

CONFIDENTIEL

Profil de : Monsieur ABC

**Fonction détenue : Président
Entreprise : Cie Inc.**

**Rapport de test basé sur un indicateur d'inventaire du tempérament
ainsi que d'un indicateur sur le style de gestion du personnel**

Le 24 mai 2012

Préambule : Le présent rapport d'interprétation de test psychométrique doit être considéré comme un complément d'information lors d'un processus d'évaluation, afin d'évaluer et de valider avec objectivité certaines interrogations concernant des candidats occupant des postes de gestion et de supervision.

Cette analyse ne doit pas être interprétée comme un jugement porté sur une personne ou comme un jugement définitif. En évolution perpétuelle, la nature humaine est trop riche et complexe pour qu'on se permette de coller une étiquette permanente sur un individu.

Ce rapport présente plutôt la concordance entre les traits de personnalité du candidat et le profil d'efficacité recherché pour un poste de supervision/direction dans un environnement précis et à un moment donné. Il est important de noter que ce rapport d'interprétation tient compte principalement des paramètres psychologiques du candidat évalué.

Confidentialité

Ce rapport d'interprétation doit être maintenu hautement confidentiel. Il est recommandé que seules les personnes impliquées dans le processus soient autorisées à consulter ce document. Ce type d'évaluation conserve sa validité pour une période d'environ deux (2) ans, car l'individu pourrait évidemment changer de façon substantielle au cours des années.



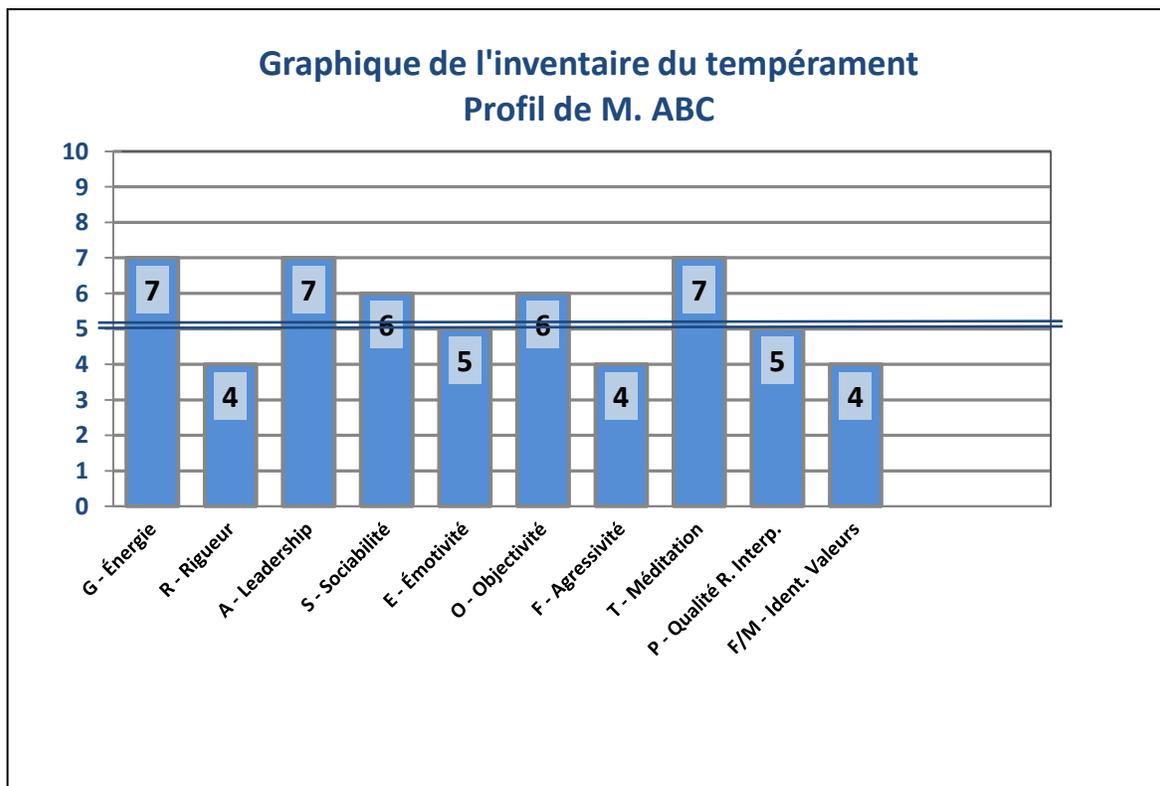
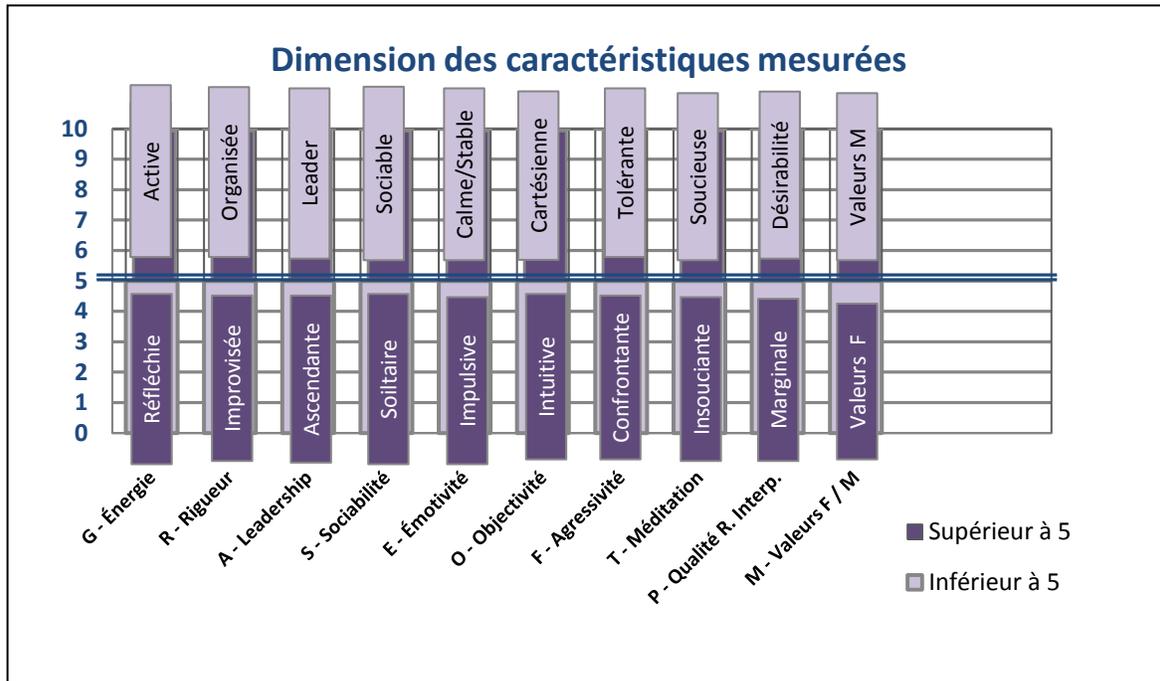
PRAGMARH

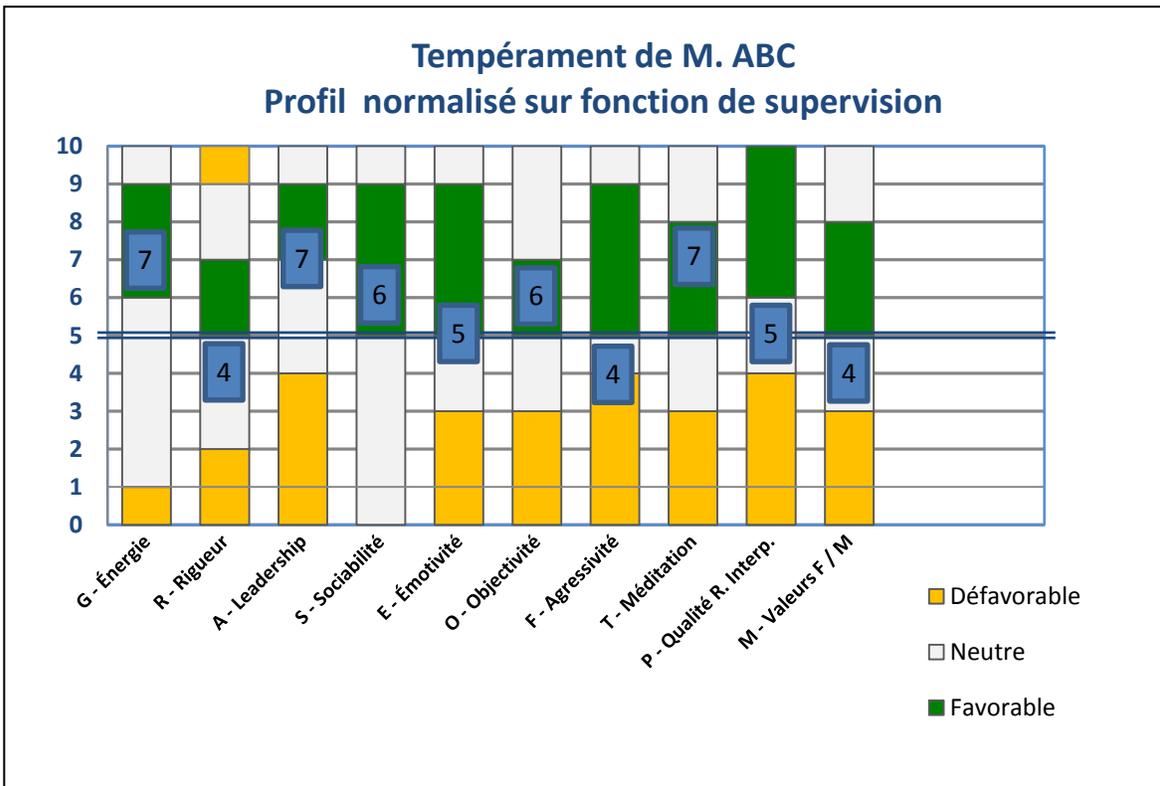
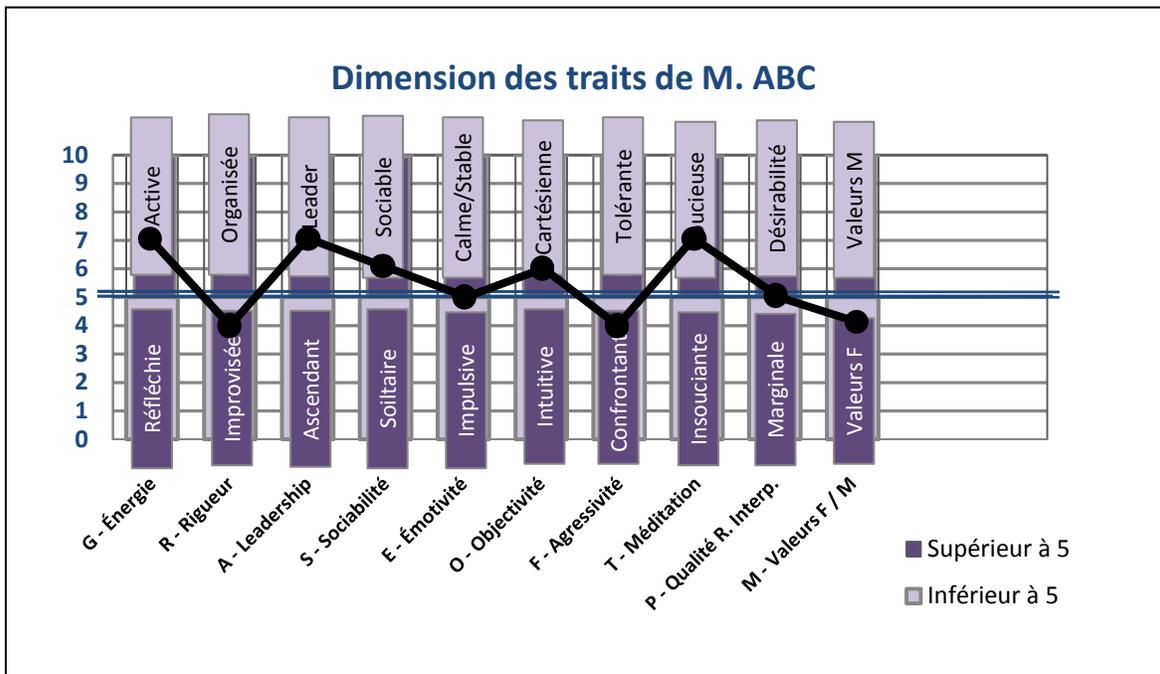
8500, boul. Henri-Bourassa, bureau 272, Québec (Québec) G1G 5X1

T. (418) 688-1773 F. (418) 688-8019

www.PragmaRH.com

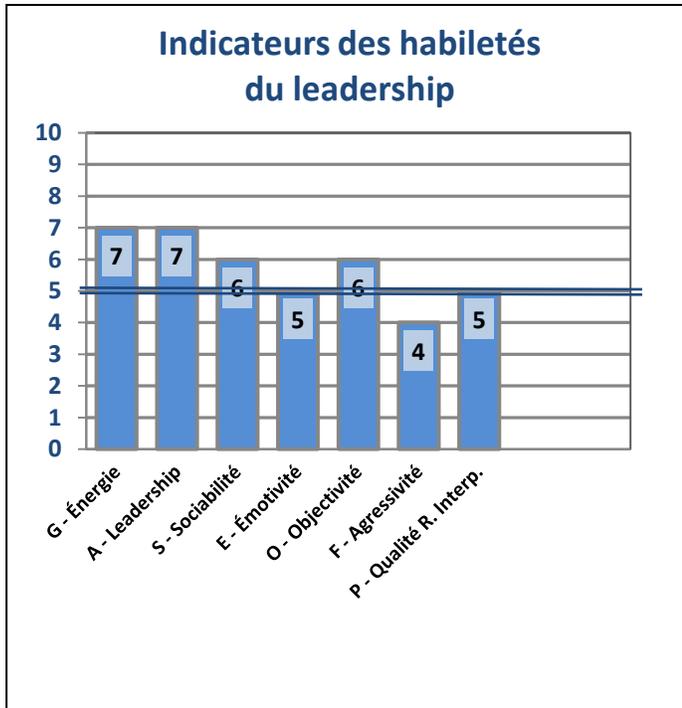
Partie 1 - Graphiques des résultats





Partie 2 - Analyse et interprétation des résultats

A. Facteur « Leadership » :



Leadership

A7 : Type de leader assez « dominant », affectionnant les situations où il peut être en pouvoir et avoir l'autorité sur les autres, aimant diriger et prendre la direction d'une équipe.

G7+A7+S6 : Dans un groupe, il dominera par sa rapidité d'exécution, sa vision à long terme et sa détermination à atteindre rapidement les objectifs et/ou les résultats.

S6 : Très bonne intégration sociale, il recherche l'interaction avec les gens et la synergie du travail en groupe/équipe.

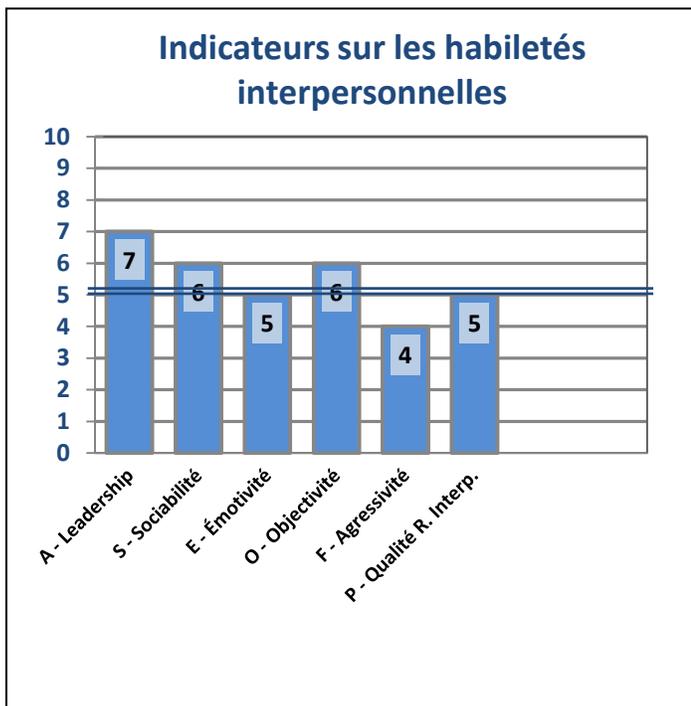
G7+A7+S6 : Leadership efficace, sachant amener les gens vers ses objectifs avec une assez grande habileté. Il travaillera et s'épanouira davantage dans un milieu de groupe dans lequel il peut s'impliquer et exercer son leadership. Il est apte à prendre le leadership d'un groupe même s'il n'en est pas le leader désigné.

F4 : Possédant une bonne dose d'agressivité, il devient rapidement directif et intransigeant lorsqu'il n'a pas ce qu'il désire, vise ou espère. Face à la confrontation, réagira vivement, cherchant à se défendre, à contester, à vouloir gagner à tout prix/avoir raison.

E5+O6 : Bonne confiance en soi et très bonne stabilité émotionnelle, il est assez régulier dans ses humeurs, énergies et motivations.

S6+F4+P5 : Bien qu'il soit plutôt sociable avec une volonté de plaire ou se faire accepter des autres, son leadership jumelé à son agressivité lui permettent de prendre des décisions non favorables, sans se soucier longuement des impacts ou réactions émotionnelles.

B. Facteur « Relations interpersonnelles » :



Relations interpersonnelles

S7+A7 : Possède de bonnes capacités pour les relations interpersonnelles, dans un rôle de leadership à la tête d'une équipe, aimant initier les activités et convaincre les gens vers ses orientations, buts, objectifs et priorités.

S7+F4+P5 : Type de personne ayant beaucoup de « connaissances » mais beaucoup moins de « vrais amis », étant assez solide pour prendre des décisions non favorables et n'ayant pas nécessairement besoin de plaire à tout le monde.

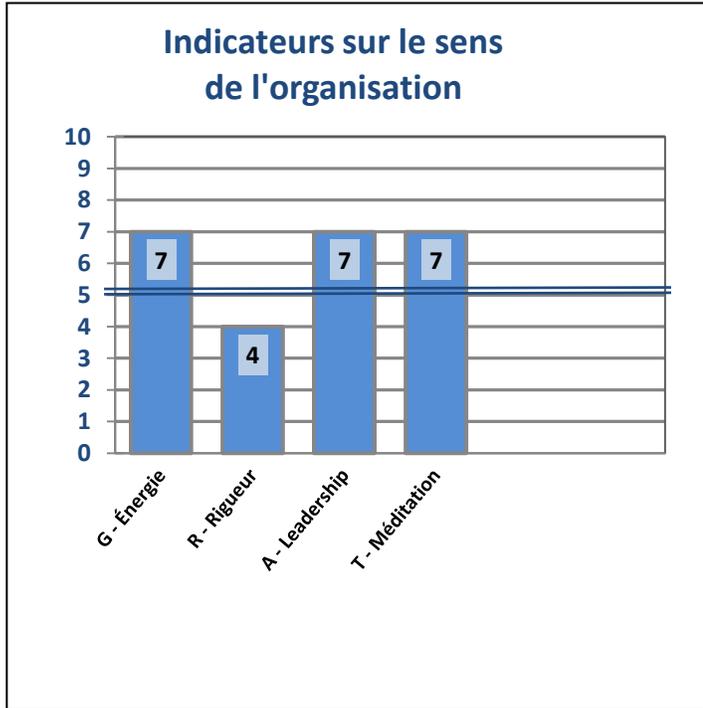
A7 : Leadership naturel, ayant une grande facilité à s'intégrer rapidement dans un groupe, de mobiliser les gens et exercer rapidement une influence vers ses objectifs et intérêts.

A7+F4 : Lorsqu'il est confronté, il réagira vivement, cherchant immédiatement à gagner son point et convaincre l'autre partie, négligeant parfois d'écouter attentivement la position de l'autre et/ou de concilier.

E5+O6+F4+P5 : Face à la confrontation, possède une bonne capacité de négociation, ayant un accent sur la volonté de défendre son point de vue, sa position, avec un grand désir de gagner. Bonne capacité de ressortir gagnant dans des situations de conflits, négociations à haut risque, résolution de problématiques avec des éléments émotionnels.

F4 : Par contre, son degré de patience et tolérance envers certains types de gens aura des limites rapidement atteintes. Aura tendance parfois à réagir agressivement, à vouloir gagner à tout prix, à agir par confrontation, surtout lorsque l'objectif ou le résultat final revêtira pour lui une grande importance, ou lorsque les choses traîneront en longueur.

C. Facteur « Sens de l'organisation » :



Sens de l'organisation

G7 : Très bonne énergie, rapide et travaillant, ayant une bonne volonté d'accomplir son travail et d'atteindre les objectifs et les résultats.

R4 : De plus, il possède une assez bonne rigueur personnelle, sachant assez bien se planifier et s'organiser.

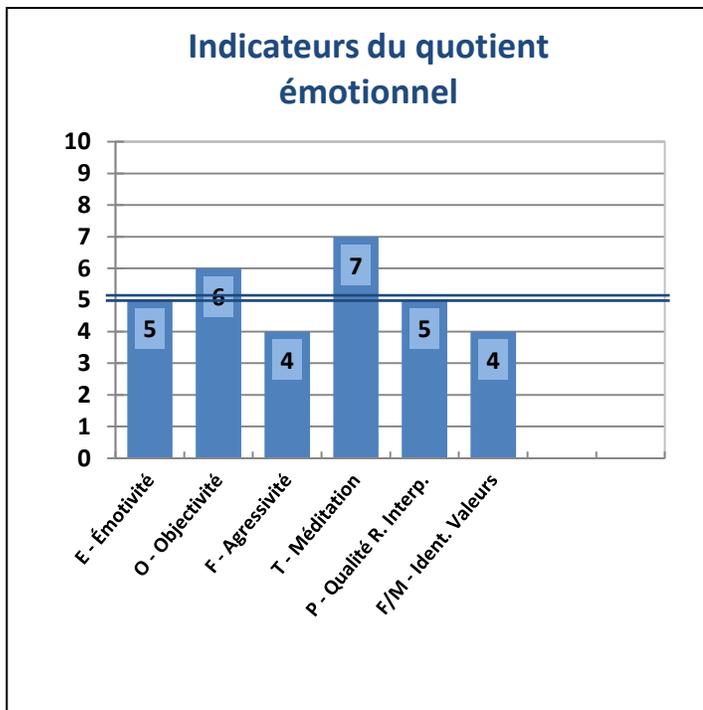
G7+R4 : Bien que son leadership soit assez dominant, il est capable de s'astreindre et se subordonner à l'autorité et aux règles formelles mises en place. Toutefois, il préférera un milieu où on lui fait confiance, en lui offrant une bonne liberté d'action.

T7+ R4 : Très haut niveau d'exigence envers soi, il voudra bien faire les choses du premier coup. Grand sens du devoir et de la responsabilité, il assume entièrement les conséquences de ses gestes, actions ou inactions.

T7 : Forte rétroaction sur son passé avec un jugement très sévère sur ses défaites, erreurs et échecs. Tendance à se culpabiliser et/ou à ne pas se pardonner facilement les écarts de conduite et les inconduites. Apprends de ses erreurs, répétant rarement les mêmes bourdes.

E5+T7+P5 : Retenant fortement le passé, il n'oublie pas rapidement ce qu'on lui a fait (tendance à la rancœur!).

D. Facteur « Quotient émotionnel » :



Quotient émotionnel

E5 : Généralement en bon contrôle de ses émotions. Humeur plutôt stable, ne se laissant pas guider par ses émotions.

O6 : Cartésien, il basera ses actions, réactions, et décisions sur des faits, preuves et éléments tangibles.

E5+O6 : Bonne confiance en soi, il est sûr de lui et confiant en ses capacités et son avenir. De plus, est actuellement en harmonie dans son milieu actuel.

G7+F4+P5 : Personne dominante ayant une grande détermination et volonté de réussite, n'aimant pas se faire confronter ni imposer les choses. Face à l'adversité, il se défendra aisément, utilisant son leadership et ses habiletés de persuasion et argumentation. Au besoin, n'hésitera pas à s'imposer et dicter les choses.

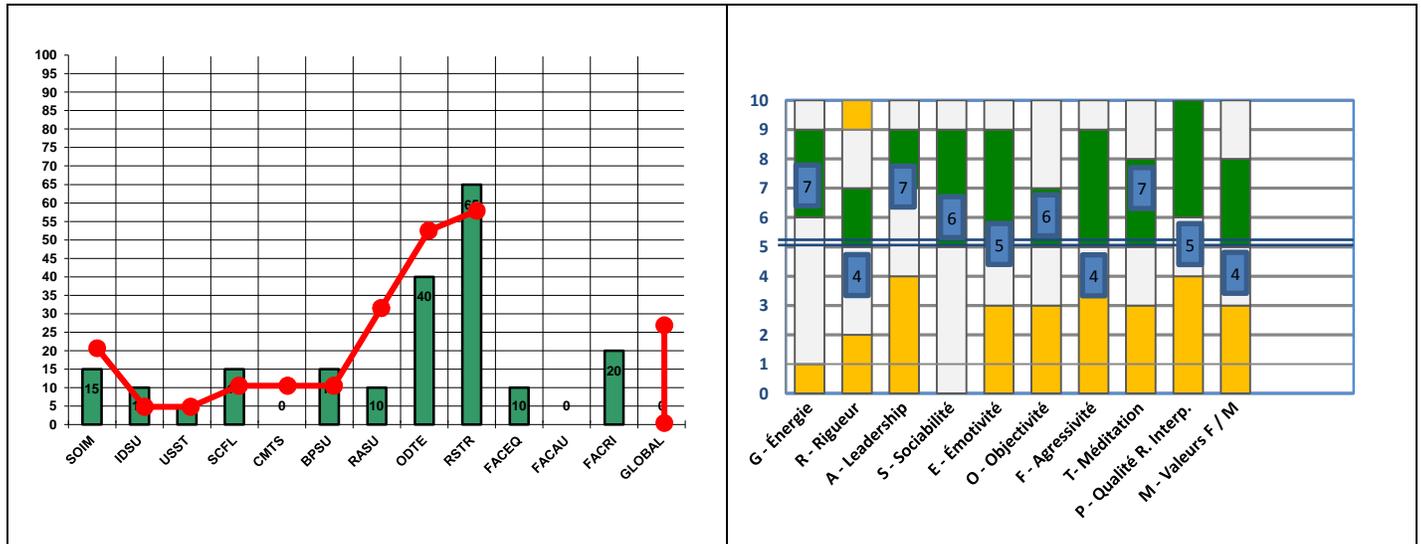
E5+F4+P5 : Tendance à réagir vivement face à la confrontation et l'adversité, avec un grand désir d'imposer ses idées/volontés et opinions. Sa solidité émotive ayant ses limites, il pourrait parfois s'emporter et réagir un peu trop vivement, sur un coup de colère ou d'impatience.

M4 : Valeurs féminines dominantes, il possède une bonne écoute et valorise le partage, l'entraide et la préoccupation pour le bien-être des gens qui l'entourent.

E5+M4 : Personne sensible et émotive, possédant généralement un assez bon contrôle de soi, lui amenant un sens humain intéressant, lui permettant de cerner facilement les types de personne.



Rapport synthèse
Style de gestion du personnel
M. ABC
Mars 2011



SOIM	IDSU	USST	SCFL	CMTS	BPSU	RASU	ODTE	RSTR	FACEQ	FACAU	FACRI	GLOBAL
Souci Impartialité	Intérêt dév. Formation	Leadership Formel	Surveillance Contrôle	Conn. Tâches subordonnés	Compassion prob. Pers.	Relations amicales	Impl./ part. décisionnel	Support Motivation	Facteur Équité	Facteur Autorité	Facteur Rel. Interp.	Développement Général

RÉPONSES AUX CRITÈRES SPÉCIFIQUES

Facteur équité	Bien qu'il se voudra d'être juste et équitable dans le traitement de ses subordonnés, ne connaît vraisemblablement pas toutes les subtilités et pièges à éviter en gestion du personnel.
Facteur autorité	Favorisera au départ une approche conciliante et collégiale, pourrait passer rapidement à un style autocrate et dominateur lorsqu'il n'obtiendra pas les résultats attendus avec certains de ses subordonnés.
Facteur relations interpersonnelles	Style de gestion plutôt participatif, il favorisera l'expression de sa reconnaissance et ses marques d'appréciation et de remerciement. Toutefois, se gardera à l'écart des familiarités.

SYNTHÈSE DE L'ANALYSE

	Développement général du style de gestion du personnel en deçà de la cotation percentile minimale, le style développé jusqu'à maintenant n'est pas réellement bien défini, pouvant facilement être amélioré par une formation en management, en supervision, gestion participative, etc.
	En regard avec le profil du tempérament, représente un bon potentiel de leadership personnel avec de bonnes habiletés et de l'intérêt pour une fonction de gestionnaire de personnel.
	À prévoir : <ul style="list-style-type: none"> • Aura tendance à vouloir faire tout par lui-même au départ - devra développer la délégation. • Aura tendance aussi à changer rapidement d'humeur ou de style de gestion, passant rapidement d'un extrême à l'autre, d'un style participatif à un style directif et autocratique. • Haute exigence envers ses subordonnés, réclamant constamment un second effort.

Partie 3 - Tableau synthèse et discussion

PRINCIPAUX CRITÈRES CIBLÉS	POTENTIEL				
	Risqué	À développer	Adéquate	Supérieur	Exceptionnel
Leadership / Capacité d'influer sur l'équipe				X	
Rigueur / Sens de l'organisation et souci de respecter et faire respecter les règles / Méthodes et procédures en place				X	
Habiletés pour les relations interpersonnelles / La communication organisationnelle				X	
Confiance en soi / Capacité de s'affirmer / Prendre sa place				X	
Quotient émotionnel / Solidité émotionnelle / contrôle de soi			X		

DISCUSSION ET RECOMMANDATIONS
<p>Suivant l'interprétation et l'analyse des deux indicateurs de profil de M. ABC, relativement à l'inventaire du tempérament et le style de gestion du personnel qu'il a réalisé, et ce dans un contexte d'une fonction de gestionnaire comprenant la supervision et la direction d'équipes dans différents postes avec plusieurs titulaires, nous croyons que le profil de cette personne correspond favorablement à celui qui réussira facilement et s'accomplira professionnellement dans une fonction comprenant majoritairement la supervision active d'équipes de travailleurs-euses, en considérant toutefois les avis et mégarde qui suivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personne possédant un leadership dominant, qui sera définitivement à l'aise dans un rôle de leader formel. • De plus, très à l'aise à l'intérieur d'une dynamique de groupe, mais pour en devenir le leader! • Haut degré d'agressivité, il désire dominer et, face à l'adversité, il confrontera et s'imposera, dans l'objectif de gagner son point/son droit. Plutôt intolérant et peu patient, il sera très exigeant envers les autres et, au besoin, s'indignera et imposera sa volonté et son rythme, sans trop de préoccupation sur l'acceptation des autres. • Bonne discipline personnelle et sens du devoir, on peut lui confier des responsabilités importantes, qu'il assumera habituellement avec brio. <p>En bref, cette personne représente le profil d'un leader dominant, capable de prendre la direction d'un groupe difficile dans un contexte de changements rapides et importants, nécessitant de prendre un bon nombre de décisions non favorables, tel le redressement d'un département donné. Toutefois, il faudra lui permettre de changer les choses et le supporter face à l'équipe entière, et s'attendre à vivre des confrontations et des conflits qu'il faudra vite résoudre et ne pas laisser s'envenimer, afin d'éviter que ces situations viennent détruire la crédibilité de cette personne face à la collectivité.</p>

*Jean Dénomme, CRJA
Pragma RH | Pragma Groupe Conseil*