



## RAPPORT D'ÉVALUATION

### Introduction



Le **Test d'efficacité interculturelle (TEI)** vise à évaluer vos habiletés interculturelles face à des aspects sociaux, cognitifs et émotifs et vous présente une analyse du risque associé à votre capacité d'adaptation et d'intégration.

L'efficacité interculturelle est un sujet des plus populaires lorsque l'on parle de mondialisation, de diversification de l'économie et d'internationalisation des entreprises. Ce test permet d'évaluer jusqu'à quel point les personnes sont prêtes à occuper des fonctions dans une culture différente de la leur. Le test permet, entre autres, d'identifier les zones de confort et de risques qui doivent être prises en considération au moment d'évaluer la pertinence de travailler à l'étranger. Les facteurs cognitifs, sociaux et émotifs sont évalués à la lumière de différentes cultures que l'on retrouve au niveau international.

Vous pouvez discuter de vos résultats avec votre gestionnaire ou avec toute autre personne en qui vous avez confiance afin de regarder différentes perspectives de développement personnel et professionnel.

**Il est important de vous rappeler que ce test ne mesure pas vos compétences.** Il mesure la concordance entre votre profil et la culture où vous pourriez, soit vous intégrer facilement, soit éprouver des difficultés.

### Échelle d'évaluation

L'échelle d'évaluation utilisée dans ce rapport est la suivante :

5	Très élevé
4	Élevé
3	Modéré
2	Faible
1	Très faible

#### \* Confidentialité

Ce rapport est confidentiel et ne s'adresse uniquement qu'à vous. Il ne peut être transmis à une autre personne sans votre autorisation. Les résultats du test ne doivent pas être considérés dans un contexte de dotation. Comme son nom l'indique, ce test tient compte de vos habiletés interculturelles et ne comporte aucun élément touchant à vos compétences. Il se veut plutôt un outil d'exploration et de développement professionnel.

# TEST D'EFFICACITÉ INTERCULTURELLE (TEI)

Candidat(e) : Jean Desjardins

Date : 3 janvier 2011

## Résultats sommaires



Les résultats relatifs à l'habileté interculturelle du participant sont présentés ci-après. Ils peuvent varier de « très faible » à « très élevé ». Veuillez porter une attention particulière aux résultats faibles et très faibles. Une formation pourrait aider le participant à améliorer ces aspects.

Aspects interculturels		Résultats du participant	Niveau de concordance
I. Aspects cognitifs		Modéré	
II. Aspects sociaux		Modéré	
III. Aspects émotifs		Modéré	
IV. Risques	Capacités d'adaptation	Faible	
	Engagement	Élevé	

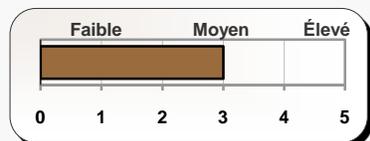
Préférence du participant		Interprétation
Orientation vers le statut	Orientation vers la réussite	Préfère légèrement travailler dans un milieu dans lequel les compétences sont plus importantes que le statut, dans lequel il y a peu de niveaux hiérarchiques et dans lequel les employés peuvent démontrer de l'initiative et prendre individuellement des décisions importantes.
Locus de contrôle externe	Locus de contrôle interne	Croit fermement qu'il est possible d'influencer son milieu et travaille aisément dans un milieu ambigu.
Collectivisme	Individualisme	Croit, jusqu'à un certain point, que chaque personne devrait être loyale et appartenir à des groupes forts et cohésifs qui prennent la responsabilité de leurs membres.
Communication indirecte	Communication directe	Croit, jusqu'à un certain point, que chaque personne devrait être modeste, devrait démontrer du tact et de la diplomatie et devrait être sensible aux autres.
Particulariste	Universaliste	Croit, jusqu'à un certain point, que certaines vérités sont universelles et que chaque personne devrait respecter les règles, lois et contrats convenus mutuellement ou établis par la société.
Approche Affective	Approche neutre	Croit fermement que les communications personnelles et professionnelles devraient être faites de manière calme et que les émotions ou les sentiments devraient être rarement exprimés.

V. Style culturel personnel

## I. Aspects cognitifs et aspects relatifs au travail

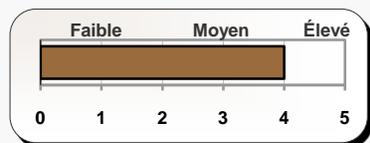
En travaillant dans un milieu étranger, il est nécessaire d'avoir une bonne compréhension de la culture et de l'influence qu'elle a sur les gens. Les personnes qui ont de bonnes habiletés interculturelles recherchent activement à obtenir de l'information pertinente. Leur point de mire est l'atteinte des résultats.

### C1 COMPRÉHENSION DE LA CULTURE ET DE SON INFLUENCE



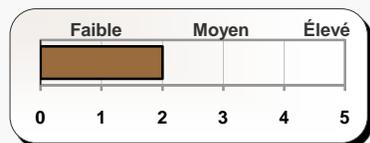
La culture a une grande influence sur les gens. Les personnes qui ont de bonnes habiletés interculturelles comprennent bien cet aspect. Elles ont une bonne compréhension de la culture ainsi que de l'influence que celle-ci exerce sur elles et sur les autres.

### C2 RECHERCHE D'INFORMATION



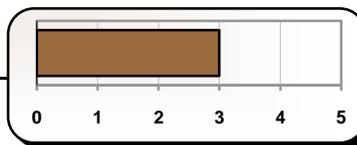
L'importance de recueillir de l'information avant d'agir dépend de la situation ou de la culture où se produit l'événement. Les personnes qui ont de bonnes habiletés interculturelles connaissent leur style de « recherche d'information » et elles peuvent s'adapter aux différentes situations. Celles qui ont des résultats très élevés pour cet aspect ont tendance à se fier à leur logique et elles hésitent à prendre des décisions si elles ne connaissent pas tous les faits. À l'opposé, celles qui ont des résultats très faibles ont tendance à se fier à leur intuition et elles prennent des décisions même si elles n'ont pas toute l'information requise. Ces deux approches doivent être équilibrées selon les situations et la culture.

### C3 LE TRAVAIL COMME POINT DE MIRE



Les personnes qui ont de bonnes habiletés interculturelles peuvent obtenir des résultats. Elles communiquent clairement leurs attentes et elles ont la volonté de demander des changements ou de modifier leurs propres méthodes, selon le cas. Le travail est une partie importante de leur vie et elles sont motivées à avoir du succès.

GLOBAL

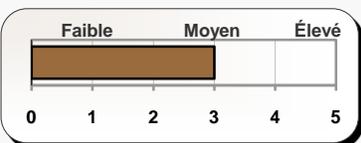


3.0

## II. Aspects sociaux

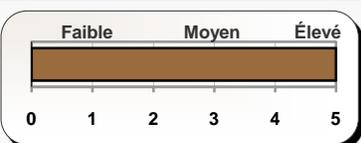
Les personnes qui ont de bonnes habiletés interculturelles sont en mesure de bâtir des liens solides avec les autres. Elles peuvent communiquer efficacement avec les autres, malgré les différences culturelles. Elles savent démontrer du tact et de la diplomatie et elles contrôlent bien leurs émotions dans leurs rapports avec les autres. Elles fonctionnent bien au sein d'un organisme ou une équipe où elles exercent une certaine influence.

### S1 ÉTABLISSEMENT DE LIENS



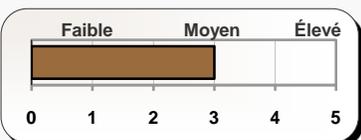
Les personnes qui obtiennent un résultat élevé pour cet élément aiment socialiser. Leur tolérance envers la diversité des idées ou des démarches est très élevée. Elles s'intéressent aux autres et elles peuvent aisément établir des liens avec des gens d'autres pays.

### S2 COMMUNICATION



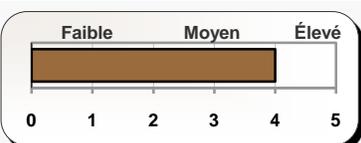
Les personnes qui ont de bonnes habiletés interculturelles peuvent communiquer facilement avec les autres, malgré les différences culturelles ou d'origine. Elles comprennent que les gens sont différents et elles savent comment surmonter les problèmes de communication. Elles peuvent adapter leur comportement et leurs rapports avec les gens afin de transmettre leur message. Elles peuvent utiliser des techniques de communication de base à leur avantage. Elles sont capables de surmonter les stéréotypes qu'elles peuvent entretenir au sujet des gens de différentes parties du monde afin de communiquer efficacement avec leurs homologues.

### S3 TRAVAIL D'ÉQUIPE ET COLLABORATION



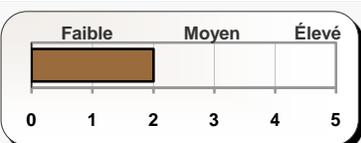
Le travail d'équipe et la collaboration sont des éléments essentiels de tout projet. Les personnes qui ont de bonnes habiletés interculturelles peuvent travailler au sein d'une équipe et peuvent apporter une contribution positive au groupe. Elles aiment le travail d'équipe et elles peuvent stimuler les gens à participer activement.

### S4 HABILITÉS ORGANISATIONNELLES



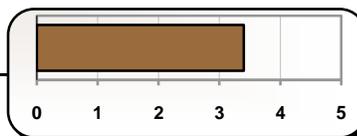
Les personnes qui ont de bonnes habiletés interculturelles possèdent de solides habiletés organisationnelles. Elles connaissent les acteurs, leur rôle et leur importance par rapport à leurs propres projets et objectifs. Elles établissent de bonnes relations avec les dirigeants des organismes, autant dans leur pays d'origine que dans le pays hôte.

### S5 IMPACT / INFLUENCE



Les personnes qui obtiennent un résultat élevé pour cet élément aiment diriger les gens. Elles possèdent les habiletés requises pour les convaincre de faire ce qu'elles demandent. Elles exercent l'influence requise pour atteindre les objectifs établis.

GLOBAL

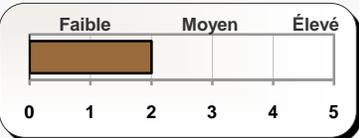


3.4

## III. Aspects émotifs

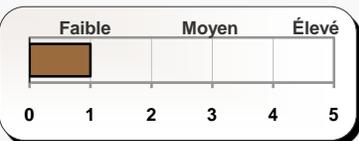
Les aspects émotifs sont liés aux émotions ressenties par les personnes dans leurs rapports avec les autres. Au niveau interculturel, la capacité à démontrer de la modestie et du respect envers les gens d'autres pays constitue un avantage. Les aspects émotifs incluent également la capacité de faire preuve d'empathie, la confiance en soi et la connaissance de soi.

### E1 MODESTIE / RESPECT



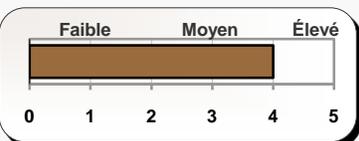
Les personnes qui ont de bonnes habiletés interculturelles se rendent compte qu'elles ne possèdent pas toute la vérité. Compte tenu des éléments culturels pertinents, elles sont capables de reconnaître que d'autres façons peuvent être plus appropriées et même meilleures que les leurs.

### E2 EMPATHIE



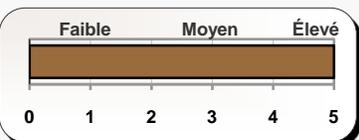
Les personnes qui obtiennent un résultat élevé pour cet élément font des efforts pour comprendre pourquoi les gens agissent d'une telle façon. Elles prennent ce qui leur arrive à cœur.

### E3 CONFIANCE EN SOI



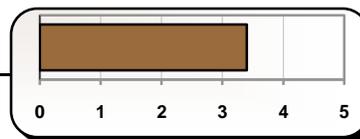
Les personnes qui obtiennent un résultat élevé pour cet élément ont peu de doutes sur leur propre valeur ou leur capacité à obtenir des résultats. Elles ne sont habituellement pas anxieuses et c'est avec assurance qu'elles sont capables de composer avec des événements stressants.

### E4 CONNAISSANCE DE SOI



Les personnes qui ont un résultat élevé pour cet élément peuvent se décrire aisément, autant en fonction de leurs forces que de leurs faiblesses. Elles connaissent leur limites et la façon de composer avec ces dernières.

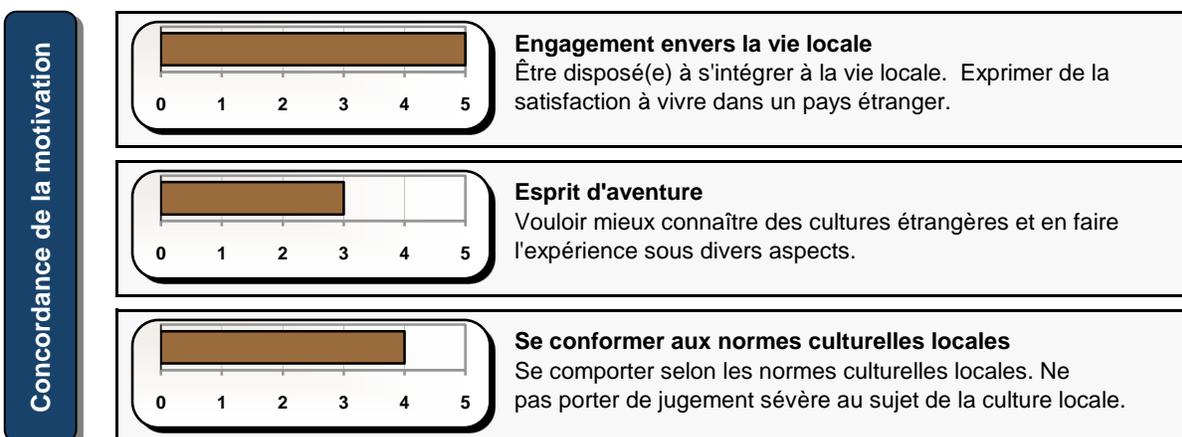
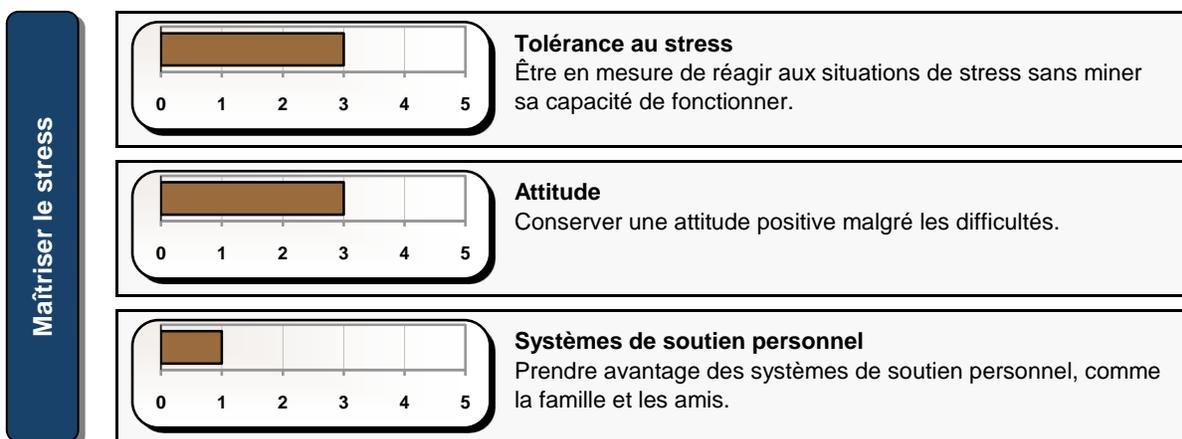
GLOBAL



3.0

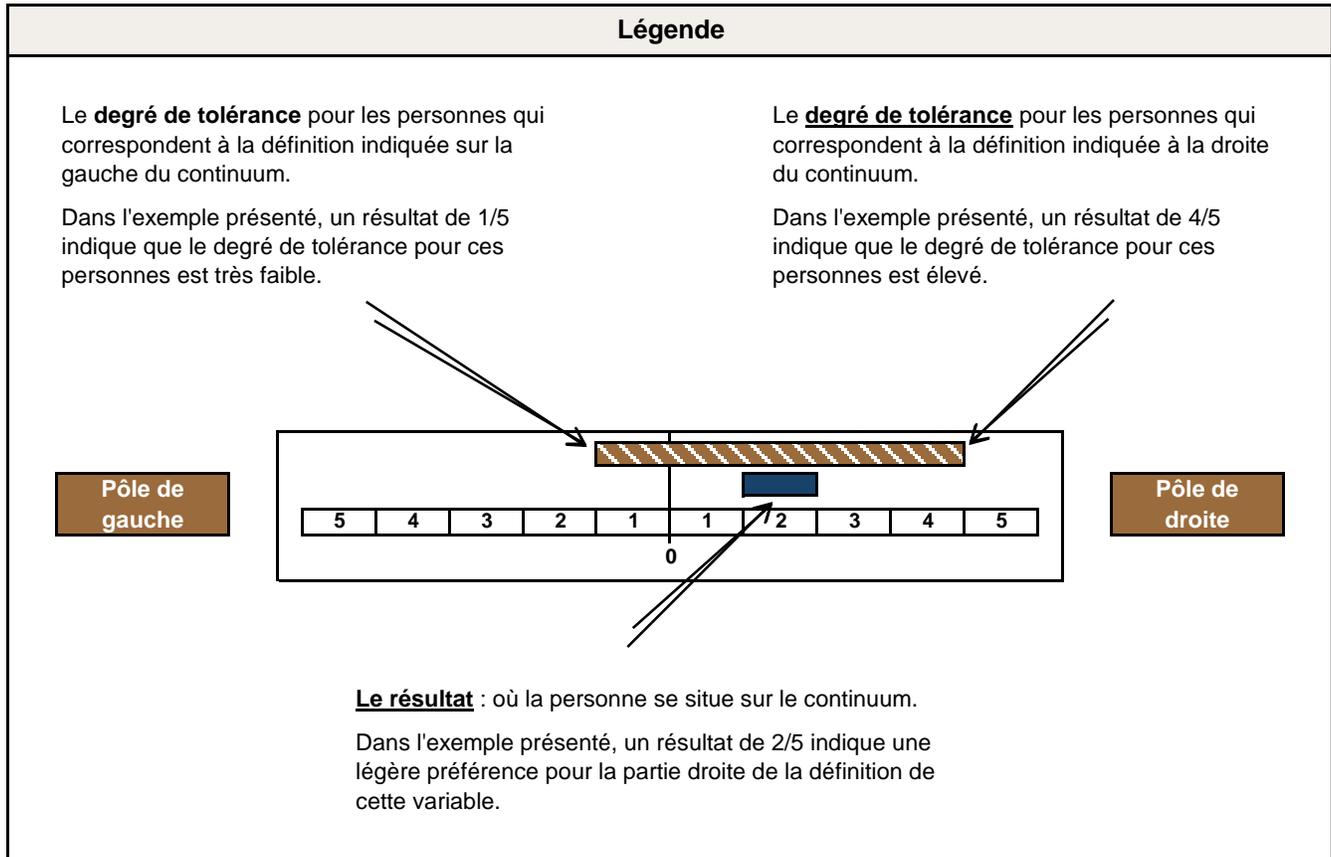
## IV. Risques et concordance avec le milieu

Les ressortissants font souvent face à des milieux difficiles lorsqu'ils travaillent à l'étranger. S'adapter à un nouveau milieu exige des capacités d'adaptation de base, de la motivation et un engagement de la part du ressortissant. Chacun de ces éléments représente un risque. Plus le ressortissant est motivé et engagé, et plus ses capacités d'adaptation sont élevées, meilleures sont ses chances de réussir dans n'importe quel nouveau milieu, y compris un milieu étranger. À l'opposé, un résultat faible représente un plus grand risque d'échec d'adaptation, surtout si le milieu étranger diffère grandement du pays d'origine.



## V. Comparaisons culturelles

Afin d'interpréter adéquatement les résultats obtenus à cette section, présentés à la page suivante, prenez connaissance de la légende suivante :



# TEST D'EFFICACITÉ INTERCULTURELLE (TEI)

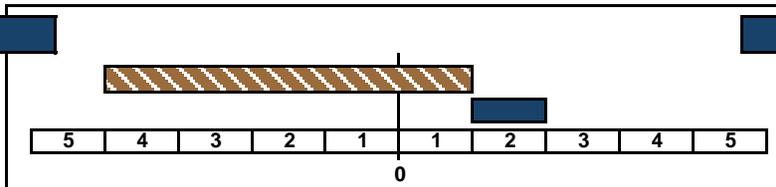
Candidat(e) : Jean Desjardins

Date : 3 janvier 2011

## V. Comparaisons culturelles (suite)

### Orientation statut

Les personnes orientées vers le statut valorisent l'ancienneté et la hiérarchie. Elles respectent et s'engagent envers les personnes en position de pouvoir.

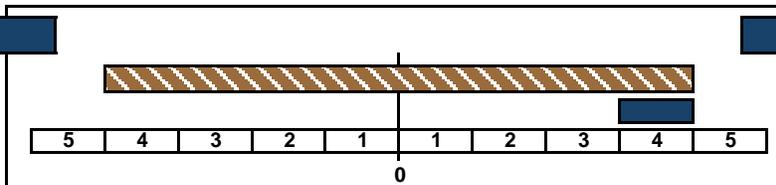


### Orientation réussite

Les personnes orientées vers la réussite valorisent le rendement et les réalisations. La compétence inspire le respect et prime sur l'ancienneté et les titres hiérarchiques.

### Contrôle externe

Les personnes qui favorisent un contrôle externe croient que l'on doit s'adapter au monde plutôt que le contrôler. Elles évitent l'ambiguïté et préfèrent suivre des règles de conduite claires.

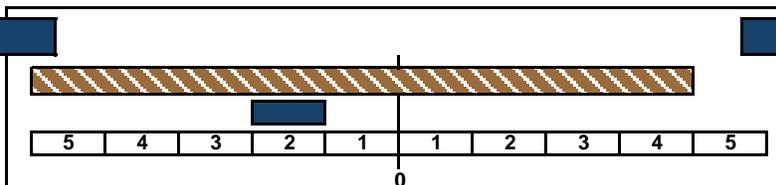


### Contrôle interne

Les personnes qui favorisent un contrôle interne croient qu'elles peuvent modeler et contrôler leur environnement. Elles s'adaptent facilement à l'ambiguïté. Elles peuvent fonctionner et prendre des décisions dans des environnements incertains.

### Collectivisme

Les personnes de nature collectiviste aiment prendre des décisions et travailler en groupe. Elles sont orientées vers la communauté et mettent l'accent sur l'établissement de relations de travail positives.

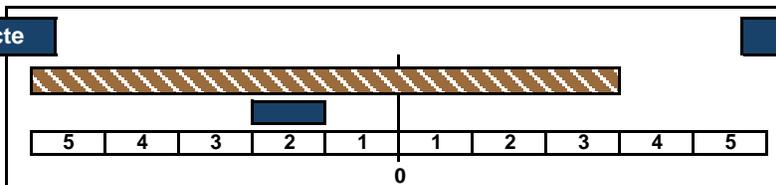


### Individualisme

Les personnes de nature individualiste croient que les gens doivent assumer leurs responsabilités de façon individuelle et que chacun peut prendre des décisions pour l'ensemble du groupe.

### Communication indirecte

Les personnes qui favorisent la communication indirecte s'expriment avec tact et diplomatie. Elles fournissent d'importants efforts afin d'établir des relations positives et ce, tant sur le plan professionnel que sur le plan personnel.

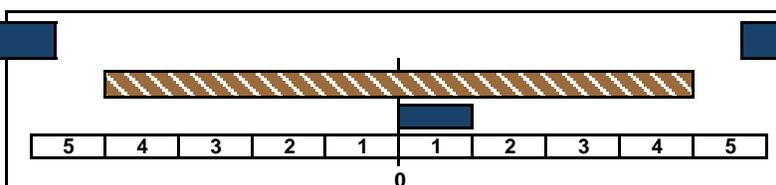


### Communication directe

Les personnes qui favorisent la communication directe vont tout droit au but lorsqu'elles interagissent avec les autres. Elles séparent clairement leur vie professionnelle, familiale et sociale.

### Particulariste

Les particularistes croient que les gens sont plus importants que les règles. Selon eux, les façons de faire et de voir changent, évoluent selon les circonstances ou les personnes impliquées.

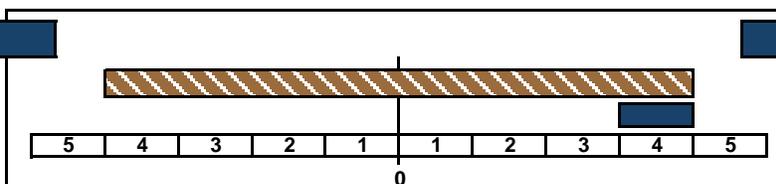


### Universaliste

Les universalistes considèrent qu'il existe des règles qui sont universelles. Pour eux, les règles doivent s'appliquer de façon constante et égale à tous, indépendamment des circonstances et des personnes impliquées.

### Approche affective

Les personnes qui favorisent une approche affective révèlent spontanément leurs pensées et leurs sentiments de façon verbale et non-verbale. Elles s'engagent souvent dans des discussions animées. Les contacts physiques, la gestuelle et les expressions faciales prononcées sont habituels.



### Approche neutre

Les personnes qui favorisent une approche neutre ont tendance à garder pour elles leurs pensées et leurs sentiments. La maîtrise de soi est valorisée. Les contacts physiques, la gestuelle et les expressions faciales prononcées sont évités.