Échelles spéciales

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



Tend à éviter les postes d'autorité et il est très improbable qu'il dirige les gens ou les tâches

N'aime pas dire aux gens quoi faire ; est plus heureux de laisser les autres jouer un rôle de leadership

Lorsqu'on lui confie la direction, il n'exercera pas trop de pression sur les gens

Son style de leadership sera exclusivement participatif plutôt que directif

Travaille très efficacement à des postes dans lesquels d'autres jouent le rôle de leadership

Très à l'aise à travailler en arrière-plan

Ne tente pas d'exercer du contrôle et de l'influence sur les choses

Confiance sur le plan social



Déclare avoir une confiance sociale moyenne

À l'aise dans presque toutes les situations sociales

Prend plaisir à être parfois le centre d'attention, mais apprécie les occasions de demeurer en arrière-plan

Fait preuve d'assurance au cours d'interactions sociales avec les personnes qui lui sont familières, mais pourra se sentir moins à l'aise devant un grand nombre d'étrangers

Assuré et réfléchi dans les situations qui lui sont familières

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 très constantes et stables

Susceptible d'être très efficace dans des emplois où la formule de travail change rarement

Très peu intéressé à identifier et à relever de nouveaux défis

Préfère que d'autres prennent l'initiative

Entreprendra de nouveaux projets uniquement avec l'aide et la guidance des autres

Tendance à adopter une approche prudente avant de prendre l'initiative, en recherchant 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



Déclare être capable d'assumer un fonctionnement multitâche de niveau moyen

Efficace lorsqu'il y a plus d'une tâche à accomplir, mais pourra se sentir dépassé lorsqu'il s'agit de traiter un trop grand nombre de tâches

Peut travailler efficacement lorsqu'il y a un certain nombre de tâches à accomplir

Aime parfois recevoir une nouvelle tâche avant d'en avoir achevé une autre, mais aura tendance à préférer achever la tâche actuelle avant d'en entreprendre une nouvelle

Plutôt efficace à combiner plusieurs exigences

Travailler avec les autres

Personne extravertie



Sa préférence pour l'interaction avec les gens et la rencontre de nouvelles personnes est semblable à celle de la plupart des individus

À l'aise dans la plupart des situations sociales ; aime rencontrer les gens et passe pour une personne chaleureuse et amicale qui valorise aussi, parfois, sa solitude

Pourra s'épuiser devant trop d'interaction sociale, mais cette absence pourra aussi entraîner des sentiments de détachement

Préfère un travail qui offre une part égale de tâches extroverties et introverties

Travail d'équipe



Déclare avoir un degré d'esprit d'équipe sous la moyenne

Préfère travailler seul, croyant que c'est ainsi que se fait le meilleur travail

Se dit moins efficace lorsqu'il est question de travailler en groupe

À l'aise de travailler de façon indépendante pendant de longues périodes de temps

Travaillera plus efficacement auprès de petits groupes que des groupes plus grands

Souci des autres



Très réticent à s'engager personnellement dans les problèmes des autres

Tendance à témoigner de la sympathie et du soutien de façon très sélective

Autoritaire et concentré sur les tâches

Plus à l'aise à maintenir un détachement personnel par rapport à ses collègues de travail

Ne porte pas beaucoup d'attention aux émotions et aux sentiments des gens

Pourra être perçu par les autres comme une personne insensible

Peut appliquer des décisions impopulaires et prendre position impopulaire

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 des conseils lorsque vient le temps de prendre des décisions

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

Pourra être 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 de fiabilité faible
- Perçoit les échéances comme étant flexibles
- Très disposé à déplacer les priorités et les échéanciers et laisser le travail en suspens
- Susceptible d'être perçu par les autres comme étant quelque peu douteux
- Susceptible de ne pas terminer tout ce qu'il entreprend

Persévérance



- Déclare avoir un degré de persistance sous la moyenne
- Préfère le travail qu'on peut accomplir rapidement et assez facilement
- Tendance à ne pas aimer les tâches qui l'obligent à surmonter des obstacles importants; pourrait abandonner les projets lorsque les choses deviennent très difficiles
- Pourra laisser du travail en suspens, préférant y revenir après avoir fait une pause
- N'aime pas le travail qui comporte beaucoup complications et défis

Souci du détail



- Déclare être capable de faire preuve d'une minutie sous la moyenne
- Préfère les tâches qui ne l'obligent pas à travailler avec de l'information très détaillée
- Se concentre naturellement sur la situation dans son ensemble et les priorités générales ; laisse la vérification des détails aux autres
- À l'aise d'achever des tâches qui n'ont pas de directives ou de procédures spécifiques
- Disposé à couper les coins ronds lorsque les tâches doivent être achevées rapidement
- Pourra être perçu par les autres comme étant insouciant et désorganisé
- Travaille à son meilleur dans des postes où l'utilisation d'information détaillée est minimale ; il préfère les rôles qui lui permettent de se concentrer sur les questions plus importantes

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



Déclare avoir un esprit d'innovation sous la moyenne

Évite les idées non conventionnelles, préférant utiliser des méthodes établies et de les renforcer

Susceptible de concevoir des idées pratiques qui entraînent des changements progressifs

Se considère de nature pragmatique, et se concentre sur des démarches fondées traditionnelles

Déclare être moins créatif et original que la plupart des gens, exprimant une plus grande appréciation pour les procédures éprouvées plutôt que les procédures innovantes

Se méfie des nouvelles idées et méthodes

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 moyen

Comme la plupart des gens, c'est un individu relativement calme et décontracté, mais qui pourra se troubler lorsque les choses vont mal

Capable, en général, de taire ses réactions émotives qui pourraient être interprétées de façon négative par d'autres

Pourra exprimer quelques émotions et sentiments négatifs lorsqu'il se trouve sous pression

Tolérance au stress



Tendance à être moins détendu devant les choses en général

Deviens stressé plus facilement que la plupart des gens

Préfère des environnements de travail qui comportent des exigences limitées et peu de travail à haute pression

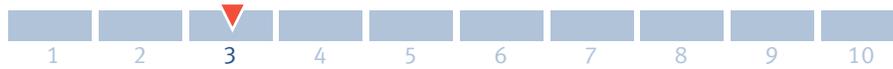
Lorsque trop de choses se déroulent en même temps autour de lui, il pourra avoir de la difficulté à demeurer efficace

Tendance à prendre la critique comme un affront personnel

Susceptible d'avoir de la difficulté à réfléchir efficacement lorsqu'il se trouve devant beaucoup de pression

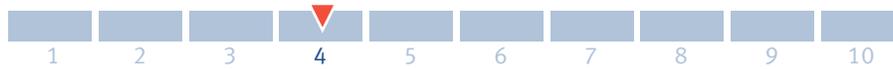
Échelles spéciales

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.