

# BIP

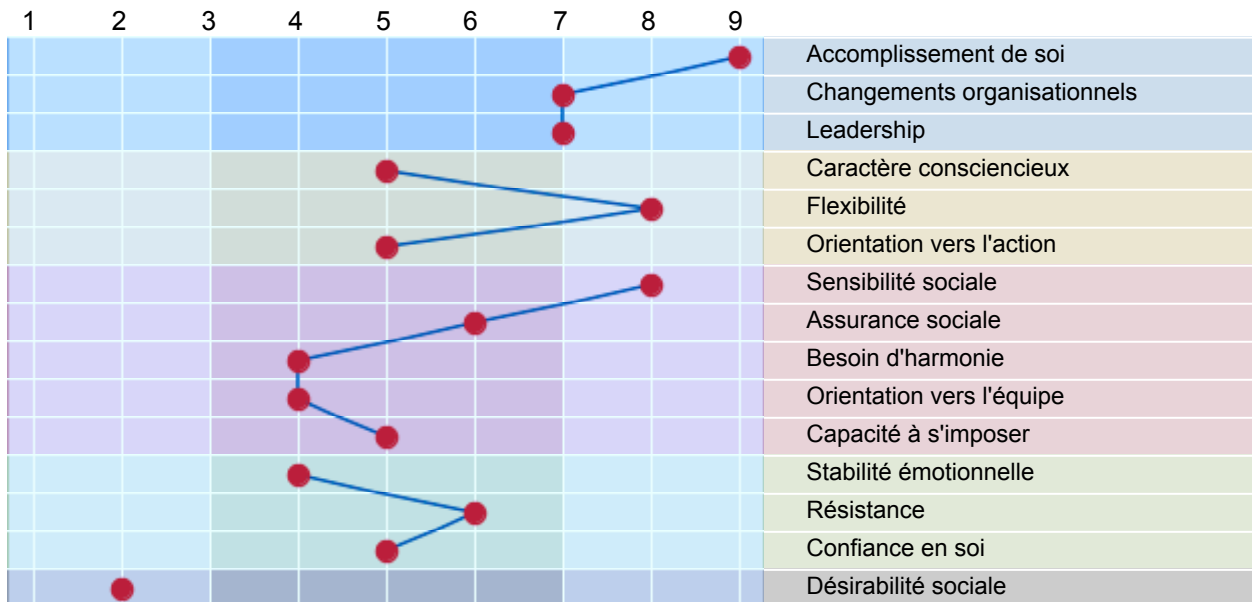
Inventaire de Personnalité de Bochum dans le contexte  
professionnel

**anonyme an**  
**ID 31764-1712**  
**iCode an**  
**Date 26.01.2018**

Auto-évaluation  
2. Edition

## INTRODUCTION

### Résumé du profil



\* Basé sur le groupe choisi

### Sommaire

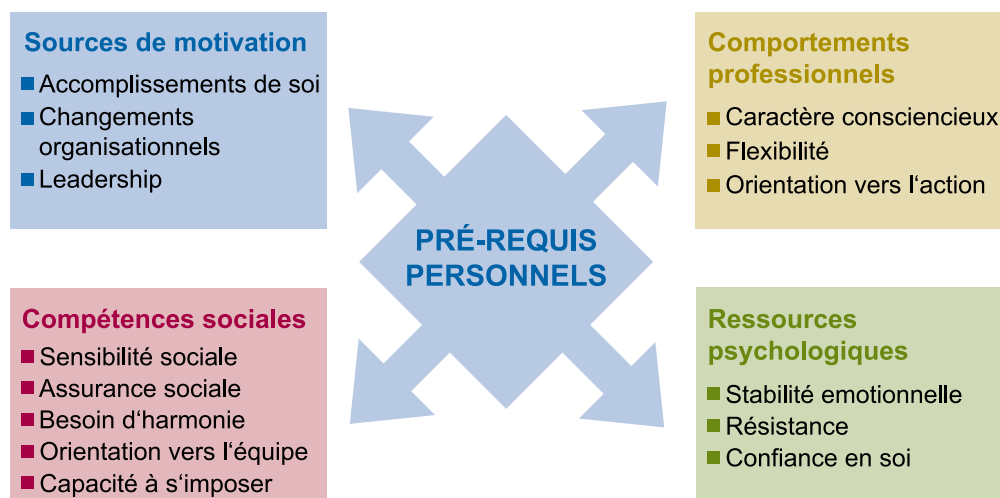
- Rapport\*
- Feuille de profil
- Table des résultats
- Résultats pour chaque échelle
- Réponses aux items
- Statistiques des réponses

Seuls des psychologues qualifiés ou des administrateurs de test ayant reçu une formation peuvent interpréter des résultats de tests psychométriques. Veuillez suivre les directives du corps professionnel approprié.

## PRÉSENTATION GÉNÉRALE

### Informations à propos du BIP

L'inventaire de personnalité de Bochum dans le contexte professionnel (BIP) est un test psychologique développé scientifiquement visant à mesurer selon un procédé systématique certaines caractéristiques importantes dans la vie professionnelle. Cette mesure repose sur l'auto-évaluation du participant concernant diverses situations professionnelles via le questionnaire BIP. Aux fins de l'évaluation, ces estimations individuelles portent sur 14 traits de caractère, également appelés « échelles ». Elles-mêmes sont regroupées en 4 domaines, comme le montre l'illustration ci-dessous :



Ces 14 échelles n'ont pas pour objectif de représenter toute la palette de notre personnalité ; il s'agit simplement des facettes s'avérant pertinentes dans la sphère professionnelle.

Dans les pages qui suivent, vous trouverez un résumé systématique de votre auto-évaluation. Il est probable que pour la plupart des facettes, vos résultats ne vous surprennent pas. Il est toutefois possible que pour certaines échelles, vous espériez d'autres conclusions. C'est pourquoi nous vous invitons à garder à l'esprit les aspects suivants : la mesure de ces échelles n'implique aucun jugement de valeur ; aucun résultat n'est « bon » ou « mauvais ». L'évaluation des résultats doit toujours prendre en compte les objectifs et le développement personnel des participants.

En outre, le cas échéant, il convient de prêter attention à l'adéquation entre les échelles et les exigences d'un poste donné. Car chaque échelle revêt une importance différente en fonction du métier considéré ; par exemple, dans certains cas, un résultat moyen est parfois plus souhaitable qu'un résultat élevé ou faible. À la suite de ce résumé, vous trouverez quelques suggestions d'exploitation des informations contenues dans les explications du présent rapport.

Le BIP peut servir à préparer un entretien mais vous pouvez également utiliser les résultats obtenus pour votre développement personnel, dans un contexte autre que celui dans lequel vous avez réalisé le BIP.

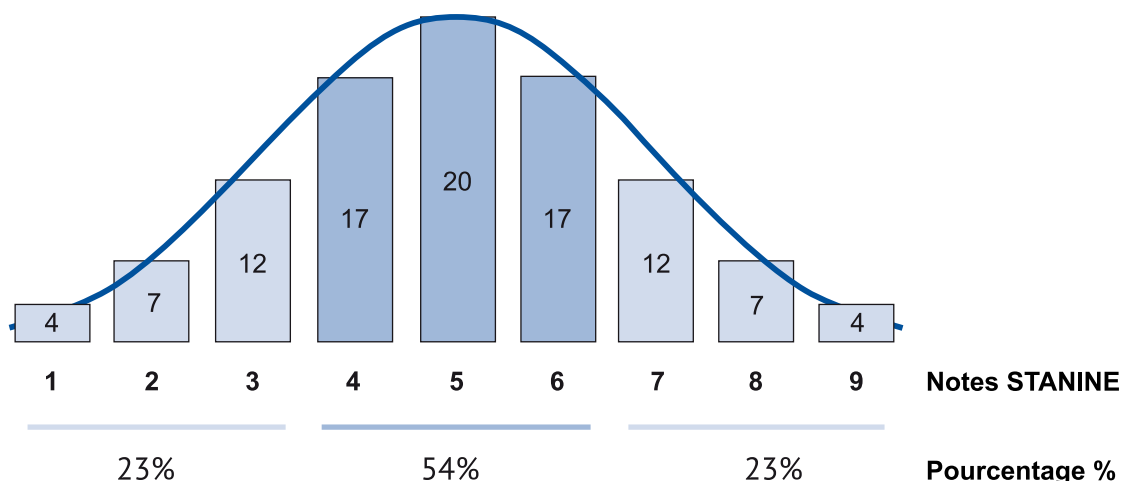
## Précisions pour l'interprétation de vos résultats

Il est impossible de mesurer un trait de caractère comme une température, c'est-à-dire sur une échelle dont la valeur zéro est clairement définie. Une phrase telle que « chez Monsieur X, l'orientation vers l'équipe est forte » signifie simplement : « comparé à d'autres, l'orientation vers l'équipe s'exprime fortement chez Monsieur X. » L'expression plus ou moins forte des échelles mesurées est toujours décrite par comparaison avec d'autres personnes.

Ainsi, dans les questionnaires psychologiques développés scientifiquement, les participants sont comparés à la moyenne obtenue par un groupe de référence. L'expression d'une échelle donnée doit toujours être interprétée à la lumière de ce principe. Par exemple, on peut imaginer que pour un cadre intermédiaire, l'accomplissement de soi soit bien moins marqué que chez d'autres cadres plus haut placés, mais toutefois plus fort que dans la population totale.

Les résultats du groupe de référence suivent une distribution normale sur neuf échelons, également appelés scores Stanine. Comme bon nombre de nos caractéristiques, notre taille suit aussi une distribution normale. Environ deux tiers de la population française mesure entre 1,55 m et 1,85 m ; les personnes dont la taille se trouve en dehors de cette fourchette, que ce soit vers le haut ou vers le bas, sont plutôt rares. Ainsi, dans une distribution normale, la majorité des valeurs sont situées dans la plage moyenne, et les valeurs extrêmes sont très peu nombreuses.

La représentation graphique qui suit montre de quelle manière les scores Stanine forment une distribution normale. On peut voir que la taille des barres représentant les scores Stanine change avec la distribution normale : au centre, le nombre de personnes par barre est élevé ; par exemple, la barre n°6 représente 20 %. Aux extrémités, les barres ne représentent que peu de personnes : les barres n°1 et n°9 ne représentent chacune que 4 % du groupe de référence. Ainsi, il apparaît que les trois barres du milieu (n°4, 5 et 6) représentent au total les résultats d'environ 54 % du groupe de référence, tandis que les barres situées avant et après représentent chacune environ 23 %.



Par conséquent, si dans les graphiques figurant aux pages suivantes, le marquage se trouve dans la zone centrale, cela signifie que votre résultat pour l'échelle considérée correspond à la moyenne du groupe de référence. Si ce marquage se trouve plus à droite ou plus à gauche, il indique une

expression plus forte ou plus faible. Si le marquage se trouve aux extrémités (barres n°1 ou 9), ceci indique uniquement que seul un très faible pourcentage (environ 4 %) des membres du groupe de référence a indiqué dans son auto-évaluation un degré d'expression similaire. Gardez à l'esprit que comparer un même résultat à deux groupes de référence différents peut conduire à deux interprétations différentes.

## Exploitation de vos résultats

Nombreux sont les participants qui souhaitent exploiter leurs résultats au BIP pour leur développement personnel. Voici pour cela quelques points de départ :

Analysez les graphiques représentant les quatre domaines du BIP. Vous retrouvez-vous dans les résultats obtenus ? Observez-vous des particularités ou des contradictions ?

Le BIP dresse votre autoportrait. Pour une évaluation plus réaliste de votre personnalité, il peut vous être utile de comparer cet autoportrait à un portrait réalisé par d'autres que vous. Pour cela, discutez de vos résultats avec une personne de confiance. Gardez sous la main les pages qui suivent, car elles contiennent l'explication des différents domaines de la personnalité. Sur quels points cette personne de confiance est-elle d'accord avec votre autoportrait ? Sur lesquels n'est-elle pas d'accord ? Essayez d'orienter la lumière sur votre « angle mort ». Il s'agit des facettes de notre personnalité que nous ne remarquons pas nous-mêmes, mais que les autres peuvent voir (par exemple, la tendance à dominer de certains cadres expérimentés).

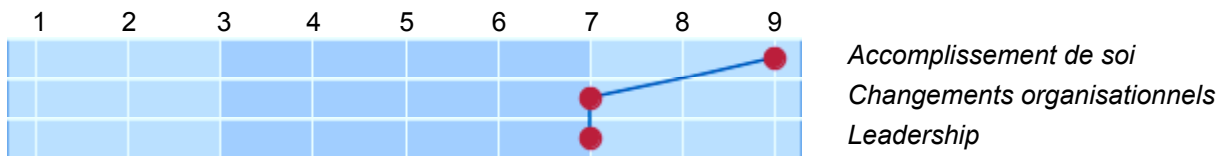
Sollicitez des personnes de votre entourage personnel et/ou professionnel pour discuter des exigences auxquelles vous êtes confronté dans ces deux sphères. Demandez-leur dans quelle mesure, d'après elles, vous remplissez ces exigences. Invitez-les également à formuler les changements que vous devriez selon elles entreprendre pour les remplir. « Dans cette situation, comment devrais-je me comporter pour répondre à cette attente ou satisfaire à ces exigences ? »

Pour poursuivre votre développement personnel, ne comptez pas uniquement sur les autres personnes comme source d'information et de motivation. Montrez-vous persévérant, méthodique et patient : définissez des objectifs de développement et contrôlez votre progression. Le cas échéant, sollicitez de l'aide, par exemple auprès de votre supérieur, de vos collègues, de votre compagnon ou d'un coach. Soyez patient envers vous-même, donnez-vous le temps nécessaire aux changements.

## VOS RÉSULTATS

### Sources de motivation

Sur le plan professionnel, par quoi êtes-vous stimulé ?



### Accomplissement de soi

Quel niveau de performance vous imposez-vous ?

Vous vous montrez particulièrement exigeant vis-à-vis de vous-même sur le plan professionnel, et vous poussez à l'extrême les efforts que vous fournissez pour mener à bien ce que vous avez entrepris. Même les missions et les problématiques les plus complexes vous conduisent à vous impliquer encore davantage et vous motivent à engager encore plus d'énergie pour réussir à les traiter. Vous êtes susceptible de maintenir votre cap même si les objectifs visés s'avèrent au final inatteignables. À votre poste, vous travaillez avec détermination pour satisfaire votre sens aigu de la qualité. Vous êtes susceptible de dépasser parfois vos propres limites en vivant à fond votre très forte orientation vers les performances. Au vu de cette caractéristique très marquée, nous vous recommandons de consulter également les résultats que vous avez obtenus pour l'échelle Besoin d'harmonie. Il n'est pas rare que certaines personnes ambitieuses ayant aussi un grand besoin d'harmonie courent un risque de surmenage. Il peut être important pour vous de moins négliger vos activités extra-professionnelles et la régularité avec laquelle vous les pratiquez. Pour votre réussite future comme pour votre santé, il est absolument nécessaire que les phases de tension et de travail soient suivies de phases de détente et de repos, particulièrement chez les personnes ayant tendance à exiger le maximum d'elles-mêmes. En outre, les « bourreaux de travail » ont fréquemment des difficultés à considérer leur engagement professionnel comme leur source de satisfaction principale.

### Changements organisationnels

De quelle manière influencez-vous les processus ?

Il est très important pour vous de disposer d'un grand degré de liberté pour modeler votre environnement professionnel. Dans le cadre de votre travail, il vous est essentiel de pouvoir exercer une influence non seulement sur votre activité professionnelle, mais aussi au-delà. Vous consacrez beaucoup d'énergie à la concrétisation de vos idées. Ainsi, il est important pour vous de faire évoluer les situations et de façonner activement les processus. Vous possédez une vision claire qui vous est propre et que vous souhaitez mettre en œuvre. Remédier aux dysfonctionnements identifiés et concrétiser vos idées sont pour vous de forts stimuli. Pour cela, vous courez volontiers des risques non négligeables. Vous êtes prêt à mettre des choses en jeu. Dans ce contexte, vous éprouvez vraisemblablement des difficultés à vous adapter à des structures existantes. Veillez à ce que les changements que vous initiez soient pertinents et servent le but recherché. En outre, les restructurations doivent obligatoirement correspondre à leur environnement en matière de rythme et de complexité, car il est possible que d'autres aient besoin de plus de temps que vous pour s'y adapter.

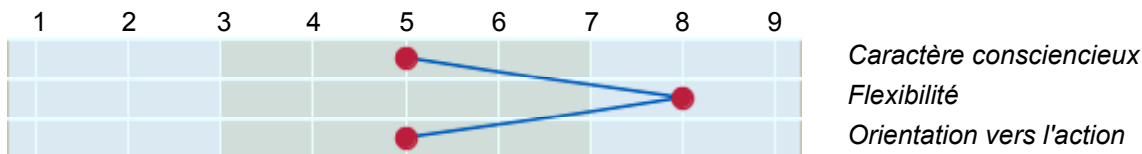
## Leadership

### *Quelle influence exercez-vous sur les autres ?*

Assurer aussi une fonction d'encadrement est un aspect de votre travail qui vous motive particulièrement. Endosser des responsabilités de leadership et de coordination d'équipes fait partie de vos principales aspirations. Servir de repère aux autres personnes et les rallier à votre cause sont pour vous des sources de satisfaction. Ainsi, vous n'éprouvez aucune difficulté à intervenir dans le champ d'action des autres, et vous n'avez pas peur de donner des instructions. Au sein d'une équipe, vous prenez volontiers les commandes, et convaincre les autres du bien-fondé de votre point de vue est une perspective stimulante. Chez de très nombreux cadres, en plus d'un leadership très marqué, on trouve aussi une capacité à s'imposer et une confiance en soi toutes deux très fortes. Ces traits de caractère ouvrent des opportunités, mais font également courir le risque de ne pas entendre les feedbacks critiques à leur juste valeur et de ne pas leur consacrer la réflexion qui s'impose, ainsi que de ne pas suffisamment prendre en compte les objections justifiées.

## Comportements professionnels

*Dans le contexte professionnel, comment abordez-vous vos tâches ?*



### Caractère consciencieux

*Quelle importance accordez-vous aux détails ? Dans quelle mesure êtes-vous perfectionniste ?*

En général, vous planifiez vos tâches avec soin et précision, et vous vous révélez fiable dans la réalisation de vos missions. Vous pouvez toutefois agir avec pragmatisme et spontanéité lorsque vous pensez que plus d'effort est inutile. Pour vous, un haut degré de perfectionnisme n'est pas toujours indispensable. En général, vous parvenez à trouver un équilibre satisfaisant entre le soin accordé aux détails et la vue d'ensemble. Vous êtes vraisemblablement autant attaché à suggérer des idées et à initier leur réalisation qu'à exécuter les activités détaillées qu'implique leur concrétisation. Si vous occupez actuellement un poste de cadre ou que vous aspirez à endosser ce type de responsabilités à moyen terme, il pourrait vous être utile à l'avenir de considérer s'il est pertinent sur certains points de continuer à traiter vous-même les détails, ou de vous concentrer plutôt à insuffler aux autres la dynamique nécessaire pour abattre leurs tâches, car à partir d'un certain niveau d'encadrement, il n'est en général plus possible d'exercer un sens trop aigu du détail.

### Flexibilité

*Dans quelle mesure êtes-vous prêt à vous adapter en continu ?*

Il vous est très facile de vous adapter aux fluctuations de vos conditions de travail et aux changements qui les accompagnent. Vous aimez relever des défis inédits et vous attaquez à des missions nouvelles. Les procédés inconnus ne vous déstabilisent en général pas, car vous possédez un talent certain pour l'improvisation. Vous n'êtes ainsi pas spécialement gêné par les missions sans consignes précises, car vous êtes capable de tolérer un haut degré d'incertitude et vous vous confrontez volontiers aux situations qui évoluent. Vous êtes étranger aux routines bien huilées. Ainsi, aux yeux des personnes pour lesquelles le respect des procédures établies est très important, vous pouvez apparaître changeant, versatile, et même parfois imprévisible. Il vous serait également utile de considérer que pour d'autres de vos collaborateurs, un milieu professionnel empreint d'une certaine continuité est rassurant et, la plupart du temps, profitable. Dans les périodes où votre environnement professionnel tout entier subit des changements dynamiques, votre capacité à vous adapter rapidement peut vous servir à gérer efficacement les exigences de votre travail. Néanmoins, une flexibilité très marquée vous fait également courir le risque d'initier des changements pour le plaisir de changer ; ainsi, nous vous recommandons par exemple d'examiner avec attention les nouveaux procédés à la lumière de ce qu'ils apportent de plus par rapport aux méthodes éprouvées.



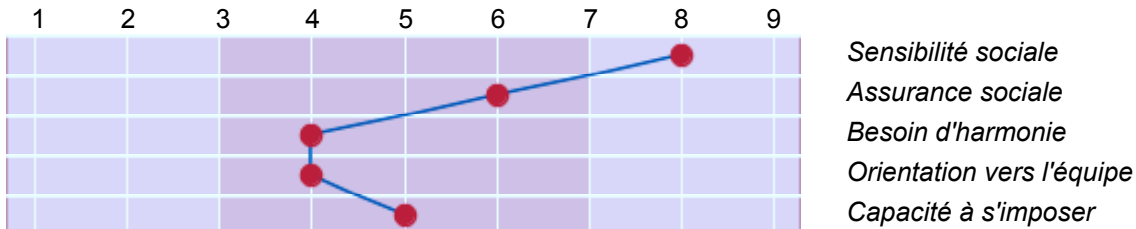
## **Orientation vers l'action**

### *Transformez-vous les décisions en actions de manière ciblée ?*

Vous vous décrivez comme une personne capable de bien équilibrer une analyse minutieuse des problématiques et la mise en pratique rapide des décisions. Ainsi, dans de nombreuses situations, vous êtes en mesure de gérer votre travail avec précision et efficacité. La plupart du temps, vous hésitez peu face aux décisions à prendre et vous possédez un bon degré d'organisation personnelle. Malgré une certaine spontanéité, vous parvenez généralement à considérer plusieurs approches alternatives afin d'en choisir une qui soit pertinente et bien pensée. De cette manière, vous évitez de travailler « à la va-vite » et de trop vous éparpiller. Cette attitude bien équilibrée offre les conditions optimales pour agir efficacement dans la plupart des situations professionnelles, même si dans certains cas, il est tout à fait possible qu'une action plus spontanée ou qu'une analyse plus approfondie soit nécessaire.

## Compétences sociales

*Quels rapports entretenez-vous avec les autres dans le cadre professionnel ?*



### Sensibilité sociale

*Dans quelle mesure êtes-vous capable de déceler les sentiments des autres ?*

Dans vos relations interpersonnelles, vous vous décrivez comme quelqu'un possédant une sensibilité très fine vis-à-vis de l'état d'esprit de votre interlocuteur, et vous êtes capable de percevoir dans les conversations les émotions non formulées et les conflits sous-jacents avec précision. À cet égard, vous savez presque toujours vous adapter aux personnes difficilement accessibles et trouver le ton juste dans les situations délicates. Vous décelez intuitivement quelles sont les éventuelles exigences non exprimées qu'implique une situation interpersonnelle précise. En effet, il vous est manifestement très facile de vous mettre à la place des autres avec justesse et ainsi de cerner leur état d'esprit et leur humeur. Une sensibilité sociale très marquée s'accompagne parfois d'une grande sensibilité personnelle. Ceci peut se traduire par le fait de se montrer très émotif, voire susceptible dans certaines situations, et le cas échéant de réagir de manière exagérée. Si vous êtes sujet à de telles réactions, il pourrait vous être utile de solliciter le feedback de collègues, d'amis et/ou de connaissances afin de vous assurer de la convenance de vos réactions.

### Assurance sociale

*En société, dans quelle mesure votre comportement est-il offensif ?*

Vous parvenez sans trop de difficultés à tisser des liens adaptés avec les autres. En général, vous approchez les autres personnes, et souvent même les inconnus, avec spontanéité et naturel. Vous êtes ouvert aux échanges personnels et appréciez d'être en lien avec un grand nombre d'interlocuteurs. À cet égard, vous savez tisser des réseaux professionnels, les nourrir et les entretenir efficacement. Dans la plupart des situations, vous savez vous y prendre avec les autres, et vous êtes toujours partant pour vous faire de nouvelles connaissances professionnelles. Pour vous, développer des échanges constructifs avec les autres est un stimulus positif. Aux yeux des autres, vous êtes globalement perçu comme une personne ouverte, ayant le contact très facile.

### Besoin d'harmonie

*Dans quelle mesure l'harmonie des rapports est-elle importante pour vous ?*

Pour vous, l'opinion qu'ont les autres de vous ne revêt que peu d'importance, et être apprécié des autres dans le cadre professionnel n'est pas au centre de vos préoccupations. Bien qu'évoluer dans un climat harmonieux présente pour vous un certain intérêt, vous êtes capable d'exprimer ouvertement

critiques et vérités désagréables, même si cela vous conduit à choquer occasionnellement les autres. Ainsi, vous acceptez d'attirer parfois sur vous la mauvaise humeur. Dans l'ensemble, vous ne cherchez pas vraiment à être perçu comme quelqu'un de prévenant et d'agréable en toutes circonstances. L'harmonie des relations interpersonnelles ne figure pas parmi vos priorités, raison pour laquelle vous êtes perçu comme une personne au caractère affirmé, parfois même provocateur. En général, vous exprimez ouvertement ce que vous pensez et vous ne présentez pas une tendance exagérée à la flatterie. En outre, vous appréciez que les autres agissent également avec suffisamment de clarté envers vous. Dans ce contexte, vous êtes susceptible de réussir à appliquer des mesures plutôt impopulaires, que d'autres auraient plus de difficultés à mettre en place. Si l'échelle Capacité à s'imposer s'exprime fortement chez vous, il est probable que vous soyez parfois perçu par les autres comme une personne au caractère très dominant. Cette association de traits de caractère se retrouve souvent chez les cadres dirigeants et les décideurs. Dans certaines situations, il pourrait toutefois vous être bénéfique de vous montrer plus réceptif aux signaux interpersonnels envoyés par les autres et d'adapter davantage votre approche aux réactions et aux besoins de votre interlocuteur. À cet égard, nous vous recommandons à l'occasion de réfléchir à votre approche et à l'effet qu'elle produit sur les autres, pour éviter les accrocs inutiles.

### **Orientation vers l'équipe**

*Dans quelle mesure appréciez-vous le travail en équipe ?*

Vous préférez les missions nécessitant autonomie et indépendance, et appréciez de ne pas toujours dépendre de la contribution des autres. Néanmoins, vous êtes pleinement conscient des avantages liés au travail en équipe. Les postes où vous vous sentez globalement le plus à l'aise sont ceux impliquant un fonctionnement relativement autonome, où vous vous tenez à l'écart des autres. L'augmentation d'exigences de plus en plus complexes ont toutefois conduit de nombreuses entreprises à rechercher de plus en plus la collaboration interdisciplinaire. Aujourd'hui, la plupart des missions nécessitent coopération et coordination. À cet égard, il pourrait parfois vous être très utile d'élargir de manière ciblée le spectre de vos méthodes de travail en acceptant davantage d'opportunités de collaboration, et ainsi de vous développer, sur le plan personnel comme professionnel, au contact des autres.

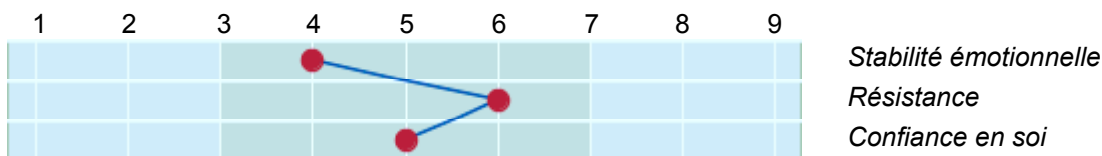
### **Capacité à s'imposer**

*Avec quelle intensité défendez-vous votre point de vue face aux autres ?*

La plupart du temps, vous défendez votre conception des choses et votre point de vue en équilibrant parfaitement votre disposition au compromis et votre capacité à vous imposer. Vous n'avez tendance ni à dominer les autres outre mesure, ni à faire des compromis prématurés pour maintenir la paix dans vos relations interpersonnelles. Vous présentez votre opinion avec ferveur. En général, vos efforts visent à convaincre les autres de la pertinence de vos idées et points de vue, et vous utilisez vraisemblablement pour cela des arguments principalement objectifs. D'un côté, vous vous efforcez d'imposer votre avis, mais de l'autre, vous vous mettez volontiers en retrait si insister aggrave inutilement le conflit ou que vous avez l'impression que l'approche proposée par les autres est meilleure pour la résolution du problème. Pour affiner et optimiser votre comportement, il est toujours pertinent de solliciter régulièrement un feedback pour déterminer si, dans certaines situations, s'imposer avec plus de force ou d'intensité ou au contraire chercher davantage le compromis aurait été plus adapté, et donc plus efficace.

## Ressources psychologiques

*Dans le cadre professionnel, comment gérez-vous la résistance que vous rencontrez, votre charge de travail et vos contre-performances ?*



### Stabilité émotionnelle

*Dans quelle mesure êtes-vous émotionnellement résilient ?*

Vous surmontez les éventuels obstacles professionnels relativement bien après un certain temps, et vous êtes capable de vous remotiver après un échec. Bien que vous vous décriviez comme quelqu'un qui garde généralement son flegme face aux problèmes et aux préoccupations, il convient de ne pas sous-estimer votre disposition à prendre à cœur parfois plus que nécessaire les incidents et les conflits survenant dans votre sphère professionnelle. Ainsi, vous avez de temps à autre tendance à vous percevoir d'un œil probablement trop critique, même si cette attitude est globalement souhaitable. Dans l'ensemble, votre conception de la vie privée comme professionnelle est néanmoins plutôt optimiste, et vous laissez rarement les difficultés, échecs et problèmes personnels que vous rencontrez nuire durablement à votre performance. Vous êtes ainsi capable de contrôler efficacement vos émotions négatives, et au travail, vous ne vous laissez paralyser que rarement par de telles émotions. Les périodes au cours desquelles vous vous sentez moins équilibré ou même abattu ne nuisent pas longtemps à votre dynamisme, de sorte qu'en général, vous vous montrez tout aussi bien à la hauteur pour les missions où vous vous retrouvez sous une certaine pression.

### Résistance

*Quelle charge de travail souhaitez-vous et pouvez-vous accepter de traiter ?*

Vous êtes capable de surmonter très bien de lourdes charges de travail sans ressentir de baisse de performance. Ainsi, cela ne vous gêne pas d'être soumis à des exigences élevées sur des périodes étendues. Être fortement sollicité peut être pour vous une source de motivation et de satisfaction. Vous possédez un dynamisme relativement fort et, dans les périodes où le travail s'intensifie, vous parvenez à rassembler vos forces et à maintenir votre performance. La plupart du temps, vous êtes capable de gérer efficacement diverses sollicitations venant de plusieurs côtés à la fois. Vous n'atteignez pas les limites de votre performance avant un certain temps. Les personnes comme vous, qui se décrivent plutôt en forme et relativement en bonne santé, courent en général le risque d'exiger d'elles-mêmes des efforts dépassant le travail qu'elles sont en mesure de fournir. Ceci est d'autant plus vrai si vous accordez à la performance une valeur morale particulièrement élevée (sur ce point, veuillez considérer les résultats que vous avez obtenus pour l'échelle Accomplissement de soi) et que professionnellement, vous avez vraiment besoin de ne pas décevoir les autres (sur ce point, veuillez également considérer les résultats que vous avez obtenus pour l'échelle Besoin d'harmonie). Dans ce contexte, vous devriez vous montrer attentif aux signaux que vous envoie votre organisme, et prendre

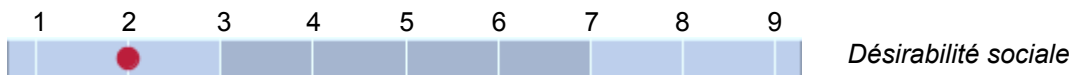
les mesures qui s'imposent afin de préserver votre santé à moyen comme à long terme, et ainsi conserver votre capacité de travail. Le cas échéant, cette démarche peut signifier pour vous de définir des priorités plus claires et de vous réserver suffisamment de temps pour recharger vos batteries.

### **Confiance en soi**

#### *Dans quelle mesure faites-vous preuve d'assurance ?*

Vous présentez un bon équilibre entre confiance en vous et une juste autocritique. Vous vous décrivez comme quelqu'un qui maîtrise bien la majorité des situations pouvant survenir dans son environnement professionnel. Vous êtes conscient de vos compétences et convaincu de vos capacités. La plupart du temps, votre comportement est globalement perçu comme très assuré, bien que vous ayez tendance à faire preuve d'une certaine modestie. Généralement, vous supportez tout à fait d'exposer vos actions aux yeux du groupe et n'éprouvez que peu de gêne à être parfois le centre de l'attention. Vous êtes capable d'appréhender constructivement les critiques formulées par les autres, sans que vous ruminiez trop longtemps ni que votre amour-propre en pâtisse durablement. Dans l'ensemble, vous êtes plutôt bien dans votre peau et vous êtes conscient de vos points forts comme de vos points faibles. Pour conserver ce bon équilibre entre confiance en vous et autocritique, il pourrait être pertinent pour vous, afin de récolter des feedbacks réalistes sur l'effet de votre comportement, de solliciter activement et régulièrement l'avis des autres. Il vous sera utile d'analyser les précieux retours qui vous seront donnés, afin de vous assurer à l'avenir la possibilité de remettre en question votre comportement.

## Désirabilité sociale

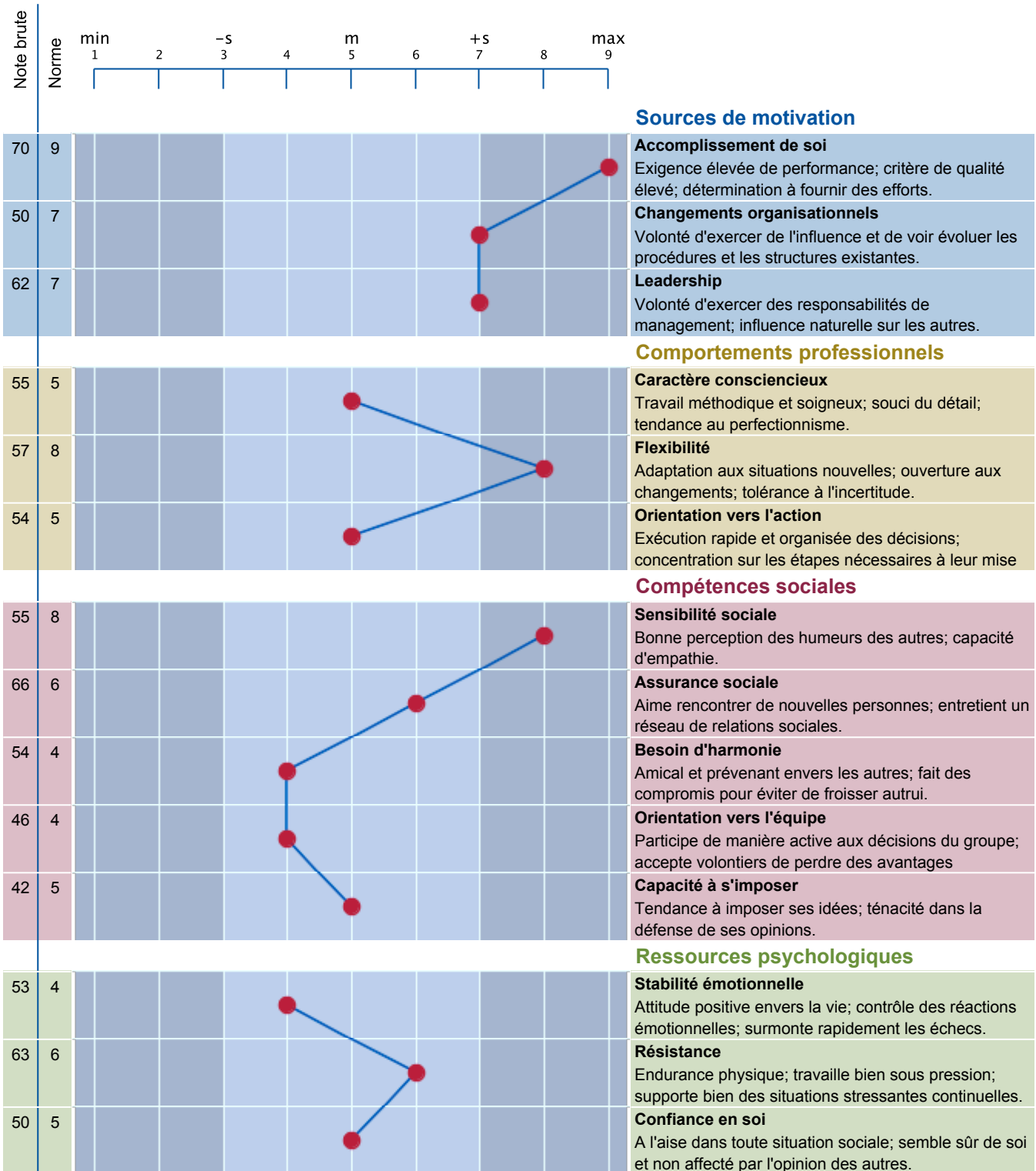


### Désirabilité sociale

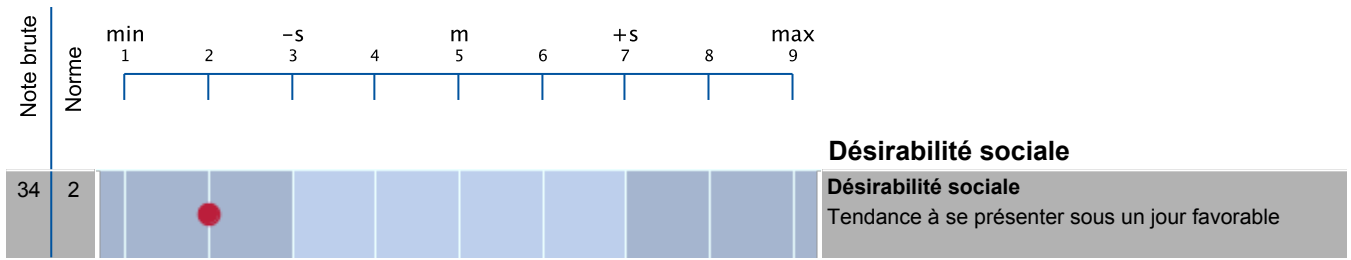
Cette échelle met en évidence des choix de réponses socialement désirables (notes élevées), ou une tendance à reconnaître des comportements indésirables (notes basses). Il faut rester très vigilant dans l'interprétation de cette échelle, qui n'est, en aucune façon, une échelle de "mensonge". Une note élevée peut être le reflet d'illusions sur son propre compte, d'une tendance à se présenter sous un jour favorable, ou de réels comportements socialement désirables.

# FEUILLE DE PROFIL

## Inventaire de Personnalité de Bochum dans le contexte professionnel | Auto-évaluation Echantillon Total - Score Stanine (5+2z)



Inventaire de Personnalité de Bochum dans le contexte professionnel | Auto-évaluation  
Echantillon Total - Score Stanine (5+2z)





## TABLE DES RÉSULTATS

Inventaire de Personnalité de Bochum dans le contexte professionnel | Auto-évaluation  
Echantillon Total - Score Stanine (5+2z)

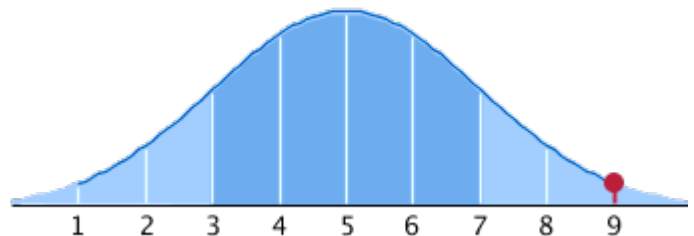
Echelles	Score brut	Note standard
<b>Sources de motivation</b>		
Accomplissement de soi	70	9
Changements organisationnels	50	7
Leadership	62	7
<b>Comportements professionnels</b>		
Caractère consciencieux	55	5
Flexibilité	57	8
Orientation vers l'action	54	5
<b>Compétences sociales</b>		
Sensibilité sociale	55	8
Assurance sociale	66	6
Besoin d'harmonie	54	4
Orientation vers l'équipe	46	4
Capacité à s'imposer	42	5
<b>Ressources psychologiques</b>		
Stabilité émotionnelle	53	4
Résistance	63	6
Confiance en soi	50	5
<b>Désirabilité sociale</b>		
Désirabilité sociale	34	2

## RÉSULTATS POUR CHAQUE ÉCHELLE

### Accomplissement de soi

Echantillon Total - Score Stanine (5+2z)

Score brut	70
Note standard	9
Valeur manquante	0



Exigence élevée de performance; critère de qualité élevé; détermination à fournir des efforts. Investissement de soi.

#### Valeur basse

Les personnes obtenant une note faible ne recherchent pas vraiment un niveau élevé de réussite dans le travail. Elles ne veulent pas investir toute leur énergie jusqu'à épuisement. Elles savent qu'elles pourraient effectuer mieux certaines tâches mais ne possèdent pas assez d'ambition pour essayer de répondre à des exigences plus élevées. Lorsqu'il leur paraît évident qu'un but ne sera atteignable qu'avec beaucoup de difficultés, elles ne vont plus chercher à l'atteindre. Au contraire, elles vont chercher à changer d'orientation ou réaménager leurs priorités. Elles ne cherchent pas à se surpasser sans cesse dans leur vie professionnelle. Dans leur entourage professionnel, elles sont parfois décrites comme manquant d'énergie et de dynamisme. Leur faible ambition professionnelle ne les motive donc pas pour des postes à «challenge» ou exigeants. On peut penser qu'il est très difficile d'augmenter l'Accomplissement de soi chez un adulte; de ce fait, dans le cadre d'un bilan de compétences, il est nécessaire de découvrir d'autres facteurs de motivation.

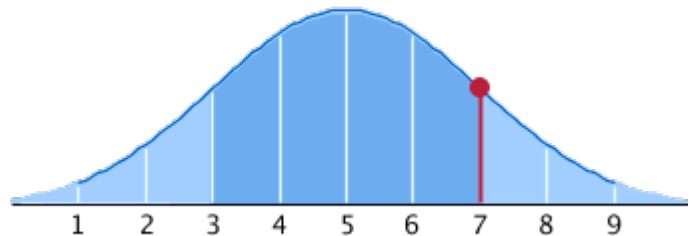
#### Valeur haute

Les personnes obtenant une note élevée exigent beaucoup d'elles-mêmes et s'efforcent d'atteindre les buts fixés. Les tâches ardues ou complexes viennent renforcer leur engagement et leur motivation. Elles se sentent impliquées dans l'atteinte de leurs objectifs, même très difficiles. Leurs exigences envers elles-mêmes les poussent à travailler avec détermination pour réaliser ces objectifs. Ces personnes cherchent à se surpasser et déploient une énergie substantielle pour réussir ce qu'elles jugent important. Dans les cas extrêmes, leurs buts sont sans cesse réactualisés afin de rencontrer de nouveaux challenges. Elles peuvent alors n'être satisfaites d'elles-mêmes qu'à court terme et recherchent sans cesse une optimisation de leurs performances. Face à une note très élevée, on peut penser à un risque d'épuisement, de dépassement des limites physiques, avec tous les risques associés. Elles recherchent un environnement de travail avec de nombreuses possibilités d'avancement, et dans lequel elles peuvent s'investir pleinement. Elles peuvent être attirées par des postes de chef d'entreprise, de vendeur, etc.

## Changements organisationnels

Echantillon Total - Score Stanine (5+2z)

Score brut	50
Note standard	7
Valeur manquante	0



Volonté d'exercer de l'influence et de voir évoluer les procédures et les structures existantes.

### Valeur basse

Pour les personnes obtenant une note faible à cette échelle, s'impliquer dans la réorganisation ou le changement de leur environnement ne constitue pas un moteur. Leurs forces résident plutôt dans la préservation et la continuation de ce qui existe déjà. Elles ne sont pas vraiment motivées par l'opportunité de pouvoir agir sur les processus de travail. Elles s'intègrent en général très bien dans des structures déjà existantes, possédant des limites bien établies. Elles ne sont pas très attirées par la possibilité d'exercer une influence sur leur environnement et ses procédures. Elles ne recherchent pas de moyens de gagner ou d'accroître leur "pouvoir", concept qui a peu de valeur à leurs yeux. Ces personnes ne semblent pas motivées pour les postes qui requièrent d'utiliser efficacement les opportunités organisationnelles. En revanche, elles seront tout à fait adaptées et à l'aise dans les postes qui demandent de s'intégrer dans une structure préexistante et qui laisse moins de possibilités à la mise en place de changements. Ce type de cadre préétabli ne serait bien sûr pas très recommandé pour des personnes obtenant une note élevée à cette échelle, car celui-ci générerait une insatisfaction au travail.

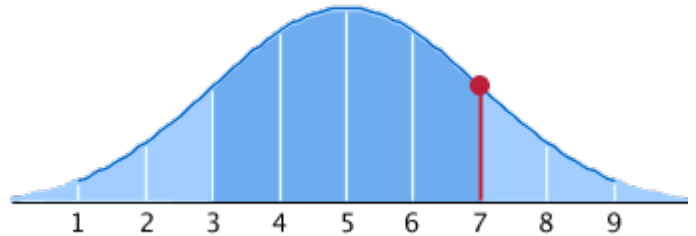
### Valeur haute

Les personnes obtenant une note élevée à cette échelle accordent beaucoup d'importance au fait d'être activement impliquées dans la réorganisation ou le changement de leur environnement. De ce fait, elles recherchent un travail dans lequel existent de nombreuses possibilités d'exercer leurs compétences organisationnelles. Elles poursuivent avec assiduité leurs idées, tout en gérant les désagréments qui surviennent. Ces personnes sont prêtes à se battre, même contre des résistances évidentes, si elles sont enthousiasmées par ce type de problématique. Très souvent, il est plutôt nécessaire de les freiner que de les motiver. La résolution de problèmes organisationnels, l'accomplissement de quelque chose de nouveau, et la mise en oeuvre de leurs propres idées sont des éléments très motivants. Pour les managers qui doivent être "entrepreneurs" et doivent évoluer dans des contextes en développement, une note élevée à cette échelle est un atout. Pour ces personnes, le travail en lui-même offre de nombreuses stimulations, dans la mesure où de nouvelles possibilités organisationnelles sont continuellement ouvertes, où les structures peuvent évoluer, et les processus être optimisés. La possibilité d'exercer du pouvoir est, pour elles, l'une des conditions importantes de l'implication dans le travail et de leur réussite. Une note élevée n'est pas une qualité en soi, mais peut être nécessaire pour des postes qui offrent une large marge de manoeuvre.

## Leadership

Echantillon Total - Score Stanine (5+2z)

Score brut	62
Note standard	7
Valeur manquante	0



Volonté d'exercer des responsabilités de management; influence naturelle sur les autres.

### Valeur basse

Les personnes obtenant une note faible à cette échelle ne sont pas très attirées par une position de "meneur d'hommes".

La compétence professionnelle pourrait être plus importante pour leur investissement. Elles n'ont pas tendance à intervenir dans le travail d'une autre personne (ou d'une équipe) ni à s'impliquer dans la question du leadership d'un groupe. Elles n'apprécient pas vraiment de donner des ordres aux autres. Lorsqu'un poste de management est disponible, elles ne font pas d'efforts spécifiques pour l'obtenir. Dans les réunions de travail, elles apportent leurs propres compétences afin de répondre au mieux aux exigences du travail. Alors que l'échelle Changements organisationnels relève de l'influence sur les process et les structures, l'échelle de Leadership relève d'une recherche d'influence sur les autres.

Les personnes obtenant une note basse font preuve non seulement de peu de motivation à exercer une position d'influence mais elles peuvent également ne pas posséder certaines facettes de l'image de soi typique des leaders, telle que, par exemple, l'autorité naturelle. Très souvent, une note basse à cette échelle est directement associée à une grande valeur accordée aux tâches professionnelles exigeantes. Ces personnes se perçoivent plus comme des spécialistes, experts en leurs domaines, ou en position de collaborateurs et moins en position de responsabilités. Elles ne possèdent pas cette sorte d' "agressivité positive", c'est-à-dire la réelle volonté d'exercer une influence, la plupart du temps indispensable au leadership.

### Valeur haute

Les personnes obtenant une note élevée à cette échelle accordent de l'importance aux responsabilités d'encadrement dans leur travail.

Mener et organiser le travail des autres font partie de leurs objectifs professionnels. Quand cela est nécessaire, elles peuvent sans problème intervenir dans le travail des autres et, de ce fait, n'hésitent pas à donner les instructions et les consignes nécessaires. Dans un groupe, elles aiment diriger, convaincre les autres et les rallier à leur point de vue. Elles se percevront comme ayant une personnalité de leader et s'attribuent certaines caractéristiques typiques du leadership, telles que l'influence sur autrui, la persuasion ou le fait de pouvoir guider les personnes.

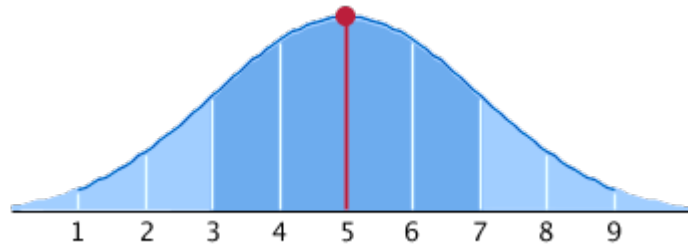
Les personnes obtenant une note élevée à cette échelle se décrivent comme possédant les compétences et l'énergie nécessaires pour exercer de l'influence dans les situations sociales. Il leur

semble évident que les autres vont naturellement les suivre. Des notes très élevées sur cette échelle méritent néanmoins de l'attention. En effet, lorsque quelqu'un occupe depuis longtemps des responsabilités de management, il est rare qu'il ait pu bénéficier de feedbacks sincères et ouverts sur ses comportements. La note à cette échelle reflète alors sa position hiérarchique actuelle et son image de lui correspond à "l'image typique" du leader. Les items de cette échelle couvrent des aspects connotés positivement des comportements de leadership et on ne peut pas exclure, dans cette dimension, certaines divergences entre l'image de soi et la perception d'autrui. Dans un bilan de compétences, ou un suivi de coaching, il peut être intéressant de travailler avec la personne sur la comparaison de ses résultats aux réponses attribuées par les autres.

## Caractère consciencieux

Echantillon Total - Score Stanine (5+2z)

Score brut	55
Note standard	5
Valeur manquante	0



Travail méthodique et soigneux; souci du détail; tendance au perfectionnisme.

### Valeur basse

Les personnes obtenant une note faible à cette échelle ne sont pas enclines à travailler avec beaucoup de rigueur dans l'exécution d'une tâche. Elles peuvent se désintéresser assez rapidement des travaux de détails, qui requièrent de la patience. Elles pensent que toute tâche n'a pas à être exécutée parfaitement, ce qui correspond à une recherche plus globale de solutions. La spontanéité peut être pour elles plus importante que le respect des contrats ou des délais. Elles préfèrent ne pas prendre en charge un travail demandant beaucoup de patience et de soin. Elles préfèrent s'adonner à des travaux qui peuvent être menés sans de trop longues préparations. Pour beaucoup d'activités professionnelles, certaines personnes pensent qu'une approche globale est plus pertinente que du perfectionnisme, avec une vue d'ensemble et peu d'attention accordée aux détails. Les cadres dirigeants obtiennent parfois une note faible en Caractère consciencieux, car ils se perçoivent comme étant ceux qui possèdent une vue large de la situation. Mais beaucoup de postes nécessitent un Caractère consciencieux très élevé, aussi bien dans les domaines techniques que dans les activités de conseil, d'audit.

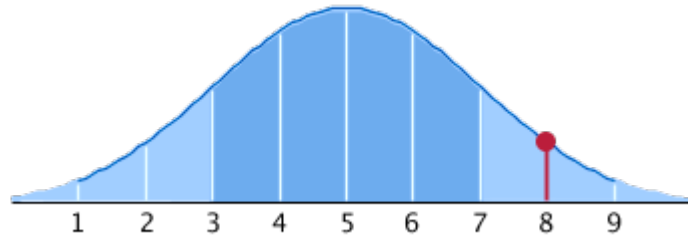
### Valeur haute

Les personnes obtenant une note élevée en Caractère consciencieux sont très fiables dans la planification et le suivi des activités. Elles entreprennent chaque tâche avec minutie et soin. Le respect des contrats et des délais est primordial pour elles. Elles travaillent avec précision, même si cela leur demande d'investir beaucoup de temps, afin que le résultat de leur travail soit en accord avec leurs valeurs personnelles. Elles ont tendance à "s'accrocher" à leur travail lorsque celui-ci requiert soin et détails. Dans un travail d'équipe, elles sont également vigilantes à la précision et à la fiabilité des autres. Elles se laissent avec plaisir absorber dans des détails et vont jusqu'au fond des problèmes. Ces personnes sont, de ce fait, très bien adaptées pour tous les postes ayant des exigences élevées en soin et en précision. Elles peuvent être parfois perçues par les autres comme pointilleuses et trop perfectionnistes. Cette échelle présente une corrélation faible mais négative, avec la variable "revenus". Ceci pourrait partiellement s'expliquer par le fait que les cadres dirigeants présentent souvent des notes faibles à cette échelle. En revanche, les personnes obtenant une note élevée à cette échelle recherchent des postes qui exigent un travail précis et minutieux.

## Flexibilité

Echantillon Total - Score Stanine (5+2z)

Score brut	57
Note standard	8
Valeur manquante	0



Adaptation aux situations nouvelles; ouverture aux changements; tolérance à l'incertitude.

### Valeur basse

Les personnes obtenant une note faible à cette échelle éprouvent des difficultés à s'adapter aux changements et à l'incertitude. Se sentant à l'aise dans les environnements stables et clairement définis, elles préfèrent ne pas se trouver continuellement confrontées à de nouvelles situations. Dans leur travail, elles préfèrent, et réussissent très bien, les tâches bien définies et sans ambiguïté. Leurs interactions avec leur environnement de travail sont prévisibles et stables. Donc, elles ne se sentent pas très à l'aise dans des contextes qui seraient caractérisés par beaucoup d'imprévus ou d'incertitudes. Lorsqu'une société traverse une phase de grands bouleversements ou de restructuration, ces personnes éprouvent des difficultés à s'adapter aux nouvelles conditions. Elles se perçoivent comme "pas très souples" et préfèrent évoluer dans un environnement sécurisé. Les changements fréquents que rencontrent certaines sociétés peuvent mettre réellement ces personnes en difficulté. Dans un processus de recrutement, il est souhaitable de leur trouver un cadre dans lequel elles peuvent s'attendre à une certaine stabilité de la structure.

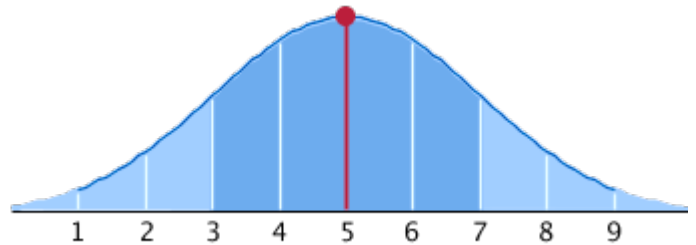
### Valeur haute

Les personnes obtenant une note élevée à cette échelle s'adaptent très facilement aux changements et à l'incertitude. Elles aiment se retrouver face à de nouveaux challenges et être confrontées à des problèmes inconnus. Les choses nouvelles ne les effraient pas, car elles possèdent un talent pour l'improvisation et sont ouvertes aux expériences nouvelles. Elles ne sont pas non plus rebutées par les tâches peu clairement définies, car elles peuvent faire face à une bonne dose d'incertitude et appréhendent les situations inhabituelles avec confiance. Ces personnes s'adaptent rapidement aux processus de changements ou de restructuration. Il y a peu de risque qu'elles résistent au changement "par principe". Dans certains contextes professionnels, une note très élevée dans cette échelle peut représenter des désavantages, comme lorsque les exigences premières d'un poste requièrent de la stabilité (l'établissement de relation clientèle à long terme, par exemple).

## Orientation vers l'action

Echantillon Total - Score Stanine (5+2z)

Score brut	54
Note standard	5
Valeur manquante	0



Exécution rapide et organisée des décisions; concentration sur les étapes nécessaires à leur mise en oeuvre.

### Valeur basse

Les personnes obtenant une note faible se décrivent comme souvent mal à l'aise sur la meilleure façon d'aborder une tâche. Après avoir pris une décision sur ce qu'elles doivent faire, il leur arrive encore d'hésiter avant d'agir. De temps en temps, elles éprouvent des difficultés à maintenir leur attention sur les aspects les plus importants d'une activité car elles ont tendance à se laisser distraire. Lorsqu'elles doivent effectuer des travaux qu'elles trouvent désagréables, elles risquent alors de mettre de côté ce qu'elles ont à faire. On doit toujours leur proposer des buts bien définis et atteignables, afin qu'il leur soit plus facile de gérer les tâches désagréables ou complexes. Généralement, elles n'ont pas tendance à agir avec impulsivité et doivent beaucoup lutter contre elles-mêmes pour mettre en application une décision. Ces temps de délibération les font parfois apparaître comme méticuleuses par leur entourage. On ne doit néanmoins en tirer aucune conclusion sur le résultat de leur travail; elles éprouvent seulement plus de difficultés à commencer un projet, mais cela ne signifie pas que leur production soit de moindre qualité.

### Valeur haute

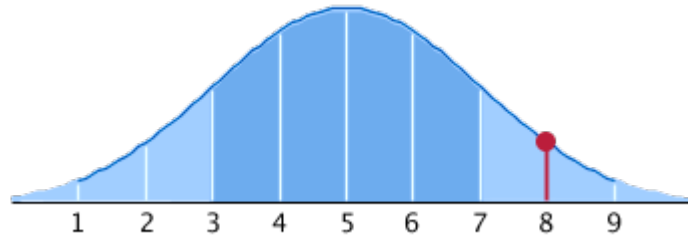
Les personnes obtenant une note élevée abordent leurs tâches avec une grande promptitude et sont très orientées vers l'objectif. Si une décision d'action a été prise, elles la mettent en oeuvre immédiatement. Elles sont capables de se concentrer sur les aspects pertinents du travail. Les autres informations sont laissées de côté. Elles sont perçues par autrui comme des gens qui ne se font pas trop de soucis, mais agissent rapidement. Elles se définissent des objectifs, qu'elles suivent avec ténacité et de façon très organisée. Elles maîtrisent les situations complexes en les décomposant en éléments simples, qui peuvent alors être résolus un à un. Il est important de noter que ce n'est pas parce que ces personnes agissent rapidement et se consacrent avec beaucoup de concentration sur une tâche que leur production sera de meilleure qualité. Les postes qui leur correspondent le mieux sont ceux dans lesquels une action décisive et rapide est indispensable. Le risque inhérent attaché à une note très élevée est que ces personnes passent très peu de temps à recueillir des informations et à analyser une situation avant de prendre une décision. Si elles ont agi avec précipitation, elles devront parfois corriger le cours des choses, ou voire, avec une note élevée sur l'échelle Capacité à s'imposer, faire accepter leur décision, si elle est rétrospectivement perçue comme étant une mauvaise décision.



## Sensibilité sociale

Echantillon Total - Score Stanine (5+2z)

Score brut	55
Note standard	8
Valeur manquante	0



Bonne perception des humeurs des autres; capacité d'empathie.

### Valeur basse

En situation sociale, les personnes obtenant une note faible à cette échelle ne cherchent pas à savoir si elles ont bien perçu le contexte de leurs interlocuteurs et si elles ont bien adapté leurs propres comportements en conséquence. Elles ne savent jamais réellement comment leurs actes ont été interprétés. Dans les discussions particulièrement "difficiles", elles se sentent "dépassées". Il arrive également qu'elles ne perçoivent pas comme problématique la situation de leur interlocuteur, ou la discussion, alors qu'elles le sont. Dans les postes qui requièrent beaucoup de sensibilité sociale, comme par exemple le management ou un contact clientèle, il semble nécessaire que ces personnes s'engagent dans un travail de développement personnel. Il est alors souvent nécessaire de leur faire un feedback réaliste et clair de la façon dont elles sont perçues par les autres dans différentes situations.

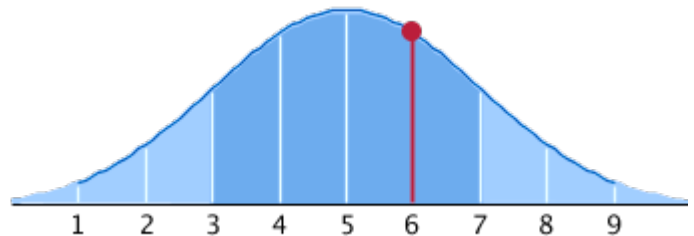
### Valeur haute

Les personnes obtenant une note élevée à cette échelle se décrivent comme "décryptant bien" les situations sociales et, dans les discussions, comme étant capable d'appréhender et d'analyser les émotions de leur interlocuteur. Elles découvrent très rapidement comment maîtriser une conversation dans une situation difficile. Leur intuition bien développée leur permet de gérer avec confiance des personnes difficiles, ou peu faciles à aborder, d'interpréter correctement un large éventail de situations sociales, et d'adapter leur comportement de façon appropriée. Ce type de compétences peut être particulièrement important dans des situations de réorganisation par exemple, où des décisions désagréables doivent être prises concernant les gens. Un niveau élevé en Sensibilité sociale permet d'accorder assez d'attention au facteur humain et d'optimiser les résultats d'actions dans ces situations. C'est dans cette échelle que l'on observe la plus grande différence entre l'auto-évaluation et l'évaluation par autrui. Certaines personnes peuvent se croire très sensibles et très intuitives, alors que les autres vont les coter dans la direction totalement opposée. De ce fait, il peut être très intéressant de comparer l'auto-évaluation et les évaluations par autrui, par exemple. Quand des différences notables apparaissent, la difficulté est alors de faire un feedback au sujet; en effet, les personnes qui ne sont pas très sensibles ne sont souvent pas très réceptives à ce genre de feedback.

## Assurance sociale

Echantillon Total - Score Stanine (5+2z)

Score brut	66
Note standard	6
Valeur manquante	0



Aime rencontrer de nouvelles personnes; entretient un réseau de relations sociales.

### Valeur basse

Dans les situations sociales, les personnes obtenant une note faible à cette échelle restent en retrait et prennent rarement l'initiative de parler à d'autres personnes. Il leur faut souvent du temps pour nouer de nouvelles relations. Ceci peut s'expliquer par leur préférence pour un cercle restreint d'amis et de connaissances. Un autre aspect de leur personnalité réside dans leur timidité et leur gêne dans différentes situations sociales; elles sont alors perçues comme distantes et réservées. Si ces personnes doivent occuper un poste requérant d'aller vers les autres, comme un contact clientèle ou du management, cela leur sera difficile et elles auront peut-être besoin d'aide. De plus, elles ne construisent pas facilement un réseau personnel sur lequel elles pourraient s'appuyer en cas de problèmes. Elles éprouvent des difficultés à établir des relations et à nouer des liens étroits avec autrui, par exemple des collègues ou des clients. Donc, elles préfèrent attendre le bon moment et prennent peu l'initiative de contacts. L'introversion et l'extraversion sont, dans une certaine mesure, des facettes d'un tempérament et sont donc relativement stables au cours de la vie. Néanmoins, le construct que couvre cette échelle, qui se limite à la facilité de contacts et de relations, peut, dans une certaine mesure, être "travaillé" en développement personnel.

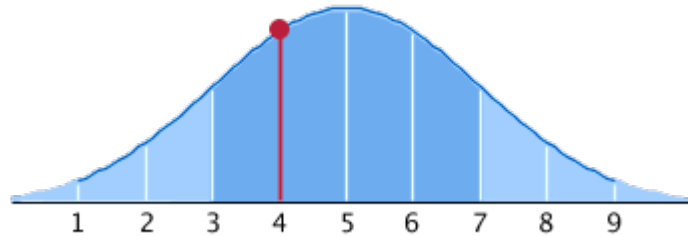
### Valeur haute

Les personnes obtenant une note élevée à cette échelle rencontrent facilement des gens, entrent en contact, même avec ceux qu'elles ne connaissent pas et construisent un réseau de relations. Elles ont confiance en elles et n'éprouvent aucune timidité dans leurs relations avec les autres. Aussi bien dans leur vie privée que dans leur vie professionnelle, elles sont ouvertes aux échanges et apprécient de côtoyer beaucoup de monde. Elles aiment rencontrer sans cesse des gens nouveaux. Leur large cercle d'amis et de relations leur permet de trouver de l'aide en cas de besoin. Une note élevée à cette échelle est un avantage pour les postes de management ou de vente; en outre, cela facilite l'intégration dans une équipe et renforce sa cohésion. Les personnes obtenant une note élevée à cette échelle éprouvent des difficultés dans les postes qui offrent peu de possibilités de "relations de face-à-face", ou qui requièrent de travailler souvent seul. Elles aiment non seulement nouer des relations, mais également les entretenir et expriment leur besoin de communication par le dialogue.

## Besoin d'harmonie

Echantillon Total - Score Stanine (5+2z)

Score brut	54
Note standard	4
Valeur manquante	0



Amical et prévenant envers les autres; fait des compromis pour éviter de froisser autrui.

### Valeur basse

Les personnes obtenant une note faible ne cherchent pas à être aimées de tout le monde. Cela leur est égal que les autres les trouvent agréables ou non. Elles ont tendance à "dire" ouvertement des vérités, au risque de blesser. Elles acceptent d'être la cible de critiques déplaisantes car, pour elles, ce n'est pas la recherche d'harmonie, mais les débats et les discussions qui conduisent à l'objectif. Elles sont résolues et peuvent même faire de la provocation. De ce fait, tout le monde sait qu'elles expriment honnêtement et ouvertement ce qu'elles pensent, et qu'elles ne recherchent absolument pas à gagner la sympathie par la flatterie. Ces caractéristiques leur permettent de faire appliquer des mesures difficiles, voire impopulaires. Pour certains postes, une note faible à cette échelle constitue plus un avantage qu'un désavantage. En effet, cela va de pair avec une grande indépendance face aux besoins de relations harmonieuses et cela permet d'agir facilement dans des situations conflictuelles, sans masquer les choses par des compromis inutiles ou prématurés. Pour certains postes, au moins partiellement, une note faible peut être un atout. En revanche, une note basse peut poser problème lorsqu'une intégration dans une équipe doit s'effectuer avec souplesse et sans conflit. Il est alors recommandé de regarder la note obtenue à l'échelle Orientation vers l'équipe, pour affiner l'interprétation.

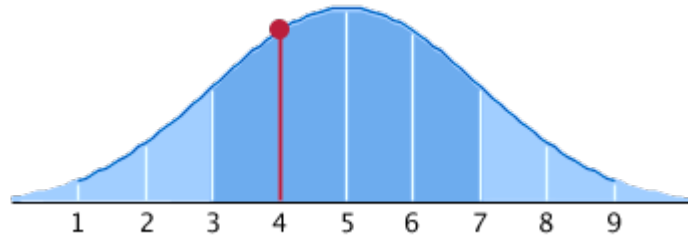
### Valeur haute

Les personnes obtenant une note élevée à cette échelle accordent beaucoup d'importance au fait d'être perçues comme amicales et prévenantes. Elles valorisent les relations harmonieuses et font en sorte d'avoir un impact accueillant et équilibré sur leur entourage. Si elles doivent porter des critiques, elles le font par des moyens détournés, ou par des métaphores, afin de ne pas offenser leur interlocuteur. Il leur est difficile de dire ouvertement quelque chose de désagréable à quelqu'un, si elles pensent que cela va le blesser. Par principe, elles traitent les autres avec bienveillance et sont de ce fait perçues comme aimables et encourageantes. Elles ont également tendance à réagir avec gentillesse et indulgence face aux erreurs des autres et sont réceptives aux besoins de leur environnement social; grâce à cela, elles sont souvent faciles à intégrer dans une équipe. Elles sont toujours prêtes à aider autrui et en sont appréciées en retour. Dans les conflits, elles prennent volontiers le rôle de l'élément modérateur et stabilisateur. Leur tendance à toujours rechercher l'harmonie peut être un désavantage, surtout dans les positions de management, quand, dans certains cas, elles recherchent le consensus alors qu'une attitude plus ferme serait requise.

## Orientation vers l'équipe

Echantillon Total - Score Stanine (5+2z)

Score brut	46
Note standard	4
Valeur manquante	0



Participe de manière active aux décisions du groupe; accepte volontiers de perdre des avantages personnels au bénéfice du travail en groupe.

### Valeur basse

Les personnes obtenant une note faible à cette échelle valorisent l'autonomie et l'indépendance au travail. Elles n'aiment pas avoir besoin de l'aide des autres et préfèrent prendre seules la responsabilité des résultats de leur travail. Elles ne pensent pas que le travail d'équipe soit supérieur au travail individuel. Elles se sentent mieux dans des postes qui leur permettent de travailler de façon indépendante et aussi autonome que possible. Une note faible à cette échelle est un atout pour les environnements dans lesquels la responsabilité personnelle de production est essentielle. Les personnes obtenant une note faible pensent parfois que le travail de groupe n'est qu'un "rassemblement" dans lequel les "mauvais" profitent du succès des "bons". Elles peuvent reconnaître que la coopération est importante mais sont néanmoins le plus souvent persuadées qu'il y a beaucoup de choses qu'elles réalisent mieux toutes seules. D'une façon générale, elles se perçoivent comme des "solitaires" qui, au moins au travail, veulent agir de manière autonome et indépendante. Dans beaucoup de domaines, l'accroissement de la complexité des postes demande de plus en plus un esprit d'équipe. Suivant les exigences du poste qu'elles occupent, les personnes ayant obtenu une note faible à cette échelle doivent peut-être élargir leurs types de comportement professionnels. Beaucoup de postes nécessitent maintenant une volonté de mettre de côté ses propres attentes, en faveur d'une coopération au sein d'une équipe performante.

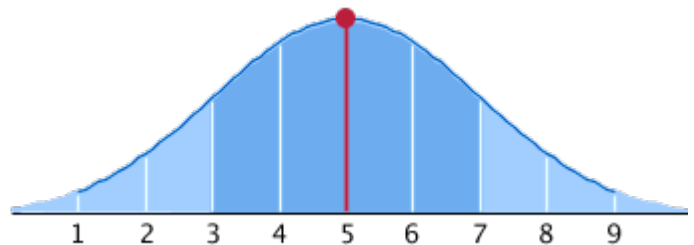
### Valeur haute

Les personnes obtenant une note élevée à cette échelle sont très coopératives et accordent beaucoup d'importance au travail en commun. Elles mettent volontiers à exécution les décisions de l'équipe et délèguent facilement sur une seule personne les pouvoirs de décision et les compétences du groupe. Elles sont également favorables à un partage de leur pouvoir. En général, elles ont tendance à penser que la réalisation d'une équipe est supérieure à la somme de l'apport de chacun de ses membres. Pour elles, dans la "création de pensées" d'une équipe, les différentes sortes de contributions individuelles apportées peuvent générer une qualité de pensées supérieure. Les échanges avec autrui les stimulent. Elles prennent volontiers des fonctions correspondant au développement et à l'évolution d'un groupe, ainsi qu'à la recherche d'un succès collectif. Dans le travail en équipe, elles apportent leur soutien aux autres et recherchent elles-mêmes l'aide des autres membres. Elles ne cherchent pas à maîtriser seules les difficultés.

## Capacité à s'imposer

Echantillon Total - Score Stanine (5+2z)

Score brut	42
Note standard	5
Valeur manquante	0



Tendance à imposer ses idées; ténacité dans la défense de ses opinions.

### Valeur basse

Les personnes obtenant une note faible sur cette échelle ont tendance à ne pas dominer les autres et ne cherchent pas, en groupe, à imposer leurs idées à tout prix. Elles préfèrent atteindre leur but grâce à des solutions de compromis. Si un accord doit être établi, elles sont enclines à faire des concessions et ne "campent" pas sur leurs positions. Dans les situations dans lesquelles elles voudraient convaincre autrui, elles peuvent renoncer trop rapidement, au détriment souvent de leurs propres intérêts. Même quand le niveau de Capacité à s'imposer est lié à la position hiérarchique de la personne, cette échelle n'aborde pas uniquement des aspects d'autorité. Elle comporte également des facettes de ce que, dans le langage courant, on nomme la ténacité et même, dans les cas extrêmes, de l'obstination. Des notes basses indiquent une tendance à "renoncer", à céder à l'influence sociale et à accepter rapidement des compromis. Selon les exigences du poste, une note faible peut être un atout, quand l'intégration et les concessions sont primordiales, ou un désavantage, par exemple, quand il faut initier et imposer un changement.

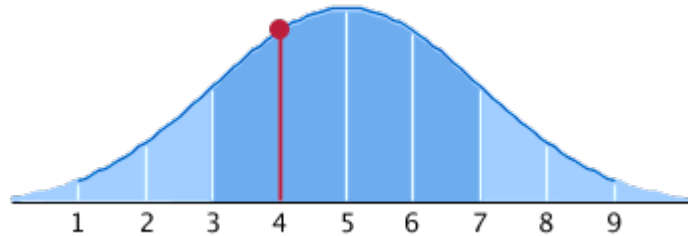
### Valeur haute

Les personnes obtenant une note élevée à cette échelle se décrivent souvent comme autoritaires dans leurs relations avec les autres. Dans les discussions, elles 'attaquent' facilement et défendent âprement leur point de vue. Leur argumentation, parfois obstinée, leur permet souvent d'atteindre leur but avec succès. Pour les autres, ces personnes paraissent très convaincues par leurs idées, autoritaires et ne faisant aucune concession. Dans certains postes, une note élevée peut être un atout, comme dans certaines situations délicates de management. Même si ces personnes possèdent de bonnes capacités d'empathie, elles sont souvent moins enclines à les mettre en application et sont moins orientées vers leurs collègues; néanmoins, cela ne correspond pas toujours à l'image que ces personnes ont d'elles-mêmes. C'est dans ce domaine, surtout si la personne occupe depuis longtemps son poste de management, que de grandes différences peuvent être observées entre l'image de soi et l'image perçue par les autres. Par exemple, elle peut se percevoir comme persévérante, sensible et "orientée vers l'équipe", ce qui ne sera pas du tout la perception de ses collègues. Des notes élevées aux échelles Capacité à s'imposer, Sensibilité sociale et Orientation vers l'équipe devraient être analysées avec soin avec la personne. Il est recommandé, dans ce contexte, de travailler avec elle, par exemple, sur une situation réelle dans laquelle la capacité à s'imposer et l'empathie ont joué toutes deux un rôle majeur.

## Stabilité émotionnelle

Echantillon Total - Score Stanine (5+2z)

Score brut	53
Note standard	4
Valeur manquante	0



Attitude positive envers la vie; contrôle des réactions émotionnelles; surmonte rapidement les échecs.

### Valeur basse

Les personnes obtenant une note faible à cette échelle ont souvent besoin de temps pour se remettre d'échecs ou de contretemps. Elles peuvent se sentir découragées, pas à leur place et débordées. Lorsqu'elles se sentent inquiètes ou déprimées, accomplir leur travail leur semble encore plus difficile. Cela survient parfois au cours de périodes difficiles dans leur vie, ou dans des situations stressantes. Néanmoins, certaines vont rapporter qu'elles éprouvent des variations d'humeur et des émotions changeantes pendant de longues périodes. Bien que ces caractéristiques ne les empêchent pas d'effectuer avec efficacité leur travail, il existe néanmoins, dans la plupart des postes, des activités qui, par essence, risqueraient de mettre en péril leur bien-être, telles que celles générant obligatoirement beaucoup de pressions psychologiques. Dans les situations de recrutement, on ne devrait pas exclure pour autant les personnes obtenant une note un peu basse à cette échelle. Beaucoup d'entre elles compensent très bien leurs difficultés dans ce domaine et ceci n'entraîne alors ni problème spécifique, ni baisse de performance. Des notes très faibles à cette échelle doivent toujours être abordées avec la personne, afin d'analyser avec elle sa résistance psychologique. Si le poste auquel cette personne postule entraîne beaucoup d'exigences émotionnelles, il est préférable de l'en informer.

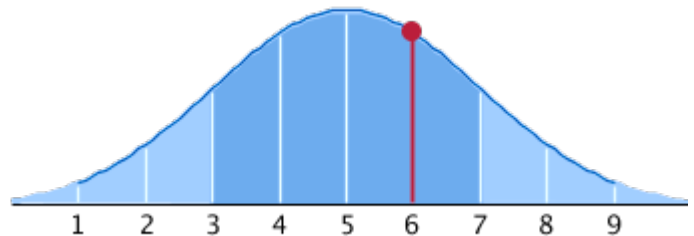
### Valeur haute

Les personnes obtenant une note élevée à cette échelle gardent une très bonne maîtrise d'elles mêmes face aux difficultés, contretemps ou problèmes. Elles se remettent facilement des aléas de la vie et se remotivent très vite après des échecs personnels. Elles ont une perception de la vie positive et optimiste et ne se sentent pas particulièrement affectées par des émotions négatives intenses. Confrontées à ces problèmes ou ces difficultés, elles peuvent, dans une large mesure, contrôler leurs affects négatifs et ne se laissent pas paralyser par des difficultés professionnelles. Leur stabilité émotionnelle leur permet de tenir le coup, même lorsqu'elles sont exposées à de grandes tensions psychologiques. Dans le contexte professionnel et économique actuel, avec un accroissement notable de la compétition et de la complexité des tâches, une note un peu élevée à cette échelle paraît le plus souvent souhaitable. Néanmoins, face à une note élevée, il peut être nécessaire d'approfondir avec la personne ses capacités à se remettre en cause.

## Résistance

Echantillon Total - Score Stanine (5+2z)

Score brut	63
Note standard	6
Valeur manquante	0



Endurance physique; travaille bien sous pression; supporte bien des situations stressantes continues.

### Valeur basse

Alors que l'échelle de Stabilité émotionnelle couvre principalement la résistance psychologique de la personne dans des situations difficiles, l'échelle de Résistance aborde l'expression "somatique" de la stabilité émotionnelle. Ces deux échelles sont souvent fortement corrélées car un manque de bien-être psychologique va souvent de pair avec des plaintes somatiques. Ces deux dimensions explorent, avec des contenus d'items différents, un construit que l'on pourrait appeler "Stabilité générale". Les personnes obtenant une note faible à l'échelle Résistance disent qu'elles atteignent vite les limites de leur efficacité lorsqu'elles sont trop surchargées. Lorsqu'elles doivent répondre à des exigences lourdes sur une longue durée, elles se sentent épuisées, irritables, tendues ou manquant de tonus et d'énergie. Psychologiquement, cela signifie qu'elles ne peuvent pas supporter une charge supplémentaire. Une personne obtenant une note basse ne rencontrera pas forcément des problèmes de santé. Cette échelle évalue plutôt la représentation cognitive de ce que la personne pense pouvoir exiger d'elle-même. Une note très basse, qui devrait toujours être abordée en entretien, peut indiquer une intention délibérée d'anticiper l'émergence de pressions. En situation de recrutement, il est souhaitable d'exposer aussi clairement que possible les charges liées au poste et de les comparer à la résistance physique du candidat, afin de prévenir un burn-out.

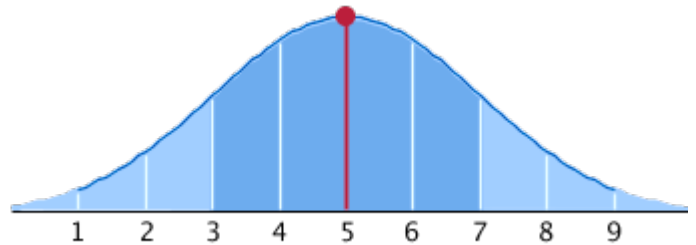
### Valeur haute

Les personnes obtenant une note élevée rapportent pouvoir gérer une charge de travail très lourde. Elles acceptent très bien d'être continuellement soumises à des exigences élevées, sur de longues périodes. Elles possèdent une grande réserve d'énergie. Pendant les périodes de surcharge de travail, elles gèrent très bien cette énergie, afin de maintenir leur vigueur et leur productivité. Une note élevée à cette échelle ne signifie pas que la personne ne souffre pas de problèmes de santé. En effet, les personnes qui recherchent sans cesse plus de charges souffrent souvent de symptômes physiques. Ces problèmes sont, soit ignorés, soit compensés. Les personnes qui supportent des charges de travail extrêmes sur de longues périodes et qui, à cause de leur motivation, négligent de contrebalancer ce comportement d'une façon ou d'une autre, devraient être suivies afin d'éviter des répercussions possibles sur leur santé. En situation de recrutement, il devrait être clairement expliqué au candidat ce que signifie, dans le contexte du poste, être prêt à accepter des exigences lourdes de charge de travail et discuter avec lui sur la façon de les gérer.

## Confiance en soi

Echantillon Total - Score Stanine (5+2z)

Score brut	50
Note standard	5
Valeur manquante	0



A l'aise dans toute situation sociale; semble sûr de soi et non affecté par l'opinion des autres.

### Valeur basse

Les personnes obtenant une note faible à cette échelle s'inquiètent, dans beaucoup de situations, de l'impression qu'elles donnent aux autres et de l'effet qu'elles leur font. Elles croient toujours que les autres risquent de les juger et, dans certains cas, cela limite l'étendue de leur activité. Souvent, elles préféreraient avoir plus de confiance en elles, et être moins nerveuses ; comme, par exemple, lorsqu'elles doivent prendre la parole devant un large auditoire ou, pour quelque raison que ce soit, lorsqu'elles deviennent le centre de l'attention. Elles sont déstabilisées par la critique, surtout si celle-ci est directe. Les autres ne remarquent pas toujours cet aspect de la personne et celui-ci n'est bien souvent repéré que par un observateur attentif. Une note basse à cette échelle ne doit pas être interprétée comme de l'inefficacité ; au contraire, l'idée même de pouvoir être jugées par les autres représente souvent un moteur pour elles de travailler plus. En revanche, un poste qui demanderait de faire beaucoup de présentations publiques, de posséder de bonnes compétences verbales orales et de l'indépendance émotionnelle, pourrait les mettre dans une situation problématique. Si on recrute quelqu'un qui a obtenu une note faible à cette échelle pour ce type de poste, il faudrait l'aider en mettant en place des formations d'affirmation de soi ou un suivi en coaching.

### Valeur haute

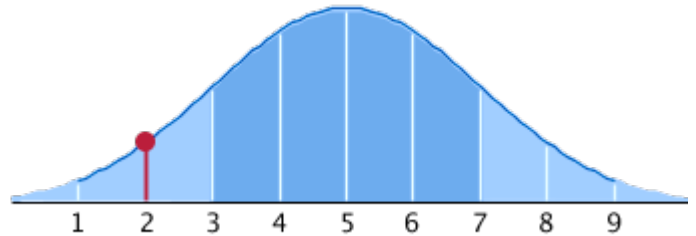
Les personnes obtenant une note élevée à cette échelle se sentent à l'aise dans presque toute situation sociale. Elles apparaissent assurées et convaincantes. Elles n'éprouvent aucune difficulté à prendre la parole devant beaucoup de personnes et ne sont pas gênées lorsqu'elles deviennent le centre de l'attention. Elles ne se sentent pas vraiment concernées par ce que les autres peuvent penser d'elles. Si quelqu'un ne les aime pas, cela ne les affecte pas vraiment longtemps. Elles possèdent une bonne image d'elles-mêmes et sont conscientes de leurs forces comme de leurs faiblesses. Elles apparaissent équilibrées, confiantes en elles-mêmes et très à l'aise. C'est la raison pour laquelle elles peuvent prendre bien une critique directe sans que cela n'affecte leur confiance en elles. Néanmoins, une personne obtenant une note très élevée à cette échelle peut ne pas vraiment vouloir analyser un feedback critique, ni réfléchir à son impact sur les autres. Il peut alors être opportun de réfléchir avec elle sur ses possibilités d'ajuster ses comportements dans certaines situations. A-t-elle réussi ou non à adapter ses comportements alors que cela était réellement nécessaire, ou est-elle restée accrochée à "je suis comme je suis"?



## Désirabilité sociale

Echantillon Total - Score Stanine (5+2z)

Score brut	34
Note standard	2
Valeur manquante	0



Tendance à se présenter sous un jour favorable ou illusion de la personne sur elle-même ou réel reflet de ses comportements socialement désirables. Cette échelle, toujours expérimentale, met en évidence des choix de réponses socialement désirables (notes élevées), ou une tendance à reconnaître des comportements indésirables (notes basses). Il faut rester très vigilant dans l'interprétation de cette échelle, qui n'est, en aucune façon, une échelle de "mensonge". Une note élevée peut être le reflet d'illusions sur son propre compte, d'une tendance à se présenter sous un jour favorable, ou de réels comportements socialement désirables.

## RÉPONSES AUX ITEMS

Item N°	Item (version courte)	Réponse	Temps (sec)
1	parle facilement à des gens que je ne connais pas [...]	(1) Fortement en accord	3,1
2	je préfère ne pas avoir besoin des autres [...]	(3) 3	18,9
3	Je ne "rumine" pas longtemps mes problèmes [...]	(4) 4	6
4	lorsque je suis débordé(e), toute difficulté toute difficulté supplémentaire me déstabilise [...]	(5) 5	5,4
5	ai la répartie facile [...]	(2) 2	5,5
6	aime aller au bout de mes limites [...]	(1) Fortement en accord	3
7	J'ai réussi à faire bouger beaucoup de choses dans vie [...]	(3) 3	3,3
8	J'évite les conversations au cours desquelles je devrais exercer une grande influence [...]	(5) 5	8,1
9	J'ai souvent "le dernier mot" dans discussions [...]	(3) 3	6,3
10	Je termine toujours ce que j'ai à faire [...]	(1) Fortement en accord	8,3
11	préfère les tâches où je sais ce que l'on attend de moi [...]	(2) 2	3,7
12	éprouve des difficultés à gérer mon temps afin de respecter les délais [...]	(5) 5	5,7
13	je trouve instinctivement le ton "juste" [...]	(1) Fortement en accord	6,8
14	Je ne suis pas très à l'aise en présence de personnes que je ne connais pas [...]	(5) 5	12,1
15	en travaillant seul(e) que j'obtiens les meilleurs résultats [...]	(5) 5	18,4
16	Quand je ne réussis pas quelque chose, cela ne me gêne pas [...]	(3) 3	7,1
17	garde mon calme, même lorsque je dois gérer plusieurs choses en même temps [...]	(2) 2	4
18	On ne gagne jamais à mentir [...]	(5) 5	3,7
19	je suis une personne ambitieuse [...]	(1) Fortement en accord	2
20	Tant que le travail marche, je ne cherche pas à modifier l'organisation [...]	(5) 5	5,3
21	n'aime pas prendre des décisions qui limitent la marge de manoeuvre des autres [...]	(3) 3	9,3
22	collègues pensent souvent que j'essaie d'imposer mes idées [...]	(5) 5	4,5
23	Je préfère la spontanéité à la planification [...]	(1) Fortement en accord	3,3
24	Une fois la décision prise, je n'hésite pas à la mettre en œuvre [...]	(1) Fortement en accord	7,6

Item N	Item (version courte)	Réponse	Temps (sec)
25	m'arrive souvent de ne pas remarquer lorsque quelqu'un ne se sent pas à l'aise [...]	(6) Fortement en désaccord	5,2
26	suis attentionné(e) avec les autres [...]	(2) 2	2,8
27	travail, je préférerais ne pas toujours devoir parler à de nouvelles personnes [...]	(6) Fortement en désaccord	5,9
28	n'aime pas devoir coordonner sans cesse mon travail avec celui des autres [...]	(4) 4	6,5
29	résultats de mon travail ne sont pas ceux que j'espérais, je m'en remets vite [...]	(3) 3	3,5
30	charges de travail peut avoir des répercussions sur ma santé [...]	(5) 5	6
31	sais que j'ai de la valeur [...]	(2) 2	2,7
32	mes collègues pensent que je pousse trop au changement [...]	(4) 4	7,8
33	J'aime pouvoir exercer de l'influence sur les [...]	(4) 4	4,3
34	ne me laisse pas faire [...]	(3) 3	4,5
35	Je suis fait(e) pour un travail qui demande beaucoup de soin [...]	(4) 4	6,4
36	accueille comme un défi les situations imprévues [...]	(2) 2	6,4
37	analyser quelque chose dans ses moindres détails peut inhiber mon travail [...]	(5) 5	7,4
38	Je ne pourrais jamais dire certaines choses [...]	(2) 2	6,1
39	facilement m'adapter à toutes sortes de personnes [...]	(1) Fortement en accord	2,6
40	Atteindre un but est pour moi plus important que de préserver une atmosphère [...]	(3) 3	4,5
41	Il m'est plus facile de parler à des inconnus si ce sont eux qui engagent [...]	(3) 3	4,8
42	préfère travailler seul(e) [...]	(3) 3	3,2
43	quelqu'un me critique, que ce soit justifié ou non, j'ai tendance à y penser pendant longtemps [...]	(5) 5	7,9
44	Je supporte mieux que d'autres des pressions intenses [...]	(1) Fortement en accord	7,3
45	Cela m'est égal si des gens parlent de moi dans mon [...]	(3) 3	4,4
46	suis satisfait(e) de mon travail que si je dépasse mes objectifs [...]	(1) Fortement en accord	24,3
47	suis pas vraiment la bonne personne pour entreprendre quelque chose de nouveau [...]	(5) 5	4,8
48	tendance à stimuler les autres [...]	(3) 3	6,6
49	difficulté à faire entendre mon point de vue [...]	(6) Fortement en désaccord	4,5
50	j'accepte toute tâche avec plaisir, même si je la juge inutile [...]	(3) 3	9
51	Je suis intéressé(e) par les tâches qui demandent de l'exactitude [...]	(2) 2	6,3

Item N	Item (version courte)	Réponse	Temps (sec)
52	J'aime planifier soigneusement le déroulement de ma journée [...]	(5) 5	3,5
53	m'accorde des pauses, même lorsque je travaille sur un projet urgent [...]	(6) Fortement en désaccord	7,7
54	Je m'entends bien avec toutes sortes de personnes, même les [...]	(2) 2	5
55	entends bien avec toutes sortes de personnes, même les plus difficiles [...]	(1) Fortement en accord	3,5
56	Lorsque je rencontre une nouvelle personne, il me faut un moment avant sentir à l'aise [...]	(3) 3	6,2
57	seul un travail d'équipe permet de résoudre des problèmes difficiles [...]	(2) 2	6
58	on me démontre que j'ai fait une erreur, cela ne m'affecte pas longtemps [...]	(2) 2	3,2
59	Je reste calme, même en cas de surcharge de [...]	(1) Fortement en accord	2,4
60	aime relever des défis qui montrent de quoi je suis capable [...]	(1) Fortement en accord	1,8
61	On doit parfois me freiner [...]	(4) 4	4,4
62	préfère un rôle d'expert que de manager [...]	(5) 5	5,7
63	peux amener les autres à s'engager pour ma cause [...]	(2) 2	3,2
64	aime pas beaucoup les tâches qui requièrent une grande précision [...]	(5) 5	4,4
65	tiens à ce que mes activités soient clairement délimitées [...]	(6) Fortement en désaccord	4,6
66	m'arrive de me disperser un peu lorsque je n'ai pas d'objectif clair [...]	(3) 3	6,4
67	perçois très bien ce que les autres ressentent [...]	(1) Fortement en accord	2,9
68	J'essaie de changer d'attitude quand elle ne semble pas convenir [...]	(1) Fortement en accord	5,3
69	Les gens trop sociables m'irritent [...]	(6) Fortement en désaccord	2,8
70	La meilleure façon d'avoir un travail vraiment bien fait est de le faire soi [...]	(2) 2	5,6
71	parfois difficile à vivre quand j'ai trop de problèmes [...]	(4) 4	5,2
72	Je travaille facilement de longues heures [...]	(2) 2	5
73	tiens toujours mes promesses [...]	(1) Fortement en accord	2,3
74	ai le trac quand je dois intervenir en public [...]	(4) 4	7
75	après de très bons résultats, j'essaie encore de faire mieux les procédures [...]	(1) Fortement en accord	3,8
76	essaie toujours de voir comment on pourrait améliorer les procédures en place [...]	(2) 2	3,9
77	Je pense avoir une influence naturelle [...]	(2) 2	3

Item N	Item (version courte)	Réponse	Temps (sec)
78	un groupe, je n'éprouve aucune difficulté à gagner les autres à mes idées [...]	(2) 2	6,8
79	Je n'aime pas travailler avec des gens qui veulent tout finir [...]	(5) 5	7,5
80	pas à l'aise face à des tâches non clairement définies [...]	(4) 4	7,6
81	je travaille à la maison, je n'ai aucun problème pour commencer à l'heure [...]	(4) 4	5,1
82	prétends parfois en savoir plus que je n'en sais [...]	(3) 3	6,7
83	On remarque mon irritation quand tout ne va pas [...]	(5) 5	6,5
84	besoin de temps pour lier connaissance [...]	(4) 4	8,6
85	les choses effectuées en équipe prennent plus de temps que nécessaire [...]	(3) 3	9,7
86	il m'arrive de voir tout en noir [...]	(2) 2	5,9
87	Je n'ai parfois pas "la force" pour faire tout ce que l'on exige [...]	(5) 5	9,5
88	parfois inquiet(e) avant de rencontrer des gens importants [...]	(3) 3	5,3
89	m'arrive de laisser des engagements professionnels empiéter sur ma vie privée [...]	(2) 2	4,7
90	l'honnêteté paie toujours [...]	(4) 4	7,7
91	Il m'est très difficile d'accepter que rien ne bouge, je vois comment améliorer [...]	(2) 2	7,3
92	je ne recherche pas un poste de direction [...]	(6) Fortement en désaccord	3,7
93	Dans les négociations, je suis trop conciliant(e) [...]	(2) 2	3,6
94	préfère passer pour non organisé(e) plutôt que non créatif(ve) [...]	(2) 2	5,3
95	Lorsque beaucoup de choses doivent être traitées, il m'est difficile de les organiser [...]	(5) 5	5,7
96	perçois rapidement comment me comporter avec de nouvelles personnes [...]	(2) 2	3,3
97	Lorsque je n'aime pas quelqu'un, je le montre [...]	(3) 3	2,9
98	passé beaucoup de mon temps libre à entretenir mes relations [...]	(3) 3	2,7
99	collègues me trouvent trop individualiste [...]	(6) Fortement en désaccord	3,7
100	Lorsque j'ai des soucis, il m'arrive de ne plus pouvoir agir [...]	(5) 5	4,8
101	Comparé(e) aux autres, je peux exiger beaucoup de moi-même sans être épuisé(e) [...]	(2) 2	5,3
102	tout salaire devrait être directement lié à la réussite des objectifs [...]	(1) Fortement en accord	3,5
103	Cela m'est égal que mon travail fasse bouger les choses [...]	(6) Fortement en désaccord	4,7
104	Il n'est pas judicieux de dire la vérité [...]	(1) Fortement en accord	5,6

Item N	Item (version courte)	Réponse	Temps (sec)
105	Je n'aime pas devoir donner des instructions [...]	(5) 5	3,7
106	difficile de persuader les autres de la pertinence de mes opinions [...]	(4) 4	5,8
107	Je suis une personne méticuleuse [...]	(2) 2	5,5
108	ne change pas volontiers mon emploi du temps [...]	(6) Fortement en désaccord	6,2
109	difficile de bien m'entendre avec les gens très réservés. [...]	(3) 3	17,5
110	Les gens me perçoivent comme froid(e) [...]	(6) Fortement en désaccord	3,7
111	ne suis pas une personne particulièrement sociable [...]	(6) Fortement en désaccord	3,6
112	Travailler en équipe fait sortir le meilleur [...]	(3) 3	7,7
113	sens parfois assez découragé(e) [...]	(2) 2	5,1
114	irritable lorsque j'ai trop de pression [...]	(3) 3	8,4
115	parfois réservé(e), même dans des situations où je devrais être plus combatif(ve) [...]	(5) 5	49,3
116	Je ne m'accroche pas à un but qui est devenu très dur à atteindre [...]	(6) Fortement en désaccord	5,1
117	Je dirige souvent les discussions, même si ce n'est ni mon rôle, ni [...]	(4) 4	5,5
118	Je réussis facilement à convaincre les autres de mon point de [...]	(3) 3	3,9
119	J'aime que le contenu de mon poste évolue [...]	(1) Fortement en accord	4,8
120	tendance à remettre à plus tard les tâches désagréables [...]	(2) 2	5
121	Il m'arrive de blesser par des remarques ironiques [...]	(2) 2	5,4
122	Je passe pour une personne réservée [...]	(6) Fortement en désaccord	3,6
123	essaye d'aller aussi loin que possible dans mon travail sans demander de l'aide [...]	(1) Fortement en accord	3,9
124	Je vois bien des choses de façon beaucoup moins dramatique que la plupart [...]	(4) 4	7
125	Je deviens nerveux(se) si toutes les demandes arrivent en même [...]	(5) 5	6,7
126	Je suis affecté(e) quand les autres rejettent mes idées [...]	(3) 3	4,1
127	Je me bats pour mes convictions, même si je dois en supporter les [...]	(2) 2	5,8
128	Il m'arrive de manipuler [...]	(2) 2	2,3
129	Je ne peux pas imaginer une vie professionnelle accomplie sans responsabilités [...]	(1) Fortement en accord	4,1
130	suis quelqu'un de perfectionniste [...]	(1) Fortement en accord	3,7
131	Je préférerais ne pas avoir un poste qui obligerait à un changement constant de cadre [...]	(6) Fortement en désaccord	8

Item N	Item (version courte)	Réponse	Temps (sec)
132	Avant d'attaquer une tâche difficile, beaucoup d'autres choses me passent souvent [...]	(1) Fortement en accord	4,5
133	situation délicate, je trouve toujours le mot juste [...]	(1) Fortement en accord	43,6
134	cherche à être l'élément conciliateur dans les discussions [...]	(2) 2	3,5
135	Engager une conversation avec des inconnus ne me pose aucun [...]	(2) 2	4,4
136	débutant un projet, je cherche tout de suite qui pourrait y collaborer [...]	(2) 2	11,6
137	beaucoup de choses à faire, je donne l'impression d'être irrité(e) [...]	(4) 4	3,1
138	Je suis parfois si embarrassé(e) que je préférerais disparaître [...]	(1) Fortement en accord	6,2
139	Je suis vraiment mécontent(e) quand je ne donne pas le meilleur [...]	(1) Fortement en accord	5,6
140	En travail de groupe, je fais tout pour persuader [...]	(2) 2	5,4
141	quelqu'un me fait du tort, j'ai parfois l'idée de me venger [...]	(2) 2	14,4
142	Dans mon travail, je suis plus précis(e) que la plupart [...]	(1) Fortement en accord	66,5
143	Un travail où tout est prévisible perd de son intérêt [...]	(1) Fortement en accord	3,7
144	fin de journée, j'ai toujours fini ce que j'avais prévu [...]	(2) 2	4,5
145	m'énerve facilement quand les autres ne disent pas clairement ce qu'ils veulent [...]	(1) Fortement en accord	4,3
146	Je n'aime vraiment pas devoir tout discuter avec [...]	(2) 2	4,2
147	faut beaucoup pour me déstabiliser [...]	(3) 3	5,7
148	une pression continue au travail pourrait m'épuiser [...]	(4) 4	7,3
149	confiance en moi [...]	(3) 3	3,2
150	Je ne suis vraiment satisfait(e) que lorsque j'atteins des objectifs [...]	(1) Fortement en accord	11,7
151	Certaines personnes n'aiment pas ma façon peu conventionnelle [...]	(3) 3	6,6
152	accorde plus d'importance aux compétences techniques qu'aux qualités de management [...]	(4) 4	10,4
153	Il m'arrive d'être autoritaire [...]	(6) Fortement en désaccord	4,3
154	J'organise mes dossiers de façon à tout avoir à portée [...]	(4) 4	14,2
155	préfère recevoir des instructions claires sur ce que je dois faire [...]	(3) 3	8,7
156	en désaccord avec quelqu'un, je le lui dis toujours [...]	(3) 3	3,6
157	dois réellement me forcer avant de finir une chose urgente [...]	(5) 5	6,7
158	On m'a déjà dit que je ne trouvais pas toujours le registre adapté [...]	(6) Fortement en désaccord	5,8







Item N	Item (version courte)	Réponse	Temps (sec)
159	évite de contrarier les gens [...]	(1) Fortement en accord	2,9
160	Beaucoup de personnes m'apprécient pour mon contact [...]	(2) 2	2,9
161	j'ai le choix, je préfère travailler en équipe [...]	(4) 4	6,4
162	Je suis quelqu'un de solide et de [...]	(4) 4	4,2
163	n'aimerais pas un travail qui exigerait d'être sans cesse sous pression [...]	(5) 5	14,8
164	Je domine bien mon appréhension avant des événements importants ou réunions [...]	(2) 2	20,9
165	J'aime bien jouer avec des idées abstraites [...]	(2) 2	3,2
166	J'ai du mal à dire aux autres ce que je pense de [...]	(3) 3	4,8
167	planifie tout avec rigueur [...]	(5) 5	12,7
168	suis plus à l'aise quand les choses suivent leur cours habituel [...]	(3) 3	7
169	j'ai beaucoup de choses à faire, je ne sais parfois plus par où commencer [...]	(3) 3	4,2
170	il m'est difficile de percevoir les attentes des autres [...]	(6) Fortement en désaccord	4,4
171	J'ai construit un large réseau de relations pro [...]	(4) 4	11,6
172	je dois supporter plusieurs échecs professionnels, je me sens démoralisé(e) [...]	(3) 3	7,7
173	m'est égal que quelques personnes me rejettent pour ne pas avoir fait ce qu'elles voulaient [...]	(3) 3	4,2
174	ne suis pas prêt(e) à laisser mon travail empiéter sur vie privée [...]	(5) 5	5
175	Je rejette parfois mes erreurs sur les [...]	(5) 5	4,9
176	J'aime prendre la responsabilité de décisions [...]	(2) 2	4,3
177	situations imprévues, je suis "dans mon élément" [...]	(2) 2	4,5
178	je n'ai aucune difficulté à suivre mes priorités [...]	(2) 2	4,7
179	m'entends bien avec tout le monde [...]	(1) Fortement en accord	3,2
180	se tourne souvent vers moi en cas de difficultés car je connais les gens qu'il faut [...]	(3) 3	5,7
181	Je ne me retourne pas sur mes échecs [...]	(5) 5	14,7
182	Quand je dois prendre une décision importante, j'ai toujours un doute au fond [...]	(2) 2	5,1
183	J'adore résoudre des problèmes [...]	(1) Fortement en accord	9,4
184	un groupe a besoin d'un leader, je ne me mets pas en avant [...]	(5) 5	6,6
185	Dans un travail de vérification, je serais scrupuleux(se) [...]	(1) Fortement en accord	5,8
186	vaut mieux ne pas s'opposer à moi [...]	(5) 5	6,3
187	Je n'ai pas de crainte [...]	(3) 3	3,5
188	supporte bien des tensions avec mes collègues [...]	(2) 2	2,7



Item N	Item (version courte)	Réponse	Temps (sec)
	Nombre de réponses manquantes	0	
	Durée totale		21:02

## STATISTIQUES DES RÉPONSES

### Distribution des réponses

Rep.		
1	19 %	
2	24 %	
3	20 %	
4	12 %	
5	16 %	
6	10 %	

### Informations complémentaires

Aucune information complémentaire disponible concernant cette passation

Les informations complémentaires apparaissent lorsqu'un candidat passe sur d'autres fenêtres de son ordinateur durant sa passation. Pour des informations détaillées, vous pouvez consulter notre Glossaire.

## CHAMPS PERSONNALISÉS

Nom du champ	contenu du champ
<b>anonyme an an</b>	
Compte VMS	Ce champ est vide
Médecin référent	Ce champ est vide
Session de recrutement	Ce champ est vide
Dernière hospit	Ce champ est vide