



## Rapport détaillé

### Test de compétences génériques en date du 16/01/2012 M P

Le rapport détaillé permet d'analyser en profondeur les résultats du test. C'est un excellent outil de travail pour le professionnel lors de l'entrevue avec le candidat.

Tableau synthèse

<b>Perception de soi</b>	0,69	Légèrement supérieur
<b>Potentiel de réussite</b>	0,68	Légèrement supérieur
<b>Capacité de fixer des objectifs</b>	0,97	Légèrement supérieur
<b>Capacité d'adaptation</b>	-0,06	Dans la moyenne
<b>Détermination</b>	0,69	Légèrement supérieur
<b>Sens des responsabilités</b>	-0,11	Dans la moyenne
<b>Souci du détail/vision globale</b>	-1,76	Inférieur
<b>Relations interpersonnelles</b>	-0,11	Dans la moyenne
<b>Organisation</b>	-1,12	Légèrement inférieur
<b>Confiance aux autres</b>	0,06	Dans la moyenne
<b>Créativité</b>	-0,39	Dans la moyenne
<b>Travail sous pression</b>	-0,22	Dans la moyenne
<b>Soif d'apprendre</b>	-0,29	Dans la moyenne
<b>Résolution de problèmes</b>	0,76	Légèrement supérieur
<b>Capacité de prendre des risques</b>	-0,07	Dans la moyenne
<b>Performance</b>	3,37	Supérieur
<b>Leadership</b>	0,62	Légèrement supérieur
<b>Satisfaction de soi</b>	0,26	Dans la moyenne



## Perception de soi (0,69) Légèrement supérieur

**Perception que l'individu a de lui-même à partir de l'observation de ses propres comportements et de ceux que les autres personnes de son environnement ont envers lui.**

Cette personne possède une perception d'elle-même légèrement supérieure. Il est possible que cette perception s'avère inappropriée dans certaines situations, car elle pourrait avoir de la difficulté à faire la distinction entre ses forces et ses faiblesses. Toutefois, cette perception peut s'avérer réelle si l'évaluation de la perception de soi repose sur des réalisations concrètes légèrement supérieures à la moyenne de la population. Cette perception influence ses interactions avec son environnement. Elle peut facilement croire qu'elle a les compétences génériques requises pour s'impliquer dans différentes situations.



## Potentiel de réussite (0,68) Légèrement supérieur

Le résultat obtenu fournit une mesure de ses chances de réussir dans divers domaines en rapport avec la population générale. Les compétences génériques « capacité de fixer des objectifs, capacité d'adaptation et détermination » forment le noyau du potentiel de réussite des compétences génériques.

Cette personne possède des comportements favorisant ses chances de réussite. Elle possède un potentiel de réussite au-dessus de la moyenne. Il lui reste à identifier un environnement approprié où elle pourra utiliser au maximum son potentiel. Pour plus d'informations, vous pouvez consulter les sections de ce rapport où l'on explique les trois compétences associées au potentiel de réussite ( **capacité de fixer des objectifs, capacité d'adaptation et détermination** ).



## Capacité de fixer des objectifs (0,97) Légèrement supérieur

**Comportements permettant à l'individu d'avoir des objectifs clairs et précis dans les différentes sphères de sa vie.**

Cette personne possède des objectifs précis dans les différentes sphères de sa vie. Elle peut démontrer une certaine rigidité en ce qui a trait à la réalisation de certains de ses objectifs. Cette situation peut l'empêcher de réviser ses objectifs en fonction des contraintes de son environnement. Elle peut aussi se mettre à la recherche d'un nouvel environnement convenant mieux à la réalisation de ses objectifs. Elle peut répondre aux objectifs des autres en autant qu'elle réalise ses objectifs en même temps. Habituellement, cette personne possède un plan d'action établi qui l'aide à atteindre ses objectifs.



## Capacité d'adaptation (-0,06) Dans la moyenne

**Comportements qui permettent à l'individu de s'adapter à son environnement.**

Cette personne accepte les situations de changement et s'adaptera à de nouvelles exigences en autant qu'elle en voit les avantages. Elle peut, à la fois, répondre aux demandes de son environnement tout en respectant ses propres exigences. Elle peut organiser son temps en fonction des demandes qui lui sont adressées. Elle est capable de refuser une demande, notamment lorsqu'elle considère qu'il lui est impossible d'y répondre sans nuire à ses propres besoins.



## Détermination (0,69) Légèrement supérieur

**Comportements qui démontrent que l'individu possède l'énergie pour accomplir une tâche et atteindre ses objectifs.**

Cette personne possède une excellente détermination. Cette détermination lui permet de pallier certaines faiblesses qu'elle pourrait avoir sur le plan de ses autres compétences génériques. Elle doit franchir l'obstacle. Elle met beaucoup d'énergie pour atteindre ses buts. Elle s'arrête parfois pour se questionner sur la nécessité de dépenser autant d'énergie. Elle peut aussi remettre en question les moyens qu'elle utilise pour vérifier si ce sont les plus appropriés. Pour elle, vouloir, c'est vouloir intensément, c'est presque pouvoir.



## Sens des responsabilités (-0,11) Dans la moyenne

**Comportements qui démontrent de quelle façon l'individu réagit face à ses engagements personnels et professionnels.**

Cette personne possède un niveau de responsabilité assez élevé et peut faire la différence entre ses responsabilités et celles des autres. Elle évite de prendre sur ses épaules les responsabilités qui incombent aux autres. Elle croit que chacun a ses propres responsabilités et que c'est à eux d'y faire face. Elle peut aussi aider les autres à développer leurs propres comportements de responsabilité et à leur donner un certain support.

Empathie = -0,95

Cette personne possède un faible niveau de sensibilité qui l'amène à tenir plus ou moins compte de ce que vivent les autres. Cette faiblesse au niveau de l'empathie l'amène à se désintéresser souvent du vécu et des problèmes des autres. Elle éprouve de la difficulté à se mettre dans la peau de l'autre et à ressentir ce qu'il vit. Étant peu sensible, il lui est difficile de comprendre les problèmes des autres. En entreprise, cette caractéristique peut se traduire par un manque de préoccupation du service à la clientèle.

Engagements personnels = -1,27

Cette personne évite généralement de prendre des engagements personnels. Le plus souvent, c'est quelqu'un d'autre qui lui donne ses responsabilités. Elle redoute les circonstances hors de son contrôle qui pourraient l'empêcher de mener à terme cette responsabilité. Elle a besoin d'une certaine supervision pour bien effectuer sa tâche. Comme ce n'est pas un engagement personnel, c'est moins grave de ne pas le respecter.



Imputation = 0,30

Cette personne se sent moyennement responsable des conséquences de ses actes. Elle a parfois tendance à trouver une cause extérieure. Toutefois elle peut en accepter la responsabilité si celle-ci lui est clairement démontrée. Elle pourra, par la suite, modifier son comportement.

Appartenance = 1,70

Cette personne possède de très forts comportements d'appartenance à un groupe. Elle est fière de s'identifier à son groupe. Celui-ci est perçu comme une famille. Lorsqu'elle en parle, c'est son entreprise, son département, son gang ou ses amis. Elle participe fréquemment aux activités sociales du groupe. Elle ne peut supporter que d'autres parlent en mal de son groupe.





### Souci du détail/vision globale (-1,76) Inférieur

**Comportements qui permettent à l'individu de mettre l'emphase sur les détails. Cette compétence s'oppose à la compétence vision globale.**

Cette personne possède une excellente vision de l'ensemble des éléments importants dans une situation. Elle peut très facilement concevoir un ensemble de tâches. Toutefois, son évaluation peut se révéler incomplète, car, souvent, elle ne se préoccupe pas des détails ainsi que des problèmes qui en découlent. Elle peut se révéler une personne très exigeante envers les autres, car il lui est très difficile de comprendre comment certains détails peuvent ralentir leur productivité. Sa principale force réside dans le fait que, lorsqu'un problème survient, elle a la vision nécessaire pour le contourner. La qualité du travail peut cependant en être affectée. Ce qu'elle désire, c'est que le travail se fasse.



## Relations interpersonnelles (-0,11) Dans la moyenne

**Comportements qui permettent de créer des liens interpersonnels temporaires, d'aller au devant des gens.**

Cette personne possède, à la fois, une certaine facilité à entrer en relation avec les autres et à tisser de nouveaux liens. Elle a besoin d'être entourée, mais parfois elle a besoin de solitude pour retrouver son énergie. Une forte implication sur le plan des relations interpersonnelles lui exige d'elle de l'énergie. Elle adopte ce comportement lorsqu'elle le juge nécessaire pour son travail ou pour se sentir acceptée. Elle est consciente des avantages qu'elle peut retirer d'un tel comportement même si, chez elle, ce n'est pas naturel. Elle maintient un équilibre entre les relations interpersonnelles et une certaine solitude.



## Organisation (-1,12) Légèrement inférieur

**Comportements qui permettent à l'individu de structurer et d'organiser son environnement en vue d'exercer un contrôle sur les situations auxquelles il doit faire face.**

Cette personne rencontre parfois de la difficulté lorsqu'il s'agit d'organiser les différentes démarches nécessaires à la réalisation des résultats qu'elle désire obtenir. Étant peu structurée, elle ne sera que rarement affectée par un événement influençant son organisation.



## Confiance aux autres (0,06) Dans la moyenne

**Comportements qui permettent d'établir et maintenir une relation de confiance avec son environnement humain.**

Cette personne est capable de s'impliquer émotionnellement dans les relations qu'elle a avec les gens qui l'entourent ou dans un groupe, tout en maintenant une certaine distance. Ce comportement lui évite d'être manipulée. Le lien de confiance se révèle adéquat. Elle est capable de nuancer l'ouverture qu'elle doit avoir avec les autres. Elle peut établir une relation de confiance approfondie avec certains membres du groupe, alors qu'elle se contentera de relations superficielles avec d'autres. Bien qu'elle soit capable de travailler en groupe, elle ne le recherche pas nécessairement. Dans une certaine mesure, elle peut faire confiance à ses confrères de travail, à son patron et à l'organisation. L'ambiance dans son entourage peut affecter son état émotionnel et son rendement.



## Créativité (-0,39) Dans la moyenne

**Comportements que l'on retrouve chez l'individu qui utilise son imagination pour découvrir de nouvelles façons de faire et d'agir.**

Cette personne possède une bonne imagination qu'elle peut utiliser lorsque la situation l'exige. Elle est stimulée davantage par des éléments concrets qu'abstraites à partir desquels elle peut développer de nouvelles idées. Ces dernières seront encadrées par un contexte défini. Habituellement, parmi les idées qu'elle aura trouvées, elle en choisira une pour passer à l'action ou en fera valoir une de façon concrète. Elle sera efficace à sa façon dans des situations de brainstorming.



## Travail sous pression (-0,22) Dans la moyenne

**Comportements qui permettent à l'individu de contrôler les pressions ou les tensions provenant de son entourage.**

Cette personne possède une assez bonne tolérance au stress. Elle réagit bien lors de situations de crises. Elle prend des décisions qui tiennent compte de l'environnement et elle agit dans les plus brefs délais. Elle demeure plutôt calme lorsqu'elle doit accomplir une tâche sous pression. Elle est capable de ressentir la pression lorsque celle-ci se fait trop forte. Elle peut réagir à cette situation en s'adaptant ou en modifiant la tâche ou les moyens utilisés pour l'effectuer.



## Soif d'apprendre (-0,29) Dans la moyenne

**Comportements qui permettent d'acquérir des connaissances ponctuelles. Ils révèlent la présence ou l'absence de curiosité intellectuelle et de soif d'apprendre de ses expériences vécues.**

Cette personne a une certaine soif d'apprendre, que ce soit par la recherche de nouvelles informations, par ses expériences vécues ou les deux. Pour plus de détails, vous pouvez consulter les interprétations fournies aux deux éléments de la soif d'apprendre qui suivent:

### Curiosité intellectuelle = -0,35

Cette personne possède une certaine curiosité intellectuelle qui lui permet d'aller chercher, par elle-même, de nouvelles informations et de nouvelles connaissances nécessaires pour la réalisation d'un projet ou dans le cadre de la tâche qu'elle a à accomplir dans son milieu de travail ou de vie.

### Apprendre de ses expériences = -0,23

Cette personne analyse parfois les raisons qui ont fait en sorte qu'elle a obtenu des succès et des échecs. Elle pourra ainsi apprendre de ses expériences vécues. Cette remise en question fera en sorte qu'à l'occasion, elle pourra changer d'idée sur ce qu'elle doit faire.



## Résolution de problèmes (0,76) Légèrement supérieur

**Comportements qui permettent à l'individu d'analyser et de solutionner une problématique et, par la suite, de passer à l'action.**

Cette personne possède une bonne capacité pour identifier rapidement une problématique, l'analyser et proposer différentes solutions. Toutefois, celles-ci peuvent parfois se révéler inappropriées dans certaines situations, car les solutions qu'elle envisage sont quelquefois trop globales. À l'occasion, ce niveau de compétence élevé peut amener cette personne à essayer de régler une problématique dans son ensemble plutôt que de solutionner un simple problème spécifique. Bien que la solution semble appropriée à la problématique, elle peut parfois se révéler inadéquate pour régler le problème à court terme ou dans un contexte réel. Pour que le processus de résolution de problèmes se révèle efficace, cette personne doit pouvoir passer à l'action rapidement tout en tenant compte des contraintes de l'environnement.





## Capacité de prendre des risques (-0,07) Dans la moyenne

### Comportements reliés à la notion de risque.

Cette personne est capable de prendre des risques. Ceux-ci sont habituellement calculés. Elle se base à l'occasion sur son intuition. Elle a besoin d'informations pour passer à l'action, mais elle se fie aussi à son intuition. Elle s'adapte à des situations intuitives dans lesquelles l'initiative et la prise de risques sont calculées. Elle tient compte des normes et des procédures faisant partie de son environnement.



## Performance (3,37) Supérieur

**Facteurs de préoccupation qui permettent à l'individu d'être préoccupé par le facteur humain et/ou le facteur de productivité dans la gestion de son environnement.**

Dans un environnement où les objectifs de productivité sont importants, cette personne possède un rendement très supérieur au groupe. Souvent, le moyen utilisé importe peu. Pour elle, le temps, c'est de l'argent. Le facteur humain a tendance à passer en second lieu. Elle veut se prouver à elle-même, ainsi qu'aux autres, qu'elle est la meilleure. Elle perd souvent de vue que sa performance peut être reliée à celle des autres membres de son environnement. Elle est fière de cette performance et en parle facilement. Pour réussir, elle peut même aller jusqu'à sacrifier certains secteurs de sa vie personnelle et nuire à sa santé.



## Leadership (0,62) Légèrement supérieur

### Comportements qui permettent d'influencer les autres.

Cette personne possède plusieurs comportements de leadership. Elle est capable d'influencer les autres facilement et d'obtenir ce qu'elle désire sans trop d'efforts. Une fois que sa décision finale est prise, elle aura davantage tendance à persuader les autres de la pertinence de sa décision plutôt que de se laisser influencer par ceux-ci.

#### Leadership - Confiance aux autres

Cette personne utilise un leadership démocratique. Elle privilégie un style de communication fonctionnelle avec les autres. Ceci lui permet de maintenir une certaine distance entre elle et les autres sans toutefois trop s'en éloigner. Au départ, elle utilisera davantage un pouvoir de relation; si celui-ci ne devait pas résoudre la situation, elle peut modifier son approche et passer aux sanctions pour influencer les autres.



## Satisfaction de soi (0,26) Dans la moyenne

**Facteur motivationnel qui amène l'individu à agir ou à réagir face à une situation.**

Cette personne est motivée par les défis et les objectifs à atteindre, mais peut aussi, à l'occasion, être préoccupée par les conséquences. Bien que sa motivation principale soit d'atteindre ses objectifs, il lui arrive parfois de réagir en fonction des conséquences. Elle retire une satisfaction personnelle lorsqu'elle atteint ses objectifs. Elle est fière des résultats qu'elle a obtenus bien qu'elle hésite parfois à en parler.