

---

HOGANDEVELOP  
**INSIGHT**

---



**Le rapport de :** Sam Poole  
**ID :** HC560419  
**Date :** 23 janvier 2017



**HOGAN**

# INTRODUCTION

L'Inventaire HDS (Hogan Development Survey) évalue 11 formes de comportements interpersonnels qui peuvent causer des problèmes au travail et dans la vie. Les comportements associés à des scores élevés au HDS peuvent constituer des forces, mais, lorsqu'ils sont utilisés à outrance, ils peuvent altérer les relations et les carrières. Les personnes qui connaissent leurs limites de performance ont des carrières plus réussies. Le présent rapport développe la conscience de soi en soulignant les tendances comportementales dont M./Mme Poole peut ne pas être conscient(e).

- L'inventaire HDS détermine les tendances comportementales qui émergent lorsqu'une personne est stressée, fatiguée ou s'ennuie.
- La recherche montre que les personnes ayant de plus faibles scores HDS ont moins de problèmes au travail. Les scores à haut risque et à risque modéré indiquent les domaines d'intérêt, mais de faibles scores indiquent des capacités insuffisamment exploitées, qui mériteraient de retenir l'attention.
- Une personne moyenne a trois ou quatre scores HDS à haut risque.
- Les scores HDS de M./Mme Poole doivent être interprétés dans le cadre de sa performance quotidienne fournie par une mesure de la personnalité normale, notamment l'Inventaire de personnalité HPI (Hogan Personality Inventory).

# DÉFINITIONS DE L'ÉCHELLE

| NOM DE L'ÉCHELLE HDS | LE CANDIDAT AU FAIBLE SCORE PEUT PARAÎTRE              | LE CANDIDAT AU SCORE ÉLEVÉ PEUT PARAÎTRE                  |
|----------------------|--|---|
| Versatile            | manquant de passion<br>manquant de sentiment d'urgence | facilement agacé<br>affectivement instable                |
| Sceptique            | naïf<br>crédule  | méfiant<br>cynique  |
| Prudent              | trop confiant<br>prendre des décisions risquées        | trop conservateur<br>avoir une aversion du risque         |
| Réservé              | éviter les conflits<br>trop sensible                   | distant et isolé<br>indifférent aux sentiments des autres |
| Désinvolte           | non engagé<br>replié sur soi                           | non coopératif<br>entêté                                  |
| Sûr de soi           | trop modeste<br>douter de soi                          | arrogant<br>trop soucieux de faire sa promotion           |
| Charmeur             | excessivement contrôlé<br>peu malléable                | charmant et drôle<br>peu soucieux des engagements         |
| Original             | refoulé<br>apathique                                   | histrionique<br>bruyant                                   |
| Imaginatif           | trop tactique<br>manquer de vision et de perspective   | manquer de sens pratique<br>excentrique                   |

| NOM DE L'ÉCHELLE HDS | LE CANDIDAT AU FAIBLE SCORE PEUT<br>PARAÎTRE                   | LE CANDIDAT AU SCORE ÉLEVÉ PEUT<br>PARAÎTRE     |
|----------------------|--|---|
| Appliqué             | ne pas porter une attention aux détails<br>facilement distrait | Perfectionniste<br>faire preuve de microgestion |
| Dévoué               | éventuellement insubordonné<br>trop indépendant                | respectueux et déférent<br>désireux de plaire   |

# RÉSUMÉ ANALYTIQUE

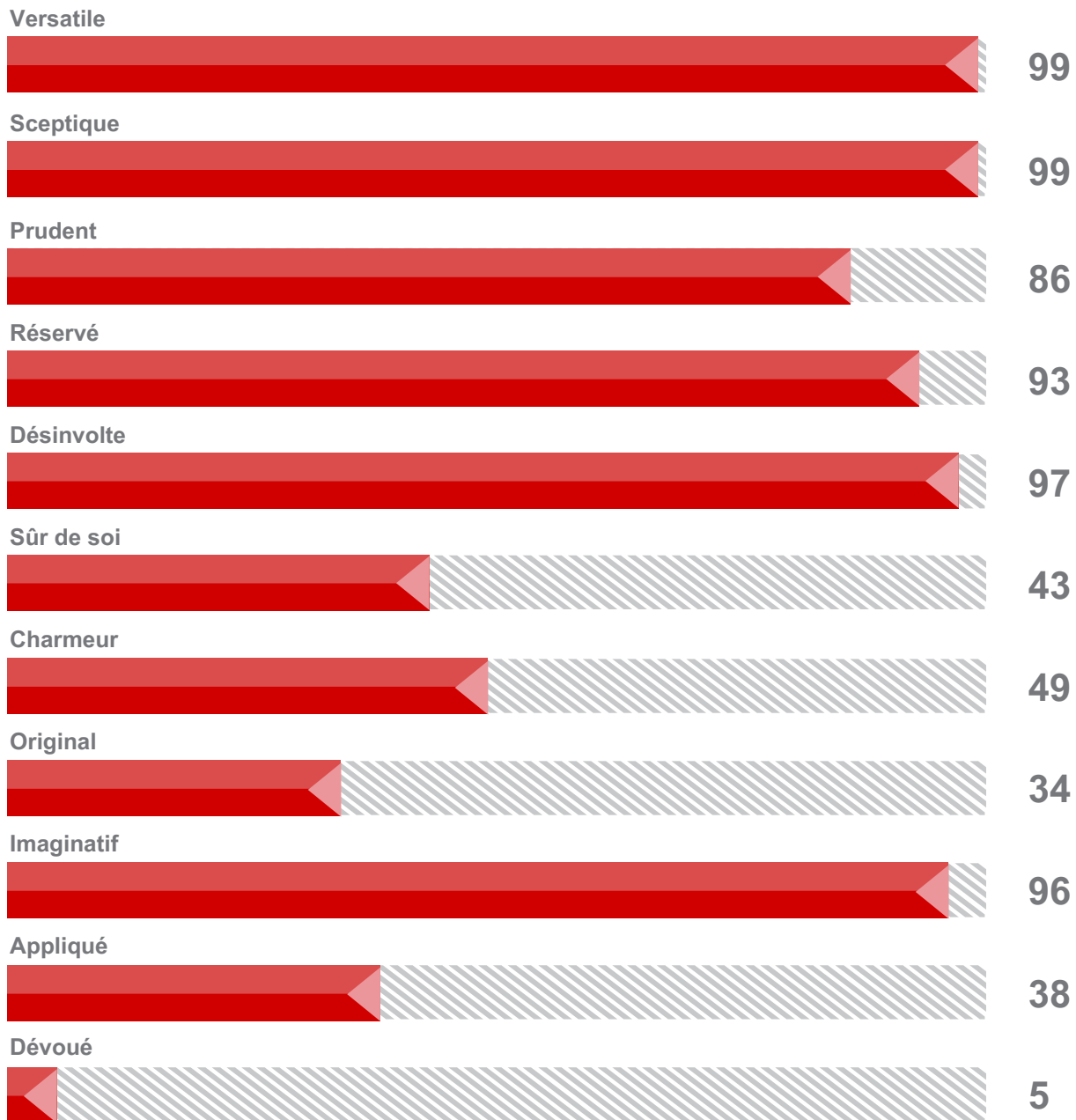
Sur la base des réponses de M./Mme Poole à l'inventaire HDS, lorsqu'il/elle ne gère ni ne surveille son comportement de manière proactive, il/elle semble :

- Être morose, irritable, facilement déçu(e) par les gens et les projets, et manifester de l'émotivité pour faire une remarque.
- Attentif(ve) aux signes de duplicité et de trahison, et peut devenir vindicatif(ve) lorsqu'il/elle s'estime lésé(e).
- Avoir besoin de beaucoup d'informations avant de prendre des décisions plutôt conservatrices.
- Dur(e), distant(e) et indifférent(e) aux sentiments des autres. Il/Elle peut être un(e) communicateur(rice) réticent(e).
- Coopératif(ve), mais pouvant se montrer récalcitrant(e) lorsqu'on lui demande de faire des choses qui entrent en conflit avec ses priorités personnelles.
- Ne pas s'affirmer, être retenu(e) et hésitant(e) à intervenir et à se prendre en main.
- Socialement acceptable, retenu(e) et peu enclin(e) à prendre des risques.
- Réticent(e) à s'engager dans l'autopromotion ou à créer des situations spectaculaires se mettant lui-même/elle-même en scène.
- Intelligent(e), innovant(e), créatif(ve), excentrique, visionnaire et manquant parfois d'esprit pratique.
- Pas du tout préoccupé(e) par les règles, les procédures et les processus normalisés, mais souple, adapté(e) et en mesure de changer de direction rapidement.
- Indépendant(e) et même irrévérencieux(se), prêt(e) à défier l'autorité et le statu quo.

# SCORES EN CENTILES

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

- Les scores se situant de 0 à 39 sont des scores **sans aucun risque**
- Les scores s'étalant de 40 à 69 sont des scores **à faible risque**
- Les scores se situant de 70 à 89 sont des scores **à risque modéré**
- Les scores supérieurs à 90 sont des scores **à risque élevé**



Norme : Global

# ÉCHELLE : VERSATILE

99

## DESCRIPTION

L'échelle de Versatilité concerne le travail avec passion et enthousiasme, mais aussi le fait d'être facilement frustré, déprimé, irritable et enclin à renoncer à des projets et à des personnes.

## INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de M./Mme Poole sur l'échelle de la Versatilité fait penser qu'il/elle tend à :

- Laisser ses émotions prendre le dessus lorsqu'il/elle est frustré(e).
- Osciller entre optimisme et pessimisme
- Sembler instable, imprévisible et facilement irritable
- Être la source de situations déplaisantes en milieu de travail
- Abandonner facilement des personnes ou des projets




## POINTS DE DISCUSSION

Les sujets de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach ou un responsable de feedback afin d'explorer les résultats de l'évaluation et à se pencher sur les possibilités de développement en fonction du contexte du rôle du participant.

- Décrivez le type de passion que vous apportez à votre travail.
- Décrivez la façon dont vous maîtrisez vos émotions.
- Décrivez la façon dont vous exprimez généralement vos émotions.
- Comment abordez-vous généralement de nouveaux projets?
- Comment réagissez-vous face à des échecs ou des déceptions dans le cadre d'un projet?

## 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 M./Mme Poole.

|   |   |
|---|---|
| <b>Irritable</b>  |  |
| <i>Morose, souvent en colère ou contrarié(e), facilement irritable et difficile à apaiser</i>                                     |   |
| <b>Facilement déçu(e)</b>   |  |
| <i>Passion initiale pour les personnes et les projets qui déçoivent inévitablement et la passion se transforme alors en rejet</i> |   |
| <b>Sans direction</b>   |  |
| <i>Manquant quelques croyances ou intérêts bien définis, mais avec des regrets pour le comportement passé</i>                     |   |

# ÉCHELLE : SCEPTIQUE

99

## DESCRIPTION

Les préoccupations de l'échelle du Scepticisme consistent à savoir reconnaître les signes de comportements trompeurs chez les autres et à prendre des mesures quand ils sont détectés.

## INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de M./Mme Poole sur l'échelle du Scepticisme donne à penser qu'il/elle a tendance à :

- Se méfier des motivations et des intentions des autres
- Soupçonner les autres
- S'attendre à être maltraité(e)
- Être habile et perspicace en matière de politiques organisationnelles
- Être réfractaire au feedback

## POINTS DE DISCUSSION

Les sujets de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach ou un responsable de feedback afin d'explorer les résultats de l'évaluation et se pencher sur les possibilités de développement, en fonction du contexte du rôle du participant.

- Comment établissez-vous d'habitude la confiance avec les autres?
- Comment restez-vous en phase avec les jeux politiques?
- Décrivez votre approche typique pour offrir du feedback à un collègue.
- Comment favorisez-vous la confiance au sein de votre équipe?
- Comment réagissez-vous par rapport au feedback négatif?

## 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 M./Mme Poole.

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Cynique</b>  | ■ ■ ■ ■ ■ |
| <i>Enclin(e) à douter des intentions des autres et à supposer qu'ils ont de mauvais motifs ultérieurs</i>             |           |
| <b>Méfiant(e)</b>   | ■ ■ ■ ■ ■ |
| <i>Méfiance généralisée des personnes et des institutions; être attentif aux signes de mauvais traitements perçus</i> |           |
| <b>Rancunier(ère)</b>   | ■ ■ ■ ■ ■ |
| <i>Être rancunier(ère) et ne pas vouloir pardonner les torts réels ou perçus</i>                                      |           |

# ÉCHELLE : PRUDENT

86

## DESCRIPTION

L'échelle de Prudence concerne l'aversion pour le risque, la peur de l'échec et le fait d'éviter la critique.

## INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de M./Mme Poole sur l'échelle de la Prudence donne à penser qu'il/elle a tendance à :

- Sembler prudent afin d'éviter de se faire critiquer pour des erreurs
- Être conservateur(trice) et peu enclin(e) à innover
- Chercher l'approbation des autres avant de prendre des décisions
- Éviter des choix et des décisions risqués
- Faire quelques erreurs bêtes




## POINTS DE DISCUSSION

Les sujets de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach ou un responsable de feedback afin d'explorer les résultats de l'évaluation et se pencher sur les possibilités de développement, en fonction du contexte du rôle du participant.

- Décrivez votre processus de prise de décision lorsque tous les faits ne sont pas connus.
- Comment réagissez-vous par rapport à des projets ou des décisions risqués?
- Comment conciliez-vous les risques positifs et négatifs d'une décision?
- Comment réagissez-vous généralement par rapport à l'échec?
- Comment décidez-vous du meilleur moment pour prendre une décision?

## 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 M./Mme Poole .

|   |                      |   |
|---|----------------------|---|
| <i>Éviter de nouvelles personnes et situations pour éviter un embarras potentiel imaginé</i>  | <b>Fuyant(e)</b>     |  |
| <i>Avoir peur d'être critiqué(e) pour avoir fait des erreurs et être réticent(e) quant à agir indépendamment ou à prendre des décisions</i> | <b>Craintif(ive)</b> |  |
| <i>Pas disposé(e) à agir de manière résolue et, par conséquent, enclin(e) à être négligé(e) ou ignoré(e)</i>                                | <b>Peu assuré(e)</b> |  |



# ÉCHELLE : RÉSERVÉ

93

## DESCRIPTION

L'échelle de Réserve concerne le fait de sembler dur, distant et peu soucieux des sentiments des autres.

## INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de M./Mme Poole sur l'échelle de Réserve donne à penser qu'il/elle a tendance à :

- Ne pas se soucier de nouer des relations avec les autres
- Ne pas communiquer fréquemment ou bien
- Sembler peu soucieux des problèmes des autres
- Sembler imperturbable devant le stress, la pression et la critique
- Sembler solitaire




## POINTS DE DISCUSSION

Les sujets de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach ou un responsable de feedback afin d'explorer les résultats de l'évaluation et se pencher sur les possibilités de développement, en fonction du contexte du rôle du participant.

- Comment réagissez-vous d'habitude lorsqu'un collègue vient vers vous avec un problème?
- Quand est-il bénéfique de maintenir les autres à distance?
- Comment conciliez-vous les sentiments des autres avec les besoins de l'entreprise?
- Combien sentez-vous qu'un gestionnaire devrait s'engager sur le plan émotionnel avec son équipe?
- Quels sont les avantages et les inconvénients du travail en étroite collaboration avec les autres?

## 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 M./Mme Poole.

|   |   |
|---|---|
| <b>Introverti(e)</b>  |  |
| <i>Valorisant son temps en privé et préférant travailler seul</i>   |   |
| <b>Peu sociable</b>   |  |
| <i>Tenant les autres à distance, limitant les relations intimes et étant généralement détaché(e)</i>                  |   |
| <b>Dur</b>  |  |
| <i>Indifférent(e) aux sentiments et aux problèmes des autres, concentré(e) sur les tâches plutôt que sur les gens</i> |   |

# ÉCHELLE : DÉSINVOLTE

97

## DESCRIPTION

L'échelle de la Désinvolture concerne le fait de sembler amical et coopératif, mais en suivant son propre programme et en s'opposant tranquillement mais obstinément à ceux des autres.

## INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de M./Mme Poole sur l'échelle de la Désinvolture fait penser qu'il/elle a tendance à :

- Sembler coopératif(ve) même quand il/elle est en total désaccord
- Faire semblant d'être d'accord, tout en suivant ses propres intentions
- Être réfractaire au feedback et à l'encadrement
- Remettre au lendemain l'achèvement d'un travail qui ne l'intéresse pas
- Être fortement réfractaire, mais en silence, lorsqu'il/elle est appelé(e) à modifier ses plans ou ses priorités

## POINTS DE DISCUSSION

Les sujets de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach ou un responsable de feedback afin d'explorer les résultats de l'évaluation et se pencher sur les possibilités de développement, en fonction du contexte du rôle du participant.

- Comment vous sentez-vous lorsque vous êtes interrompu(e)?
- Comment cachez-vous vos sentiments lorsque vous êtes contrarié(e)?
- Combien êtes-vous transparent(e) par rapport à vos priorités et vos plans?
- Dans quelle mesure acceptez-vous les demandes des autres?
- Décrivez votre façon de traiter avec vos propres priorités.

## 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 M./Mme Poole.

### Résistance passive



*Ouvertement agréable et conformiste, mais plein(e) de ressentiment et subversif(ve) en privé en ce qui concerne les demandes d'amélioration de performance*

### Peu apprécié(e)



*Estimant que ses talents et contributions sont ignorés; percevant des inégalités dans la charge de travail assignée*

### Irrité(e)



*Facilement irrité(e) en privé par les interruptions, les demandes ou les suggestions liées au travail*

# ÉCHELLE : SÛR DE SOI

43

## DESCRIPTION

L'échelle de la Sûreté de soi concerne le fait de sembler courageux, confiant et sûr de soi, de s'attendre toujours à réussir et d'être incapable de reconnaître ses erreurs ou d'apprendre de l'expérience.

## INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de M./Mme Poole sur l'échelle de la Sûreté de soi donne à penser qu'il/elle a tendance à :

- Sembler modeste et sans prétention
- Être déterminé(e) de façon opportune
- Sembler sans prétention lors de la prise d'initiative
- Être prêt(e) à admettre ses erreurs
- Savoir désapprouver de façon constructive




## POINTS DE DISCUSSION

Les sujets de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach ou un responsable de feedback afin d'explorer les résultats de l'évaluation et se pencher sur les possibilités de développement, en fonction du contexte du rôle du participant.

- Comment affirmez-vous votre position dans les réunions?
- Combien êtes-vous confiant(e) dans votre capacité à livrer des projets difficiles?
- Tout le monde devrait-il être traité de la même façon, indépendamment de leurs contributions ou performances?
- Décrivez votre réaction typique face à un collègue qui domine une réunion ou un projet.
- Quel est le niveau approprié d'affirmation de soi à afficher en milieu professionnel?

## 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 M./Mme Poole.

|   |   |
|---|---|
| <b>Méritant</b>   |  |
| <i>Estimant qu'il/elle dispose de dons et de réalisations particuliers et, par conséquent, mérite un traitement spécial</i>             |   |
| <b>Trop confiant(e)</b>   |  |
| <i>Exceptionnellement confiant(e) dans ses aptitudes; croyance qu'il/elle va réussir dans tout ce qu'il/elle choisit d'entreprendre</i> |   |
| <b>Sentiment de supériorité</b>   |  |
| <i>Croyant qu'il/elle dispose de talents et de dons inhabituels et qu'il/elle est né(e) pour devenir grand(e)</i>                       |   |

# ÉCHELLE : CHARMEUR

49

## DESCRIPTION

L'échelle du Charme concerne le fait de sembler doué, attrayant, aventureux, avoir le goût du risque et tester les limites.

## INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de M./Mme Poole sur l'échelle du Charme donne à penser qu'il/elle a tendance à :

- Sembler fiable et digne de confiance
- Penser avant de parler ou d'agir
- Respecter ses engagements
- Ne pas prendre de risques inutiles
- Comprendre quand et comment les règles peuvent être contestées




## POINTS DE DISCUSSION

Les sujets de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach ou un responsable de feedback afin d'explorer les résultats de l'évaluation et se pencher sur les possibilités de développement, en fonction du contexte du rôle du participant.

- Quel est votre point de vue sur les règles et les règlements?
- Comment persuadez-vous les autres à faire quelque chose qu'ils ne feraient pas autrement?
- Comment gérez-vous les erreurs que vous faites?
- Quel rôle le charme devrait-il jouer dans des discussions d'affaires?
- Décrivez votre approche de prise d'engagements pour des projets que vous n'êtes pas sûr(e) de pouvoir livrer.

## COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach certifié ou la personne chargée du feedback. Elles sont conçues pour fournir un aperçu plus détaillé des traits de caractère propres à M./Mme Poole.

|   |   |
|---|---|
| <b>Téméraire</b>  |  |
| <i>Enclin(e) à prendre des risques et à tester les limites en contournant délibérément les règles qui ne sont pas pratiques</i> |   |
| <b>Impulsif(ve)</b>   |  |
| <i>Tendant à agir de manière impulsive sans tenir compte des conséquences à long terme de ses actions</i>                       |   |
| <b>Manipulateur(trice)</b>  |  |
| <i>Tendances machiavéliques : utiliser du charme pour manipuler les autres sans aucun remord</i>                                |   |

# ÉCHELLE : ORIGINAL

34

## DESCRIPTION

L'échelle de l'Originalité concerne le fait de sembler grégaire, amusant, divertissant et d'aimer être à l'honneur.

## INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de M./Mme Poole sur l'échelle de l'Originalité donne à penser qu'il/elle a tendance à :

- Sembler calme et sans prétention
- Vouloir rester dans l'ombre plutôt que d'être au centre de l'attention des autres
- Éviter de se retrouver en avant de la scène
- Avoir besoin d'occuper une place plus importante dans l'organisation
- Avoir besoin davantage d'autopromotion

## POINTS DE DISCUSSION

Les sujets de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach ou un responsable de feedback afin d'explorer les résultats de l'évaluation et se pencher sur les possibilités de développement, en fonction du contexte du rôle du participant.

- Comment réagissez-vous à l'attention des autres?
- À quel point le rôle que vous jouez dans les réunions est-il actif?
- Comment faites-vous pour partager le mérite des réussites?
- Comment réagissez-vous face à ceux qui sont dramatiques au travail?
- Préférez-vous vous concentrer sur un projet ou sur plusieurs projets à la fois?

## 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 M./Mme Poole.

### Confiance en public

*S'attendant à ce que les autres trouvent ses prestations en public fascinantes et ne sachant pas quand se taire*



### Facilement distrait(e)

*Facilement distrait(e), ayant un minimum d'attention, nécessitant une stimulation constante, confondant activité et productivité*



### Avide d'attention

*Voulant être le centre d'attention et utilisant des costumes et des gestes spectaculaires pour attirer l'attention sur soi-même*



# ÉCHELLE : IMAGINATIF

96

## DESCRIPTION

L'échelle de l'Imagination concerne le fait de sembler innovateur, créatif, peut-être excentrique et parfois égocentrique.

## INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de M./Mme Poole sur l'échelle de l'Imagination donne à penser qu'il/elle a tendance à :

- Proposer des solutions créatives à des problèmes, même lorsqu'elles ne sont pas nécessaires
- Avoir beaucoup d'idées sur la façon de mieux faire les choses
- Communiquer d'une manière compliquée et abstraite
- Se perdre dans ses pensées
- Sembler inconscient(e) de la façon dont ses idées pourraient avoir un impact sur les autres

## POINTS DE DISCUSSION

Les sujets de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach ou un responsable de feedback afin d'explorer les résultats de l'évaluation et se pencher sur les possibilités de développement, en fonction du contexte du rôle du participant.

- À quelle fréquence les organisations doivent-elles innover?
- Comment recueillez-vous l'adhésion à vos idées?
- Comment conciliez-vous la créativité et l'esprit pratique?
- Décrivez votre approche à l'amélioration des processus.
- À quel point un individu doit-il s'efforcer d'être unique?

## 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 M./Mme Poole.

### Excentrique



*Exprimant des opinions inhabituelles qui peuvent être créatives ou simplement étranges; tendance à être absorbé(e) dans ses concepts*

### Sensibilité d'exception



*Croyant qu'il/elle a des capacités spéciales pour voir les choses que les autres ne voient pas et pour comprendre les choses que les autres ne peuvent pas comprendre*

### Pensée créative



*Croyant qu'il/elle est particulièrement créatif(ve), facilement ennuyé(e) et confiant(e) dans sa capacité imaginative à résoudre des problèmes*

# ÉCHELLE : APPLIQUÉ

38

## DESCRIPTION

L'échelle de l'Application concerne le fait d'être travailleur, d'avoir le souci du détail et d'avoir des normes élevées de performance pour soi et les autres.

## INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de M./Mme Poole sur l'échelle de l'Application donne à penser qu'il/elle a tendance à :

- Ne pas accorder une attention particulière aux détails
- Avoir une attitude quelque peu détendue envers les règlements et les procédures
- Manquer les échéances
- Ne pas planifier son travail très bien à l'avance
- Sembler quelque peu désorganisé(e)




## POINTS DE DISCUSSION

Les sujets de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach ou un responsable de feedback afin d'explorer les résultats de l'évaluation et se pencher sur les possibilités de développement, en fonction du contexte du rôle du participant.

- Comment décidez-vous des travaux ou des projets qui doivent être délégués aux d'autres?
- Décrivez les normes de performance que vous vous imposez à vous même ainsi qu'aux autres.
- Comment conciliez-vous la qualité d'un produit avec la nécessité de l'achever?
- Quand convient-il que vous ou les autres fassiez des heures supplémentaires pour achever un projet?
- Quelle est l'explication typique des échéances que vous ratez?

## 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 M./Mme Poole.

|  |   |
|--|---|
| <b>Standards</b>   |  |
| <i>Ayant des normes de performance exceptionnellement élevées pour soi et pour les autres</i>                  |   |
| <b>Perfectionniste</b>   |  |
| <i>Perfectionniste en termes de qualité des produits finis et obsédé(e) par les détails de leur achèvement</i> |   |
| <b>Organisé(e)</b>   |  |
| <i>Méticuleux(euse) et rigide par rapport aux horaires, au choix du moment, aux règles et aux procédures</i>   |   |

# ÉCHELLE : DÉVOUÉ

5

## DESCRIPTION

L'échelle de Dévouement concerne le fait de sembler être un collaborateur loyal, stable et responsable.

## INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de M./Mme Poole sur l'échelle du Dévouement donne à penser qu'il/elle a tendance à :

- Ne pas adorer l'autorité
- Sembler honnête, mais être incapable de loyauté aveugle
- Faire les choses à sa façon
- Être un(e) non-conformiste
- Sembler disposé(e) à remettre en cause le patron

## POINTS DE DISCUSSION

Les sujets de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach ou un responsable de feedback afin d'explorer les résultats de l'évaluation et se pencher sur les possibilités de développement, en fonction du contexte du rôle du participant.

- À quel point la direction générale devrait-elle être respectée?
- Que faites-vous pour maintenir votre supérieur content?
- À quelle fréquence vous arrive-t-il de consulter votre gestionnaire avant de prendre des décisions?
- Comment conciliez-vous les besoins de votre supérieur avec ceux de votre équipe ou de vos subordonnés?
- Décrivez votre approche pour exprimer votre désaccord avec votre hiérarchie.

## 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 M./Mme Poole.

### Indécis

*Comptant excessivement sur les autres pour obtenir des conseils et hésitant(e) à prendre des décisions ou à agir de façon indépendante*



### Complaisant(e)

*Trop désireux(euse) de plaire à ses supérieurs en leur disant ce qu'ils veulent entendre et en ne les contredisant jamais*



### Conformiste

*Étant fier(ière) de soutenir ses supérieurs et de suivre leurs ordres, peu importe son opinion personnelle*

