

COMPASS TEST



TEST D'APPROCHE ET DE COMPORTEMENT AU TRAVAIL (TACT)

RAPPORT INDIVIDUEL

- Candidat(e) : Candidat X
- Date de l'évaluation : Janvier 200X

ÉVALUATION PERSONNEL
SÉLECTION INTERNATIONAL INC.

WWW.EPSI-INC.COM

epsi
ÉVALUATION PERSONNEL
SÉLECTION INTERNATIONAL



INTRODUCTION

Le Test d'approche et de comportement au travail (TACT) est un inventaire de personnalité qui a été construit, validé et normalisé auprès d'une population de personnes oeuvrant dans des organisations du secteur privé, public et para-public. Chaque échelle du test a été conçue afin d'évaluer des attitudes et des comportements critiques dans le cadre de situations de travail quotidiennes. Il permet de donner une estimation juste des caractéristiques des personnes dans le cadre de processus de sélection ou d'évaluation du potentiel.

Le TACT mesure 25 traits de personnalité au travail regroupés en fonction du Modèle des Big Five ou Modèle des cinq facteurs. Pour chacun des traits, vous retrouverez une description sommaire qui caractérise une personne qui aurait obtenu un résultat élevé ou faible sur ce trait. Par conséquent, plus votre résultat est élevé ou faible et plus la description et les adjectifs s'appliquent ou non à la personne qui a complété le test.

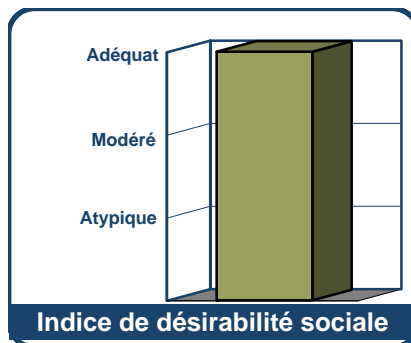
Chaque rapport doit être interprété en fonction du poste pour lequel le test a été complété. Un même profil de personnalité peut être optimal pour un poste mais être moins adapté pour un autre type de fonction. Un pairage entre les traits du TACT et les exigences du poste doit donc être fait afin d'interpréter correctement les résultats obtenus. Notons qu'il n'est pas nécessaire qu'une personne possède tous les traits attendus afin d'effectuer un travail adéquat dans une organisation. Cependant, plus le profil de personnalité s'approche des caractéristiques désirées et plus la probabilité est élevée qu'elle effectuera un travail de qualité en fonction des attentes fixées. Cette relation entre les traits de personnalité et la performance en emploi est basée sur de nombreuses études scientifiques démontrant l'importance de ce facteur en emploi.

Le présent rapport est confidentiel. Toutes les mesures doivent donc être prises afin de préserver les données. Seules les personnes autorisées devraient avoir accès au contenu du rapport.



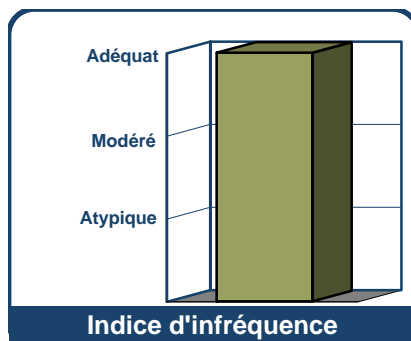
INDICES DE VALIDITÉ

Les indices de validité permettent de comparer la façon dont la personne a répondu au test par rapport à ce qu'on observe habituellement dans le groupe normatif. Lorsqu'un indice est adéquat, il signifie que le type de réponses données correspond à ce que l'on observe habituellement chez les personnes qui complètent le test. Lorsque l'indice est modéré, il signifie que le type de réponses est plus rare mais qu'il n'est pas improbable. Lorsque l'indice est atypique, il indique que la personne a répondu d'une façon très éloignée de ce qu'on observe habituellement.



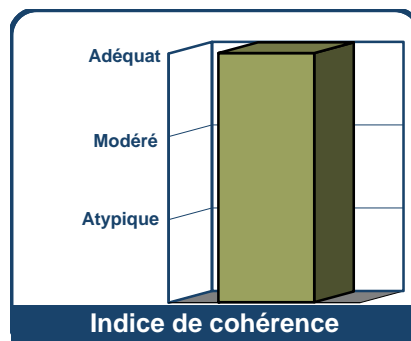
DÉSIRABILITÉ SOCIALE

La désirabilité sociale est une tendance de la part des personnes à donner des réponses qui sont jugées plus acceptables par une grande partie de la société. Lorsque l'indice de désirabilité sociale est atypique, il indique que la très grande majorité des énoncés du test comportant un élément de désirabilité sociale ont été choisis par le répondant.



INFÉQUENCE

L'indice d'inféquence indique jusqu'à quel point la personne donne des réponses qui ne sont habituellement pas choisies par les gens. Lorsque cet indice est atypique, il peut signifier que la personne n'a pas répondu avec suffisamment de sérieux ou qu'une erreur s'est produite au moment de répondre (ex: les réponses ont été décallées).



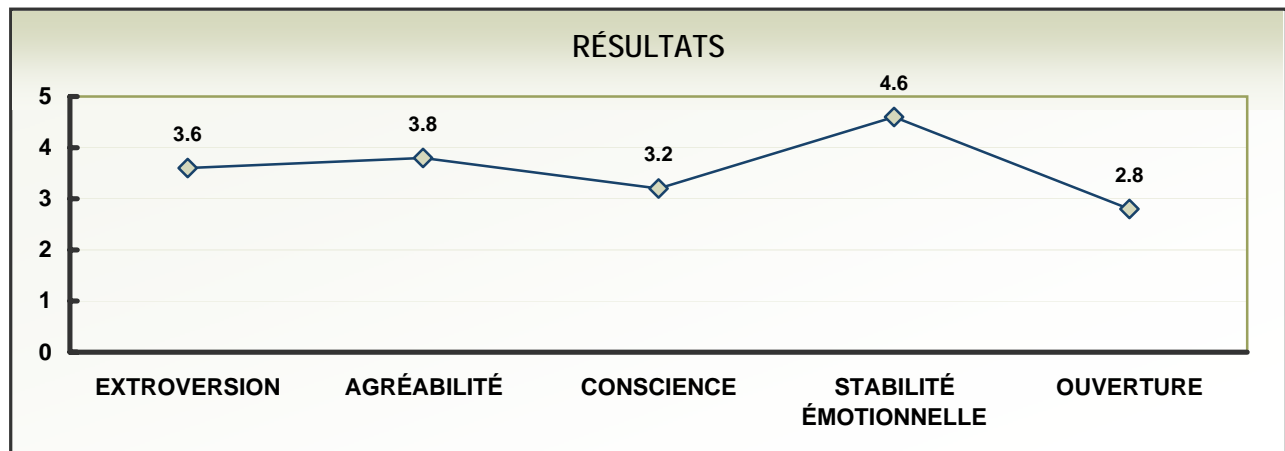
COHÉRENCE

L'indice de cohérence indique jusqu'à quel point la personne a répondu de façon cohérente aux questions touchant aux mêmes traits. Lorsque l'indice est atypique, il peut signifier que la personne n'a pas répondu avec suffisamment de sérieux, qu'une erreur s'est produite au moment de répondre ou que la manifestation de ses comportements est très instable.



MODÈLE DES 5 FACTEURS

Les recherches actuelles tendent à démontrer que les différences individuelles en matière de personnalité peuvent être résumées par un modèle constitué de cinq grands facteurs (les Big Five ou M5F), soit (a) la stabilité émotionnelle, (b) l'ouverture, (c) le fait d'être agréable dans le sens d'aimable, (d) l'extroversion et (e) le caractère consciencieux.



Extroversion

Extroverti et impulsif, dégage beaucoup d'énergie et aime convaincre les autres et prendre son environnement en charge.

Agréabilité

Sociable et à l'écoute, aime interagir, travailler en équipe et venir en aide aux autres.

Conscience

Consciencieux, organisé et persévérant, établit des standards élevés et adopte une approche réfléchie par rapport aux problèmes.

Stabilité émotionnelle

Émotionnellement stable, confiant et en contrôle de ses émotions, fait aisément face à des situations difficiles.

Ouverture

Ouvert aux idées et aux façons de faire différentes, n'hésite pas à passer à l'action, à expérimenter et à innover.

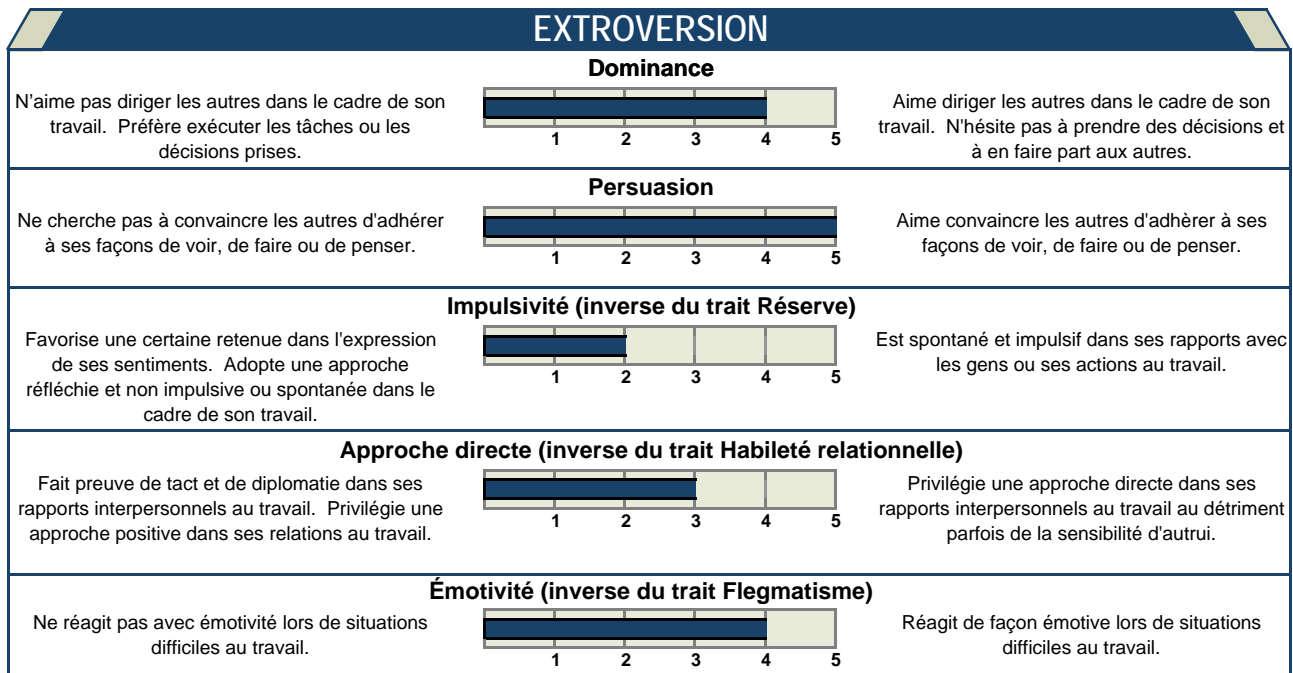


RÉSULTATS PAR TRAIT

Les prochaines sections présentent les résultats de la personne en fonction de chacun des cinq grands facteurs de personnalité. Tous les résultats ont été calculés à partir d'une échelle de 1 à 5.

Un résultat de 1/5 indique que cette caractéristique s'applique peu à la personne qui a complété le test. La description sommaire, située à la gauche du graphique, brosse un portrait général de cette personne par rapport à ce trait. À l'inverse, un résultat de 5/5 indique que ce trait correspond étroitement à la personnalité au travail de cette personne. La description située à la droite du graphique est alors celle qui la décrit le mieux. Un résultat moyen sur un trait (3/5) signifie qu'il existe un certain équilibre entre les deux extrêmes. Ce résultat indique que la personne se situe au niveau de la moyenne du groupe normatif pour ce trait.

Chacune des descriptions et qualificatifs présentés sont représentatifs d'un « type pur ». Ces descriptions sont des généralisations et aucune d'entre elles ne peut convenir parfaitement à une personne en particulier. Elles permettent cependant de décrire cette personne de façon générale.





TEST D'APPROCHE ET DE COMPORTEMENT AU TRAVAIL

CANDIDAT(E) : Candidat X

DATE : Janvier 200X

AGRÉABILITÉ

| | | |
|---|--|---|
| <p>Est peu sensible aux difficultés rencontrées et aux besoins exprimés par les autres.</p> | <p>Empathie</p> | <p>Est sensible aux difficultés rencontrées et aux besoins exprimés par les autres.</p> |
| <p>Aide peu les autres dans le cadre de son travail. Privilégie la réalisation de son travail et se préoccupe peu des difficultés rencontrées par autrui.</p> | <p>Aide aux autres</p> | <p>Aime aider les autres dans le cadre du travail. Est capable de mettre de côté un travail pour aider un collègue dans le besoin.</p> |
| <p>N'aime pas socialiser avec les gens avec lesquels il travaille. Entre en contact avec ceux-ci mais ne recherche pas leur compagnie.</p> | <p>Sociabilité</p> | <p>Aime socialiser avec les autres dans le cadre de son travail. Recherche la compagnie d'autrui.</p> |
| <p>Préfère le travail individuel au travail d'équipe. Fonctionne de manière plus efficace lorsqu'il doit exécuter un travail seul.</p> | <p>Propension au travail d'équipe</p> | <p>Préfère le travail d'équipe au travail individuel. Fonctionne de manière plus efficace lorsque d'autres personnes sont impliquées.</p> |

CONSCIENCE

| | | |
|--|--|---|
| <p>Met peu d'accent sur les résultats à atteindre. Considère que les résultats ne sont pas une fin en soi. Accorde plus d'importance au bien-être des gens.</p> | <p>Orientation vers les résultats</p> | <p>Met l'accent sur l'atteinte des résultats au travail. Considère les résultats comme une fin en soi.</p> |
| <p>Accorde peu d'importance au travail et ne cherche pas à se dépasser en permanence. Se sent mal à l'aise face à la compétition au travail.</p> | <p>Orientation vers le travail</p> | <p>Accorde beaucoup d'importance au travail et cherche à se dépasser en permanence. Se sent stimulé par la compétition au travail.</p> |
| <p>Ne favorise pas une approche consciencieuse et responsable. Fait des compromis ou des entorses à ses principes et promesses pour arriver à ses objectifs.</p> | <p>Responsabilité</p> | <p>Est responsable et consciencieux face à ce qu'il entreprend. Ne fait pas de compromis ou d'entorses à ses principes et promesses.</p> |
| <p>Effectue peu de planification lors de la réalisation du travail. Travaille sans structure ou méthode.</p> | <p>Organisation</p> | <p>Est méthodique et aime que les choses soient planifiées, structurées et organisées dans le cadre de son travail.</p> |
| <p>Analyse globalement les problèmes sans pousser l'analyse. Prend une décision même avec des informations sommaires. Peut travailler dans l'ambiguïté.</p> | <p>Approche cognitive</p> | <p>Analyse en détail les problèmes. Aime avoir le maximum d'informations avant de poser une action ou de prendre une décision. N'aime pas l'ambiguïté ou l'incertitude.</p> |
| <p>Privilégie une approche intuitive dans la résolution de problèmes ou la prise de décision. Propose des stratégies simples à des problèmes qui sont parfois complexes.</p> | <p>Complexité</p> | <p>Privilégie une démarche logique et rationnelle ainsi que l'utilisation de stratégies complexes.</p> |








TEST D'APPROCHE ET DE COMPORTEMENT AU TRAVAIL






CANDIDAT(E) : Candidat X

DATE : Janvier 200X

STABILITÉ ÉMOTIONNELLE

| | | |
|---|---|--|
| <p>Est anxieux par rapport à ses tâches, sa performance ou les problèmes qu'il vit au travail. Se fait du souci par rapport aux événements passés au travail.</p> | <p>Tranquillité d'esprit</p>  | <p>Se fait peu de souci ou d'anxiété par rapport aux événements passés ou futurs.</p> |
| <p>Fait preuve d'incertitude lors des décisions qu'il prend au travail. Doute de ses compétences. Éprouve de la difficulté à s'affirmer dans le cadre de son travail.</p> | <p>Confiance en soi</p>  | <p>Possède de l'aplomb et de l'assurance. Exprime et défend ses idées avec conviction, possède la confiance pour faire face aux difficultés et se fie à ses talents et opinions.</p> |
| <p>Recherche l'opinion des autres pour prendre une décision. Se sent plus à l'aise lorsqu'il a l'approbation d'autrui.</p> | <p>Indépendance d'esprit</p>  | <p>Agit de façon indépendante et en fonction de son propre jugement en étant peu influencé par les opinions ou les attentes des autres.</p> |
| <p>Fonctionne difficilement dans un environnement stressant. Peut perdre son sang-froid lorsqu'il est soumis à un haut niveau de stress.</p> | <p>Tolérance au stress</p>  | <p>Fonctionne adéquatement dans des situations de stress intenses et soutenues. Garde son sang-froid et son calme dans les situations difficiles.</p> |
| <p>Réagit peu aux contraintes de son environnement. Démontre peu d'énergie face aux tâches et aux défis à relever. A de la difficulté à faire plusieurs choses à la fois.</p> | <p>Orientation vers l'action</p>  | <p>Réagit promptement aux contraintes de son environnement. Démontre de l'énergie face aux tâches à accomplir et aux défis à relever.</p> |

OUVERTURE

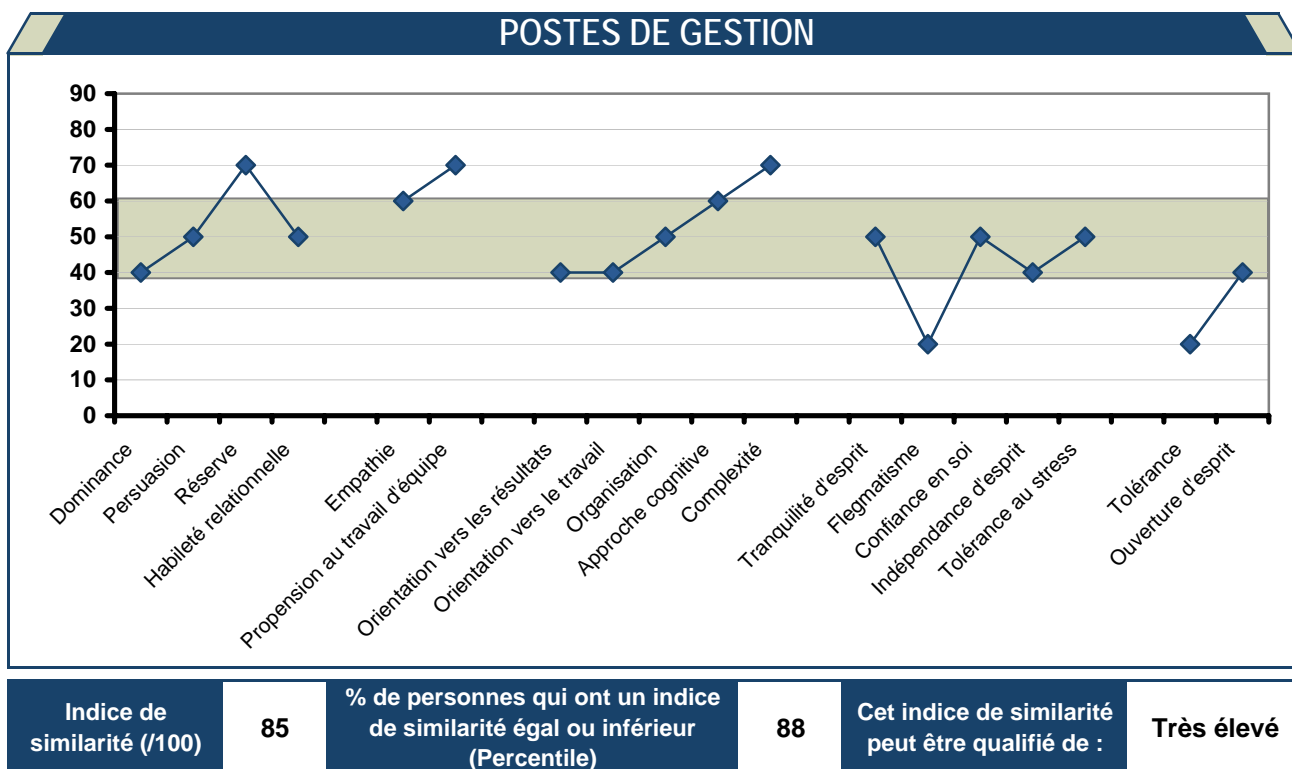
| | | |
|--|---|---|
| <p>Initie peu d'actions ou de changements au travail. N'aime pas les situations où il doit prendre des risques. Préfère le connu et le familier à ce qui est nouveau et changeant.</p> | <p>Initiative</p>  | <p>Initie des actions ou des changements au travail dans le but d'améliorer la situation, et ce, même s'il doit prendre des risques ou si les résultats ne sont pas garantis.</p> |
| <p>Est mal à l'aise avec les personnes qui ont d'autres croyances, idées ou approches. Accepte peu la critique. S'adapte difficilement aux différences.</p> | <p>Tolérance</p>  | <p>Montre de la tolérance lorsqu'il doit travailler avec des personnes qui ont des opinions, des approches ou des modes de fonctionnement différents. Accepte facilement la critique.</p> |
| <p>Fait preuve de peu de créativité au travail. Préfère les méthodes reconnues. Valorise la maîtrise de compétences acquises plutôt que l'adoption de nouvelles façons de faire.</p> | <p>Créativité</p>  | <p>Fait preuve de créativité et d'imagination. Aime inventer de nouvelles façons de faire au travail.</p> |
| <p>Valorise peu les nouvelles approches ou les nouvelles façons d'aborder les problèmes. Privilégie les éléments concrets. Possède un nombre limité d'intérêts.</p> | <p>Ouverture d'esprit</p>  | <p>Valorise les nouvelles approches et les nouvelles façons d'aborder les problèmes. Favorise les échanges d'idées. Possède un vaste champ d'intérêt.</p> |
| <p>Éprouve de la difficulté à fournir un effort constant pour atteindre ses objectifs. Ne termine pas toujours ce qu'il entreprend. Préfère les travaux de courte durée.</p> | <p>Persévérance</p>  | <p>Travaille de façon constante pour atteindre ses objectifs. Persiste malgré les difficultés, ou la longueur du mandat. Est tenace et déterminé. Aime les travaux de longue haleine.</p> |



INTÉRÊTS ET TYPES DE CARRIÈRE

Un examen des résultats obtenus au TACT a permis d'établir, à l'instar d'études scientifiques récentes, un lien entre certains traits de personnalité et des domaines d'activité au travail.

Les prochaines sections présentent l'association entre les résultats à ces traits et cinq domaines d'activité générale. Pour chacun des traits, les attentes normales sont situées sur la ligne du centre (=50) et à l'intérieur de la zone ombragée. Les résultats de la personne sont présentés à l'aide d'un losange. Un indice de similarité, le percentile qui y est associé (i.e le pourcentage de personnes qui ont obtenu un indice de similarité égal ou inférieur) ainsi qu'un qualificatif indiquent jusqu'à quel point les résultats obtenus par la personne ressemblent à ceux observés chez les gens qui occupent des fonctions associées à ce domaine d'activité.



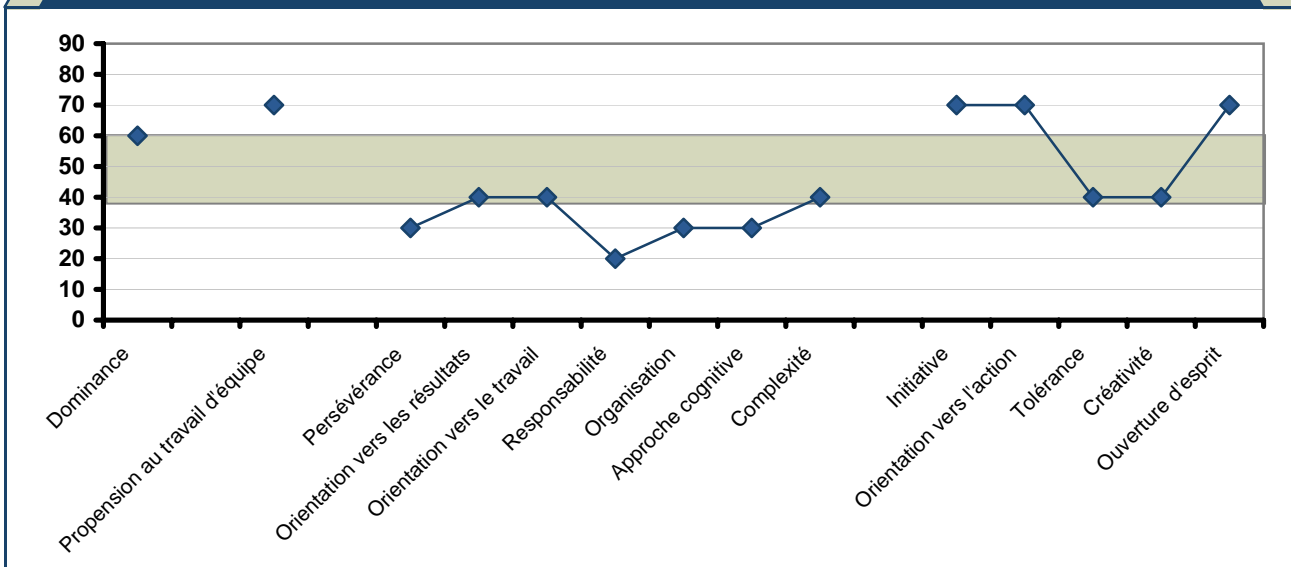


TEST D'APPROCHE ET DE COMPORTEMENT AU TRAVAIL

CANDIDAT(E) : Candidat X

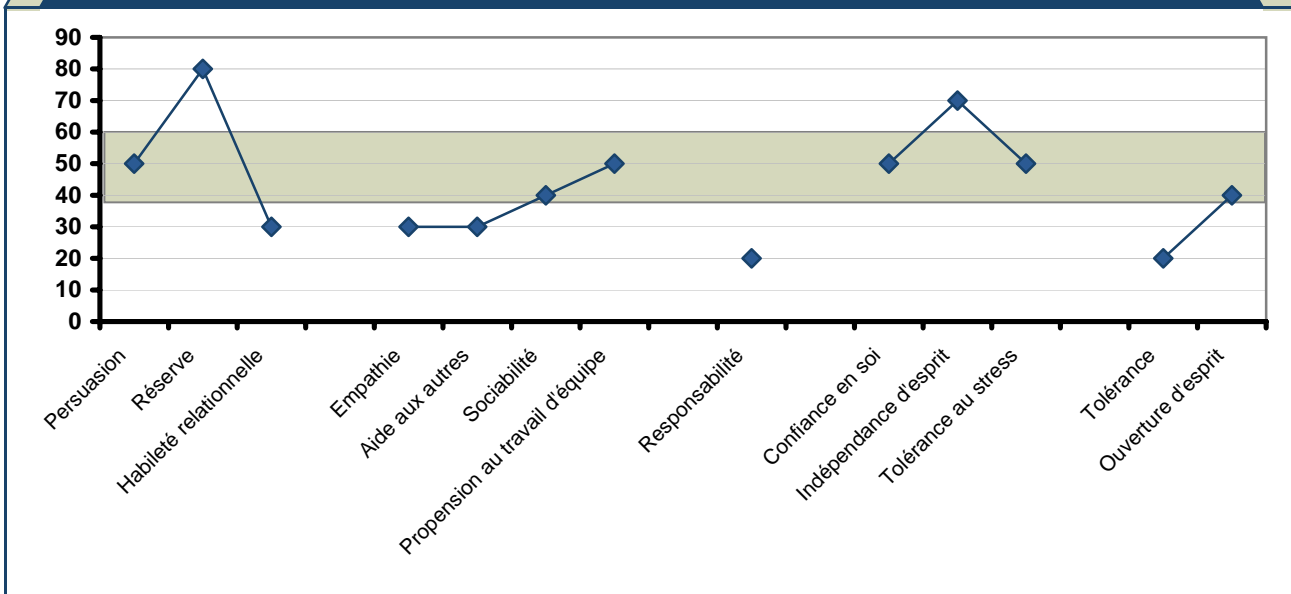
DATE : Janvier 200X

POSTES DE NATURE ADMINISTRATIVE



| | | | | | |
|-----------------------------|----|---|----|--|--------|
| Indice de similarité (/100) | 40 | % de personnes qui ont un indice de similarité égal ou inférieur (Percentile) | 42 | Cet indice de similarité peut être qualifié de : | Faible |
|-----------------------------|----|---|----|--|--------|

POSTES DANS LE DOMAINE SOCIAL



| | | | | | |
|-----------------------------|----|---|----|--|-------|
| Indice de similarité (/100) | 80 | % de personnes qui ont un indice de similarité égal ou inférieur (Percentile) | 82 | Cet indice de similarité peut être qualifié de : | Élevé |
|-----------------------------|----|---|----|--|-------|

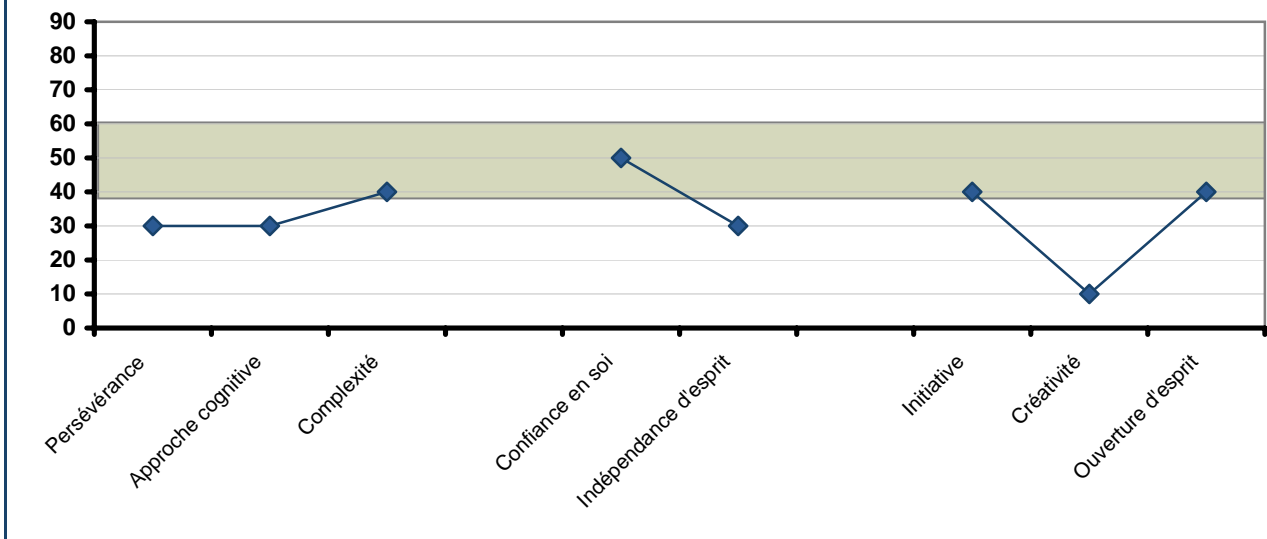


TEST D'APPROCHE ET DE COMPORTEMENT AU TRAVAIL

CANDIDAT(E) : Candidat X

DATE : Janvier 200X

POSTES DE NATURE INTELLECTUELLE



Indice de similarité (/100)

65

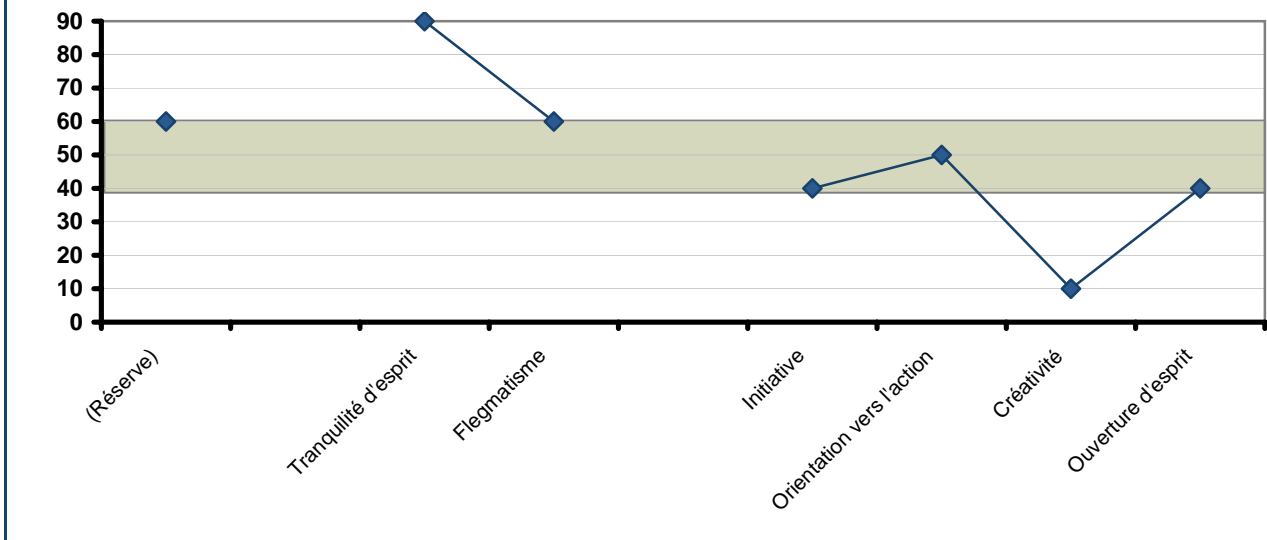
% de personnes qui ont un indice de similarité égal ou inférieur (Percentile)

64

Cet indice de similarité peut être qualifié de :

Modéré

POSTES RELIÉS AUX ARTS OU À LA CRÉATIVITÉ



Indice de similarité (/100)

60

% de personnes qui ont un indice de similarité égal ou inférieur (Percentile)

61

Cet indice de similarité peut être qualifié de :

Modéré

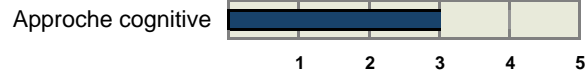


RÉSULTATS SELON LES COMPÉTENCES DU MODÈLE DE COMPÉTENCES EPSI

2 CAPACITÉ D'ANALYSE Résultat : 3 / 5

DÉFINITION

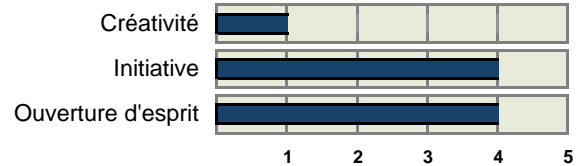
Identifie les éléments de base d'une situation ou d'un problème, établit les relations unissant ces éléments et dégage les principes structuraux permettant de fournir une perception systémique de la situation.

TRAITS DE PERSONNALITÉ

4 CRÉATIVITÉ / INNOVATION Résultat : 3 / 5

DÉFINITION

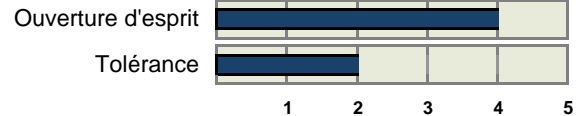
Propose des façons différentes et innovatrices de faire les choses ou de faire face aux problèmes courants.

TRAITS DE PERSONNALITÉ

5 OUVERTURE D'ESPRIT Résultat : 3 / 5

DÉFINITION

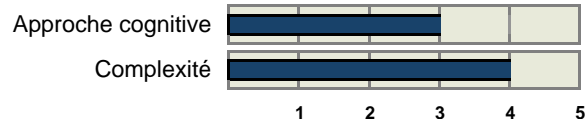
Possède de nombreux intérêts et démontre de l'ouverture par rapport aux nouvelles idées et façons de faire.

TRAITS DE PERSONNALITÉ

6 RÉOLUTION DE PROBLÈMES Résultat : 3.5 / 5

DÉFINITION

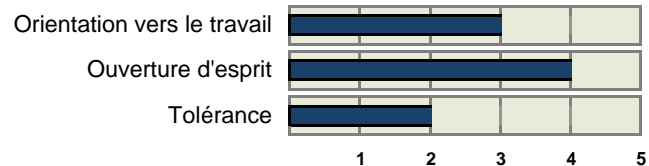
Identifie les problèmes, leurs solutions possibles et détermine la ou les meilleures stratégies afin de les résoudre.

TRAITS DE PERSONNALITÉ

8 ORIENTATION VERS L'APPRENTISSAGE Résultat : 3 / 5

DÉFINITION

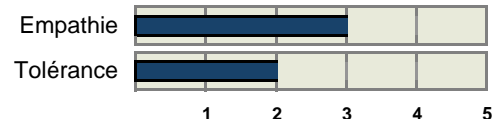
Cherche à apprendre et à améliorer ses compétences dans une perspective de développement personnel continu.

TRAITS DE PERSONNALITÉ

11 SAVOIR ÉCOUTER Résultat : 2.5 / 5

DÉFINITION

Sait faire preuve d'écoute active afin de permettre à ses interlocuteurs de s'exprimer en toute liberté et confiance.

TRAITS DE PERSONNALITÉ



TEST D'APPROCHE ET DE COMPORTEMENT AU TRAVAIL

CANDIDAT(E) : Candidat X

DATE : Janvier 200X

14 COMMUNICATIONS INTERPERSONNELLES

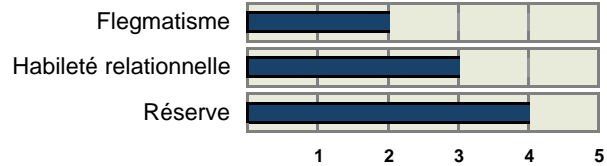
Résultat :

3 / 5

DÉFINITION

Démontre de la considération, de la compréhension et du respect envers les gens qu'il côtoie dans son milieu.

TRAITS DE PERSONNALITÉ



15 SOCIABILITÉ

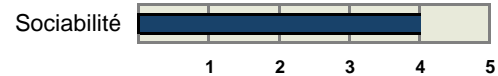
Résultat :

4 / 5

DÉFINITION

Adopte une attitude cordiale et tisse des liens favorisant des relations sociales positives dans son milieu.

TRAITS DE PERSONNALITÉ



16 PRENDRE SOIN DES AUTRES

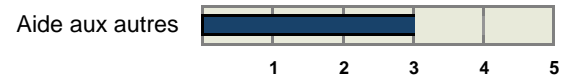
Résultat :

3 / 5

DÉFINITION

Apporte son aide aux personnes qui en éprouvent le besoin dans son milieu.

TRAITS DE PERSONNALITÉ



17 EMPATHIE

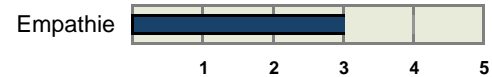
Résultat :

3 / 5

DÉFINITION

Est sensible aux difficultés rencontrées et aux besoins exprimés par les autres.

TRAITS DE PERSONNALITÉ



18 TOLÉRANCE

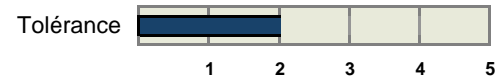
Résultat :

2 / 5

DÉFINITION

Respecte et accepte facilement d'interagir avec des personnes qui ont des opinions, des approches ou des valeurs différentes des siennes.

TRAITS DE PERSONNALITÉ



19 SAVOIR TRAVAILLER EN ÉQUIPE

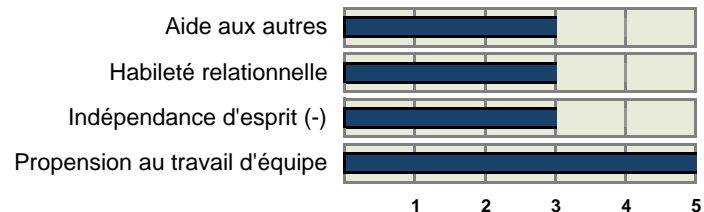
Résultat :

3.5 / 5

DÉFINITION

Travaille de façon positive et en harmonie avec les membres d'une équipe afin d'atteindre les objectifs communs.

TRAITS DE PERSONNALITÉ





TEST D'APPROCHE ET DE COMPORTEMENT AU TRAVAIL

CANDIDAT(E) : Candidat X

DATE : Janvier 200X

22 SAVOIR MOBILISER

Résultat :

4.8 / 5

DÉFINITION

Suscite l'engagement des autres en les responsabilisant et en donnant un sens au travail accompli.

TRAITS DE PERSONNALITÉ

Confiance en soi



Dominance



Persuasion



Propension au travail d'équipe



1 2 3 4 5

23 PERSUASION

Résultat :

5 / 5

DÉFINITION

Capacité à convaincre les autres d'accomplir une action ou d'adopter une ligne de pensée ou une façon de faire.

TRAITS DE PERSONNALITÉ

Confiance en soi



Persuasion



1 2 3 4 5

24 SAVOIR COMMANDER

Résultat :

4 / 5

DÉFINITION

Sait prendre le contrôle de la situation en établissant les objectifs à atteindre et en indiquant clairement aux personnes concernées les actions qui doivent être effectuées.

TRAITS DE PERSONNALITÉ

Confiance en soi



Dominance



Indépendance d'esprit



1 2 3 4 5

31 RIGUEUR

Résultat :

2.7 / 5

DÉFINITION

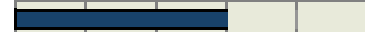
Respecte la démarche et les méthodes de travail prescrites afin de garantir un niveau de qualité supérieure.

TRAITS DE PERSONNALITÉ

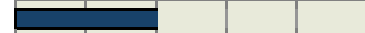
Approche cognitive



Organisation



Responsabilité



1 2 3 4 5

32 AUTONOMIE

Résultat :

4 / 5

DÉFINITION

Peut travailler seul, avec un minimum d'encadrement, tout en utilisant à bon escient la marge de manœuvre qui lui est donnée.

TRAITS DE PERSONNALITÉ

Confiance en soi



Indépendance d'esprit



Initiative



1 2 3 4 5

33 BESOIN DE RÉUSSIR

Résultat :

3 / 5

DÉFINITION

Se fixe des objectifs de travail élevés et accorde une grande importance à la réussite professionnelle.

TRAITS DE PERSONNALITÉ

Orientation vers le travail



1 2 3 4 5



TEST D'APPROCHE ET DE COMPORTEMENT AU TRAVAIL

CANDIDAT(E) : Candidat X

DATE : Janvier 200X

34 CONFIANCE EN SOI

Résultat :

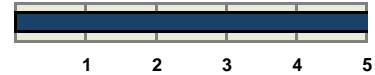
5 / 5

DÉFINITION

Possède de l'aplomb et de l'assurance et croit en ses capacités d'assumer des responsabilités, de faire face à des difficultés, de relever des défis ou de défendre une position.

TRAITS DE PERSONNALITÉ

Confiance en soi



35 CONTRÔLE DE SOI

Résultat :

3.7 / 5

DÉFINITION

Sait contrôler ses émotions et son tempérament et agir de façon appropriée dans des situations quotidiennes, difficiles ou inhabituelles.

TRAITS DE PERSONNALITÉ

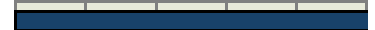
Flegmatisme



Réserve



Tolérance au stress



36 ÉQUILIBRE TRAVAIL / VIE PRIVÉE

Résultat :

4 / 5

DÉFINITION

Sait maintenir un équilibre harmonieux entre les exigences de sa vie professionnelle et celles de sa vie privée.

TRAITS DE PERSONNALITÉ

Organisation



Orientation vers le travail (milieu)



37 ÊTRE ORGANISÉ

Résultat :

3 / 5

DÉFINITION

Est méthodique et aime que les choses soient planifiées, structurées et organisées.

TRAITS DE PERSONNALITÉ

Organisation



38 SAVOIR S'ADAPTER

Résultat :

4.7 / 5

DÉFINITION

Accueille les changements de façon positive en modifiant de façon appropriée son comportement ou ses façons de faire.

TRAITS DE PERSONNALITÉ

Confiance en soi



Ouverture d'esprit



Tolérance au stress



39 INDÉPENDANCE D'ESPRIT

Résultat :

4 / 5

DÉFINITION

Travaille en fonction de normes personnelles qu'il a intégrées et est peu influencé par les opinions des autres ou la pression exercée par ceux-ci.

TRAITS DE PERSONNALITÉ

Confiance en soi



Indépendance d'esprit





TEST D'APPROCHE ET DE COMPORTEMENT AU TRAVAIL

CANDIDAT(E) : Candidat X

DATE : Janvier 200X

40 INTÉGRITÉ

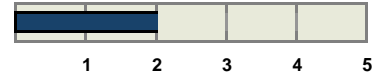
Résultat : 2 / 5

DÉFINITION

Est digne de confiance, respecte ses engagements et agit en fonction de valeurs établies.

TRAITS DE PERSONNALITÉ

Responsabilité



41 MOTIVATION AU TRAVAIL

Résultat : 4 / 5

DÉFINITION

Démontre un désir soutenu de travailler et d'accomplir les tâches qui lui sont assignées de façon positive et dynamique.

TRAITS DE PERSONNALITÉ

Initiative



Orientation vers le travail



Orientation vers l'action



42 ORIENTATION VERS L'ACTION

Résultat : 4.5 / 5

DÉFINITION

Peut prendre des décisions et passer à l'action rapidement malgré les contraintes auxquelles il fait face.

TRAITS DE PERSONNALITÉ

Initiative



Orientation vers l'action



43 PERSÉVÉRANCE

Résultat : 3 / 5

DÉFINITION

Travaille de façon constante, malgré les difficultés, les obstacles ou le temps requis, afin d'atteindre les objectifs fixés.

TRAITS DE PERSONNALITÉ

Persévérance



44 RÉSISTANCE AU STRESS

Résultat : 5 / 5

DÉFINITION

Sait garder son calme, son sang-froid, et maintenir un niveau de rendement élevé malgré la présence de circonstances difficiles ou de situations de stress intense et soutenu.

TRAITS DE PERSONNALITÉ

Tranquilité d'esprit



Tolérance au stress



50 SAVOIR PLANIFIER

Résultat : 3.5 / 5

DÉFINITION

Élabore des plans qui tiennent compte du temps et des ressources disponibles et qui visent à atteindre les objectifs fixés par le biais de mécanismes, d'activités ou de programmes appropriés.

TRAITS DE PERSONNALITÉ

Complexité



Organisation





TEST D'APPROCHE ET DE COMPORTEMENT AU TRAVAIL

CANDIDAT(E) : Candidat X

DATE : Janvier 200X

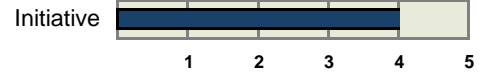
55 INITIATIVE / ENTREPRENEURSHIP

Résultat : 4 / 5

DÉFINITION

Initie des actions et, au besoin, prend des risques calculés afin de faire face à un problème, d'améliorer une situation ou de profiter d'une opportunité.

TRAITS DE PERSONNALITÉ



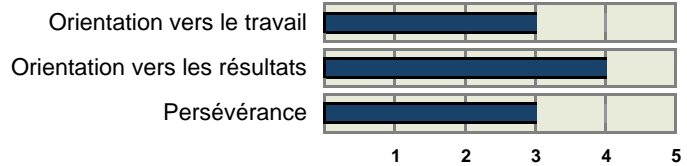
59 ORIENTATION VERS LES RÉSULTATS

Résultat : 3.3 / 5

DÉFINITION

Investit des efforts importants afin de réaliser les objectifs fixés et considère que l'atteinte des résultats représente une préoccupation primordiale.

TRAITS DE PERSONNALITÉ



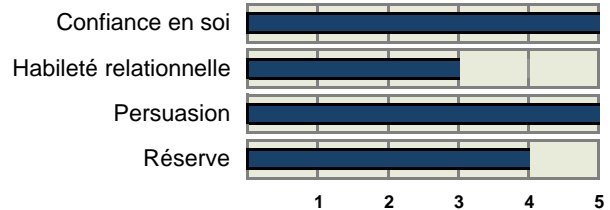
60 SAVOIR NÉGOCIER

Résultat : 4.3 / 5

DÉFINITION

Maîtrise les approches et les techniques de négociation afin de parvenir à des accords qui sont à l'avantage de toutes les parties.

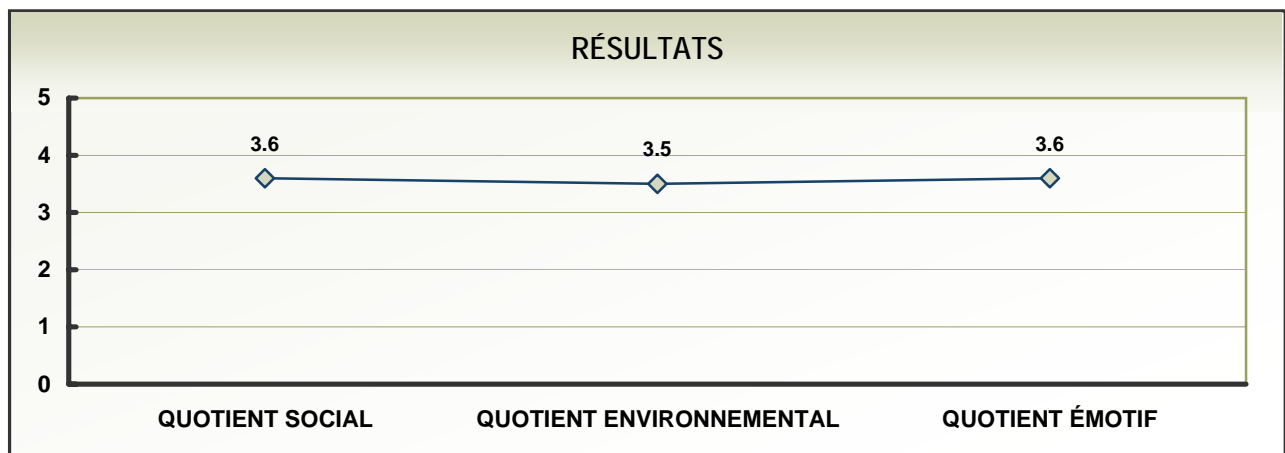
TRAITS DE PERSONNALITÉ





QUOTIENTS

La section suivante présente les résultats au TACT en fonction de trois grands concepts soit les quotient social, environnement et émotif. Cette partie du rapport vous donne d'abord un aperçu global de la personne en fonction de sa position sur chacun des quotients. Par la suite, une description est donnée en fonction des différents types composant chacun de ces quotients. Ces descriptions correspondent aux résultats obtenus par la personne au TACT et permettent, de façon globale, de porter un regard d'ensemble sur la personne ainsi que sur les types d'interaction et de positionnement au niveau social, émotif et environnemental.

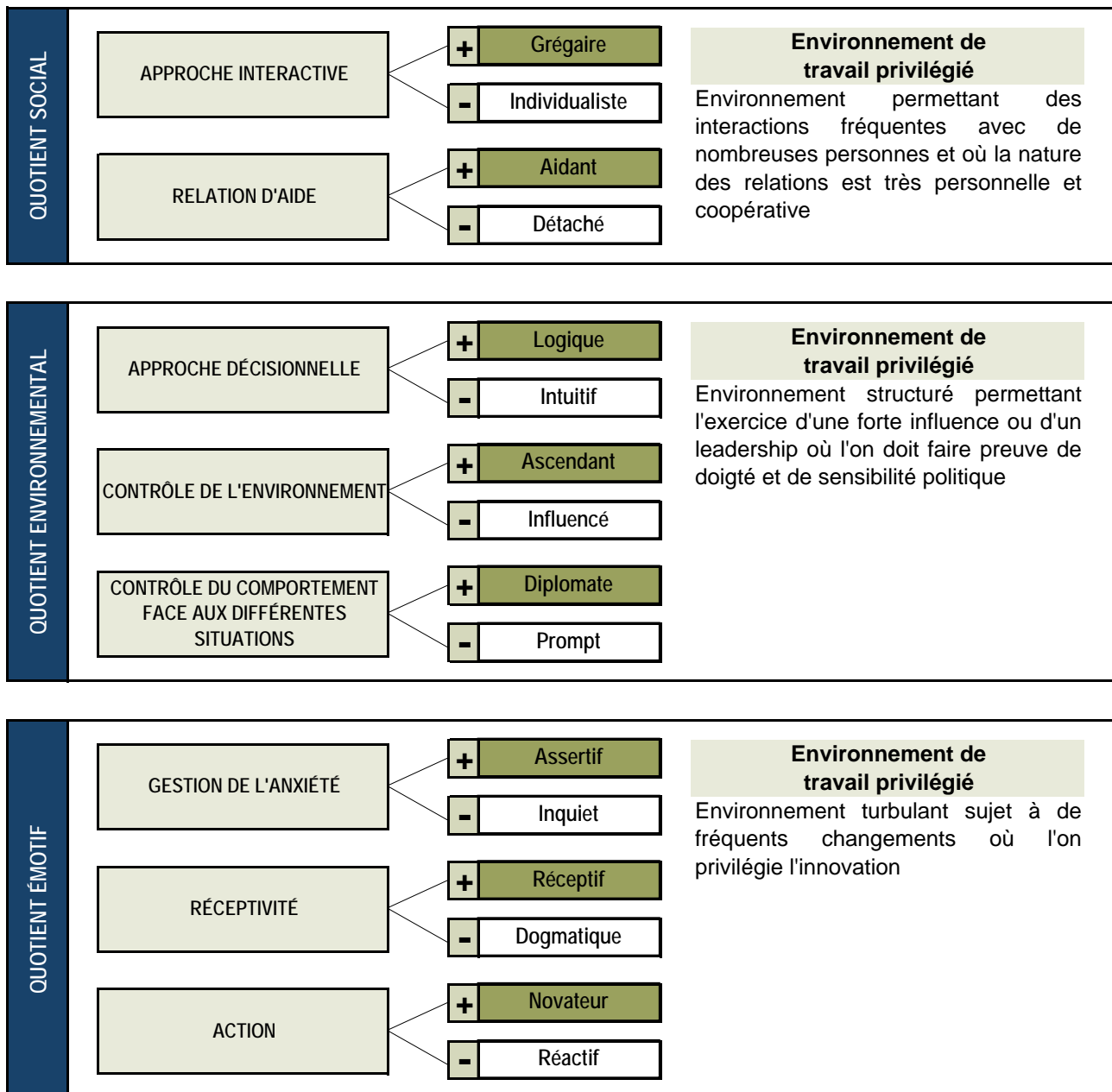


| | |
|--|--|
| <p>Quotient social</p> | <p>Le quotient social fait référence à la capacité d'un individu à gérer son environnement social. Cela fait référence à sa capacité à interagir avec d'autres dans des relations ouvertes et constructives et à bien comprendre ce qui les touche.</p> |
| <p>Quotient environnemental</p> | <p>Le quotient environnemental fait référence à la capacité d'un individu à gérer l'ensemble de son environnement de travail. Cela fait référence à l'approche décisionnelle qu'il peut prendre, le contrôle de son environnement et sa facilité à adapter son comportement pour faire face aux situations.</p> |
| <p>Quotient émotif</p> | <p>Le quotient émotif fait référence à la capacité d'un individu à être à l'écoute de ses émotions et de celles des autres et de les utiliser comme des guides pour agir et penser. Il s'agit de la perception et l'expression des émotions, de leur utilisation et de leur gestion. Cela fait référence à la capacité de l'individu à contrôler ses sources de stress et son anxiété, à sa capacité à faire preuve de réceptivité face aux autres et à utiliser ses émotions afin de procéder à une action.</p> |



RÉSULTATS GLOBAUX

Le tableau suivant résume les résultats obtenus en fonction des différents types de personnalité. Un bref descriptif du type d'environnement de travail idéal pour le candidat accompagne les résultats. Il est possible que la personne puisse travailler dans d'autres types d'environnement que ceux mentionnés. Cependant, les données indiquent que la personnalité de la personne serait mieux adaptée à ce type de contexte de travail.



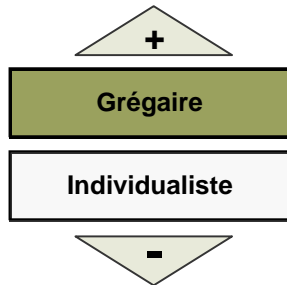


RÉSULTATS PAR QUOTIENT

QUOTIENT SOCIAL

APPROCHE INTERACTIVE

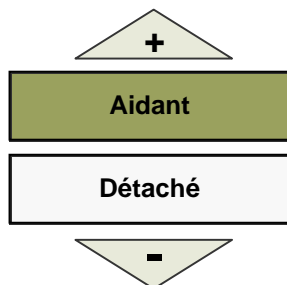
Au niveau de l'approche interactive, le répondant est de style **GRÉGAIRE**, qui se définit comme suit :



Le Grégaire se définit comme un individu qui recherche la compagnie des autres et l'établissement de relations amicales et positives au travail. Il préfère de beaucoup le travail de groupe où la contribution de chacun apporte un élément supplémentaire à la discussion et où il peut établir des relations plus étroites avec ses collègues. Le travail représente pour lui une façon de connaître des gens et d'établir des liens qui lui apporteront beaucoup au niveau personnel. Sa préférence vers le travail d'équipe l'amène à développer plus rapidement des relations avec les autres. Cette approche lui permet également d'aller chercher l'approbation de ses collègues. La responsabilité des décisions est alors partagée par l'équipe. Finalement, socialiser avec autrui et avoir du plaisir favorise son intégration dans son milieu de travail et lui permet d'être heureux.

RELATION D'AIDE

Au niveau de la relation d'aide, le répondant est de style **AIDANT**, qui se définit comme suit :



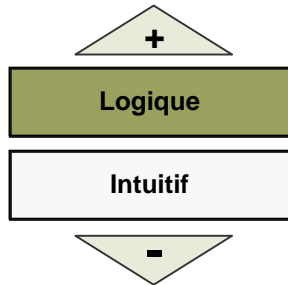
L'Aidant se définit comme un individu qui se soucie beaucoup du bien-être de ses collègues ou des intervenants avec qui il interagit sur une base régulière. Il aime établir une relation basée sur la confiance, le respect et l'écoute des autres. Il sait faire preuve de compassion lorsque ses collègues de travail font face à des problèmes. De plus, il n'hésite pas à les supporter lorsque ceux-ci en éprouvent le besoin. En ce qui concerne l'accomplissement du travail à faire, il comprend les difficultés que d'autres éprouvent et n'hésite pas à mettre de côté ses propres tâches pour collaborer avec ceux qui en éprouvent le besoin. Cette approche l'amène souvent à être le confident de ses collègues et celui vers qui les gens vont naturellement se tourner en cas de besoin d'ordre professionnel ou personnel. Il sait écouter de façon active et cherche à comprendre les motivations, les besoins ou les objectifs des gens qu'il côtoie.



QUOTIENT ENVIRONNEMENTAL

APPROCHE DÉCISIONNELLE

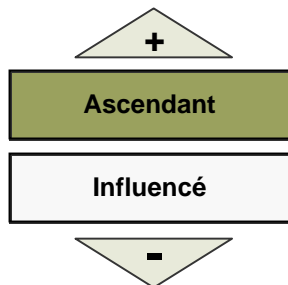
Au niveau de l'approche décisionnelle, le répondant est de style **LOGIQUE**, qui se définit comme suit :



Le Logique se définit comme une personne dont l'approche décisionnelle est basée principalement sur une démarche méthodique et logique qui tient compte de l'ensemble des faits qui lui sont présentés. Tout son environnement est organisé en fonction de méthodes, de processus et de règles. Chaque décision est prise suite à une réflexion poussée sur les différentes options possibles et se doit d'être analysée et documentée. Il pose beaucoup de questions afin de connaître tous les faits relatifs à la situation qu'il décortique dans ses moindres détails, cherchant à distinguer le vrai du faux dans ce qui lui est présenté. Il est rigoureux dans tout ce qu'il entreprend et fait les choses selon ses principes. Il est fiable et responsable. Cette cueillette systématique d'informations lui permet de bien comprendre les enjeux et de prendre des décisions qui tiennent compte de toutes les informations requises. Par contre, il peut éprouver de la difficulté à prendre des décisions rapides lorsque les informations disponibles sont peu vérifiables.

CONTRÔLE DE L'ENVIRONNEMENT

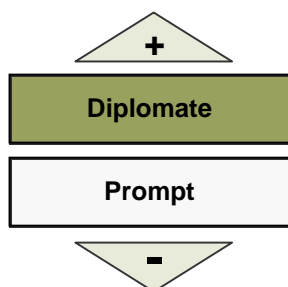
Au niveau du contrôle de l'environnement, le répondant est de style **ASCENDANT**, qui se définit comme suit :



L'Ascendant se définit comme un individu qui aime exercer un contrôle sur son environnement de travail et l'amener à agir en fonction de ses exigences. Il recherche des situations où il peut diriger les opérations ou motiver les autres à suivre une direction donnée. Il n'hésite pas à prendre la responsabilité d'un mandat et sa mise en oeuvre. Face à une orientation donnée, il sait convaincre les autres d'aller dans la direction souhaitée. Il aime les postes avec des responsabilités où il dispose de la marge de manœuvre nécessaire pour prendre des décisions. Il a besoin de sentir qu'il peut influencer le cours des événements pour être épanoui. Il préfère donner les directives que de les suivre de façon quotidienne. La structure d'autorité est très importante pour l'Ascendant, car il se définit souvent en fonction de celle-ci. À cet effet, il aime être le plus près du pouvoir possible afin de décider ce qui se fait, quand cela se fait, et comment cela se fait.

CONTRÔLE DU COMPORTEMENT FACE AUX DIFFÉRENTES SITUATIONS

Au niveau du contrôle du comportement face aux différentes situations, le répondant est de style **DIPLOMATE**, qui se définit comme suit :



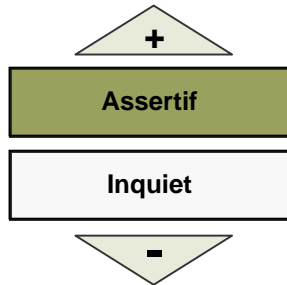
Le Diplomate se définit comme un individu qui réagit de façon positive face aux éléments contraignants de son environnement. Il contrôle bien ses impulsions du moment et sait exprimer ses opinions ou sentiments de façon appropriée. Son comportement face aux diverses situations est empreint de tact et de diplomatie. Il sait exprimer ses frustrations, ses besoins ou ses idées avec doigté et délicatesse. Il se soucie de ne pas blesser les gens ou de ne pas les incommoder par des gestes ou des propos déplacés. Il est préoccupé par l'entretien de relations de travail positives. Son approche est réfléchie et prend en considération l'impact de ses comportements sur son environnement. Il ne laisse pas transparaître ce qu'il ressent et peut parfois préférer ne pas s'exprimer plutôt que d'avoir un différend avec quelqu'un. Sa capacité à ne pas réagir sous le coup de l'impulsion ainsi que son doigté lui permettent de discuter avec les gens de sujets délicats sans créer de conflits.



QUOTIENT ÉMOTIF

GESTION DE L'ANXIÉTÉ

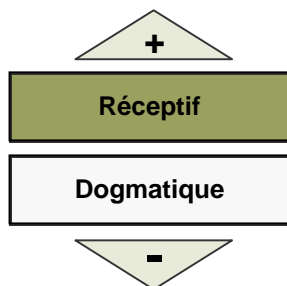
Au niveau de la gestion de l'anxiété, le répondant est de style **ASSERTIF**, qui se définit comme suit :



L'Assertif se définit comme un individu qui gère bien son anxiété dans son milieu de travail. Son assurance lui permet de faire face aux diverses situations de travail sans se sentir agressé ou menacé. Il perçoit les difficultés associées à son travail comme des défis à relever et non des sources de stress à combattre. Il a confiance en ses moyens et ne se remet pas en question à chaque décision. Il réagit avec calme face aux contraintes de son environnement. Cette aptitude à gérer son anxiété lui permet de mieux faire face aux sources de stress reliées à son travail. Il peut affronter de nombreuses sources de stress, et ce, sur une longue période de temps sans se sentir déstabilisé. Il se soucie peu des problèmes passés ou à venir. Il possède l'aplomb nécessaire pour faire face aux difficultés avec calme et sans émotivité. Sa capacité à gérer son anxiété lui permet d'être mieux armé face aux défis d'un travail stressant.

RÉCEPTIVITÉ

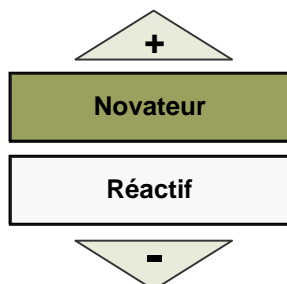
Au niveau de la réceptivité, le répondant est de style **RÉCEPTIF**, qui se définit comme suit :



Le Réceptif se définit comme un individu qui est ouvert à de nouvelles émotions, idées, cultures ou façons de faire. Il est réceptif à de nouvelles approches et démontre de l'intérêt pour de nouveaux champs d'expertise et de nouvelles idées. Il accepte facilement la critique et ne se sent pas diminué par celle-ci. Cette ouverture lui permet de gérer de façon positive les émotions suscitées par les divergences d'opinions ou d'approches. Il est capable de travailler dans des milieux où la diversité culturelle et disciplinaire est très présente. Les changements représentent pour lui une façon d'évoluer. Il apporte donc peu de résistance à des modifications de ses tâches au travail ou à des changements plus importants au niveau organisationnel.

ACTION

Au niveau de l'action, le répondant est de style **NOVATEUR**, qui se définit comme suit :



Le Novateur se définit comme un individu qui canalise ses émotions vers une action créatrice et innovatrice. Il démontre de l'entrain dans ce qu'il entreprend et persiste, malgré les difficultés, pour atteindre ses objectifs. Il tend à initier des actions ou des changements en vue d'améliorer son environnement, et ce, même si les résultats attendus ne sont pas garantis. Il aime innover et créer de nouveaux produits, de nouvelles approches ou de nouveaux processus. Il a de la volonté et privilégie l'action à l'établissement de processus et dispose de beaucoup d'énergie pour travailler sur des projets de longue haleine. Il est tenace dans ce qu'il entreprend et a la capacité d'innover et de mettre en branle ce qu'il a imaginé. Il aime provoquer des changements et utiliser sa créativité pour faire évoluer son environnement vers quelque chose de nouveau et de plus efficient. Il s'épanouit lorsqu'il effectue des mandats qui exigent qu'on parte d'une seule idée et qu'on la conceptualise, qu'on voit les choses en action.