

Rapport QPT Normatif

Nom	Jacques Example
Conseiller	Conseiller Example
Date	11/02/2015

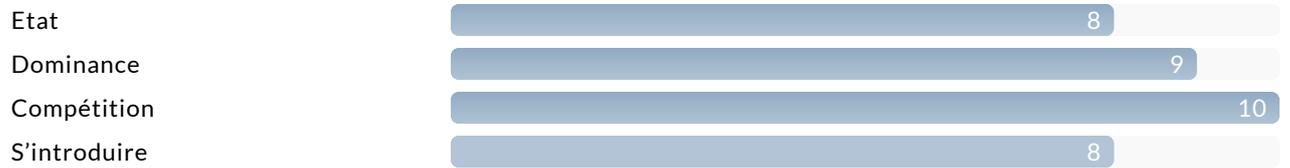


Test-Toolkit
by ixly

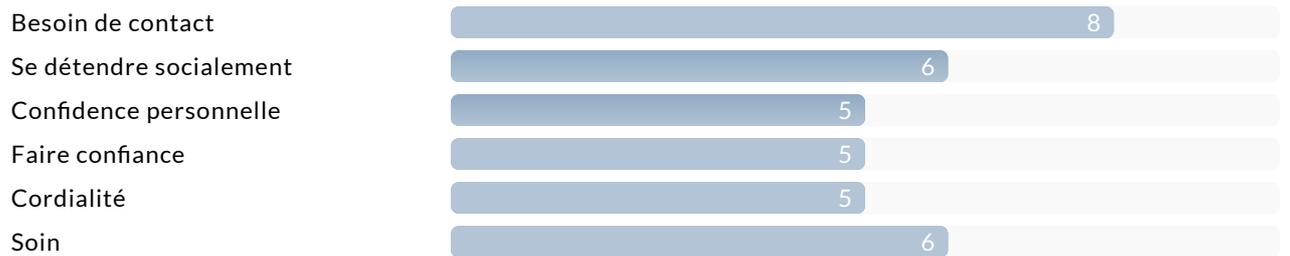


Reproduction graphique des résultats

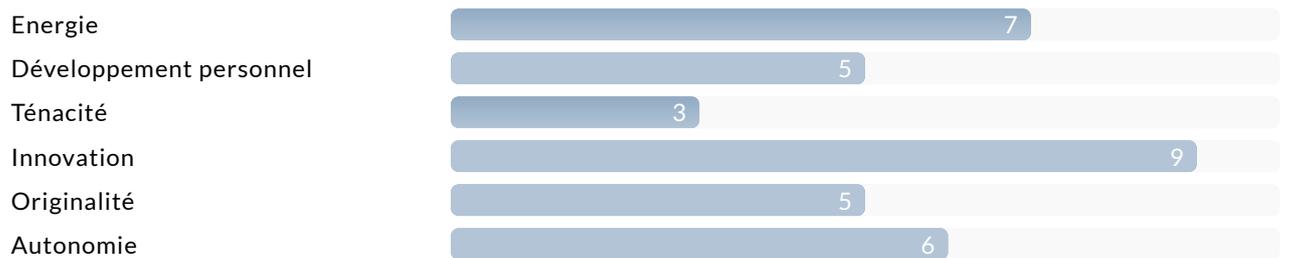
Influence



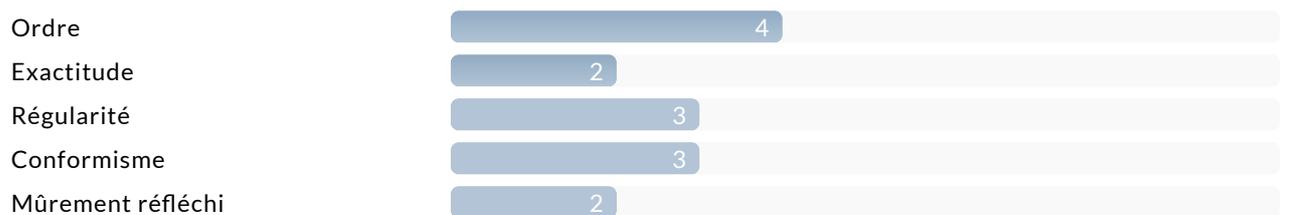
Sociabilité



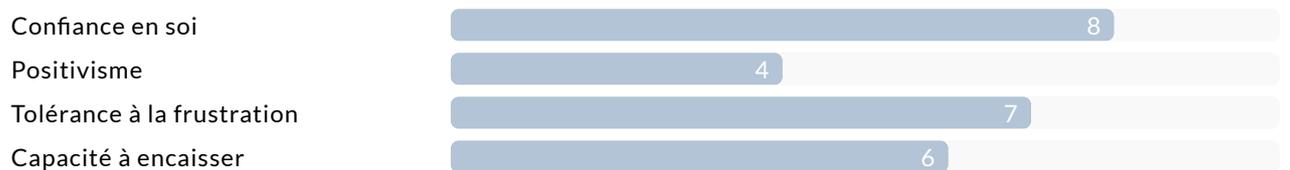
Motivation



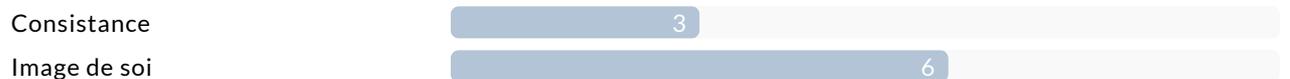
Structure



Stabilité



Analyse des réponses





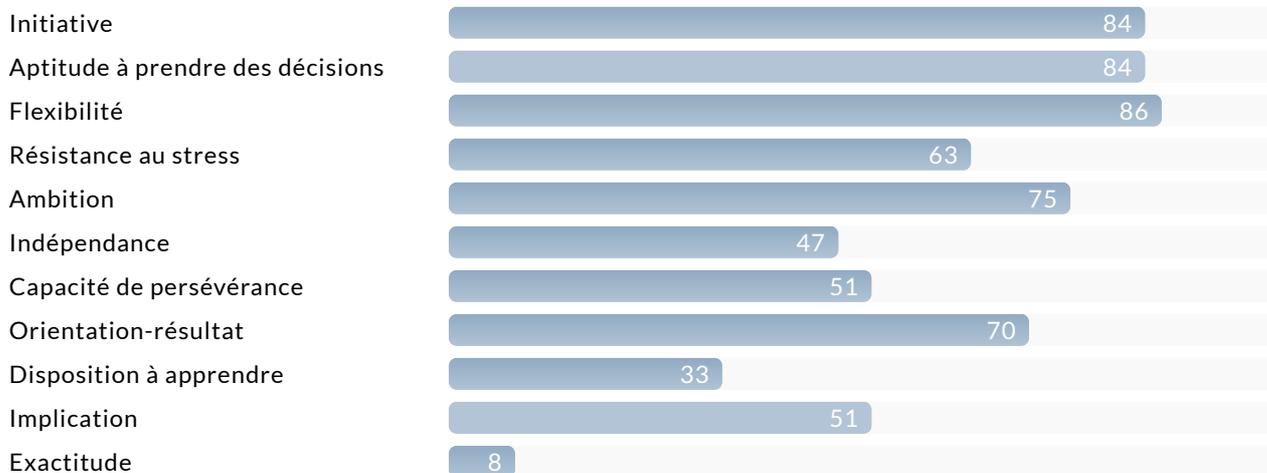
Indicateur de Compétence

Les compétences sous-entendent: 'la capacité d'une personne à se comporter de manière efficace envers une tâche dans une situation particulière'. Sur base de votre profil de personnalité, une prévision peut être formulée concernant la mesure dans laquelle certaines compétences peuvent être développées chez vous. Il est impossible de dire si vous avez réellement développé une compétence, et jusqu'à quel niveau. Le développement des compétences dépend aussi notamment de votre expérience et connaissances. Toute compétence dépend de plusieurs caractéristiques de la personnalité. Sur base de votre profil de personnalité, une prévision peut être faite sur la possibilité de développement de 29 compétences. Les compétences qui font fortement appel aux capacités intellectuelles ne sont pas reprises. De plus, le développement de compétences faisant appel à des capacités de communication ne peut être décidée que de manière incomplète sur base d'un profil de personnalité. Celles-ci ne sont donc également pas reprises dans l'Indicateur de Compétence.



Reproduction graphique de l'Indicateur-Compétence

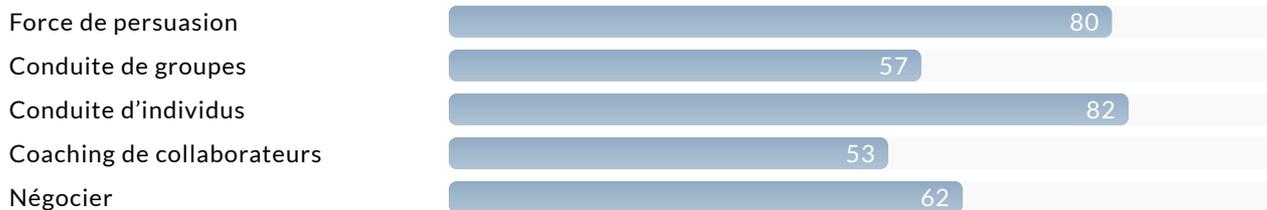
Orientation personnelle



Orientation vers l'organisation



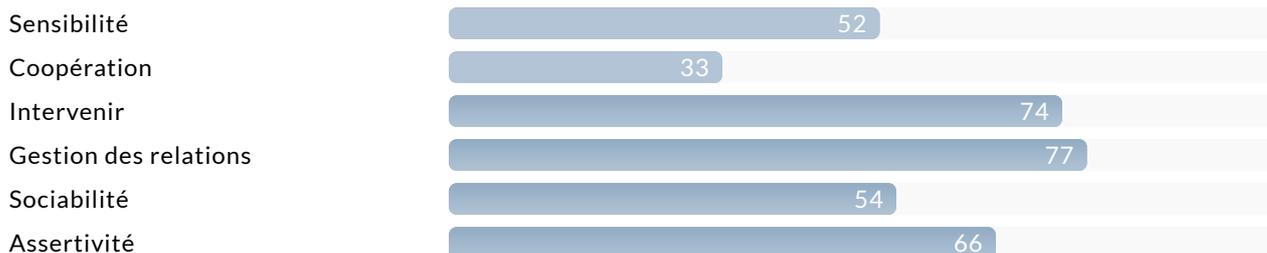
Capacité d'influence



Capacité d'organisation



Capacité relationnelle





Définitions des compétences

Orientation personnelle

Initiative	Etre capable d'initier des actions, entreprendre par soi-même des actes avec un objectif.
Aptitude à prendre des décisions	Etre capable de prendre des décisions rapidement et de manière adéquate.
Flexibilité	Sait comment s'activer vers un but de manière effective dans des situations différentes et changeantes, en changeant de comportement.
Résistance au stress	Etre capable de travailler de manière effective dans des conditions stressantes.
Ambition	être motivé, vouloir prêter plus que la moyenne.
Indépendance	Etre capable de travailler de façon autonome, établir des buts, et leur donner une forme et un contenu.
Persévérance	s'obstiner à achever les choses, malgré les obstacles, une fois une tâche commencée, la terminer.
Orientation-résultat	Etre motivé à obtenir des résultats et des objectifs clairs.
Disposition à apprendre	Etre prêt à développer et élargir des compétences et des connaissances.
Implication	Etre capable et vouloir livrer un gros effort sur une longue période .
Précision	Etre capable de travailler de manière précise, et avoir l'oeil pour les détails.

Orientation vers l'organisation

Sensibilité envers l'organisation	Etre capable de reconnaître l'impact et les conséquences de ses propres décisions et activités sur d'autres aspects de l'entreprise.
Orientation-clients	Etre capable de se mettre à la place d'un client et de réagir à ses besoins.
Orientation-qualité	Etre orienté vers la livraison d'un travail de grande qualité, et perfectionner les choses.
Esprit d'entreprise	Etre orienté vers la réalisation de profits en déterminant et en saisissant les chances, et en prenant des risques calculés.

Capacité d'influencer

Force de persuasion	Etre capable de rallier d'autres personnes à un point de vue, une proposition ou une idée spécifique.
Conduire des groupes	Etre capable de diriger un groupe.
Conduire des individus	Etre capable de diriger un individu.
Coaching des collaborateurs	Etre capable de stimuler des collaborateurs dans le rôle de dirigeant, et de les guider dans leur développement.
Négociateur	Etre capable de confronter des intérêts et des points de vue opposés, pour arriver un accord accepté par tous les partis.



Capacité d'organisation

- Planifier et organiser** Etre capable de planifier et d'organiser des activités et des tâches.
- Déléguer** Etre capable de déléguer des tâches aux autres d'une bonne manière.
- Contrôle de suivi** Etre capable, une fois une activité initiée, d'en faire le suivi.

Capacité relationnelle

- Sensibilité** Etre capable de sentir les signaux émis par d'autres, et y réagir de manière adéquate.
- Coopération** Etablir d'une manière constructive des buts communs avec d'autres personnes.
- Agir** Donner une impression forte et professionnelle aux autres.
- Gestion des relations** Établir des relations constructives, et savoir les entretenir.
- Sociabilité** Se sentir à son aise et apprécier les situation de groupes.
- Assertivité** Avoir une opinion bien définie et l'affirmer haut et fort, même si d' autres ont une opinion différente.



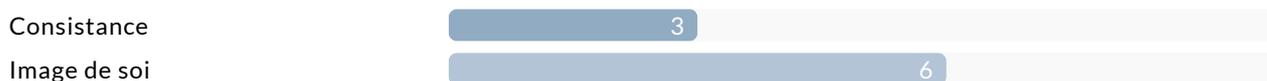
Analyse de réponse

Dans cette section, l'attention est portée sur la manière dont vous avez rempli le questionnaire. Trois manières sont utilisées pour analyser vos réponses : l'image de soi, la consistance et la tendance à répondre.

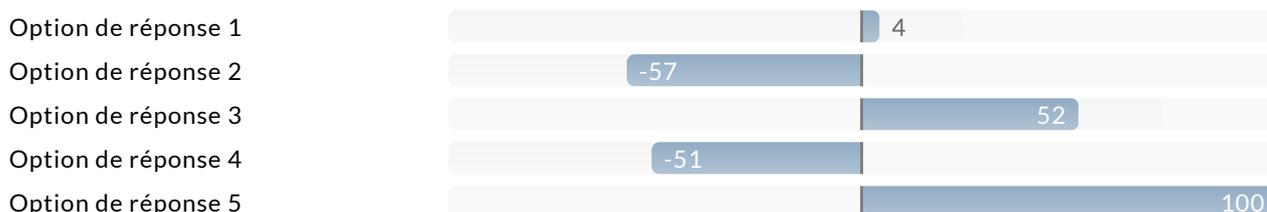
Image de soi renseigne sur la mesure dans laquelle vous faites passer une image critique ou positive de vous-même. Les scores élevés montrent que vous avez une image positive de vous-même. Le piège réside ici dans le fait que vous pourriez ne pas assez être critique envers vous-même ou envers l'évaluation que vous faites de vous. Les scores bas sur l'échelle "Image de soi" montrent que vous pensez d'une manière fort critique à votre propos. Le piège réside ici dans le fait que vous êtes trop critique, ou trop perfectionniste. Le fait que votre image de vous-même soit également compatible avec la réalité ne peut pas être déduit de ce questionnaire.

Consistance est une mesure pour vérifier si vos réponses aux questions ont été consistantes. Le plus élevé le score est dans le graphique, le plus le questionnaire a été rempli de manière cohérente. Les résultats doivent être interprétés prudemment en cas de scores très bas (<3).

Tendance à la réponse informe sur votre modèle de réponse, en comparaison aux autres personnes. Si la barre penche vers la gauche, cela signifie que vous avez choisi cette option de réponse (de 1 à 5) moins souvent que le groupe de référence. Une barre vers la droite signifie que vous avez choisi plus souvent l'option de réponse correspondante. Le pourcentage de déviation se lit sur l'axe horizontal.



Tendance à la réponse





Commentaire sur les chiffres employés

Ce rapport comprend un certain nombre de chiffres que nous souhaitons commenter. La reproduction graphique des caractéristiques personnelles est reproduite en scores sur une échelle. Les scores sur échelle ont les significations suivantes:

Scores sur échelle	Sens
1	Très largement en dessous de la moyenne
2	Largement en dessous de la moyenne
3	En dessous de la moyenne
4	Juste en dessous de la moyenne
5	Moyennement
6	Moyennement
7	Juste au-dessus de la moyenne
8	Au-dessus de la moyenne
9	Largement au-dessus de la moyennet
10	Très largement au-dessus de la moyenne