



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





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.

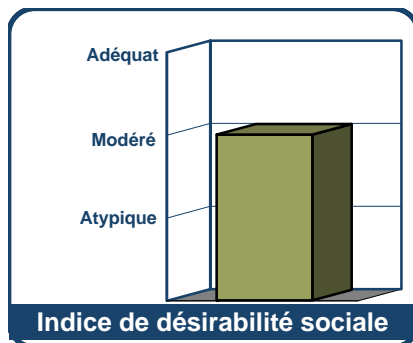
Chaque rapport doit être interprété en fonction du poste pour lequel le test a été complété. Un même profil de personnalité peut être optimal pour un poste mais être moins adapté pour un autre type de fonction. Un pairage entre les traits du TACT et les exigences du poste doit donc être fait afin d'interpréter 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.



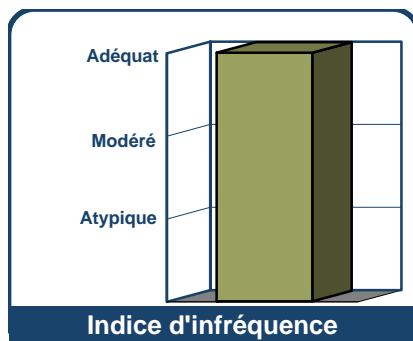
INDICES DE VALIDITÉ

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.



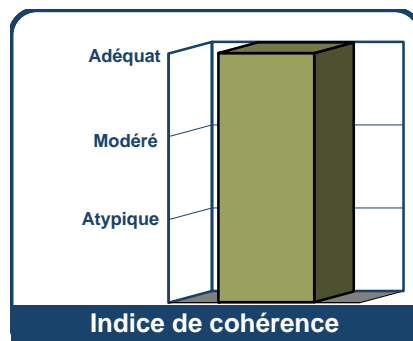
DÉSIRABILITÉ SOCIALE

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).



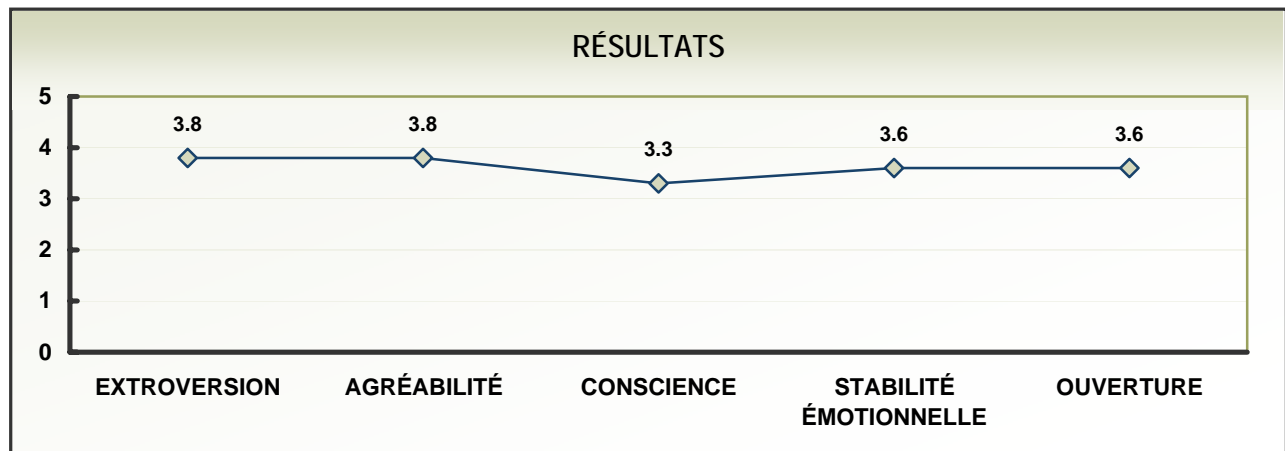
COHÉRENCE

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.

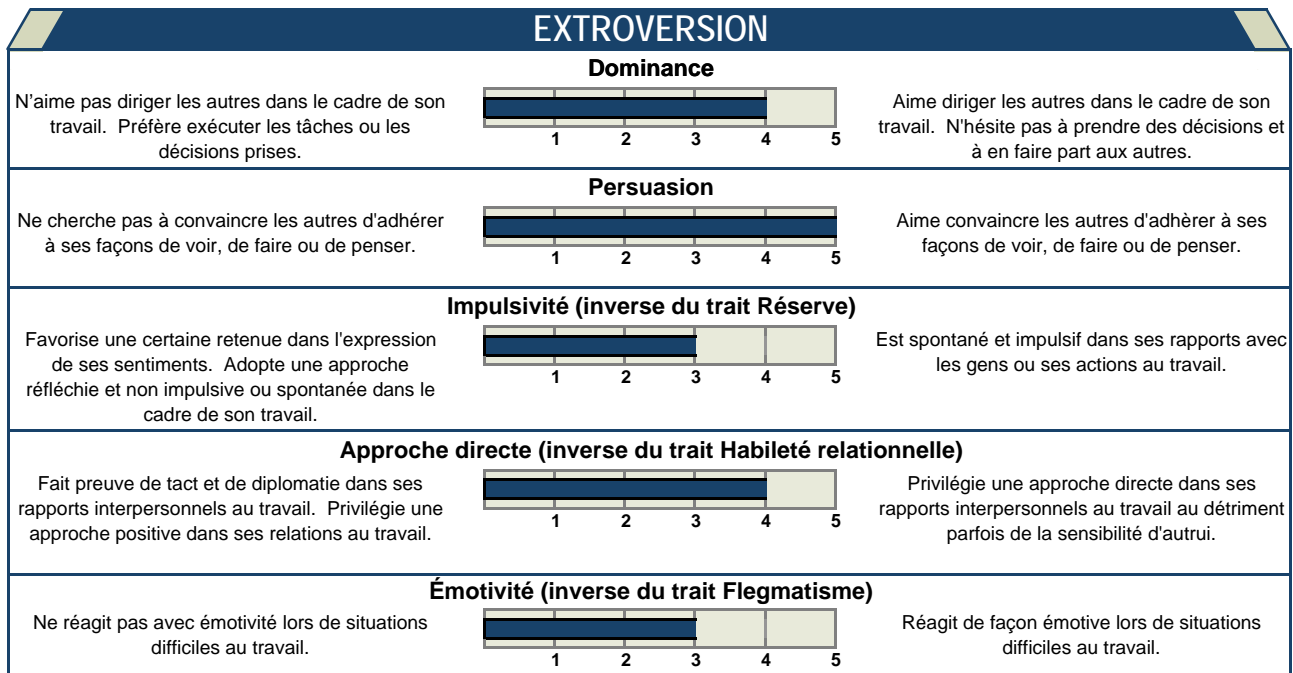


RÉSULTATS PAR TRAIT

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>

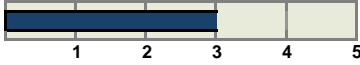
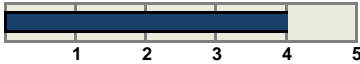
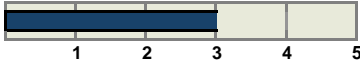

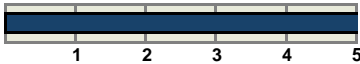


TEST D'APPROCHE ET DE COMPORTEMENT AU TRAVAIL


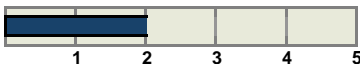

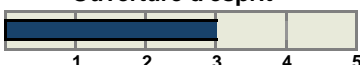

CANDIDAT(E) : Candidat X

DATE : Janvier 200X

STABILITÉ ÉMOTIONNELLE

<p>Tranquilité d'esprit</p> <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>Se fait peu de souci ou d'anxiété par rapport aux événements passés ou futurs.</p>
<p>Confiance en soi</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>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>Indépendance d'esprit</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>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>Tolérance au stress</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>Fonctionne adéquatement dans des situations de stress intenses et soutenues. Garde son sang-froid et son calme dans les situations difficiles.</p>
<p>Orientation vers l'action</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>Réagit promptement aux contraintes de son environnement. Démontre de l'énergie face aux tâches à accomplir et aux défis à relever.</p>

OUVERTURE

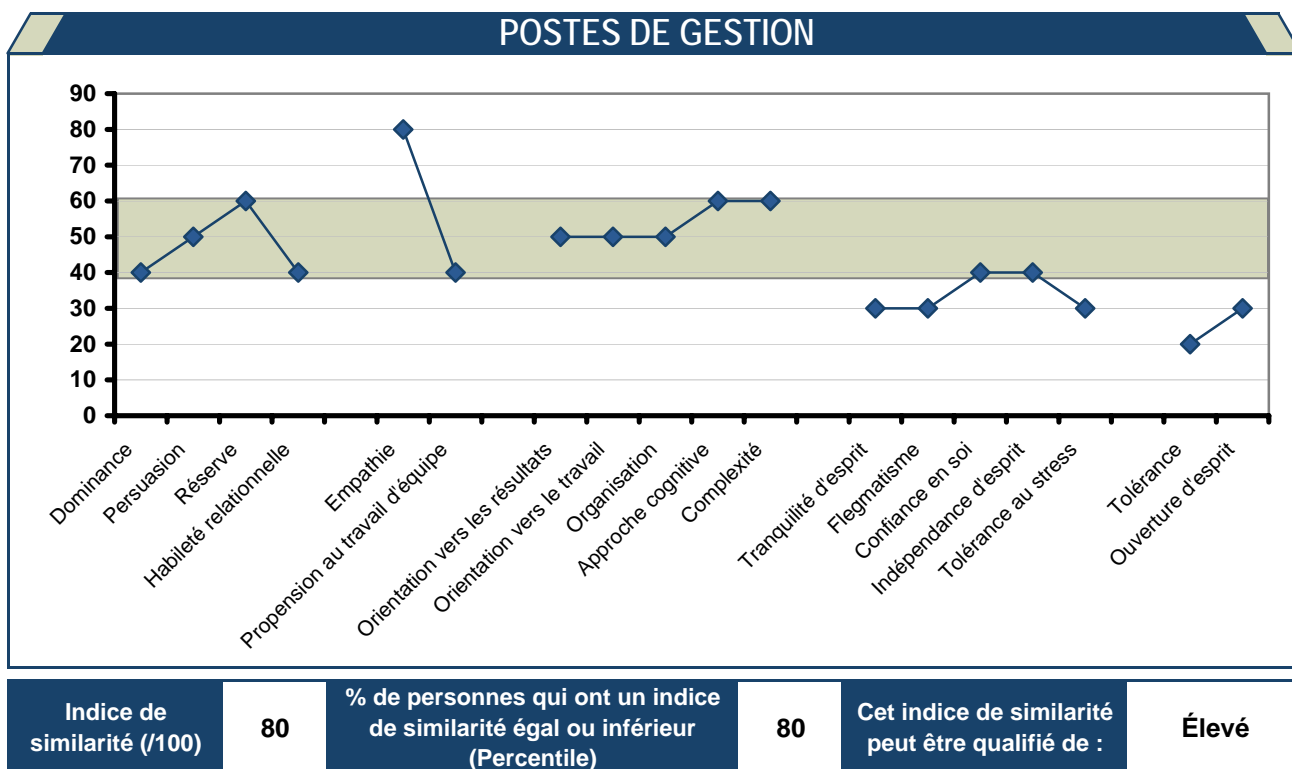
<p>Initiative</p> <p>Initie peu d'actions ou de changements au travail. N'aime pas les situations où il doit prendre des risques. Préfère le connu et le familier à ce qui est nouveau et changeant.</p>		<p>Initie des actions ou des changements au travail dans le but d'améliorer la situation, et ce, même s'il doit prendre des risques ou si les résultats ne sont pas garantis.</p>
<p>Tolérance</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>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>Créativité</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>Fait preuve de créativité et d'imagination. Aime inventer de nouvelles façons de faire au travail.</p>
<p>Ouverture d'esprit</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>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>Persévérance</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>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.



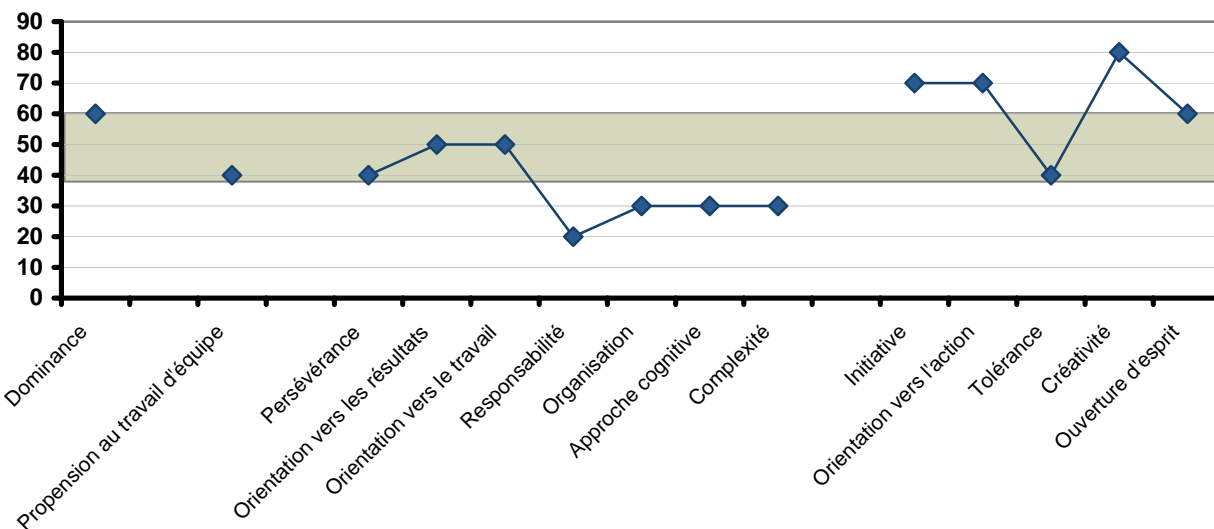


TEST D'APPROCHE ET DE COMPORTEMENT AU TRAVAIL

CANDIDAT(E) : Candidat X

DATE : Janvier 200X

POSTES DE NATURE ADMINISTRATIVE



Indice de similarité (/100)

53

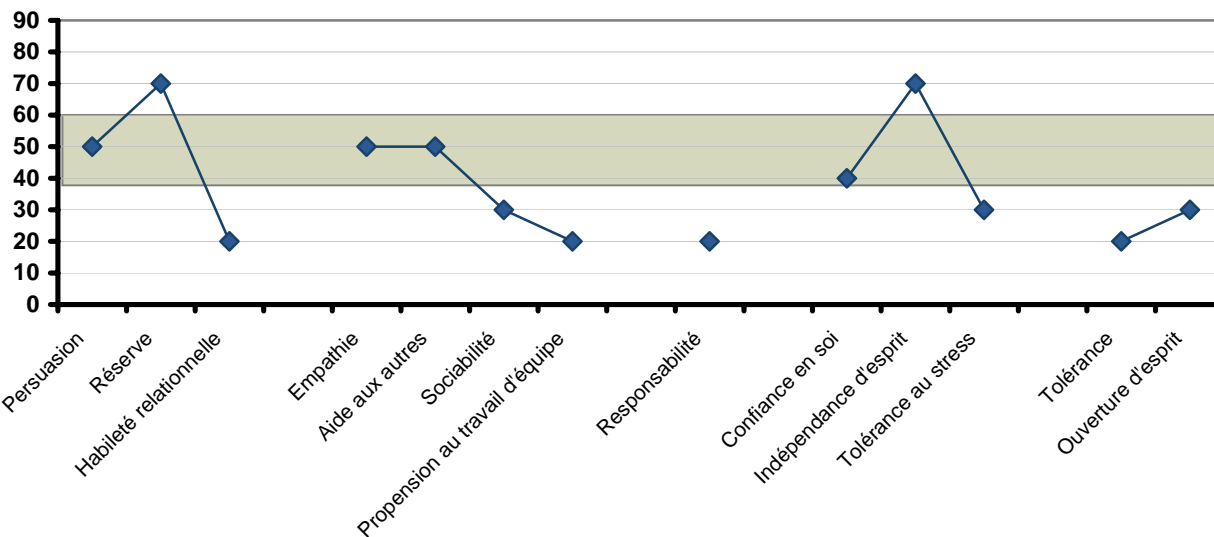
% de personnes qui ont un indice de similarité égal ou inférieur (Percentile)

53

Cet indice de similarité peut être qualifié de :

Modéré

POSTES DANS LE DOMAINE SOCIAL



Indice de similarité (/100)

55

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

58

Cet indice de similarité peut être qualifié de :

Modéré

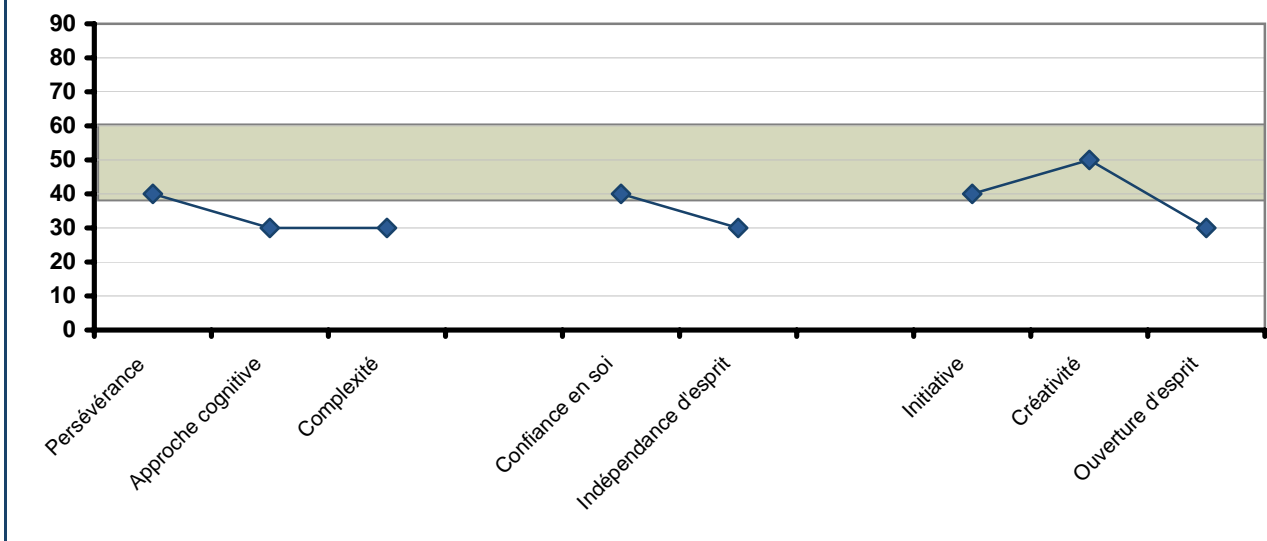


TEST D'APPROCHE ET DE COMPORTEMENT AU TRAVAIL

CANDIDAT(E) : Candidat X

DATE : Janvier 200X

POSTES DE NATURE INTELLECTUELLE



Indice de similarité (/100)

75

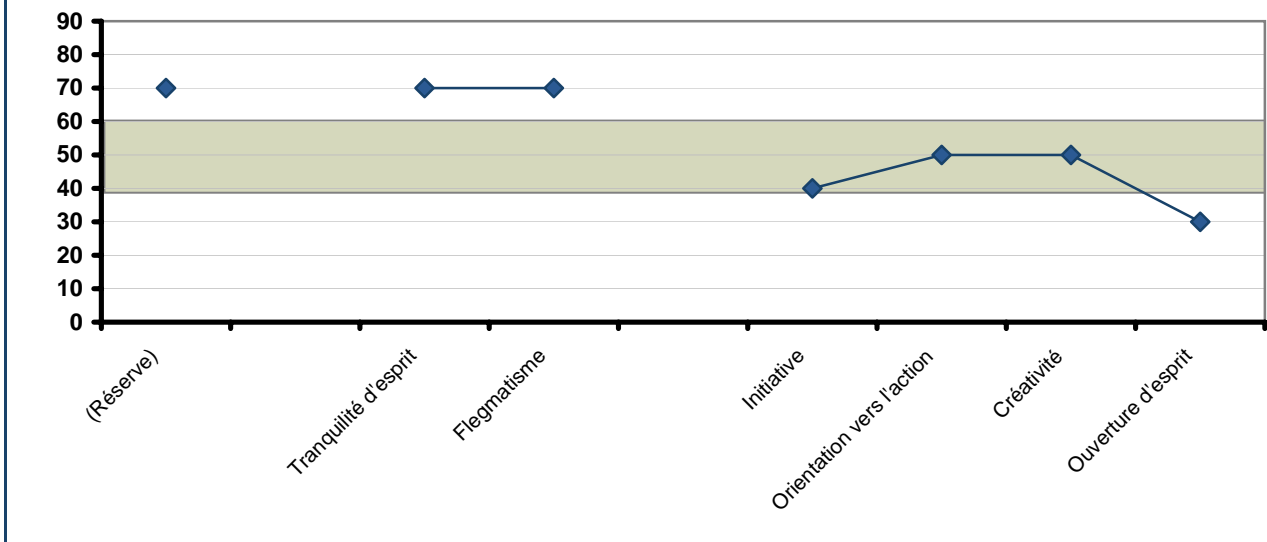
% de personnes qui ont un indice de similarité égal ou inférieur (Percentile)

77

Cet indice de similarité peut être qualifié de :

Élevé

POSTES RELIÉS AUX ARTS OU À LA CRÉATIVITÉ



Indice de similarité (/100)

80

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

80

Cet indice de similarité peut être qualifié de :

Élevé



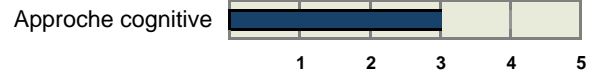
RÉSULTATS SELON LES COMPÉTENCES DU MODÈLE DE COMPÉTENCES EPSI

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

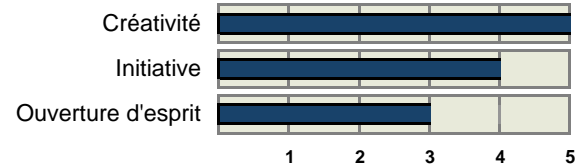


4 CRÉATIVITÉ / INNOVATION Résultat : 4 / 5

DÉFINITION

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

TRAITS DE PERSONNALITÉ

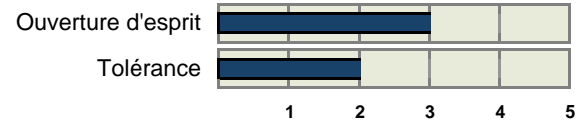


5 OUVERTURE D'ESPRIT Résultat : 2.5 / 5

DÉFINITION

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

TRAITS DE PERSONNALITÉ

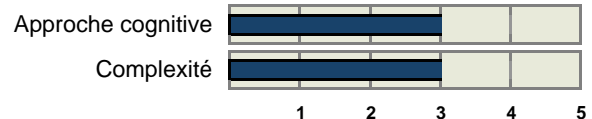


6 RÉOLUTION DE PROBLÈMES Résultat : 3 / 5

DÉFINITION

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

TRAITS DE PERSONNALITÉ

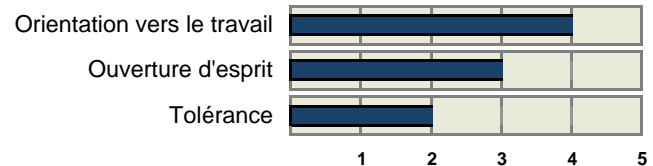


8 ORIENTATION VERS L'APPRENTISSAGE Résultat : 3 / 5

DÉFINITION

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

TRAITS DE PERSONNALITÉ

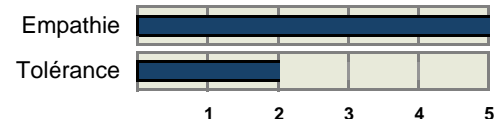


11 SAVOIR ÉCOUTER Résultat : 3.5 / 5

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

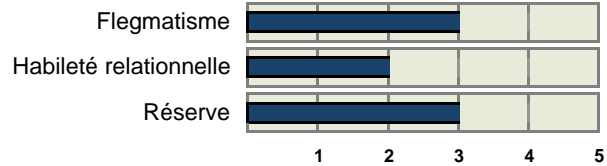
Résultat :

2.7 / 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

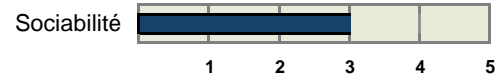
Résultat :

3 / 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

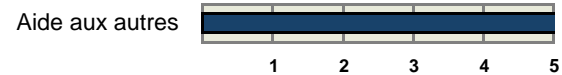
Résultat :

5 / 5

DÉFINITION

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

TRAITS DE PERSONNALITÉ



17 EMPATHIE

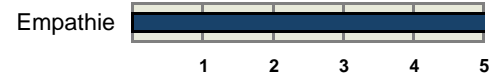
Résultat :

5 / 5

DÉFINITION

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

TRAITS DE PERSONNALITÉ



18 TOLÉRANCE

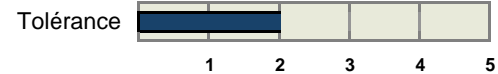
Résultat :

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

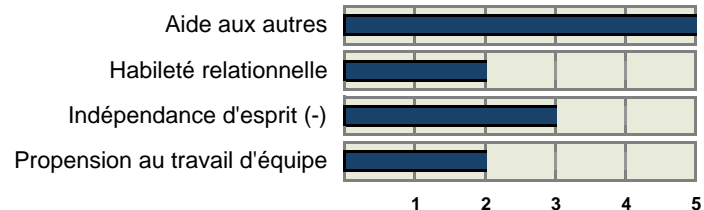
Résultat :

3 / 5

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 :

3.8 / 5

DÉFINITION

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

TRAITS DE PERSONNALITÉ

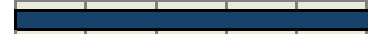
Confiance en soi



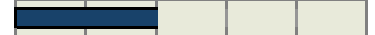
Dominance



Persuasion



Propension au travail d'équipe



1 2 3 4 5

23 PERSUASION

Résultat :

4.5 / 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 :

3.7 / 5

DÉFINITION

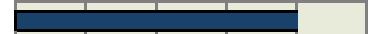
Sait prendre le contrôle de la situation en établissant les objectifs à atteindre et en indiquant clairement aux personnes concernées les actions qui doivent être effectuées.

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

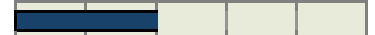
Approche cognitive



Organisation



Responsabilité



1 2 3 4 5

32 AUTONOMIE

Résultat :

3.7 / 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 :

4 / 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

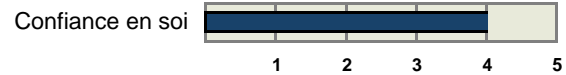
34 CONFIANCE EN SOI

Résultat : 4 / 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



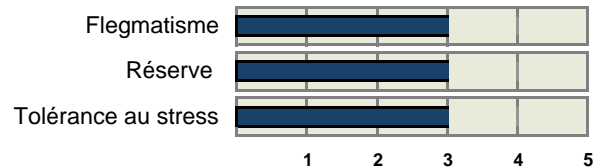
35 CONTRÔLE DE SOI

Résultat : 3 / 5

DÉFINITION

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

TRAITS DE PERSONNALITÉ



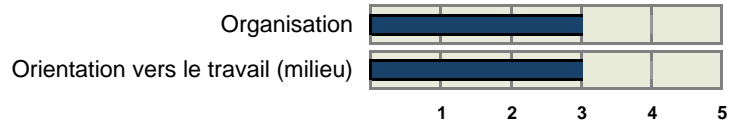
36 ÉQUILIBRE TRAVAIL / VIE PRIVÉE

Résultat : 3 / 5

DÉFINITION

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

TRAITS DE PERSONNALITÉ



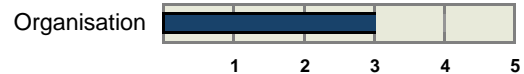
37 ÊTRE ORGANISÉ

Résultat : 3 / 5

DÉFINITION

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

TRAITS DE PERSONNALITÉ



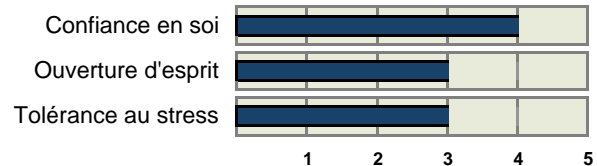
38 SAVOIR S'ADAPTER

Résultat : 3.3 / 5

DÉFINITION

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

TRAITS DE PERSONNALITÉ



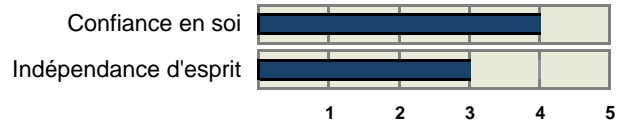
39 INDÉPENDANCE D'ESPRIT

Résultat : 3.5 / 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





TEST D'APPROCHE ET DE COMPORTEMENT AU TRAVAIL

CANDIDAT(E) : Candidat X

DATE : Janvier 200X

40 INTÉGRITÉ

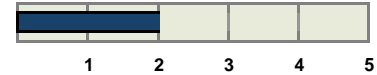
Résultat : 2 / 5

DÉFINITION

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

TRAITS DE PERSONNALITÉ

Responsabilité



41 MOTIVATION AU TRAVAIL

Résultat : 4.3 / 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 : 4 / 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 : 3 / 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

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 :

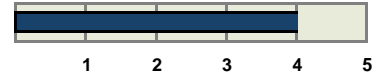
4 / 5

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

Initiative



59 ORIENTATION VERS LES RÉSULTATS

Résultat :

4.3 / 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

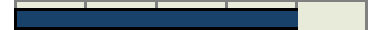
Orientation vers le travail



Orientation vers les résultats



Persévérance



1 2 3 4 5

60 SAVOIR NÉGOCIER

Résultat :

3.5 / 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

Confiance en soi



Habilité relationnelle



Persuasion



Réserve



1 2 3 4 5