



LP

Profil de direction



RAPPORT DE L'EMPLOYEUR
Pour embaucher, former et entrainer

Jon Exemple

mexemple@email.com

Benchmark: Manager



FORCES

A) Points forts du leadership selon le pointage de M. Exemple:

- **Sensible et empathique**

- Aidant et bienveillant
- Évite le conflit
- Empathique et compréhensif
- Axé vers la coopération et l'effort d'équipe

- **Compétitive et motivée à diriger**

- Confiant et auto-motivé
- Définit et atteint des objectifs difficiles
- Aime diriger les autres
- Compétitif et motivé

- **Extraverti et socialement inhibée**

- Est naturellement sortant, ouvert et communicatif
- Peut établir rapidement des relations avec ses collègues et ses clients
- Confortable comme centre d'attention
- Initie la communication

- **Orientée vers les détails et le**

- Préfère organisation et structure
- Attention aux détails
- S'attend à ce que les autres rencontrent des normes élevées
- Conscientieux et fiable

DÉFIS POTENTIELS

B) Problèmes de direction potentiels selon le pointage de M. Exemple:

- **Capacité de raisonnement verbal**

- Peut avoir besoin d'aide pour résoudre des scénarios quotidiens nécessitant une logique et un raisonnement
- Peut avoir besoin de la contribution des autres pour faire des jugements corrects à partir d'informations écrites complexes
- Bénéficiera d'un accompagnement et d'une formation supplémentaire sur la résolution de problèmes complexes

- **Capacité de raisonnement numérique**

- Serait apte à faire des calculs numériques corrects
- Pourrait avoir d'aide avec des problèmes numériques extrêmement compliqué.
- Pourrait avoir besoin de temps supplémentaire pour traiter des données numériques.

- **Style interpersonnel**

- Doit ouvertement être reconnu et apprécié pour du travail bien fait
- Aura besoin de ressentir que l'aide aux autres est un objectif primaire
- Doit avoir des possibilités de collaboration avec les autres
- Aurait une meilleure performance dans un environnement d'équipe supportant

- **Dominant**

- Aimerais certainement gérer des projets ou des initiatives
- Ne préfère pas être géré ou surveillé de près
- Répondrait bien à l'encouragement et à la reconnaissance
- Doit être encouragé à utiliser la compétitivité de façon constructive

Capacité de raisonnement verbal - M. Exemple a marqué dans un de base avec un rang au 1er centile 9.

Cette dimension mesure l'habileté de résoudre correctement des problèmes d'affaires présentés dans un format écrit verbal en utilisant la logique et le jugement approprié. Les individus au pointage plus bas pourraient avoir des difficultés à comprendre et résoudre des problèmes d'affaires d'un format écrit verbal.

Questions d'entrevue suggérées pour déterminer le bon choix:

- Parlez-moi d'un moment particulièrement difficile où l'on vous a demandé d'analyser du matériel écrit et en tirer des recommandations pour amélioration. Quel processus avez-vous utilisé pour tirer vos conclusions?
- Décrivez un document complexe que vous avez lu et compris. Quel était le document? Comment avez-vous appliqué ce que vous aviez appris?

Capacité de raisonnement numérique - M. Exemple a marqué dans un intermédiaire avec un rang au 1er centile 44.

Cette dimension mesure l'habileté de résoudre correctement des problèmes d'affaires présentés dans un format numérique en faisant les calculs et jugements appropriés. Les individus au pointage plus bas pourraient avoir des difficultés à comprendre et résoudre des problèmes d'affaires qui requiert des calculs.

Questions d'entrevue suggérées pour déterminer le bon choix:

- Décrivez un problème numérique particulièrement complexe que vous avez rencontré dans le passé. Quelles alternatives avez-vous considérés? Quelle était votre solution?
- Parlez-moi d'un moment particulièrement difficile où l'on vous a demandé d'analyser des données numériques et en tirer des recommandations pour amélioration. Quel processus avez-vous utilisé pour tirer vos conclusions?

Style interpersonnel - M. Exemple s'est retrouvé du côté droit de la dimension "Direct vs Empathique".

Cette dimension mesure le degré auquel une personne est sensible envers les autres et démontre de l'empathie. Les individus qui aboutissent à droite sont perçus comme étant sensibles aux besoins des autres, accommodants, coopératifs, bienveillants et centrés sur les relations.

Questions d'entrevue suggérées pour déterminer le bon choix:

- Parfois, les clients ou les collègues font des demandes déraisonnables. Décrivez un moment où quelqu'un vous a fait une demande particulièrement déraisonnable. Comment avez-vous réagi à cette situation ?
- Parlez-moi d'un moment où vous avez dû faire face à quelqu'un qui était en colère contre vous. Quelle était la situation et comment avez-vous réagi ?

Dominant - M. Exemple s'est retrouvé du côté droit de la dimension "Non dominant vs Dominant".

Cette dimension mesure le degré auquel une personne serait susceptible de prendre charge et de mener les autres. Les individus qui aboutissent à droite ont tendance à être ambitieux et axés à influencer les autres. Ils préfèrent prendre charge et assurer un rôle de direction.

Questions d'entrevue suggérées pour déterminer le bon choix:

- Parlez-moi d'un moment où vous n'étiez pas d'accord avec une décision prise par votre gestionnaire. Quelle était la situation, comment avez-vous réagi et quel était le résultat ?
- La capacité d'inspirer et de motiver les autres est une compétence importante dans n'importe quelle position. Parlez-moi d'un moment où vous avez influencé les autres avec qui vous avez travaillé ou avez réussi à gérer l'amélioration de leur rendement. Comment les avez-vous aidés et quels ont été les résultats ?

Introduction

Ce rapport est un résumé des forces et des points nécessitant du coaching et du développement selon les réponses de l'évaluation. Ce rapport se concentre autour de sept dimensions qui adressent divers aspects de votre méthode de travail. Gardez en tête au cours de la lecture du rapport que le pointage à droite n'est pas meilleur que le pointage à gauche. Il y a des implications positives et négatives pour les deux côtés bien que le pointage pour certains rôles soit plus positif.

Les résultats du présent rapport sont fondés sur des recherches menées auprès d'échantillons d'adultes actifs et peuvent représenter les caractéristiques pertinentes du candidat. Il est toutefois important de se rappeler que ces résultats ne doivent pas être utilisés comme le seul facteur lors de la prise de décision d'embauche et doivent toujours être considérés dans le contexte où tous les renseignements disponibles sur l'adaptation du candidat à un rôle et un milieu de travail précis.

Traits principaux de M. Exemple:

Empathique

Extraverti

Axé sur les résultats

Les scores les plus extrêmes pour le profil de personnalité se retrouvent ci-dessous.

Résumé des résultats de M. Exemple:



Catégorie de validité:

Acceptable

- Si la catégorie de validité est « prudence »
- Interprétez les résultats avec prudence
 - Vérifiez les résultats avec l'interview et référez-vous aux questions

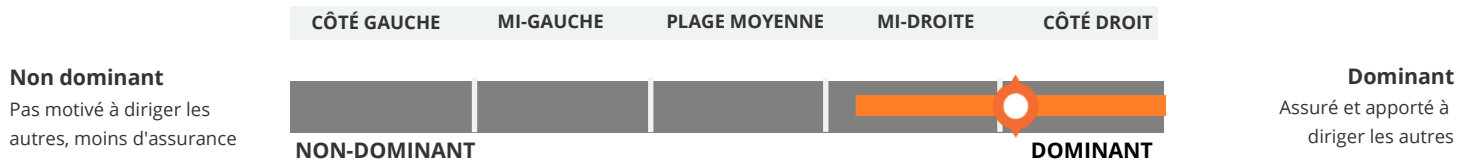
Le Marqueur:

Le marqueur représente les résultats de cette personne. Les résultats moyens des adultes qui travaillent se situent au milieu de chaque dimension.

Avertissement:

Nous ne pouvons pas prédire le résultat d'incidents spécifiques, seulement la probabilité que les gens adoptent des comportements augmentant les incidents potentiels. Ces évaluations devraient toujours être considérées dans le contexte des informations disponibles sur une personne; ne pas utiliser celles-ci comme seul facteur pour les décisions d'embauche.

Dimension 1: Non dominant vs Dominant



M. Exemple s'est retrouvé du côté droit de la dimension "Non dominant vs Dominant".

Cette dimension mesure le degré auquel une personne serait susceptible de prendre charge et de mener les autres. Les individus qui aboutissent à droite ont tendance à être ambitieux et axés à influencer les autres. Ils préfèrent prendre charge et assurer un rôle de direction.

Les aspects positifs sur lesquels

M. Exemple a été évalué:

- Confiant et motivé
- Se fixe et atteint des objectifs difficiles
- Aime mener les autres
- Porter à prendre charge

Considérations pour l'emploi – M. Exemple serait plus apte dans un rôle qui:

- Fournit la capacité de prendre charge et de mener
- A la responsabilité de gérer une équipe ou de gérer d'importants projets / initiatives
- Inclut des responsabilités décisionnelles
- Fournit la liberté et les ressources adéquates pour accomplir des tâches rapidement

Points liés au coaching et au développement selon le pointage de M. Exemple:

- Serait plus à l'aise en position de prendre des décisions
- Serait plus satisfait lorsque capable de prendre des décisions indépendantes

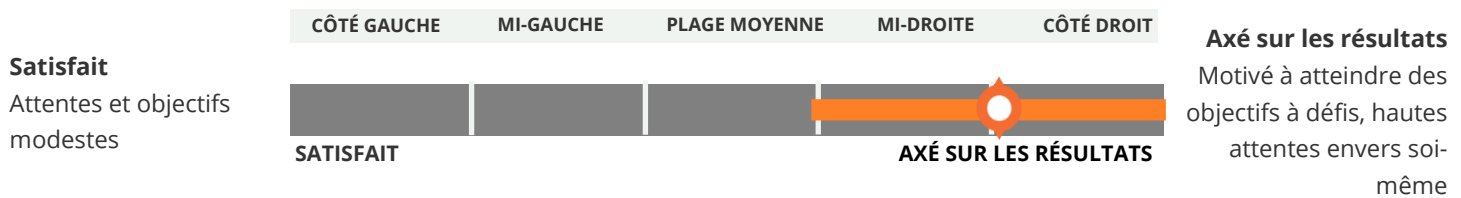
Considération de gestion pour diriger M. Exemple:

- Peut recevoir l'autorité à gérer des gens et des projets
- N'appréciera pas être géré ou surveillé de près
- Préférerait probablement un degré élevé d'autonomie
- Pourrait bénéficier de formation sur les compétences en direction

Questions d'entrevue suggérées pour déterminer le bon choix:

- Parlez-moi d'un moment où vous n'étiez pas d'accord avec une décision prise par votre gestionnaire. Quelle était la situation, comment avez-vous réagi et quel était le résultat ?
- La capacité d'inspirer et de motiver les autres est une compétence importante dans n'importe quelle position. Parlez-moi d'un moment où vous avez influencé les autres avec qui vous avez travaillé ou avez réussi à gérer l'amélioration de leur rendement. Comment les avez-vous aidés et quels ont été les résultats ?

Dimension 2: Satisfait vs Axé sur les résultats



M. Exemple s'est retrouvé du côté droit de la dimension "Satisfait vs Axé sur les résultats".

Cette dimension mesure le degré auquel une personne est axée à atteindre des objectifs difficiles. Les individus qui obtiennent un pointage supérieur sont axés vers l'atteinte d'objectifs difficiles et l'achèvement de leurs objectifs à un niveau de performance élevé.

Les aspects positifs sur lesquels

M. Exemple a été évalué:

- Motivé à atteindre des objectifs élevés
- A des attentes élevées envers soi-même et les autres
- Axé à accomplir les tâches et atteindre les objectifs
- Aime les défis difficiles

Considérations pour l'emploi – M. Exemple serait plus apte dans un rôle qui:

- Offre de la reconnaissance pour la livraison de bons résultats
- Requiert l'atteinte continuelle de hauts standards
- Demande à lutter pour atteindre des objectifs ambitieux
- Offre de la reconnaissance pour la livraison de bons résultats

Points liés au coaching et au développement selon le pointage de M. Exemple:

- Pourrait avoir besoin d'être défié et pleinement occupé pour être engagé au travail
- Pourrait devenir frustré lorsque les objectifs personnels ne sont atteints

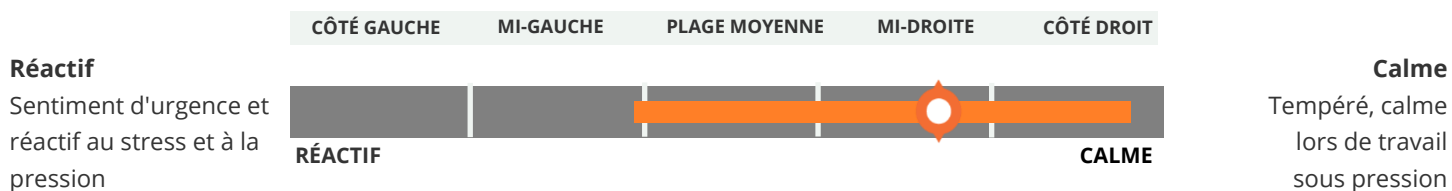
Considération de gestion pour diriger M. Exemple:

- Répondrait bien à la reconnaissance pour avoir atteint des objectifs
- Aimerais mieux des objectifs difficiles plutôt que faciles
- Pourrait être trop autocritique si les objectifs ne sont pas atteints
- Répondrait bien à l'encouragement pour dépasser les attentes

Questions d'entrevue suggérées pour déterminer le bon choix:

- Parlez-moi d'un moment où vous avez ressenti que vous n'aviez pas assez de défis dans votre travail. Quelle était la situation et comment as-tu géré cela?
- Parlez-moi d'un moment où vous avez vraiment dû vous pousser pour atteindre un objectif difficile. Quel était le but et comment l'avez-vous atteint ?

Dimension 3: Réactif vs Calme



M. Exemple s'est retrouvé à mi-droite de la dimension "Réactif vs Calme".

Cette dimension mesure le degré auquel une personne est calme et tolérant sous la pression et le stress. Les individus qui aboutissent à droite sont perçus comme étant calmes et d'humeur égal dans des situations stressantes et n'ont pas tendance à prendre la critique personnellement.

Les aspects positives sur lesquels

M. Exemple a été évalué:

- Équilibré et calme
- Tolérant au stress
- Ne réagit pas au stress typique au travail
- Capable de persister et demeurer optimiste

Considérations pour l'emploi – M. Exemple serait plus apte dans un rôle qui:

- Demande à être persistant
- Demande un haut niveau de tolérance au stress
- Demande à travailler là où il faut demeurer calme et serein
- Est demandant et difficile

Points liés au coaching et au développement selon le pointage de M. Exemple:

- Les autres pourraient interpréter le calme pour un manque d'enthousiasme
- Pourrait préférer penser aux solutions possibles avant d'agir

Considération de gestion pour diriger M. Exemple:

- Pourrait avoir besoin d'encouragement pour réagir immédiatement aux problèmes complexes
- Pourrait ne pas démontrer ouvertement de l'enthousiasme et de l'appréciation
- N'appréciera pas que les autres réagissent de façon excessive au sujet de questions mineurs ou des menaces

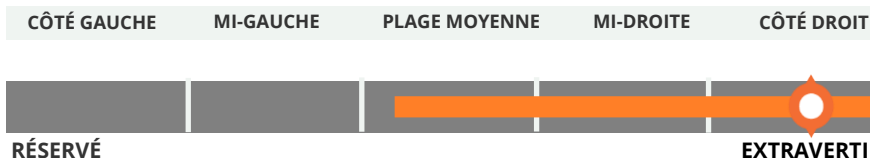
Questions d'entrevue suggérées pour déterminer le bon choix:

- Donnez-moi un exemple d'une situation où vous avez reconnu que vous deviez prendre des mesures urgentes. Quelle était la situation et que faisiez-vous ?
- Parlez-moi d'un moment où vous étiez particulièrement débordé par vos responsabilités au travail. Quelles stratégies avez-vous utilisées pour faire face à cette pression ?

Dimension 4: Réserve vs Extraverti

Réserve

Concentré sur la tâche, ne démontre pas un intérêt fort pour la socialisation



Extraverti

À l'aise avec l'interaction sociale et communicatif

M. Exemple s'est retrouvé du côté droit de la dimension "Réserve vs Extraverti".

Cette dimension mesure le degré auquel une personne apprécie et est à l'aise avec l'interaction sociale. Les individus qui aboutissent à droite ont tendance à être abordables et extravertis. Ils sont capables de rapidement construire un rapport et apprécient interagir avec de nouvelles personnes.

Les aspects positifs sur lesquels

M. Exemple a été évalué:

- Naturellement extraverti, ouvert et communicatif
- Peut rapidement construire des relations avec des collègues et clients
- Confortable à être le centre d'attention
- Initiera des interactions sociales

Considérations pour l'emploi – M. Exemple serait plus apte dans un rôle qui:

- Est axé sur la communication et le travail relationnel
- Requiert la prise de contact avec des inconnus
- Implique du travail indépendant limité
- Implique la collaboration avec les autres

Points liés au coaching et au développement selon le pointage de M. Exemple:

- Pourrait mieux performer avec plus d'engagement du groupe
- Pourrait préférer la collaboration plutôt que de compléter des tâches indépendamment

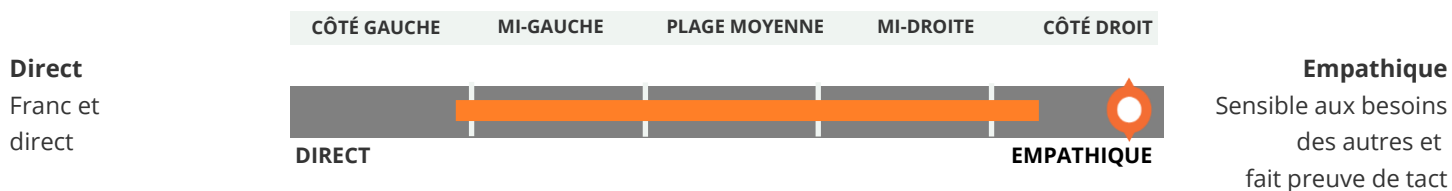
Considération de gestion pour diriger M. Exemple:

- Partagera probablement ses idées et pensées
- Ne fera peut-être pas le tour d'une question avant de partager ses idées
- Devrait avoir la possibilité d'interagir avec de nouvelles personnes
- Devrait se concentrer sur un travail interactif avec les autres plutôt que de travailler

Questions d'entrevue suggérées pour déterminer le bon choix:

- Donnez-moi un exemple d'un moment où vous étiez dans une situation où la communication avec quelqu'un était difficile. Quelle était la situation et comment avez-vous réagi ?
- Parlez-moi d'un moment où vous avez décidé de travailler sur une tâche de façon indépendante alors vous auriez plutôt impliqué les autres. Quelle était la situation et quel était le résultat?

Dimension 5: Direct vs Empathique



M. Exemple s'est retrouvé du côté droit de la dimension "Direct vs Empathique".

Cette dimension mesure le degré auquel une personne est sensible envers les autres et démontre de l'empathie. Les individus qui aboutissent à droite sont perçus comme étant sensibles aux besoins des autres, accommodants, coopératifs, bienveillants et centrés sur les relations.

Les aspects positifs sur lesquels

M. Exemple a été évalué:

- Aidant et bienveillant
- Évite le conflit
- Empathique et compréhensif
- Axé vers la coopération et l'effort d'équipe

Considérations pour l'emploi – M. Exemple serait plus apte dans un rôle qui:

- N'implique pas d'être constamment exposé à des émotions négatives ou le conflit
- Implique aider les autres
- Implique être empathique et sensible aux besoins des autres
- Mets l'emphase sur la collaboration et le travail d'équipe

Points liés au coaching et au développement selon le pointage de M. Exemple:

- Pourrait mettre les soucis des autres avant les siens
- Pourrait être inconfortable dans des situations de conflit interpersonnel ou de tension

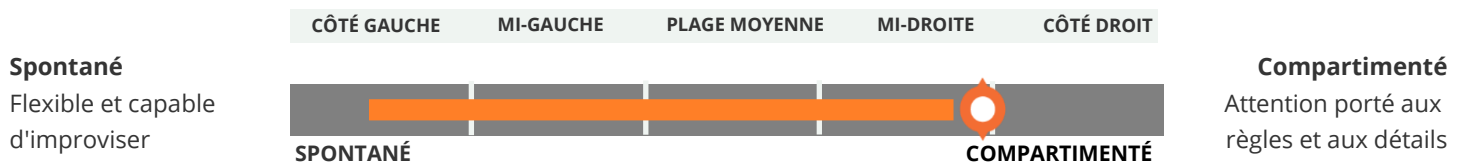
Considération de gestion pour diriger M. Exemple:

- Doit ouvertement être reconnu et apprécié pour du travail bien fait
- Aura besoin de ressentir que l'aide aux autres est un objectif primaire
- Doit avoir des possibilités de collaboration avec les autres
- Aurait une meilleure performance dans un environnement d'équipe supportant

Questions d'entrevue suggérées pour déterminer le bon choix:

- Parfois, les clients ou les collègues font des demandes déraisonnables. Décrivez un moment où quelqu'un vous a fait une demande particulièrement déraisonnable. Comment avez-vous réagi à cette situation ?
- Parlez-moi d'un moment où vous avez dû faire face à quelqu'un qui était en colère contre vous. Quelle était la situation et comment avez-vous réagi ?

Dimension 6: Spontané vs Compartimenté



M. Exemple s'est retrouvé à mi-droite de la dimension "Spontané vs Compartimenté".

Cette dimension mesure le degré auquel une personne est conventionnelle, qu'elle respecte les règles et qu'elle est axée vers les détails. Les individus qui aboutissent à droite sont typiquement excellents dans la planification et l'organisation. Ils sont perçus comme étant méticuleux et qui apprécient la structure et la certitude.

Les aspects positives sur lesquels

M. Exemple a été évalué:

- Préfère l'organisation et la structure
- Orienté vers les processus et détails
- Attentif aux besoins lors de la planification
- Conscientieux et fiable

Considérations pour l'emploi – M. Exemple serait plus apte dans un rôle qui:

- Nécessite obtenir les bons détails
- Implique de la planification et de l'organisation
- A des objectifs cohérents et des mesures de succès
- A des attentes et objectifs qui sont clairs

Points liés au coaching et au développement selon le pointage de M. Exemple:

- Par moment, pourrait préférer de se concentrer sur les détails plutôt que sur la vue d'ensemble
- Pourrait répondre à des situations stressantes ou inhabituelles par la planification et l'organisation

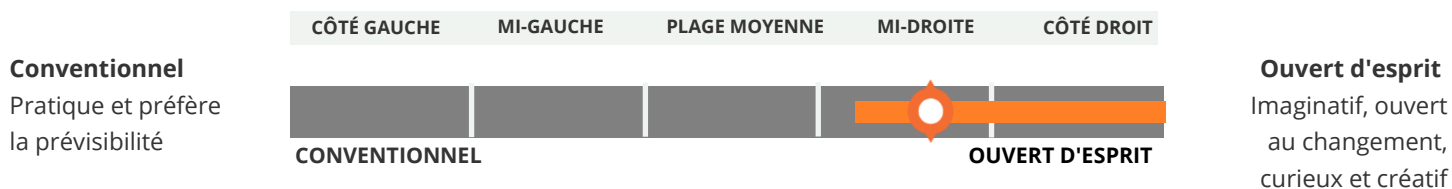
Considération de gestion pour diriger M. Exemple:

- Sera conscientieux et organisé
- Ne requiert pas de supervision rapprochée
- Devrait recevoir des responsabilités, objectifs et buts clairement définis
- Maintiendra des standards de haute qualité

Questions d'entrevue suggérées pour déterminer le bon choix:

- Donnez-moi un exemple lorsque vous n'étiez pas satisfait de la qualité de votre travail, mais que vous n'aviez pas le temps ni les ressources nécessaires pour le compléter correctement. Décrivez la situation en détail.
- Donnez-moi un exemple d'un moment où vous deviez planifier et organiser quelque chose de complexe. Quelle était la situation et quel était le résultat ?

Dimension 7: Conventiennel vs Ouvert d'esprit



M. Exemple s'est retrouvé à mi-droite de la dimension "Conventionnel vs Ouvert d'esprit".

Cette dimension mesure le degré auquel une personne est curieuse, imaginative et créative. Les individus qui obtiennent un pointage supérieur sont créatifs et confortables avec le changement. Ils auront vraisemblablement une préférence pour la variété dans leurs tâches.

Les aspects positives sur lesquels

M. Exemple a été évalué:

- Ouvert au changement et nouvelles idées
- Apte à penser selon la vue d'ensemble
- Prêt à essayer de nouvelles méthodes et outils
- Bon à trouver des solutions créatives aux problèmes

Considérations pour l'emploi – M. Exemple serait plus apte dans un rôle qui:

- Demande à trouver des solutions créatives à des problèmes
- Permet de l'innovation et le développement de nouvelles idées
- Implique être exposé à de nouvelles idées
- Permet certaines décisions basées sur l'intuition

Points liés au coaching et au développement selon le pointage de M. Exemple:

- Pourrait nécessiter beaucoup de variété dans les tâches pour demeurer stimulé
- Pourrait parfois sur-analyser des situations ou problèmes

Considération de gestion pour diriger M. Exemple:

- Devrait avoir la possibilité d'essayer des nouvelles approches aux tâches
- Devrait être inclus dans les remue-méninges ou les sessions de stratégies
- Aimait faire face à de nouveaux défis
- Sera confortable face au changement et la prise de risques

Questions d'entrevue suggérées pour déterminer le bon choix:

- Parlez-moi d'un moment où vous avez dû faire une tâche fastidieuse ou un ensemble de tâches. Quelle était la situation et que faisiez-vous ?
- Donnez-moi l'exemple d'un moment où vous deviez être créatif ou innovateur pour accomplir une tâche ou un objectif. Quelle était la situation et comment avez-vous répondu ?

Définition du raisonnement d'affaires

Cette section est un résumé des habiletés en raisonnement d'affaires calculés à partir de l'évaluation. En lisant les résultats:

- 1) Considérez la position du participant
- 2) Considérez le niveau de complexité du raisonnement d'affaires requis au succès

Résumé des résultats de M. Exemple:

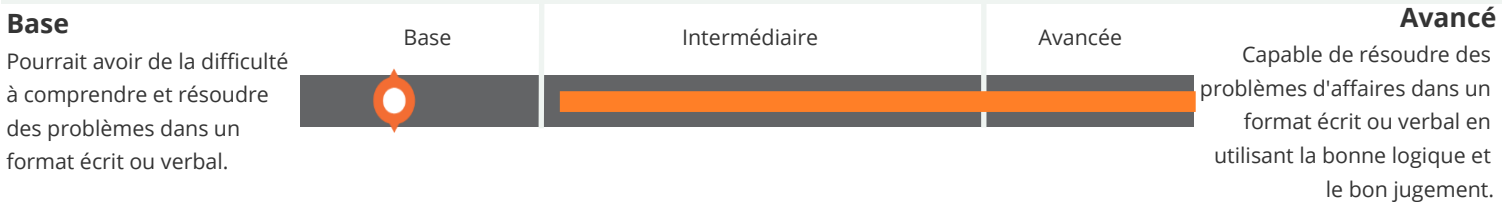
Capacité de raisonnement verbal Capacité de raisonnement numérique

Base

Intermédiaire

Résultats détaillés

CAPACITÉ DE RAISONNEMENT VERBAL



M. Exemple possède une compréhension de base avancée du raisonnement verbal et se situe dans le 9e centile.

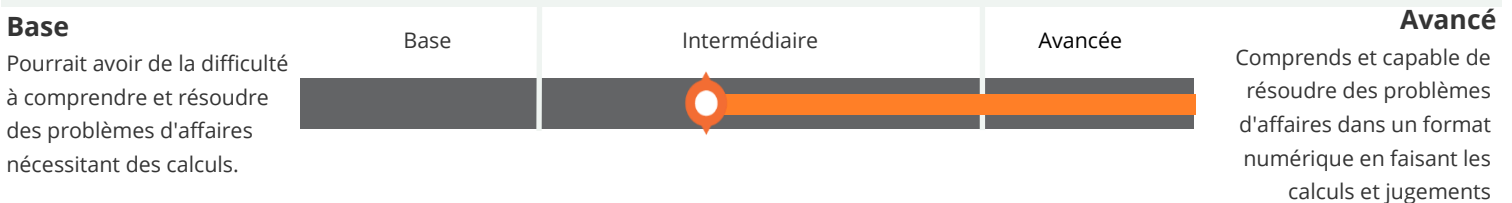
Considérations liés à la performance d'emploi:

- Peut avoir besoin d'aide pour résoudre des scénarios quotidiens nécessitant une logique et un raisonnement
- Peut avoir besoin de la contribution des autres pour faire des jugements corrects à partir d'informations écrites complexes
- Bénéficiera d'un accompagnement et d'une formation supplémentaire sur la résolution de problèmes complexes

Questions d'entrevue suggérées pour déterminer le bon choix :

- Décrivez-moi un moment où vous aviez à comprendre un document complexe et en tirer des recommandations basés sur votre compréhension. Quelle était la situation et quel était le résultat de vos recommandations?

CAPACITÉ DE RAISONNEMENT NUMÉRIQUE



M. Exemple possède une compréhension intermédiaire avancée du raisonnement numérique et se situe dans le 44e centile.

Considérations liés à la performance d'emploi:

- Serait apte à faire des calculs numériques corrects
- Pourrait avoir d'aide avec des problèmes numériques extrêmement compliqué.
- Pourrait avoir besoin de temps supplémentaire pour traiter des données numériques.

Questions d'entrevue suggérées pour déterminer le bon choix :

- Décrivez un problème numérique particulièrement complexe que vous avez rencontré dans le passé. Quelles alternatives avez-vous considérés? Quelle était votre solution?

Définition des styles de gestion du conflit

Collaborant – Tente de trouver une solution gagnante pour tous où chacun atteint ses objectifs.

Obligéant – Résout des conflit en cédant et en laissant l'autre partie prendre le dessus.


Dominant – Résout le conflit en dirigeant l'autre partie vers l'acceptation de sa position.

Évitant – Choisi d'éviter le conflit plutôt que d'y faire face directement.

Compromettant – Résout le conflit en trouvant un terrain d'entente entre les deux où les deux parties abaissent leurs revendications.

Pointages expliqués

Pointages situés entre 1-10 avec une moyenne entre 3.5 – 7.5 et un médian de 5.5

Le marqueur  représente les résultats du participant en comparaison à un échantillon de gestionnaires.

Avec des superviseurs

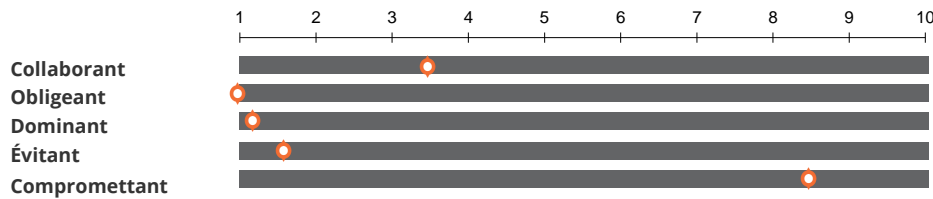
Compromettant

Collaborant

Avec des superviseurs ou des gens auxquels ils se rapportent, la méthode primaire de gestion de conflit est 'Compromettant'. Ceci démontre que M. Exemple tente le plus souvent de trouver une solution «intermédiaire» où les deux parties font des concessions pour résoudre le problème.

Sa deuxième méthode de gestion de conflit préféré avec des superviseurs est 'Collaborant'.

Ceci indique que M. Exemple essaiera aussi de trouver une solution gagnant-gagnant où les deux parties peuvent atteindre leurs objectifs.



Avec des rapports directs

Compromettant

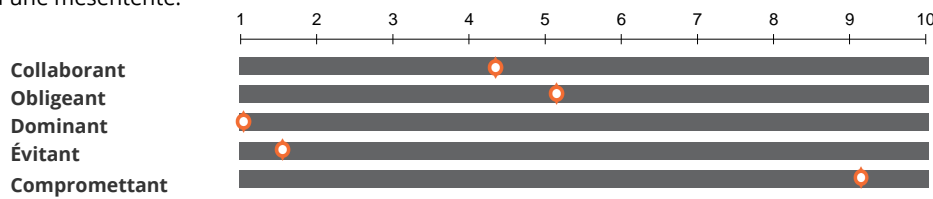
Obligéant

Avec ses rapports directs, la méthode primaire de gestion de conflit est 'Compromettant'.

Basé sur ceci, M. Exemple tentera vraisemblablement de trouver une solution au juste milieu où les deux parties feront des concessions pour résoudre un problème.

Sa deuxième méthode de gestion de conflit préféré avec rapports direct et 'Obligéant'.

Ceci indique que M. Exemple sera partant pour laisser l'autre partie obtenir ce qu'il veut afin de résoudre un conflit, une problématique ou une mésentente.



Aves des collègues

Compromettant

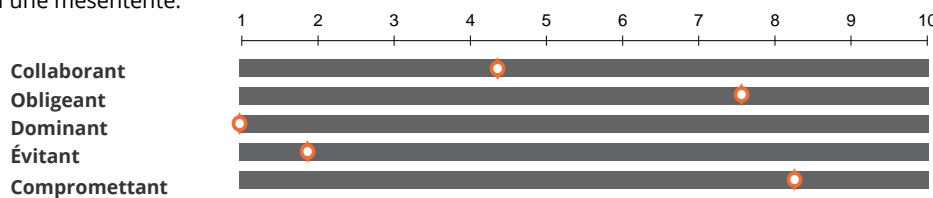
Obligéant

Avec ses collègues, la méthode primaire de gestion de conflit est 'Compromettant'.

Ceci démontre que M. Exemple essaiera probablement de trouver une solution où toutes parties font des concessions pour «se rencontrer au milieu».

Sa deuxième méthode de gestion de conflit préféré avec ses collègues et 'Obligéant'.

Ceci indique que M. Exemple sera partant pour laisser l'autre partie obtenir ce qu'il veut afin de résoudre un conflit, une problématique ou une mésentente.



AVIS : Ces résultats devraient toujours être considérés en tenant compte de tous les renseignements disponibles au sujet d'une personne et ne devraient pas être utilisés comme facteur unique dans la prise de décisions liés à l'emploi.