

The letters 'LP' are displayed in a large, white, sans-serif font, centered within a light gray square that has a white border and a subtle gradient.

Profil de direction



RAPPORT DU PARTICIPANT
Pour l'auto-coaching

Jon Exemple

FORCES

A) Points forts du leadership liés à vos résultats:

• Sensible et empathique

- Vous êtes vu comme utile et attentionné
- Vous préférez éviter les conflits lorsque cela est possible
- Vous êtes empathique et compréhensif
- Vous êtes concentré sur la coopération et les efforts d'équipe

• Compétitif et motivé à diriger

- Vous êtes plus à l'aise pour diriger que de suivre
- Vous êtes confiant
- Vous aimez diriger les autres
- Vous êtes en mesure de prendre le leadership

• Extraverti et socialement desinhibé

- Vous initierez facilement une interaction sociale
- Vous pouvez être extraverti, coloré et charismatique
- Vous êtes à l'aise lorsque vous êtes le centre d'attention
- Vous établissez rapidement des relations

• Orienté vers les détails et le

- Vous êtes axé sur les détails
- Vous valorisez l'ordre, la structure et la prévisibilité
- Vous êtes connaisseur et respectez des règles
- Vous êtes consciencieux et fiable

DÉFIS POTENTIELS

B) Les défis potentiels de leadership liés à vos résultats:

• Raisonnement Verbal

- Vous pourriez avoir besoin d'aide pour résoudre des problèmes complexes qui requiert de la logique et du raisonnement
- Vous pourriez avoir besoin des suggestions des autres afin de faire des jugements corrects à partir d'informations écrites complexes
- Vous pourriez avoir besoin de formations supplémentaires et de coaching sur la résolution

• Raisonnement Numérique

- Vous êtes capable de faire de bons calculs numériques
- Vous pourriez avoir besoin d'aide avec des calculs numériques extrêmement compliqués
- Vous pouvez avoir besoin de temps supplémentaire pour traiter des documents comportant beaucoup de données numériques

• Mode d'expression

- Vous pouvez passer trop de temps à essayer de plaire aux autres
- Vous pouvez être mal à l'aise lorsque vous avez besoin d'être exigeant et dominant
- Vous pensez probablement que le fait d'aider les autres est un objectif principal
- Vous vous sentiriez insatisfait sans un environnement collaboratif

• Non concurrentiel vs dominant

- Vous pourriez freiner à laisser les autres prendre le leadership par moments
- Vous pourriez ne pas vouloir être géré ou surveillé de près
- Vous préférerez probablement un degré élevé d'autonomie
- Vous pouvez être frustré si vous n'êtes pas en mesure de prendre le leadership

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 postes 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.

Vos traits primaires:

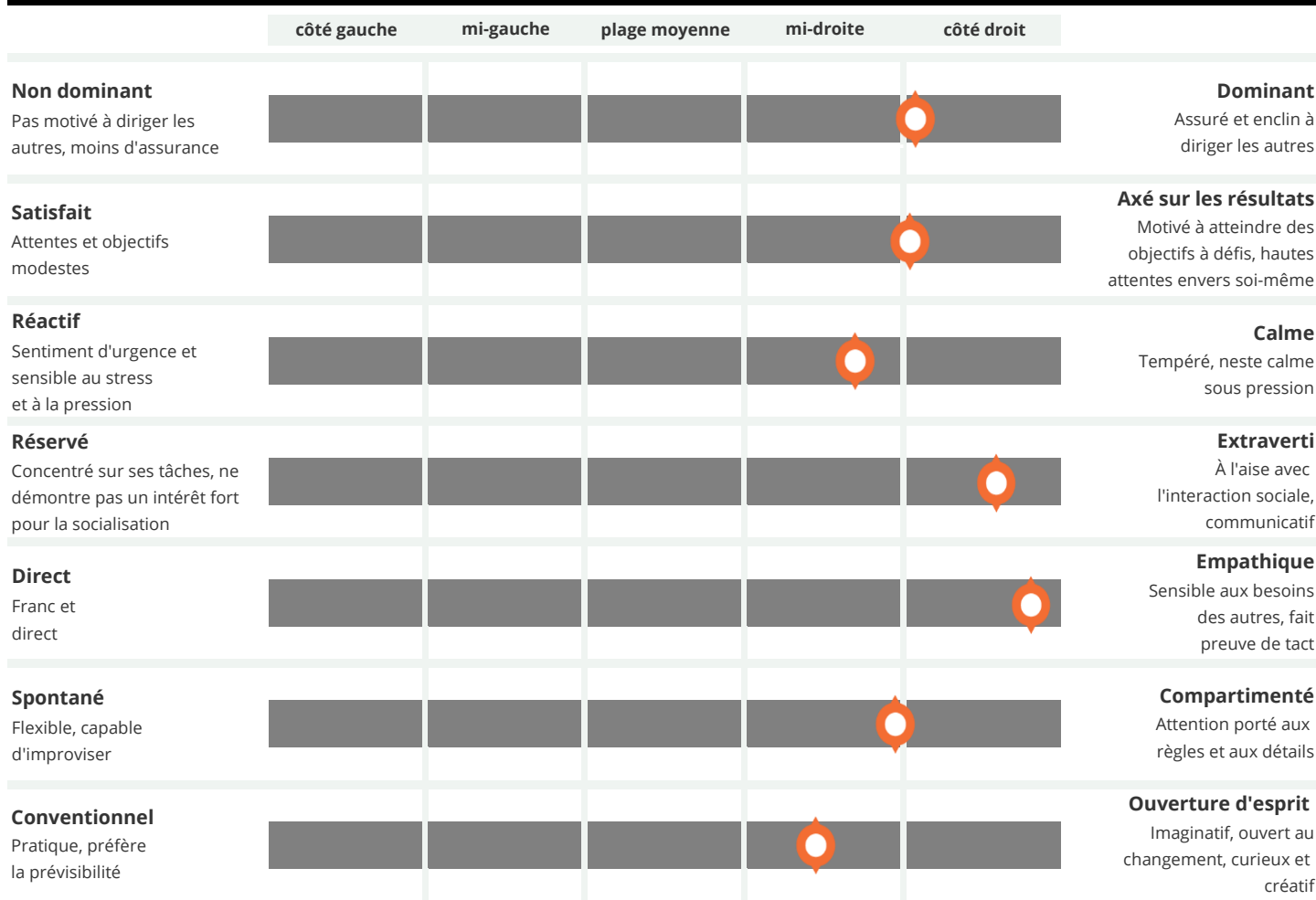
Empathique

Extraverti

Axé sur les résultats

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

Résumé de vos résultats:



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

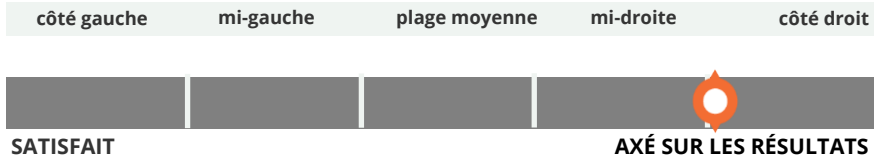
Avertissement:

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 seul facteur pour les décisions d'embauche.

Dimension 2: Satisfait vs Axé sur les résultats

Satisfait

Attentes et objectifs modestes



Axé sur les résultats

Motivé à atteindre des objectifs à défis, hautes attentes envers soi-même

Vous vous positionnez sur le 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 à droite sont axés sur l'atteinte d'objectifs difficiles et ce avec un niveau de performance élevé.

Caractéristiques positives liées à la façon dont vous vous positionnez sur cette dimension:

- Vous êtes motivé pour atteindre vos objectifs
- Vous avez des normes et des attentes élevées envers vous-même et les autres
- Vous êtes concentré sur l'accomplissement des tâches et l'atteinte de vos objectifs
- Vous aimez les défis

Considérations pour l'emploi – vous conviendriez mieux à un poste qui:

- Offre des récompenses pour l'auto-motivation et le travail acharné
- Requier l'atteinte d'un niveau de performance élevé
- Demande beaucoup d'efforts pour atteindre des objectifs ambitieux
- Offre de la reconnaissance pour l'atteinte de bons résultats

Possibilité de coaching / domaines de développements liés à vos résultats:

- Vous devrez peut-être être mis au défi et pleinement utilisé pour être engagé dans le travail
- Vous pouvez devenir frustré lorsque vos objectifs personnels ne sont pas atteints

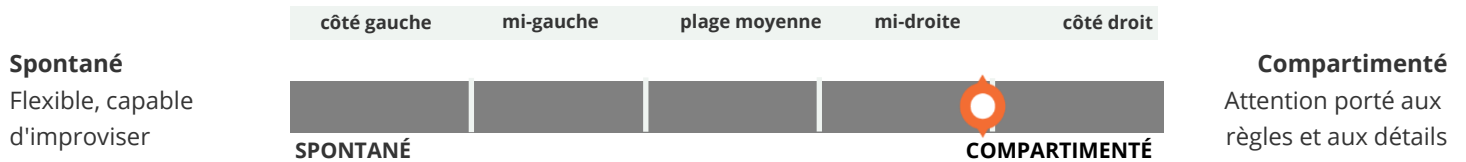
Considérations relatives à la culture d'entreprise – vous seriez mieux adapté à une culture qui:

- Récompense le travail acharné
- S'attend à ce que les employés atteignent systématiquement une productivité élevée
- Établit des objectifs ambitieux

Questions suggérées pour demander aux employeurs afin d'évaluer un bon choix:

- Comment les employés les plus performants dans ce métier sont-ils récompensés?
- Comment entretenez-vous la notion de défi dans ce travail?

Dimension 6: Spontané vs Compartimenté



Vous vous positionnez sur le mi-droite de la dimension "Spontané vs Compartimenté".

Cette dimension mesure le degré auquel une personne est conventionnelle, si elle a tendance à respecter les règles et si elle est axée vers les détails. Les individus qui se positionnent à droite sont typiquement excellents dans la planification et l'organisation. Ils sont perçus comme étant méticuleux et appréciant la structure et la certitude.

Caractéristiques positives liées à la façon dont vous vous positionnez sur cette dimension:

- Vous êtes axé sur les détails
- Vous valorisez l'ordre, la structure et la prévisibilité
- Vous êtes conscient des règles
- Vous êtes consciencieux et fiable

Considérations pour l'emploi – vous conviendriez mieux à un poste qui:

- Vous oblige à vous concentrer sur les détails et à obtenir des informations précises de manière exacte
- Vous permet de planifier à l'avance et de rester organisé
- A des tâches qui sont claires et formalisées
- Ne vous oblige pas à improviser et à modifier trop souvent vos plans

Possibilité de coaching / domaines de développements liés à vos résultats:

- Parfois, vous préférez peut-être vous concentrer sur les détails plutôt que sur la vue d'ensemble
- Vous pouvez répondre à des situations stressantes ou inhabituelles en planifiant et en organisant

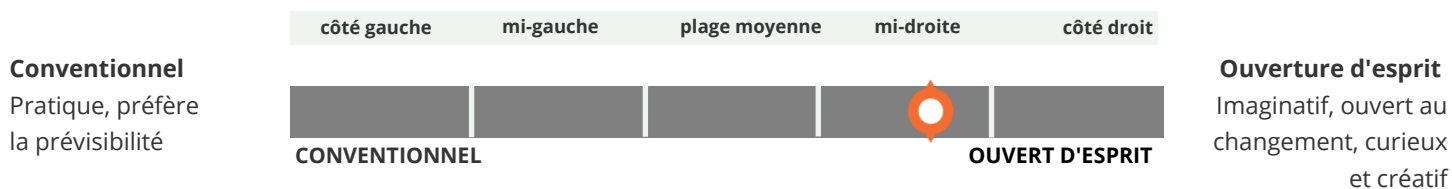
Considérations relatives à la culture d'entreprise – vous seriez mieux adapté à une culture qui:

- A une structure, des processus et des lignes directrices en place
- Maintient des normes de haute qualité
- Surveille étroitement les tâches des employés

Questions suggérées pour demander aux employeurs afin d'évaluer un bon choix:

- Est-ce que des normes et des processus ont déjà été mis en place sur ce poste?
- Quelle part de ce travail concerne la mise en place et le suivi de planning?

Dimension 7: Conventionnel vs Ouverture d'esprit



Vous vous positionnez sur le mi-droite de la dimension "Conventionnel vs Ouverture d'esprit".

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

Caractéristiques positives liées à la façon dont vous vous positionnez sur cette dimension:

- Vous êtes ouvert au changement et aux nouvelles idées
- Vous êtes bon à trouver des solutions créatives aux problèmes
- Vous êtes un penseur stratégique
- Vous êtes prêt à prendre des risques

Considérations pour l'emploi – vous conviendriez mieux à un poste qui:

- Vous permet de prendre des décisions stratégiques
- Vous demande de trouver des solutions en dehors des sentiers battus
- Permet d'être innovant et de développer des idées nouvelles
- Vous permet de prendre certaines de vos décisions selon votre intuition

Possibilité de coaching / domaines de développements liés à vos résultats:

- Vous pouvez sur-analyser des situations ou des problèmes
- Vous pourriez avoir besoin de beaucoup de variété pour rester stimulé

Considérations relatives à la culture d'entreprise – vous seriez mieux adapté à une culture qui:

- Est considérée comme innovante dans son domaine
- Valorise et promouvoit la créativité
- Aime prendre des risques

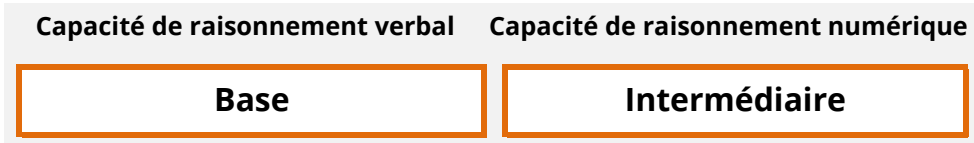
Questions suggérées pour demander aux employeurs afin d'évaluer un bon choix:

- Quels changements y aurait-il dans ce travail au jour le jour?
- Est-ce que la charge de travail dans ce poste est prévisible ou imprévisible?

Définition du raisonnement d'affaires

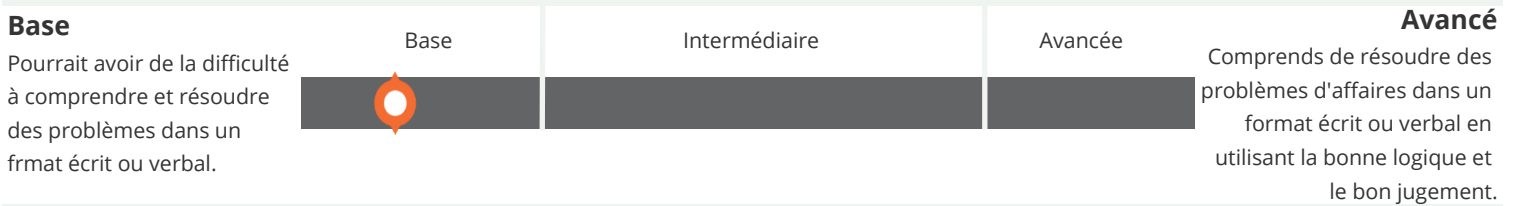
Cette section est un résumé des habiletés en raisonnement d'affaires calculés à partir de l'évaluation.

Résumé de vos résultats:



Résultats détaillés

CAPACITÉ DE RAISONNEMENT VERBAL

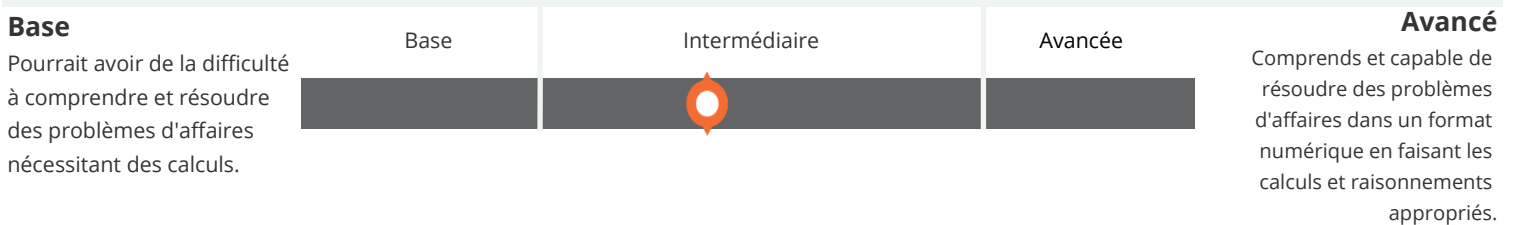


Vous avez une compréhension de base du raisonnement verbal avec un rang au 9centile.

Considérations liés à la performance d'emploi

- Vous pourriez avoir besoin d'aide pour résoudre des problèmes complexes qui requiert de la logique et du raisonnement
- Vous pourriez avoir besoin des suggestions des autres afin de faire des jugements corrects à partir d'informations écrites complexes
- Vous pourriez avoir besoin de formations supplémentaires et de coaching sur la résolution de problèmes complexes

CAPACITÉ DE RAISONNEMENT NUMÉRIQUE



Vous avez une compréhension d'intermédiaire du raisonnement numérique avec un rang au 44centile.

Considérations liés à la performance d'emploi

- Vous êtes capable de faire de bons calculs numériques
- Vous pourriez avoir besoin d'aide avec des calculs numériques extrêmement compliqués
- Vous pouvez avoir besoin de temps supplémentaire pour traiter des documents comportant beaucoup de données numériques

Définition des styles de gestion du conflit

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

Obligéant – Résout les 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.

Explications des résultats

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 managers.

Avec des superviseurs

Compromettant

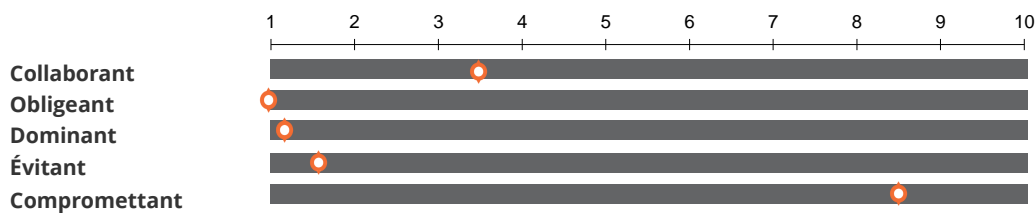
Collaborant

Votre style de gestion de conflit préféré avec vos superviseurs est 'Compromettant'.

Basé sur ceci, vous souvenez de trouver une solution «intermédiaire» où les deux parties font des concessions pour résoudre le problème.

Votre second style de gestion de conflit préféré avec vos superviseurs est 'Collaborant'.

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



Avec des rapports directs

Compromettant

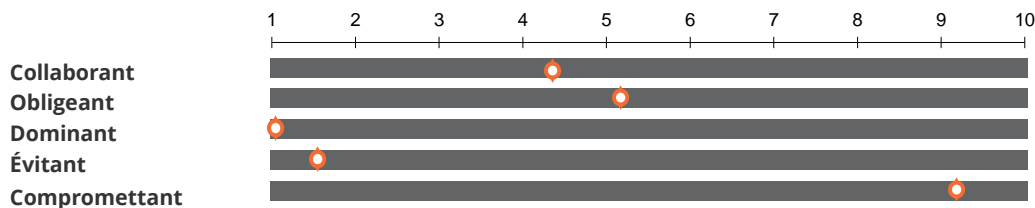
Obligéant

Avec vos rapports directs, votre style de gestion de conflit préféré ou primaire est 'Compromettant'.

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

Votre second style de gestion de conflit préféré avec vos rapports directs est 'Obligéant'.

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



Avec des collègues

Compromettant

Obligéant

Avec vos collègues, votre style de gestion de conflit préféré ou primaire est 'Compromettant'.

Basé sur ceci, vous essaiera probablement de trouver une solution où toutes les parties font des concessions pour «se rencontrer au milieu».

Votre second style de gestion de conflit préféré avec vos collègues est 'Obligéant'.

Ceci indique que vous serez aussi disposé à laisser l'autre partie obtenir ce qu'ils veulent pour résoudre un conflit ou un désaccord avec les pairs

