



RAPPORT CONFIDENTIEL

*(COPIE DU COACH)*

sur

**Mme Mary Sample**

Jeudi 9 juillet 2015

**CONTENU :**

1. COMPRENDRE CE RAPPORT
2. DESCRIPTION DE LA PERSONNE GLOBALE
3. CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES
4. APPROCHE DU TRAVAIL

# COMPRENDRE CE RAPPORT

## **L'objectif de ce rapport**

Le Rapport d'encadrement organisationnel Prevue fournit des renseignements qui aident un coach à comprendre le profil unique de Mary Sample. Le rapport peut aussi aider Mme Sample à mieux se comprendre. Il jette de la lumière sur le profil de personnalité de Mary Sample et sur d'importantes caractéristiques liées au travail. Il vise à faciliter la relation d'encadrement et de mentorat en servant de point de départ d'une discussion constructive des valeurs, des besoins et des objectifs de Mme Sample. De plus, le rapport devrait aider le coach à poser des questions pertinentes et à soumettre des commentaires et des idées au sujet de Mary Sample.

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

Les renseignements dans ce rapport découlent des réponses de Mary Sample à l'Évaluation Prevue. Cette évaluation est une batterie de tests psychométriques valide et fiable mise au point au début des années 1990 par Prevue HR Systems Inc. sous la direction de David Bartram, un des chefs de file mondiaux en psychométrie. L'Évaluation Prevue est la pierre angulaire de plusieurs produits d'évaluation professionnelle établis et respectés, y compris le Système d'évaluation Prevue et le Career Mapper Assessment. Ces produits ont servi à l'évaluation de plus d'un million de gens en Amérique du Nord seulement. Pour de plus amples renseignements sur l'Évaluation Prevue, consultez [www.prevueassessments.com](http://www.prevueassessments.com).

## **Recommandation**

Le coach et le candidat devraient tous deux lire attentivement leur copie de cette évaluation. De façon générale, nous recommandons d'encourager le candidat à faire lire son évaluation par un conjoint ou une conjointe ou un ami personnel. Les candidats s'étonnent souvent de la précision du profil établi par l'évaluation.

# Personne globale

Mary Sample

Mme Sample s'intéresse peu au travail avec l'information et les données abstraites. Même si Mme Sample n'a aucune préférence marquée, elle incline modérément à travailler avec des gens et des objets matériels. Elle peut résoudre des problèmes tout aussi bien en interagissant avec d'autres personnes qu'en prenant des mesures directes et pratiques, comportant préférentiellement l'utilisation d'outils ou de machines.

Mme Sample est une personne extrêmement compétitive qui a besoin que son apport individuel soit très bien reconnu. Tout en aimant le travail d'équipe, surtout quand elle en est le leader, elle peut éprouver des difficultés dans des situations qui exigent une coopération intime. Elle se débrouille facilement dans la plupart des affrontements et aime prendre des décisions. Cette personne est assurée et habituellement directe, disant ce qu'elle pense. Cependant, elle acceptera des compromis dans le but de maintenir l'harmonie au travail.

Mary Sample a une pensée originale et innovatrice. À son avis, les lois se prêtent à l'interprétation et les événements imprévus ont plus de chances de stimuler que d'intimider. Elle cherche souvent de nouvelles façons de résoudre des problèmes plutôt que de suivre les méthodes établies. Même si cette personne préfère la spontanéité, elle est raisonnablement bien organisée et méthodique. Mme Sample sait faire des projets et rester maître de son travail. Cependant, elle ne se vexe pas quand elle doit renoncer à ces projets pour faire face à des événements imprévus. Le nouveau et un milieu de travail en évolution stimulent Mme Sample.

Mary Sample aime la compagnie d'autres gens et de longues périodes de solitude pourraient la frustrer. La plupart des gens la percevront comme une personne amicale qui se présente bien. Elle n'hésite pas à parler à d'autres personnes et leur attention lui plaît. Bien que Mme Sample sache écouter attentivement en se concentrant, elle cherche d'instinct à prendre la parole. Son enthousiasme est un énorme atout lorsqu'elle présente des idées. Bien qu'elle soit sociable et ait la conversation facile, Mme Sample fait aussi preuve d'indépendance et n'a pas besoin d'interaction sociale constante. En groupe, il lui arrivera d'attirer l'attention, mais elle est également à l'aise dans un rôle d'observateur discret.

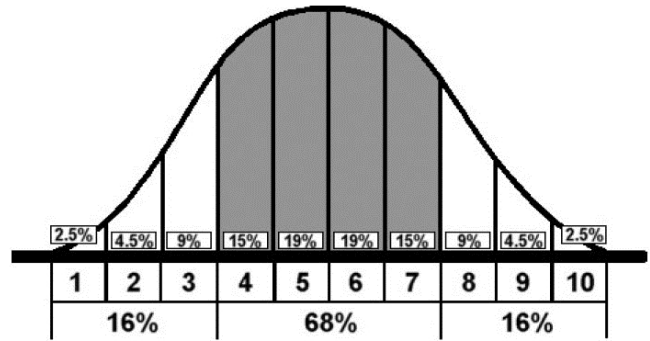
Des périodes de stress prolongées ou des tâches extrêmement exigeantes vexeront Mme Sample qui est habituellement calme et imperturbable. Dans ces conditions, elle s'irritera malgré ses efforts pour recouvrer son calme. Faisant difficilement confiance aux autres, elle se laisse facilement déconcerter. Elle est particulièrement sensible à quiconque tente de l'exploiter. Elle croira peut-être que les revers le visent personnellement. En raison de ces attitudes, si Mme Sample se mêle à un conflit personnel, elle ne réagira peut-être pas objectivement et rationnellement. Les exigences d'un emploi stressant risquent de l'inquiéter. Sous pression, elle se crispera et aura peut-être de la difficulté à se détendre à la fin d'une journée de travail.

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

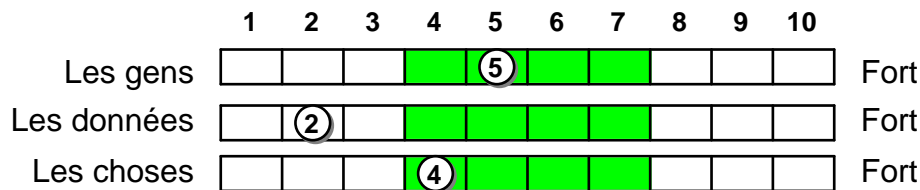
# Personne globale

Mary Sample

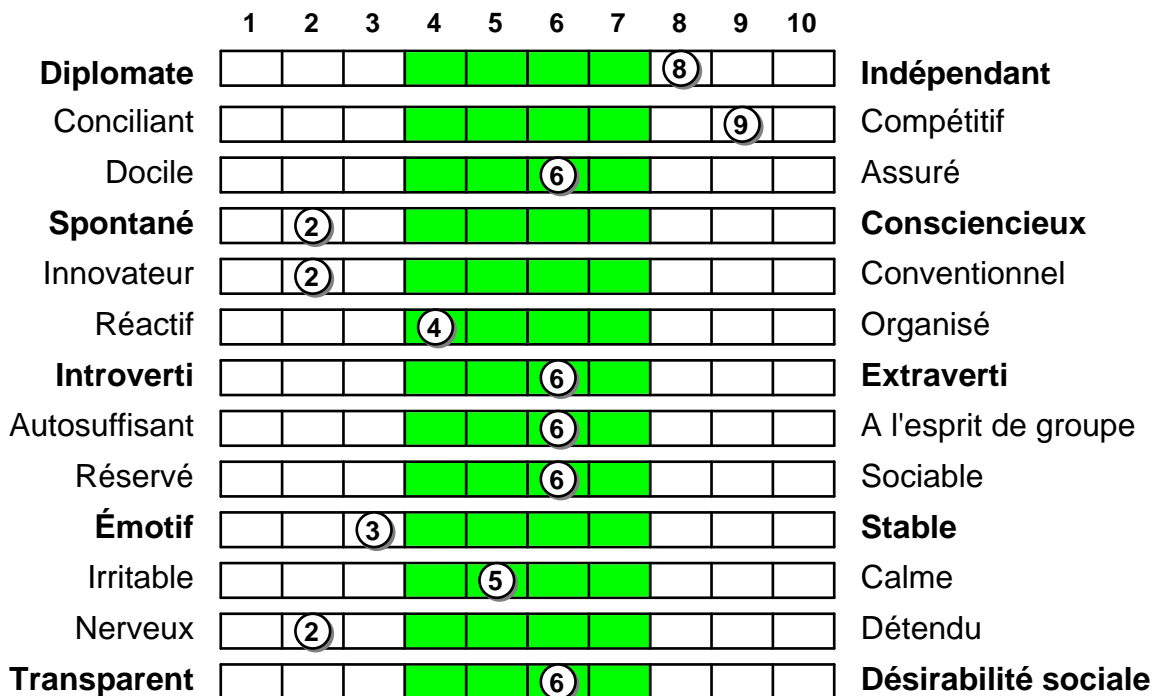
Présentées graphiquement, les notes de l'évaluation d'un large échantillon de la population produisent une courbe en forme de cloche, comme celle illustrée à droite. La courbe en cloche peut se diviser en dix parties de largeur égale appelées des dixièmes ou stens normalisés. Le Rapport d'encadrement organisationnel Prevue utilise l'échelle de notation de 1 à 10. Environ 16 % de la population obtiendront des notes sten de 1 à 3 et 16 % des notes de 8 à 10. Les notes des autres 68 % se situeront dans la moyenne, soit de 4 à 7.



## Motivation/Intérêts



## Personnalité



Chacune des dimensions de la personnalité et des intérêts représentée ci-dessus fait l'objet d'un examen plus approfondi dans la prochaine section du rapport qui décrit les caractéristiques individuelles de Mary Sample.

# Traits individuels

Mary Sample

Cette partie du rapport fournit des renseignements plus détaillés sur chacun des intérêts et chacune des dimensions de la personnalité qu'illustre le graphique précédent. Vous trouverez d'abord un examen des réactions de Mme Sample à trois échelles d'intérêt reconnues – le travail avec les gens, avec les données et avec les choses. Suit un examen des douze dimensions de personnalité qui se fondent sur quatre échelles majeures de personnalité établies – l'indépendance, la conscience, l'extraversion et la stabilité (ICES). Ces échelles majeures mesurent la structure globale de la personnalité. Chacune des échelles majeures repose sur deux échelles mineures connexes qui fournissent une description plus riche de la personnalité. L'examen des échelles de personnalité débouche sur une échelle de désirabilité sociale qui vérifie la cohérence des réponses aux questions posées dans la section sur la personnalité. Pour de plus amples renseignements sur l'origine et l'élaboration des échelles d'intérêts et de personnalité, consultez [www.prevueassessments.com](http://www.prevueassessments.com).

## Travailler avec des gens

Mme Sample manifeste un intérêt moyen pour un travail qui exige de traiter avec les gens. Elle a de fortes chances de préférer un emploi comportant des contacts avec d'autres personnes. Cependant, elle ne voudra probablement pas que l'interaction avec d'autres soit l'élément principal de son emploi.

**CONSEILS DU « COACH » :** Vous voudrez peut-être explorer la perception du travail de Mary Sample. À ses yeux, le contact social au travail est peut-être moins important que le travail solitaire. Si tel est le cas, l'encadrement peut se résumer simplement à l'aider à reconnaître que le contact personnel est un élément essentiel de son poste. Vous voudrez peut-être fournir des exemples de situations qui confirment l'importance des interactions pour encourager Mary Sample à développer un intérêt pour les contacts sociaux. Si le poste exige un intérêt marqué pour le travail avec les gens, vous pourriez lui conseiller l'étude de la dynamique de groupe, du langage corporel et de l'écoute active.



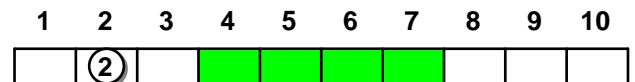
# Traits individuels

Mary Sample

## Travailler avec des données

Mme Sample indique qu'elle s'intéresse moins que la moyenne des gens au travail avec les données. Les personnes comme Mme Sample évitent habituellement les emplois où elles passent du temps à analyser ou à compiler et à calculer des chiffres, des symboles, des statistiques et des comptes.

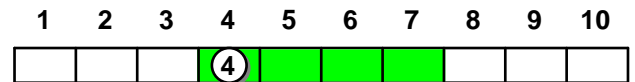
**CONSEILS DU « COACH » :** Si le poste de Mary Sample exige le travail avec des données, vous voudrez peut-être vous interroger sur son manque d'enthousiasme pour l'information. Elle évite peut-être les tâches liées aux données parce qu'elle a besoin d'actualiser ses compétences en gestion de l'information. Si tel est le cas, vous pourriez lui recommander un cours de logistique décisionnelle, car c'est une approche plus stimulante de la collecte et de l'analyse des données. Une formation en gestion des dossiers et en structures des données pourrait aussi l'aider à tenir des statistiques et des comptes de façon ordonnée. Par contre, vous découvrirez peut-être qu'elle n'a besoin que de soutien technique ou administratif pour accorder plus d'attention aux tâches administratives.



## Travailler avec des choses

Mme Mary Sample démontre un peu moins d'intérêt que la moyenne pour le travail avec des objets inanimés comme les machines, les outils ou le matériel. De telles personnes ont de fortes chances de se sentir à l'aise à manipuler des produits ou du matériel, mais ne considéreraient pas cet intérêt comme l'élément central de leur emploi.

**CONSEILS DU « COACH » :** Vous voudrez peut-être offrir à Mme Sample une formation détaillée pour qu'elle se familiarise avec les aspects mécaniques du matériel qu'elle pourrait devoir utiliser dans le cadre de présentations, de séminaires ou d'autres aspects de son travail. Si Mary Sample assume un rôle directeur en matière d'utilisation d'outils informatiques, une formation approfondie l'aidera à accroître sa confiance et sa compétence. Vous découvrirez peut-être que sa répugnance à travailler avec des choses ne résulte que d'une formation insuffisante et du besoin de comprendre pleinement la tâche dans son ensemble.



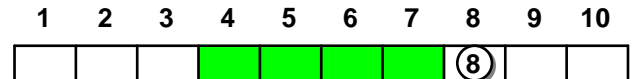
# Traits individuels

Mary Sample

## Diplomate / Indépendant

Mme Mary Sample a tendance à agir de façon indépendante. Elle est une personne fermement déterminée à commander, à gagner et à atteindre des objectifs et prête à discuter et à débattre son point de vue. Mme Sample peut parfois être sceptique et tenace.

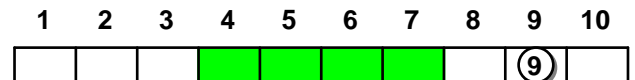
**CONSEILS DU « COACH » :** Puisque Mme Sample peut être une personne dynamique et déterminée, vous pourriez choisir d'axer la formation sur des aptitudes précises telles que la capacité d'écoute et la fixation d'objectifs pour assurer l'utilisation la plus efficace possible de son désir de gagner. Elle peut avoir besoin de soutien s'il lui faut diriger une équipe de subalternes très compétitifs. En pareil cas, vous voudrez peut-être l'encourager à perfectionner son talent pour la diplomatie.



## Conciliant / Compétitif

Mme Sample se décrit comme une personne très compétitive qui est axée sur les buts. Bien que de telles personnes aient un intense besoin personnel de gagner, elles font rarement partie d'une équipe.

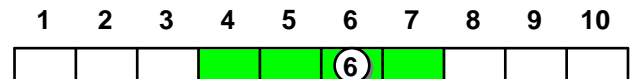
**CONSEILS DU « COACH » :** Si Mme Sample se perçoit comme faisant concurrence à ses subalternes, sa volonté de gagner peut devenir improductive. Vous pourriez envisager une formation qui préserve son besoin de gagner tout en l'encourageant à se comporter de façon plus coopérative. Au besoin, vous pourriez aussi travailler sur ses compétences non techniques pour qu'elle apprenne à mieux écouter et négocier et à fixer des objectifs collectifs plutôt qu'individuels.



## Docile / Assuré

Vous constaterez, selon la situation et les gens en cause, que Mme Mary Sample peut être une personne assurée qui a son franc-parler. En groupe, elle se fera peut-être valoir comme leader.

**CONSEILS DU « COACH » :** Bien que Mme Sample puisse avoir des points de vue suffisamment démocratiques, si une tâche particulière exige un tact extrême, vous voudrez peut-être concentrer sur la valeur de sa nature moyennement docile. De la même façon, si un projet exige un leadership fort, vous pourriez envisager une formation avancée en affirmation de soi pour augmenter sa confiance en matière de résolution de conflits.



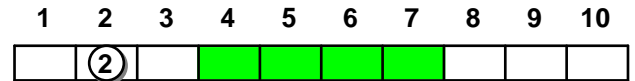
# Traits individuels

Mary Sample

## Spontané / Conscientieux

Mary Sample est une personne spontanée et innovatrice qui travaille bien dans des situations en évolution. Elle est flexible et s'adapte aux circonstances au fur et à mesure qu'elles se produisent tout en offrant des solutions créatrices et parfois radicales. Par moments, cette personne peut paraître désorganisée.

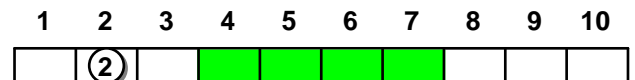
**CONSEILS DU « COACH » :** En raison de la spontanéité marquée de Mme Sample, vous constaterez peut-être qu'elle tend à faire peu de cas des politiques ou des procédures de l'entreprise. Si ce comportement devient improductif, vous pourriez lui offrir des outils d'auto-assistance axés sur le contrôle des impulsions. De la même façon, si vous percevez que ses habitudes de travail peu orthodoxes ont tendance à manquer de rigueur, vous pourriez conclure qu'elle gagnerait à suivre une formation en planification et en gestion du temps.



## Innovateur / Conventionnel

De telles personnes ont de fortes chances de trouver de nouvelles façons de résoudre les problèmes et ne sont pas limitées par les méthodes traditionnelles. Leur attitude désinvolte à l'égard des règles et des directives leur permet une très grande flexibilité dans la résolution de problèmes. Elles sont innovatrices et aiment le changement.

**CONSEILS DU « COACH » :** Si Mme Sample travaille dans un environnement très structuré, vous voudrez peut-être souligner l'importance des procédures et politiques établies de la compagnie. Par contre, si Mme Sample occupe un poste qui évolue constamment et est assorti de peu de lignes directrices, il vous suffira peut-être d'être la personne sur qui elle essaie ses nouvelles idées.





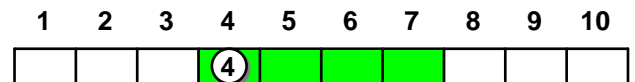
# Traits individuels

Mary Sample

## Réactif / Organisé

Elle préfère se concentrer sur la situation dans son ensemble plutôt que de s'occuper des petits détails. Mme Sample planifie dans une certaine mesure, mais elle peut réagir aux événements imprévus.

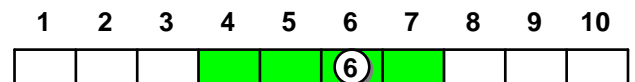
**CONSEILS DU « COACH » :** Si la réactivité légèrement supérieure à la moyenne de Mme Sample risque d'engendrer des problèmes, vous pourriez conseiller un cours de gestion situationnelle. La tenue d'un journal et des techniques de gestion du temps de base pourraient accroître ses compétences organisationnelles presque moyennes. Par contre, si le rôle de Mme Sample exige un niveau extrême de réactivité, vous voudrez peut-être l'encourager dans ce sens à l'aide de remue-méninges, de discussions ouvertes et d'autres exercices de créativité.



## Introverti / Extraverti

Les personnes comme Mme Sample font preuve d'un certain enthousiasme et d'une certaine vivacité, participant à l'interaction sociale sans trop attirer l'attention sur elles-mêmes.

**CONSEILS DU « COACH » :** Les compétences interpersonnelles de Mme Sample sont probablement suffisantes pour la plupart des interactions. Toutefois, s'il lui faut participer à des réunions fréquentes et potentiellement chargées d'émotions, vous pourriez envisager un cours de facilitation de courte durée. Par contre, s'il doit s'acquitter de nombreuses tâches répétitives ou monotones dans la solitude, vous pourriez essayer de renforcer l'importance de tâches usuelles et lui conseiller des techniques d'ordonnancement qui permettent de varier le moment et la séquence de tâches administratives.



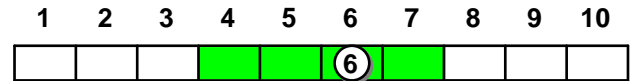
# Traits individuels

Mary Sample

## Autosuffisant / Centré sur le groupe

Mme Sample est une personne qui aime la compagnie d'autres personnes, mais qui a également besoin de solitude. Ces différents besoins s'équilibrent assez bien. Les situations de travail qui comportent un certain nombre de contacts avec d'autres gens lui apportent le plus de satisfaction.

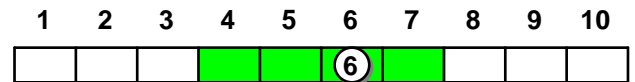
**CONSEILS DU « COACH » :** Si Mme Sample doit effectuer des tâches monotones ou difficiles dans la solitude, elle peut avoir besoin de votre soutien pour apprendre à devenir plus autonome et à tolérer la répétition. Toutefois, si Mme Sample a l'habitude de travailler avec d'autres dans un milieu à aire ouverte, vous constaterez peut-être que l'étude de la dynamique de groupe et de la reconnaissance des rôles peut facilement accroître son appréciation moyenne du travail d'équipe. De plus, la participation plus fréquente à des déjeuners de travail et à des réunions informelles pourrait améliorer ses compétences interpersonnelles.



## Réservé / Sociable

Mme Sample peut être loquace et sociable. Elle préférerait une certaine variété dans son travail. De telles personnes aiment choisir les situations dans lesquelles prendre la vedette, car elles sont à l'aise en compagnie d'autres gens. Cependant, elles ne cherchent pas constamment à attirer l'attention.

**CONSEILS DU « COACH » :** Si de nombreuses tâches de Mme Sample exigent de la maîtrise de soi et une attitude formelle, vous pouvez facilement faire fond sur sa tendance à la réserve. Toutefois, elle aura probablement besoin de moins de soutien dans le cas de tâches ponctuelles. Si vous croyez que Mme Sample devrait développer un style de leadership plus vigoureux assorti d'une plus grande tolérance des risques, vous voudrez peut-être lui recommander un cours d'endurance genre Outward Bound.



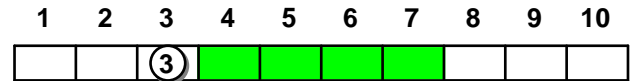
# Traits individuels

Mary Sample

## Émotif / Stable

Il est probablement difficile d'induire cette personne en erreur. Mme Sample a tendance à se méfier de nouvelles personnes et de nouvelles situations. Elle n'acceptera peut-être pas facilement l'adversité et les revers. Sous pression, elle peut s'inquiéter, réagissant parfois avec irritation.

CONSEILS DU « COACH » : Mme Sample sait peut-être faire face à la plupart des problèmes au travail, mais si le stress lié au travail semble lui causer des difficultés, vous pourriez envisager l'autosuggestion pour améliorer sa confiance ainsi que la gestion du stress et des exercices physiques pour atténuer la tension.



## Irritable / Calme

De telles personnes peuvent rester calmes et assurées face à des situations désagréables, mais ont parfois tendance à se fâcher et à se sentir personnellement visées.

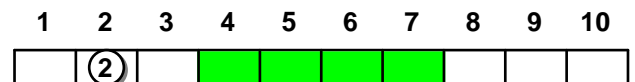
CONSEILS DU « COACH » : Si Mme Sample demande votre aide, vous pourriez l'encourager à se sensibiliser davantage aux motifs d'autres personnes. Toutefois, s'il lui faut apprendre à se maîtriser encore plus, vous voudrez peut-être lui recommander des cours de gestion du stress et de la colère.



## Nerveux / Détendu

Mme Sample est une personne plutôt nerveuse et anxieuse qui se méfie des autres et les aborde avec prudence. De telles personnes ont de la difficulté à fonctionner sous pression intense sans devenir tendues et anxieuses. Il est préférable que Mme Sample évite les situations de travail susceptibles de comporter des périodes prolongées de pression intense.

CONSEILS DU « COACH » : Si Mme Sample demande votre aide pour contrôler son anxiété, vous pourriez recommander des techniques de relaxation ainsi que des exercices de gestion du stress et de mise en confiance.

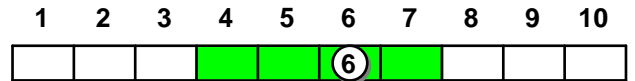


# Traits individuels

Mary Sample

## Désirabilité sociale

Mary Sample se décrit comme une personne habituellement prévenante. De telles personnes sont conscientes des règles et des attentes de la société.



# Approche du travail

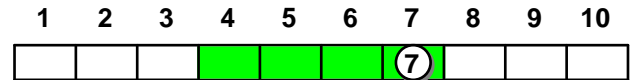
Mary Sample

Cette section du Rapport d'encadrement organisationnel Prevue fournit des renseignements sur votre réaction à un certain nombre de sujets ou de situations liés au travail. Chacune des échelles de l'approche du travail est dérivée d'une échelle ou d'une combinaison d'échelles de personnalité examinées dans les sections de ce rapport consacrées à la personne globale et aux caractéristiques individuelles. Ces renseignements devraient vous permettre de mieux comprendre votre façon naturelle d'aborder plusieurs importantes situations ou exigences liées à différents types d'emplois.

## Importance du travail

TRAVAILLE POUR VIVRE (1) PAR OPPOSITION À VIT POUR TRAVAILLER (10) :- Cette échelle fournit des renseignements sur l'importance que Mme Sample accorde à son travail.

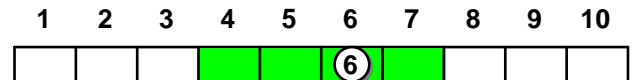
Certaines personnes perçoivent le travail comme un moyen d'atteindre une fin alors que d'autres se définissent par leur travail. Mme Sample est une personne fière de sa responsabilité professionnelle qui accorde beaucoup d'importance au travail en comparaison d'autres activités. Cette personne n'est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



## Approche de nouvelles entreprises

CIRCONSPECT(1) PAR OPPOSITION À OPTIMISTE (10) :- Cette échelle fait la distinction entre les gens qui abordent les nouvelles entreprises ou les nouvelles questions avec circonspection et ceux qui les abordent avec enthousiasme.

Puisque Mary Sample aborde les nouvelles entreprises avec grand enthousiasme, elle perçoit généralement le monde des affaires comme une plus grande source de possibilités que de dangers. Elle tend à réagir raisonnablement vite aux problèmes et envisage de nouvelles méthodes d'accroître le rendement et la productivité. Toutefois, elle se rend compte que des actions irréfléchies peuvent avoir des répercussions négatives. Mary Sample doit donc savoir avec certitude que les nouvelles pratiques sont opportunes et efficaces.



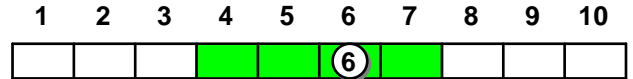
# Approche du travail

Mary Sample

## Style de leadership

DÉMOCRATIQUE (1) PAR OPPOSITION À AUTORITAIRE (10) :- Le style de leadership se mesure selon un échelle allant de 1 pour les personnes qui préfèrent un style de leadership stimulant à 10 pour celles qui sont naturellement enclines à exercer un style de leadership plus exigeant.

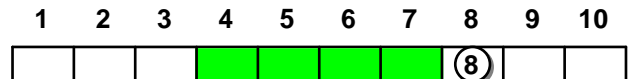
Mary Sample est un leader bien équilibré qui incline quelque peu à être explicite et directif. En situation de crise, elle peut prendre les commandes et s'assurer que l'équipe sait ce qu'il faut faire et quand le faire. Par contre, quand il faut diriger avec douceur, elle excelle dans le rôle de guide collaborateur, adoptant un style entièrement démocratique.



## Préférence pour le changement

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

Mary Sample aime habituellement le changement et apprécie l'innovation. Si on lui assigne des tâches monotones, elle cherchera de nouvelles façons de s'acquitter d'un travail routinier. Elle préfère prendre le contrôle des événements et réagira proactivement aux nouvelles tendances. Elle pourrait avoir tendance à rechercher le changement parce qu'il est excitant plutôt que de le rechercher parce qu'il est nécessaire.



## Style de résolution des conflits

VIGOUREUX (1) PAR OPPOSITION À ACCOMMODANT (10) :- Cette échelle fait la distinction entre les personnes qui abordent les conflits avec vigueur et celles qui les évitent en étant accommodantes.

Mary Sample fait l'équilibre entre les compétences non techniques et une façon directe d'aborder la résolution de conflits. De par sa nature assurée, elle est efficace dans les débats et les confrontations et ne se laissera abattre que de temps en temps par les parties opposées. Dans les situations chargées d'émotion, elle devrait pouvoir passer facilement à un style de résolution de conflits modéré et accommodant.



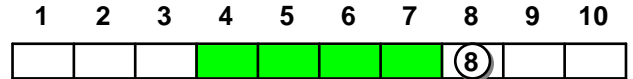
# Approche du travail

Mary Sample

## Mode de rémunération préféré

SALAIRE FIXE (1) PAR OPPOSITION À COMMISSION/PRIME (10) :- L'échelle de préférence quant aux modes de rémunération révèle lequel des deux motive le plus Mary Sample à travailler : un salaire sûr ou une rémunération au rendement.

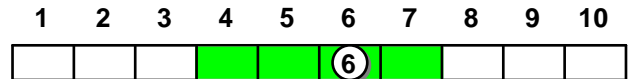
Mary Sample aime relever le défi d'une rémunération au rendement, mais aime aussi toucher un salaire régulier. Un salaire modeste et un bon régime de primes ou de commissions devraient bien lui convenir. Si sa rémunération provient en grande partie d'un revenu régulier plutôt que de la participation aux bénéfices ou d'une rémunération au rendement, elle aura besoin de soutien pour accepter qu'il en soit ainsi. L'excitation provoquée par une rémunération au rendement l'incitera toujours à trouver moyen de contourner les obstacles, mais elle ne prendra pas de risques réellement importants.



## Approche à l'égard de l'auto-promotion

RÉTICENT (1) PAR OPPOSITION À ASSURÉ (10) :- Les personnes qui obtiennent une note de 1 sur cette échelle hésitent à se faire valoir alors que celles qui obtiennent une note de 10 sont extrêmement assurées.

Étant une personne souvent disposée à présenter ses propres idées ou produits, Mary Sample réussit généralement bien à se faire valoir. Quand elle hésite à le faire, ce n'est pas par manque d'engagement, mais plutôt parce que son public l'intimide. En se préparant bien et, au besoin, en s'exerçant, elle accroîtrait sa confiance et serait plus en mesure de fournir ses meilleurs efforts.



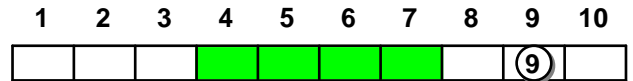
# Approche du travail

Mary Sample

## Volonté de prendre des risques

**PRUDENT (1) PAR OPPOSITION À AUDACIEUX (10)**  
:- Cette échelle mesure la volonté de prendre des risques allant d'une note de 1 pour les personnes qui évitent les comportements à risque à une note de 10 pour celles qui prennent volontiers des risques.

Mary Sample incline quelque peu à l'audace et à l'impulsivité, parfois sans tenir compte des conséquences de ses actions. Elle tend à se laisser guider par le principe selon lequel « la fin justifie les moyens » et pourrait ne pas trop se soucier des désavantages de ses actions ou de ses décisions. Mary Sample est probablement une personne confiante dotée de bonnes aptitudes sociales, des actifs essentiels en affaires. Son intrépidité pourrait stimuler la réalisation des objectifs de l'entreprise.



## L'aptitude à l'écoute

**CONTRÔLANT (1) PAR OPPOSITION À SYMPATHIQUE (10)**  
:- Cette échelle mesure l'aptitude à l'écoute allant d'une note de 1 pour une personne qui tend à dominer une conversation à une note de 10 pour une personne qui écoute avec énormément de sympathie.

Mary Sample a tendance à s'enthousiasmer pour ses propres idées sans toutefois exclure la possibilité pour les autres personnes d'exprimer les leurs. De nature directe et confiante, elle encourage les débats et cherche à bien comprendre les autres points de vue. Bref, Mme Sample est à l'écoute et peut n'avoir besoin que d'améliorer ses compétences pour obtenir et analyser de façon vraiment efficace les idées d'autres personnes. On pourrait l'encourager à reconnaître que la réticence d'autres gens à dire ce qu'ils pensent est habituellement un indice de timidité et non d'un manque d'engagement.





# Validité

Mary Sample

Les règles d'identification des configurations de réponses possiblement « invalides » dans la section « Personnalité » de l'Évaluation Prevue comprennent des configurations de réponses systématiques, mais non significatives, ainsi que des omissions et l'utilisation excessive de réponses « B ». Des configurations de réponses systématiques mais non significatives surviennent quand la distribution des réponses diffère de la norme et est considérée inhabituelle. La règle de l'omission s'applique si plus de trois réponses sont omises d'une échelle donnée, faisant en sorte que les résultats semblent plus moyens qu'ils ne le sont. Le nombre total de réponses « B » choisies affecte la règle de la réponse « B ». Pour chaque question posée dans la section « Personnalité » de l'Évaluation Prevue le candidat a le choix entre les réponses « A », « B » ou « C ». Le deuxième choix, « B », est toujours une réponse incertaine ou intermédiaire.

Le nombre total de réponses « B » pour ce rapport était de : 6

Ce nombre de choix « B » se situe dans les limites acceptables et les résultats de la section « Personnalité » de ce rapport comprenaient des configurations de réponses significatives. Les données présentées dans ce Rapport d'encadrement organisationnel Prevue peuvent donc être considérées précises et fiables.