



Insight

Motives, Values, Preferences Inventory (MVPI)

Le rapport de : Jane Average-Score

ID : UH655619

Date : 03.10.2019



Introduction

L'Inventaire MVPI (Motives, Values, Preferences Inventory) décrit les valeurs fondamentales des gens, leurs objectifs et leurs intérêts. Ces renseignements sont essentiels pour comprendre les types d'emplois et les environnements de travail que les personnes trouvent agréables et les aideront à prendre de meilleures décisions de carrière. Ce rapport fournit les renseignements selon 10 dimensions de valeur; chaque dimension contient cinq sous-échelles concernant le Style de vie, les Convictions, les Préférences professionnelles, les Aversions et les Associations préférées.

- Les gens utilisent leurs valeurs pour prendre des décisions, mais ils les analysent rarement et prennent souvent des décisions pour des raisons qu'ils ne comprennent pas entièrement. La prise de conscience de leurs valeurs devrait améliorer leur prise de décision.
- Les gens préfèrent s'associer à ceux qui partagent leurs valeurs. Ainsi, la compréhension de valeurs permet aux gens de gérer leurs relations de manière plus efficace.
- Si les personnes optent pour une carrière et un travail dans des organisations dont la culture ne respecte pas leurs valeurs, elles sont généralement malheureuses et incapables de travailler efficacement. À l'inverse, si elles optent pour une carrière et un travail dans les organisations qui respectent leurs valeurs, elles sont généralement plus satisfaites et travaillent avec plus d'efficacité.

Définition des Échelles

▶ Nom de L'échelle MVPI	▶ Les candidats aux faibles scores ont tendance à être	▶ Les candidats aux scores élevés ont tendance à être
Reconnaissance	être indifférent aux éloges et au feedback aimer rester seul pour travailler	apprécier le feedback vouloir se faire remarquer
Réalisation	ne pas se soucier du succès ne pas vouloir faire la différence	vouloir réussir vouloir faire la différence
Hédonisme	être sérieux et objectif être toujours occupé	rechercher du plaisir et de l'amusement vouloir jouir du travail
Altruisme	croire en l'autosuffisance croire que les gens devraient s'entraider	vouloir aider les moins chanceux vouloir améliorer la société
Affiliation	préférer travailler seul aimer leur propre compagnie	avoir besoin d'une interaction sociale vouloir s'intégrer
Tradition	vouloir changer le statu quo valoriser l'innovation et le progrès	respecter la hiérarchie et l'autorité valoriser les leçons du passé
Sécurité	saisir les opportunités prendre des risques	avoir besoin de la structure et de la prévisibilité éviter les risques
Affaires	ne pas se soucier de l'argent valoriser l'autodéveloppement	vouloir faire de l'argent valoriser les résultats matérialistes
Esthétique	valoriser le fond par rapport à la forme se soucier de la fonctionnalité	s'intéresser à l'expression de soi libre et créative se soucier de l'aspect général des produits finis
Science	prendre rapidement des décisions sur la base de l'expérience se fier plus à l'intuition qu'aux données	préférer les décisions rationnelles, fondées sur la raison défier l'autorité





Résumé Analytique

Les scores de Mme Average-Score sur le MVPI donnent à penser qu'elle :

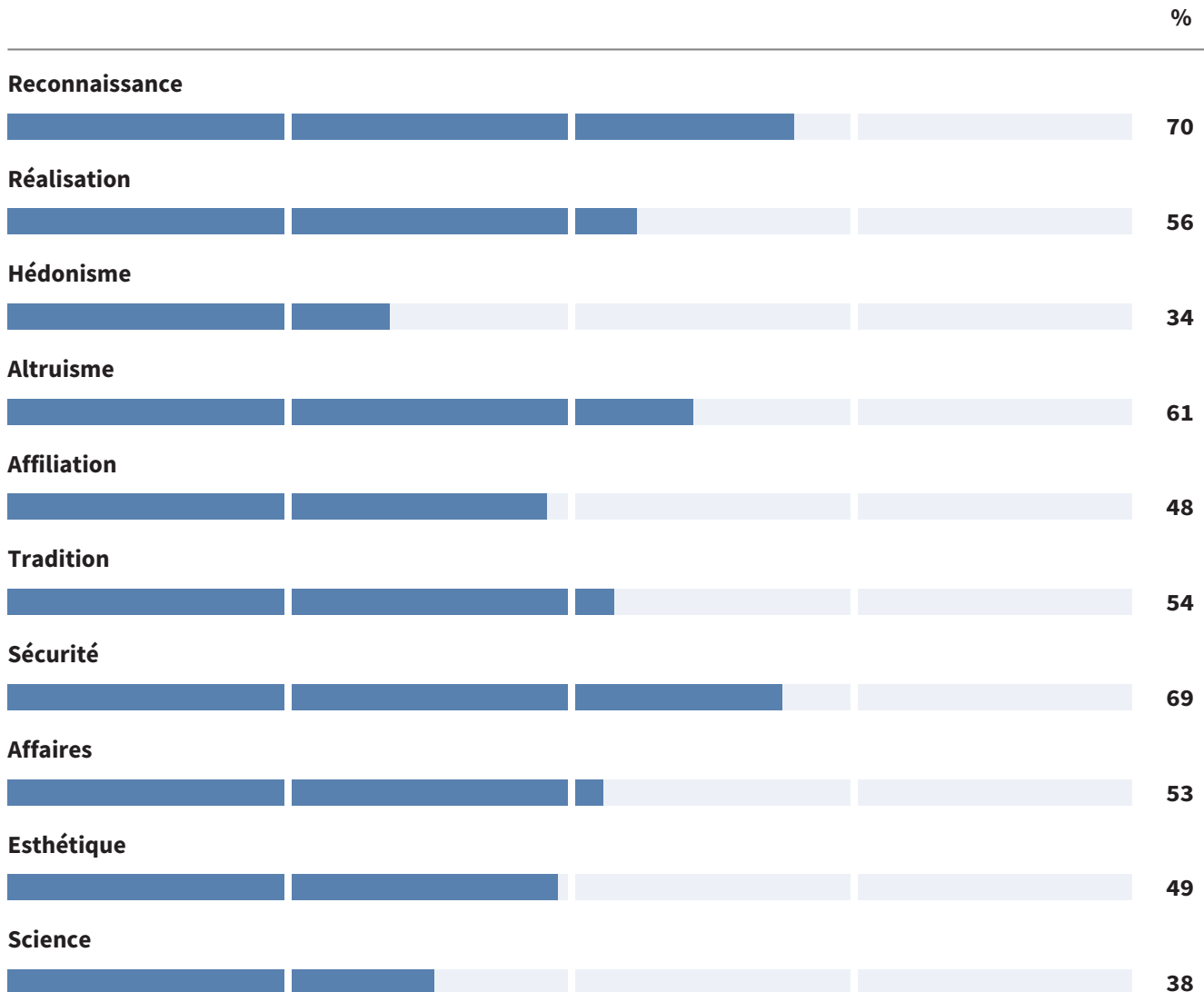
- Apprécie le fait que ses efforts soient remarqués. Elle préférera des emplois où il est possible de travailler sur des projets de grande envergure.
- Veut être productive et apporter sa contribution. Elle préférera les emplois où elle peut contribuer à la réussite de l'équipe ou de l'organisation et où il est possible de progresser.
- Adopte généralement une attitude objective et pragmatique au travail. Elle sera plus à l'aise de travailler dans un environnement structuré ayant des postes et des attentes bien définis.
- Apprécie les possibilités d'aider les autres, même quand il n'y a pas de retombée directe et tangible. Elle sera plus à l'aise de travailler dans des organisations et des postes axés sur le service.
- Semble savoir profiter de son temps libre et arriver à se concentrer sur son travail. Elle n'a pas besoin de beaucoup d'échanges ou de travail en équipe.
- Respecte les coutumes, les règles, la tradition et le bon comportement. Elle préférera le travail dans des organisations ayant des postes, des règles et une structure formels.
- A besoin de structure et de prévisibilité. Elle préférera travailler dans des organisations dont les missions et les attentes sont définies et dont l'avenir semble sûr.
- S'intéresse aux questions liées à la finance, aux profits et aux pertes ainsi qu'à la rémunération. Le salaire devrait jouer un rôle important dans sa prise de décision.
- N'a pas un grand besoin d'expression libre et créative. Elle semble s'intéresser plus à la fonctionnalité qu'à la mode et à la conception.
- Semble préférer prendre d'assez bonnes décisions avec une rapidité relative que la recherche de la réponse parfaite.



Scores en Percentiles

Les scores en centiles indiquent la proportion de la population qui va marquer au même titre que ou moins que Mme Average-Score. Par exemple, un score de 75 sur une échelle donnée indique que le score de Mme Average-Score est supérieur à environ 75 % de la population.

- Les scores se situant de 0 à 25 sont des scores **faibles**
- Les scores s'étalant de 26 à 50 sont des scores **en dessous de la moyenne**
- Les scores se situant sur une plage de 51 à 75 sont des scores **supérieurs à la moyenne**
- Les scores supérieurs à 76 sont des scores **élevés**



Norme : Global





Échelle: Reconnaissance

70

Description

L'échelle de la Reconnaissance reflète un désir d'attention, d'approbation et de louange.

Interprétation des Scores

Le score de Mme Average-Score sur l'échelle de la Reconnaissance donne à penser qu'elle :

- Aime que sa performance soit remarquée
- Demande et apprécie le feedback concernant son travail
- Préfère travailler dans des milieux qui récompensent publiquement les performances efficaces
- Peut ne pas comprendre que certaines personnes préfèrent rester seules pour accomplir leur travail

Points de Discussion

Les points de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach certifié ou un responsable de feedback afin d'explorer les résultats de l'évaluation et de réfléchir sur les possibilités de développement en fonction du contexte du poste et de l'environnement de travail du participant.

- Préférez-vous être le centre d'attention ou travailler dans l'ombre?
- En quoi est-il important de féliciter les gens pour le travail qu'ils accomplissent?
- Êtes-vous motivée par la possibilité de travailler sur des projets de grande envergure?
- Décrivez votre manière de montrer votre appréciation aux collègues pour leurs efforts et leur assistance.

Composition des Sous-Échelles

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach certifié ou un responsable de feedback. Elles sont conçues pour fournir un aperçu plus détaillé des traits de caractère propres à Mme Average-Score. Les scores minimums et maximums disponibles varient selon les sous-échelles, comme illustré ci-dessous.

Style de vie *Mode de vie qu'on souhaite adopter*



Convictions *Les objectifs ultimes d'une personne*



Préférences professionnelles *La profession préférée d'une personne*



Aversions *Ce qu'une personne déteste*



Associations préférées *Les amis recherchés par une personne*





Échelle: Réalisation

Description

L'échelle de la Réalisation reflète un désir de réussite, d'accomplissement, de statut et de contrôle.

Interprétation des Scores

Le score de Mme Average-Score sur l'échelle de la Réalisation donne à penser qu'elle :

- Valorise la productivité et la réalisation
- Préfère des emplois où elle peut avoir un impact
- Est motivée par la possibilité de faire avancer les choses et de battre la concurrence
- Peut avoir du mal à composer avec les personnes moins proactives concernant l'avancement de leur carrière

Points de Discussion

Les points de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach certifié ou un responsable de feedback afin d'explorer les résultats de l'évaluation et de réfléchir sur les possibilités de développement en fonction du contexte du poste et de l'environnement de travail du participant.

- Qu'est-ce qui est plus important : être un employé exemplaire ou obtenir des résultats?
- Quelle importance accordez-vous à la connaissance et à la victoire sur vos concurrents?
- Pensez-vous souvent à l'avancement dans votre carrière?
- Comment définiriez-vous la réussite de carrière pour vous-même?

Composition des Sous-Échelles

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach certifié ou un responsable de feedback. Elles sont conçues pour fournir un aperçu plus détaillé des traits de caractère propres à Mme Average-Score. Les scores minimums et maximums disponibles varient selon les sous-échelles, comme illustré ci-dessous.

Style de vie *Mode de vie qu'on souhaite adopter*



Convictions *Les objectifs ultimes d'une personne*



Préférences professionnelles *La profession préférée d'une personne*



Aversions *Ce qu'une personne déteste*



Associations préférées *Les amis recherchés par une personne*





Échelle: Hédonisme

Description

L'échelle de l'Hédonisme concerne l'orientation vers le plaisir et la jouissance.

Interprétation des Scores

Le score de Mme Average-Score sur l'échelle de l'Hédonisme donne à penser qu'elle :

- Valorise un comportement sérieux et pragmatique au travail
- Préfère un environnement d'affaires cohérent et professionnel
- Peut ne pas être motivée par les occasions de se détendre et de s'amuser au travail
- Peut ne pas comprendre les personnes qui aiment s'amuser au travail

Points de Discussion

Les points de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach certifié ou un responsable de feedback afin d'explorer les résultats de l'évaluation et de réfléchir sur les possibilités de développement en fonction du contexte du poste et de l'environnement de travail du participant.

- Est-il important pour vous de vous amuser au travail?
- Comment conciliez-vous le travail et le jeu dans votre milieu professionnel?
- Que pensez-vous des activités de loisirs financées par l'entreprise?
- Dans quelle mesure devrait-on s'attendre à trouver du plaisir et de la joie dans ses tâches quotidiennes?

Composition des Sous-Échelles

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach certifié ou un responsable de feedback. Elles sont conçues pour fournir un aperçu plus détaillé des traits de caractère propres à Mme Average-Score . Les scores minimums et maximums disponibles varient selon les sous-échelles, comme illustré ci-dessous.

Style de vie *Mode de vie qu'on souhaite adopter*



Convictions *Les objectifs ultimes d'une personne*



Préférences professionnelles *La profession préférée d'une personne*



Aversions *Ce qu'une personne déteste*



Associations préférées *Les amis recherchés par une personne*





Échelle: Altruisme

61

Description

L'échelle de l'Altruisme reflète le désir d'aider les autres et de contribuer à l'amélioration de la société.

Interprétation des Scores

Le score de Mme Average-Score sur l'échelle de l'Altruisme donne à penser qu'elle :

- Aime aider les autres
- Peut valoriser la participation à des programmes de sensibilisation communautaire
- Préfère les milieux de travail qui se préoccupent du moral du personnel
- Peut profiter des projets sociaux financés par l'entreprise

Points de Discussion

Les points de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach certifié ou un responsable de feedback afin d'explorer les résultats de l'évaluation et de réfléchir sur les possibilités de développement en fonction du contexte du poste et de l'environnement de travail du participant.

- À votre avis, quelle est l'importance du service client dans une organisation?
- Dans quelle mesure une organisation est-elle responsable de la prise en charge des besoins et des problèmes de ses employés?
- Dans quelle mesure convenez-vous à des postes qui demandent un solide service client?
- Dans quelle mesure participez-vous à des activités sociales?

Composition des Sous-Échelles

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach certifié ou un responsable de feedback. Elles sont conçues pour fournir un aperçu plus détaillé des traits de caractère propres à Mme Average-Score . Les scores minimums et maximums disponibles varient selon les sous-échelles, comme illustré ci-dessous.

Style de vie *Mode de vie qu'on souhaite adopter*



Convictions *Les objectifs ultimes d'une personne*



Préférences professionnelles *La profession préférée d'une personne*



Aversions *Ce qu'une personne déteste*



Associations préférées *Les amis recherchés par une personne*





Échelle: Affiliation

Description

L'échelle de l'Affiliation reflète la nécessité et le plaisir dans l'interaction sociale.

Interprétation des Scores

Le score de Mme Average-Score sur l'échelle de l'Affiliation donne à penser qu'elle :

- N'a pas besoin de beaucoup de collaboration ou d'interactions au travail
- Peut préférer travailler de façon autonome
- Peut préférer des environnements de travail qui minimisent les réunions et le travail d'équipe
- Peut ne pas trouver intéressantes les activités de cohésion d'équipe

Points de Discussion

Les points de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach certifié ou un responsable de feedback afin d'explorer les résultats de l'évaluation et de réfléchir sur les possibilités de développement en fonction du contexte du poste et de l'environnement de travail du participant.

- Trouvez-vous que les réunions sont bénéfiques ou distrayantes?
- Préférez-vous travailler seule ou dans le cadre d'une équipe?
- Que pensez-vous des activités de renforcement de l'équipe?
- Quelle importance a le réseautage à votre succès?

Composition des Sous-Échelles

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach certifié ou un responsable de feedback. Elles sont conçues pour fournir un aperçu plus détaillé des traits de caractère propres à Mme Average-Score. Les scores minimums et maximums disponibles varient selon les sous-échelles, comme illustré ci-dessous.

Style de vie *Mode de vie qu'on souhaite adopter*



Convictions *Les objectifs ultimes d'une personne*



Préférences professionnelles *La profession préférée d'une personne*



Aversions *Ce qu'une personne déteste*



Associations préférées *Les amis recherchés par une personne*





Échelle: Tradition

Description

L'échelle de la Tradition reflète le besoin de rituels, de règles et du respect pour l'histoire et les coutumes établies.

Interprétation des Scores

Le score de Mme Average-Score sur l'échelle de la Tradition donne à penser qu'elle :

- Valorise la structure et la hiérarchie
- Respecte la tradition dans sa prise de décisions
- Préfère les milieux de travail qui définissent des attentes claires, qui facilitent la conformité et qui maintiennent une bonne discipline
- Se fait une idée claire du bien et du mal

Points de Discussion

Les points de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach certifié ou un responsable de feedback afin d'explorer les résultats de l'évaluation et de réfléchir sur les possibilités de développement en fonction du contexte du poste et de l'environnement de travail du participant.

- Pensez-vous qu'il y a toujours une bonne et une mauvaise manière d'agir dans toutes les situations?
- Comment vous sentez-vous par rapport à l'ambiguïté morale?
- Voyez-vous plus de valeur dans l'amorce du changement ou le maintien de la tradition?
- Aimez-vous travailler au sein d'une hiérarchie formelle?

Composition des Sous-Échelles

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach certifié ou un responsable de feedback. Elles sont conçues pour fournir un aperçu plus détaillé des traits de caractère propres à Mme Average-Score. Les scores minimums et maximums disponibles varient selon les sous-échelles, comme illustré ci-dessous.

Style de vie *Mode de vie qu'on souhaite adopter*



Convictions *Les objectifs ultimes d'une personne*



Préférences professionnelles *La profession préférée d'une personne*



Aversions *Ce qu'une personne déteste*



Associations préférées *Les amis recherchés par une personne*





Échelle: Sécurité

Description

L'échelle de la Sécurité reflète le besoin de stabilité, de sécurité et de minimisation des risques.

Interprétation des Scores

Le score de Mme Average-Score sur l'échelle de la Sécurité donne à penser qu'elle :

- Préfère éviter les risques et l'incertitude
- Veut des assurances sur ce que l'avenir réserve
- Préfère éviter les situations où le doute plane sur le résultat ou l'avenir de l'organisation
- Peut être lente à prendre des décisions

Points de Discussion

Les points de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach certifié ou un responsable de feedback afin d'explorer les résultats de l'évaluation et de réfléchir sur les possibilités de développement en fonction du contexte du poste et de l'environnement de travail du participant.

- À quel point est-il important pour vous d'avoir de la prévisibilité dans votre vie?
- À quel point les organisations devraient-elles prendre des risques dans leurs décisions stratégiques?
- Comment conciliez-vous le risque et la récompense?
- Comment réagissez-vous généralement face aux collègues qui prennent des risques inutiles?

Composition des Sous-Échelles

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach certifié ou un responsable de feedback. Elles sont conçues pour fournir un aperçu plus détaillé des traits de caractère propres à Mme Average-Score. Les scores minimums et maximums disponibles varient selon les sous-échelles, comme illustré ci-dessous.

Style de vie *Mode de vie qu'on souhaite adopter*



Convictions *Les objectifs ultimes d'une personne*



Préférences professionnelles *La profession préférée d'une personne*



Aversions *Ce qu'une personne déteste*



Associations préférées *Les amis recherchés par une personne*





Échelle: Affaires

Description

L'échelle des Affaires reflète un intérêt pour gagner de l'argent, réaliser des investissements et rechercher des occasions d'affaires.

Interprétation des Scores

Le score de Mme Average-Score sur l'échelle des Affaires donne à penser qu'elle :

- Est motivée par l'argent et le gain financier
- S'intéresse aux conséquences financières des décisions d'affaires
- Préfère travailler dans des organisations qui mettent l'accent sur la rentabilité absolue
- Peut ne pas comprendre les personnes qui ne se soucient pas de l'argent

Points de Discussion

Les points de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach certifié ou un responsable de feedback afin d'explorer les résultats de l'évaluation et de réfléchir sur les possibilités de développement en fonction du contexte du poste et de l'environnement de travail du participant.

- En affaires, y a-t-il quelque chose de plus important que les résultats?
- Pensez-vous souvent à l'argent et aux investissements?
- Que pensez-vous des personnes qui vivent au-delà de leurs moyens?
- Dans quelle mesure pensez-vous aux conséquences financières de vos décisions de travail?

Composition des Sous-Échelles

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach certifié ou un responsable de feedback. Elles sont conçues pour fournir un aperçu plus détaillé des traits de caractère propres à Mme Average-Score. Les scores minimums et maximums disponibles varient selon les sous-échelles, comme illustré ci-dessous.

Style de vie *Mode de vie qu'on souhaite adopter*



Convictions *Les objectifs ultimes d'une personne*



Préférences professionnelles *La profession préférée d'une personne*



Aversions *Ce qu'une personne déteste*



Associations préférées *Les amis recherchés par une personne*





Échelle: Esthétique

Description

L'échelle de l'Esthétique reflète la nécessité de l'expression libre et le souci de la qualité et de l'aspect des produits finis.

Interprétation des Scores

Le score de Mme Average-Score sur l'échelle de l'Esthétique donne à penser qu'elle :

- Se soucie plus du fonctionnement des choses que de leur aspect
- Recherche l'expression libre en dehors du travail
- Est généralement satisfaite par des solutions qui sont assez bonnes, mais pas nécessairement parfaites
- Peut perdre patience devant les personnes qui s'inquiètent plus de la forme que du fond

Points de Discussion

Les points de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach certifié ou un responsable de feedback afin d'explorer les résultats de l'évaluation et de réfléchir sur les possibilités de développement en fonction du contexte du poste et de l'environnement de travail du participant.

- Vous souciez-vous plus de la façon dont quelque chose fonctionne ou plutôt de son aspect?
- Quelle importance accordez-vous aux possibilités d'expression libre et créative?
- À quel point vous souciez-vous de l'aspect des produits finis?
- Quel rôle les activités artistiques devraient-elles jouer dans les entreprises?

Composition des Sous-Échelles

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach certifié ou un responsable de feedback. Elles sont conçues pour fournir un aperçu plus détaillé des traits de caractère propres à Mme Average-Score. Les scores minimums et maximums disponibles varient selon les sous-échelles, comme illustré ci-dessous.

Style de vie *Mode de vie qu'on souhaite adopter*



Convictions *Les objectifs ultimes d'une personne*



Préférences professionnelles *La profession préférée d'une personne*



Aversions *Ce qu'une personne déteste*



Associations préférées *Les amis recherchés par une personne*





Échelle: Science

Description

L'échelle de la Science reflète l'intérêt porté à la rationalité, la recherche, la technologie et l'innovation.

Interprétation des Scores

Le score de Mme Average-Score sur l'échelle de la Science donne à penser qu'elle :

- Porte un intérêt en dessous de la moyenne aux sciences
- Préfère prendre des décisions rapides, fondées sur l'expérience et l'intuition, qui sont suffisamment bonnes et pouvant être révisées plus tard
- Ne s'intéresse pas particulièrement à la recherche
- Peut ne pas comprendre les personnes qui demandent beaucoup d'informations avant de prendre des décisions

Points de Discussion

Les points de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach certifié ou un responsable de feedback afin d'explorer les résultats de l'évaluation et de réfléchir sur les possibilités de développement en fonction du contexte du poste et de l'environnement de travail du participant.

- Comment déterminez-vous le moment de recourir à l'intuition plutôt qu'aux faits?
- Décrivez une circonstance où vous avez dû prendre une décision sur la base de l'intuition plutôt que des données.
- Aimez-vous analyser les problèmes ou préférez-vous prendre une décision rapide et continuer?
- Quelle est l'importance de la fonction de recherche et de développement dans la réussite globale d'une organisation?

Composition des Sous-Échelles

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach certifié ou un responsable de feedback. Elles sont conçues pour fournir un aperçu plus détaillé des traits de caractère propres à Mme Average-Score. Les scores minimums et maximums disponibles varient selon les sous-échelles, comme illustré ci-dessous.

Style de vie *Mode de vie qu'on souhaite adopter*



Convictions *Les objectifs ultimes d'une personne*



Préférences professionnelles *La profession préférée d'une personne*



Aversions *Ce qu'une personne déteste*



Associations préférées *Les amis recherchés par une personne*

