
HOGAN DÉVELOP
PER

APERCU

M V P I

U

Le rapport de : John Doe
ID : UH565702
Date : 11 Avril 2016



HOGAN

INTRODUCTION

L'Inventaire MVPI (Motives, Values, Preferences Inventory) décrit les valeurs fondamentales des gens, leurs objectifs et leurs intérêts. Ces renseignements sont essentiels pour comprendre les types d'emplois et les environnements de travail que les personnes trouvent agréables et les aideront à prendre de meilleures décisions de carrière. Ce rapport fournit les renseignements en termes de 10 dimensions de valeur ; chaque dimension contient cinq sous-échelles concernant les Modes de vie, les Croyances, les Préférences professionnelles, les Aversions et les Personnes préférés.

- Les gens utilisent leurs valeurs pour prendre des décisions, mais ils analysent rarement leurs valeurs et prennent souvent des décisions pour des raisons qu'ils ne comprennent pas entièrement. La prise de conscience de leurs valeurs devraient améliorer leur prise de décision.
- Les gens préfèrent s'associer à ceux qui partagent leurs valeurs. Ainsi, la compréhension de valeurs permet aux gens de gérer leurs relations de manière plus efficace.
- Si les personnes optent pour une carrière et un travail dans des organisations dont la culture ne respecte pas leurs valeurs, elles sont généralement malheureuses et incapables de travailler efficacement. À l'inverse, si elles optent pour une carrière et un travail dans les organisations qui respectent leurs valeurs, elles sont généralement plus satisfaites et travaillent avec plus d'efficacité.

DÉFINITIONS DE L'ÉCHELLE

NOM DE L'ÉCHELLE MVPI	LES CANDIDATS AUX FAIBLES SCORES ONT TENDANCE À	LES CANDIDATS AUX SCORES ÉLEVÉS ONT TENDANCE À
Reconnaissance	être indifférent aux éloges et au feedback aimer rester seul pour travailler	apprécier le feedback vouloir se faire remarquer
Réalisation	ne pas se soucier du succès ne pas vouloir faire la différence	vouloir réussir vouloir faire la différence
Hédonisme	être sérieux et objectif toujours occupé	rechercher du plaisir et de l'amusement vouloir jouir du travail
Altruisme	croire en l'autosuffisance croire que les gens devraient s'entraider	vouloir aider les moins chanceux vouloir améliorer la société
Affiliation	préférer travailler seul aimer leur propre compagnie	avoir besoin d'une interaction sociale vouloir s'intégrer
Tradition	vouloir changer le statu quo valoriser l'innovation et le progrès	respecter la hiérarchie et l'autorité valoriser les leçons du passé
Sécurité	saisir les opportunités prendre le risque	avoir besoin de la structure et de la prévisibilité éviter les risques
Commerce	ne pas se soucier de l'argent valoriser l'auto-développement	vouloir faire de l'argent valoriser les résultats matérialistes
Esthétique	valoriser le fond par rapport à la forme se soucier de la fonctionnalité	s'intéresser à l'expression de soi libre et créative se soucier de l'aspect général des produits finis

NOM DE L'ÉCHELLE MVPI	LES CANDIDATS AUX FAIBLES SCORES ONT TENDANCE À	LES CANDIDATS AUX SCORES ÉLEVÉS ONT TENDANCE À
Science	prendre rapidement des décisions sur la base de l'expérience se fier plus à l'intuition qu'aux données	préférer les décisions rationnelles, fondées sur la raison défier l'autorité

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

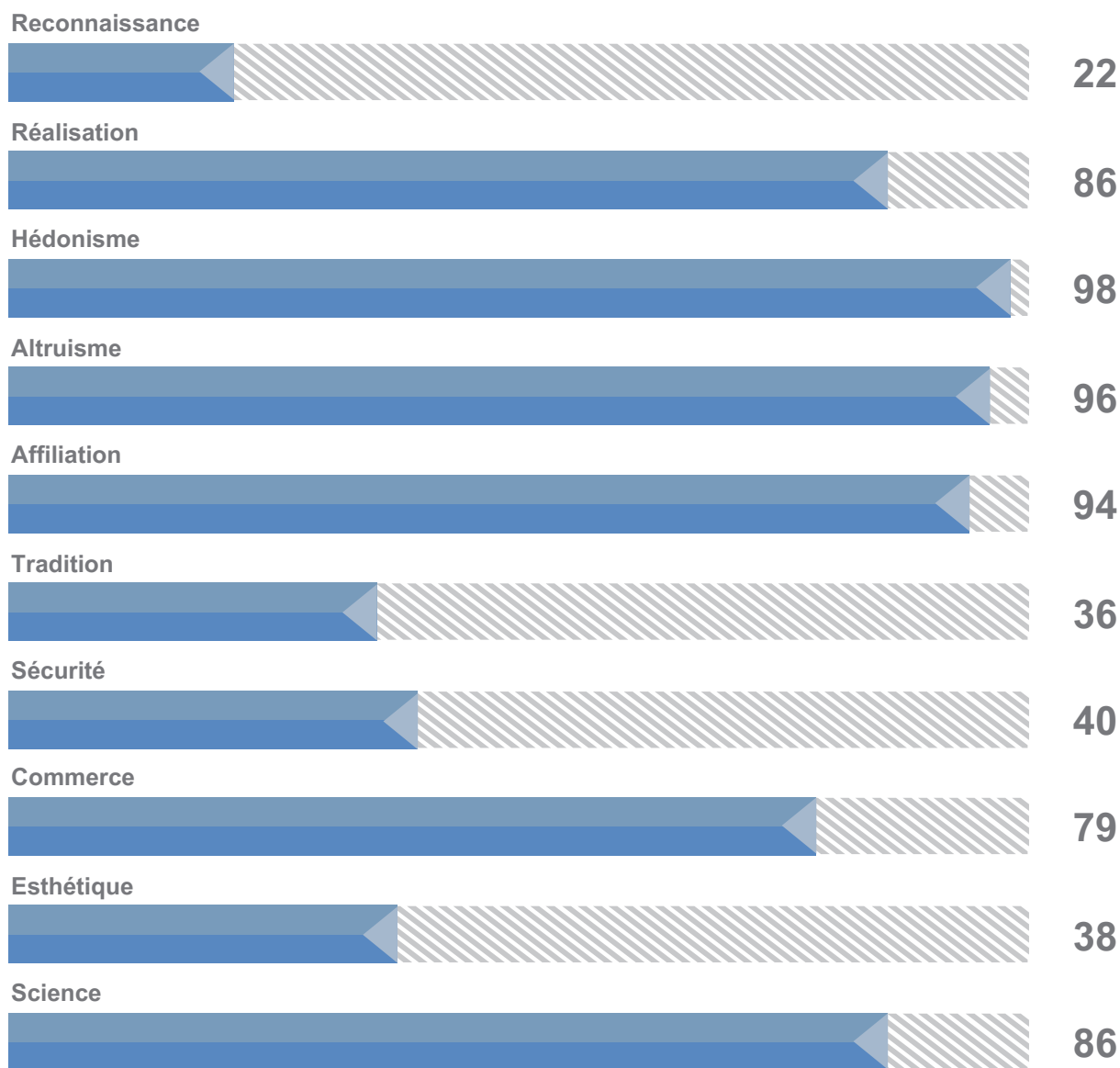
Les scores de Mr Doe sur le MVPI donnent à penser qu'il :

- N'a pas besoin de beaucoup de feedback et ne se soucie pas d'être le centre d'attention.
- Veut être productif, faire la différence et progresser dans sa carrière. Il sera plus heureux dans des emplois où il a la possibilité de rivaliser, de réussir et de réaliser.
- Est très motivé par le plaisir, la camaraderie et les bons moments. Il sera plus heureux dans des environnements décontractés, détendus et informels.
- Se soucie d'aider les faibles et les moins chanceux. Il sera plus à l'aise pour travailler dans des environnements axés sur le service qui prêtent attention au moral des salariés.
- Aime toutes les formes d'interaction sociale, y compris le travail en équipe. Il sera plus heureux dans des rôles nécessitant de la collaboration et du travail d'équipe.
- Valorise le progrès, l'évolution et l'expérience. Il déteste les hiérarchies formelles et s'adapte bien aux organisations informelles flexibles.
- Est à l'aise avec les risques et l'incertitude. Il n'a besoin que d'un faible degré de structure et de prévisibilité et préfère l'ambiguïté et le fluctuant à la certitude et à la stabilité.
- Semble s'intéresser vivement à la finance, à l'économie et aux questions concernant sa rémunération. Il semble s'évaluer en fonction des biens matériels qu'il possède.
- N'a pas grand besoin d'expression libre et créative. Il semble s'intéresser plus à la fonctionnalité qu'à la mode et à la conception.
- Valorise la rationalité, la logique et les décisions fondées sur des données. Il s'intéresse à la recherche de bonnes réponses aux problèmes, même quand elles sont impopulaires.

SCORES EN CENTILES

Les scores centiles indiquent la proportion de la population qui va marquer au même titre que 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 **supérieures à la moyenne**
- Les scores supérieures à 76 sont des scores **élevées**



Norme : Global

ÉCHELLE : RECONNAISSANCE

22

DESCRIPTION

L'échelle de la Reconnaissance reflète un désir d'attention, d'approbation et de louange.

INTERPRÉTATION DES SCORES

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

- Préfère ne pas être le centre d'attention
- Ne se préoccupe pas de la reconnaissance publique de son travail
- N'a pas beaucoup besoin de feedback ou d'attention
- Peut ne pas comprendre que certaines personnes aiment les feedbacks et l'approbation sociale

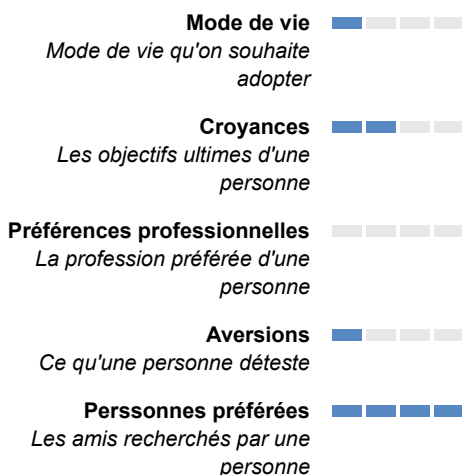
POINTS DE DISCUSSION

Les points de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach certifié ou un responsable de feedback afin d'explorer résultats de l'évaluation et de réfléchir sur les possibilités de développement en fonction du contexte du poste et de l'environnement de travail du participant.

- Préférez-vous être le centre d'attention ou travailler dans l'ombre ?
- En quoi est-il important de féliciter les gens pour le travail qu'ils accomplissent ?
- Êtes-vous motivé par la possibilité de travailler sur des projets de grande envergure ?
- Décrivez votre manière de montrer votre appréciation aux collègues pour leurs efforts et leur assistance.

COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach certifié ou un responsable de feedback. Elles sont conçues pour fournir un aperçu plus détaillé des traits de caractère propres à Mr Doe. Les scores minimums et maximums disponibles varient selon les sous-échelles, comme illustré ci-dessous.



ÉCHELLE : RÉALISATION

86

DESCRIPTION

L'échelle du Pouvoir reflète un désir de réussite, d'accomplissement, de statut et de contrôle.

INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de Mr Doe sur l'échelle de du Pouvoir donne à penser qu'il :

- A vivement besoin d'avoir un impact, de créer un héritage et de progresser dans l'organisation
- Accorde une valeur significative à la productivité et aux résultats
- Peut s'intégrer bien dans les organisations et les postes compétitifs
- Peut supposer à tort que les autres sont de manière comparable motivés et axés sur les résultats

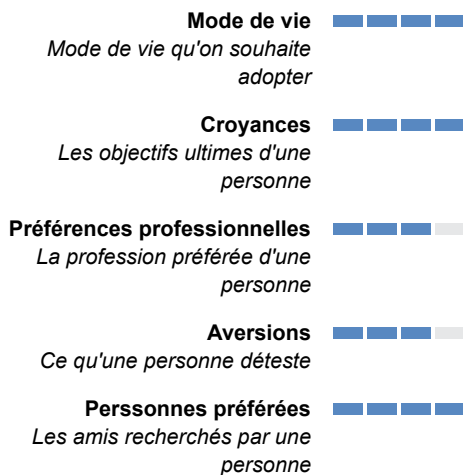
POINTS DE DISCUSSION

Les points de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach certifié ou un responsable de feedback afin d'explorer résultats de l'évaluation et de réfléchir sur les possibilités de développement en fonction du contexte du poste et de l'environnement de travail du participant.

- Qu'est-ce qui est plus important, être un employé exemplaire ou obtenir des résultats ?
- Quelle importance accordez-vous à la connaissance et à la victoire sur vos concurrents ?
- Combien souvent pensez-vous à l'avancement dans votre carrière ?
- Comment définiriez-vous la réussite de carrière pour vous-même ?

COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach certifié ou un responsable de feedback. Elles sont conçues pour fournir un aperçu plus détaillé des traits de caractère propres à Mr Doe. Les scores minimums et maximums disponibles varient selon les sous-échelles, comme illustré ci-dessous.



ÉCHELLE : HÉDONISME

98

DESCRIPTION

L'échelle de l'Hédonisme concerne l'orientation vers le plaisir et la jouissance.

INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de Mr Doe sur l'échelle de l'Hédonisme donne à penser qu'il :

- Aime s'amuser et se réjouir, même au travail
- Sera à son aise dans les environnements de travail décontractés, détendus et informels
- Devrait activement saisir les opportunités de s'amuser au travail
- Peut ne pas comprendre les personnes qui ne savent pas se détendre et s'amuser au travail

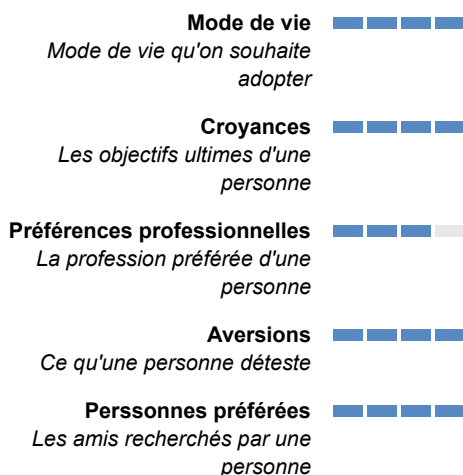
POINTS DE DISCUSSION

Les points de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach certifié ou un responsable de feedback afin d'explorer résultats de l'évaluation et de réfléchir sur les possibilités de développement en fonction du contexte du poste et de l'environnement de travail du participant.

- Est-il important pour vous de vous amuser au travail ?
- Comment conciliez-vous le travail et le jeu dans votre milieu professionnel ?
- Que pensez-vous des activités de loisirs financées par l'entreprise ?
- Dans quelle mesure devrait-on s'attendre à trouver du plaisir et de la joie dans ses tâches quotidiennes ?

COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach certifié ou un responsable de feedback. Elles sont conçues pour fournir un aperçu plus détaillé des traits de caractère propres à Mr Doe. Les scores minimums et maximums disponibles varient selon les sous-échelles, comme illustré ci-dessous.



ÉCHELLE : ALTRUISME

96

DESCRIPTION

L'échelle de l'Altruisme reflète le désir d'aider les autres et de contribuer à l'amélioration de la société.

INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de Mr Doe sur l'échelle de l'Altruisme donne à penser qu'il :

- Valorise l'aide apportée aux personnes qui se démènent
- Croit qu'il faut traiter les personnes avec respect
- Peut être le plus à l'aise pour travailler dans une culture organisationnelle qui met l'accent sur le moral du personnel et le service clients
- Peut avoir du mal à comprendre les personnes qui ne se soucient pas d'aider les autres

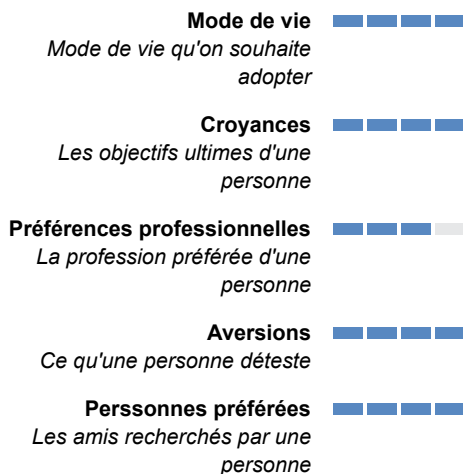
POINTS DE DISCUSSION

Les points de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach certifié ou un responsable de feedback afin d'explorer résultats de l'évaluation et de réfléchir sur les possibilités de développement en fonction du contexte du poste et de l'environnement de travail du participant.

- À votre avis, quelle est l'importance du service clients dans une organisation ?
- Dans quelle mesure une organisation est-elle responsable de la prise en charge des besoins et des problèmes de ses employés ?
- Dans quelle mesure convenez-vous à des postes qui demandent un solide service clients ?
- Dans quelle mesure participez-vous à des activités sociales ?

COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach certifié ou un responsable de feedback. Elles sont conçues pour fournir un aperçu plus détaillé des traits de caractère propres à Mr Doe . Les scores minimums et maximums disponibles varient selon les sous-échelles, comme illustré ci-dessous.



ÉCHELLE : AFFILIATION

94

DESCRIPTION

L'échelle de l'Affiliation reflète la nécessité et le plaisir dans l'interaction sociale.

INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de Mr Doe sur l'échelle de l'Affiliation donne à penser qu'il :

- Aime travailler et interagir avec les autres
- Aime les projets d'équipe et préfère ne pas travailler par <lui-même>
- Peut préférer des milieux de travail qui encouragent les réunions, la communication, le feedback et la coopération
- Peut avoir du mal à comprendre les personnes qui préfèrent travailler de façon autonome

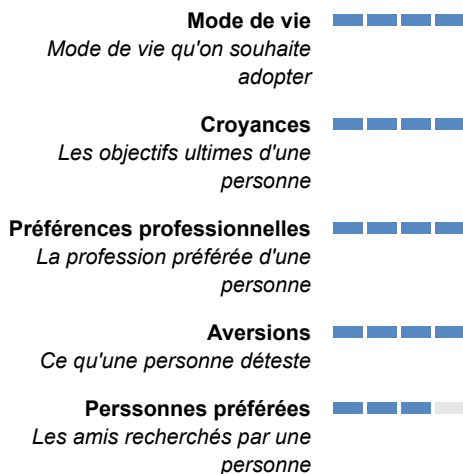
POINTS DE DISCUSSION

Les points de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach certifié ou un responsable de feedback afin d'explorer résultats de l'évaluation et de réfléchir sur les possibilités de développement en fonction du contexte du poste et de l'environnement de travail du participant.

- Trouvez-vous que les réunions sont bénéfiques ou distrayantes ?
- Préférez-vous travailler seul ou dans le cadre d'une équipe ?
- Que pensez-vous des activités de renforcement de l'équipe ?
- Quelle importance a le réseautage à votre succès ?

COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach certifié ou un responsable de feedback. Elles sont conçues pour fournir un aperçu plus détaillé des traits de caractère propres à Mr Doe. Les scores minimums et maximums disponibles varient selon les sous-échelles, comme illustré ci-dessous.



ÉCHELLE : TRADITION

36

DESCRIPTION

L'échelle de la Tradition reflète le besoin de rituels, des règles et de respect pour l'histoire et les coutumes établies.

INTERPRÉTATION DES SCORES

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

- Aime la diversité des gens et des cultures
- Estime qu'il est important de tolérer la divergence des points de vue
- Peut être à l'aise devant les hiérarchies strictes et formelles
- Valorise l'innovation et le progrès social

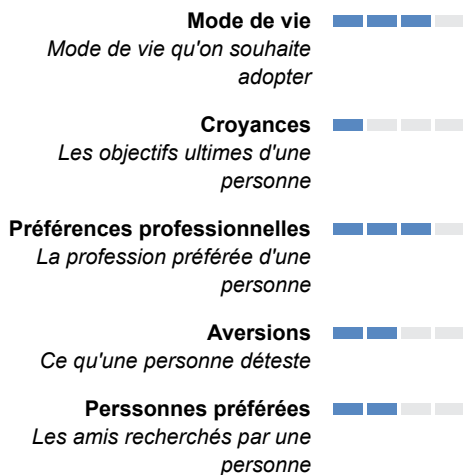
POINTS DE DISCUSSION

Les points de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach certifié ou un responsable de feedback afin d'explorer résultats de l'évaluation et de réfléchir sur les possibilités de développement en fonction du contexte du poste et de l'environnement de travail du participant.

- Pensez-vous qu'il y a toujours une bonne et une mauvaise manière d'agir dans toutes les situations ?
- Comment vous sentez-vous face à l'ambiguïté morale ?
- Voyez-vous plus de valeur dans l'amorce du changement ou le maintien de la tradition ?
- Aimez-vous travailler au sein d'une hiérarchie formelle ?

COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach certifié ou un responsable de feedback. Elles sont conçues pour fournir un aperçu plus détaillé des traits de caractère propres à Mr Doe. Les scores minimums et maximums disponibles varient selon les sous-échelles, comme illustré ci-dessous.



ÉCHELLE : SÉCURITÉ



DESCRIPTION

L'échelle de la Sécurité reflète le besoin de stabilité, de sécurité et de minimisation des risques.

INTERPRÉTATION DES SCORES

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

- Est à l'aise avec les risques
- Ne pas besoin de beaucoup de prévisibilité dans la vie
- Peut préférer travailler dans des organisations qui n'ont pas peur du risque
- Peut perdre patience devant les personnes qui se montrent toujours prudentes

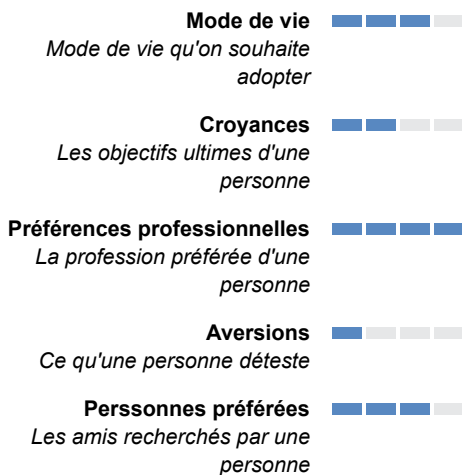
POINTS DE DISCUSSION

Les points de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach certifié ou un responsable de feedback afin d'explorer résultats de l'évaluation et de réfléchir sur les possibilités de développement en fonction du contexte du poste et de l'environnement de travail du participant.

- À quel point est-il important pour vous d'avoir de la prévisibilité dans votre vie ?
- À quel point les organisations devraient-elles prendre des risques dans leurs décisions stratégiques ?
- Comment conciliez-vous le risque et la récompense ?
- Comment réagissez-vous généralement face aux collègues qui prennent des risques inutiles ?

COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach certifié ou un responsable de feedback. Elles sont conçues pour fournir un aperçu plus détaillé des traits de caractère propres à Mr Doe. Les scores minimums et maximums disponibles varient selon les sous-échelles, comme illustré ci-dessous.



ÉCHELLE : COMMERCE

79

DESCRIPTION

L'échelle du Commerce reflète un intérêt pour gagner de l'argent, réaliser des investissements et rechercher des opportunités d'affaires.

INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de Mr Doe sur l'échelle du Commerce donne à penser qu'il :

- Est très motivé par l'argent et le gain financier
- Se soucie des conséquences financières de toutes les décisions d'affaires
- Peut bien convenir aux postes et aux organisations qui évaluent la performance en termes de revenus et de rentabilité
- Peut avoir du mal à comprendre les personnes qui négligent leur argent

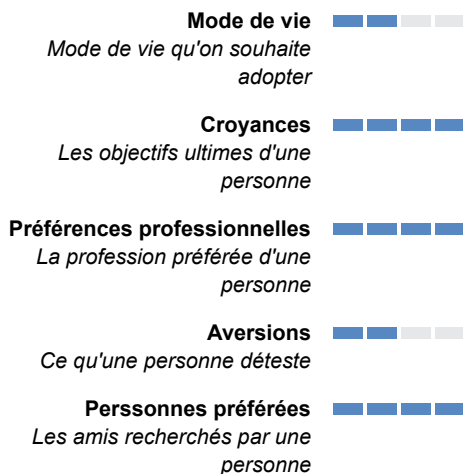
POINTS DE DISCUSSION

Les points de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach certifié ou un responsable de feedback afin d'explorer résultats de l'évaluation et de réfléchir sur les possibilités de développement en fonction du contexte du poste et de l'environnement de travail du participant.

- En affaires, y a-t-il quelque chose de plus important que les résultats ?
- Combien souvent pensez-vous à l'argent et aux investissements ?
- Que pensez-vous des personnes qui vivent au-delà de leurs moyens ?
- Dans quelle mesure pensez-vous aux conséquences financières de vos décisions de travail ?

COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach certifié ou un responsable de feedback. Elles sont conçues pour fournir un aperçu plus détaillé des traits de caractère propres à Mr Doe. Les scores minimums et maximums disponibles varient selon les sous-échelles, comme illustré ci-dessous.



ÉCHELLE : ESTHÉTIQUE

38

DESCRIPTION

L'échelle de l'esthétique reflète la nécessité de l'expression libre et le souci de la qualité et de l'aspect des produits finis.

INTERPRÉTATION DES SCORES

Le score de Mr Doe sur l'échelle de l'Esthétique donne à penser qu'il :

- Se soucie plus du fonctionnement des choses que de leur aspect
- Recherche l'expression libre en dehors du travail
- Est généralement satisfait par des solutions qui sont assez bonnes, mais pas nécessairement parfaites
- Peut perdre patience devant les personnes qui s'inquiètent plus de la forme que du fond

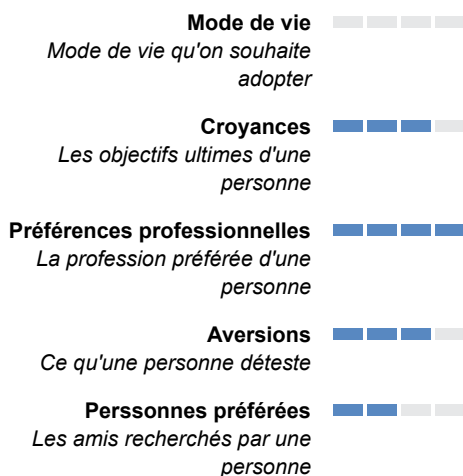
POINTS DE DISCUSSION

Les points de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach certifié ou un responsable de feedback afin d'explorer résultats de l'évaluation et de réfléchir sur les possibilités de développement en fonction du contexte du poste et de l'environnement de travail du participant.

- Vous souciez-vous plus de la façon dont quelque chose fonctionne ou plutôt de son aspect ?
- Quelle importance accordez-vous aux possibilités d'expression libre et créative ?
- À quel point vous souciez-vous de l'aspect des produits finis ?
- Quel rôle les activités artistiques devraient-elles jouer dans les entreprises ?

COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach certifié ou un responsable de feedback. Elles sont conçues pour fournir un aperçu plus détaillé des traits de caractère propres à Mr Doe. Les scores minimums et maximums disponibles varient selon les sous-échelles, comme illustré ci-dessous.



ÉCHELLE : SCIENCE

86

DESCRIPTION

L'échelle de la Science reflète l'intérêt porté à la rationalité, à la recherche, à la technologie et à l'innovation.

INTERPRÉTATION DES SCORES

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

- Se passionne pour la recherche et les activités scientifiques
- Aime contester les opinions de l'autorité supérieure
- Préfère se fier aux données pour prendre des décisions
- Peut avoir du mal à comprendre les personnes qui se fient à l'instinct et à l'expérience pour prendre des décisions

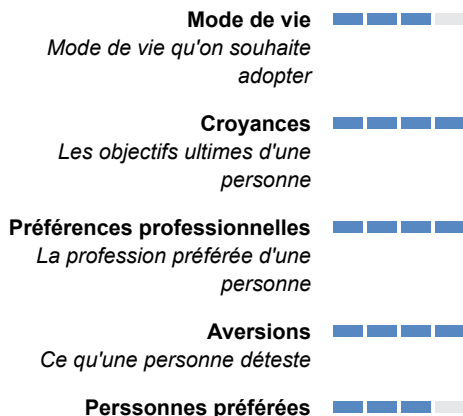
POINTS DE DISCUSSION

Les points de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach certifié ou un responsable de feedback afin d'explorer résultats de l'évaluation et de réfléchir sur les possibilités de développement en fonction du contexte du poste et de l'environnement de travail du participant.

- Comment déterminez-vous le moment de recourir à l'intuition plutôt qu'aux faits ?
- Décrivez une circonstance où vous avez dû prendre une décision sur la base de l'intuition plutôt que des données.
- Aimez-vous analyser les problèmes ou préférez-vous prendre une décision rapide et continuer ?
- Quelle est l'importance de la fonction de recherche et de développement dans la réussite globale d'une organisation ?

COMPOSITION DES SOUS-ÉCHELLES

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach certifié ou un responsable de feedback. Elles sont conçues pour fournir un aperçu plus détaillé des traits de caractère propres à Mr Doe. Les scores minimums et maximums disponibles varient selon les sous-échelles, comme illustré ci-dessous.



*Les amis recherchés par une
personne*