
HOGAN DÉVELOPP
ER

APERÇU

HPI

Le rapport de : John Doe

ID : UH565702

Date : 11 Avril 2016



HOGAN

INTRODUCTION

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

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

DÉFINITIONS DE L'ÉCHELLE

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

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

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

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

SCORES EN CENTILES

Les scores centiles indiquent la proportion de la population qui va marquer au même titre ou moins que Mr Doe. Par exemple, un score de 75 sur une échelle donnée indique que le score de Mr Doe est supérieur à environ 75% de la population.

- Les scores se situant de 0 à 25 sont des scores **faibles**
- Les scores s'étalant de 26 à 50 sont des scores **en dessous de la moyenne**
- Les scores se situant sur une plage de centiles de 51 à 75 sont des scores **supérieurs à la moyenne**
- Les scores supérieurs à 76 sont des scores **élevés**

Ajustement



Ambition



Sociabilité



Sensibilité interpersonnelle



Prudence



Curiosité



Approche d'apprentissage



Ce rapport est valide et peut donc être interprété.

Norme : Global

ÉCHELLE : Ajustement

98

DESCRIPTION

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

INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de Mr Doe sur l'échelle de l'Ajustement donne à penser qu'il a tendance à :

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

POINTS DE DISCUSSION

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

- Décrivez votre approche de la gestion du stress lié au travail.
- Quand et comment convient-il d'obtenir le feedback sur votre rendement au travail ?
- Comment les humeurs de vos collègues vous affectent-ils ?
- Comment réagissez-vous généralement au feedback que les autres vous fournissent ?

COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

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

Empathie <i>Absence d'irritabilité</i>	■■■■■	Serein <i>Absence d'inquiétude</i>	■■■■■
Absence de remords <i>Absence de regret</i>	■■■■■	Sang-froid <i>Manque d'affectivité</i>	■■■■■
D'humeur égale <i>Ne pas être morose ou irritable</i>	■■■■■	Pas de plainte <i>Ne se plaint pas</i>	■■■■■
Confiant en autrui <i>Ne pas être paranoïaque ou suspect</i>	■■■■■	Création des relations <i>En bons termes avec les supérieurs</i>	■■■■■

ÉCHELLE : Ambition

73

DESCRIPTION

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

INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de Mr Doe sur l'échelle de l'Ambition donne à penser qu'il a tendance à :

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

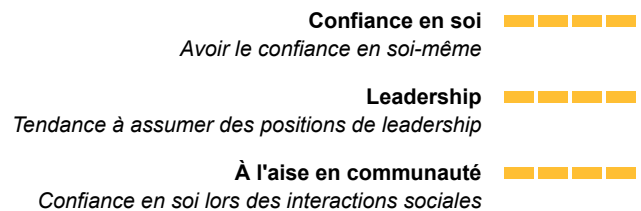
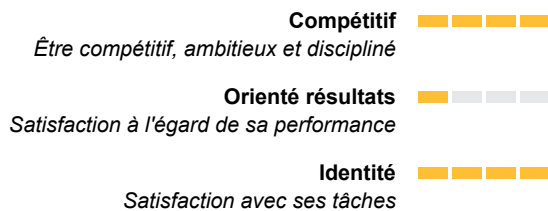
POINTS DE DISCUSSION

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

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

COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

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



ÉCHELLE : SOCIABILITÉ

74

DESCRIPTION

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

INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de Mr Doe sur l'échelle de l'Aisance sociale donne à penser qu'il semble :

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

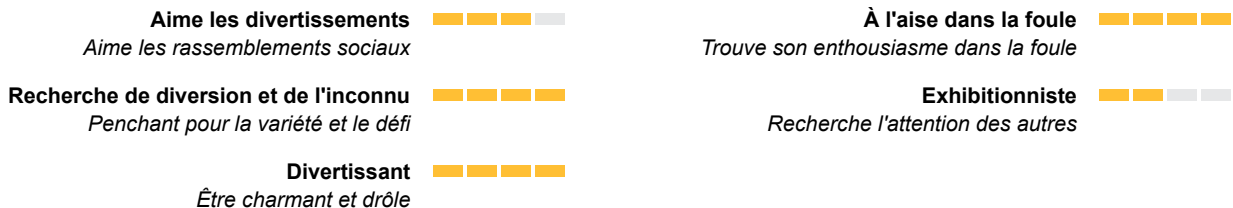
POINTS DE DISCUSSION

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

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

COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

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



ÉCHELLE : Sensibilité interpersonnelle

69

DESCRIPTION

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

INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de Mr Doe sur l'échelle de la Sensibilité interpersonnelle donne à penser qu'il semble :

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

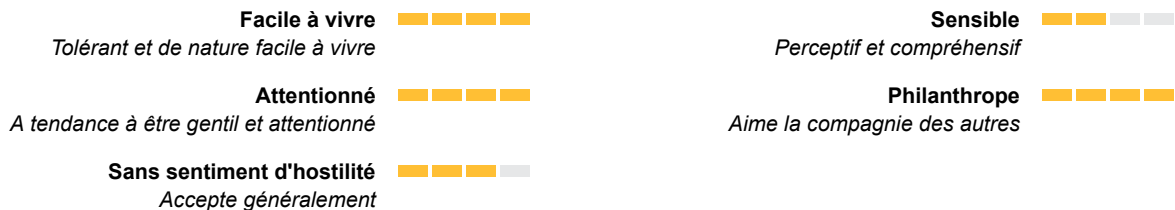
POINTS DE DISCUSSION

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

- Décrivez votre approche de gestion des questions liées aux performances négatives des autres.
- Comment conciliez-vous généralement les sentiments des collègues et les besoins de l'entreprise ?
- À quel point jugez-vous important que les collègues s'aiment ?
- Quelle est votre approche de développement des relations avec les clients internes ou externes ?

COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

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



ÉCHELLE : Prudence

72

DESCRIPTION

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

INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de Mr Doe sur l'échelle de la Prudence donne à penser qu'il semble :

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

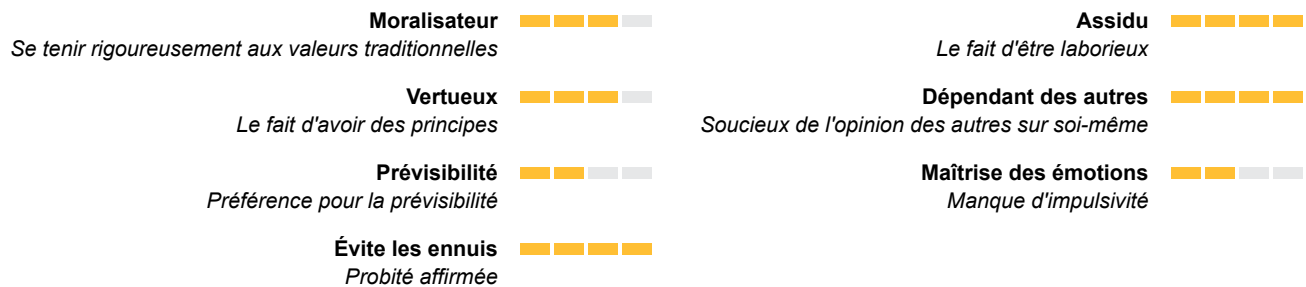
POINTS DE DISCUSSION

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

- À quel point êtes-vous structuré et prévoyant dans votre travail ? En quoi cela influe-t-il sur votre capacité d'adaptation spontanée, tout en réalisant à temps les objectifs ?
- Quelle est votre orientation générale par rapport aux règles et règlements ?
- Comment réagissez-vous à l'évolution rapide des conditions de travail ?
- Quelle est la probabilité que vous travailliez de longues heures pour réaliser un projet ?

COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

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



ÉCHELLE : **Curiosité**



DESCRIPTION

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

INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de Mr Doe sur l'échelle de la Curiosité donne à penser qu'il semble :

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

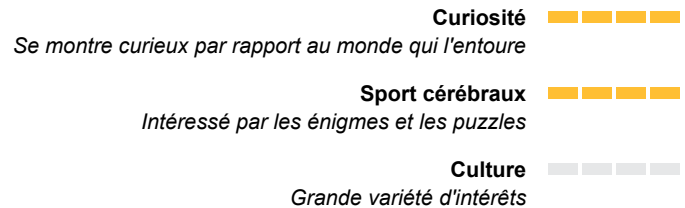
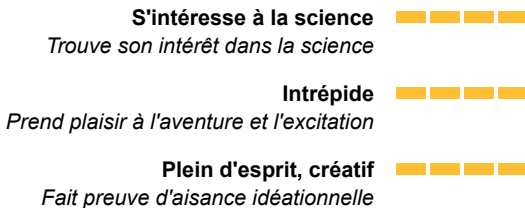
POINTS DE DISCUSSION

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

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

COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

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



ÉCHELLE : Type d'apprentissage

73

DESCRIPTION

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

INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de Mr Doe sur l'échelle du Type d'apprentissage donne à penser qu'il semble :

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


POINTS DE DISCUSSION


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


- Comment vous assurez-vous que vos connaissances et compétences restent à jour ?
- Comment évaluez-vous l'utilité éventuelle des possibilités de formation ?
- Décrivez votre approche privilégiée d'apprentissage de nouvelles compétences.
- Qu'est-ce qui est plus important à vos yeux: le développement des compétences existantes ou l'acquisition de nouvelles compétences ? Pourquoi ?


COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

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

Éducation 
Être un bon élève

Bonne mémoire 
Retient les choses facilement

Matheux 
Être à l'aise avec les chiffres

Lecture 
Se tient informé