

Pour comprendre  
les échelles de notation de  
l'Évaluation Prevue

14 novembre 2008



# Aptitudes

Voici les différentes échelles de notation Prevue pour évaluer les aptitudes :

- Aptitudes générales : évaluation générale de la capacité de travailler et d'apprendre.
- Travailler avec des chiffres : évaluation de la numératie et du raisonnement mathématique.
- Travailler avec des mots : évaluation de la littératie et de la capacité de résoudre des problèmes à l'aide des mots.
- Travailler avec des formes : évaluation des aptitudes à la manipulation mentale des formes dans l'espace.

L'échelle des **Aptitudes générales** (fondée sur les échelles **Travailler avec des chiffres, des mots et des formes**) est un excellent indicateur prévisionnel de rendement pour toute une gamme de professions et de programmes de formation. Une note de 1 à 3 est suffisante pour le travail répétitif et monotone ou manuel non spécialisé. Une note de 4 à 7 convient habituellement aux emplois exigeant une certaine formation comme du travail de bureau, des tâches administratives ou du travail spécialisé. Enfin, l'obtention d'une note de 8 à 10 est souvent importante pour les décideurs, les gestionnaires et les personnes occupant des emplois très techniques.

1 – 2 – 3	4 – 5 – 6 – 7	8 – 9 – 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tend à apprendre de façon graduelle.</li> <li>• Peut nécessiter du temps supplémentaire et de l'exercice pour apprendre de nouvelles procédures.</li> <li>• Peut nécessiter de l'aide pour assimiler de l'information nouvelle.</li> <li>• Fonctionne au mieux dans un milieu de travail structuré où les procédures sont claires et les routines, bien établies.</li> <li>• La modification fréquente des pratiques de travail n'est pas recommandée.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A un rythme d'apprentissage modéré pouvant être inférieur ou supérieur à la moyenne selon le sujet abordé.</li> <li>• Maîtrise habituellement les nouvelles procédures de façon efficace.</li> <li>• Assimile adéquatement l'information nouvelle.</li> <li>• Fonctionne au mieux dans un milieu de travail moyennement exigeant où les demandes sont raisonnables.</li> <li>• Peut nécessiter de l'aide ou une formation d'appoint ciblée lorsque les niveaux de stress psychologique sont élevés ou qu'il y a une surcharge d'information.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A un rythme d'apprentissage rapide.</li> <li>• Acquiert facilement de nouvelles compétences et maîtrise aisément les nouvelles procédures.</li> <li>• Assimile rapidement et correctement l'information nouvelle.</li> <li>• Fonctionne au mieux dans un milieu de travail exigeant. Peut préférer un niveau de stress psychologique élevé.</li> <li>• Les changements extrêmes ou une surcharge d'information très importante peuvent affecter temporairement le rendement.</li> </ul>

L'échelle **Travailler avec des chiffres** mesure la capacité d'une personne à raisonner de façon abstraite et à résoudre des problèmes à l'aide de chiffres. La capacité de travailler avec des chiffres est essentielle pour divers types d'emploi : travail de bureau, comptabilité, travail technique, vente, gestion, etc.

1 – 2 – 3	4 – 5 – 6 – 7	8 – 9 – 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A une faible capacité de raisonnement mathématique.</li> <li>• Préfère travailler lentement lorsqu'un niveau de précision mathématique élevé est requis.</li> <li>• Est peu capable de reconnaître les chiffres rapidement et avec exactitude.</li> <li>• Les tâches exigeant l'utilisation fréquente de statistiques et de données numériques ou le repérage des tendances ne sont pas recommandées.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A une bonne capacité de raisonnement. Certaines compétences mathématiques peuvent être supérieures à la moyenne.</li> <li>• Travaille de façon fiable avec un niveau de précision mathématique acceptable.</li> <li>• Est capable de reconnaître les chiffres rapidement et adéquatement.</li> <li>• Requiert une formation initiale pour le travail avec des statistiques, des données numériques ou pour le repérage des tendances mais devrait ensuite fonctionner avec un minimum d'aide.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A une capacité de raisonnement de bonne à excellente, selon le type de compétence mathématique requis.</li> <li>• Travaille rapidement avec un niveau de précision mathématique supérieur à la moyenne.</li> <li>• Est capable de reconnaître les chiffres avec rapidité et exactitude.</li> <li>• Est susceptible de préférer travailler avec les statistiques, les données numériques et à l'analyse des tendances.</li> </ul>

L'échelle **Travailler avec des mots** mesure la capacité d'une personne à utiliser la langue écrite comme outil de raisonnement et de résolution de problèmes, capacité essentielle à de nombreux types d'emploi : travail de bureau, administratif, technique ou de gestion. Cette capacité diffère de la compétence linguistique et de l'aptitude à la communication directe, mais il existe une certaine corrélation entre cette échelle et la capacité de communiquer. En effet, les personnes qui obtiennent des résultats élevés sur l'échelle **Travailler avec des mots** sont souvent de bons communicateurs. Par contre, il est possible de posséder une excellente compétence linguistique et une bonne capacité de communication peu importe les résultats obtenus sur cette échelle.

Note : Le curriculum vitae et la lettre de présentation peuvent servir à évaluer la compétence linguistique de la personne et l'entrevue, ses capacités de communication orale.

1 – 2 – 3	4 – 5 – 6 – 7	8 – 9 – 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A une capacité restreinte à travailler avec de l'information écrite.</li> <li>• Travaille lentement lorsqu'un haut niveau de littératie est requis.</li> <li>• A une faible aptitude à reconnaître les mots avec rapidité et précision. Est moins susceptible de repérer les fautes d'orthographe, de sens, etc.</li> <li>• Les procédures écrites complexes ne sont pas recommandées. Une formation complète et un soutien continu seront nécessaires pour les tâches exigeant de fortes capacités langagières.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est à l'aise avec l'information écrite.</li> <li>• Donne un bon rendement pour les tâches exigeant un niveau moyen de littératie, mais le rythme de travail se rapproche de la moyenne si l'on augmente le niveau de littératie requis.</li> <li>• A une bonne aptitude à reconnaître les mots avec rapidité et précision. A une capacité acceptable de repérer les fautes d'orthographe, de sens, etc.</li> <li>• Requiert une formation initiale et un soutien occasionnel pour travailler avec des procédures écrites complexes et effectuer des tâches exigeant de fortes capacités langagières.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est très à l'aise avec la langue écrite.</li> <li>• Travaille de façon efficace lorsqu'un haut niveau de littératie est requis.</li> <li>• Reconnaît les mots de façon rapide et précise. Repère rapidement les erreurs dans le matériel écrit.</li> <li>• Se classe dans le premier tiers des employés sur le plan de la précision verbale et du rythme d'apprentissage. Est à l'aise avec les procédures écrites complexes et les tâches exigeant de fortes capacités langagières.</li> </ul>

L'échelle **Travailler avec des formes** traite de plusieurs aptitudes mentales; la plus importante étant de pouvoir s'imaginer comment un objet se présentera si on le déplace dans l'espace ou qu'on en réorganise les composantes. Les aptitudes à la représentation spatiale sont importantes pour accomplir diverses tâches comme l'interprétation de plans et de schémas, la compréhension de graphiques et de tableaux, la disposition d'objets dans le but de les exposer ou de les entreposer, etc.

1 – 2 – 3	4 – 5 – 6 – 7	8 – 9 – 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A une capacité de raisonnement spatial limitée.</li> <li>• Fait probablement preuve de lenteur dans les tâches exigeant de faire le lien entre un schéma et des objets réels.</li> <li>• Fait preuve d'une vitesse et d'un degré d'exactitude moindres pour les tâches demandant de se représenter les objets ou de faire le lien entre un schéma et des opérations, des données, etc.</li> <li>• Les tâches difficiles liées à la disposition d'objets ou exigeant de faire preuve d'imagination ne sont pas recommandées.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A une capacité de raisonnement au moins adéquate pour la plupart des tâches liées à la disposition dans l'espace.</li> <li>• Travaille à un rythme raisonnable en maintenant un niveau d'exactitude acceptable.</li> <li>• Est habituellement capable de se représenter les objets ou de faire le lien entre un schéma et des opérations, des données, etc., de façon fiable.</li> <li>• Nécessite des instructions, des exercices réguliers ou du perfectionnement pour les tâches de création exigeantes sur le plan des aptitudes spatiales comme la production de schémas et de tableaux.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A une capacité de raisonnement spatial supérieure à la moyenne ou excellente.</li> <li>• Travaille rapidement en maintenant un niveau d'exactitude élevé dans les tâches liées à la disposition dans l'espace.</li> <li>• A une très bonne capacité à se représenter les objets et à faire le lien entre les schémas, les graphiques, etc., et les objets et les événements réels.</li> <li>• Est susceptible d'apprécier les défis liés à la disposition dans l'espace faisant appel à l'imagination et à bien réussir les tâches exigeant de fortes aptitudes spatiales.</li> </ul>

## Motivation/Intérêts

Voici les différentes échelles de notation Prevue pour évaluer la motivation et les intérêts en lien avec le travail :

- Travailler avec des gens : évaluation de l'intérêt pour les relations sociales.
- Travailler avec des données : évaluation de l'intérêt pour le travail avec l'information.
- Travailler avec des choses : évaluation de l'intérêt pour le travail avec du matériel et des outils.

L'échelle **Travailler avec des gens** indique la fréquence, la qualité et l'intensité des relations sociales nécessaires à la satisfaction, au travail, d'une personne. Or, le degré de satisfaction au travail influence le rendement de l'employé, surtout à long terme.

1 – 2 – 3	4 – 5 – 6 – 7	8 – 9 – 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se satisfait d'un niveau d'interaction minimal avec d'autres personnes.</li> <li>• Préfère souvent communiquer par courriel.</li> <li>• Travaille bien en situation d'isolement partiel.</li> <li>• Travaille de façon efficace lorsque les relations interpersonnelles ne représentent qu'une petite portion de ses responsabilités globales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préfère travailler modérément en relation avec les autres.</li> <li>• Préfère habituellement communiquer par téléphone.</li> <li>• Peut avoir un moins bon rendement en situation d'isolement partiel.</li> <li>• Fonctionne bien dans des tâches qui demandent des interactions régulières mais trouverait difficile d'effectuer fréquemment des tâches demandant de grandes aptitudes pour les relations humaines.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aime le travail demandant des interactions constantes avec les autres.</li> <li>• Est susceptible de préférer communiquer avec les gens en personne.</li> <li>• S'épanouit dans une atmosphère très sociable.</li> <li>• Peut fonctionner au mieux lorsque le travail nécessite des relations interpersonnelles complexes et de grandes aptitudes pour les relations humaines ( ex : persuasion, négociation).</li> </ul>

L'échelle **Travailler avec des données** mesure l'intérêt qu'une personne éprouve à l'égard de l'information et des processus analytiques et à l'idée de travailler avec des faits et des chiffres.

1 – 2 – 3	4 – 5 – 6 – 7	8 – 9 – 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A peu de goût pour travailler avec de l'information abstraite.</li> <li>• Peut tenter d'éviter les emplois qui demandent beaucoup de travail avec des chiffres, des statistiques ou des comptes.</li> <li>• Fonctionne au mieux lorsque les tâches associées à la manipulation de données sont simples et peu fréquentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manifeste un intérêt modéré pour les données.</li> <li>• Aime manipuler l'information sans toutefois vouloir un emploi entièrement consacré au traitement de données.</li> <li>• Effectue, de façon efficace, des tâches modérément difficiles demandant la manipulation de chiffres, de symboles, de statistiques ou de dossiers.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manifeste un grand intérêt pour le travail avec les données.</li> <li>• Est susceptible de rechercher des emplois demandant de travailler avec des systèmes d'information, des documents techniques, des contrats, des chiffres, etc.</li> <li>• Est à l'aise avec la synthèse et l'analyse poussée de données. Manque de motivation possible si l'emploi n'offre pas ces possibilités.</li> </ul>

L'échelle **Travailler avec des choses** mesure la disposition d'une personne à manipuler des outils et des machines et à utiliser de l'équipement, des ordinateurs ou d'autres objets inanimés.

1 – 2 – 3	4 – 5 – 6 – 7	8 – 9 – 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se contente de travailler avec quelques outils à l'occasion.</li> <li>• N'aime utiliser que de l'équipement simple et fiable.</li> <li>• Préfère travailler avec peu de machinerie. Préfère le travail comportant peu d'exigences pratiques.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aime utiliser différents outils et dispositifs à l'occasion.</li> <li>• Aime utiliser de l'équipement modérément complexe et manipuler la machinerie.</li> <li>• Préfère une certaine part de travail pratique et n'a pas peur de la machinerie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cherche à utiliser souvent des dispositifs et des outils.</li> <li>• Aime utiliser de l'équipement complexe et manipuler la machinerie.</li> <li>• Fonctionne au mieux dans un emploi de type pratique, comme un travail en entrepôt ou d'ingénierie.</li> </ul>

Commentaires généraux sur les intérêts et la motivation

L'interprétation du profil **Gens, Données, Choses (GDC)** tient compte des trois échelles.

- Lorsqu'un résultat est beaucoup plus élevé que les autres et se situe entre 8 et 10, il s'agit d'un bon indicateur de motivation.
- Si le résultat le plus élevé se situe dans l'intervalle moyen (de 4 à 7), il indique habituellement une préférence modérée. Il faut aussi tenir compte des résultats les plus faibles (de 1 à 3) pour déterminer ce qu'une personne n'aime pas faire comme travail.
- Si tous les résultats se situent dans l'intervalle le plus bas, il se peut que la personne n'ait aucune préférence marquée et qu'elle manque de motivation pour le travail en général. Examinez attentivement les résultats obtenus sur les échelles de la personnalité et faites le suivi en entrevue.
- Des résultats qui se situent tous à un niveau moyen indiquent généralement des préférences modérées et équilibrées ainsi que l'absence d'aversion profondes.
- Des résultats qui se situent tous à un niveau élevé peuvent indiquer un fort niveau d'intérêt pour le travail en général. Par contre, les personnes aux préférences équilibrées et marquées peuvent ne pas convenir aux emplois qui n'offrent pas la stimulation qu'elles recherchent.

## Échelles des traits de personnalité

Ces échelles évaluent les traits de personnalité les plus susceptibles d'influer sur le rendement de la personne au travail. Ces évaluations sont essentielles pour associer les bonnes personnes aux bons emplois. Il existe quatre échelles principales, reposant sur huit échelles secondaires :

1. Diplomate/Indépendant
  - a. Conciliant/Compétitif
  - b. Docile/Assuré
  
2. Spontané/Conscientieux
  - a. Innovateur/Conventionnel
  - b. Réactif/Organisé
  
3. Introverti/Extraverti
  - a. Autosuffisant/À l'esprit de groupe
  - b. Réserve/Sociable
  
4. Émotif/Stable
  - a. Irritable/Calme
  - b. Nerveux/Détendu

Les échelles de personnalité décrivent des modèles de comportements intrinsèques. Ces comportements correspondent aux actions, aux activités ou aux réactions les plus naturelles pour une personne. Il est possible, par exemple, qu'une personne naturellement docile apprenne à s'affirmer, dans certaines circonstances, pour réussir; mais elle préférera agir avec docilité plutôt qu'avec assurance dans la plupart des autres situations. Bien que les comportements intrinsèques soient des indicateurs fiables, toute personne peut réagir différemment selon le moment, les conditions et les circonstances.

**L'échelle principale Diplomate/Indépendant** détermine dans quelle mesure une personne est prête à sacrifier ses propres intérêts et à agir de façon diplomatique pour établir des relations avec les autres. Elle repose sur l'instinct de compétition et sur le niveau d'assurance d'une personne.

1 – 2 – 3	4 – 5 – 6 – 7	8 – 9 – 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A bon caractère et fait généralement preuve de tact.</li> <li>• Fait souvent preuve de considération. Est capable de rassembler les autres en les encourageant et en les persuadant plutôt qu'en affirmant ses propres idées avec force.</li> <li>• Peut parfois éluder des problèmes importants pour éviter les conflits.</li> <li>• Protège les relations et est sensible aux sentiments des autres.</li> <li>• Fournit un bon soutien au sein d'une équipe, mais manque peut-être de la confiance nécessaire pour résoudre les problèmes et faire preuve de leadership.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est habituellement sympathique et possède un bon esprit d'équipe.</li> <li>• Fait avancer le travail tout en respectant les besoins des autres.</li> <li>• Est capable d'imposer son point de vue tout en faisant preuve de considération.</li> <li>• Maintient un équilibre entre le besoin d'être en compétition et de gagner et le désir de collaborer avec les autres.</li> <li>• Fournit du soutien au sein d'une équipe et fait preuve à l'occasion de leadership.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A un caractère franc et assuré.</li> <li>• A des aptitudes pour faire avancer les choses mais peut manquer de considération pour les besoins des autres.</li> <li>• A un esprit tenace et est concentré sur la victoire. Fait parfois preuve de scepticisme et d'entêtement.</li> <li>• Peut s'irriter du manque d'ambition des autres.</li> <li>• Possède rarement un grand esprit d'équipe mais peut être un chef efficace.</li> </ul>

**L'échelle secondaire Conciliant/Compétitif** évalue le besoin de gagner d'une personne. Certaines personnes sont avides de coopération et refusent de se livrer à toute forme de compétition. À l'opposé, d'autres cherchent à tout prix à s'illustrer par l'entremise de la compétition.

1 – 2 – 3	4 – 5 – 6 – 7	8 – 9 – 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A peu de goût pour la compétition et est avide de contribuer aux efforts collectifs.</li> <li>• Se préoccupe peu de gagner ou de perdre.</li> <li>• Entretient des relations personnelles et néglige son propre succès pour aider les autres.</li> <li>• Fait preuve d'esprit d'équipe. Apprécie les projets en collaboration et tire de la satisfaction des réalisations d'équipe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fait preuve d'ambition mais valorise aussi l'esprit d'équipe et la coopération.</li> <li>• Désire gagner mais accorde de l'importance au fait de pouvoir travailler avec succès, avec les autres.</li> <li>• Peut accepter de négliger ses propres intérêts pour maintenir une bonne relation avec les autres.</li> <li>• Fait preuve d'esprit d'équipe mais aime la compétition et veut que ses propres réalisations soient reconnues.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travaille fort à l'atteinte de son propre succès. Ne valorise pas la coopération.</li> <li>• Cherche à gagner. Gère parfois mal la défaite.</li> <li>• Fait preuve de détermination pour atteindre ses buts; parfois sans se soucier de blesser les autres par la même occasion.</li> <li>• Bien que faisant rarement preuve d'esprit d'équipe, assure le leadership et utilise les autres pour atteindre ses buts.</li> </ul>

**L'échelle secondaire Docile/Assuré** mesure la volonté d'une personne de dominer les autres et les événements.

1 – 2 – 3	4 – 5 – 6 – 7	8 – 9 – 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fait preuve d'obéissance et de tact.</li> <li>• Peut jouer un rôle utile pour dissiper l'agression ou le conflit.</li> <li>• Peut défendre ses opinions à l'occasion mais préférera généralement éviter la controverse.</li> <li>• Préfère éluder les conflits plutôt que d'y faire face. Fera rarement preuve de leadership.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N'hésite pas à parler franchement dans des circonstances non menaçantes ou en présence de personnes connues.</li> <li>• Cherche plus souvent à maintenir la paix qu'à prendre des décisions.</li> <li>• Répugne parfois à s'exprimer sur des problèmes.</li> <li>• Tend à ne pas se présenter comme un chef mais acceptera ce rôle si on l'y encourage.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A un caractère rationnel et un franc-parler.</li> <li>• Défend ses opinions même si elles sont impopulaires ou risquent d'engendrer un conflit.</li> <li>• Connaît ses désirs et n'hésite pas à les affirmer. S'assurera que tout le monde connaît ses opinions.</li> <li>• Agit souvent à titre de chef. Susceptible d'être une source de controverse. Tend à ne pas avoir peur des querelles et des débats.</li> </ul>

**L'échelle principale Spontané/Consciencieux** décrit les actions des personnes se comportant presque toujours de façon spontanée et non planifiée ainsi que, à l'opposé, celles des personnes dont les comportements sont à la fois systématiques, planifiés et prévisibles. Cette échelle est fondée sur les échelles secondaires Innovateur/Conventionnel et Réactif/Organisé.

1 – 2 – 3	4 – 5 – 6 – 7	8 – 9 – 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fait preuve de créativité et de souplesse. S'adapte aux circonstances lorsqu'elles se manifestent.</li> <li>• Est à l'aise avec des circonstances changeantes.</li> <li>• Trouve souvent des solutions créatives et non orthodoxes.</li> <li>• Tend à faire preuve de négligence et de désorganisation. Peut avoir besoin d'un rappel à l'ordre à propos des cadres et des procédures à respecter.</li> <li>• Peut avoir des habitudes de travail chaotiques et peu de respect pour les méthodes traditionnelles. Peut se complaire dans des comportements improductifs lorsque les tâches sont ennuyantes.</li> <li>• S'épanouit dans un environnement créatif où les défis abondent mais risque de moins bien réussir dans un cadre très structuré, prévisible et réglementé.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est fiable, a habituellement une bonne préparation et est capable de faire face à la plupart des circonstances.</li> <li>• Est capable de travailler en l'absence de directives précises.</li> <li>• Maintient un bon équilibre entre la qualité du travail et la rapidité d'exécution.</li> <li>• Peut faire preuve de négligence et de désorganisation à l'occasion mais travaille habituellement de façon assez soignée et minutieuse.</li> <li>• Possède d'assez bonnes habitudes de travail. Est capable de suivre des règles et des procédures établies dans un cadre traditionnel.</li> <li>• Travaille bien dans la plupart des circonstances mais préfère éviter les extrêmes ( ex : environnements trop ouverts ou trop structurés).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est très fiable et a une bonne préparation grâce à une planification soignée. Manifeste souvent un grand souci du détail.</li> <li>• Est à l'aise lorsque le travail doit s'effectuer selon des directives et des valeurs claires et bien définies.</li> <li>• Prend soin de respecter les règles. Manifeste une meilleure aptitude à l'adaptation qu'à la création.</li> <li>• Travaille de façon soignée, efficace et minutieuse.</li> <li>• Possède de bonnes habitudes de travail reposant sur des valeurs morales traditionnelles.</li> <li>• Préfère les environnements bien encadrés et conformistes ainsi que les échéanciers structurés.</li> </ul>

**L'échelle secondaire Innovateur/Conventionnel** mesure la tendance au raisonnement créatif et à la fiabilité.

1 – 2 – 3	4 – 5 – 6 – 7	8 – 9 – 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fait preuve d'imagination et s'adapte facilement.</li> <li>• Apprécie le changement.</li> <li>• Cherche des façons nouvelles et originales de résoudre les problèmes.</li> <li>• Tend à adopter une attitude désinvolte face aux règles. Peut résister aux méthodes de travail traditionnelles.</li> <li>• Travaille de façon efficace dans des environnements de travail qui évoluent vite et qui sont imprévisibles mais peut se sentir à l'étroit dans des situations très conventionnelles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est habituellement fiable et capable d'innover au besoin.</li> <li>• Maintient un bon équilibre à l'égard du changement et de l'innovation.</li> <li>• Tend à agir avec minutie dans la résolution de problèmes.</li> <li>• Adopte une attitude souple par rapport aux règles mais est susceptible de préférer le statu quo.</li> <li>• S'adapte à la plupart des environnements de travail, mais offre un moins bon rendement en situation de stress causé par des changements excessifs ou la microgestion.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est fiable. Fait preuve de minutie et de rigueur.</li> <li>• S'adapte lentement à de nouvelles situations ou méthodes. N'apprécie pas le changement.</li> <li>• Préfère les méthodes traditionnelles de résolution de problèmes et veut faire les choses « de la bonne façon ».</li> <li>• Respecte les règles et possède des valeurs morales élevées. Accorde de l'importance aux principes.</li> <li>• Fonctionne au mieux dans les environnements très structurés, aux protocoles bien définis.</li> </ul>

**L'échelle secondaire Réactif/Organisé** détermine l'importance de la planification, des détails, des échéanciers et de l'ordre. Alors que certaines personnes préfèrent innover et improviser en envisageant la situation dans son ensemble, d'autres ont besoin de planification pour être à l'aise dans leur travail.

1 – 2 – 3	4 – 5 – 6 – 7	8 – 9 – 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fait preuve d'inventivité et d'impulsivité.</li> <li>• Préfère réagir aux situations au moment où elles surgissent.</li> <li>• Se concentre sur la situation d'ensemble et laisse aux autres le soin de s'occuper des détails.</li> <li>• N'est pas toujours à l'ordre au travail. Adopte parfois une attitude désinvolte relativement aux échéances et aux rendez-vous.</li> <li>• Aime les structures lâches. Croit que la planification et les directives restreignent la créativité.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fait preuve d'une certaine discipline et modestie.</li> <li>• Tend à réagir de façon appropriée aux imprévus et aux personnes imprévisibles.</li> <li>• Maintient un équilibre entre l'objectif d'ensemble et les tâches immédiates.</li> <li>• A une attitude soignée et ordonnée. Respecte habituellement les échéances et les rendez-vous.</li> <li>• Planifie habituellement ses tâches et peut faire face aux changements de dernière minute.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se comporte de façon méthodique, minutieuse et prévisible.</li> <li>• Planifie et prévoit. Aime envisager toutes les possibilités. Aussi, peut trouver difficile d'agir vite dans les situations qui changent rapidement.</li> <li>• Prend la planification et la minutie. S'irrite du manque de préparation des autres.</li> <li>• Estime que chaque chose a sa place et s'efforce de toujours respecter les échéances.</li> <li>• Fonctionne au mieux dans un environnement rationnel où les changements s'effectuent à un rythme modéré.</li> </ul>

**L'échelle principale Introverti/Extraverti** décrit la façon dont une personne agit avec les autres et évalue le niveau de relations sociales dont elle a besoin. Cette échelle est fondée sur les échelles secondaires Autosuffisant/A l'esprit de groupe et Réservé/Sociable.

1 – 2 – 3	4 – 5 – 6 – 7	8 – 9 – 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est une personne réfléchie et réservée.</li> <li>• Aime réfléchir en paix.</li> <li>• Préfère la compagnie de quelques amis proches.</li> <li>• Tend à éviter les grands rassemblements et les activités de groupe.</li> <li>• Est le plus à son aise dans un environnement tranquille et familial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fait généralement preuve d'entrain et d'enthousiasme.</li> <li>• Maintient un équilibre entre ses besoins de solitude et de compagnie.</li> <li>• Aime la compagnie des autres.</li> <li>• Prend part aux relations sociales mais sans chercher à attirer indûment l'attention.</li> <li>• Est à l'aise dans une vaste gamme de situations sociales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est sociable, volubile et à la recherche d'excitation.</li> <li>• Recherche la présence des autres pour le divertissement et la stimulation.</li> <li>• Aime être au centre de l'attention.</li> <li>• Est une personne pleine d'entrain, populaire et aimant avoir du plaisir, souvent en groupe.</li> <li>• Trouve le plus grand bonheur sous les feux de la rampe. N'aime pas la solitude.</li> </ul>

**L'échelle secondaire Autosuffisant/A l'esprit de groupe** indique si une personne tire ses idées et sa stimulation de la solitude ou de la compagnie des autres.

1 – 2 – 3	4 – 5 – 6 – 7	8 – 9 – 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préfère la solitude et le calme mais est capable de travailler avec d'autres.</li> <li>• Apprécie la solitude et est capable de conserver sa motivation.</li> <li>• Tend à éviter les situations bruyantes, les endroits très animés, les grands rassemblements sociaux ou les réunions de groupe.</li> <li>• Peut passer sans problème de longues périodes de temps avec peu ou pas de contacts directs avec d'autres personnes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apprécie la compagnie des autres mais aime parfois la solitude pour réfléchir.</li> <li>• S'adapte bien tant à la collaboration qu'à l'isolement partiel.</li> <li>• Évite habituellement les extrêmes comme les endroits très bruyants et encombrés ou un isolement prolongé.</li> <li>• Au travail, préfère un niveau d'interaction sociale modéré</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aime la compagnie des autres. A besoin de l'approbation et du soutien du groupe.</li> <li>• Préfère le travail d'équipe au travail individuel.</li> <li>• Aime les interactions sociales et les situations de groupe animées sans toutefois avoir tendance à envahir les autres, à nuire à leur travail ou à dominer les débats publics.</li> <li>• Préfère les environnements de travail où les interactions sociales sont nombreuses.</li> </ul>

**L'échelle secondaire Réserve/Sociable** indique si une personne est peu ou très sociable de nature.

1 – 2 – 3	4 – 5 – 6 – 7	8 – 9 – 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est une personne calme et légèrement distante.</li> <li>• Peut juger que la vie est amplement stimulante sans avoir à trouver d'autres sources d'excitation.</li> <li>• Préfère une vie calme et ordonnée. Agit peu souvent de façon impulsive.</li> <li>• Effectue des tâches répétitives sans se lasser.</li> <li>• N'aime pas l'attention et reste habituellement à l'arrière-plan dans les rencontres sociales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est modérément volubile et sociable.</li> <li>• Privilégie un mode de vie modérément excitant.</li> <li>• Est généralement calme mais agit parfois de façon impulsive.</li> <li>• Aime avoir des tâches variées mais tolère une certaine quantité de travail routinier.</li> <li>• Choisit à l'occasion d'occuper le centre de l'attention mais ne cherche habituellement pas les feux de la rampe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est une personne amicale et volubile.</li> <li>• Privilégie un mode de vie risqué, rempli d'action et de défis.</li> <li>• Tend à agir de façon impulsive. Aime faire de nouvelles rencontres.</li> <li>• Peut se lasser du travail routinier et chercher la stimulation en changeant d'emploi plus souvent que la plupart des gens.</li> <li>• Aime être au centre de l'attention. Prend souvent la compagnie des autres pour la stimulation qu'ils offrent plus que pour leur soutien.</li> </ul>

**L'échelle principale Émotif/Stable** décrit la façon dont une personne réagit aux changements de circonstances et aux nouvelles rencontres. Cette échelle repose sur les échelles secondaires Irritable/Calme et Nerveux/Détendu.

1 – 2 – 3	4 – 5 – 6 – 7	8 – 9 – 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tend à être sensible et à exprimer ses émotions.</li> <li>• Peut éprouver et manifester des sentiments de culpabilité et de tristesse plus facilement et ouvertement que les autres.</li> <li>• Tend à se méfier des étrangers et à faire preuve de prudence dans les situations non familières.</li> <li>• Peut éprouver de l'anxiété et de l'irritation en présence de problèmes, de revers et de stress.</li> <li>• Peut avoir de la difficulté à supporter de fortes pressions ou des événements difficiles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est habituellement calme et stable.</li> <li>• Peut éprouver de l'appréhension ou avoir une réaction émotionnelle face à la pression.</li> <li>• Tend à se méfier de certaines personnes, surtout si leurs motifs sont incertains.</li> <li>• Réagit habituellement aux problèmes calmement et de façon pragmatique.</li> <li>• Réagit habituellement bien à un stress modéré mais de fortes pressions provoqueront de l'anxiété.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est une personne émotionnellement solide, calme et sereine.</li> <li>• Garde son calme et sa maîtrise de soi devant la plupart des pressions.</li> <li>• Tend à accepter les autres d'emblée. Éprouve rarement de l'anxiété ou de la méfiance à l'égard des autres.</li> <li>• Est habituellement capable de composer froidement avec les revers, les problèmes et les critiques.</li> <li>• Gère habituellement bien ses réactions et garde son calme dans les situations les plus stressantes.</li> </ul>

**L'échelle secondaire Irritable/Calme** indique la façon dont les gens réagissent au stress (ex : événements difficiles, critiques ou actions négatives de la part des autres). Certaines personnes sont trop sensibles à ce stress, tandis que d'autres y semblent immunisées.

1 – 2 – 3	4 – 5 – 6 – 7	8 – 9 – 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est parfois irritable et se laisse contrarier facilement.</li> <li>• Perd parfois son sang-froid mais l'irritation est généralement passagère.</li> <li>• Tend à voir le monde comme un endroit hostile. Estime parfois que les personnes qui ne partagent pas cette idée sont déraisonnables ou naïves.</li> <li>• Peut trouver difficile de composer avec les situations embarrassantes, les revers ou les critiques personnelles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est habituellement calme.</li> <li>• Manifeste un mélange courant de rationalité et une certaine tendance à se laisser contrarier et à avoir l'impression de servir de cible.</li> <li>• Tend à garder l'esprit ouvert à propos du monde et des gens mais peut perdre son objectivité lorsque son propre intérêt est en jeu.</li> <li>• Compose généralement bien avec la plupart des situations embarrassantes, des revers et des critiques.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adopte une attitude souvent rationnelle et froide face aux problèmes.</li> <li>• Perd rarement son sang-froid et arrive à ignorer les critiques pour s'attaquer efficacement aux problèmes.</li> <li>• Tend à voir le monde comme un endroit hospitalier. Tolère habituellement les idées des autres.</li> <li>• Comprend que les défis et les revers sont souvent inévitables et compose bien avec les problèmes.</li> </ul>

**L'échelle secondaire Nerveux/Détendu** indique la façon dont une personne réagit aux situations potentiellement stressantes. Certaines personnes sont visiblement troublées par les circonstances imprévues tandis que d'autres gèrent bien leurs émotions.

1 – 2 – 3	4 – 5 – 6 – 7	8 – 9 – 10
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peut manifester de l'anxiété, de la méfiance ou s'inquiéter facilement.</li> <li>• Tend à douter des autres. Peut se méfier de ses collègues.</li> <li>• Peut éprouver des difficultés avec les relations interpersonnelles, surtout si elles requièrent une attitude ouverte et confiante.</li> <li>• Peut faire preuve d'hypersensibilité dans des périodes prolongées de stress.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est imperturbable et indulgent dans la plupart des situations.</li> <li>• Tend à examiner avec soin les motifs des autres mais n'éprouvera d'anxiété et d'inquiétude qu'en situation de stress intense.</li> <li>• Gère la plupart des problèmes avec un minimum d'angoisse.</li> <li>• Manifeste rarement une réaction émotionnelle excessive en présence de stress et de pression.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Est flegmatique et calme.</li> <li>• Tend à accepter les gens d'emblée. Soupçonne rarement la présence d'arrière-pensées.</li> <li>• Garde la tête froide en cas de problème et n'amène pas ses problèmes professionnels à la maison.</li> <li>• Est vulnérable à l'exploitation en tant que personne naturellement confiante et ouverte qui accepte calmement la réalité.</li> <li>• Possède les qualités nécessaires pour occuper des emplois très stressants.</li> </ul>

**L'échelle de la désirabilité sociale** indique dans quelle mesure le désir de la personne de donner une bonne impression d'elle-même a influencé ses réponses à l'**Évaluation Prevue<sup>MC</sup>**. Les résultats de la plupart des personnes se situent au milieu de l'échelle (4-5-6-7), mais il faut examiner avec soin les résultats élevés et les résultats faibles.

1 – 2 – 3	4 – 5 – 6 – 7	8 – 9 – 10
<p>La personne :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• peut avoir donné une mauvaise impression sans le vouloir ou en voulant trop être honnête.</li> </ul> <p>OU</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• peut avoir présenté une image fidèle d'elle-même.</li> </ul> <p>C'est en parlant avec la personne qu'on arrivera le mieux à déterminer la véritable signification de son résultat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La personne a vraisemblablement présenté une image fidèle d'elle-même.</li> </ul>	<p>La personne :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• a peut-être essayé de présenter une image socialement acceptable plutôt qu'honnête.</li> <li>• a peut-être une idée claire des attentes des autres et des comportements appropriés en société.</li> <li>• n'a peut-être pas été parfaitement honnête dans ses réponses.</li> </ul> <p>OU</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• est véritablement une « bonne » personne qui a présenté une image fidèle d'elle-même.</li> </ul> <p>C'est en parlant avec la personne qu'on arrivera le mieux à déterminer la véritable signification du résultat.</p>