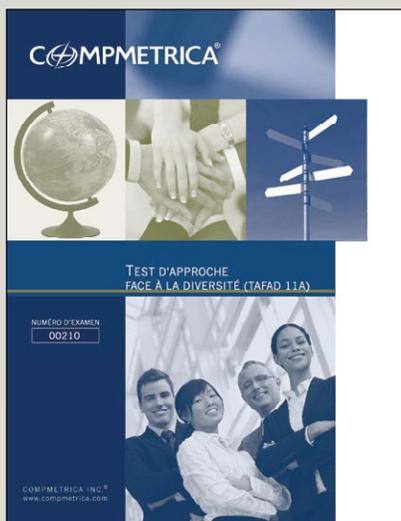


Test d'approche face à la diversité COMPMETRICA



Le **Test d'approche face à la diversité** est un questionnaire à choix multiple qui évalue le degré de facilité d'une personne à interagir avec des gens qui privilégient différentes façons de faire et différentes valeurs associées au travail. Le test, qui utilise un format d'autodiagnostic, permet de mesurer le degré d'ouverture de la personne participante face à différents thèmes culturels. Basé sur une approche conceptuelle, le test a été normalisé auprès d'une population de professionnels et de gestionnaires de différents milieux et cultures.

Description

- Le test est divisé en deux parties. La première évalue le degré de facilité à interagir avec des personnes qui privilégient différentes valeurs associées au travail et la seconde partie évalue la préférence personnelle par rapport à certaines valeurs associées au travail.
- Les résultats décrivent les préférences des candidats face à sept (7) grands thèmes culturels.
- Ce test contient cent (100) questions.
- Ce test ne vise pas à évaluer des habiletés ou des compétences face à la diversité.

Clientèle visée

Ce test s'adresse aux personnes qui souhaitent entreprendre un processus de réflexion sur leur approche, ou à toute organisation qui entreprend un processus de développement organisationnel ou d'équipe face à la diversité.

Niveau de qualification

Niveau B :

- Être responsable du processus d'évaluation des candidats pour votre organisation (i.e., un employé du service des ressources humaines ou un poste de cadre supérieur).
- Être à l'emploi d'une firme d'experts-conseils, spécialisée, entre autres, dans l'évaluation du personnel.

Modalités

Durée

- Approximativement trente (30) minutes

Délais de correction

- Administration papier-crayon : Deux (2) jours ouvrables
- Administration Web : Rapport instantané

Langues disponibles

- Français
- Anglais



Exemple de rapport

TEST D'APPROCHE FACE À LA DIVERSITÉ (TAFAD)

Candidat(e) : Jean Desjardins
Date : 1er avril 2011

RAPPORT D'ÉVALUATION

Introduction

Le **Test d'approche face à la diversité (TAFAD)** vise à évaluer votre approche face à sept grands thèmes culturels.

TEST D'APPROCHE FACE À LA DIVERSITÉ (TAFAD)

Candidate) : Jean Desjardins
Date : 1er avril 2011

Résultats sommaires

Les résultats au test décrivent vos préférences quant aux sept (7) grands thèmes culturels. Chaque grand thème comporte deux (2) pôles opposés, pour un total de 14 résultats différents. Aux fins d'interprétation, notez qu'un résultat de < 1 > signifie que vous éprouvez des difficultés à interagir avec des gens qui privilégient la façon de faire illustrée dans le thème. Par contre, un résultat de < 5 > indique que vous vous sentez à l'aise de travailler avec des gens qui privilégient la façon de faire illustrée par le thème.

Quelle soit culturelle ou générationnelle. Évaluer son pour tout individu dans le cadre d'un processus de résultats au test décrivent vos préférences face à sept comporte deux pôles opposés, pour un total de 14 sont détaillés dans les pages suivantes.

Vous pouvez discuter de vos résultats avec votre confiance afin de regarder différentes perspectives de

valuer vos habiletés ou vos compétences face à la

TEST D'APPROCHE FACE À LA DIVERSITÉ (TAFAD)

Candidate) : Jean Desjardins
Date : 1er avril 2011

Autres valeurs culturelles

Degré d'ouverture

1 Orientation passée : Lorsque les gens accordent beaucoup d'importance aux coutumes, aux valeurs traditionnelles et au passé.

2 Émotivité : Lorsque les gens révèlent spontanément leurs pensées et leurs émotions et qu'elles favorisent les discussions amicales et les contacts.

3 Perspective relativiste : Lorsque les gens croient que l'application des règles change en fonction des personnes impliquées ou des circonstances.

4 Communication indirecte : Lorsque les gens favorisent la modestie, une approche basée sur le tact et le diplomate et où la critique des autres n'a pas sa place.

5 Collectivisme : Lorsque les gens croient que la communauté doit prendre en charge ses membres et que la loyauté au groupe est inconditionnelle.

6 Évitement de l'incertitude : Lorsque les gens évitent l'incertitude, préfèrent suivre des balises établies et ont tendance à être fatalistes.

7 Pouvoir hiérarchique : Lorsque les gens valorisent le statut associé à l'ancienneté, le rang social ou hiérarchique.

8 Orientation future : Lorsque les gens accordent plus d'importance aux possibilités, perspectives d'avenir qu'aux traditions.

9 Neutralité des émotions : Lorsque les gens gardent une distance les uns par rapport aux autres.

10 Perspective universelle : Lorsque les gens croient que l'application des règles s'applique à tous, peu importe les circonstances.

11 Communication directe : Lorsque les gens favorisent les communications francs, les critiques éventuelles.

12 Individualisme : Lorsque les gens ont la responsabilité de satisfaire à leurs besoins, ils ne dépendent pas d'un groupe en charge.

13 Adaptation à l'incertitude : Lorsque les gens s'adaptent à l'ambiguïté et ont un contrôle de leur environnement et de leur destin.

14 Égalité des pouvoirs : Lorsque les gens valorisent les autres en fonction de leurs réalisations et de leur statut.

TEST D'APPROCHE FACE À LA DIVERSITÉ (TAFAD)

Candidate) : Jean Desjardins
Date : 1er avril 2011

Résultats détaillés

Perception du temps

Le rectangle hachuré indique votre **degré de tolérance** par rapport aux gens qui partagent cette valeur. Indépendamment de vos préférences personnelles, ce rectangle indique jusqu'à quel point vous êtes prêt à travailler avec des gens qui valorisent une **orientation future (droite)** ou **passée (gauche)**.

Le rectangle de couleur foncée indique votre **préférence personnelle** entre les deux valeurs. Plus il est situé à **droite**, plus vous préférez travailler dans un environnement dans lequel l'**orientation future** prédomine. Plus il est situé à **gauche**, plus vous privilégiez un environnement axé sur l'**orientation passée**.

Orientation passée

Degré avec lequel il est facile pour vous d'interagir avec des gens qui partagent ces indicateurs.

Orientation traditionnelle

Degré avec lequel il est facile pour vous d'interagir avec des gens qui partagent ces indicateurs.

Orientation opportuniste

Degré avec lequel il est facile pour vous d'interagir avec des gens qui partagent ces indicateurs.

Orientation traditionnelle

Degré avec lequel il est facile pour vous d'interagir avec des gens qui partagent ces indicateurs.

Très facile
Facile
Ni facile ni difficile
Difficile
Très difficile

Orientation opportuniste

Degré avec lequel il est facile pour vous d'interagir avec des gens qui partagent ces indicateurs.

Orientation traditionnelle

Degré avec lequel il est facile pour vous d'interagir avec des gens qui partagent ces indicateurs.

Orientation opportuniste

Degré avec lequel il est facile pour vous d'interagir avec des gens qui partagent ces indicateurs.

Orientation traditionnelle

Degré avec lequel il est facile pour vous d'interagir avec des gens qui partagent ces indicateurs.

Orientation opportuniste

Degré avec lequel il est facile pour vous d'interagir avec des gens qui partagent ces indicateurs.

Orientation traditionnelle

Degré avec lequel il est facile pour vous d'interagir avec des gens qui partagent ces indicateurs.

Orientation opportuniste

Degré avec lequel il est facile pour vous d'interagir avec des gens qui partagent ces indicateurs.

www.compmetrica.com

1-888-776-1194

Attitude

TEST D'APPROCHE FACE À LA DIVERSITÉ COMPMETRICA