



RAPPORT CONFIDENTIEL

*(COPIE DU CANDIDAT)*

sur

**Mme Sam Sample**

Samedi 29 novembre 2014

**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 de l'encadrement organisationnel **randName\*\*** fournit des renseignements qui aident votre coach à comprendre votre profile unique. Il peut aussi vous aider à mieux vous comprendre vous-même. Il jette de la lumière sur votre profil de personnalité et sur d'importantes caractéristiques liées au travail. Il vise à faciliter la relation coach-client en servant de point de départ d'une discussion constructive de vos valeurs, de vos besoins et de vos objectifs. De plus, le rapport devrait aider le coach à poser des questions pertinentes et à soumettre des commentaires et des idées à votre sujet.

## D'où proviennent les renseignements dans ce rapport?

Les renseignements dans ce rapport découlent de vos réponses à l'Évaluation Prevue. Cette évaluation est une batterie de tests valide et fiable mise au point par Prevue HR Systems Inc. au début des années 1990 sous la direction de David Bartram, un des chefs 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. 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 le [www.prevueassessments.com](http://www.prevueassessments.com).

## Recommandation

Nous vous demandons de lire cette évaluation attentivement, notamment la description de la personne globale. Nous vous recommandons même de la faire lire par votre conjoint ou conjointe ou par un ami personnel. Nous avons constaté que les gens s'étonnent souvent de la précision du profil établi par l'évaluation.

# Personne globale

Sam Sample

Vous n'avez aucune préférence marquée pour le travail avec les gens, les données ou les objets matériels. Vous manifestez un intérêt moyen pour le travail avec l'information, ce qui peut comprendre la collecte et l'analyse de données ou la préparation de rapports. Vous aimez aussi l'utilisation pratique de matériel ou d'objets mécaniques. En matière d'informatique, le travail impersonnel lié aux données vous motivera plus que le traitement de texte ou l'art électronique. Vous vous intéressez peu à traiter avec les gens, mais vous pouvez néanmoins travailler avec d'autres personnes, particulièrement si les contacts sont limités ou peu fréquents.

Vous êtes une personne hautement compétitive et moyennement assurée. Vous voulez gagner, mais vous préférez le faire avec tact. Tout en ayant un grand esprit d'équipe, vous voulez que votre apport individuel soit reconnu. Vous pouvez avoir votre franc-parler. Vous ferez aussi valoir vos propres idées, particulièrement dans des situations non menaçantes et avec des gens que vous connaissez bien. Dans l'ensemble, vous préférez les compromis aux conflits et vous userez de diplomatie pour maintenir l'harmonie au travail. La persuasion et l'encouragement caractérisent votre style de leadership. Vous êtes tout aussi à l'aise dans le rôle de membre d'équipe que dans celui de décideur.

Vous avez une pensée originale et innovatrice. Selon vous, les règlements peuvent être interprétés et des événements imprévus stimuleront probablement plus qu'ils n'intimideront. Vous chercherez souvent de nouvelles façons de résoudre des problèmes plutôt que de vous en tenir aux méthodes établies. Bien que vous préféreriez agir spontanément, vous êtes une personne relativement organisée et ordonnée. Vous pouvez faire des projets et travailler avec méthode, mais vous ne vous fâchez pas si des événements imprévus vous obligent à abandonner ces projets. Les nouveaux développements et un environnement de travail en évolution vous stimulent.

Bien que vous aimiez faire partie d'un groupe, vous êtes rarement le centre d'attention. Vous participerez volontiers à une équipe, mais vous aurez besoin de solitude pour réfléchir à vos efforts et prévoir votre contribution. Vous savez présenter vos idées avec enthousiasme tout en restant à l'écoute de rétroaction ou de discussion. La plupart de vos collègues vous percevraient comme une personne amicale et sociable. Malgré votre nature loquace et ouverte, vous êtes aussi une personne indépendante qui n'a pas besoin d'interactions sociales constantes. Vos besoins de solitude et de compagnie s'équilibrent bien. De longues périodes d'isolement vous frustreraient tout autant que l'immersion totale dans des projets de groupe.

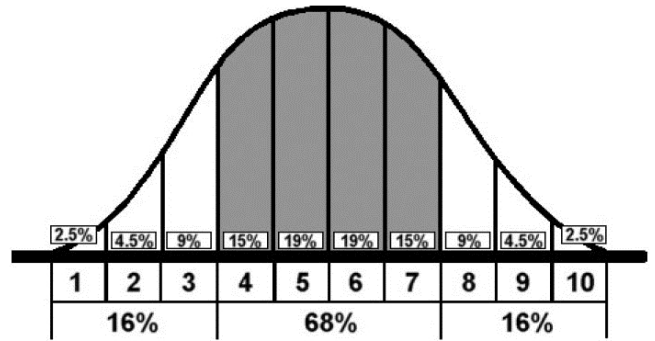
Le stress ou des tâches exceptionnellement difficiles vous contrarieront. Dans ces conditions, vous vous irriterez, mais tenterez vite de recouvrer votre calme. Vous êtes une personne qui peut se sentir personnellement visée par les revers. Toute critique de votre travail doit être judicieuse, sinon vous y verrez un affront personnel. Normalement, vous vous crispez sous pression et pouvez avoir de la difficulté à vous détendre à la fin d'une journée de travail. Les pressions et les exigences du travail vous inquiéteront. Vous aurez donc de la difficulté sous la forte pression d'un poste exigeant.

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

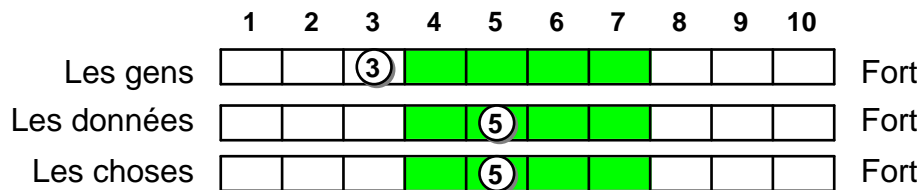
# Personne globale

Sam Sample

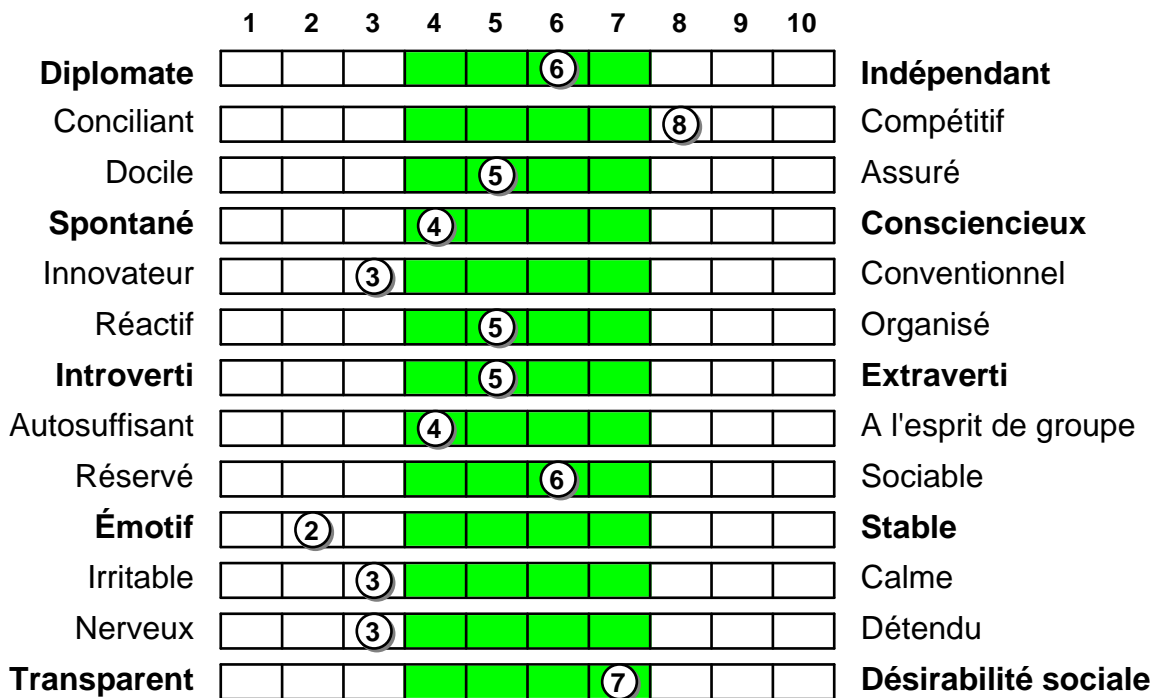
Présentées graphiquement, les notes de l'évaluation d'un large échantillon de la population produisent une courbe en forme de cloche, comme celle illustrée à droite. La courbe en cloche peut se diviser en dix parties de largeur égale appelées des dixièmes ou stens normalisés. Le Rapport d'encadrement 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 vos caractéristiques individuelles.

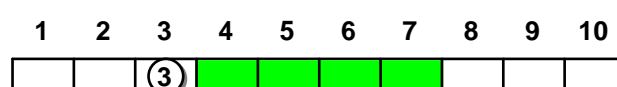
# Traits individuels

Sam Sample

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 de vos réactions 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](http://www.prevueassessments.com).

## Travailler avec des gens

Un travail qui exige des contacts modérés avec des gens vous satisfera tout à fait. Bien que vous n'évitiez pas nécessairement les contacts avec d'autres personnes, vous ne voudriez pas que les relations interpersonnelles constituent un élément clé de vos responsabilités.



## Travailler avec des données

Vous vous intéressez raisonnablement au travail avec les données. Vous n'estimeriez pas nécessairement que le besoin de travailler avec des données constitue la plus grande partie de votre emploi.



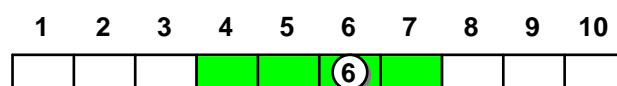
## Travailler avec des choses

Vous manifestez un intérêt moyen pour le travail avec les objets inanimés tels que les machines, les outils et le matériel.



## Diplomate / Indépendant

Les gens comme vous atteignent un équilibre entre le désir de faire concurrence et de gagner et celui de coordonner les objectifs de l'équipe. Vous adopterez parfois une attitude controversée en avançant votre point de vue. Dans d'autres cas, vous vous souciez davantage de maintenir l'esprit d'équipe et les efforts de l'équipe. De telles personnes savent faire travailler tout en respectant les besoins des gens qui les entourent.

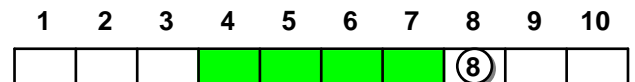


# Traits individuels

Sam Sample

## Conciliant / Compétitif

Vous vous décrivez comme une personne compétitive et dynamique qui a un intense besoin individuel de gagner. Vous vous souciez moins de gagner en tant que membre d'une équipe.



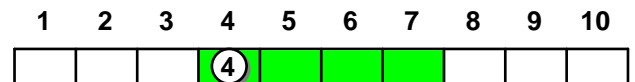
## Docile / Assuré

Normalement, vous êtes agréable et vous pouvez éviter de vous prononcer sur certaines questions. Vous vous absteniez peut-être de vous faire valoir dans un rôle directeur. En cas de discorde, vous accepteriez plus volontiers un compromis.



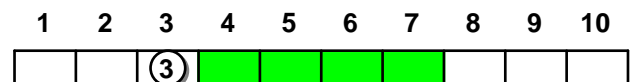
## Spontané / Conscientieux

Étant une personne à la fois flexible et spontanée, vous réagissez bien aux changements et aux innovations. Puisque vous faites parfois preuve d'un manque d'organisation, il faudra vous rappeler le cadre dans lequel vous fonctionnez.



## Innovateur / Conventionnel

Vous vous percevez comme une personne innovatrice et flexible. Vous cherchez probablement de nouvelles façons de résoudre les problèmes plutôt que de vous conformer aux méthodes traditionnelles. Vous aimez le changement et fonctionnez mieux dans un milieu de travail trépidant et imprévisible.



## Réactif / Organisé

Malgré votre nature assez organisée, vous pouvez réagir aux événements spontanés et imprévisibles. On pourrait vous décrire comme une personne ordonnée qui peut toutefois faire face à l'inattendu.



# Traits individuels

Sam Sample

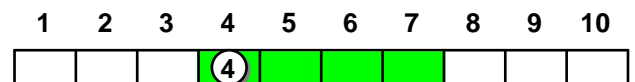
## Introverti / Extraverti

De telles personnes compenseront l'activité solitaire en cherchant à faire partie d'un groupe. Grâce à des niveaux modérés d'enthousiasme et d'entrain, vous pouvez contribuer à l'interaction sociale sans attirer une attention indue sur vous-même. Vous saurez faire l'équilibre entre votre besoin de compagnie et celui de solitude.



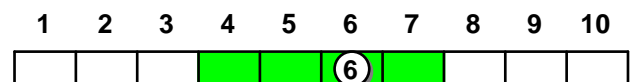
## Autosuffisant / Centré sur le groupe

Vous aimerez les situations de travail comportant un nombre raisonnable d'interactions avec d'autres gens. Parfois, vous préférez la solitude et votre propre compagnie.



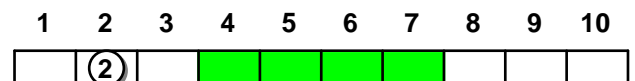
## Réservé / Sociable

Cette note indique que vous pouvez être loquace et sociable. Vous préférez aussi une certaine variété dans votre travail. Puisque vous vous plaisez en la compagnie d'autres gens, mais que vous ne cherchez pas à attirer constamment l'attention, vous choisissez les situations dans lesquelles prendre la vedette.



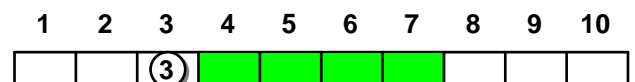
## Émotif / Stable

Vous êtes probablement difficile à tromper. Vous avez tendance à vous méfier de nouvelles situations et préférez éviter les pressions. D'autres gens vous décriraient comme une personne sensible et émotive.



## Irritable / Calme

Vous êtes très sensible aux sentiments et aux émotions. De temps à autre, vous pouvez être sensible lorsque vous vous engagez personnellement dans certaines situations.

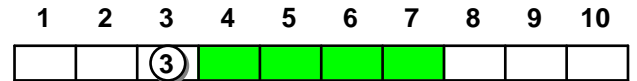


# Traits individuels

Sam Sample

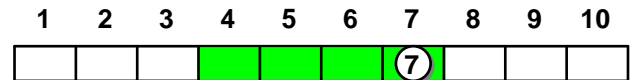
## Nerveux / Détendu

Vous êtes une personne plutôt nerveuse qui se montre prudente à l'égard d'autres gens. De telles personnes auront peut-être de la difficulté à fonctionner sans s'inquiéter lorsque la pression est très intense. Il est préférable d'éviter les situations de travail qui comportent probablement des périodes prolongées de pression intense.



## Désirabilité sociale

Étant donné la note obtenue, vous avez présenté une image fidèle de vous sur les autres échelles.





# Approche du travail

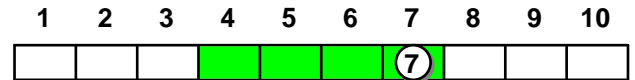
Sam Sample

Cette section du Rapport d'encadrement organisationnel Prevue fournit des renseignements sur vos réactions à un certain nombre de sujets ou de situations liés au travail. Chacune des échelles de l'approche au 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 ou 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 vous accordez à votre travail.

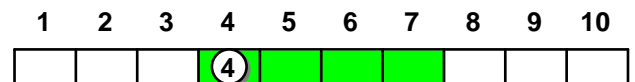
Certaines personnes perçoivent le travail comme un moyen d'atteindre une fin alors que d'autres se définissent par leur travail. Vous êtes une personne fière de sa responsabilité professionnelle et vous accordez beaucoup d'importance au travail en comparaison d'autres activités. Vous n'êtes pas une personne à ce point zélée que la carrière ait priorité sur tous les aspects de votre vie. Toutefois, vous tenterez de « livrer la marchandise », même au risque d'incommoder les amis et la famille. Menant une vie sociale et une vie en affaires bien remplies, vous pouvez parfois en entreprendre trop pour vos moyens. Toutefois, les habiletés sociales acquises au cours d'activités de loisirs devraient bien se transposer aux affaires.



## 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.

Vous êtes une personne solide qui incline quelque peu au pessimisme. Bien que vous soyez mal à l'aise à l'idée d'exprimer vos opinions négatives, vous ne garderiez pas le silence sur vos préoccupations et encouragerez l'équipe à aborder de nouvelles entreprises potentiellement risquées avec circonspection. Vous reconnaissez l'existence de dangers dans le monde des affaires, mais continuez de percevoir ce monde comme un endroit en grande partie passionnant plutôt qu'hostile.



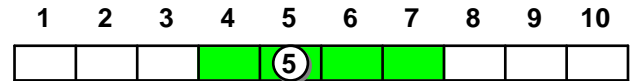
# Approche du travail

Sam Sample

## 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.

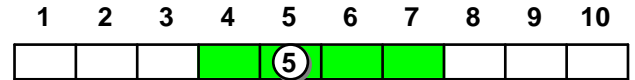
Vous être un leader bien équilibré qui incline quelque peu à collaborer au lieu d'inciter l'équipe à suivre. Quand il faut diriger avec douceur, vous excellez dans le rôle de leader démocratique. Par contre, vous pouvez prendre les commandes en situation de crise et être explicite quant à ce qu'il fait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



## Préférence pour le changement

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

Bien que vous préfériez les méthodes essayées et éprouvées, vous reconnaissez que le changement est parfois nécessaire et réagissez habituellement bien au roulement du personnel ou au changement de la structure organisationnelle raisonnables. Dans la mesure du possible, vous adaptez une politique standard en fonction d'un nouveau programme. Si et quand une nouvelle politique s'impose clairement, vous en inventerez une. Bref, vous ne cherchez pas le changement pour le changement ou parce qu'il est excitant, mais plutôt parce qu'il offre une meilleure solution.



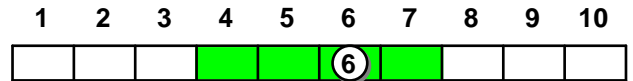
# Approche du travail

Sam Sample

## 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.

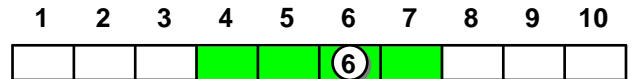
Vous faites l'équilibre entre les accommodements et les compétences non techniques et une façon directe d'aborder les conflits. De par votre nature relativement assurée, vous êtes généralement efficace dans les débats et les confrontations et ne vous laisserez abattre que de temps en temps par les parties opposées. Dans les situations chargées d'émotion, vous pouvez 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 vous motive le plus à travailler : un salaire sûr ou une rémunération au rendement.

Vous préférez quelque peu le travail à la prime ou à la commission à un salaire fixe, mais accepterez volontiers un régime mixte de rémunération. Si un salaire régulier est la source d'une partie importante de votre rémunération plutôt que la participation aux bénéfices ou un revenu au rendement, vous aurez peut-être besoin de soutien pour accepter qu'il en soit ainsi. Toutefois, vous ne prendrez pas de risques réellement importants. Vous aimez les défis que posent de nouveaux projets à condition de pouvoir bien réfléchir et vous préparer à faire face aux problèmes éventuels.



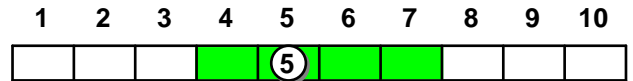
# Approche du travail

Sam Sample

## 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.

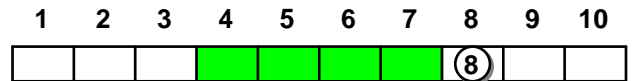
N'hésitant habituellement pas à présenter vos propres idées ou produits, vous éprouvez peu de difficultés à vous faire valoir. Quand vous hésitez à le faire, ce n'est pas par manque d'engagement, mais probablement parce que votre public vous intimide. En vous préparant bien et, au besoin, en vous exerçant, vous accroîtrez votre confiance et seriez plus en mesure de fournir vos 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.

Vous préférez peut-être les solutions rapides et irrégulières, mais vous freinerez cette tendance si les circonstances exigent une bonne planification. Vous inclinez à vous laisser guider par le principe selon lequel « la fin justifie les moyens », mais adoptez rarement un comportement imprudent. De façon générale, vous éviterez les décisions irréfléchies et voudrez que les risques et les avantages s'équilibrent. Les clients approuveront votre volonté de prendre des décisions rapides et votre approche ad hoc à la résolution de problèmes.



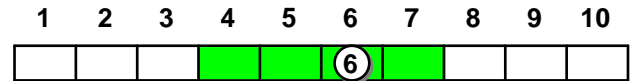
# Approche du travail

Sam Sample

## 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.

Vous avez tendance à vous enthousiasmer pour vos propres idées, mais vous encouragez les autres personnes à exprimer les leurs. Prenant soin de considérer tous les points de vue, vous encouragez les débats et cherchez à bien comprendre. Bref, vous écoutez bien et vous pouvez n'avoir besoin que d'améliorer vos compétences pour obtenir et analyser les idées d'autres personnes de façon vraiment efficace. On pourrait vous 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

Sam Sample

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 : 0

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.