



## Kaleido

**Rapport créé par:**

Eliane Trudel  
Groupe Perspective  
etrudel+1@groupeperspective.com

**Date d'achèvement**  
10/27/2025

**Rapport généré**  
11/25/2025



**Mary Sample**  
**Work-Fit**

Prevue HR Systems Inc. © 2025

# Comprendre Ce Rapport

Ce rapport fournit des informations sur l'approche ou la réponse de Mary Sample à un certain nombre de sujets liés au travail. Ces informations sont fournies pour aider la direction à mieux comprendre Mary afin de soutenir les décisions de sélection et de développement. Le rapport sur l'approche du travail aidera à répondre à des questions telles que :

- Est-ce que Mary est enclin à prendre des risques ?
- Est-ce que Mary vit pour travailler ou travaille pour vivre ?
- Est-ce que Mary est plus motivé-e par un salaire fixe ou un revenu flexible ?

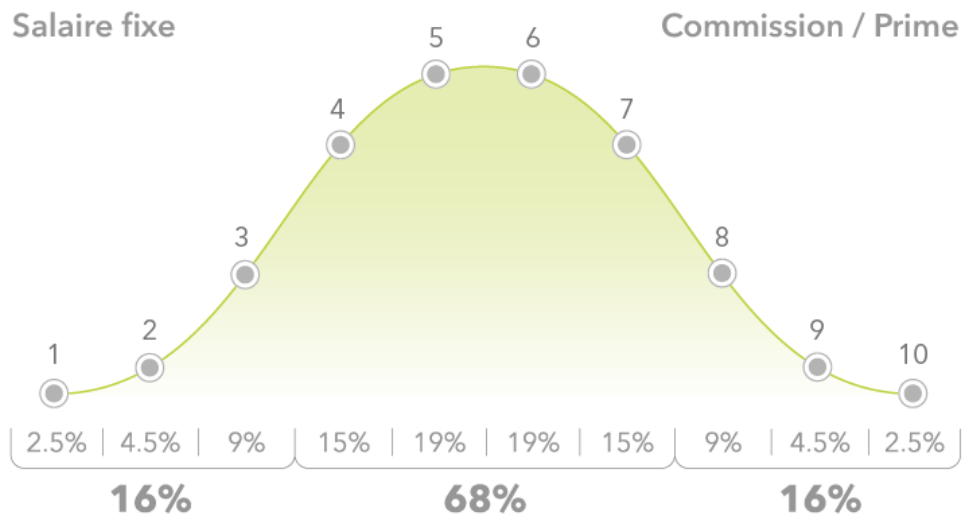
Les échelles d'approche du travail sont dérivées d'une ou d'un composite des échelles de personnalité de Prevue qui sont abordées dans l'évaluation de la personnalité de Prevue.

Il y a en fait deux types d'échelles incluses dans ce rapport sur l'approche du travail :

1. Huit des onze échelles sont des échelles composites. Chaque échelle composite est composée d'une combinaison d'échelles de traits de personnalité Prevue qui figurent dans Sélection Prevue et d'autres rapports Prevue. On pourrait donc dire qu'une échelle composite est une recette composée de portions de traits de personnalité.
2. Les trois autres échelles de l'Approche au travail sont appelées "Aspects de l'affirmation de soi", car elles sont toutes dérivées de l'échelle de personnalité Docile vs. Assertif qui est présentée dans Sélection Prevue et d'autres rapports Prevue.

Les échelles de personnalité majeures et mineures de Prevue qui sont prises en compte dans Prevue Selection et d'autres rapports de Prevue sont des échelles de traits qui décrivent les traits de personnalité ou les caractéristiques d'une personne à partir desquels nous déduisons certains comportements. Les échelles composites, quant à elles, sont une combinaison de traits de personnalité qui examinent des sujets ou des situations de travail particuliers qui sont importants pour un rendement efficace dans la plupart des emplois.

## Les Notes Prevue



Les résultats d'évaluation recueillis auprès d'un très large échantillon de la population active générale, lorsqu'ils sont représentés graphiquement, donnent une courbe en forme de cloche, comme le montre le diagramme ci-dessus. La courbe en cloche est divisée en dixièmes standard ('stens') et le pourcentage de la population qui obtiendra une note sur chaque sten est indiqué dans le diagramme.

Environ 16 % de la population active obtiendront des notes de 1 à 3 (basses). Les notes de la majorité de 68 % varieront de 4 à 7. Les derniers 16 % obtiendront des notes de 8 à 10 (élevées).

Exemple : Une note de 9 dans l'échelle de préférence de rémunération présentée ci-dessus indiquerait que le candidat est plus enclin à être payé par commission que 93% (la somme des pourcentages pour les sten 1 à 8) de la population active générale.

# Ajustement Au Travail

Cette section du rapport identifie les scores de Mary Sample sur chacune des Échelles d'Ajustement au Travail, suivis d'une explication de la signification de chaque score.

Il est possible que vous observiez parfois ce qui semble être des contradictions entre la description d'un score sur une échelle de trait dans le rapport d'Ajustement au Poste Prevue ou d'autres rapports, et la description du score d'un candidat sur une échelle composite d'Ajustement au Travail. Ce conflit apparent résulte du fait que plusieurs échelles de traits Prevue sont prises en compte dans chaque échelle composite, et que les descriptions des composantes les plus significatives de l'échelle composite peuvent sembler en contradiction avec la description du score sur l'échelle composite.

En général, les scores et les textes descriptifs des échelles composites doivent primer lorsqu'il existe un conflit apparent avec la description d'un score sur une échelle de trait, car les échelles composites examinent des aspects très spécifiques de la performance au travail et peuvent prendre en compte les relations entre les échelles. De plus, les échelles composites présentent généralement des coefficients de fiabilité plus élevés que les échelles de traits individuelles.

Pour plus d'informations sur les échelles d'Ajustement au Travail et leur relation avec les échelles de traits de personnalité utilisées dans l'Ajustement au Poste Prevue et d'autres rapports Prevue, veuillez consulter Comprendre les Échelles d'Ajustement au Travail.



---

## Efficacité En Télétravail

**PLUS EFFICACE AU BUREAU (1) vs. PLUS EFFICACE À DISTANCE (10)**

L'échelle d'Efficacité en Télétravail identifie si Mary Sample est plus satisfait et productif en travaillant au bureau ou à distance depuis son domicile.

Mary Sample s'épanouira généralement bien en travaillant au bureau. Il est probable qu'il ou elle préfère travailler au bureau, car il ou elle apprécie l'aspect social d'un environnement professionnel présentiel. Si Mary doit travailler à distance depuis son domicile, veillez à ce qu'il ou elle bénéficie d'une communication suffisante avec ses équipes pour créer un environnement socialement similaire, afin qu'il ou elle puisse se sentir connecté(e) et maintenir le même niveau d'engagement professionnel qu'au bureau.



---

## Conformité

**MOINS CONFORME (1) vs. PLUS CONFORME (10)**

L'échelle de Conformité identifie si Mary Sample est plus enclin à remettre en question les règles et l'autorité ou à suivre et respecter les directives de manière fiable et constante.

Mary Sample remettra probablement en question les procédures et directives standards. Une charge de travail régulière composée de tâches routinières pourrait provoquer de la frustration, car le candidat a tendance à improviser occasionnellement, utiliser son intuition ou prendre des risques en contournant les règles. Plutôt que de suivre strictement les méthodes établies, si on lui en donne le choix, Mary pourrait préférer travailler de manière nouvelle ou personnelle. Certains comportements notables, tels que prendre des pauses plus longues que permis ou arriver en retard au travail, pourraient être une réponse à de longues heures de travail ou au stress professionnel.



---

## Esprit D'Entrepreneuriat

PRUDENT (1) vs. PRENEUR DE RISQUES (10)

L'échelle de l'Esprit d'Entrepreneuriat distingue ceux qui abordent les nouvelles initiatives avec prudence de ceux qui prennent davantage de risques lorsqu'ils se lancent dans de nouveaux projets.

Mary Sample est probablement enthousiaste à l'idée de se lancer dans de nouveaux projets et voit généralement le monde des affaires comme offrant plus d'opportunités que de dangers. Mary tend à réagir rapidement face aux problèmes et envisagera des méthodes nouvelles pour améliorer les performances et la productivité. Il/elle est toutefois conscient(e) que des actions précipitées peuvent avoir des conséquences négatives. Par conséquent, le candidat doit être convaincu(e) que les nouvelles pratiques sont appropriées et efficaces.



---

## Concentration Sur Le Travail

TRAVAILLE POUR VIVRE (1) vs. VIT POUR TRAVAILLER (10)

L'échelle de Concentration sur le Travail fournit des informations sur les priorités de Mary Sample concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Certaines personnes considèrent le travail comme un moyen d'atteindre un objectif, tandis que d'autres se définissent par leur travail. Le travail est très important pour Mary, mais probablement pas au détriment du foyer ou de la famille. En cas de conflit entre les deux, la vie personnelle du candidat primera parfois. Des horaires de travail longs ou irréguliers pourraient être inconfortables pour le candidat. Menant une vie sociale et professionnelle bien remplie, Mary peut parfois être surmené.



---

## Préférence De Rémunération

SALAIRE FIXE (1) vs. COMMISSION/PRIME (10)

L'échelle de Préférence de Rémunération identifie si Mary Sample est davantage motivé par un salaire fixe ou par une rémunération basée sur la performance.

Mary Sample aime probablement viser une rémunération liée à la performance tout en souhaitant conserver une base de revenu régulier. Un salaire modeste combiné à un bon système de primes ou de commissions lui conviendra parfaitement. Si la majorité de la rémunération est fixe plutôt que basée sur la performance, Mary pourrait avoir besoin de soutien pour accepter cette situation. Attiré par les systèmes d'incitation, le candidat saura surmonter les obstacles sans prendre de risques excessifs.



---

## Préférence Pour Le Changement

AIME LA ROUTINE (1) vs. AIME LE CHANGEMENT (10)

L'échelle de Préférence pour le Changement indique le niveau de changement qui favorise les performances optimales de Mary Sample. Certains candidats préfèrent un environnement stable et lent, tandis que d'autres s'épanouissent dans des contextes dynamiques.

Mary est généralement bien adapté à un système flexible avec des exigences variées nécessitant parfois des réactions rapides. Le candidat est également capable d'accomplir des tâches plus simples, surtout s'il a la liberté d'apporter de la créativité. Face à des changements tels que des réorganisations, Mary se montre proactif. Le candidat maintient en général un bon rendement malgré les imprévus et s'épanouit dans un environnement dynamique.

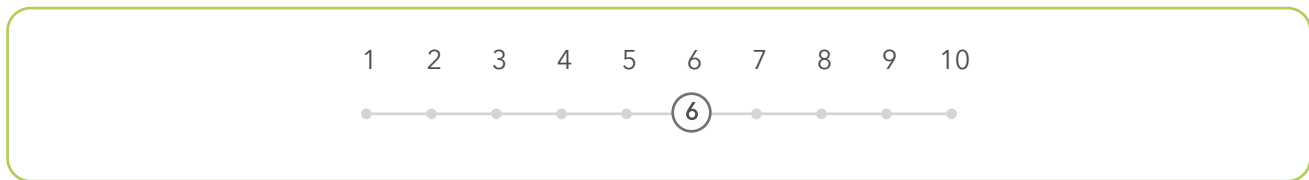


---

## Aspects De L'Assertivité

### SOUMIS (1) vs. ASSURÉ (10)

Cette échelle de personnalité influence la manière dont une personne réagit face aux situations ou circonstances professionnelles suivantes :



### STYLE DE LEADERSHIP - RÉCONFORTANT (1) vs. SÉVÈRE (10)

L'échelle du Style de Leadership distingue ceux qui dirigent de manière bienveillante de ceux qui adoptent naturellement un style de leadership plus énergique.

Mary Sample est probablement un leader équilibré avec une légère tendance à être explicite et direct. En cas de crise, le candidat pourra prendre les commandes et s'assurer que l'équipe sait quoi faire et quand. D'un autre côté, lorsqu'une approche plus douce est nécessaire, il pourra adopter un style de leadership plus démocratique.

### STYLE DE COMMUNICATION - ÉCOUTE (1) vs. PAROLE (10)

L'échelle du Style de Communication évalue la manière dont les candidats communiquent en conversation. Certains adoptent une posture d'écoute active, tandis que d'autres tendent à dominer l'échange par une expression directe.

Mary Sample est enthousiaste lorsqu'il exprime son opinion, tout en laissant de la place aux idées des autres. Il est probablement franc, sûr de lui, et ouvert au débat afin de comprendre pleinement les points de vue divergents. En résumé, Mary est un bon auditeur qui pourrait tirer profit de l'approfondissement de ses compétences pour recueillir et traiter les idées des autres.

### GESTION DES CONFLITS - ACCOMMODANT (1) vs. FERME (10)

L'échelle de Gestion des Conflits distingue ceux qui évitent les conflits en étant conciliants de ceux qui adoptent une approche ferme face aux tensions.

Mary Sample parvient généralement à équilibrer une approche conciliatrice avec une posture plus directe face aux conflits. Le candidat semble doté d'une bonne confiance en soi et agit souvent efficacement en situation de confrontation, même s'il peut parfois être affecté par la pression des autres. Dans des situations très chargées émotionnellement, Mary peut adopter naturellement un style plus modéré et accommodant.

# Informations Sur Les Meilleures Pratiques

**Administration de l'Évaluation :** Les meilleures pratiques en ressources humaines recommandent que les évaluations soient administrées aux candidats dans un environnement contrôlé sous la supervision d'un surveillant afin de garantir que :

- La personne qui passe l'évaluation est bien le candidat.
- Les réponses du candidat ne soient pas influencées par une collaboration avec d'autres personnes ou par des actions susceptibles d'invalider l'évaluation.
- Le superviseur soit en mesure de gérer les conditions ou problèmes inattendus affectant un candidat et de fournir des aménagements raisonnables si nécessaire.

Lorsque le candidat passe les évaluations sans supervision, l'exactitude des résultats ne peut être garantie. Dans ce cas, il peut être souhaitable que le candidat repasse les évaluations Prevue dans un environnement contrôlé lorsqu'il se rend à vos bureaux pour un entretien. Pour plus d'informations sur l'administration de l'Évaluation Prevue, veuillez consulter "Administering the Prevue Assessments" dans les guides d'utilisation Prevue publiés sur [www.prevuehub.com](http://www.prevuehub.com).

**Pondération de l'Évaluation :** Le poids attribué aux Évaluations Prevue dans toute sélection de personnel ou autre décision importante en ressources humaines ne doit pas dépasser un tiers du processus décisionnel global. Le reste du processus, y compris l'historique professionnel du candidat, l'entretien, les vérifications d'antécédents, etc., doit être pris en compte conjointement avec les résultats de ce rapport.

**Garantir l'Équité :** Lorsqu'elles sont correctement administrées, les évaluations Prevue permettent de garantir que les candidats à un emploi sont traités équitablement, sans considération de race, de couleur, de religion, de sexe ou d'origine nationale. Les évaluations Prevue ont été conçues et développées pour se conformer aux législations sur les droits de l'homme et aux exigences de meilleures pratiques en vigueur dans les différents pays où elles sont distribuées. Cela inclut les directives de la EEOC, la loi américaine sur les personnes handicapées (ADA) et les normes de développement des tests publiées par l'American Psychological Association, la British Psychological Society et l'Association of Test Publishers.