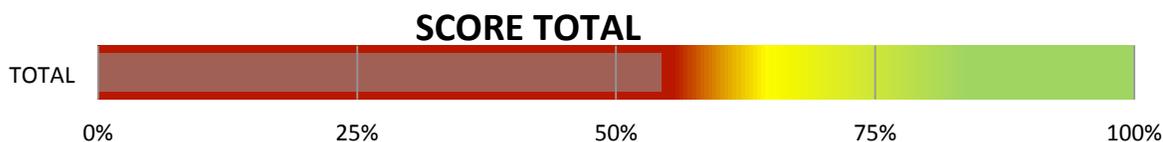


QUESTIONNAIRE ICT

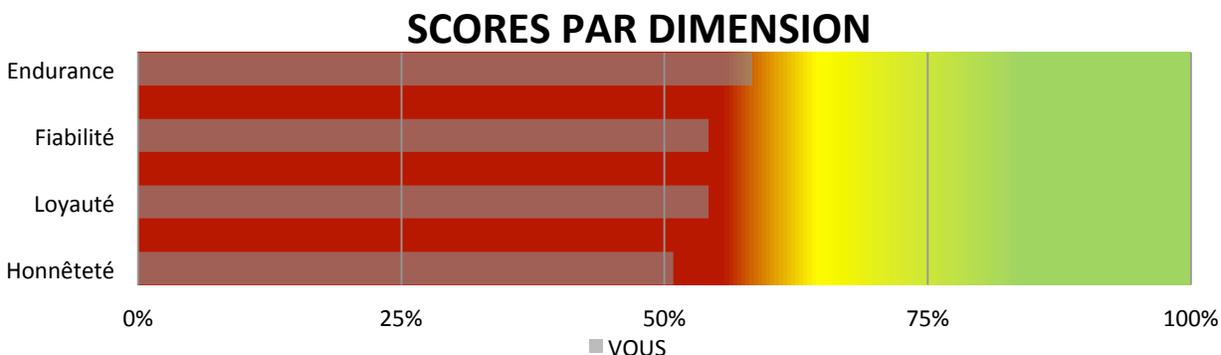
RÉSUMÉ DES RÉSULTATS DE VOTRE TEST

NOM DU PARTICIPANT Candidat Indésirable

VOTRE SCORE GLOBAL 54.38% E.T. 1.04
SCORE GLOBAL GROUPE 54.38% E.T. 1.04



D'ordre général vous avez un score inférieur au seuil requis pour répondre aux exigences de conformité attendues au travail. Des interventions s'imposent afin de remédier à un comportement ne correspondant pas aux attentes.



Ce que votre score révèle pour vous-même :

Vous avez de la difficulté à vous conformer aux exigences du travail. Votre comportement peut avoir des répercussions dommageables pour vous et pour l'organisation. Il serait important d'y remédier. Votre loyauté envers l'organisation est plutôt faible. Vous auriez avantage à envisager de discuter de vos craintes et attentes avec votre supérieur. Votre fiabilité horaire laisse à désirer. Ne pas respecter son temps de travail est non seulement coûteux mais pourrait également vous valoir des ennuis. Côté endurance, vous semblez avoir de la difficulté à tenir le coup. Vous manquez peut-être de motivation au travail. Une bonne discussion avec votre supérieur pour tenter de répondre à vos besoins tout en répondant aux exigences s'impose.

LES DIFFÉRENTES DIMENSIONS DE L'ICT-B

HONNÊTÉTÉ

L'honnêteté est une valeur importante dans les organisations. Il s'agit ici de la manière dont on prend soin des choses qui nous entourent au travail, comment on les protège. Certaines personnes pensent que le fait de dérober de petits objets est sans importance, que personne ne s'en rendra compte. Pour d'autres encore, ce n'est pas tant les objets que le temps mal utilisé ou alors comptabilisé lorsqu'on n'a pourtant pas donné le meilleur de soi-même. Enfin, cela peut également se traduire par des prises de congés excessives pour toutes sortes de raisons pas toujours suffisamment justes. Cependant, afin de mieux protéger le personnel et lui offrir les meilleures conditions, tous doivent tenir compte de la valeur inhérente du matériel et du temps passé au travail. Lorsque ces petits éléments souvent anodins s'additionnent, les coûts organisationnels deviennent faramineux. Cela aura des répercussions sur les retours offerts au personnel comme des primes pour le bon rendement par exemple ou alors des augmentations de salaires. Une personne ayant un bon degré d'honnêteté valorisera les valeurs de l'organisation, ne dérobera pas d'objet, ne gonfera pas son temps de travail, n'abusera pas des aides offertes en cas de maladie ou de blessure. Une personne honnête saura également reconnaître la valeur du travail de ses collègues et dénoncera les comportements inadéquats qu'elle percevra autour d'elle.

LOYAUTÉ

La loyauté est une forme d'engagement au travail qui assure à tous une certaine stabilité en organisation. Quand on a son travail à cœur, on cherche à le garder, notamment lorsqu'on pense que son employeur tiendrait à soi. Certaines personnes pensent qu'elles ne comptent pas assez aux yeux de leur employeur, qu'il peut les remplacer dès qu'il le désire, sur un coup de tête. Cependant, les changements de personnel sont très coûteux et loin d'être une avenue très intéressante pour les gestionnaires. De plus, lorsqu'une personne laisse percevoir un attachement très léger, elle peut manquer des opportunités d'avancement que les supérieurs ne lui proposeront pas, faute d'un engagement plus solide. Une personne loyale aura du cœur à l'ouvrage, sera plus créative et présente. Sa performance impressionnera ses supérieurs qui voudront soutenir son développement et lui offriront des opportunités très motivantes.

FIABILITÉ

La fiabilité en organisation permet une meilleure gestion des différentes équipes qui se suivent et/ou collaborent entre elles. Rien n'est plus énervant pour les membres d'une équipe que d'attendre un collègue pour bien opérer. Certaines personnes pensent que leur horaire leur appartient totalement et n'a d'impact que sur leur performance. Elles pensent que de gruger un peu sur les horaires n'a aucune incidence dans la mesure où leur travail est relativement bien fait. Pourtant, d'autres personnes, plus ou moins proches au travail vivent des répercussions de cette attitude. Un retard de l'un peut entraîner une mise en attente sur un projet à un autre niveau, qui aura des répercussions au niveau suivant. Et l'effet boule de neige est parti ! Une personne fiable permet à tous de s'assurer de la présence de chacun et de programmer les horaires et les projets. De plus une personne fiable se verra confier plus de projets d'envergure où elle pourra évoluer de manière plus pertinente pour elle et pour son organisation. On a toujours tout à gagner à être fiable.

ENDURANCE

L'endurance est une belle force pour le travail. Certains projets sont demandant physiquement, ou encore psychologiquement. Le fait d'être endurant permet de mener à terme, dans les temps, les différents projets en cours, tout en gardant suffisamment d'énergie pour plonger dans le suivant. Certaines personnes ont plus d'énergie que d'autres. Par contre, tout le monde doit récupérer à un moment donné afin de conserver cette endurance. Et cela revient à l'individu de protéger ses ressources personnelles. Lorsqu'on se donne trop dans un projet, sans tenir compte de ses limites, on réduit ses chances d'être à son meilleur pour les projets suivants. Une personne qui ne tiend pas assez compte de son besoin de récupération aura de la difficulté à gérer les choses de projet en projet, ce qui aura une incidence dans la proposition de projets futurs. Il ne s'agit donc pas d'être fort absolument mais de savoir récupérer pour être endurant lorsque c'est le temps de l'être au travail. Une personne endurante saura donc gérer ses énergies plus que d'accumuler des exploits de force à répétition.