

Candidat:

Martin DUPONT

Création du rapport 23.06.14

Rapports sélectionnés:

Profil de personnalité
Interprétation détaillée
Profil des rôles en équipe
Profil des types de comportement au travail
Profil de comportement de vente
Rapport relatif au déraillement
Rapport de Potentiel de leadership
Profil de développement
Rapport pour le feedback de développement
Profil de traits et indicateurs
Adéquation Personnalité / Postes
Guide d'entretien

Evaluation :

Dimensions

Achevée le :

14.05.13

Langue de passation :

Français

Introduction à Dimensions

Dimensions est un questionnaire de personnalité de format adapté, permettant d'appréhender de façon à la fois efficace et scientifiquement compréhensible, la personnalité de quelqu'un, dans un environnement de travail actuel. Dimensions s'utilise pour des postes de dirigeants, managers, agents de maîtrises, cadres, jeunes diplômés et pour toutes les fonctions et tous les secteurs d'activité. Il est disponible dans plusieurs langues, ce qui permet la cohérence des évaluations par-delà les frontières géographiques.

Dimensions est le produit d'un travail de recherche et de développement exigeant en termes de normes, de fiabilité et de validité ; c'est là la garantie de la grande efficacité de Dimensions, et du respect des bonnes pratiques de l'évaluation professionnelle. Le format unique du questionnaire allie la simplicité des échelles de notation à un élément de choix forcé, qui assure une bonne précision et qui le rend difficile à biaiser.

Dimensions fait partie du portefeuille novateur de produits d'évaluation de Talent Q inspirés et conçus par Roger Holdsworth. Il peut être utilisé seul ou comme l'un des éléments d'une évaluation plus large. Sont disponibles les contenus suivants :

Contenus

Section

Profil de personnalité

Ce profil de traits de personnalité est conçu pour être utilisé à des fins à la fois de recrutement et de développement. Les 15 dimensions mesurées sont conçues pour refléter les compétences les plus courantes dans de nombreuses organisations.

1

Interprétation détaillée

Ce rapport généré par un logiciel propose des commentaires détaillés, destinés au professionnel en charge de la mission de recrutement ou de développement. Le rapport décrit les implications possibles du comportement habituel de la personne dans le cadre de son travail.

2

Profil des rôles en équipe

Le rapport individuel identifie le comportement habituel d'une personne au sein d'une équipe. Il est possible de combiner les résultats de plusieurs personnes pour obtenir un Profil d'Equipe Composite, ce qui fournit de nombreux renseignements sur l'équipe dans son ensemble et permet de soutenir son développement.

3

Profil des types de comportement au travail

Ce rapport nous renseigne sur le comportement habituel d'une personne dans le cadre de son travail en relation avec les types de personnalité A/B de Jung. Le rapport est conçu pour l'aide au développement et la gestion des conflits mais ne devrait pas être utilisé dans un contexte de recrutement.

4

Profil de comportements de vente

Le rapport rend compte des caractéristiques personnelles lors des différentes étapes du cycle de vente. Le rapport éclaire et identifie les besoins en matière de développement pour les fonctions dans lesquelles l'influence et la vente sont déterminantes.

5

Rapport relatif au déraillement

Ce rapport fait le point sur 8 styles ou configurations connus sous le nom de facteurs de déraillement. Dans certains cas, ceux-ci peuvent mener une personne au burn out ou mener une personne à fort potentiel à "dérailer". Ce rapport souligne les risques communs liés à chacun des styles, leurs forces ainsi que les limiteurs de carrière potentiels liés à l'absence de la configuration concernée.

6

Rapport de Potentiel de leadership

Ce rapport présente le profil de l'intéressé en fonction du modèle du Potentiel de Talent Q. Les résultats sont détaillés graphiquement en fonction des 11 composantes clés du modèle et sont accompagnés d'une interprétation détaillée.

7

Profil de développement

Le profil de développement est conçu pour un usage dans un contexte de développement du potentiel et de la performance d'un 'candidat'. Il permet une vision en profondeur du comportement caractéristique de celui-ci, au regard des 45 indicateurs mesurés par Dimensions. Le profil peut être utilisé par des coaches ou toute autre personne dont le but est d'aider l'individu à se développer. Il peut être remis à l'intéressé uniquement lorsqu'il est accompagné d'une restitution.

8

Rapport pour le feedback de développement

Ce rapport a été généré automatiquement. Dans un contexte de développement, il indique les implications possibles du comportement au travail caractéristique de l'intéressé. Ce rapport peut lui être remis et peut servir de document de base pour des séances de coaching.

9

Profil de traits et indicateurs

Ce rapport est destiné aux coaches expérimentés ou aux experts en développement. Il consiste en une vue combinée des 15 dimensions mesurées et des 45 indicateurs qui leur sont liés.

10

Contenus

Section

Adéquation Personnalité / Postes

Le rapport compare le comportement habituel du candidat dans les 15 Dimensions avec le(s) profil(s) de poste cible(s) créé(s) via le Concepteur de profil de poste. Cela permet d'identifier rapidement les zones potentielles de danger dans le cadre d'un recrutement ou d'une évolution de carrière.

11

Guide d'entretien

Le guide d'entretien confronte le comportement habituel d'un candidat avec le Profil de Poste utilisé par le professionnel, identifiant les forces, les faiblesses potentielles et les dimensions neutres. Les questions d'entretien correspondantes sont ainsi fournies pour faciliter le déroulement des entretiens de recrutement.

12

Profil de personnalité

1

Relationnel et interpersonnel		
Est autonome, capable de garder pour lui des informations ou ses sentiments et de travailler seul	Communication 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Possède un réseau étendu de contacts, communique ouvertement avec autrui, sait entretenir ses relations et préfère le travail d'équipe
Préfère suivre plutôt que d'être leader, se montre raisonnable et modéré en situation de négociation, accepte facilement les ordres et instructions venant des autres	Influence 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Un leader naturel qui apprécie d'être en responsabilité, a un caractère énergique et dominant, dur en négociation, sait vendre aux autres ses idées ou ses produits
Se comporte avec modération et discrétion, est prudent face à de nouvelles relations, évite de se montrer bavard ou d'avoir un réseau social très varié	Aisance sociale 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	A l'aise en société, plein de charme et de charisme, engage spontanément la conversation avec de nouvelles personnes, s'entend avec beaucoup de gens très différents, sait faire une présentation et s'adresser à un auditoire
Laisse les autres agir comme bon leur semble, a un caractère bien trempé et évite de s'impliquer dans les problèmes des autres ou de jouer un rôle de soutien	Attention aux autres 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Se montre d'un grand soutien, prêt à aider les autres, à les motiver et à les encourager, consacre du temps à aider les personnes en difficulté, aime donner de sa personne et répondre aux besoins d'autrui
Capable d'agir sans avoir besoin de l'opinion d'autrui, exprime clairement son désaccord le cas échéant, peut suivre son chemin en toute indépendance	Concertation 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Sait écouter, agréable à vivre, consulte autrui, s'intéresse aux motivations et aux comportements des autres, tolère les différences de point de vue et d'opinion
Tâches et projets		
Plus intuitif qu'analytique, n'accorde pas toute sa confiance aux faits et aux informations tangibles, se montre sceptique face aux chiffres et aux statistiques	Analyse 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Résout les problèmes de façon analytique et utilise l'information pertinente dont il dispose, est capable de peser le "pour" et le "contre", à l'aise avec les chiffres et l'utilisation des statistiques
Préfère travailler sur les aspects tactiques et opérationnels plutôt qu'au niveau stratégique, se concentre sur les applications pratiques et évite de faire de la théorie	Abstraction 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Contribue au développement de la stratégie, un "visionnaire", comprend bien les différentes facettes des questions complexes et les modèles théoriques pertinents
Préfère les méthodes ayant fait leurs preuves plutôt que la recherche d'innovation, se satisfait d'un travail qui a peu de dimension créative, plus conventionnel que radical dans ses idées	Créativité 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Curieux et investigateur, toujours à chercher et à concevoir des idées nouvelles, possédant une imagination fertile, accepte volontiers les idées et les approches innovantes
Plus spontané que structuré, opposé à toutes les lourdeurs administratives /bureaucratiques, ne se laisse pas submerger par les détails	Structure 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Croit aux approches méthodiques et aux procédures, planifie et organise les tâches, sait structurer son travail efficacement, prête toute l'attention nécessaire à la précision
Peut "contourner" les règles et réglementations qu'il juge trop contraignantes, évite de s'en tenir trop strictement aux échéances, peut commettre de petites erreurs et bien s'en accommoder	Respect des règles 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Suit consciencieusement les règles définies pour son travail, tient toutes ses promesses et ses engagements, respecte toutes les échéances, croit aux principes éthiques et aux valeurs
Energies et émotions		
Comprend quand la peur ou l'anxiété sont de circonstance, sait exprimer sa frustration, sensible aux critiques et à l'opinion que les autres ont de lui	Décontraction 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Calme et détendu, sait gérer le stress, reste serein dans des situations émotionnellement tendues, il a la peau dure et accepte les critiques
Plus réaliste qu'optimiste, évite de voir l'avenir trop en rose, accepte sa part de responsabilité quand cela est justifié et prend le temps de digérer et de surmonter ses échecs	Résilience 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Voit toujours le côté positif des situations, gère bien les difficultés de tout ordre, évite le reproche et l'autocritique, déterminé, il sait rebondir rapidement suite à un échec
Résiste au changement quand il ne se justifie pas, a un comportement prévisible, à l'aise dans la routine et dans un environnement stable	Flexibilité 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Assez souple pour s'adapter à des circonstances nouvelles et relever de nouveaux défis, capable de modifier son comportement face à des circonstances nouvelles, s'épanouit dans la diversité et dans des environnements en constante évolution
Préfère travailler à un rythme modéré, évite l'agitation ou l'excitation, envisage toutes les conséquences potentielles avant de prendre une décision, évite de prendre des risques inutiles	Orientation vers l'action 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	A beaucoup d'énergie et d'endurance, fait avancer les choses, prend rapidement des décisions même avec peu d'information, aime prendre des risques et travailler à un rythme soutenu
Plus préoccupé par la qualité que par leur quantité en matière d'objectifs à atteindre, souhaite trouver le bon équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie privée, évite de se comporter en compétiteur	Ambition 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Motivé par le succès, très déterminé à réussir même dans des conditions défavorables, fait passer son travail et sa carrière avant tout le reste dans sa vie, s'épanouit dans un climat de compétition
Style de réponses		
Tendance à sélectionner les réponses "d'autocritique" : le profil devrait sous évaluer le sujet par rapport à ses capacités réelles	Présentation de soi 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Tendance à se présenter positivement, ou degré élevé et sincère de confiance en soi. Interpréter le profil avec prudence
Profil relativement "plat": peu d'aspérités apparaissent, ce qui peut traduire un manque de cohérence personnelle ou de connaissance de soi	Dispersion du profil 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Profil très différencié, avec des forces et des faiblesses clairement marquées (besoins en développement)
Utilisation d'une échelle de classement étroite, avec tendance à éviter les scores extrêmes	Echelle de classement 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Echelle de classement de grande amplitude incluant l'utilisation fréquente des extrêmes

Interprétation détaillée

2

Ce rapport généré automatiquement propose des commentaires destinés à être lus par le client demandeur dans un contexte de recrutement ou de parcours de développement. Le rapport décrit les implications possibles des préférences de la personne au regard de la performance attendue dans son travail.

Interprétation détaillée

2

Relationnel et interpersonnel

La première partie donne un aperçu de la façon dont le répondant gère les relations dans le cadre professionnel.

Il semble apprécier de travailler seul, et aime peut-être garder certaines choses pour lui. Il aura probablement tendance à avoir quelques amis proches plutôt qu'un large cercle de connaissances. Son réseau de contacts professionnels pourrait s'avérer un peu limité.

Il se voit sans doute comme manquant de capacité d'influence et cela est apparemment associé à une tendance marquée à la réserve ou à un manque de confiance en lui en public. Il semblerait qu'il se sente bien plus à l'aise dans un rôle d'équipier que de leader.

Il apparaît être une personne relativement attentionnée, plutôt tolérante, et aussi relativement à l'écoute. Dans l'ensemble, il a l'air d'avoir une attitude équilibrée pour ce qui est de rendre service aux autres ou de collaborer avec eux.

Tâches et projets

Cette section explore son mode de réflexion, et sa capacité à gérer son travail :

Cette personne paraît développer une pensée visionnaire très puissante. Il présente un intérêt marqué pour les idées, les concepts et les théories, renforcé par une grande confiance en sa maîtrise des données et des chiffres, auxquels il semble pouvoir prêter l'attention nécessaire sans pour autant se laisser obnubiler.

Ses réponses suggèrent une personne plus pragmatique qu'innovante, qui pourrait même se montrer conventionnelle dans sa réflexion. Les nouvelles idées qu'il avance ne seront probablement pas particulièrement innovantes.

Il semble être un opérateur bien organisé, qui paraît avoir beaucoup de respect pour les règles régissant son travail, tout en comprenant que suivre à la lettre chaque instruction peut ne pas être faisable ni désirable. Il semble également méthodique mais sans excès, et reste capable de spontanéité.

Energies et émotions

La troisième partie traite de la dimension émotionnelle et de la capacité à faire face au changement ; il est aussi question des "énergies" et motivations.

Il semble que nous ayons affaire à un profil au caractère émotionnel fort. Il donne l'impression d'être assez décontracté, peu sujet à l'anxiété ou à la sensibilité personnelle, et cela est associé à une vision réaliste des choses et à une bonne résilience émotionnelle.

Ses réponses laissent penser qu'il pourrait avoir des difficultés à s'adapter aux changements. Il pourrait ne pas toujours bien accueillir de nouveaux défis, et même adopter des positions assez rigides.

Il donne l'impression d'être quelqu'un de très prudent. Apparemment, il évite la prise de risque à tout prix, et aime prendre son temps avant de prendre une décision importante. En même temps, il paraît relativement compétitif et assez ambitieux au niveau professionnel. Le défi et la réussite ne sont pas sans importance pour lui, mais il pourrait ne les rechercher qu'après avoir considéré avec précaution les conséquences éventuelles.

Style de réponses

Présentation de soi : il a répondu au questionnaire de façon plutôt modeste, comparé à la plupart des gens.

Courbe de profil: ses réponses tracent un profil plutôt bien marqué, avec l'émergence claire de quelques points forts et faibles.

Utilisation de toute l'échelle de classement (de "complètement faux" à "complètement vrai") sur les comportements individuels. Il a utilisé un échantillon assez restreint des différentes cotations disponibles, avec une légère tendance à éviter les extrémités de l'échelle.

Ex aequo (accorder la même cotation à plus d'un comportement dans un bloc constitué de quatre comportements) : il a accordé la même cotation à plus d'un comportement au sein d'un bloc de façon extrêmement fréquente.

Temps total du questionnaire (y compris les pauses éventuelles): un peu plus de temps que la moyenne. Il n'a semblé prendre aucune pause lors de la passation du questionnaire.

Profil des rôles en équipe

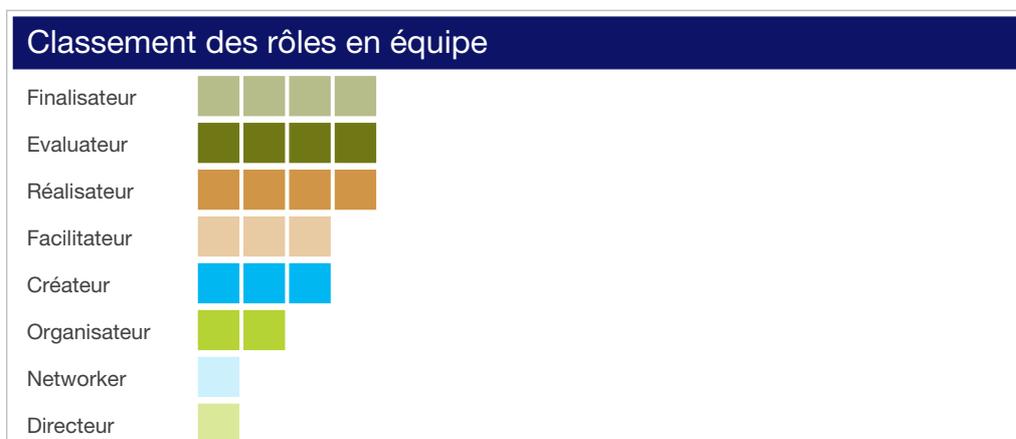
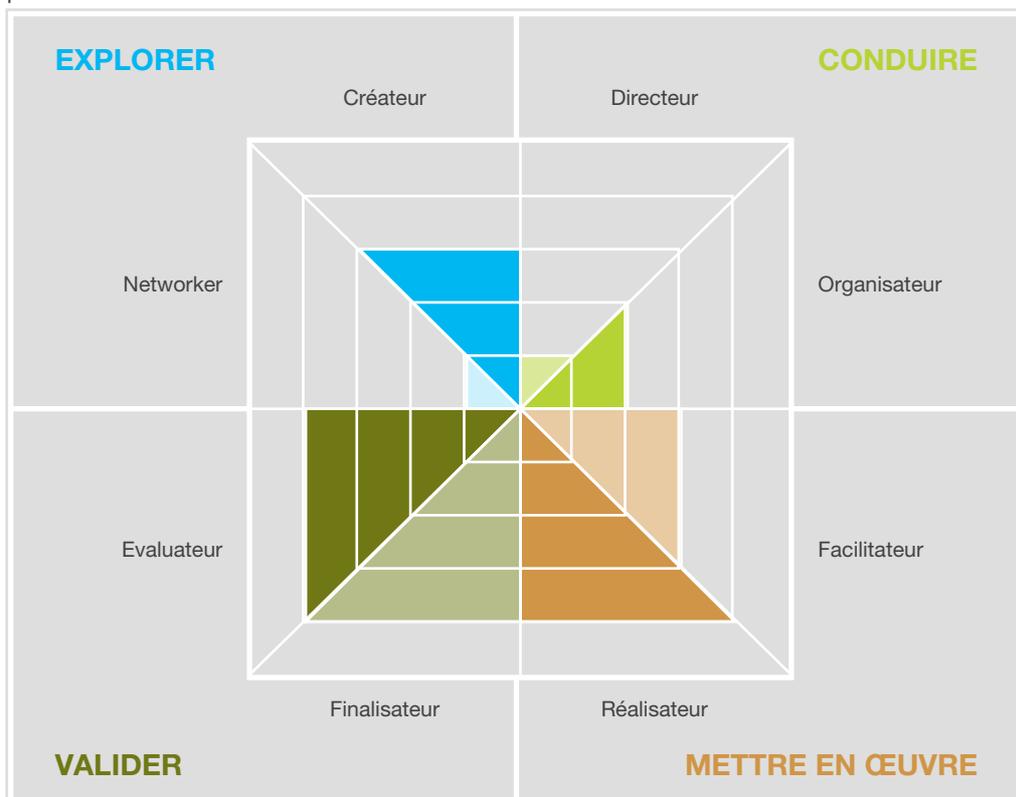
3

Ce profil indique vos points forts comportementaux par rapport à huit rôles dans une équipe, à savoir les points et les actions clés nécessaires pour atteindre les objectifs.

Profil des rôles en équipe

Le profil traite des différents rôles qui constituent une équipe au moyen d'un cercle d'activités divisé en quatre quarts. Le quart en haut à gauche, Explorer, fait référence à la mise en place de réseaux à l'extérieur de l'équipe et à la création de nouvelles idées et approches. Le quart suivant, Conduire, fait référence au fait de diriger et d'organiser l'équipe pour qu'elle remplisse ses objectifs. Puis le quart Mettre en oeuvre fait référence à l'instauration d'un esprit d'équipe pour assurer une bonne cohésion au sein de l'équipe et la mise en oeuvre effective des activités clés. Enfin, le quart Valider fait référence à l'accomplissement des activités clés demandées et l'évaluation de l'efficacité du groupe et de ses méthodes.

Le graphique ci-dessous illustre le degré de préférence de la personne face à chaque rôle au sein de l'équipe en le comparant à celui d'autres personnes ayant déjà répondu au questionnaire de personnalité Dimensions. Plus un segment du graphique est rempli, plus la préférence est forte.



Descriptif des rôles

3

Ce descriptif décrit les huit rôles caractéristiques du fonctionnement en équipe. Il s'agit d'un descriptif statique. Se reporter à la page précédente pour consulter le profil du répondant.

EXPLORER

Networker

Quelqu'un qui sait définir les ressources qui sont à rechercher à l'extérieur du groupe et se montre d'une aide inestimable pour établir les contacts appropriés.

Pourrait se montrer trop enthousiaste par moments, et s'ennuyer facilement lorsqu'une opportunité ne se concrétise pas rapidement.

Créateur

Potentiellement la principale source d'idées et de solutions du groupe.

Peut être sensible aux critiques ou même à l'évaluation pratique de ses idées ; peut se montrer trop attaché à ses propres idées au détriment d'autres priorités.

CONDUIRE

Directeur

Quelqu'un qui va de l'avant, définit le plan d'action et provoque les événements. A souvent un caractère compétitif et est un puissant agent du changement.

Peut parfois paraître agressif et impatient, serait éventuellement susceptible de déstabiliser l'équipe et d'échouer à impliquer entièrement tous ses membres.

Organisateur

Quelqu'un qui sait mettre à profit les talents et ressources du groupe, qui organise le travail et encourage le respect mutuel.

A tendance à garder ses distances au niveau professionnel, et peut parfois paraître désengagé ou détaché du reste du groupe.

METTRE EN ŒUVRE

Facilitateur

Quelqu'un dont l'objectif et la fonction sont de maintenir une atmosphère agréable au sein de l'équipe et qui apporte sa contribution de façon à entretenir la cohésion et l'harmonie.

Pourrait être contrarié par un conflit au sein de l'équipe. Peut paraître indécis face à des disputes ou à des désaccords.

Réalisateur

Capable de décomposer les grandes idées en un plan d'action détaillé, qui peut ensuite être mis en œuvre.

Pourrait avoir du mal à changer de cap si l'environnement venait à évoluer rapidement. Pourrait également paraître désintéressé de tout ce qui ne concerne pas directement la mission de l'équipe.

VALIDER

Evaluateur

Aide le groupe à se recentrer à travers une analyse critique et objective. Pourrait ainsi éviter à l'équipe de dévier de ses objectifs.

De nature calme et analytique, peut frustrer les autres par une attitude de retrait jusqu'à la dernière minute, lorsqu'un problème à régler est identifié.

Finalisateur

S'attache aux détails et à la finalisation des tâches, et se montre très utile pour assurer le respect des délais fixés.

Pourrait cependant se montrer plus silencieux et moins engagé(e) lorsqu'il s'agit de générer des idées nouvelles. Peut se montrer trop anxieux vis-à-vis du respect du programme.

Profil des types de comportement au travail

4

Ce rapport permet d'avoir une vue d'ensemble de la personnalité en relation avec 16 types psychologiques. Dimensions comprend des questions axées sur le comportement préféré d'une personne au travail. Ce rapport identifie les comportements effectivement préférés dans ce cadre. En cela il est différent d'autres questionnaires qui évaluent le type psychologique et qui se concentrent sur la mesure des préférences sous-jacentes d'un individu dans le cadre de vie plus large.

Profil des types de comportement au travail

4

A l'origine, la théorie des types de personnalité fut développée par Jung, dont les travaux furent ultérieurement modifiés par Myers & Briggs. Le Type de Comportement au Travail Dimensions en est une évolution plus avancée qui intègre également les types de personnalité A et B, comme l'a proposé Jenkins entre autres. Il s'oriente spécifiquement sur le comportement effectif sur le lieu de travail.

Le rapport sur le Type de Comportement au Travail constitue une évaluation utile pour faciliter le développement et le coaching individuels. Il peut aider à mieux comprendre les relations au sein d'une équipe et entre différentes équipes, ainsi qu'à résoudre les conflits dans lesquels le type de personnalité peut être un facteur. Le rapport sur le Type de Comportement au Travail ne devrait pas être utilisé à des fins de recrutement ou de sélection.

Pour chaque paire de types comportementaux, les individus sont délibérément classés dans l'un des deux types, par exemple Extraverti ou Introverti. Les préférences sont alors combinées pour obtenir un type global exprimé à l'aide de cinq lettres, par exemple ISFJ – A définit une personne qui montre une préférence pour Introversion, Sensibilité, Emotions, Jugement et Réussite Sociale.

Il ne faut cependant pas oublier qu'il s'agit là d'une simplification volontaire destinée à rendre plus facile l'interprétation des comportements préférés et à améliorer la compréhension des répercussions des différentes combinaisons du type. En réalité beaucoup d'individus se situent plutôt au milieu du spectre sur certaines paires de types. Par exemple, une personne ne présentant qu'une légère préférence pour 'Jugement' ou 'Perception' pourrait bien être aussi à l'aise dans un mode de fonctionnement que dans l'autre.

Les Types au Travail sont dérivés de la combinaison globale propre à un individu en ce qui concerne les catégories ci-dessous :

Extraversion		Introversion
Extraverti et motivé par autrui, susceptible de communiquer largement et ouvertement avec ses collègues.	ou	Réfléchi et mesuré dans son approche, susceptible de concentrer son énergie sur un réseau restreint de personnes qu'il connaît bien.
Sensation		Intuition
Pragmatique, il a les pieds sur terre, il fait en sorte que les solutions soient adaptées à la situation et tient compte des exigences de la réalité.	ou	Créatif dans son approche, à l'aise face aux questions complexes, adopte une vue d'ensemble lorsqu'il conçoit une solution
Pensée		Sentiment
Rationnel et très déterminé dans son approche, il met tout en œuvre pour s'assurer que les tâches soient accomplies efficacement.	ou	Place les valeurs au centre de son approche du travail. Lorsqu'il décide du plan d'actions, il se montre sensible aux conséquences que cela aura sur autrui
Jugement		Perception
Structuré et méthodique, organisé et consciencieux dans son approche du travail.	ou	Personnalité spontanée, s'adapte facilement aux situations ambiguës ou changeantes
A - Réussite sociale		B- Equilibre de vie
Compétitif et concentré sur la réussite, il est actif et fait bouger les choses	ou	De tempérament mesuré et détendu, reste calme face aux défis et aux échecs

Les types A et B sont des modérateurs du style de comportement d'une personne en relation aux 16 types mentionnés ci-dessus.

Profil des types de comportement au travail

Le graphique de profil ci-dessous donne une prévision de la préférence de style comportemental réel d'un individu dans le cadre de son travail. Il est important de noter que pour la personne concernée, ces préférences ne sont pas forcément les mêmes que celles qu'il pourrait avoir dans un cadre de vie plus large, bien que celles-ci soient souvent très proches.

Chaque barre dans le graphique ci-dessous indique la force de la préférence pour chaque paire (par exemple Extraverti ou Introverti). Il convient de l'interpréter comme suit :

Un résultat dans la zone centrale nommé "Préférence incertaine" suggère que le type de comportement préféré de l'individu peut ne pas être clair, étant donné que l'individu est probablement à l'aise dans ces deux domaines.

Un résultat dans la zone nommé "Préférence probable" indique qu'il s'agit probablement de la préférence de comportement professionnel.

Lorsque le résultat se trouve dans la zone "Préférence forte", cela indique qu'il s'agit très probablement de la façon préférée d'agir de l'individu dans son contexte professionnel.

Le rapport Type de Comportement au Travail est utile pour accompagner le développement et le coaching, puisqu'il permet de comprendre comment un individu se comporte habituellement dans un contexte professionnel. Ce rapport ne doit pas servir dans le cadre d'un recrutement ou d'une sélection.

Le rapport devrait être utilisé au cours d'un entretien de restitution avec la personne concernée, afin de confirmer ou d'infirmier un type de comportement obtenu. Tout particulièrement, il serait intéressant de mettre en parallèle le comportement au travail de cette personne avec ce qu'elle estime être le comportement qui lui est le plus confortable d'une manière plus générale.



Le type indiqué du répondant est: INFJ - B

Descriptif des types de comportement au travail

Ce glossaire décrit les 16 types de personnalité. Il s'agit d'un glossaire statique. Se reporter à la page précédente pour consulter le profil du répondant.

Types psychologiques	
ENFJ	Spontané et suscitant l'inspiration par son approche. Voit le potentiel des autres et essaie de leur faire donner le meilleur d'eux-mêmes. Fait preuve d'une très grande empathie en réponse à ceux qui l'entourent et les encourage à remplir des objectifs communs.
ENFP	Animé par l'esprit d'aventure, persuasif et plein d'énergie. Axé sur les potentialités, notamment celles des gens qui l'entourent pour qu'ils contribuent à la concrétisation des objectifs. Imaginatif et enthousiaste, apprécie la diversité et est capable de s'adapter rapidement aux circonstances changeantes.
ENTJ	Apte à créer une vision et à la concrétiser. Franc et direct, identifie les possibilités d'améliorer la manière dont les choses sont faites et est prêt à diriger les actions nécessaires. Créer la structure nécessaire pour atteindre les objectifs à long terme. Cherche à faire la chasse aux sources d'inefficacité ou à la mauvaise organisation.
ENTP	Plein de ressources et entreprenant. Perçoit les opportunités stratégiques et est apte à les analyser. Trouve des solutions novatrices aux problèmes et n'hésite pas à remettre en question les approches existantes. S'épanouit au contact de la diversité et est rapidement lassé par la routine.
ESFJ	Tente d'établir la coopération entre les individus, les rassemble pour faire avancer les choses. Loyal et appréciant la stabilité, consciencieux dans son souci d'accomplir les tâches. Apprécie les autres et le démontre en s'intéressant au bien-être de ses collègues.
ESFP	Sociable, s'intéresse à ceux qui l'entourent. Aime à créer une ambiance agréable où on s'amuse, fait preuve de bon sens dans son travail avec les autres pour obtenir des résultats. S'adapte facilement, spontané, et s'épanouit dans la relation avec ceux qui l'entourent.
ESTJ	Aime organiser, apprécie l'efficacité et la compétence. Esprit pratique qui se concentre sur les résultats à obtenir. Agit rapidement et sans hésitation pour remplir les objectifs. Susceptible de prendre la tête des opérations pour l'organisation des tâches, appliquant des méthodes et des structures claires. Peut se montrer très insistant pour que les tâches soient achevées.
ESTP	Spontané, concentré sur l'obtention de résultats et sur 'l'ici est maintenant'. Se lasse rapidement de la théorie ou des idées abstraites. Immersé dans le présent, pragmatique dans son accomplissement des tâches. Créatif, énergique, sachant rassembler les troupes.
INFJ	Perspicace, s'intéresse aux motivations de ceux qui l'entourent. Très attaché à ses propres valeurs et ayant une vision claire de la façon dont les choses devraient évoluer. Consciencieux et organisé pour permettre la concrétisation effective des idées, apprécie le savoir et la compétence chez les autres.
INFP	Montre une forte volonté de vivre sa vie en respectant ses valeurs et de permettre aux autres de faire de même. Respecte les besoins des autres et s'intéresse autant à son développement qu'à celui d'autrui. Idéaliste, apporte son soutien et sa loyauté à ses proches. Ouvert d'esprit, voit le potentiel des autres, travaille avec eux pour réaliser et mettre en œuvre des idées.
INTJ	Esprit d'indépendance, sait adopter de nouvelles perspectives et sait envisager de nouvelles perspectives pour étudier les problèmes. Fortement attaché à remplir ses objectifs. Est très exigeant vis-à-vis d'autrui.
INTP	Axé sur les idées abstraites et recourant à une approche logique des problèmes. Faisant preuve d'esprit d'indépendance, souvent sceptique, remet en questions les idées dominantes. Calme, souple et autonome. S'intéresse beaucoup à la résolution des questions complexes, approche très analytique.
ISFJ	Fiable et loyal, consciencieux dans son travail. Cherche à établir l'harmonie entre les gens. Calme et assidu dans son approche, consciencieux dans son souci de voir les tâches accomplies et de maintenir le bien-être de ses collègues.
ISFP	Immersé dans le présent, calme et de nature aimable. Vit dans le respect de ses valeurs et est loyal envers ceux qui comptent pour lui. Evite d'imposer ses opinions à autrui et recherche l'harmonie dans son environnement social. Apprécie de pouvoir réaliser ses tâches à son propre rythme.
ISTJ	Consciencieux et fiable dans son approche, aime à s'entourer d'un cadre structuré et ordonné. Prend des décisions fondées sur les tâches qu'il est nécessaire d'accomplir pour remplir un objectif. Travaille de façon assidue pour obtenir des résultats. Calme et sérieux, apprécie les approches ayant fait leurs preuves et la compétence chez les autres.

Profil des types de comportement au travail

4

Types psychologiques

ISTP

Axé sur les faits, étudie en détail les informations pour identifier les questions clés d'ordre pratique. Apprécie la diversité et les nouveaux défis. Calme et sachant s'adapter, sait agir rapidement si besoin est pour résoudre les difficultés. Recourt à l'analyse logique, apprécie l'efficacité dans la façon de conduire les tâches.

Profil de comportement de vente

5

Ce rapport permet de contextualiser les profils de personnalité dans un contexte de vente. Le Modèle de Vente Dimensions décompose le processus en huit étapes clés. Le profil produit une estimation du niveau d'aisance probable pour chacune des étapes. Il est important de garder à l'esprit que ce niveau d'aisance ne correspond pas obligatoirement aux compétences réelles de la personne pour chacune des étapes, mais qu'il indique un niveau de confort dans sa manière d'agir pour chacune d'elles, et ainsi les meilleures orientations de développement.

Profil de comportement de vente

5

On trouvera à la page suivante un glossaire décrivant avec plus de détails les comportements spécifiques se rapportant à chaque étape du modèle.

Profil de comportement de vente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Planification et Préparation							7			
Etablir des relations	2									
Recherche des faits								9		
Identification des besoins		3								
Présentation de solutions		3								
Gestion des objections			4							
Concrétisation de la vente			4							
Service à l'issue de la réunion							7			

Descriptif des composantes du processus de vente

Ce glossaire décrit les huit composantes du processus de vente. Il s'agit d'un descriptif statique. Se reporter à la page précédente pour consulter le profil de la personne.

Traits de la démarche commerciale	
Planification et Préparation	Planifie et prépare les réunions commerciales, entreprend les travaux de recherche et d'analyse préalable requis, définit des objectifs clairs pour la réunion, réunit les supports nécessaires à la réunion. Est conscient de la concurrence, sait répartir le temps de façon efficace suivant les différentes opportunités.
Etablir des relations	Développe rapidement une relation avec un éventail de clients différents, sait mettre les autres à l'aise, reconnaît les indices et signaux comportementaux et adapte son propre style en conséquence. Etablit et entretient de fortes relations interpersonnelles.
Recherche des faits	Est capable de réunir systématiquement des informations et des données, possède le talent de poser les bonnes questions pour obtenir l'information. Capable de creuser pour trouver l'information sans se montrer envahissant, reconnaît et s'adapte aux signaux comportementaux.
Identification des besoins	Capable d'identifier et de déduire les besoins d'un client grâce aux informations obtenues, comprend les implications de ces besoins et l'intérêt pour le client des solutions proposées. Capable d'obtenir l'accord du client quant à ses besoins, les implications qui en découlent et l'intérêt d'y répondre.
Présentation de solutions	Capable de présenter succinctement et efficacement des solutions en mentionnant leurs caractéristiques, leurs avantages et l'intérêt qu'elles représentent de façon créative pour répondre aux besoins des clients.
Gestion des objections	Comprend les objections et sait les gérer, capable de distinguer une véritable objection d'une simple excuse, sait quand contourner une objection et quand l'affronter directement. N'est pas désarçonné par une objection et sait la traiter avec sang-froid et influence, faisant montre d'un judicieux équilibre entre résilience et flexibilité.
Concrétisation de la vente	Comprend les signaux d'achat, le moment de la décision, l'autorité requise pour la prise de décision, quand, comment et de quelle façon conclure la vente, est à l'aise et ne se défile pas quand il s'agit de conclure. Ne tente pas de conclure la vente prématurément. Est décidé à conclure la vente et tire sa motivation d'une envie de gagner et d'être performant.
Service à l'issue de la réunion	Garantit le respect des engagements, remplit les formalités administratives nécessaires et assure un suivi adéquat et programmé.

Rapport relatif au déraillement

6

Lors de l'évaluation du potentiel de développement d'un candidat, plus particulièrement pour des fonctions de dirigeant et de management, une prise de conscience s'est opérée concernant un certain nombre de profils ou de facteurs qui peuvent conduire au burn out ou au fait qu'un candidat à fort potentiel puisse par la suite "dérailer" et ce, souvent pour les mêmes raisons que celles à l'origine de ses réussites antérieures. On ne compte plus les exemples, tant dans la vie politique qu'économique, où les dirigeants se font prendre au piège, comme illustré ci-après.

Rapport relatif au déraillement

6

Les personnes dont la carrière a connu un "déraillement" peuvent être définies comme des personnes quittant une société de façon non intentionnelle ou qui s'avèrent incapables de progresser plus avant par manque d'adéquation entre leur profil et leur poste ou leur profil et les exigences de l'entreprise. Alors que certains traits de caractère sont tolérés voire souhaités au niveau des cadres juniors, et ce jusqu'au niveau des cadres intermédiaires, ces traits de caractère peuvent amener la carrière des cadres expérimentés au déraillement. Être conscient des facteurs de déraillement et du taux de probabilité du candidat à les développer peut aider à évaluer son adéquation pour un poste ainsi qu'à étudier les interventions éventuellement nécessaires afin d'empêcher le déraillement. Un cadre dont la carrière aura déraillé, aura souvent une carrière impressionnante à son actif mais le déraillement peut facilement entraver toute nouvelle progression.

Talent Q a défini 8 "facteurs de déraillement" qui découlent de l'évaluation de la personnalité "Dimensions". A l'instar de listes de "facteurs de déraillement" provenant d'autres auteurs, les 8 profils décrits font référence à la liste du DSM des troubles classiques de la personnalité. Toutefois, ce rapport ne suggère en aucun cas qu'une personne ayant un résultat élevé (voire très élevé) dans ces facteurs est susceptible de souffrir de troubles pathologiques.

A l'opposé de l'échelle se trouvent les limiteurs de carrière. Les "limiteurs de carrière" sont les facteurs qui empêchent la carrière d'autrui de prendre son essor. Ainsi, si un profil ne présente que peu de facteurs de déraillement mais qu'il présente de nombreux limiteurs de carrière, sa carrière pourrait être entravée puisqu'il risque de ne pouvoir assumer même un poste de cadre junior.

Chacun des 8 "facteurs de déraillement" peut également indiquer des forces, menant probablement à la réussite et qui bien souvent n'entraîneront pas de déraillement. D'autre part, un faible résultat concernant un facteur de déraillement potentiel peut indiquer un "limiteur de carrière" tout autant qu'un manque de risque de déraillement. Dans le profil suivant les réponses du candidat dans le cadre de "Dimensions" ont été répertoriées sous 8 facteurs. Ce profil est à manier avec la plus grande sensibilité et ne doit pas être directement communiqué aux candidats, mais il peut toutefois leur être présenté par une personne formée à sa restitution.

Rapport relatif au déraillement

Profil de déraillement		
Limiteurs de carrière potentiels		"Facteur de déraillement" éventuel
Tendance à faire confiance à autrui et à voir ses bons côtés; risque d'être dupé, potentiels manques de sensibilité au danger et de subtilité d'interprétation.	Hypersensibilité 	Potentielles perspicacité et subtilité d'intuition mais risque de fragilité émotionnelle et anxiété, tendance à considérer autrui comme lui étant hostile.
Satisfait en compagnie, passe beaucoup de temps à communiquer; peut craindre la prise de décisions difficiles, risque d'être moins performant en solitaire.	Isolement 	Peut faire face et décider en toute autonomie, risque d'être moins à l'aise en situations d'équipe. Piètre communicateur, tendance à l'isolement.
Profil typiquement analytique et conservateur, son respect des règles et son conformisme peuvent le rendre paresseux ou inapte à relever des défis.	Excentricité 	Peu conventionnel, force de propositions mais qui peuvent s'avérer non opérationnelles, potentiel manque de capacités d'écoute et peu de fiabilité de jugement.
Respect probable des règles, peut sembler orgueilleux ou passif. Trop tolérant vis à vis d'autrui, risque de manquer de force de caractère.	Iconoclasme 	Probablement doté d'un fort caractère, et capable de faire fi des conventions ; potentiel manque de sensibilité vis-à-vis d'autrui voire comportement antisocial et malhonnête.
Tendance à manquer de charisme et de confiance en société ; risque de gêne en situations publiques, cherche parfois ses mots, inconfort éventuel dans des rôles basés sur l'apparence.	Exhibitionnisme 	Probablement positif, charismatique et à l'aise en société, mais peut rechercher l'attention, enclin à l'exagération et moins compétent dans des contextes défavorables.
Profil typiquement modeste, manque de confiance en soi, probablement piètre négociateur ; manque de qualités de dirigeant ou d'audace, risque de ne pas atteindre son potentiel.	Surconfiance 	Profil doté de confiance en soi, se considère souvent comme "meneur", mais ne tient pas souvent compte de ses propres limites ou ne les comprend pas, comportement éventuellement despotique.
Risque de prendre vivement en considération son propre jugement, tendance à éviter de consulter autrui, prise éventuelle de décisions risquées, peut faire preuve de peu de discipline.	Surdépendance 	Généralement de bonne composition et doté de capacités de collaboration ; suiveur de qualité, mais peut être frileux à l'égard des risques, manquant d'influence et effacé lorsqu'il est confronté à des demandes importantes.
Évitera la bureaucratie mais risque d'être peu précautionneux et fiable. Peu méticuleux et respectueux des délais. Piètre gestionnaire.	Micro-direction 	Probablement bon gestionnaire, méthodique et soucieux du détail mais il peut s'avérer rigide et procédurier et avoir une tendance à diriger les autres de trop près.

Lexique relatif au déraillement

6

Le glossaire ci-dessous décrit chacun des 8 "facteurs de déraillement" Talent Q, à tour de rôle. Chaque facteur de déraillement est tout d'abord envisagé sous l'aspect des risques classiques liés à un résultat élevé, ou plus encore à un résultat très élevé.

Il est bon d'insister sur le fait que ces risques peuvent tout à fait être évités et qu'ils ne représentent pas des conséquences inéluctables d'un résultat élevé (voire très élevé) pour ce facteur. L'objectif global de ces données est effectivement d'accroître la sensibilisation des candidats aux dangers éventuels inhérents à leur style, pour les aider à éviter le "burn out" ou "déraillement". Vient ensuite un descriptif des forces caractéristiques liées à un résultat élevé ou très élevé, qui permettent le plus souvent la réussite, bien que ces forces comportent également des risques. Le troisième descriptif concernant chaque facteur de déraillement s'intitule "limiteurs de carrière". De faibles résultats des candidats dans le "facteur de déraillement" concerné indiquent qu'ils ne sont pas enclins aux "risques caractéristiques" mais ils risquent par ailleurs de manquer de "forces caractéristiques". Cela peut représenter un obstacle à leur progression vers des échelons ou statuts plus élevés.

Hypersensibilité	
Risques caractéristiques	Un résultat élevé dans la rubrique "hyper sensibilité" peut dénoter une fragilité émotionnelle, voire une tendance à se sentir victime ou persécuté. Ce type de personne est facilement frustré et irrité et n'a pas la résilience nécessaire face à des problèmes difficiles. Ces personnes ont tendance à interpréter les intentions d'autrui comme hostiles et à mal interpréter des remarques anodines. Elles remettent en cause la loyauté d'autrui et peuvent ne pas être à l'aise face à des intentions non déclarées et des sujets politiques. Elles sont généralement anxieuses, craintives et excessivement sensibles à la critique. En cas de crise, elles peuvent ne pas avoir le comportement approprié.
Forces caractéristiques	Les personnes "hyper sensibles" ressentent les choses très intensément et remarquent des choses qui pourraient échapper à tout un chacun ou ne pas attirer l'attention. Elles sont capables de ressentir la peur et le danger et sont conscientes de la critique d'autrui. Elles évitent la superficialité et peuvent faire preuve de perspicacité concernant leur évaluation d'autrui. Les personnes hypersensibles sont souvent prêtes à endosser la responsabilité lorsque les choses tournent mal et elles prennent le temps nécessaire avant d'adopter une nouvelle tendance ou de s'adapter à un nouveau défi. Elles peuvent s'avérer optimales dans des postes à responsabilités politiques qui requièrent un sens aigu de l'intuition.
Limiteurs de carrière	Un faible résultat dans la rubrique "hyper sensible" dénote une interprétation relativement superficielle dans bien des cas. Une telle personne peut s'avérer trop crédule vis-à-vis des autres et risque de ne remettre en cause leurs motivations et intentions que trop rarement. Elle risque d'être abusée ou trompée par autrui. De faibles résultats indiquent que la personne est encline à ne voir que le bon côté d'autrui et peut manquer de sensibilité face au danger et à la peur. Elle risque de manquer de sensibilité pour gérer la subtilité ou les postes à responsabilités politiques.

Lexique relatif aux facteurs de déraillement suite ...

Isolement	
Risques caractéristiques	Un résultat élevé dans la rubrique "Isolement" implique que la personne est moins à l'aise en situations d'équipe. Sa disposition pour le travail en solo peut indiquer ses faibles compétences en termes de communication. Elle peine à établir des relations de collaboration étroites ou entretenir une relation existante. Puisqu'elle n'apprécie guère la compagnie, elle risque souvent de l'éviter et de ne pas s'intégrer convenablement au sein de nouveaux groupes ou de groupes présentant diverses typologies d'individus. Cette personne risque de ne pas avoir un profil orienté "équipe", de manquer de capacités de concertation et de ne pas pouvoir faire fonctionner un réseau.
Forces caractéristiques	Les personnes souffrant d'"isolement" préfèrent travailler en solitaire et ne dépendent aucunement d'autrui. Elles n'ont pas besoin de compagnie et peuvent parfaitement supporter de n'avoir que peu de contact avec autrui. Elles peuvent prendre leurs propres décisions, sans demander l'avis ou l'approbation des autres. Elles ont généralement très peu de contacts dans leur réseau, qui peut toutefois s'avérer efficace. Elles perdront probablement peu de temps dans des événements d'ordre social ou dans des futilités. A l'évidence, les "isolés" seront plus performants dans des situations où l'indépendance est de mise et où ils ne seront pas trop soutenus.
Limiteurs de carrière	Les personnes dont le résultat est faible dans la rubrique "Isolement" peuvent ressentir un besoin excessif d'être entouré. Leur réseau ou cercle de contacts conséquent peut les amener à accorder trop de temps à la communication, et ce pour peu de résultats. Elles peuvent accorder trop d'importance à l'opinion d'autrui et craindre de prendre des décisions difficiles, qui pourraient ne pas remporter l'unanimité. Leur intérêt pour la vie sociale peut leur faire perdre du temps, elles risquent d'avoir du mal à travailler seules, à l'écart d'autrui. Ces personnes seront par conséquent moins compétentes dans des situations qui nécessitent un sens de l'indépendance développé.

Excentricité	
Risques caractéristiques	Les "excentriques" types ont une mauvaise capacité d'écoute, ils essaient également de trouver leurs propres solutions aux problèmes en innovant, même si les solutions habituelles sont parfaitement adéquates. Au sein d'une équipe, les excentriques peuvent être mal à l'aise mais aussi perturbateurs et ils risquent de perdre leur temps en débats infructueux. Ce type de personne peut souvent s'attirer des ennuis car elles créent leurs propres règles et ne respectent pas les conventions classiques. Leurs idées peuvent être surprenantes et originales, mais risquent de ne pas être fonctionnelles. Les "excentriques" peuvent ne pas être assez dignes de confiance pour se voir confier de grandes ressources de quelque type que ce soit.
Forces caractéristiques	Les excentriques peuvent faire preuve de comportements anti-conformistes rafraîchissants, ils peuvent se servir de leur intuition à bon escient. Ils ne commettent pas l'erreur d'être trop tributaires des faits et savent faire confiance à leur propres concepts et sentiments. Les "excentriques" établissent leurs propres règles et ne se cantonnent pas aux méthodes et pratiques traditionnelles ou existantes. Ils sont également capables d'adhérer à un avis sans se soucier de l'avis ou du conseil d'autrui et ils sont prêts à assumer les responsabilités liées à leurs décisions, même en cas d'échec. Le niveau maximal de compétences des "excentriques" est atteint lorsqu'ils aident une équipe à appréhender les situations différemment et à apporter de nouvelles solutions, parfois embarrassantes.
Limiteurs de carrière	Les personnes dont les résultats sont faibles dans la rubrique "Excentricité" risquent d'avoir une approche trop analytique ou conservatrice. Elles peuvent trop souvent se satisfaire d'adhérer à la majorité ou d'adopter la solution la plus simple. Leur respect des conventions, règles et procédures en tout genre peut les amener à ne pas être capables de "débloquer" une situation ou de relever certains défis nécessitant une approche novatrice. Leur capacité à écouter les autres et à adhérer à leurs idées peut les amener à ne pas pouvoir exprimer leur indépendance d'esprit ou un avis qui ne remporterait pas l'unanimité. Ces personnes pourraient manquer de perspicacité ainsi que des capacités requises lors de nouvelles stratégies ou missions car dépourvues de la faculté de relever un défi totalement nouveau.

Lexique relatif aux facteurs de déraillement suite ...

Iconoclasme	
Risques caractéristiques	L'iconoclaste peut enfreindre les règles et les conventions reconnues, et ce avec excès. La morale et les engagements sont parfois ignorés par l'iconoclaste. Les personnes de ce type s'octroient volontiers des libertés qu'elles n'accorderaient pas à autrui, elles peuvent devenir très impopulaires sur le long terme. Leurs intolérance et manque de sensibilité vis-à-vis d'autrui auront pour effet une mutinerie propre à les détrôner. Les "iconoclastes" peuvent jouir d'une popularité en premiers lieux, ils peuvent être rafraîchissants et représenter une source d'influence utile pour une période limitée ; toutefois, ils doivent être retenus avant de tomber dans l'excès. L'histoire connaît de nombreux dirigeants, qui, alors qu'ils avaient connu des débuts de carrière prometteurs dans des circonstances défavorables, n'ont par la suite pas tenu compte des avis et mises en garde d'autrui.
Forces caractéristiques	Les "iconoclastes" peuvent aller totalement à l'encontre des règles que tentent d'imposer la société ou la structure. Leur force de caractère est un atout en ce qu'elle symbolise un manque de sentimentalisme et ils ne craignent pas de montrer leurs sentiments et leur niveau d'impatience par rapport à leur environnement. Ils sont plus enclins à se lier d'amitié avec les éléments forts que faibles, ils ne perdent pas de temps avec ces derniers. L'"iconoclaste" ne fait que peu de cas des conventions ou des attitudes d'autrui et peut prendre des décisions difficiles sans hésiter. Ces personnes peuvent réussir dans un environnement ou des situations nécessitant un remaniement, ne serait-ce que temporaire.
Limiteurs de carrière	Les personnes obtenant de faibles résultats dans la rubrique "Iconoclasme" risquent d'adopter des comportements trop passifs ou confiants. Elles sont souvent trop enclines à faire ce qu'elles croient correspondre aux attentes de la société ou de la structure vis-à-vis d'elles-mêmes, si bien qu'au final elles n'obtiennent pas les meilleurs résultats. Elles risquent de suivre les règles et procédures sans recul et accorder trop d'importance à l'avis d'autrui et au qu'en-dira-t-on. Elles peuvent également faire preuve de trop d'acharnement à respecter le "politiquement correct". Leur tolérance vis-à-vis des faiblesses d'autrui peut s'avérer une faiblesse elle-même, tant elle peut prendre de l'ampleur. Les personnes qui présentent un manque en termes d'"iconoclasme" risquent de ne pas être performantes dans des situations nécessitant de fortes capacités de décisions ou un fort caractère.

Exhibitionnisme	
Risques caractéristiques	La volonté d'être "sous les projecteurs" est la faiblesse principale des exhibitionnistes. Les personnes qui obtiennent des résultats élevés dans cette rubrique éprouvent un besoin constant de jouer un rôle et d'être le centre d'attention d'autrui. Elles recherchent la rapidité, la variété et la réussite dans tous les domaines de leur vie. Leurs aptitudes sociales peuvent s'avérer gênantes car elles ressentent un besoin constant de "se montrer" à tout un chacun et d'être acclamées. Elles ont tendance à l'exagération ou à l'utilisation d'un vocabulaire ou d'expressions pompeuses et de tels excès peuvent s'avérer peu concluants. Leur optimisme incontrôlé et leur refus de voir les inconvénients peuvent les amener à faire des erreurs.
Forces caractéristiques	L'"exhibitionniste" type est à l'aise en société et charismatique. Ces personnes appréhendent généralement la vie positivement. Ce sont des collègues agréables. Ils sont actifs, alertes, flexibles et polyvalents, ils extériorisent leurs sentiments et se montrent chaleureux et généreux. Ils sont à l'aise dans un grand nombre de situations d'ordre social et peuvent être en contact avec divers types d'individus, avec une authenticité d'intérêt à leur égard. Ils sont doués pour ce qui a trait aux relations publiques et sont compétents en termes de présentations. Les "exhibitionnistes" sont probablement à l'aise dans des fonctions basées sur l'apparence. Ce sont de bons ambassadeurs ou commerciaux dans de nombreuses sociétés.
Limiteurs de carrière	Un faible résultat dans la rubrique "exhibitionniste" tend à indiquer des difficultés de gestion de situations d'ordre social ou de relations de groupes. Les personnes qui obtiennent un faible résultat dans cette rubrique ne se sentent probablement pas à l'aise en situation d'ordre social et risquent d'être dépourvues de charisme ; elles peuvent même éprouver de l'embarras à l'idée de devoir jouer un rôle social. Elles risquent également de s'adonner à la passivité ou au pessimisme ou de ne pas répondre aux nouveaux défis de façon appropriée. Elles sont enclines à chercher leurs mots et n'aiment pas prendre la parole en public ou faire des présentations. Elles peuvent manquer d'intérêt à l'égard des comportements et des motivations d'autrui et se montrer discrètes quant à l'expression de leurs sentiments. Les personnes obtenant de faibles résultats dans cette rubrique peuvent avoir des compétences limitées en termes de rôles basés sur l'apparence ou liés aux ventes.

Lexique relatif aux facteurs de déraillement suite ...

Surconfiance	
Risques caractéristiques	La confiance en soi représente de toute évidence une force, mais l'arrogance ou la surconfiance est quant à elle une faiblesse incontestée. Les personnes "surconfiantes" connaissent peu leurs propres limites, elles peuvent facilement se fixer des objectifs trop élevés. Leur confiance inébranlable dans leurs propres compétences intellectuelles peut les amener à manquer d'écoute. Elles peuvent mettre en œuvre de grands concepts qui s'avèreront non opérationnels car elles n'auront pas tenu compte de la complexité sous-jacente de la problématique. Leur besoin de diriger quelle que soit la situation peut les amener à développer des tendances despotiques et à se faire de nombreux ennemis. Leur besoin d'éclipser autrui et de remporter la palme les rattrapera parfois. La croyance en leur propre code moral risque d'être illusoire s'ils ne remportent pas le succès escompté. La "surconfiance" peut s'avérer désastreuse : "l'orgueil annonce la ruine", l'histoire le confirme encore et toujours.
Forces caractéristiques	Les personnes qui obtiendront des résultats élevés dans la rubrique "Surconfiance" bénéficieront probablement de tous les avantages liés à la confiance en soi. Il va sans dire que la réussite dépend en partie de la confiance en soi, sur le plan intellectuel, social et émotionnel. Les personnes dont les résultats seront élevés croiront vraiment être aptes à résoudre des problèmes, faire face à la complexité et créer de vastes concepts innovants sans tenir compte de leur niveau réel de compétences. Elles se considéreront comme des dirigeants, personnes d'influence et de bons négociateurs. Elles auront également un fort potentiel de volonté, compétitivité et morale. Ces personnes disposent d'un grand nombre de compétences requises pour un poste de cadre, quels que soient le niveau et le poste.
Limiteurs de carrière	Les personnes obtenant de faibles résultats dans la rubrique "Surconfiance" risquent de souffrir d'un manque de confiance en soi naturel, ce qui peut avoir des répercussions sur tous les aspects de leur comportement. En dépit de leurs compétences intellectuelles, leur modestie apparente risque de les empêcher de résoudre des problèmes stratégiques ou complexes. Elles risquent de ne pas se montrer innovantes. Elles préféreront systématiquement tenir le rôle de suiveurs plutôt que de meneurs et révéleront des faiblesses dans toute négociation dans laquelle elles pourraient être impliquées. Elles risquent d'être tentées d'éviter les situations de concurrence ou les situations impliquant un degré élevé de défi. Elles peuvent même remettre en cause leurs propres convictions morales. Un faible résultat dans cette rubrique pourrait être un tant soit peu décourageant, généralement parlant, car la personne risque de ne pas atteindre son potentiel réel.

Lexique relatif aux facteurs de déraillement suite ...

Surdépendance	
Risques caractéristiques	Les personnes "surdépendantes" ne recherchent pas vraiment à diriger ni à influencer autrui. Elles seront sérieusement limitées quant à leurs compétences en termes de vente, de négociations ou de responsabilités envers autrui. Leur besoin de réflexion poussée traduit une incapacité à faire face à des situations risquées et elles auront tendance à fuir les situations de concurrence. Leur désir de se montrer agréable envers autrui peut correspondre à une facilité de conformisme frôlant le manque de courage. Les personnes obtenant des résultats élevés dans la rubrique "Surdépendance" risquent probablement de ne pas être très performants dans tout rôle astreignant.
Forces caractéristiques	Les personnes dépendantes, celles qui obtiennent des résultats élevés dans la rubrique "Surdépendance", sont très agréables et s'entendent souvent parfaitement avec leurs collègues. Elles aiment s'entretenir avec autrui, prennent en considération son avis et tiennent à "rentrer dans le moule". Ce sont des suiveurs compétents, qui préfèrent jouer ce rôle plutôt que de diriger et ils sont coopératifs et courtois. Ils préfèrent laisser à autrui le rôle de dirigeant et ne cherchent pas à exercer leur propre influence. Ils ont également tendance à éviter trop de concurrence, ils peuvent même s'essouffler s'ils sont confrontés à un rythme soutenu. Ils préfèrent de loin les actions basées sur la réflexion et non l'impulsion et évitent de prendre des risques. Les personnes obtenant des résultats élevés dans cette rubrique peuvent être des collègues très agréables et satisfaisants et se montrer performants dans des rôles secondaires.
Limiteurs de carrière	Les personnes obtenant de faibles résultats dans la rubrique "Surdépendance" compteront probablement plus sur eux-mêmes que sur quiconque. Ils risquent de ne pas apprécier de tenir des rôles secondaires ou de "suiveurs", voire même de ne pas apprécier les tentatives d'autrui visant à les diriger, les influencer ou les dominer. Ils risquent également d'omettre de s'entretenir avec autrui et n'apprécient guère de devoir être conseillé. Ils peuvent exprimer leur désaccord ouvertement et leur sens de la compétitivité peut les rendre relativement désagréables, en général. Leur besoin de prendre des décisions hâtives, voire risquées, peut altérer une direction menée en toutes responsabilités et leur endurance peut parfois taper sur les nerfs d'autrui. Les personnes obtenant un score faible pour cette échelle pourraient être une gêne dans les postes ou les situations qui demandent de la coopération, de la consultation et de une réflexion poussée.

Micro-direction	
Risques caractéristiques	Des résultats élevés dans la rubrique "Micro-direction" induit probablement une confiance trop importante accordée à la structure, aux règles et aux détails. Les personnes obtenant des résultats élevés dans cette rubrique risquent de ne pas être flexibles et d'avoir du mal à adapter leur comportement à de nouveaux défis ou de nouvelles circonstances. Leur goût marqué pour la méthodologie et l'application des règles peut limiter leurs compétences si elles se voient confrontées à des situations non structurées ou à des décisions pour lesquelles les données appropriées sont indisponibles. Leur problème principal sera probablement lié au fait que peu de personnes s'épanouissent en conditions de "Micro-direction". Plus l'on progresse vers des niveaux de direction élevés moins le style "Micro-dirigeant" s'avère utile.
Forces caractéristiques	Les "Micro-dirigeants" sont extrêmement méthodiques et structurés, ils accordent beaucoup d'importance aux détails. Le moindre aspect de leur vie est planifié, tant à court terme qu'à long terme; ils ne s'en remettent jamais à la spontanéité ou aux solutions naturelles. Les "Micro-dirigeants" se préparent toujours pleinement et accordent une attention importante aux données statistiques et techniques. Ils sont très consciencieux et ne laissent de côté une tâche que lorsqu'elle est parfaitement accomplie. Ils sont généralement d'excellents gestionnaires et bureaucrates.
Limiteurs de carrière	De faibles résultats dans la rubrique "Micro-direction" peut traduire un degré de manque de fiabilité et une certaine négligence. Ces personnes ne prêtent pas assez d'attention aux détails, tirant parfois des conclusions sans avoir convenablement préparé ou considéré les informations d'ordre technique ou statistique. Elles ont tendance à éviter la discipline liée à la planification et à l'organisation, comptant trop souvent sur la spontanéité ou l'inspiration soudaine. Elles ne sont pas fiables en termes de respect des délais ou d'engagements. Leur fuite de la bureaucratie et leurs capacités à modifier les règles au fur et à mesure, peuvent laisser croire à un manque de méticulosité. Elles seront probablement de piètres gestionnaires.

Rapport de Potentiel de leadership

7

Le développement et la progression du potentiel individuel en tant que leader est une question clé pour les organisations qui veulent maximiser leurs talents et s'assurer que leurs potentiels individuels soient réalisés. Ce rapport utilise les réponses individuelles de Dimensions et des tests d'aptitudes Elements (quand ces tests ont été remplis) pour permettre une indication sur le potentiel de leadership.

Le modèle de Potentiel de Leadership de Talent Q s'appuie sur la recherche existante dans le domaine des talents et propose un modèle pratique pour comprendre le potentiel d'un individu, en se concentrant sur 3 composantes clés :

- 1 Composante émotionnelle : en relation avec la détermination à atteindre des buts et la gestion de la pression.
- 2 Composante stratégique : capacité à penser stratégiquement et à apprendre rapidement.
- 3 Composante relationnelle : susciter l'engagement et diriger avec succès au sein d'organisations complexes.

Bien que les facteurs identifiés ci-dessus représentent des indicateurs génériques du potentiel, l'importance relative de chacun d'eux peut varier en fonction des situations. Il est recommandé que chaque utilisateur, lorsque c'est possible, prenne le temps d'une analyse pour comprendre les relations réelles entre les composantes du modèle et l'évolution actuelle et le succès du leadership dans des contextes spécifiques. Faire cela maximisera le bénéfice qu'on peut tirer de ce rapport.

Ce rapport est destiné à être le point de départ de discussion avec les intéressés, car la clé du succès réside dans le degré de capitalisation de l'individu sur ses forces potentielles et dans la manière dont il aborde ses besoins de développement.

Le modèle du potentiel de leadership de Talent Q est résumé ci-dessous. Lorsque le rapport est utilisé, il est important de se rappeler que certains facteurs sont plus significatifs que d'autres suivant l'organisation dans laquelle on se situe, et que leur importance et leur portée varieront.

Domaine Emotionnel	
Résilience	Se remettre des échecs et gérer la pression.
Ambition	Une ambition à long terme pour se pousser à réussir
Courage	Avoir le courage de faire face aux problèmes moraux, personnels et opérationnels quelles que soient les conséquences.
Chercher et Valoriser le changement	Recherche des façons de défier le statu quo, volonté d'adopter les changements positivement et ouvertement
Domaine Stratégique	
Capacités d'analyse	Capacités à analyser une grande quantité d'informations complexes
Apprendre et s'améliorer	Chercher à apprendre de nouvelles manières de travailler et à améliorer les approches qui permettent d'atteindre les objectifs
Elaborer des Stratégies	Capacité et tendance à trouver des stratégies gagnantes créatives
Domaine Relationnel	
Collaborer avec les Autres	Cherche à collaborer efficacement avec les autres afin d'atteindre les objectifs

Rapport de Potentiel de leadership

7

Tisser un réseau	Se concentrer sur le développement de réseaux basés sur la confiance, réseaux auxquels on peut faire appel en cas de besoin
Impact Positif	Capacités de persuasion, d'engagement et d'influence positive sur les autres
Fiabilité/Intégrité	Fait la preuve de son intégrité en tenant ses promesses et en cherchant à honorer les engagements convenus

Profil de Potentiel



Domaine Emotionnel		
Exprime ouvertement sa frustration lorsqu'il/elle rencontre des challenges, peut prendre un certain temps pour se remettre de ses déceptions.	Résilience 	Répond positivement à la pression, se remet rapidement des déceptions
Risque de se fixer des objectifs personnels réalistes et raisonnables plutôt que d'autres plus stimulants.	Ambition 	Fait preuve d'une détermination à longs termes à réussir et à réaliser son potentiel quels que soient les défis
Prudent/e dans son approche, préférerait considérer toutes les options avant de passer à l'action ou de prendre une décision	Courage 	Gère les défis sans délai, traitant les risques potentiels et les décisions difficiles, comme partie inhérente du rôle.
Apprécie de travailler dans un environnement stable, pourrait trouver difficile de s'adapter à de nouvelles idées ou manières de travailler	Chercher et Valoriser le changement 	Défie le statu quo, volonté d'adopter les changements positivement et ouvertement
Domaine Stratégique		
Adopte une approche intuitive, pourrait être en difficulté pour analyser des informations complexes	Capacités d'analyse 	Peut analyser une grande quantité d'informations complexes en toute confiance et en tirer les conclusions appropriées
Préfère les approches traditionnelles plutôt que les approches nouvelles, s'en tient à ses connaissances pour atteindre ses objectifs	Apprendre et s'améliorer 	Apprend par l'expérience et par les informations qu'on lui rapporte, recherche de nouvelles approches et manières de faire pour atteindre ses objectifs
Se concentre sur les problèmes immédiats à résoudre, simplifie l'information pour formuler sa façon de les appréhender	Elaborer des Stratégies 	Elabore des stratégies gagnantes et créatives en générant et en recherchant plusieurs idées et modèles pour les soutenir
Domaine Relationnel		
A l'aise pour travailler de façon indépendante, pourrait ne pas voir l'intérêt de collaborer étroitement avec les autres pour atteindre ses objectifs	Collaborer avec les Autres 	Collabore efficacement avec les autres pour atteindre les objectifs, reconnaît l'importance de consulter les autres et de fédérer les points de vues de toute l'équipe
Préfère travailler avec un groupe restreint de collègues et d'associés en qui il/elle a confiance, pourrait être en difficulté dans les environnements qui demandent de 'faire du réseau'	Tisser un réseau 	Construit facilement de larges réseaux, qui le/la soutiennent lorsque c'est nécessaire
Potentiellement en difficulté pour influencer les autres, et peut éviter de prendre la tête dans un contexte de groupe, laissant d'autres s'en charger	Impact Positif 	Confiant/e dans son approche pour influencer les autres, à l'aise pour mener en toute situation
Ne tient pas toujours ses promesses, et ne respecte pas toujours ses engagements (délais, procédures, objectifs...)	Fiabilité/Intégrité 	Tient ses promesses et honore les engagements convenus

Martin a rempli les tests suivants :

- Dimensions

Si Elements a été rempli, le score inscrit dans le domaine Capacités d'analyse tient compte à la fois d'Elements et de Dimensions. Dans le cas contraire, celui-ci ne prendra en compte que les réponses à Dimensions. Combiner Elements et Dimensions permettra d'avoir une vision plus globale de l'intéressé et nous vous recommandons donc d'inclure Elements lorsque c'est possible.

Interprétation détaillée

7

Cette partie du rapport fournit une interprétation des résultats du Profil de Potentiel de Martin, destinée à servir de base aux discussions relatives au potentiel de l'individu et à son développement.

Domaine Emotionnel	
Résilience	Martin gère généralement bien la pression, bien qu'il puisse se sentir un peu stressé lorsque les défis sont nouveaux et que la demande est forte. Il est probable qu'il se remet des déconvenues plutôt rapidement, ce qui veut dire qu'il peut continuer à poursuivre son but dans un délai relativement court.
Ambition	Il fait preuve d'un certain degré d'ambition par rapport à la plupart des gens, mais il pourrait encore en faire davantage. Il gagnerait à se fixer des objectifs plus exigeants afin de réaliser pleinement son potentiel.
Courage	Martin pourrait se montrer plutôt prudent face aux défis, préférant s'assurer que toutes les options ont été prises en considération avant d'agir. Cela pourrait présenter des difficultés dans des situations où la meilleure approche reste floue et où la rapidité d'action est nécessaire pour régler les problèmes les plus importants.
Chercher et Valoriser le changement	Il apprécie de travailler dans un environnement stable, plutôt prévisible d'un jour à l'autre. Il pourrait trouver difficile de s'adapter à de nouvelles idées ou méthodes de travail et avoir tendance à remettre en question la nécessité des changements. Ceci risquerait d'être interprété par d'autres comme une résistance ou de l'inconfort face au changement.
Domaine Stratégique	
Capacités d'analyse	Martin est à l'aise pour analyser de grandes quantités d'informations complexes et il apprécie probablement d'entreprendre l'analyse approfondie des problèmes. Il est à l'aise pour considérer les données sous tous leurs aspects et prendre en compte des perspectives multiples afin d'en tirer les conclusions appropriées, basées sur les preuves.
Apprendre et s'améliorer	Il a tendance à préférer les méthodes établies plutôt que d'essayer de nouvelles méthodes de travail, et il pourrait être quelque peu conservateur lorsqu'il doit apprendre des choses nouvelles. Il est probable qu'il s'appuie sur son savoir acquis pour remplir ses objectifs, au lieu d'essayer des solutions plus créatives. Ceci pourrait l'amener à être perçu comme quelqu'un qui a une approche plutôt conventionnelle.
Elaborer des Stratégies	En ce qui concerne l'élaboration de stratégies efficaces, Martin montre de bonnes capacités à prendre en compte des perspectives multiples et à les synthétiser pour tracer la voie à suivre. Cependant, il devrait faire attention à ne pas s'attarder sur le détail au détriment d'une vision globale et de la création d'une stratégie qui permette la cohésion.
Domaine Relationnel	
Collaborer avec les Autres	Martin est à l'aise lorsqu'il travaille en équipe et il est probablement capable de construire des relations avec les autres assez facilement. En conséquence, il apprécie certainement de collaborer de façon constructive avec ses collègues. Cependant, il pourrait ne pas toujours être le premier à initier le pas, et il pourrait trouver ceci d'autant plus difficile que ses objectifs diffèrent significativement de ceux des autres.
Tisser un réseau	C'est lorsqu'il travaille avec un groupe de collègues et d'associés à qui il fait confiance qu'il est le plus à l'aise, et cela pourrait lui prendre du temps d'établir une relation de confiance avec des personnes extérieures à son cercle de contacts directs. Il gagnerait à l'ouvrir, pour disposer d'un réseau plus fort susceptible de lui venir en aide et de le soutenir.
Impact Positif	Lorsqu'il fait des présentations, Martin est probablement assez à l'aise bien qu'il n'apprécie pas toujours d'être le centre de l'attention ou de prendre la tête d'un groupe. Il réussira généralement à mettre en valeur son point de vue lorsque c'est nécessaire, mais il pourrait encore progresser dans ce domaine afin d'influencer et convaincre les autres avec succès.
Fiabilité/Intégrité	Il respecte généralement consciencieusement les engagements qu'il prend envers les autres, bien qu'il puisse parfois gagner à s'organiser avec plus d'attention lors des périodes chargées, afin d'éviter tout risque de ne pas tenir ses promesses. Il se sent probablement assez confiant quant à sa capacité à faire face aux défis inattendus.

Profil de développement



Les réponses de Martin DUPONT ont été traitées à partir de la classification en 45 indicateurs de son comportement au travail. Globalement, ceux-ci couvrent 3 domaines : Gestion des Relations au Travail, Style de Pensée & Gestion des Tâches, et Gestion des Energies & Emotions.

Pour chacun des indicateurs, le profil vous permet de voir si ses réponses sont plus proches de la description de gauche, de celle de droite ou plutôt au centre.

Ce rapport est destiné aux coaches et aux experts en développement.



Profil de développement

Relations au travail

En ce qui concerne la gestion des relations au travail, son profil est décrit ci-dessous :

Etre indépendant(e) des autres, ne pas avoir besoin de consulter autrui	Créer du réseau	Construire un réseau et opérer au sein d'un large cercle de contacts pertinents
Etre capable de garder certaines choses pour soi, éviter de montrer ses sentiments	Communiquer ouvertement	Interagir et communiquer ouvertement avec les autres pour maintenir des relations étroites
Etre capable de travailler seul(e), voire même isolé(e)	Travailler en équipe	Préférer travailler avec les autres plutôt que seul(e)
Préférer suivre plutôt que mener	Prendre la tête	Etre un leader naturel, et apprécier de prendre la direction des autres
Prêt(e) à accepter les ordres et les instructions d'autrui	Détermination	Avoir un caractère dominant et déterminé, capable d'adopter une position ferme dans un débat
Etre raisonnable et modéré(e) en négociation	Vendre et négocier	Etre capable de vendre aux autres des produits ou des concepts
Se comporter de façon discrète et réservée	Facilité relationnelle	Etre à l'aise socialement, faire preuve de charme et de charisme
Etre prudent face à de nouvelles connaissances, éviter de trop sympathiser	Initier les contacts	Prendre l'initiative d'établir le contact, s'intégrer facilement à un large éventail de personnes
Eviter d'être bavard(e) ou de se mettre en avant	Prise de parole en public et présentations	Apprécier les situations formelles, de prendre la parole en public et de faire des présentations
Laisser les autres se débrouiller seuls	Soutenir et encourager	Soutenir et encourager les autres
Etre ferme, éviter la sensiblerie	Développement des personnes	Apprécier d'aider les autres et de combler leurs besoins
Eviter de se mêler des problèmes des autres ou d'interférer	Aider les autres	Aider les autres à se développer et les encourager, dédier du temps à aider ceux qui sont en difficulté
Etre capable d'agir sans avoir à demander l'avis des autres	Ecouter	Avoir une bonne écoute et consulter les autres
Eviter d'être trop tolérant(e) face aux caractères difficiles ou aux comportements inappropriés	Empathie et tolérance	Etre intéressé(e) par les motivations d'autrui et faire preuve d'empathie
Suivre son propre chemin, signaler aux autres lorsque l'on est pas d'accord avec eux	Conscience des autres	Etre agréable, accepter et respecter l'opinion des autres



Profil de développement

Tâches et projets

Le profil ci-dessous indique les réponses de Martin pour les indicateurs liés à son mode de pensée et à la gestion de ses tâches :

Raisonner de façon intuitive plutôt qu'analytique	Pensée analytique 	Résoudre les problèmes de façon analytique
Eviter de se reposer excessivement sur les informations concrètes, ou trop d'analyses	Informé et détaillé 	Disposer de l'information pertinente à tout moment, et être capable de voir le pour et le contre
Etre sceptique envers les chiffres et les données statistiques	Orientation statistique 	Etre performant(e) avec les chiffres, compétent(e) en matière de statistiques
Préférer agir au niveau tactique ou opérationnel plutôt qu'au niveau stratégique	Esprit stratégique 	Etre capable de contribuer au développement stratégique
Chercher à trouver des solutions simples plutôt que d'intégrer plusieurs perspectives	Vision et complexité 	Etre un 'visionnaire', comprendre les différentes dimensions des questions complexes
Eviter de mettre l'accent sur les théories ou de dépendre d'elles	Esprit théorique 	Comprendre les modèles théoriques pertinents dans son travail
Eviter d'être trop curieux(euse) ou indiscret (indiscreète)	Imagination et curiosité 	Etre imaginatif(ve) et curieux(euse), toujours rechercher de nouvelles idées
Se satisfaire d'un travail qui comporte peu de portée créatrice	Besoin de nouveauté 	Préférer les nouvelles méthodes, et avoir besoin d'une dimension créatrice
Préférer ce qui est conventionnel aux idées innovantes	Attitudes innovantes 	Avoir tendance à adopter des idées et des approches innovantes
Prendre les choses telles qu'elles arrivent sans organiser excessivement	Planifier et organiser 	Planifier et organiser à court et long terme
Etre opposé(e) à toute forme de bureaucratie	Efficacité 	Opérer de façon méthodique et procédurale
Voir les choses dans leur ensemble plutôt que d'être noyé(e) dans les détails	Attention aux détails 	Donner toute l'attention nécessaire à l'exactitude à tous les niveaux
Etre capable de faire de petites erreurs et de s'en accommoder	Comportement éthique 	Etre centré(e) sur le maintien de standards éthiques élevés, et sur l'importance des valeurs
Etre capable de 'contourner' les règles et réglementations que l'on trouve limitantes	Suivre les règles 	Diligent(e) face aux règles mises place pour son travail
Eviter de s'en tenir à des délais rigides	Tenir ses engagements 	Tenir toutes ses promesses, s'assurer que tous les engagements sont honorés



Profil de développement

Energies et émotions

Enfin, le profil ci-dessous illustre les réponses de Martin pour les indicateurs qui sont liés à ses énergies et émotions au travail :

Comprendre quand la peur ou l'anxiété sont appropriés	Tolérance au stress 	Etre capable de gérer un fort niveau de stress, avoir un tempérament calme et relaxé
Etre capable de montrer sa frustration	Contrôle émotionnel 	Garder son sang-froid, même dans les situations émotionnellement chargées
Etre sensible à la critique, prêt(e) à prendre en considération le point de vue des autres sur soi	Capacité à accepter la critique 	Avoir la peau dure et être capable d'accepter la critique
Eviter de voir le futur trop 'en rose', être plus réaliste qu'optimiste	Optimisme 	Toujours voir le côté positif dans une situation donnée, être optimiste par rapport au futur
Prendre son temps pour accepter l'échec	Gérer la difficulté 	Gérer les problèmes, se remettre rapidement des déconvenues ou des échecs
Accepter le blâme lorsque c'est approprié	Eviter le blâme 	Se voir de façon positive, éviter de trop s'auto-critiquer et de se blâmer
Se comporter de façon stable et conforme à un schéma prévisible	Flexibilité et adaptabilité 	Etre capable de changer son comportement pour s'adapter à de nouvelles circonstances
Résister au changement pour l'amour du changement	Apprécier les nouveaux défis 	Apprécier de s'adapter au changement et aux nouveaux défis ou circonstances
Aimer la routine et un environnement statique	S'épanouir dans le changement 	S'épanouir dans la variété de ses tâches et de son environnement
Préférer travailler à un rythme lent, éviter l'activité frénétique ou agitée	Energie mentale 	Se concentrer sur la réalisation des tâches, avoir un niveau élevé d'énergie et d'endurance
Considérer toutes les conséquences possibles avant de prendre une décision	Prise de décision 	Etre capable de prendre des décisions rapidement, même avec peu d'informations
Eviter de prendre des risques qui ne sont pas nécessaires	Prise de risque 	Apprécier le risque, le danger et un rythme de travail soutenu
Etre plus concerné(e) par la qualité que par la quantité des objectifs	Orientation vers les buts 	Etre orienté(e) vers les buts, très motivé(e) à atteindre les objectifs définis
Préférer avoir un bon équilibre entre vie au travail et hors travail plutôt que d'être un bourreau de travail	Ambition 	Etre ambitieux (ambitieuse), mettre son travail et sa carrière avant d'autres objectifs dans sa vie
Eviter de se comporter en compétiteur(rice)	Esprit de compétition 	S'épanouir dans un environnement compétitif

Rapport pour le feedback de développement

9

Martin DUPONT a rempli le questionnaire Dimensions. Ce rapport à pour but de l'aider à réfléchir sur les implications de ses réponses. Ses réponses ont été traitées au regard de la classification en 45 indicateurs décrivant le comportement au travail. Globalement, ceux-ci couvrent trois domaines : Gestion des Relations au Travail, Style de Pensée & Gestion des Tâches, et Gestion des Energies & Emotions.

Ces 45 indicateurs ont été divisés en 3 groupes, en fonction du poids relatif des réponses données. Certains indicateurs apparaissent comme marqués, d'autres le sont moins, et les autres indicateurs restants sont non significatifs.

Pour chaque indicateur considéré comme plus ou moins marqué, un feedback écrit a été généré. Celui-ci permet d'identifier les forces ainsi que les besoins de développement potentiels soulevés par les réponses qu'il a donné au questionnaire.

Parce que le feedback est tiré directement des réponses du répondant, celui-ci sera probablement d'accord avec la majorité des commentaires, mais peut-être pas avec leur intégralité. Il souhaitera peut-être parler du rapport et de ces conséquences potentielles avec une tierce personne. Cette personne peut être un coach professionnel ou une personne de confiance, ou encore son manager ou un collègue dont il est proche. Peut-être encore préférera-t-il étudier son feedback seul.

S'il est d'accord avec tout le feedback, ou avec une grande partie, l'étape suivante est d'envisager quelle en sera la portée sur son développement. L'un des points clés à considérer est le développement et la capitalisation de ses indicateurs les plus marqués. Ces indicateurs, identifiés comme points forts potentiels, sont probablement des domaines où il trouvera facile d'agir. Etant donné que ses points forts représentent des comportements qui lui seraient naturels, il est probable qu'il trouve relativement aisé de développer ses capacités dans ce domaine.

Il y a probablement des domaines dans lesquels il souhaiterait développer ses capacités d'adaptation ou de flexibilité pour s'améliorer dans son travail. Par exemple, plutôt que de toujours s'appuyer sur ses forces, il y a certainement des moments où il souhaiterait agir différemment de son comportement habituel, parce que les besoins particuliers de la situation ou de la tâche le demande. Dans ces cas-là, lorsque l'indicateur spécifique est flou, il pourrait trouver plus facile de faire preuve de flexibilité. En revanche, lorsque l'indicateur est fortement marqué, il trouvera plus difficile d'agir, et pourrait donc sentir qu'il s'agit d'un domaine important dans lequel il gagnerait à développer plus de flexibilité.

En plus d'apprendre comment il peut capitaliser sur ses forces et se développer, le rapport pourrait également lui apporter un aperçu des types de postes, tâches et environnements organisationnels dans lesquels il réussira. Savoir détecter les occasions où il peut utiliser ses points forts a des chances d'optimiser à la fois sa satisfaction au travail et, en conséquence, sa réussite. De plus, il lui serait également bénéfique d'identifier les situations où il pourrait adapter son comportement pour pouvoir atteindre les objectifs d'un poste moins adapté à son profil.

Pour résumer, le rapport peut être interprété selon trois perspectives. Tout d'abord, quelles sont les forces essentielles sur lesquelles il pourrait capitaliser ? Puis, dans quels domaines serait-il utile qu'il apprenne à évoluer hors de sa zone de confort, pour pouvoir combler les besoins particuliers de son poste ou d'autres objectifs ? Enfin, étant donné son profil, comment peut-il identifier les opportunités qui lui permettraient de mettre en adéquation son style de comportements avec le travail auquel il participe ?

Rapport pour le feedback de développement

Qu'il travaille sur son développement seul ou avec quelqu'un d'autre, il pourrait trouver utile d'appliquer le modèle 'GROW' utilisé en coaching. GROW vient de l'acronyme : Goal (objectif)- Reality (réalité)- Options (options)- Will (volonté), qui fait entrer en jeu les quatre étapes suivantes :

1. GOAL : l'objectif	Identifier quel devrait être le but de l'activité de développement. Quels résultats ou dénouement recherche-t-il ? Quels défis souhaite-t-il relever ? Comment saura-t-il qu'il a réussi ?
2. REALITY : la réalité	Essayer de décrire la réalité actuelle qui constitue le point de départ. Quels sont les exemples de situations qu'il souhaite changer ? Quand ce type de comportement se révèle-t-il être une difficulté ? Quels sont les effets de son comportement ?
3. OPTIONS	Explorer les différentes Options qui permettraient d'améliorer sa performance ou de résoudre le problème. Comment pourrait-il agir différemment dans ce cadre ? Quels seraient les avantages et les inconvénients de chacune des options ? Comment peut-il évaluer ces différentes options ?
4. WILL : la volonté	Instaurer la Volonté de changer son comportement autant que nécessaire ou souhaitable. Même s'il comprend l'objectif, la réalité et les options, il ne réussira pas sans la motivation adéquate. Qu'a-t-il vraiment prévu de faire ? Qu'est-ce qui pourrait l'empêcher d'y arriver ? Comment peut-il être informé de ses progrès ? Comment va-t-il célébrer ses succès ?

Cela peut être fastidieux et manquer de précision de répéter ce processus avec chacun des 45 indicateurs. Il pourrait donc être judicieux de regrouper les indicateurs sur lesquels cette personne souhaite travailler, ou de se concentrer uniquement sur quelques uns d'entre eux : ceux qui lui semble être les plus importants pour l'aider à améliorer sa performance ou pour accomplir ses objectifs de carrière.

Relations au travail

9

Indicateurs marqués :	
Certaines de ses forces pourraient être que :	Cependant, il devrait prendre en considération le fait que :
Il se comporte de façon discrète et réservée.	Il pourrait être timide, ayant souvent la langue liée ou perdant ses mots, peut-être manquant également un peu de charme et de charisme.
Il est prudent et précautionneux avec de nouvelles connaissances, évitant de trop sympathiser dans un premier temps.	Il est probablement un peu gauche lorsqu'il rencontre de nouvelles personnes pour la première fois ou avec les personnes qui lui semblent très différentes de lui.

Indicateurs moins marqués :	
Certaines de ses forces pourraient être que :	Cependant, il devrait prendre en considération le fait que :
Il est indépendant, et n'a pas besoin du contact des autres pour agir.	Il pourrait être trop isolé ou manquer du cercle de contacts adéquat.
Il peut garder certaines choses pour lui et sait comment éviter de trop montrer ses sentiments.	Il pourrait ne pas communiquer suffisamment, et sembler trop isolé des autres.
Il peut travailler seul, sans la présence ou l'aide d'autrui.	Il pourrait avoir du mal à travailler en équipe, ou à être dépendant des autres.
Il donne l'impression de quelqu'un de doux et d'agréable lorsque l'on travaille avec lui, et il évite de contrôler les autres	Il pourrait manquer d'influence et être trop modéré dans son style de management.
Il est prêt à accepter les idées, ordres ou consignes des autres, et il est un négociateur modéré.	Il évite probablement d'avoir à vendre des concepts ou des produits.
Il évite de se montrer trop bavard ou de se mettre en avant, et il est plus à l'aise dans un cadre informel.	Il pourrait ne pas être très confiant lorsqu'il s'adresse à un public, et pourrait éviter de s'impliquer dans les environnements sociaux formels.
Il est capable d'être ferme, détaché et de se couper de ses sentiments.	Les gens le trouveraient parfois décourageant dans sa façon de faire ou d'une aide plutôt limitée.
Il possède une bonne écoute et bénéficie des conseils d'autrui.	Il pourrait manquer d'opinions personnelles suffisamment marquées, et il pourrait être excessivement dépendant des conseils des autres.
Il est tolérant et respectueux des différents points de vue et opinions, et il évite d'agir d'une façon qui néglige les autres.	Peut-être est-il trop acharné à être conciliant, au point de tolérer ce qui serait parfaitement inacceptable selon ses propres critères.

Indicateurs non significatifs :
Il peut parfois mener, mais il peut également endosser un rôle de subordonné.
Il a un intérêt pour aider les autres et rendre service conforme à la moyenne.
C'est quelqu'un de relativement sensible aux problèmes des autres, il dédie quelques fois son temps à aider ceux qui sont en difficulté.
Il présente un intérêt moyen pour le fonctionnement d'autrui.

Tâches et projets

9

Indicateurs marqués :	
Certaines de ses forces pourraient être que :	Cependant, il devrait prendre en considération le fait que :
Ses standards éthiques sont élevés, il comprend l'importance des valeurs et de se comporter de façon appropriée.	L'importance qu'il accorde à la correction peut parfois paraître contre-productive ou risque de le faire passer pour quelqu'un de pédant.

Indicateurs moins marqués :	
Certaines de ses forces pourraient être que :	Cependant, il devrait prendre en considération le fait que :
Sa façon de résoudre les problèmes est analytique et objective, et il ne laisse pas ses émotions obscurcir son jugement.	Son approche du problème pourrait être un peu trop analytique, et sous-estimer les aspects émotionnels, et il passerait même parfois outre son intuition.
Il apprécie d'être impliqué dans un travail stratégique, et il peut contribuer au développement d'une 'vision'.	Il pourrait ne pas être aussi fort sur les aspects tactiques et opérationnels que sur le plan stratégique.
Il gère la complexité en toute confiance et il est capable de faire face à des problèmes présentant plusieurs facettes.	Il pourrait avoir tendance à complexifier les problèmes simples.
Il comprend la plupart des modèles théoriques nécessaires à son travail, et il est capable de manipuler les concepts abstraits.	Son mode de pensée peut parfois être trop abstrait ou théorique et manquer de sens pratique.
Il a beaucoup d'imagination, il possède également un esprit curieux.	Il laisserait parfois sa curiosité l'emporter au lieu de se concentrer sur ce qui saute aux yeux.
Il préfère et estime les méthodes qui ont fait leurs preuves, tirant des bénéfices des méthodes traditionnelles.	Il est probablement réticent à essayer les nouvelles techniques ou méthodes, et peut-être rate-t-il quelque chose dans ce domaine.
Il semble accorder beaucoup d'estime aux valeurs et aux manières traditionnelles de voir les choses.	Il pourrait avoir tendance à adopter une approche conservatrice, et risque d'avoir un mode de pensée plutôt démodé.
Il structure et organise son travail rigoureusement, croyant fermement en la valeur de la planification à court et long terme.	Il pourrait parfois être trop organisé ou peu disposé à s'écarter du plan initial.
Il fait tout son possible pour être efficace, et favorise l'adhésion à des méthodes et procédures définies.	Son approche peut parfois paraître ennuyeuse ou excessivement procédurale.
Il est très centré sur la précision dans son travail, et fait attention aux détails.	Il pourrait être trop concentré sur les détails, ce qui l'empêcherait d'avoir une vision globale, pouvant ainsi paraître comme tatillon ou bureaucratique.
Il évite de s'en tenir aux délais de façon rigide, et il sait quand un engagement qu'il a pris n'est plus réaliste.	Il pourrait parfois être négligent quant aux délais, ou à honorer les engagements qu'il aurait pris.

Indicateurs non significatifs :
Il collecte probablement les informations indispensables à la résolution d'un problème, et il est relativement critique dans l'analyse qu'il en fait.
Il est relativement à l'aise avec les chiffres et statistiques, sans pour autant compter excessivement dessus.
Il navigue entre l'obéissance aux réglementations et une application plus laxiste.

Energies et émotions

9

Indicateurs marqués :	
Certaines de ses forces pourraient être que :	Cependant, il devrait prendre en considération le fait que :
Il évite de voir le futur trop en rose et il est plus réaliste qu'optimiste.	On pourrait facilement le prendre pour un pessimiste, et ses critiques sur les propositions pourraient être écartées trop hâtivement du fait de sa réputation.
Il gère bien les difficultés et se remet rapidement des revers ou de ses échecs.	Il pourrait passer trop facilement sur ses échecs ou avancer trop rapidement après un revers.
Il se comporte de façon stable et conforme à un schéma prévisible.	Son comportement pourrait parfois être inflexible, et son attitude pourrait être rigide ou trop prévisible.
Il n'a pas besoin d'être face à de nouveaux challenges constamment et il peut facilement accepter que les choses restent telles qu'elles sont.	Il pourrait avoir des difficultés à relever les nouveaux défis ou ne pas être capable de s'adapter rapidement aux changements radicaux qui s'opèrent dans sa vie.
Il est à l'aise dans la routine et un environnement statique et il n'est pas dérangé par le fait que son travail ne varie pas d'un jour à l'autre.	Il pourrait avoir des difficultés à gérer une trop grande diversité dans son travail ou dans son environnement.
Il aime réfléchir consciencieusement avant d'agir, et il évite de prendre des risques inutiles.	Il est probable qu'il évite de prendre des risques, au point même d'en être incapable lorsque qu'une action rapide est nécessaire.

Indicateurs moins marqués :	
Certaines de ses forces pourraient être que :	Cependant, il devrait prendre en considération le fait que :
Il possède un tempérament calme et il reste maître de lui-même, même dans des situations à forte charge émotionnelle.	Il pourrait parfois sembler trop maître de lui-même, ou comme étant incapable de montrer ses émotions quand cela serait pourtant approprié.
Il se montre résilient et évite de se blâmer lorsque ce n'est pas sa faute si les choses ont mal tournées.	Il a besoin d'apprendre à endosser la responsabilité des échecs lorsque c'est nécessaire et approprié, ou d'accepter que les choses ne tourneront pas toujours en sa faveur.
Il préfère travailler à un rythme modéré et il évite d'avoir un rythme de travail frénétique ou bousculé.	Il pourrait se fatiguer rapidement, ou manquer d'endurance, et il trouverait parfois difficile de suivre les autres membres de l'équipe.
Il envisagera généralement toutes les conséquences possibles avant de prendre une décision, et son rythme de travail sera déterminé en conséquence.	Il pourrait avoir des difficultés à prendre des décisions et à agir rapidement, ou avoir des difficultés à agir lorsque l'information dont il dispose est incomplète.
Il est orienté vers les buts, avec l'envie de réussir, même lorsque ces buts représentent un défi.	Il pourrait parfois être trop concentré sur des objectifs quantifiables, et devrait s'assurer qu'il respecte également les impératifs de qualité.
Il met en avant sa carrière plutôt que d'autres objectifs dans sa vie, et il essaye de dresser un plan de carrière ambitieux.	Il devrait s'assurer qu'il respecte un certain équilibre entre sa carrière et la qualité de sa vie personnelle, et d'éviter de devenir un bourreau de travail.
Il évite de se comporter de façon compétitive et il peut accepter d'être du côté des perdants.	Il pourrait manquer d'esprit de compétition et avoir tendance à se retirer des situations compétitives, même si, au final, il y perd.

Indicateurs non significatifs :
Il est probablement suffisamment tendu pour éprouver un certain degré de stress, sans pour autant paraître anxieux.
Il éprouve une certaine sensibilité envers ce que les autres pensent de lui, mais il est globalement capable de gérer les critiques sensées.

Profil de traits et indicateurs

10

Les réponses de Martin DUPONT ont été classées en 15 dimensions et 45 indicateurs. Les 15 dimensions mesurées sont conçues pour refléter les compétences les plus courantes dans de nombreuses organisations. Chaque dimension est divisée en 3 indicateurs distincts, ce qui permet une analyse plus détaillée des réponses qui ont été données.

Globalement, chacune des 15 dimensions et ses indicateurs appartiennent à l'un des trois domaines suivants : Gestion des Relations au Travail, Style de Pensée & Gestion des Tâches, et Gestion des Energies & Emotions. Ce rapport présente le score obtenu pour chacune des 15 dimensions ainsi que pour ses 3 indicateurs, afin d'avoir une vision plus holistique des réponses du répondant.

Ce rapport est destiné aux coaches expérimentés ou aux experts en développement. Il peut aussi être considéré comme une excellente base pour des projets de recherche.

Profil de traits et indicateurs

10

Relations au travail

En ce qui concerne la gestion des relations au travail, son profil est décrit ci-dessous :

Est autonome, capable de garder pour lui des informations ou ses sentiments et de travailler seul	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="10">Communication</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Communication										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Possède un réseau étendu de contacts, communique ouvertement avec autrui, sait entretenir ses relations et préfère le travail d'équipe
Communication																						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10													
Etre indépendant(e) des autres, ne pas avoir besoin de consulter autrui	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="10">Créer du réseau</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Créer du réseau										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Construire un réseau et opérer au sein d'un large cercle de contacts pertinents
Créer du réseau																						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10													
Etre capable de garder certaines choses pour soi, éviter de montrer ses sentiments	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="10">Communiquer ouvertement</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Communiquer ouvertement										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Interagir et communiquer ouvertement avec les autres pour maintenir des relations étroites
Communiquer ouvertement																						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10													
Etre capable de travailler seul(e), voire même isolé(e)	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="10">Travailler en équipe</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Travailler en équipe										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Préférer travailler avec les autres plutôt que seul(e)
Travailler en équipe																						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10													
Préfère suivre plutôt que d'être leader, se montre raisonnable et modéré en situation de négociation, accepte facilement les ordres et instructions venant des autres	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="10">Influence</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Influence										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Un leader naturel qui apprécie d'être en responsabilité, a un caractère énergique et dominant, dur en négociation, sait vendre aux autres ses idées ou ses produits
Influence																						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10													
Préférer suivre plutôt que mener	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="10">Prendre la tête</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Prendre la tête										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Etre un leader naturel, et apprécier de prendre la direction des autres
Prendre la tête																						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10													
Prêt(e) à accepter les ordres et les instructions d'autrui	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="10">Détermination</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Détermination										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Avoir un caractère dominant et déterminé, capable d'adopter une position ferme dans un débat
Détermination																						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10													
Etre raisonnable et modéré(e) en négociation	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="10">Vendre et négocier</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Vendre et négocier										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Etre capable de vendre aux autres des produits ou des concepts
Vendre et négocier																						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10													
Se comporte avec modération et discrétion, est prudent face à de nouvelles relations, évite de se montrer bavard ou d'avoir un réseau social très varié	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="10">Aisance sociale</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Aisance sociale										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	A l'aise en société, plein de charme et de charisme, engage spontanément la conversation avec de nouvelles personnes, s'entend avec beaucoup de gens très différents, sait faire une présentation et s'adresser à un auditoire
Aisance sociale																						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10													
Se comporter de façon discrète et réservée	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="10">Facilité relationnelle</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Facilité relationnelle										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Etre à l'aise socialement, faire preuve de charme et de charisme
Facilité relationnelle																						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10													
Etre prudent face à de nouvelles connaissances, éviter de trop sympathiser	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="10">Initier les contacts</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Initier les contacts										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Prendre l'initiative d'établir le contact, s'intégrer facilement à un large éventail de personnes
Initier les contacts																						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10													
Eviter d'être bavard(e) ou de se mettre en avant	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="10">Prise de parole en public et présentations</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Prise de parole en public et présentations										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Apprécier les situations formelles, de prendre la parole en public et de faire des présentations
Prise de parole en public et présentations																						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10													
Laisse les autres agir comme bon leur semble, a un caractère bien trempé et évite de s'impliquer dans les problèmes des autres ou de jouer un rôle de soutien	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="10">Attention aux autres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Attention aux autres										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Se montre d'un grand soutien, prêt à aider les autres, à les motiver et à les encourager, consacre du temps à aider les personnes en difficulté, aime donner de sa personne et répondre aux besoins d'autrui
Attention aux autres																						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10													
Laisser les autres se débrouiller seuls	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="10">Soutenir et encourager</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Soutenir et encourager										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Soutenir et encourager les autres
Soutenir et encourager																						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10													
Etre ferme, éviter la sensiblerie	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="10">Développement des personnes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Développement des personnes										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Apprécier d'aider les autres et de combler leurs besoins
Développement des personnes																						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10													
Eviter de se mêler des problèmes des autres ou d'interférer	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="10">Aider les autres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Aider les autres										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Aider les autres à se développer et les encourager, dédier du temps à aider ceux qui sont en difficulté
Aider les autres																						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10													
Capable d'agir sans avoir besoin de l'opinion d'autrui, exprime clairement son désaccord le cas échéant, peut suivre son chemin en toute indépendance	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="10">Concertation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Concertation										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Sait écouter, agréable à vivre, consulte autrui, s'intéresse aux motivations et aux comportements des autres, tolère les différences de point de vue et d'opinion
Concertation																						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10													
Etre capable d'agir sans avoir à demander l'avis des autres	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="10">Ecouter</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Ecouter										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Avoir une bonne écoute et consulter les autres
Ecouter																						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10													
Eviter d'être trop tolérant(e) face aux caractères difficiles ou aux comportements inappropriés	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="10">Empathie et tolérance</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Empathie et tolérance										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Etre intéressé(e) par les motivations d'autrui et faire preuve d'empathie
Empathie et tolérance																						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10													
Suivre son propre chemin, signaler aux autres lorsque l'on est pas d'accord avec eux	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="10">Conscience des autres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Conscience des autres										1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Etre agréable, accepter et respecter l'opinion des autres
Conscience des autres																						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10													

Profil de traits et indicateurs

Tâches et projets

Le profil ci-dessous indique les réponses de Martin pour les indicateurs liés à son mode de pensée et à la gestion de ses tâches :

Plus intuitif qu'analytique, n'accorde pas toute sa confiance aux faits et aux informations tangibles, se montre sceptique face aux chiffres et aux statistiques	Analyse 1 2 3 4 5 7 9 10	Résout les problèmes de façon analytique et utilise l'information pertinente dont il dispose, est capable de peser le "pour" et le "contre", à l'aise avec les chiffres et l'utilisation des statistiques
Raisonner de façon intuitive plutôt qu'analytique	Pensée analytique 1 2 3 4 5 6 8 10	Résoudre les problèmes de façon analytique
Eviter de se reposer excessivement sur les informations concrètes, ou trop d'analyses	Informé et détaillé 1 2 3 5 7 8 9 10	Disposer de l'information pertinente à tout moment, et être capable de voir le pour et le contre
Etre sceptique envers les chiffres et les données statistiques	Orientation statistique 1 2 3 4 6 8 9 10	Etre performant(e) avec les chiffres, compétent(e) en matière de statistiques
Préfère travailler sur les aspects tactiques et opérationnels plutôt qu'au niveau stratégique, se concentre sur les applications pratiques et évite de faire de la théorie	Abstraction 1 2 3 4 5 6 7 9	Contribue au développement de la stratégie, un "visionnaire", comprend bien les différentes facettes des questions complexes et les modèles théoriques pertinents
Préférer agir au niveau tactique ou opérationnel plutôt qu'au niveau stratégique	Esprit stratégique 1 2 3 4 5 6 8 10	Etre capable de contribuer au développement stratégique
Chercher à trouver des solutions simples plutôt que d'intégrer plusieurs perspectives	Vision et complexité 1 2 3 4 5 7 9 10	Etre un 'visionnaire', comprendre les différentes dimensions des questions complexes
Eviter de mettre l'accent sur les théories ou de dépendre d'elles	Esprit théorique 1 2 3 4 5 6 8 10	Comprendre les modèles théoriques pertinents dans son travail
Préfère les méthodes ayant fait leurs preuves plutôt que la recherche d'innovation, se satisfait d'un travail qui a peu de dimension créative, plus conventionnel que radical dans ses idées	Créativité 1 2 4 6 7 8 9 10	Curieux et investigateur, toujours à chercher et à concevoir des idées nouvelles, possédant une imagination fertile, accepte volontiers les idées et les approches innovantes
Eviter d'être trop curieux(euse) ou indiscret (indiscreète)	Imagination et curiosité 1 2 3 4 5 7 9 10	Etre imaginatif(ve) et curieux(euse), toujours rechercher de nouvelles idées
Se satisfaire d'un travail qui comporte peu de portée créatrice	Besoin de nouveauté 1 3 5 6 7 8 9 10	Préférer les nouvelles méthodes, et avoir besoin d'une dimension créatrice
Préférer ce qui est conventionnel aux idées innovantes	Attitudes innovantes 1 3 5 6 7 8 9 10	Avoir tendance à adopter des idées et des approches innovantes
Plus spontané que structuré, opposé à toutes les lourdeurs administratives /bureaucratiques, ne se laisse pas submerger par les détails	Structure 1 2 3 4 5 6 8 10	Croit aux approches méthodiques et aux procédures, planifie et organise les tâches, sait structurer son travail efficacement, prête toute l'attention nécessaire à la précision
Prendre les choses telles qu'elles arrivent sans organiser excessivement	Planifier et organiser 1 2 3 4 5 7 9 10	Planifier et organiser à court et long terme
Etre opposé(e) à toute forme de bureaucratie	Efficacité 1 2 3 4 5 7 9 10	Opérer de façon méthodique et procédurale
Voir les choses dans leur ensemble plutôt que d'être noyé(e) dans les détails	Attention aux détails 1 2 3 4 5 6 8 10	Donner toute l'attention nécessaire à l'exactitude à tous les niveaux
Peut "contourner" les règles et réglementations qu'il juge trop contraignantes, évite de s'en tenir trop strictement aux échéances, peut commettre de petites erreurs et bien s'en accommoder	Respect des règles 1 2 3 4 5 6 8 10	Suit consciencieusement les règles définies pour son travail, tient toutes ses promesses et ses engagements, respecte toutes les échéances, croit aux principes éthiques et aux valeurs
Etre capable de faire de petites erreurs et de s'en accommoder	Comportement éthique 1 2 3 4 5 6 7 9	Etre centré(e) sur le maintien de standards éthiques élevés, et sur l'importance des valeurs
Etre capable de 'contourner' les règles et réglementations que l'on trouve limitantes	Suivre les règles 1 2 3 4 6 8 9 10	Diligent(e) face aux règles mises place pour son travail
Eviter de s'en tenir à des délais rigides	Tenir ses engagements 1 2 4 6 7 8 9 10	Tenir toutes ses promesses, s'assurer que tous les engagements sont honorés

Profil de traits et indicateurs

10

Energies et émotions

Enfin, le profil ci-dessous illustre les réponses de Martin pour les indicateurs qui sont liés à ses énergies et émotions au travail :

Comprend quand la peur ou l'anxiété sont de circonstance, sait exprimer sa frustration, sensible aux critiques et à l'opinion que les autres ont de lui	Décontraction 1 2 3 4 5 7 9 10	Calme et détendu, sait gérer le stress, reste serein dans des situations émotionnellement tendues, il a la peau dure et accepte les critiques
Comprendre quand la peur ou l'anxiété sont appropriés	Tolérance au stress 1 2 3 4 6 8 9 10	Etre capable de gérer un fort niveau de stress, avoir un tempérament calme et relaxé
Etre capable de montrer sa frustration	Contrôle émotionnel 1 2 3 4 5 6 8 10	Garder son sang-froid, même dans les situations émotionnellement chargées
Etre sensible à la critique, prêt(e) à prendre en considération le point de vue des autres sur soi	Capacité à accepter la critique 1 2 3 5 7 8 9 10	Avoir la peau dure et être capable d'accepter la critique
Plus réaliste qu'optimiste, évite de voir l'avenir trop en rose, accepte sa part de responsabilité quand cela est justifié et prend le temps de digérer et de surmonter ses échecs	Résilience 1 2 3 4 6 8 9 10	Voit toujours le côté positif des situations, gère bien les difficultés de tout ordre, évite le reproche et l'autocritique, déterminé, il sait rebondir rapidement suite à un échec
Eviter de voir le futur trop 'en rose', être plus réaliste qu'optimiste	Optimisme 1 3 4 5 6 7 8 9 10	Toujours voir le côté positif dans une situation donnée, être optimiste par rapport au futur
Prendre son temps pour accepter l'échec	Gérer la difficulté 1 2 3 4 5 6 7 9	Gérer les problèmes, se remettre rapidement des déconvenues ou des échecs
Accepter le blâme lorsque c'est approprié	Eviter le blâme 1 2 3 4 5 6 8 10	Se voir de façon positive, éviter de trop s'auto-critiquer et de se blâmer
Résiste au changement quand il ne se justifie pas, a un comportement prévisible, à l'aise dans la routine et dans un environnement stable	Flexibilité 1 3 4 5 6 7 8 9 10	Assez souple pour s'adapter à des circonstances nouvelles et relever de nouveaux défis, capable de modifier son comportement face à des circonstances nouvelles, s'épanouit dans la diversité et dans des environnements en constante évolution
Se comporter de façon stable et conforme à un schéma prévisible	Flexibilité et adaptabilité 2 4 5 6 7 8 9 10	Etre capable de changer son comportement pour s'adapter à de nouvelles circonstances
Résister au changement pour l'amour du changement	Apprécier les nouveaux défis 2 4 5 6 7 8 9 10	Apprécier de s'adapter au changement et aux nouveaux défis ou circonstances
Aimer la routine et un environnement statique	S'épanouir dans le changement 1 3 4 5 6 7 8 9 10	S'épanouir dans la variété de ses tâches et de son environnement
Préfère travailler à un rythme modéré, évite l'agitation ou l'excitation, envisage toutes les conséquences potentielles avant de prendre une décision, évite de prendre des risques inutiles	Orientation vers l'action 1 3 4 5 6 7 8 9 10	A beaucoup d'énergie et d'endurance, fait avancer les choses, prend rapidement des décisions même avec peu d'information, aime prendre des risques et travailler à un rythme soutenu
Préférer travailler à un rythme lent, éviter l'activité frénétique ou agitée	Energie mentale 1 3 5 6 7 8 9 10	Se concentrer sur la réalisation des tâches, avoir un niveau élevé d'énergie et d'endurance
Considérer toutes les conséquences possibles avant de prendre une décision	Prise de décision 1 2 4 6 7 8 9 10	Etre capable de prendre des décisions rapidement, même avec peu d'informations
Eviter de prendre des risques qui ne sont pas nécessaires	Prise de risque 1 3 4 5 6 7 8 9 10	Apprécier le risque, le danger et un rythme de travail soutenu
Plus préoccupé par la qualité que par leur quantité en matière d'objectifs à atteindre, souhaite trouver le bon équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie privée, évite de se comporter en compétiteur	Ambition 1 2 3 4 6 8 9 10	Motivé par le succès, très déterminé à réussir même dans des conditions défavorables, fait passer son travail et sa carrière avant tout le reste dans sa vie, s'épanouit dans un climat de compétition
Etre plus concerné(e) par la qualité que par la quantité des objectifs	Orientation vers les buts 1 2 3 4 5 7 9 10	Etre orienté(e) vers les buts, très motivé(e) à atteindre les objectifs définis
Préférer avoir un bon équilibre entre vie au travail et hors travail plutôt que d'être un bourreau de travail	Ambition 1 2 3 4 5 7 9 10	Etre ambitieux (ambitieuse), mettre son travail et sa carrière avant d'autres objectifs dans sa vie
Eviter de se comporter en compétiteur(rice)	Esprit de compétition 1 3 5 6 7 8 9 10	S'épanouir dans un environnement compétitif

Adéquation Personnalité / Postes

1 1

Ce profil compare les résultats du candidat avec le Profil de Poste de :

International executive (example only)

Ce questionnaire est une auto-évaluation et par conséquent les résultats reflètent la perception du répondant. De très nombreux travaux de recherche en psychologie attestent de la validité de l'auto-évaluation en tant que prédicteur.

Le Profil d'Adéquation Poste / Personnalité a été conçu pour refléter les éléments de Dimensions reflétant une importance clé au poste pour lequel le répondant est évalué.

L'objectif du profil est d'évaluer l'adéquation entre la personnalité du candidat et les caractéristiques requises pour le poste. Par exemple, s'il est important pour ce poste de savoir influencer autrui et que le profil Dimensions du répondant traduit une préférence en dessous de la moyenne de la majorité des individus pour le fait d'exercer son influence sur autrui, il est probable que ce soit là un point qui mérite d'être étudié de façon plus approfondie.

Si un score se situe dans la zone indiquée sur le graphique du profil, cela signifie que peut-être le répondant ne se sent pas à l'aise dans les activités du poste qui se rapportent à cet élément de Dimensions. Pour toutes les zones où le répondant n'est pas en concordance avec le Profil d'Adéquation de la Personnalité, il est recommandé d'établir une confirmation (ou infirmation) par d'autres éléments pouvant provenir par exemple d'un entretien ultérieur ou d'autres exercices d'évaluation.

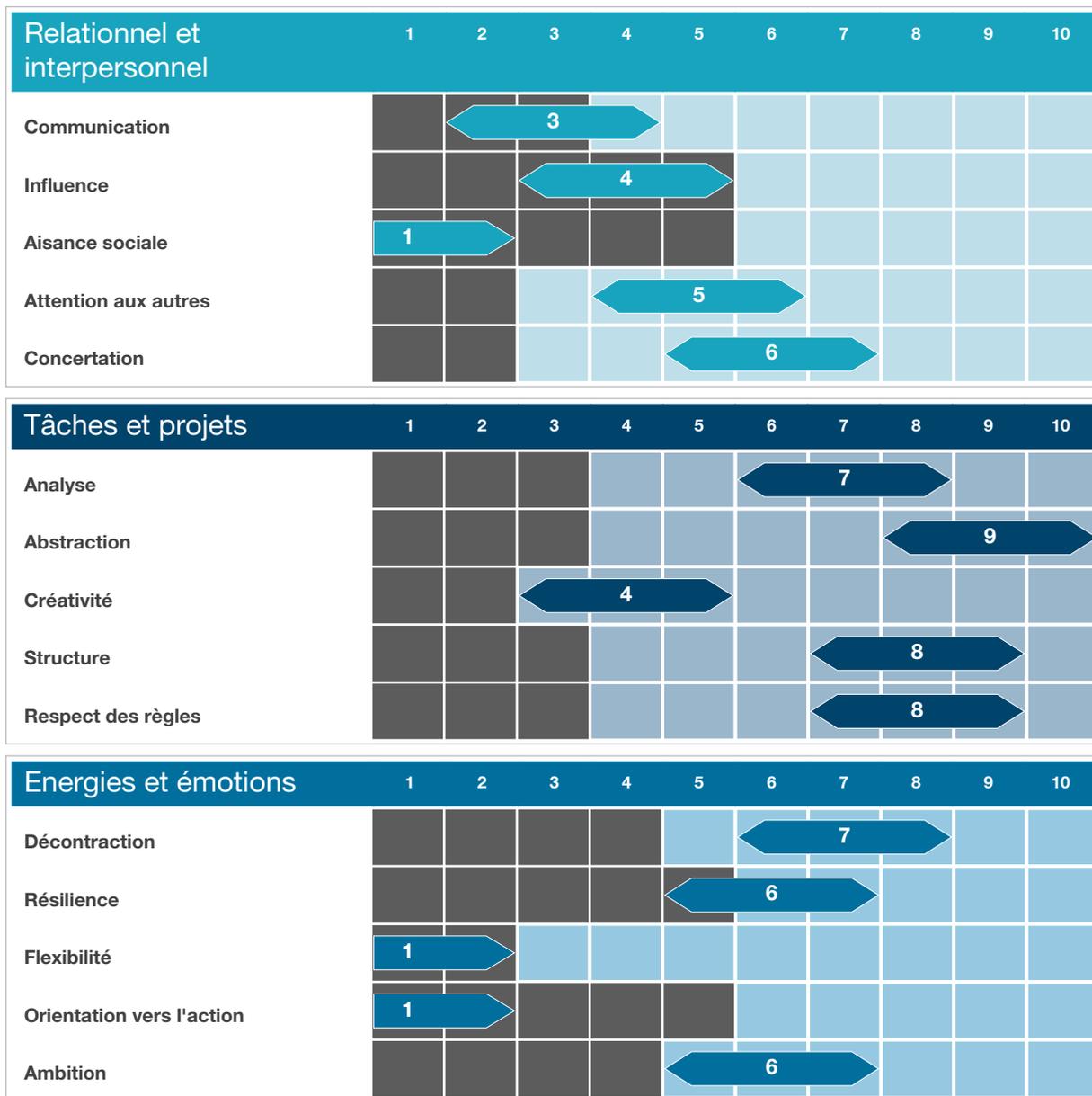
Habituellement plusieurs styles différents peuvent être efficaces dans de nombreux postes, et il n'y a jamais de 'personnalité parfaite' pour un poste donné. Cependant, il existe généralement des aspects d'un poste pour lesquelles il est important de se sentir à l'aise pour pouvoir bien réussir à ce poste. A chaque fois que cela est possible, la création de Profils d'Adéquation de la Personnalité devrait découler d'une analyse très détaillée des compétences requises pour le poste en question et, dans l'idéal, d'une étude de validation vérifiant quels éléments de Dimensions sont en mesure de prédire la performance réelle à ce poste.

En résumé, ce profil devrait servir de guide pour identifier la qualité de l'adéquation entre la personnalité d'un répondant et les caractéristiques requises pour un poste donné. Les zones pour lesquelles apparaît un manque d'adéquation devraient faire l'objet d'investigations au moyen d'un entretien de feedback ou de méthodes d'évaluation.

Adéquation Personnalité / Postes

11

International executive (example only)



Guide d'entretien

12

Ce guide d'entretien repose sur les compétences requises pour le poste de International executive (example only) et le comportement caractéristique de la personne tel qu'il a été évalué par le Questionnaire de Personnalité Dimensions.

Guide d'entretien

12

Poste: **International executive (example only)** Candidat: **Martin DUPONT**

Le rapport identifie les points forts et les limites potentielles, ainsi que les zones neutres du répondant au vu de ce poste. Des questions d'entretien correspondantes sont fournies dans le but de faciliter l'entretien de recrutement ultérieur permettant d'évaluer de façon plus approfondie l'adéquation du répondant pour ce poste.

Sur la page suivante, on trouvera un résumé de l'adéquation prévue entre le répondant et les besoins du poste. Pour chaque caractéristique du poste, une cotation de 1 à 5 a été accordée. Celle-ci illustre le degré d'adéquation entre les résultats du répondant lors de l'évaluation psychométrique et le poste, de la manière suivante :

5 = Excellente adéquation
4 = Bonne adéquation
3 = Adéquation satisfaisante
2 = Adéquation médiocre
1 = Adéquation très médiocre

Le restant du guide fournit un ensemble de suggestions de questions d'entretien (svp utilisez au moins une question de chaque zone), ceci pour vous permettre d'étudier l'adéquation entre le répondant et le poste à la lumière des évaluations psychométriques auxquels il a déjà été soumis.

A l'issue de l'entretien, vous pouvez inscrire les notations obtenues et tout commentaire éventuel sur la dernière page récapitulative.

Tableau récapitulatif de prévision d'adéquation Poste / Personnalité

12

Poste: International executive (example only) Candidat: Martin DUPONT

Essentiel		Prévision d'adéquation				
Abstraction						
Contribue au développement de la stratégie, un "visionnaire", comprend bien les différentes facettes des questions complexes et les modèles théoriques pertinents						5
Analyse						
Résout les problèmes de façon analytique et utilise l'information pertinente dont il dispose, est capable de peser le "pour" et le "contre", à l'aise avec les chiffres et l'utilisation des statistiques						4
Structure						
Croit aux approches méthodiques et aux procédures, planifie et organise les tâches, sait structurer son travail efficacement, prête toute l'attention nécessaire à la précision						4
Respect des règles						
Suit consciencieusement les règles définies pour son travail, tient toutes ses promesses et ses engagements, respecte toutes les échéances, croit aux principes éthiques et aux valeurs						4
Décontraction						
Calme et détendu, sait gérer le stress, reste serein dans des situations émotionnellement tendues, il a la peau dure et accepte les critiques						4
Résilience						
Voit toujours le côté positif des situations, gère bien les difficultés de tout ordre, évite le reproche et l'autocritique, déterminé, il sait rebondir rapidement suite à un échec						3
Ambition						
Motivé par le succès, très déterminé à réussir même dans des conditions défavorables, fait passer son travail et sa carrière avant tout le reste dans sa vie, s'épanouit dans un climat de compétition						3
Communication						
Possède un réseau étendu de contacts, communique ouvertement avec autrui, sait entretenir ses relations et préfère le travail d'équipe						2
Influence						
Un leader naturel qui apprécie d'être en responsabilité, a un caractère énergique et dominant, dur en négociation, sait vendre aux autres ses idées ou ses produits						2
Aisance sociale						
A l'aise en société, plein de charme et de charisme, engage spontanément la conversation avec de nouvelles personnes, s'entend avec beaucoup de gens très différents, sait faire une présentation et s'adresser à un auditoire						1
Orientation vers l'action						
A beaucoup d'énergie et d'endurance, fait avancer les choses, prend rapidement des décisions même avec peu d'information, aime prendre des risques et travailler à un rythme soutenu						1
Souhaitable		Prévision d'adéquation				
Attention aux autres						
Se montre d'un grand soutien, prêt à aider les autres, à les motiver et à les encourager, consacre du temps à aider les personnes en difficulté, aime donner de sa personne et répondre aux besoins d'autrui						4

Tableau récapitulatif de prévision d'adéquation Poste / Personnalité- suite-

12

Souhaitable	Prévision d'adéquation				
Concertation					
Sait écouter, agréable à vivre, consulte autrui, s'intéresse aux motivations et aux comportements des autres, tolère les différences de point de vue et d'opinion				4	
Créativité					
Curieux et investigateur, toujours à chercher et à concevoir des idées nouvelles, possédant une imagination fertile, accepte volontiers les idées et les approches innovantes			3		
Flexibilité					
Assez souple pour s'adapter à des circonstances nouvelles et relever de nouveaux défis, capable de modifier son comportement face à des circonstances nouvelles, s'épanouit dans la diversité et dans des environnements en constante évolution	1				

Section 1

Points forts potentiels

12

Poste: International executive (example only) Candidat: Martin DUPONT

Les questions d'entretien suivantes se rapportent à des zones pour lesquelles l'adéquation était bonne entre les résultats de l'évaluation de Martin DUPONT et le profil de poste de International executive (example only) Profil de poste

Abstraction

Contribue au développement de la stratégie, un "visionnaire", comprend bien les différentes facettes des questions complexes et les modèles théoriques pertinents

- Jusqu'à ce jour, quelle a été votre implication dans le développement ou l'articulation de stratégies ? Est-ce quelque chose que vous aimez ?
- Quel a été le problème le plus complexe que vous ayez eu à résoudre récemment ? Parlez-moi du contexte, de votre approche et de ce qu'il en a résulté.
- Comment vous tenez-vous au courant des problèmes plus généraux ? Pouvez-vous me donner un exemple où cela vous a été bénéfique ?

NOTES

Analyse

Résout les problèmes de façon analytique et utilise l'information pertinente dont il dispose, est capable de peser le "pour" et le "contre", à l'aise avec les chiffres et l'utilisation des statistiques

- Avec quelles techniques de résolution de problèmes êtes-vous à l'aise ? Laquelle trouvez-vous la plus utile ? Vous est-il arrivé de ne pas réussir à résoudre un problème ?
- Pouvez-vous me parler de différences de points de vue ou de perspectives que vous avez dû réconcilier à force de réflexion ? Donnez-moi un exemple.
- Vous sentez-vous plus à l'aise pour gérer des faits et chiffres ou pour gérer les sentiments et opinions des gens ? Pourquoi ?

NOTES

Section 1

Points forts potentiels - suite

12

Poste: International executive (example only) Candidat: Martin DUPONT

Structure

Croit aux approches méthodiques et aux procédures, planifie et organise les tâches, sait structurer son travail efficacement, prête toute l'attention nécessaire à la précision

- Vous a-t-on déjà reproché d'avoir une approche trop structurée(e) ou méthodique ? Qu'avez-vous répondu à cela ?
- Une fois un plan défini pour une tâche précise, quelles méthodes utilisez-vous pour vous assurer qu'il est bien suivi jusqu'au bout ? Pouvez-vous me donner un exemple ?
- Comment faites-vous pour vous assurer que toutes les personnes impliquées dans votre travail soient précises ? Vous a-t-on déjà décrit(e) comme étant trop focalisé(e) sur les détails ?

NOTES

Respect des règles

Suit consciencieusement les règles définies pour son travail, tient toutes ses promesses et ses engagements, respecte toutes les échéances, croit aux principes éthiques et aux valeurs

- Essayez-vous de faire perdurer les conventions et les traditions ? Que pensez-vous de ceux qui ne le font pas ? Pensez-vous que certaines normes soient devenues obsolètes ?
- Dans votre travail, quelles sont les échéances les plus difficiles à respecter que vous ayez ? Comment vous assurez-vous de toujours les respecter ? Qu'arrive-t-il dans le cas contraire ?
- Quelles sont les valeurs principales qui guident votre comportement aussi bien au travail qu'à l'extérieur ? S'appliquent-elles à autrui autant qu'à vous-même ?

NOTES

Section 1

Points forts potentiels - suite

12

Poste: International executive (example only) Candidat: Martin DUPONT

Décontraction

Calme et détendu, sait gérer le stress, reste serein dans des situations émotionnellement tendues, il a la peau dure et accepte les critiques

- Parlez moi d'une situation particulièrement difficile dans laquelle vous avez réussi à garder votre calme. Peut-on parfois être trop détendu ?
- Y a-t-il des circonstances au travail dans lesquelles vous trouvez difficile de rester calme ? Quand cela est-il arrivé la dernière fois ?
- Recevez-vous assez de retours critiques de la part des autres sur votre performance au travail ? Vous est-il arrivé de demander plus de retours ?

NOTES

Attention aux autres

Se montre d'un grand soutien, prêt à aider les autres, à les motiver et à les encourager, consacre du temps à aider les personnes en difficulté, aime donner de sa personne et répondre aux besoins d'autrui

- Pouvez-vous me décrire certaines qualités qui vous aident à répondre aux besoins des autres ? En quoi vous aident-elles ?
- Jusqu'à quel point pensez-vous avoir de l'empathie pour les autres en général ? Vous est-il arrivé de manifester trop d'empathie ?
- Vous arrive-t-il de penser que, dans certaines situations, vous vous concentrez plutôt sur les problèmes humains, au détriment d'autres facteurs ? Pourriez-vous me donner un exemple ?

NOTES

Section 1

Points forts potentiels - suite

12

Poste: International executive (example only) Candidat: Martin DUPONT

Concertation

Sait écouter, agréable à vivre, consulte autrui, s'intéresse aux motivations et aux comportements des autres, tolère les différences de point de vue et d'opinion

- Parlez-moi de la toute dernière fois où vous avez réellement écouté votre interlocuteur avait à dire. Qu'en avez-vous compris ?
- Que trouvez-vous le plus intéressant dans le comportement et les motivations de chacun ? A quel degré pensez-vous être doué(e) pour comprendre les autres ?
- Y a-t-il des personnes qu'il vous est difficile de supporter ou pour lesquelles vous n'arrivez pas à avoir de l'empathie ? Quand devient-on trop permissif ?

NOTES

Section 2

Limites potentielles

12

Poste: International executive (example only) Candidat: Martin DUPONT

Les questions d'entretien suivantes se rapportent à des zones pour lesquelles l'adéquation était médiocre entre les résultats de l'évaluation de Martin DUPONT et le profil de poste de International executive (example only) Profil de poste

Communication

Possède un réseau étendu de contacts, communique ouvertement avec autrui, sait entretenir ses relations et préfère le travail d'équipe

- Avec combien de personnes êtes-vous régulièrement en contact ? A quels types de personnes préférez-vous avoir affaire ?
- Comment vous assurez-vous que ceux qui vous entourent apprennent à vous connaître ? Etes-vous à l'aise lorsqu'il s'agit de partager vos sentiments avec autres ?
- Votre préférence pour le travail individuel a-t-elle jamais entravé la performance d'un groupe ? Comment y avez-vous remédié ?

NOTES

Influence

Un leader naturel qui apprécie d'être en responsabilité, a un caractère énergique et dominant, dur en négociation, sait vendre aux autres ses idées ou ses produits

- Quelle attitude adoptez-vous quand il vous faut diriger les autres? Quels défis avez-vous dû relever ?
- Quelle approche adoptez-vous face à des personnes qui sont en désaccord avec votre opinion ? Comment pourriez-vous œuvrer pour les faire changer d'avis ?
- Etes-vous à l'aise lorsqu'il s'agit de vendre à d'autres des objets ou des idées ? Pourquoi ?

NOTES

Section 2

Limites potentielles - suite

12

Poste: International executive (example only) Candidat: Martin DUPONT

Aisance sociale

A l'aise en société, plein de charme et de charisme, engage spontanément la conversation avec de nouvelles personnes, s'entend avec beaucoup de gens très différents, sait faire une présentation et s'adresser à un auditoire

- Quelles sont les compétences sociales que vous aimeriez développer davantage, et pourquoi ? Comment vous y prendriez-vous?
- Quels types de personnes avez-vous le plus de mal à approcher ou à fréquenter ? Que pouvez vous faire pour surmonter ces difficultés?
- Vous est-il difficile de faire face à des situations plutôt "formelles"? Qu'est-ce qui peut vous rendre moins à l'aise et qu'est-ce qui pourrait vous aider?

NOTES

Orientation vers l'action

A beaucoup d'énergie et d'endurance, fait avancer les choses, prend rapidement des décisions même avec peu d'information, aime prendre des risques et travailler à un rythme soutenu

- Quels sont les aspects de votre activité que vous trouvez les plus exigeants ? Comment y faites-vous face ?
- Vous arrive-t-il d'avoir des difficultés à prendre des décisions assez rapidement ? Avez-vous déjà loupé une opportunité parce que vous ne pouviez pas décider suffisamment vite ?
- Pensez-vous qu'il est généralement préférable de 'prévenir plutôt que guérir' ? Considérez-vous parfois que l'attitude des autres face au risque soit irresponsable ? Donnez des exemples.

NOTES

Section 2

Limites potentielles - suite

12

Poste: International executive (example only) Candidat: Martin DUPONT

Flexibilité

Assez souple pour s'adapter à des circonstances nouvelles et relever de nouveaux défis, capable de modifier son comportement face à des circonstances nouvelles, s'épanouit dans la diversité et dans des environnements en constante évolution

- Quels sont les changements majeurs auxquels vous avez assisté dans votre vie professionnelle ? Comment les avez-vous gérés ? Quelles difficultés avez-vous rencontrées ?
- Est-il facile pour vous de changer complètement d'avis sur un sujet ? Avez-vous tendance à vous accrocher à un point de vue trop longtemps ou pas assez ?
- Avez-vous tendance à préférer la stabilité professionnelle à un changement d'environnement fréquent ? Quels changements ont-ils eu lieu récemment ?

NOTES

Section 3

Zones Neutres

12

Poste: International executive (example only) Candidat: Martin DUPONT

Les questions d'entretien suivantes se rapportent à des zones pour lesquelles l'adéquation était satisfaisante entre les résultats de l'évaluation de Martin DUPONT et le profil de poste de International executive (example only) Profil de poste

Résilience

Voit toujours le côté positif des situations, gère bien les difficultés de tout ordre, évite le reproche et l'autocritique, déterminé, il sait rebondir rapidement suite à un échec

- Les gens vous décriraient-ils comme quelqu'un de plutôt optimiste ou de plutôt pessimiste ? Ont-ils raison ? En quoi cela peut-il vous aider ou vous gêner dans votre travail ?
- Qu'est-ce qui peut vous abattre ou vous décourager dans votre travail ? Que faites-vous pour les neutraliser ?
- Dans quelle mesure êtes-vous une personne résiliente ? Comment faites-vous face à une pression prolongée ou à des échecs répétés ?

NOTES

Ambition

Motivé par le succès, très déterminé à réussir même dans des conditions défavorables, fait passer son travail et sa carrière avant tout le reste dans sa vie, s'épanouit dans un climat de compétition

- Quels objectifs vous sont fixés au travail ? Sont-ils assez motivants, ou même parfois trop élevés ? Comment vous sentez-vous par rapport à cela ?
- Jusqu'à quel degré envisagez-vous votre carrière de façon planifiée ? Quelles sont les étapes que vous avez déterminées pour vous assurer de votre progression ?
- Jusqu'à quel point est-il important pour vous de gagner ? Pouvez-vous me donner l'exemple d'une situation où vous avez vraiment "gagné" ? Qu'avez-vous ressenti ?

NOTES

Section 3

Zones Neutres

12

Poste: International executive (example only) Candidat: Martin DUPONT

Créativité

Curieux et investigateur, toujours à chercher et à concevoir des idées nouvelles, possédant une imagination fertile, accepte volontiers les idées et les approches innovantes

- Parlez-moi de la dernière fois que vous vous êtes montré(e) vraiment curieux(se) voire d'une curiosité indiscrete à propos de quelque chose. Où cela vous a-t-il mené ?
- En ce qui vous concerne, quels sont les situations ou les contextes les plus propices à l'émergence d'idées créatives ? Pouvez-vous me donner des exemples précis ?
- Dans l'ensemble, préférez-vous les idées innovantes ou celles qui ont fait leurs preuves? Pourquoi ? Donnez-moi quelques exemples.

NOTES

Tableau récapitulatif de prévision d'adéquation Poste / Personnalité

12

Poste: International executive (example only) Candidat: Martin DUPONT

Essentiel	Cotation de l'adéquation
Abstraction	
Contribue au développement de la stratégie, un "visionnaire", comprend bien les différentes facettes des questions complexes et les modèles théoriques pertinents	
NOTES	
Analyse	
Résout les problèmes de façon analytique et utilise l'information pertinente dont il dispose, est capable de peser le "pour" et le "contre", à l'aise avec les chiffres et l'utilisation des statistiques	
NOTES	
Structure	
Croit aux approches méthodiques et aux procédures, planifie et organise les tâches, sait structurer son travail efficacement, prête toute l'attention nécessaire à la précision	
NOTES	
Respect des règles	
Suit consciencieusement les règles définies pour son travail, tient toutes ses promesses et ses engagements, respecte toutes les échéances, croit aux principes éthiques et aux valeurs	
NOTES	
Décontraction	
Calme et détendu, sait gérer le stress, reste serein dans des situations émotionnellement tendues, il a la peau dure et accepte les critiques	
NOTES	
Résilience	
Voit toujours le côté positif des situations, gère bien les difficultés de tout ordre, évite le reproche et l'autocritique, déterminé, il sait rebondir rapidement suite à un échec	
NOTES	

Tableau récapitulatif de prévision d'adéquation Poste / Personnalité- suite-

12

Essentiel	Cotation de l'adéquation
Ambition	
Motivé par le succès, très déterminé à réussir même dans des conditions défavorables, fait passer son travail et sa carrière avant tout le reste dans sa vie, s'épanouit dans un climat de compétition	
NOTES	
Communication	
Possède un réseau étendu de contacts, communique ouvertement avec autrui, sait entretenir ses relations et préfère le travail d'équipe	
NOTES	
Influence	
Un leader naturel qui apprécie d'être en responsabilité, a un caractère énergique et dominant, dur en négociation, sait vendre aux autres ses idées ou ses produits	
NOTES	
Aisance sociale	
A l'aise en société, plein de charme et de charisme, engage spontanément la conversation avec de nouvelles personnes, s'entend avec beaucoup de gens très différents, sait faire une présentation et s'adresser à un auditoire	
NOTES	
Orientation vers l'action	
A beaucoup d'énergie et d'endurance, fait avancer les choses, prend rapidement des décisions même avec peu d'information, aime prendre des risques et travailler à un rythme soutenu	
NOTES	
Souhaitable	Prévision d'adéquation
Attention aux autres	
Se montre d'un grand soutien, prêt à aider les autres, à les motiver et à les encourager, consacre du temps à aider les personnes en difficulté, aime donner de sa personne et répondre aux besoins d'autrui	

Tableau récapitulatif de prévision d'adéquation Poste / Personnalité- suite-

12

Souhaitable		Prévision d'adéquation		
NOTES				
Concertation				
Sait écouter, agréable à vivre, consulte autrui, s'intéresse aux motivations et aux comportements des autres, tolère les différences de point de vue et d'opinion				
NOTES				
Créativité				
Curieux et investigateur, toujours à chercher et à concevoir des idées nouvelles, possédant une imagination fertile, accepte volontiers les idées et les approches innovantes				
NOTES				
Flexibilité				
Assez souple pour s'adapter à des circonstances nouvelles et relever de nouveaux défis, capable de modifier son comportement face à des circonstances nouvelles, s'épanouit dans la diversité et dans des environnements en constante évolution				
NOTES				
RECOMMANDATION ?	OUI	NON	?	Autre Rôle
CONCLUSION				

Avertissement

Ce rapport découle de l'évaluation de la personnalité Dimensions qui étudie la personnalité de l'individu dans le cadre d'un environnement de travail. Les résultats de la personne sont comparés à ceux d'un groupe référence.40,000

Ce questionnaire est fondé sur une auto-évaluation de la personne et par conséquent les résultats reflètent la perception que la personne a d'elle-même. De très nombreux travaux de recherche en psychologie attestent de la validité de l'auto-évaluation en tant que prédicteur.

Ce rapport a été généré informatiquement. Talent Q International, ses distributeurs et ses représentants ne peuvent garantir que ce rapport n'a pas subi de modifications.

Talent Q International, ses distributeurs et ses représentants n'acceptent aucune responsabilité quant aux conséquences de l'utilisation de ce rapport, et ce quelle qu'elles puissent être.

L'utilisation de Dimensions est limitée aux personnes ayant obtenu l'autorisation de Talent Q International, de ses filiales et de ses représentants.

Les informations contenues dans ce rapport doivent être traitées en toute confidentialité et par conséquent, ce rapport doit être conservé de façon sécurisée et dans le respect des bonnes pratiques en matière de protection des données.

Dans des conditions normales, ce rapport à une durée de validité de 18 à 24 mois.