
HOGANDEVELOP
INSIGHT



Le rapport de : Sam Poole
ID : HC560419
Date : 23 Janvier 2017



HOGAN

INTRODUCTION

L'Inventaire de personnalité HPI (Hogan Personality Inventory) est une mesure de la personnalité normale qui contient sept échelles primaires et six échelles professionnelles utilisées pour décrire les performances de Mr/Mme Poole en milieu de travail, y compris la façon dont il/elle gère le stress, communique avec les autres, aborde les tâches et résout des problèmes. Bien que ce rapport présente les scores par échelle, chaque échelle contribue à la performance de Mr/Mme Poole. Ce rapport relève les forces ainsi que les domaines à améliorer et fournit des points de discussion pour le feedback en matière de développement.

- Lors de l'examen des scores sur l'échelle de l'Inventaire de personnalité HPI, il convient de se rappeler que des scores élevés ne sont pas nécessairement mieux et que les scores faibles ne sont pas nécessairement pires. Chaque score de l'échelle reflète les forces et les faiblesses distinctes.
- Les scores de l'Inventaire de personnalité HPI doivent être interprétés dans le contexte du poste de travail de la personne afin de déterminer si ces caractéristiques sont les points forts ou les points à développer éventuellement.
- L'inventaire de personnalité HPI s'inspire du Modèle des Cinq Facteurs de personnalité généralement accepté.

DÉFINITIONS DE L'ÉCHELLE

NOM DE L'ÉCHELLE HPI	LES CANDIDATS AUX FAIBLES SCORES ONT TENDANCE À ÊTRE	LES CANDIDATS AUX SCORES ÉLEVÉS ONT TENDANCE À ÊTRE
Ajustement	ouvert au feedback honnête et impartial morose et autocritique	calme stable sous pression étant réfractaire au feedback
Ambition	bons membres d'équipe prêt à laisser les autres diriger satisfait	énergique compétitif agité et énergique
Sociabilité	travaille bien seul calme socialement réactif	ouvert et sociable bavard en quête d'attention
Sensibilité interpersonnelle	direct et franc prêt à affronter les autres froid et dur	amical chaleureux aversion pour le conflit
Prudence	souple ouvert d'esprit impulsif	organisé stable peu malléable
Curiosité	pratique qui ne s'ennuie pas facilement pas ingénieux	imaginatif à l'esprit vif mauvais exécutants
Type d'apprentissage	apprentissage pratique porté sur leurs intérêts aversion pour la technologie	intéressé par l'apprentissage perspicace ne tolère pas les moins informés

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

Sur la base des réponses de Mr/Mme Poole par rapport à l'inventaire de personnalité HPI, au quotidien, il/elle semble :

- Imperturbable devant la pression externe, montrant rarement, sinon jamais, des signes de stress. D'autres pourraient parfois percevoir son ressort moral comme de l'arrogance, car peu de choses semblent le/la déranger et parce qu'il/elle a tendance à ignorer le feedback.
- Énergique et travailleur. Il/Elle prendra l'initiative, le cas échéant, mais se contentera aussi de travailler dans le cadre d'une équipe ou de laisser les autres diriger tant qu'il/elle peut apporter une contribution significative.
- Abordable, bavard(e) et à l'aise avec des étrangers. Il/Elle peut ne pas aimer travailler seul(e).
- Agréable, coopératif(ve), plein(e) de tact et convivial(e). Il/Elle devrait être habile dans la gestion des relations, mais a tendance à éviter les affrontements ou es conflits.
- Responsable, soucieux(se) des détails, et se prête à une étroite surveillance. Il/Elle devrait être quelque peu rigide, mais sinon un bon collaborateur.
- Curieux(se), innovant(e), créatif(ve), tolérant(e) et ouvert(e) d'esprit. Il/Elle peut aussi sembler irréaliste, impatient(e) avec les détails et s'ennuyer facilement.
- Bien informé(e), à jour, et intéressé(e) par l'apprentissage. Il/Elle devrait être compétent(e) en matière d'apprentissage structuré ou d'environnements de formation et peut avoir du mal à comprendre les gens qui n'ont aucun intérêt dans l'apprentissage formel.

SCORES EN CENTILES

Les scores centiles indiquent la proportion de la population qui va marquer au même titre ou moins que Mr/Mme Poole. Par exemple, un score de 75 sur une échelle donnée indique que le score de Mr/Mme Poole 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 centiles de 51 à 75 sont des scores **supérieurs à la moyenne**
- Les scores supérieurs à 76 sont des scores **élevés**

Ajustement



Ambition



Sociabilité



Sensibilité interpersonnelle



Prudence



Curiosité



Type d'apprentissage



Ce rapport est valide et peut donc être interprété.

Norme : Global

ÉCHELLE : AJUSTEMENT

98

DESCRIPTION

L'échelle de l'Ajustement prédit la capacité de gérer le stress, de gérer les émotions et écouter le feedback.

INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de Mr/Mme Poole sur l'échelle de l'Ajustement donne à penser qu'il/elle a tendance à :

- Ne pas être affecté(e) par des environnements chaotiques et de lourdes charges de travail
- Être calme et confiant(e) dans des situations stressantes
- Être perçu(e) comme susceptible d'être arrogant(e)
- Ignorer les erreurs du passé
- Être réfractaire ou rejeter le feedback

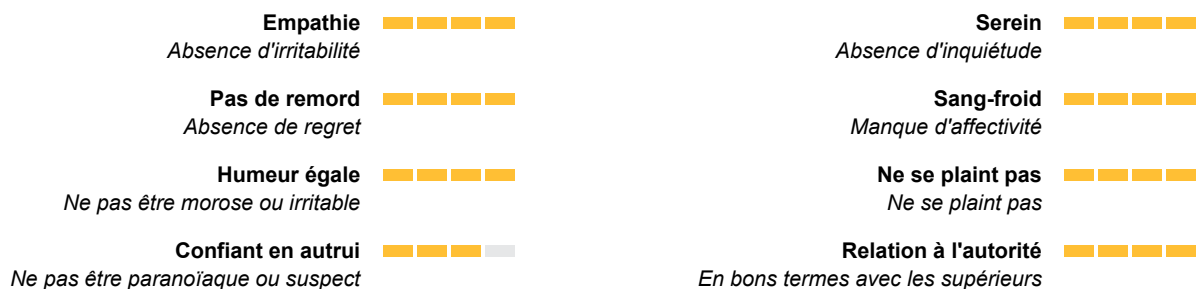
POINTS DE DISCUSSION

Les sujets de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach ou un responsable de feedback afin de 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 approche de la gestion du stress lié au travail.
- Quand et comment convient-il d'obtenir le feedback sur votre rendement au travail ?
- Comment les humeurs de vos collègues vous affectent-ils ?
- Comment réagissez-vous généralement au feedback que les autres vous fournissent ?

COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

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



ÉCHELLE : AMBITION

73

DESCRIPTION

L'échelle de l'Ambition prédit le leadership, la pulsion, la compétitivité et l'initiative.

INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de Mr/Mme Poole sur l'échelle de l'Ambition donne à penser qu'il/elle a tendance à :

- Sembler actif(ve) et énergique
- Prendre l'initiative et à mener des projets d'équipe
- S'impliquer dans les jeux politiques et prendre position sur des questions
- Devenir agité(e) dans des positions sans aucune possibilité de promotion

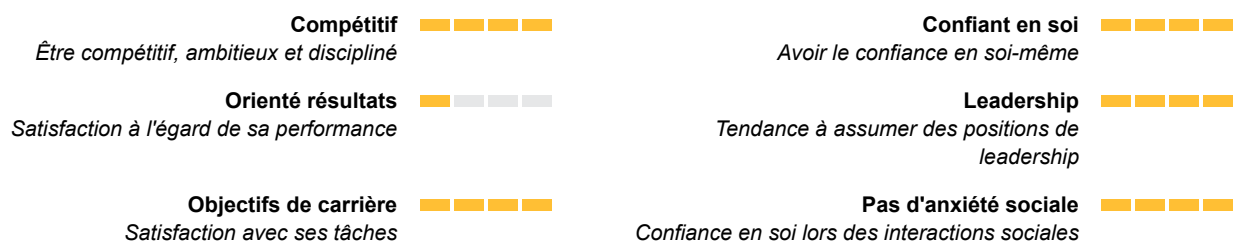
POINTS DE DISCUSSION

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

- Quel rôle jouez-vous généralement dans des projets où il n'y a pas chef attiré ?
- Quand et il convient-il de s'engager dans des jeux politiques pour développer sa carrière ?
- Combien compétitif avez-vous tendance à être avec vos collègues ? Cela a une influence positive ou négative sur votre carrière ?
- Comment cherchez-vous et poursuivez-vous les possibilités d'avancement professionnel ?

COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

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



ÉCHELLE : SOCIABILITÉ

74

DESCRIPTION

L'échelle de l'Aisance sociale prédit l'intérêt d'une personne dans une interaction sociale fréquente et variée.

INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de Mr/Mme Poole sur l'échelle de l'Aisance sociale donne à penser qu'il/elle semble :

- Ouvert(e), sociable et disposé(e) à contribuer à des situations sociales
- Bavard(e) et accessible
- Aimer être le centre d'attention
- Aimer travailler avec le public et interagir avec des étrangers


POINTS DE DISCUSSION


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


- Combien est-il important pour chaque membre de l'équipe de contribuer à une réunion ?
- Comment conciliez-vous la parole et l'écoute pour vous engager dans une communication efficace ?
- Avez-vous tendance à mieux travailler sur des projets de groupe ou individuels ? Pourquoi ?
- Comment établissez-vous et maintenez-vous un réseau de relations ?


COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES


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

Aime les fêtes 
Aime les rassemblements sociaux

Recherche de diversité 
Penchant pour la variété et le défi

Amusant 
Être charmant et drôle

Aime les foules 
Trouve son enthousiasme dans la foule

Centre d'attention 
Recherche l'attention des autres

ÉCHELLE :

SENSIBILITÉ INTERPERSONNELLE

69

DESCRIPTION

L'échelle de la Sensibilité interpersonnelle prédit le charme, la chaleur, le tact et l'aptitude sociale.

INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de Mr/Mme Poole sur l'échelle de la Sensibilité interpersonnelle donne à penser qu'il/elle semble :

- Perceptif(ve), perspicace et sensible aux sentiments d'autrui
- Conscient des besoins des autres
- Bien gérer les rapports et s'entendre avec des personnes d'horizons divers
- Réticent(e) à affronter ceux dont les résultats sont médiocres

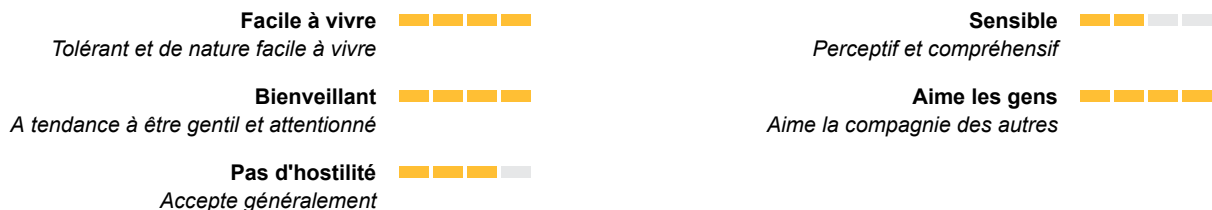
POINTS DE DISCUSSION

Les sujets de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach ou un responsable de feedback afin de 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 approche de gestion des questions liées aux performances négatives des autres.
- Comment conciliez-vous généralement les sentiments des collègues et les besoins de l'entreprise?
- À quel point jugez-vous important que les collègues s'aiment ?
- Quelle est votre approche de développement des relations avec les clients internes ou externes ?

COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

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



ÉCHELLE : PRUDENCE

72

DESCRIPTION

L'échelle de la Prudence prédit la maîtrise de soi, la conscience et l'éthique professionnelle.

INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de Mr/Mme Poole sur l'échelle de la Prudence donne à penser qu'il/elle semble :

- Organisé(e), travailleur(se) et prévoyant(e)
- Crédible, fiable et consciencieux(se)
- Travailler bien dans le respect des règles et des procédures établies
- Rigide et peut-être réfractaire aux changements

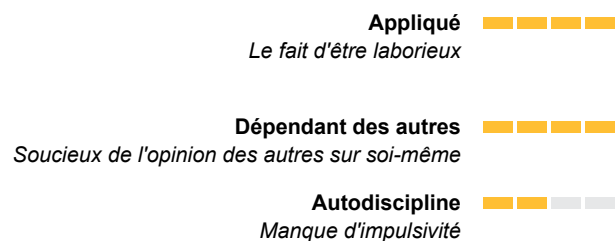
POINTS DE DISCUSSION

Les sujets de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach ou un responsable de feedback afin de 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 êtes-vous structuré et prévoyant dans votre travail ? En quoi cela influe-t-il sur votre capacité d'adaptation spontanée, tout en réalisant à temps les objectifs ?
- Quelle est votre orientation générale par rapport aux règles et règlements ?
- Comment réagissez-vous à l'évolution rapide des conditions de travail ?
- Quelle est la probabilité que vous travailliez de longues heures pour réaliser un projet ?

COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

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



ÉCHELLE : CURIOSITÉ

90

DESCRIPTION

L'échelle de la Curiosité prédit l'intérêt, la créativité et l'ouverture à l'expérience et aux idées.

INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de Mr/Mme Poole sur l'échelle de la Curiosité donne à penser qu'il/elle semble :

- Imaginatif(ve), curieux(se) et ouvert(e) d'esprit
- Prêt(e) à défier la politique et à proposer des solutions de rechange
- Intéressé(e) par l'image d'ensemble et les questions stratégiques
- Épris(e) des idées que d'autres trouveraient irréalistes

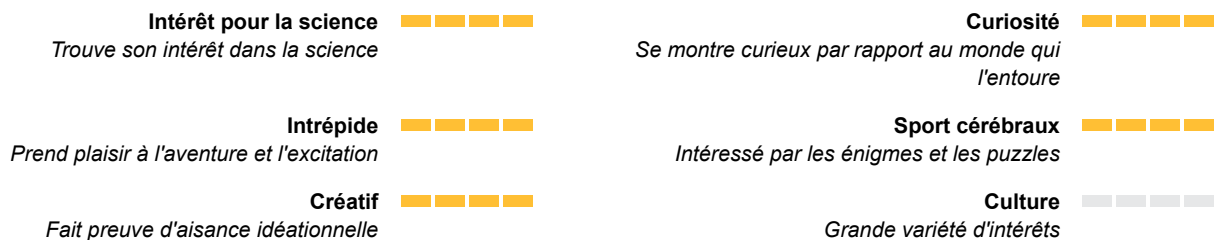
POINTS DE DISCUSSION

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

- Quel équilibre établissez-vous entre l'innovation et le pragmatisme ?
- Comment réagissez-vous aux tâches et aux responsabilités routinières mais essentielles ?
- Décrivez votre approche d'association du travail quotidien aux objectifs stratégiques.
- Comment réagissez-vous face aux personnes réfractaires à l'évolution et à l'innovation ?

COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

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



ÉCHELLE : TYPE D'APPRENTISSAGE

73

DESCRIPTION

L'échelle du Type d'apprentissage prédit le mode d'apprentissage et/ou la méthode préférée d'acquisition de nouvelles connaissances d'une personne.

INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de Mr/Mme Poole sur l'échelle du Type d'apprentissage donne à penser qu'il/elle semble :

- Intéressé(e) par l'apprentissage, la formation et se tenir à jour des nouveaux développements dans son domaine
- Vif(ve) d'esprit et bien informé(e)
- Réussir très bien dans les cadres de formation ou d'enseignement formels
- Être surpris(e) quand les autres ne sont pas bien informés ou ne s'intéressent pas à l'apprentissage


POINTS DE DISCUSSION


Les sujets de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach ou un responsable de feedback afin de 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 assurez-vous que vos connaissances et compétences restent à jour ?
- Comment évaluez-vous l'utilité éventuelle des possibilités de formation ?
- Décrivez votre approche privilégiée d'apprentissage de nouvelles compétences.
- Qu'est-ce qui est plus important à vos yeux: le développement des compétences existantes ou l'acquisition de nouvelles compétences ? Pourquoi ?


COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

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

Éducation 
Être un bon élève

Bonne mémoire 
Retient les choses facilement

Matheux 
Être à l'aise avec les chiffres

Lecture 
Se tient informé

LES ÉCHELLES PROFESSIONNELLES

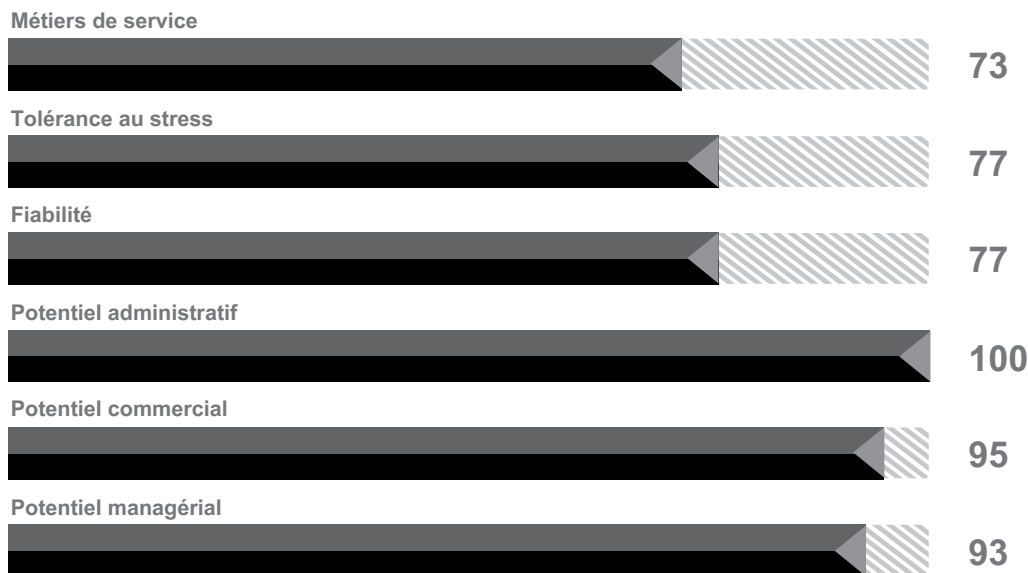
Les échelles professionnelles de l'Inventaire de personnalité HPI prévoient que la compétence accomplisse six rôles professionnels généraux. Les échelles sont basées sur des recherches comparant ceux dont les résultats sont bons et médiocres dans chacune des catégories professionnelles. Les échelles évaluent des qualités qui distinguent ceux dont les résultats sont bons de ceux dont les résultats sont médiocres. *Remarque : Il est prévu que ces données soient utilisées dans la sélection des employés et de l'embauche. Il n'est pas recommandé qu'elles soient utilisées dans le cadre du développement des employés.*

Les échelles professionnelles de l'Inventaire de personnalité HPI incluent :

- Métiers de service** Se soucie du potentiel de performance dans les postes nécessitant un service clients
- Tolérance au stress** Se soucie de pouvoir gérer le stress et la pression au travail
- Fiabilité** Se soucie d'être un citoyen bien organisé
- Potentiel administratif** Se soucie du potentiel de performance à des postes administratifs et de bureau
- Potentiel commercial** Se soucie du potentiel de performance dans les postes de vente
- Potentiel managérial** Se soucie du potentiel de performance dans les postes managériaux

Les scores indiquent la proportion de la population dont Le score sera égale ou inférieure à celle de Mr/Mme Poole.

- 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 centiles de 51 à 75 sont des scores **supérieurs à la moyenne**
- Les scores supérieurs à 76 sont des scores **élevés**



ÉCHELLE : MÉTIERS DE SERVICE

73

DESCRIPTION

L'échelle de l'Orientation vers le service identifie les personnes qui traitent les clients et les collègues de façon courtoise et serviable. Les candidats ayant de bons scores semblent gentils, attentionnés et pleins de tact. Les personnes qui ont de faibles scores semblent brusques, nerveuses, irritables et préoccupées.

INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de Mr/Mme Poole sur l'échelle de l'Orientation vers le service donne à penser qu'il/elle a un potentiel supérieur à la moyenne dans les rôles réclamant une fort sens de service clients.

COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach Hogan certifié ou un responsable de feedback. Elles visent à fournir un aperçu plus détaillé du score d'Orientation vers le service de Mr/Mme Poole.

Sens du détail ■■■■■
Le fait d'avoir des principes

Sensible ■■■■■
Perceptif et compréhensif

Empathie ■■■■■
Absence d'irritabilité

ÉCHELLE : TOLÉRANCE AU STRESS

77

DESCRIPTION

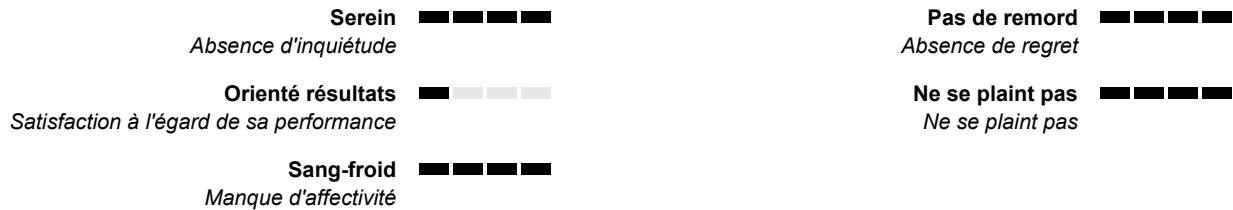
L'échelle de la Tolérance au stress identifie les personnes qui gèrent facilement le stress, la pression et les lourdes charges de travail. Les candidats aux scores élevés semblent calmes, souples et équilibrés. Elles ne se gênent pas devant les perturbations ou des rebondissements inattendus et transforment rarement des crises en drames personnels. Les personnes qui ont de faibles scores semblent de mauvaise humeur, auto-critiques, et irritables.

INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de Mr/Mme Poole sur l'échelle de la Tolérance au stress donne à penser qu'il/elle a le potentiel d'exceller dans des rôles stressants.

COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach Hogan certifié ou un responsable de feedback. Elles visent à fournir un aperçu plus détaillé du score de Tolérance au stress de Mr/Mme Poole.



ÉCHELLE : FIABILITÉ

77

DESCRIPTION

L'échelle de la Fiabilité repèrent les personnes qui suivent volontiers les règles et respectent les valeurs d'entreprise en milieu de travail. Les personnes ayant de bons scores sont de bons citoyens organisationnels qui semblent fiables, responsables et auto-disciplinés. Les personnes ayant de faibles scores seront généralement moins conformistes et respectueuses des règles.

INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de Mr/Mme Poole sur l'échelle de la Fiabilité donne à penser qu'il/elle doit être un excellent citoyen de l'entreprise.

COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach Hogan certifié ou un responsable de feedback. Elles visent à fournir un aperçu plus détaillé du score de Fiabilité de Mr/Mme Poole.

Relation à l'autorité ■■■■■
En bons termes avec les supérieurs

Évite les ennuis ■■■■■
Probité affirmée

Autodiscipline ■■■■■
Manque d'impulsivité

Pas d'hostilité ■■■■■
Accepte généralement

ÉCHELLE : POTENTIEL ADMINISTRATIF

100

DESCRIPTION

L'échelle du Potentiel administratif identifie les personnes douées pour le travail de bureau et les responsabilités administratives. Les personnes ayant de bons scores semblent matures, travailleuses, socialement qualifiées et prêtes à aller d'avant. Les personnes ayant de faibles scores semblent tendues, indécises et anxieuses.

INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de Mr/Mme Poole sur l'échelle du Potentiel administratif donne à penser qu'il/elle devrait bien réussir dans des rôles administratifs.

COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach Hogan certifié ou un responsable de feedback. Elles visent à fournir un aperçu plus détaillé du score de Potentiel administratif de Mr/Mme Poole.

Serein ■■■■■ <i>Absence d'inquiétude</i>	Ne se plaint pas ■■■■■ <i>Ne se plaint pas</i>
Évite les ennuis ■■■■■ <i>Probité affirmée</i>	Leadership ■■■■■ <i>Tendance à assumer des positions de leadership</i>
Bienveillant ■■■■■ <i>A tendance à être gentil et attentionné</i>	

ÉCHELLE : POTENTIEL COMMERCIAL

95

DESCRIPTION

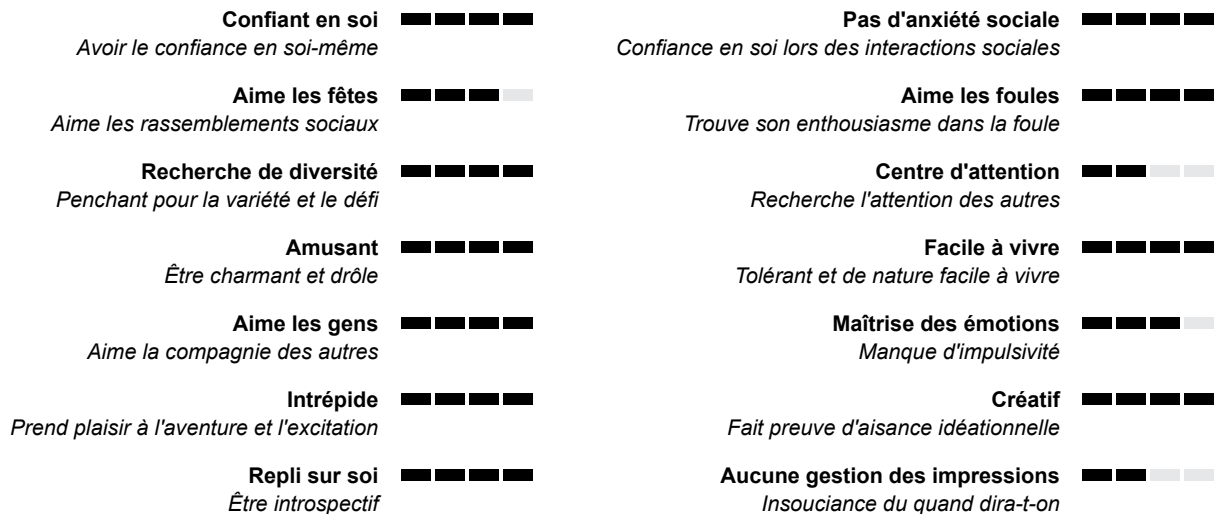
L'échelle du Potentiel commercial identifie les personnes douées pour la vente. Les candidats ayant des bons scores semblent aimer être le centre d'attention et sont connus pour leur confiance en soi, leur caractère sociable et leur vivacité d'esprit. Ils semblent également bavards, faciles à vivre et assurés. Les personnes ayant de faibles scores sont généralement timides, calmes et réservées.

INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de Mr/Mme Poole sur l'échelle du Potentiel commercial donne à penser qu'il/elle devrait réussir dans les rôles de vente.

COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach Hogan certifié ou un responsable de feedback. Elles visent à fournir un aperçu plus détaillé du score de Potentiel commercial de Mr/Mme Poole.



ÉCHELLE : POTENTIEL MANAGÉRIAL

93

DESCRIPTION

L'échelle du Potentiel managérial identifie les personnes douées pour la mise en place et le maintien des équipes efficaces. Les personnes ayant de bons scores sont connues pour leur ambition, esprit de compétition, ardeur au travail et volonté d'assumer. Elles sont jugées dignes de confiance, prévoyantes et efficaces. Les personnes ayant de faibles scores semblent passives, réactives ou paresseuses.

INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de Mr/Mme Poole sur l'échelle du Potentiel managérial donne à penser qu'il/elle devrait réussir dans les rôles managériaux.

COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach Hogan certifié ou un responsable de feedback. Elles visent à fournir un aperçu plus détaillé du score de Potentiel managérial de Mr/Mme Poole.

