



KIT D'OUTILS

Données sur les personnes

Sommaire

À retenir	2
Facteurs primaires	3
Le profil dans son ensemble	4
Récapitulatif des besoins motivationnels	6
Récapitulatif des comportements	7
Continuums d'expression	8
Combinaisons de facteurs	10
Récapitulatif des combinaisons de facteurs	11
Comportements au travail pour les combinaisons de facteurs	18
La relation A:D : Prise de risques et de décisions	12
Situation A=D	23
Variations A=D	23
Profils de référence	24
Profils analytiques – A > B, C bas	25
Profils sociaux – B élevé	26
Profils stabilisateurs – A bas, B avec C élevé, D	27
Profils persévérandts – A > B, C élevé	28
Consignes pour le changement de Concept de soi	29
Facteur M	30
Facteur E	31
L'évaluation cognitive PI	32
Questions fréquentes	34
Contacter The Predictive Index	38

AVIS : tous les supports marketing et autres matériels (collectivement les « Supports ») créés par The Predictive Index sont protégés par copyright par Predictive Index, LLC. Vous reconnaisez que The Predictive Index est le propriétaire exclusif de tous les droits, titres et intérêts sur les Supports et tous les droits d'auteur afférents. Les Supports vous sont fournis pour votre usage interne uniquement. Vous ne pouvez pas distribuer les Supports, en tout ou en partie, de quelque manière que ce soit, sans l'approbation écrite préalable de The Predictive Index. Vous ne pouvez pas intégrer ou copier les vidéos, images, clips audio ou autres contenus créatifs de The Predictive Index, ou toute partie de ceux-ci, dans vos propres supports marketing. Vous ne pouvez pas apporter de modifications aux Supports ou créer des œuvres dérivées basées sur les Supports. Les violations de cet avis et/ou des directives de marque de The Predictive Index peuvent constituer une violation de votre contrat de licence. The Predictive Index se réserve tous les droits relatifs aux Supports.

À retenir

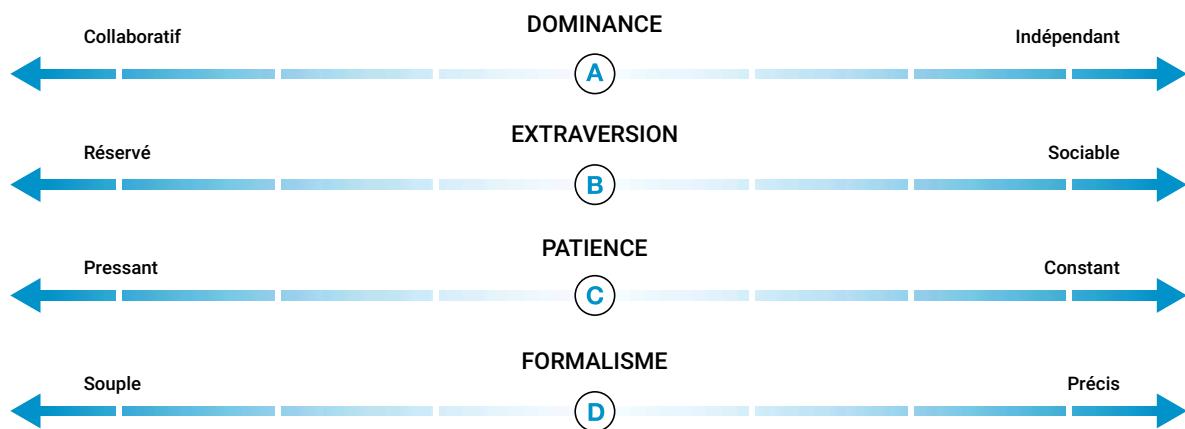
Les analystes PI doivent garder les éléments suivants à l'esprit lors de la restitution d'un Profil comportemental de Predictive Index

- Préparer la séance de restitution à l'avance.
- Décrire une personne, pas un profil abstrait.
- Rester neutre et ne pas porter de jugement dans les commentaires.
- Éviter de faire référence au profil comportemental PI lors des commentaires.
- Lors de la lecture du Profil de soi, se souvenir qu'il fait référence à « ce qui vient naturellement » pour le participant à l'évaluation.
- Il y existe des comportements positifs spécifiques à chaque profil - les décrire d'abord en les établissant.
- Étudier les facteurs primaires et les combinaisons de facteurs - déterminer comment ils influencent les besoins, les comportements et les motivations.
- Identifier les profils de référence pour simplifier l'évaluation.
- Souligner le Concept de soi — utiliser des termes comme « Vous ressentez le besoin d'être » ou « Vous essayez d'être/de devenir... » lors de l'évaluation du Concept de soi.
- Observer la Synthèse, qui est la façon dont la personne se comporte habituellement dans l'environnement de travail. Synthèse = Soi + Concept de soi.
- Lors de votre évaluation du facteur E et de la prise de décision, ne pas oublier qu'un E bas suggère une subjectivité (la personne se fie à l'intuition et aux émotions pour prendre des décisions) et qu'un E élevé suggère l'objectivité (la personne utilise la logique et les faits pour prendre des décisions).
- Toujours prendre en compte toutes les données (expérience et réussite professionnelles, formation, exigences du poste, etc.) conjointement aux résultats PI.

Facteurs primaires

Les quatre facteurs primaires mesurés par PI sont le facteur A (Domination), le facteur B (Extraversion), le facteur C (Patience) et le facteur D (Formalisme).

Chacun des quatre facteurs primaires est une tendance naturelle à se comporter d'une manière particulière, et chacun est différent des autres. Chaque individu possède ces quatre facteurs dans son profil de comportement global.



Domination : Tendance naturelle à exercer son influence sur des personnes ou des événements

Extraversion : Tendance naturelle à l'interaction sociale avec d'autres personnes

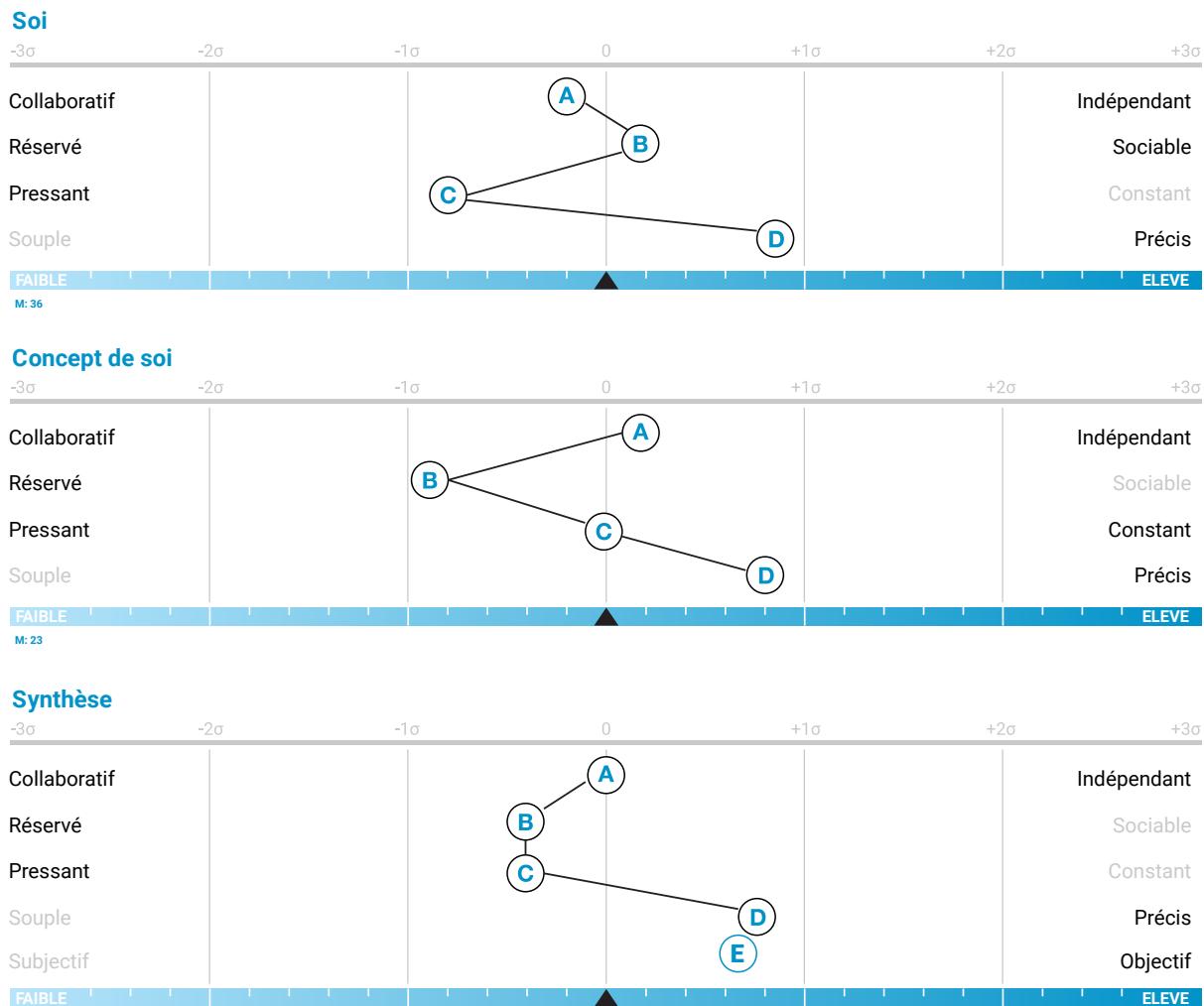
Patience : Tendance naturelle à la cohérence et la stabilité

Formalisme : Tendance naturelle à se conformer aux règles et au cadre

Le profil dans son ensemble

Le profil comportemental global comprend trois profils :

- **Soi** : Motivations et besoins fondamentaux
- **Concept de soi** : Votre perception du besoin d'adaptation à l'environnement actuel
- **Synthèse** : combinaison de soi et du concept de soi



Récapitulatif des besoins motivationnels

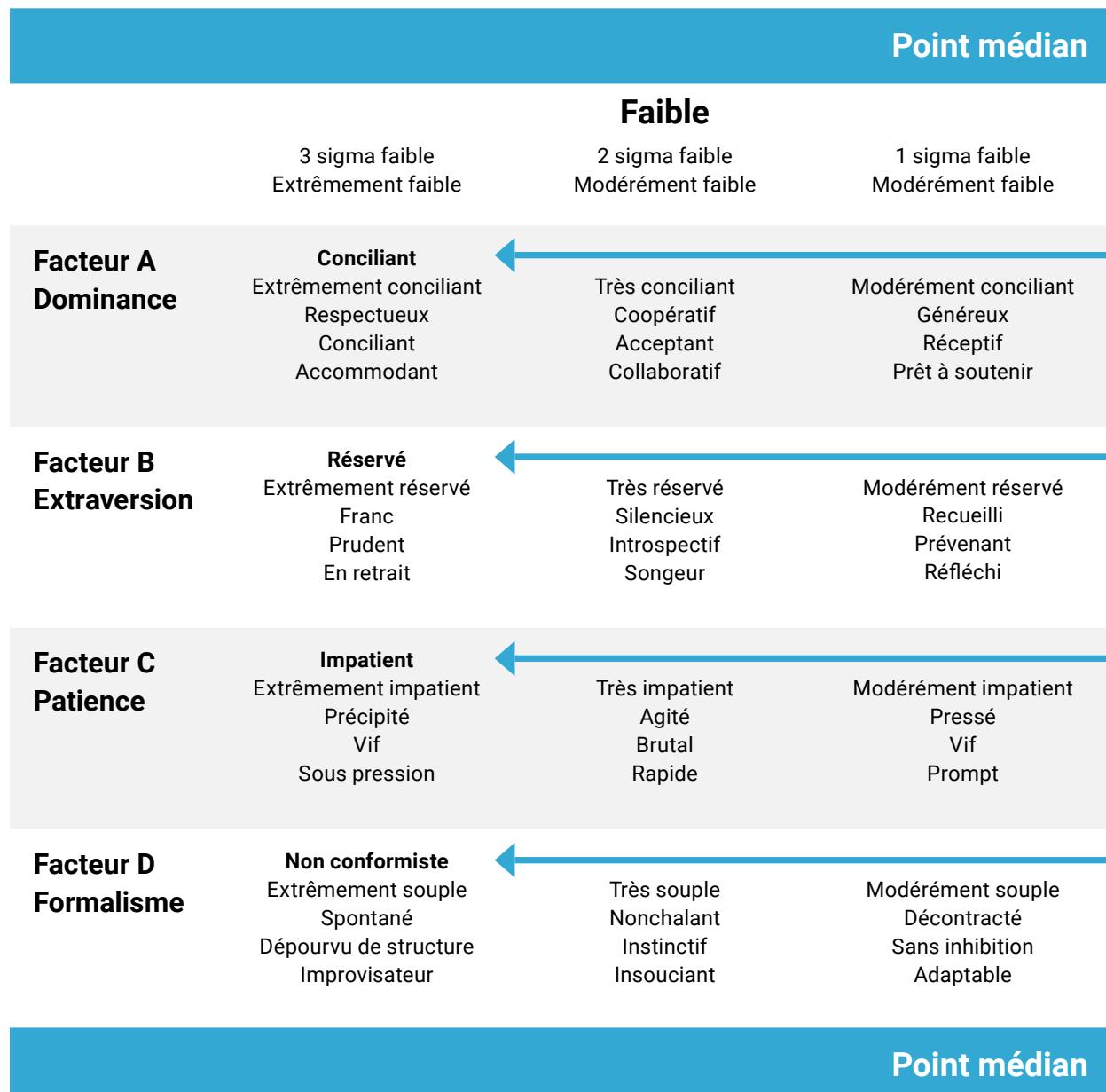
	Facteur faible	Facteur élevé
Facteur A Dominance	<ul style="list-style-type: none"> • Encouragement • Preuves de confiance • Harmonie • Compréhensif • Reconnaissance par l'équipe • Éviter la compétition individuelle • Apprécie les tâches impliquant de collaborer 	<ul style="list-style-type: none"> • Indépendance • Contrôle de ses propres activités • Aime relever des défis • A une vision d'ensemble • Autonomie dans la résolution des problèmes • Reconnaissance individuelle • Aime être mis en concurrence
Facteur B Extraversion	<ul style="list-style-type: none"> • Tâches impliquant une réflexion • Introspection • Éviter les jeux de pouvoir internes • Témoignages de reconnaissance en privé • Respect de la sphère intime • Nécessite du temps pour accorder sa confiance • Apprécie de travailler sur du factuel 	<ul style="list-style-type: none"> • Tâches impliquant des interactions • Acceptation sociale • Exercer une influence • Reconnaissance publique • Contact avec les autres • Signes visibles des accomplissements • Apprécie de travailler avec autrui
Facteur C Patience	<ul style="list-style-type: none"> • Diversité • Opportunités à travailler à une cadence plus élevée que la moyenne • Mobilité et liberté de mouvement • Éviter la routine • Capacité à gérer plusieurs priorités • S'affranchit des tâches routinières • Changer 	<ul style="list-style-type: none"> • Liens à long terme • Travailler à une cadence constante • Sphère d'évolution familiale • Environnement de travail stable • Éviter les changements de priorités • Équipe de travail solidaire • Reconnaissance de la fidélité
Facteur D Formalisme	<ul style="list-style-type: none"> • Cadre souple • Liberté d'expression • Opportunités pour déléguer les détails • S'affranchit des règles et des contrôles • Flexibilité • Cadre souple, informel • Préfère la spontanéité 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendre les règles et les règlements • Maîtriser le processus de travail • Éviter les risques et les erreurs • Besoin de temps pour gagner en expertise • Être reconnu pour ses connaissances démontrées • Clarté des attentes • Certitude

Récapitulatif des comportements

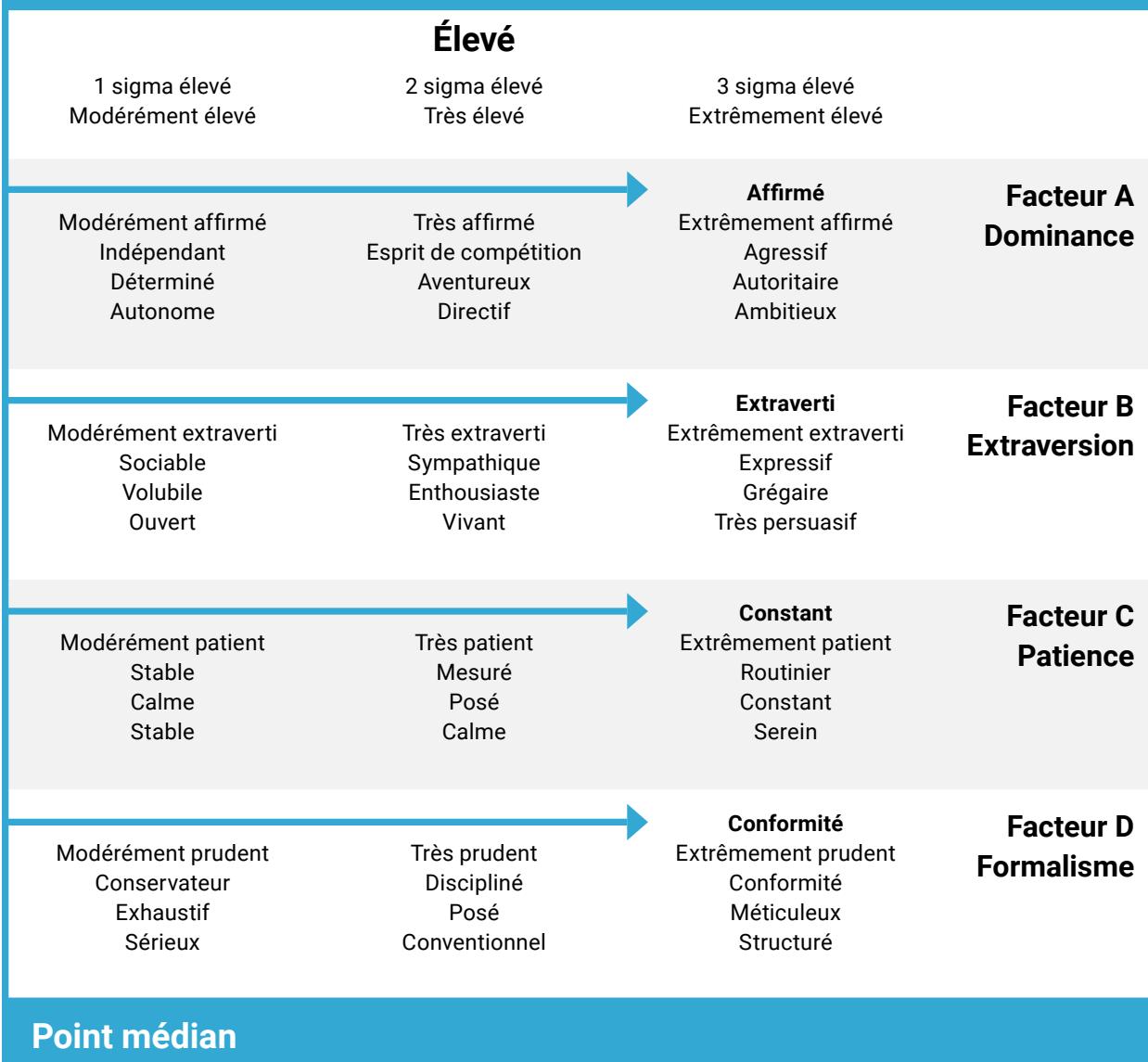
	Facteur faible	Facteur élevé
Facteur A Dominance	<ul style="list-style-type: none">CoopératifConforme aux lignes de conduite de la sociétéAccommodantPrêt à soutenirCherche l'harmonieCollaboratif	<ul style="list-style-type: none">IndépendantAffirméAventureuxAmbitieuxÀ l'aise en situation conflictuelleAutoritaire
Facteur B Extraversion	<ul style="list-style-type: none">IntrospectifFactuelAnalytiqueImaginatifRéfléchiSongeur	<ul style="list-style-type: none">ExtravertiSympathiqueTrès persuasifVivantEnthousiasteExpressifSociable
Facteur C Patience	<ul style="list-style-type: none">VifAgitéPressantImpatientSous pressionVif	<ul style="list-style-type: none">CalmePatientStableCalmeSereinÀ l'aise avec ce qui est familierConstant
Facteur D Formalisme	<ul style="list-style-type: none">InformelA l'aise avec l'incertitudeSoupleSpontanéNon conformisteDécontractéAdaptable	<ul style="list-style-type: none">SérieuxMéticuleuxConservateurExhaustifPoséConventionnelDiscipliné

Continuums d'expression

Au fur et à mesure que les facteurs PI mesurés s'éloignent du point médian - qu'ils soient supérieurs ou inférieurs - les comportements associés ont tendance à devenir plus forts ou à s'exprimer avec plus de force. La grille de continuums ci-dessous utilise intentionnellement un langage fort aux positions extrême gauche et extrême droite afin d'illustrer une plus grande expression et une plus grande accentuation de chaque tendance naturelle à mesure que les facteurs s'éloignent du point médian.



Point médian



Point médian

Combinaisons de facteurs

- L'interaction entre deux facteurs primaires est ce que l'on appelle une combinaison de facteurs.
- Plus l'écart entre les deux facteurs de la combinaison est élevé, plus l'expression des relations dans le comportement de la personne sera forte.
- Les combinaisons qui croisent le point médian du profil sont généralement les plus prononcées et aboutissent à une expression beaucoup plus forte de la relation entre les deux facteurs.

Orientation	A > B Axé sur les tâches	B > A Axé sur les personnes
Action	A > C Proactif	C > A Réactif
Risque	A > D À l'aise vis-à-vis du risque	D > A Prudent vis-à-vis du risque

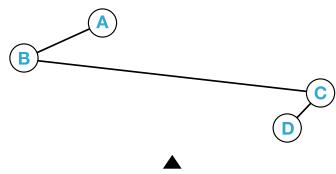
Récapitulatif des combinaisons de facteurs

Les tableaux ci-dessous récapitulent les descriptions des combinaisons de facteurs qui croisent le point médian (un élevé, un faible). Pour les combinaisons de facteurs qui sont tous deux supérieurs ou inférieurs au point médian, veuillez vous reporter aux pages qui suivent.

Relation	B > C Se lie facilement aux autres	C > B Ne se lie pas facilement aux autres
Interaction	B > D Informel <ul style="list-style-type: none">• Facilité de parole• Parle vite• Plein d'entrain• Enthousiaste• Style d'expression optimiste• Persuasif• Motivant• Stimulant• Communication positive D > B Formaliste <ul style="list-style-type: none">• Réservé• Silencieux• Sérieux avec les inconnus• À l'aise avec ce qui est familier• Introspectif• Prend son temps pour réfléchir• Organise sa pensée avant de prendre la parole	
Règles	C > D Rejette les règles <ul style="list-style-type: none">• Avenant• Extraverti• Témoigne de son affection sans inhibition• À l'aise• Informel dans les situations sociales• Communicateur enthousiaste et persuasif• Engage la conversation D > C Respecte les règles <ul style="list-style-type: none">• Sérieux• Discipliné• Sincère• Réservé, formaliste et calme• Conversation factuelle• Sensible à la critique• Prudent avec les inconnus	

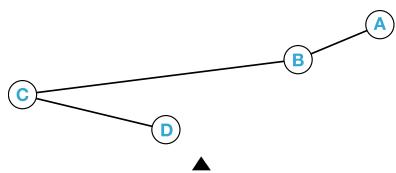
Les graphiques de référence qui suivent doivent être utilisés lorsque les deux facteurs sont soit supérieurs soit inférieurs au point médian.

A supérieur/B inférieur



Les deux faibles

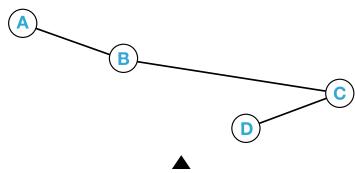
Analytique ; avec un A bas, moins audacieux. Agit de manière plus prudente et plus pratique. Résolution ingénieuse de problèmes, basée sur des informations précises. Le style de management est autoritaire, avec moins de discours et plus de discipline. Très peu de délégation de pouvoir.



Les deux élevés

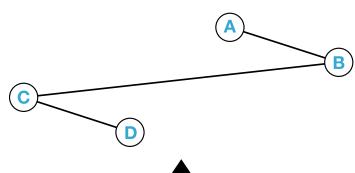
Également analytique, mais avec moins d'introspection. Analyse et résout les problèmes avec plus de contribution des autres. Avec un A élevé, plus audacieux, et très curieux. Les intérêts sont moins abstraits et plus pratiques. Une certaine délégation de pouvoir.

B supérieur/A inférieur



Les deux faibles

Une certaine orientation sociale, mais moins interactive et empathique qu'avec un A élevé. Amical, de façon discrète et sans prétention. Recherche une implication harmonieuse avec l'équipe.

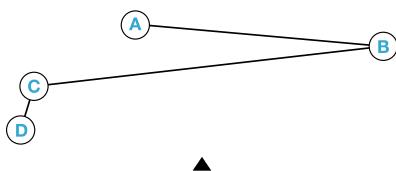


Les deux élevés

Même orientation sociale, mais avec enthousiasme et force de persuasion. Plus affirmé et exigeant, fonctionnant avec un plus grand intérêt personnel et une plus grande orientation vers les objectifs. Délèguera son pouvoir mais exigera des résultats. Affirmé, plus susceptible d'être un chef d'équipe qu'un membre de l'équipe.

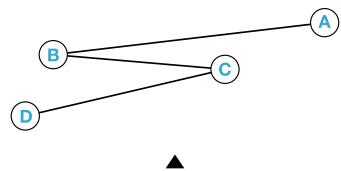
Les graphiques de référence qui suivent doivent être utilisés lorsque les deux facteurs sont soit supérieurs soit inférieurs au point médian.

A supérieur/C inférieur



Les deux faibles

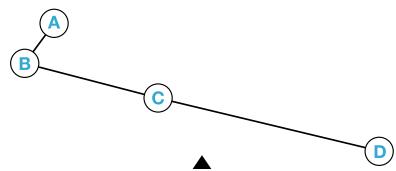
Initiative et action proactive lorsqu'il est clair que les actions participeront au travail d'équipe. Sentiment d'urgence et volonté de faire avancer les choses rapidement et avec soutien. Contribue à l'agenda de l'entreprise ou de l'équipe en effectuant plusieurs tâches à la fois et en évitant les routines.



Les deux élevés

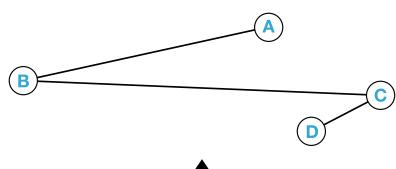
Affirmé et proactif de manière régulière et méthodique. Poursuit ses propres objectifs et agenda, à son propre rythme. Exigeant et ouvertement stimulant avec une approche persévérente et équilibrée.

C supérieur/A inférieur



Les deux faibles

Réactif et prompt à agir pour contribuer à l'ordre du jour convenu. Généralement prêt à passer à l'action pour donner un coup de main ou répondre aux besoins du poste ou d'autres personnes.

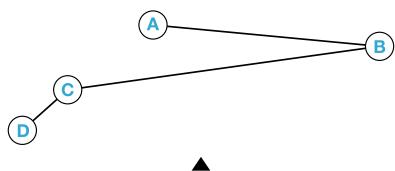


Les deux élevés

Posé, imperturbable et systématique dans la poursuite de ses propres objectifs. Persévérant et sûr de lui. Fait avancer son propre programme avec calme et régularité, une étape après l'autre.

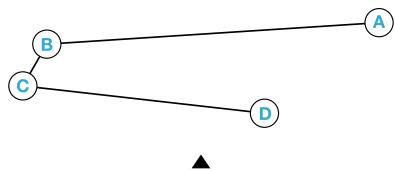
Les graphiques de référence qui suivent doivent être utilisés lorsque les deux facteurs sont soit supérieurs soit inférieurs au point médian.

A supérieur/D inférieur



Les deux faibles

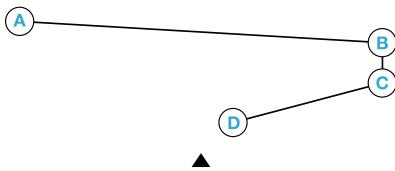
Délégation sans réserve des détails et approche n'hésitant pas à se détourner des règles, avec moins d'accent sur l'indépendance, l'individualisme, la confiance en soi.



Les deux élevés

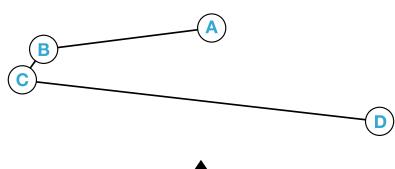
Met l'accent sur l'indépendance, l'individualisme et la confiance en soi. Cherche à contrôler non seulement les résultats/effets mais aussi les spécificités/détails du processus. Plus exigeant sur la façon de faire, moins tolérant au risque. A besoin de plus d'informations pour agir.

D supérieur/A inférieur



Les deux faibles

Accent sur la coopération et le soutien. Travailleur volontaire et serviable. Moins besoin de respecter les règles, plus désinvolte sur les détails.

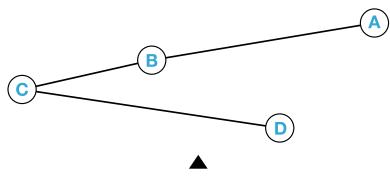


Les deux élevés

Besoin impérieux de suivre les règles, de bien les appliquer. Souci d'indépendance et d'autonomie dans leur domaine de responsabilité défini. Demande de résultats basée sur une interprétation conservatrice des règles ; précision, rigueur.

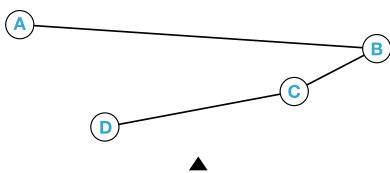
Les graphiques de référence qui suivent doivent être utilisés lorsque les deux facteurs sont soit supérieurs soit inférieurs au point médian.

B supérieur/C inférieur



Les deux faibles

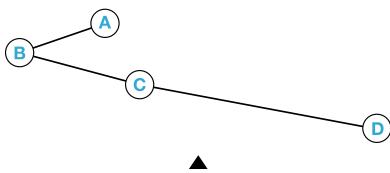
Sentiment d'urgence et volonté de faire avancer les choses, en se concentrant principalement sur les tâches plutôt que sur les personnes. Impatient face à la routine. Organise les pensées mentalement et, une fois prêt, agit rapidement. Un peu réservé au premier contact avec les autres. Moins réservé à mesure que la familiarité augmente.



Les deux élevés

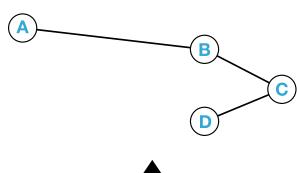
Chaleureux, ouvert et très loquace. Proactif dans l'établissement de relations de manière stable et calme par le dialogue, une écoute ciblée et une volonté de partager. Généralement optimiste. Axé sur les questions sociales plutôt que sur les choses et les tâches.

C supérieur/B inférieur



Les deux faibles

Axé sur les tâches plutôt que sur les questions sociales, avec la volonté d'accomplir les choses rapidement. Réservé et sérieux, surtout en présence de nouvelles personnes. Calme et réfléchi, réfléchit avant de parler, aborde généralement des sujets professionnels et pas des sujets personnels.

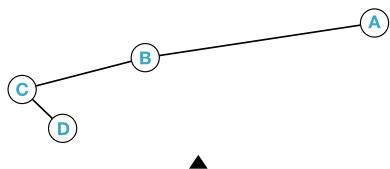


Les deux élevés

Patient, calme et décontracté avec les autres. Pas pressé de nouer de nouvelles relations. Écoute bien, est ouvert et réactif. À l'aise et bavard avec les autres, en particulier avec ses collègues, sa famille et ses amis.

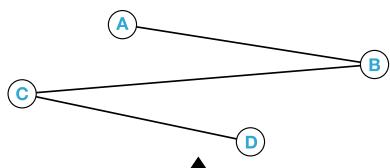
Les graphiques de référence qui suivent doivent être utilisés lorsque les deux facteurs sont soit supérieurs soit inférieurs au point médian.

B supérieur/D inférieur



Les deux faibles

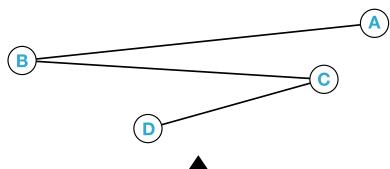
Informel et indépendant. Imaginatif, concentré sur les questions techniques de son choix. Manie les concepts et autres éléments immatériels. Relativement à l'aise pour déléguer les tâches.



Les deux élevés

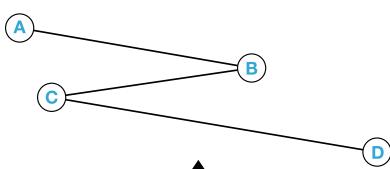
Chaleureux, plein d'entrain, sociable et très loquace. Noue facilement des relations, tout en restant généralement dans ce qu'il considère comme les limites appropriées de l'interaction sociale. Une certaine délégation des tâches, avec un suivi solide et amical.

D supérieur/B inférieur



Les deux faibles

Réserve et discret. Utilise peu de mots pour faire passer le message. Aborde généralement les idées et les concepts qui l'intéressent. Libéré des règles sociales.

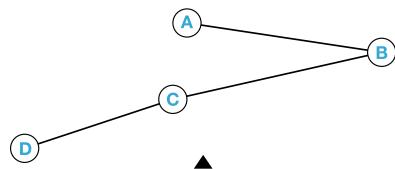


Les deux élevés

Formel, sociable et convenable. Reste dans son idée de limites sociales acceptables tout en collaborant et en faisant progresser les relations. Préfère le travail en collaboration plutôt que la délégation des tâches. Précis et loquace dans ses communications.

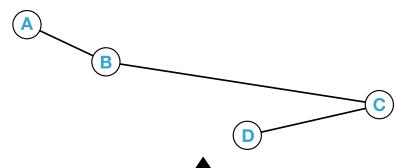
Les graphiques de référence qui suivent doivent être utilisés lorsque les deux facteurs sont soit supérieurs soit inférieurs au point médian.

C supérieur/D inférieur



Les deux faibles

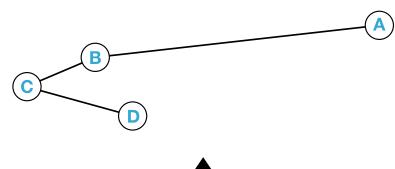
Très informel, décomplexé, libre, indifférent aux règles et aux détails, délègue les tâches très librement avec peu de suivi. S'intéresse plus à l'idée globale ou « vision d'ensemble » qu'aux détails. Preneur de risque occasionnel, peu intéressé par la planification préalable, prend les choses au fur et à mesure et s'adapte. À l'aise avec l'ambiguïté. Persévérand, n'accepte pas de refus.



Les deux élevés

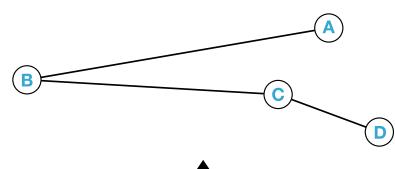
Patient, stable et facile à vivre. Aptitude au détail un peu meilleure que la moyenne. Modérément concerné par les règles mais s'adapte au changement. Ne fait pas de vagues. Tolérant avec les personnes et les routines.

D supérieur/C inférieur



Les deux faibles

Bien qu'il préfère ne pas gérer les détails et les déléguer lorsque cela est possible, il traitera certains détails si le poste l'exige et assurera le suivi des missions déléguées. Bien que très indépendant (D faible en combinaison avec un A élevé dans ce cas), il est capable de s'adapter aux normes et aux valeurs de l'entreprise et d'adhérer aux règles dans une mesure suffisante pour la plupart des organisations.



Les deux élevés

Précis, minutieux, méthodique, stable, prudent et consciencieux. Soucieux de la qualité du travail et de l'exactitude en termes de règles et de normes. Se base sur des méthodes éprouvées et des principes acceptés, respecte l'autorité. Conservateur, vigilant, prudent. Très réticent à déléguer les tâches. Précis et loquace dans ses communications.

Comportements au travail pour les combinaisons de facteurs

A:B AXÉ SUR LA TÂCHE OU SUR LES PERSONNES

A>B Axé sur les tâches

- **Communication** : va droit au but, sans détours sous la pression
- **Délégation du pouvoir** : difficile
- **Résolution des problèmes** : solutions créatives, analyse la situation
- **Prise de décision** : individuelle, « décide et annonce »

B>A Axé sur les personnes

- **Communication** : empathique, sociable
- **Délégation de pouvoir** : partage, délègue facilement
- **Résolution des problèmes** : collaborative, en parle avec les autres
- **Prise de décision** : consensus, axée sur les personnes

A:C PROACTIF OU RÉACTIF

A > C Proactif

- **Réponse à la pression** : réagit bien à la pression, réponse positive
- **Ajustement/Adaptation au changement** : s'adapte facilement, agent de changement
- **Passage à l'action** : résolu, proactif
- **Écoute** : avec parcimonie, trouve cela difficile

C > A Réactif

- **Réponse à la pression** : hésitant, avec précaution
- **Ajustement/Adaptation au changement** : prend le temps, a besoin de comprendre pourquoi
- **Passage à l'action** : prudemment, avec réactivité
- **Écoute** : attentive

A:D À L'AISE OU PRUDENT VIS-À-VIS DES RISQUES

A > D Prend des risques

- **Perception du risque** : Risque = Opportunité, allez-y, c'est amusant !
- **Prise de décision** : rapidement, facilement
- **Besoin de règles et de modes opératoires** : minime, les règles ne sont que des « suggestions »
- **Généraliste vs spécialiste** : généraliste

D > A Prend peu de risques

- **Perception du risque** : veut atténuer/protéger, inquiétant
- **Prise de décision** : mesuré, avec prudence
- **Besoin de règles et de modes opératoires** : besoin fort, besoin de clarté sur les règles
- **Généraliste vs spécialiste** :spécialiste

B:C SE LIE FACILEMENT AUX AUTRES OU MET DU TEMPS À SE LIER AUX AUTRES

B > C Se lie facilement aux autres

- **Contact avec les autres** :noue des relations rapidement, veut convaincre les autres d'adopter son point de vue
- **Communication** :communicateur enthousiaste, écoute pour préserver la relation, mais.... fait passer le message
- **Travail en groupes** : cherche le consensus, motive les autres membres du groupe

C > B Ne se lie pas facilement aux autres

- **Contact avec les autres** : réservé, a besoin de temps pour nouer des relations
- **Communication** : réfléchi, prend le temps avant de parler
- **Travail en groupe** : réservé, ne présente pas ses idées ouvertement, prend le temps d'analyser

B:D INFORMEL OU FORMEL

B > D Informel

- **Recommandation d'orientations** : vision d'ensemble, discussions de haut niveau en termes généraux
- **Partage d'idées** : sans filtre, dit tout ce qui lui vient à l'esprit, réfléchit à voix haute, idées non abouties
- **Délégation** : délègue les détails facilement, prompt à faire confiance

D > B Formaliste

- **Recommandation d'orientations** : instructions très détaillées, agit de la « bonne » façon
- **Partage d'idées** : sélectif dans ce qu'il partage, analytique, factuel
- **Délégation** : fournit un cadre structuré, a besoin de temps pour accorder sa confiance

C:D REJETTE OU RESPECTE LES RÈGLES

C > D Décontracté avec les règles

- **Respect ou application des règles** : les règles sont des consignes générales ; approche patiente et détendue
- **Travail avec structure** : la structure est un guide, à l'aise avec l'ambiguïté
- **Respect des délais** : les délais sont négociables ; peut ne pas respecter les dates butoirs mais mènera sa tâche jusqu'au bout

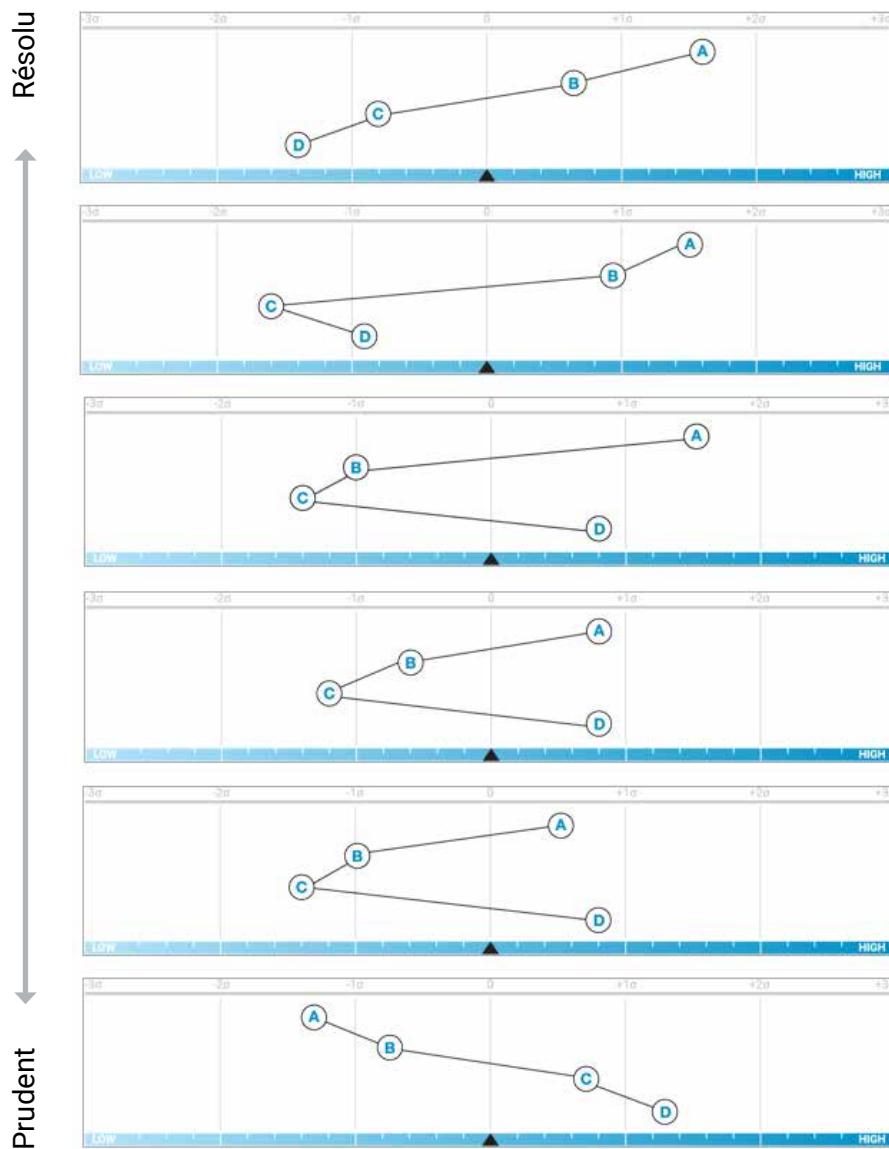
D > C Respecte les règles

- **Respect ou application des règles** : les règles sont là pour être suivies, interprétation littérale des informations
- **Travail avec structure** : à l'aise avec la précision, travaille au sein d'une structure
- **Respect des délais** : les délais sont rigides ; strict en ce qui concerne la ponctualité et la précision

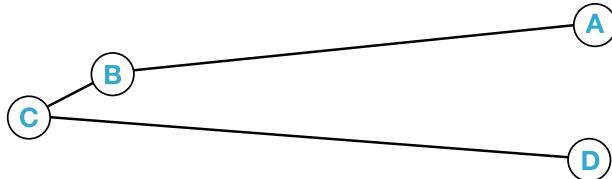
La relation A:D : Prise de risques et de décisions

La combinaison de facteurs A:D fournit des informations importantes sur la volonté d'une personne de prendre des risques.

Dans la série de profils suivants, notez les descriptions de comportement dans le continuum de la relation A:D :



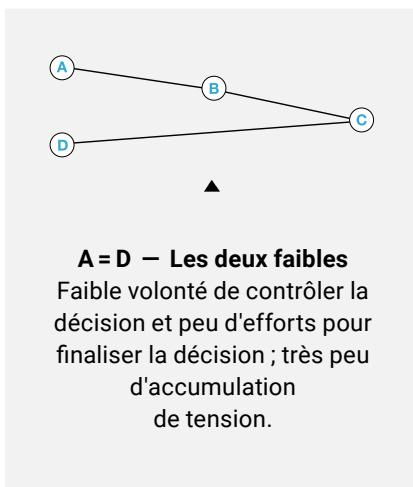
Situation A=D



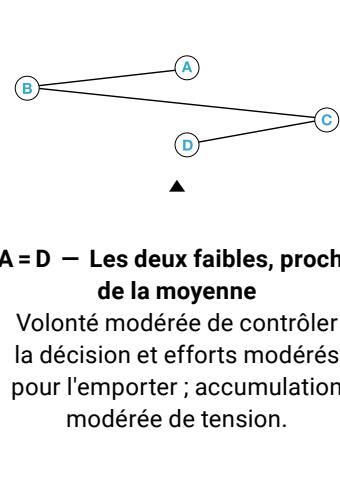
Lorsque les positions des facteurs A et D d'un individu sont égales ou presque égales, il ou elle peut éprouver des « préférences contradictoires » qui rendent la prise de décision plus difficile.

Une personne qui présente une combinaison de facteurs A = D fera probablement preuve d'un style de prise de décision exhaustif. Il ou elle sera souvent amené(e) à analyser les complexités de la décision tout en éprouvant en même temps le besoin de la prendre. A et D étant des tendances égales et opposées, elles entrent en conflit l'une avec l'autre et peuvent entraîner une tension intérieure croissante chez l'individu.

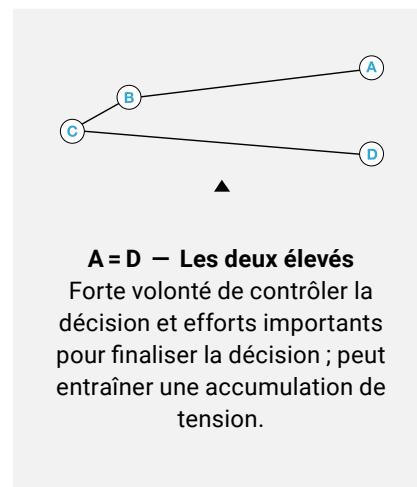
Variations A=D



A = D – Les deux faibles
Faible volonté de contrôler la décision et peu d'efforts pour finaliser la décision ; très peu d'accumulation de tension.



A = D – Les deux faibles, proche de la moyenne
Volonté modérée de contrôler la décision et efforts modérés pour l'emporter ; accumulation modérée de tension.



A = D – Les deux élevés
Forte volonté de contrôler la décision et efforts importants pour finaliser la décision ; peut entraîner une accumulation de tension.

Profils de référence

- Les profils de référence sont un moyen simple et rapide de communiquer les caractéristiques d'un groupe de personnes qui présentent des moteurs similaires.
- Les profils de référence ne remplacent pas une interprétation PI complète par un utilisateur avancé ou par un analyste PI, car ils ne fournissent pas toutes les informations approfondies du modèle comportemental PI. Ils restent cependant un moyen utile de communiquer les résultats plus largement au sein de votre organisation.
- Bien que le nombre de combinaisons et de variations possibles des quatre facteurs primaires des profils soit extrêmement important (millions), il existe un ensemble de 17 profils de référence qui fournissent une première approche particulièrement utile pour l'analyse des profils PI.

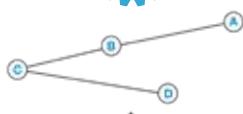
Profils analytiques – A > B, C bas

Aventurier



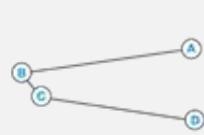
- Entrepreneur, déterminé, prend des initiatives
- Axé sur les résultats et les objectifs, rapide, vif
- Érudit indépendant, prend des libertés dans l'encadrement
- Aventureux, téméraire, autoritaire, efficace
- Nouvelles idées, nouvelles technologies, innovation
- Déléguaera les tâches mais pas le pouvoir
- Solutionneur de problèmes créatif

Stratégiste



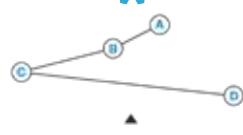
- Axé sur les résultats
- Innovant, initiateur du changement, prend des risques calculés
- Entrepreneur, déterminé, prend des initiatives
- Esprit analytique, critique et créatif
- Délègue plus facilement les petites tâches que son pouvoir
- Contrôleur, exigeant, met tout en œuvre pour obtenir des résultats rigoureux
- Haut niveau, travail de qualité, expert

Analytique



- Tendu, progresse rapidement
- Exigence envers lui-même et envers les autres
- Rigoureux en ce qui concerne les niveaux de performance
- Très analytique, rigoureux et discipliné
- Discours réservé, sceptique et prévoyant
- Prudent, veut avoir toutes les réponses avant d'agir
- Décisions anticipées, analyse la façon dont les choses sont liées
- Travail détaillé de grande qualité, délègue très peu, effectue un suivi très poussé

Contrôleur



- Spécialiste, a besoin d'une structure solide, respecte les règles
- Travail détaillé de grande qualité, délègue très peu, effectue un suivi très poussé
- Loyal, consciencieux, prudent, conservateur
- Effectue les tâches vite et bien, très efficace
- Expert dans les spécialités techniques
- À l'aise avec les systèmes, les concepts, les choses, déteste le changement
- Brusque, critique et convaincant

Spécialiste



- A besoin d'une structure solide, respecte les règles
- Grande précision ; travail détaillé de grande qualité
- Respecte l'autorité
- Réservé, analytique, introverti
- Sérieux, sceptique
- Style de communication sincère, factuel, prudent
- Effectue les tâches vite et bien, très efficace
- Préfère la précision à l'ambiguité

Profils sociaux – B élevé

Non-conformiste



- Innovant et non-conformiste
- Aventureux, téméraire
- Vivant, direct, efficace
- Prompt à agir, meneur
- A besoin de s'affranchir des règles et des contrôles
- Délègue les tâches très librement avec peu de suivi

Directif



- Résouds les problèmes, apprécie le changement et l'innovation
- Aventureux, téméraire, confiant, entreprenant
- Axé sur les résultats, rapide, passionné, impatient
- Volonté de contrôler l'ensemble, veut que les autres soient convaincus par ses idées
- Autoritaire, convaincant, diplomate
- Meilleur au sein de systèmes, efficace avec les gens

Persuasif



- Chaleureux, charmant, contact facile, aisance relationnelle
- Style de vente convaincant
- Capable de faire naître l'esprit d'équipe et de faire avancer l'entreprise
- Généraliste, a besoin de s'affranchir des structures
- Aventureux, prend des risques, fédère les autres autour des objectifs
- Axé sur les objectifs et les résultats, délègue son pouvoir et les détails
- Confiant en soi, fort égo, esprit d'initiative

Altruiste



- A besoin d'une structure, respecte les règles
- Coopératif, collaboratif, sympathique ; réceptif aux contributions
- Demande : « Que puis-je faire pour vous aider ? »
- Déteste le risque, réponse positive à la pression
- Vente empathique, extravertie, enthousiaste
- Suivi rapide, intense, efficace et précis des détails

Empathique



- Chaleureux, amical, plein d'entrain, extraverti, facile à vivre
- Membre actif au sein d'une équipe ; serviable, compréhensif, tolérant, très à l'écoute
- Patient, constant, réponse négative face à la pression
- Plus efficace avec ce qui est familier
- Bienveillant, accommodant, prudent, déteste le risque
- S'intéresse moyennement aux détails

Promoteur



- Complètement extraverti, chaleureux, amical, décontracté, désinhibé
- Vendeur persuasif, empathique, communique oralement et souvent
- Peut vendre de l'intangible, peu factuel ni porté sur les détails
- Efficace au sein des groupes
- Délègue le pouvoir et les tâches, peu de suivi
- N'accepte pas de refus

Profils stabilisateurs – A bas, B avec C élevé, D

Appliqué  	<ul style="list-style-type: none">• Meticulous, precise, wants to do well• Needs a solid structure, respects rules• Likes clear directives; needs a plan to follow, supported by professional experience, trust counselors or management• Works in harmony with the group, helps others, uninterested, accessible• Shy with new people, opens up in family situations• Patient, regular, very tolerant of repetitive work
Opérationnel  	<ul style="list-style-type: none">• Stable, patient, relaxed, warm and accessible• More at ease in a stable environment; high tolerance for systematic/repetitive tasks• Learns through repetition• Good listener and patient• Likes clear directives; needs a plan to follow, supported by professional experience, trust counselors or management• Desires to do what is expected, conscientious• Concerned about the superior detail to the average
Artisan  	<ul style="list-style-type: none">• Produces accurate and precise work• Needs a solid structure and respect for rules• Likes clear directives; needs a plan to follow, supported by professional experience, trust counselors or management• Generous, accommodating• Sensible to criticism• Honest, factual, frank• Analytical reflection• Stable, calm and composed
Adaptable  	<ul style="list-style-type: none">• Mediator• Empathetic• Versatile, flexible• Adapts easily to situations

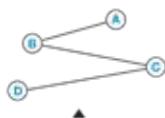
Profils persévérandts – A > B, C élevé

Érudit



- Exhaustif, précis, attentif
- Réservé, introspectif, imaginatif, analytique
- Haut niveau d'expertise technique
- A besoin d'une structure, respecte les règles
- Autoritaire, efficace
- Patient, cohérent, méthodique ; délégation étroite,
- Suivi poussé
- Indépendant, autonome

Innovateur



- Érudit très indépendant
- Réfractaire à la structure et à l'autorité
- Vision d'ensemble, peu d'intérêt pour les détails
- Aventureux, téméraire
- Axé sur les résultats et les objectifs
- Autoritaire, efficace
- Persévérant, fait les choses à sa façon
- Constant, conciliant

Consignes pour le changement de Concept de soi

		Si le Concept de soi est INFÉRIEUR	Si le Concept de soi est SUPÉRIEUR
		<p>« Vous percevez le besoin d'être... »</p> <p>« Vous essayez d'être... »</p> <p>« Vous ressentez le besoin d'être... »</p>	<p>« Vous percevez le besoin d'être... »</p> <p>« Vous essayez d'être... »</p> <p>« Vous ressentez le besoin d'être... »</p>
Facteur A Dominance		<ul style="list-style-type: none"> • Moins indépendant et individualiste • Plus conciliant et coopératif • Moins dominant et affirmé • Plus prudent • Moins aventureux • Plus apte à travailler en équipe 	<ul style="list-style-type: none"> • Plus indépendant • Plus apte à faire preuve d'initiative • Plus tolérant au risque • Plus affirmé • Plus conceptuel dans sa pensée • Moins attentif aux besoins des autres • Moins prudent
Facteur B Extraversion		<ul style="list-style-type: none"> • Plus intéressé par les aspects techniques du poste de travail • Plus factuel dans son expression • Plus réservé et introspectif • Plus réfléchi et analytique • Moins loquace • Moins extraverti 	<ul style="list-style-type: none"> • Plus extraverti • Plus persuasif • Plus coopératif • Plus stimulant • Plus communicatif • Moins réservé • Moins introspectif
Facteur C Patience		<ul style="list-style-type: none"> • Plus vif, pressant • Plus insistant • Capable d'augmenter sa cadence et celle des autres • Plus impliqué dans la diversité • Capable de s'adapter face au changement • Capable de produire des résultats plus rapidement • Plus exigeant envers lui-même et envers les autres • Capable d'adopter un rythme plus rapide que le rythme habituel 	<ul style="list-style-type: none"> • Plus patient • Plus tolérant envers les tâches répétitives • Plus méthodique • Capable de laisser les autres personnes prendre des initiatives • Plus patient face au rythme des activités de groupe • Moins vif • Plus constant et détendu
Facteur D Formalisme		<ul style="list-style-type: none"> • Plus flexible • Moins formaliste face au travail et aux autres personnes • Plus aventureux • Plus tolérant au risque • Moins dépendant des règles et de l'encadrement • Plus à l'aise avec moins de directives 	<ul style="list-style-type: none"> • Plus minutieux • Plus grande attention au détail et plus assidu dans le suivi • Plus tolérant envers les règles et l'encadrement • Plus prudent en matière de prise de décision • Moins tolérant envers les erreurs • Plus précis et attentif aux détails

Facteur M

- Le résultat du facteur M représente le nombre d'éléments de stimulation (mots du questionnaire) qu'un individu a sélectionné lors de la réalisation de l'évaluation comportementale PI.
- Dans les modèles comportementaux Soi et Concept de soi, le résultat M correspond au nombre d'éléments du questionnaire sélectionnés dans chacune des sections respectives de l'évaluation comportementale PI. Dans la Synthèse, le résultat M correspond à la somme d'éléments sélectionnés dans les questionnaires Soi et Concept de soi.
- Sur un modèle comportemental PI, le facteur M s'affiche sous le graphique en bas à gauche.
- Lorsque les facteurs M sont inférieurs à 10 pour les modèles Soi ou Concept de soi, il est possible que les modèles apparaissent extrêmement larges et ne reflètent pas avec précision l'ampleur réelle des moteurs du comportement. En effet, lorsque M est inférieur à 10, le profil BA est très sensible aux très petites différences d'éléments. Par exemple, choisir deux autres mots A avec un facteur M de 7 pour le modèle Soi peut gonfler artificiellement le résultats du facteur A au-dessus de 3 sigma. En réalité, deux mots A supplémentaires ne rendent pas quelqu'un extrême. Par conséquent, lorsque M est inférieur à 10 pour les modèles Soi ou Concept de Soi, les modèles de facteurs extrêmes doivent être interprétés avec prudence.
- Un profil comportemental PI avec un résultat M inférieur à 6 ou supérieur à 80 pour les modèles Soi ou Concept de soi ne fournira pas d'informations adéquates pour l'interprétation. Par conséquent, le logiciel d'évaluation invite automatiquement le candidat à ajuster le nombre de mots sélectionnés pour s'assurer que ces paramètres sont respectés.

Facteur E

- Le facteur E évalue la mesure dans laquelle un individu a tendance à être soit subjectif soit objectif au moment de la prise de décision.

A tendance à être subjectif

Affecté par l'état d'esprit, les sentiments ou le tempérament d'une personne (facteur E inférieur au point médian)



A tendance à être objectif

Indépendant de l'esprit, factuel, logique



L'évaluation cognitive PI

Bien que l'évaluation comportementale de PI soit un outil puissant, votre capacité à comprendre les performances potentielles d'un candidat ne s'arrête pas là. L'évaluation cognitive PI est un instrument rapide et efficace qui peut s'utiliser pour évaluer les capacités cognitives des candidats en rapport avec le poste. De plus l'évaluation cognitive PI est un meilleur outil de prédiction des performances professionnelles, bien que les capacités cognitives, le comportement et d'autres données pertinentes doivent être prises en compte dans leur ensemble lors des décisions d'embauche.

Qu'est-ce que l'évaluation cognitive PI ?

L'évaluation cognitive PI est une évaluation informatisée de 12 minutes et 50 questions de la capacité cognitive générale. Elle est spécifiquement réservée à l'usage du personnel dans les populations professionnelles et organisationnelles. L'évaluation cognitive est destinée à être utilisée uniquement pour les décisions d'embauche et de sélection, en suivant les indications du Guide de l'administrateur de l'évaluation cognitive PI. Les 50 questions sont présentées sur 10 pages et le candidat peut répondre aux questions dans l'ordre de son choix jusqu'à l'expiration du délai de 12 minutes. Les questions spécifiques et l'ordre dans lequel elles apparaissent dépendent des administrations en fonction du moteur d'évaluation dynamique de l'évaluation cognitive.

Que mesure l'évaluation cognitive ?

L'évaluation cognitive mesure la préférence cognitive générale, souvent appelée « g », qui est la capacité d'une personne à s'adapter, à résoudre des problèmes et à absorber, comprendre et traiter des informations complexes. L'évaluation cognitive utilise trois catégories de contenu (raisonnement verbal, numérique et abstrait) pour mesurer la g.

L'évaluation cognitive n'est pas un test de QI ou un instrument clinique, et est strictement destinée à être utilisée dans des populations actives adultes à des fins de sélection de talents.

Dans quelle mesure l'évaluation cognitive prévoit-elle efficacement les performances ?

Il a été démontré à plusieurs reprises dans des revues scientifiques indépendantes que la capacité cognitive est le meilleur et le plus puissant prédicteur autonome des performances professionnelles. De plus, PI mène régulièrement des études de validité des critères pour déterminer dans quelle mesure l'évaluation cognitive prédit la performance dans les populations de clients. En association avec d'autres outils, tels que l'évaluation comportementale PI et les entretiens structurés, les clients sont en mesure de mieux identifier les candidats potentiels très performants pendant le processus de recrutement

Comment interpréter les résultats de l'évaluation cognitive ?

Avant de soumettre les candidats à l'évaluation cognitive, le responsable du recrutement et les autres experts en la matière doivent utiliser l'évaluation cognitive de poste PI pour définir un résultat cible pour le poste. Ce résultat représente le niveau de capacité cognitive requis pour répondre aux exigences cognitives du poste et sert le double objectif de faciliter l'interprétation des résultats et de réduire les préjugés dans le processus de sélection. Lorsque les candidats se soumettent à l'évaluation, leur rapport de notation comprend une note de 1 à 10, 10 indiquant la correspondance idéale entre le niveau de capacité cognitive du candidat et le niveau de capacité cognitive requis pour effectuer le travail.

Des aménagements sont-ils possibles ?

L'évaluation cognitive existe en formats à durée de prolongée de 18 et 24 minutes pour les candidats qui en ont besoin. D'autres aménagements peuvent être proposés par le client, conformément aux exigences légales et aux politiques de l'entreprise. PI déconseille de faire passer l'évaluation cognitive à des candidats ayant une déficience visuelle ou un handicap qui limiterait leur capacité à accéder à l'évaluation ou à comprendre son contenu.

Quelles sont les ressources à ma disposition ?

Tous les clients qui utilisent l'évaluation cognitive PI doivent lire le Guide de l'administrateur de l'évaluation cognitive PI avant d'évaluer des candidats. Ce guide détaille des pratiques telles que l'établissement d'une politique d'évaluation pour votre organisation, la définition de cibles de poste travail et l'interprétation des résultats, ou encore l'administration de l'évaluation.

Pour toute question relative au développement et aux propriétés statistiques de l'évaluation cognitive, nous vous recommandons de commencer par le document The Science Behind the Predictive Index Cognitive Assessment et, si vous souhaitez aller encore plus loin, The PI Cognitive Assessment Technical Manual. Pour toute précision supplémentaire, veuillez contacter votre partenaire certifié PI ou votre Customer Success Manager.

Questions fréquentes

Q Combien de temps accorder à un candidat pour effectuer les évaluations comportementales ou cognitives PI ?

R Le candidat à l'évaluation doit disposer d'une durée illimitée pour effectuer l'évaluation comportementale PI. L'évaluation cognitive est une évaluation à durée limitée de 12 minutes avec des possibilités d'extension pour les candidats qui ont besoin d'aménagements.

Q Que répondre à un candidat qui me demande la signification des instructions de l'évaluation comportementale PI ?

R Répondez-lui simplement : « Lisez les instructions et répondez en conséquence ».

Q Que répondre à un candidat qui me demande la signification d'un mot spécifique ?

R Répondez-lui simplement : « Si vous ne connaissez pas la signification d'un mot spécifique, ignorez-le ».

Q Y a-t-il des bonnes réponses à l'évaluation comportementale PI ?

R Non. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses à l'évaluation comportementale PI.

Q Que répondre à un candidat qui me questionne sur la validité des informations que je lui restitue ?

R Répondez-lui simplement : « The Predictive Index est une mesure scientifique que je me contente de restituer ».

Q Que faire si un candidat est en désaccord avec mes déclarations lors d'une restitution ?

R Dans cette situation, explorez les sources potentielles du désaccord et examinez également les changements de Concept de soi. Un profil comportemental PI avec un résultat M inférieur à 6 ou supérieur à 80 pour les modèles Soi ou Concept de soi ne fournira pas d'informations adéquates pour l'interprétation. Par conséquent, le logiciel d'évaluation invite automatiquement le candidat à ajuster le nombre de mots sélectionnés pour s'assurer que ces paramètres sont respectés.

Q Dois-je expliquer la valeur scientifique de The Predictive Index lors d'une restitution ?

R Non. Effectuez la restitution sans expliquer les données scientifiques qui sous-tendent l'évaluation comportementale PI. Évitez d'utiliser le jargon PI (A élevé, B faible, etc.) et utilisez un langage simple que le candidat comprendra facilement.

Q Que signifient ces points ?

R Ils correspondent à la représentation graphique du résultat de chaque facteur sur l'évaluation comportementale Predictive Index.

Q Que faire si le candidat me demande s'il doit répondre à l'évaluation d'un point de vue professionnel ou personnel ?

R Répondez simplement : « Répondez en fonction de ce que vous estimez le plus représentatif de ce que l'on attend de vous ».

Contacter The Predictive Index

Informations générales :

- www.predictiveindex.com

Service client :

- Service client PI
E-mail : customerservice@predictiveindex.com
Téléphone : +1-781-493-7536
Numéro vert (États-Unis et Canada) : +1-877-235-1541

Ressources en ligne :

- Logiciel The Predictive Index : www.pi.predictiveindex.com
- Base de connaissances : www.predictiveindex.force.com/knowledgebase
- Formation Catalyst : <https://predictiveindex.force.com/education/s/>

Siège social :

- Predictive Index
101 Station Drive
Westwood, MA 02090 USA Téléphone : +1-781-493-7535
Numéro vert (États-Unis et Canada) : +1-800-832-8884
Télécopie : +1-781-801-1251
E-mail : info@predictiveindex.com



Un meilleur travail, un monde meilleur.