



Inventaire de Personnalité et Valeurs Interpersonnelles-3

Information du candidat

Résultat pour: Smith John

Sexe: Male

Âge: 35

Date du test: 2017-04-06

Date du rapport: 2017-04-11

Nom de l'organisation: Rapports IRP/ENTREP_Rapports IRP/aucun



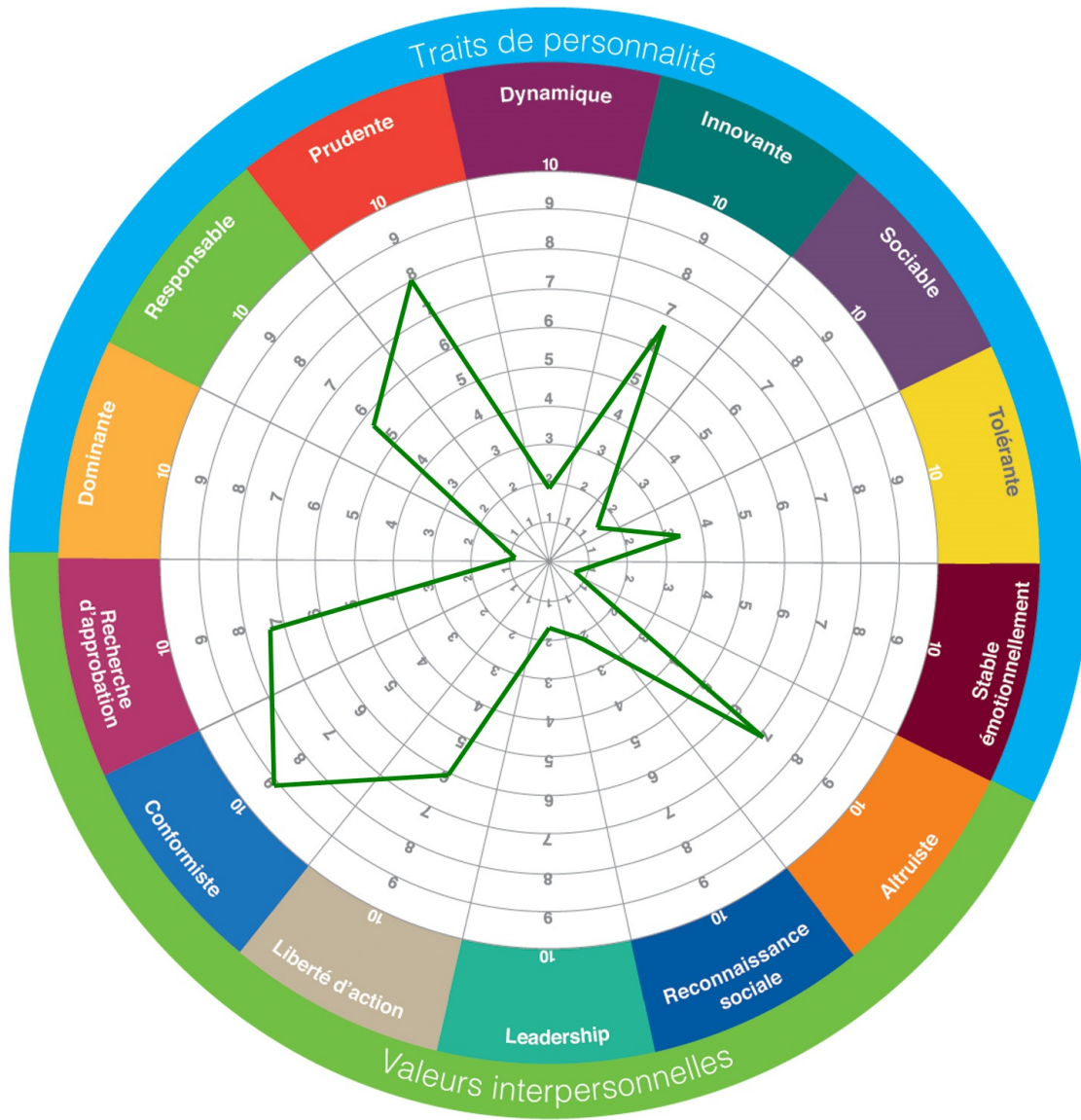
Introduction

Le rapport qui suit est destiné à fournir des informations sur 8 traits de la personnalité et 6 valeurs interpersonnelles d'un individu. Le rapport est basé sur la recherche en utilisant des échantillons d'adultes de la population générale et est destiné à fournir des informations sur les dimensions de base de la personnalité. Les résultats présentes dans ce rapport devraient être intégrés à toutes les autres sources d'informations pertinentes avant d'arriver à des décisions professionnelles sur cet individu. Les décisions ne doivent jamais être fondées uniquement sur les informations contenues dans ce rapport. Ce rapport est confidentiel et est destiné à être utilisé uniquement par des personnes qualifiées ou accrédité à l'utilisation de l'outil et ne devrait pas être divulgué à la personne en cours d'évaluation. Si le rapport est divulgué, il doit nécessairement être expliqué en détail à l'individu concerné par l'évaluation.

Dans les pages suivantes, vous trouverez pour le candidat faisant l'objet de ce rapport les scores bruts et standardisés pour les 16 échelles de l'IPVI. Les scores bruts, les scores T, et les centiles sont présentés. Les autres pages du rapport fournissent des descriptions des échelles, les réponses aux questions et autres indices administratifs.

Profil de personnalité

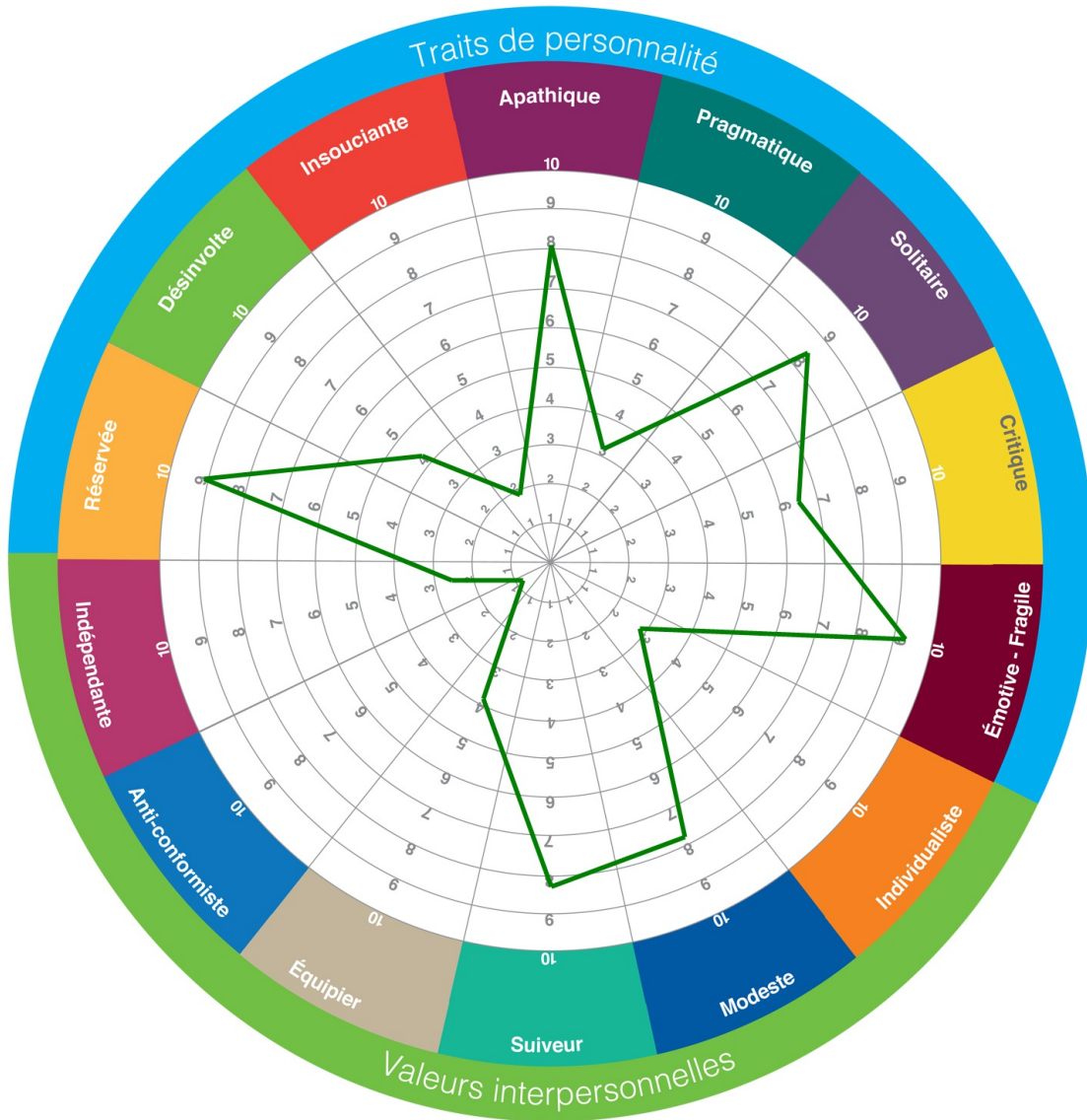
Les scores sont présentés en déciles



John Smith IPVI 3 - EN

Profil inversé de personnalité

Les scores sont présentés en déciles



John Smith IPVI 3 - EN

Tableau d'opposition - Description des traits

Les scores sont présentés en centiles

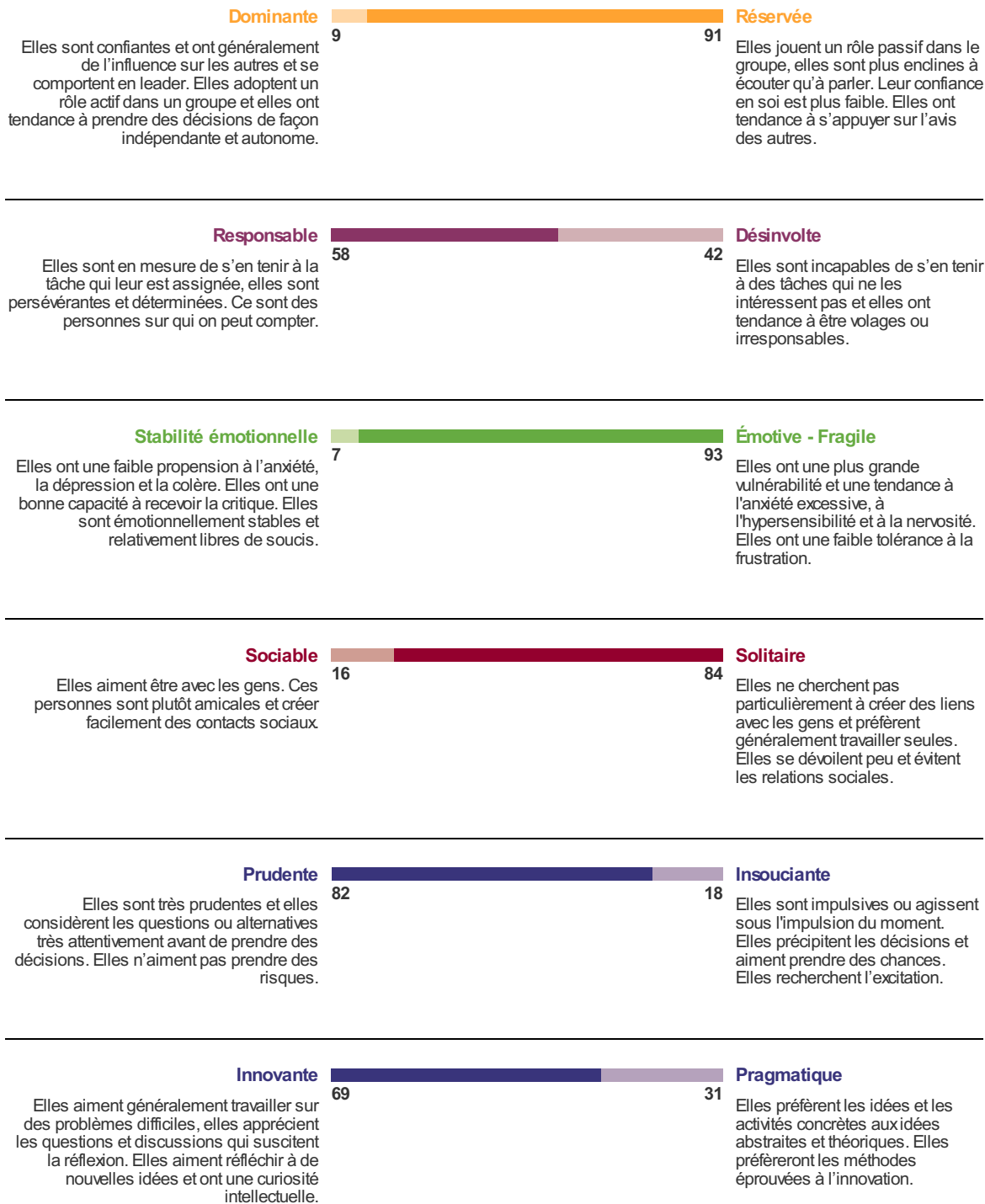


Tableau d'opposition - Description des traits (Suite)

Les scores sont présentés en centiles



Tableau d'opposition - Valeurs Interpersonnelles scores en centiles

Les scores sont présentés en centiles

Recherche d'approbation

Ces personnes sont motivées et stimulées lorsqu'elles ressentent de la considération et des encouragements à leur égard. Elles aiment se sentir comprises et traitées avec gentillesse.

74

Indépendante

Elles ne valorisent pas le soutien et l'encouragement. Elles ne recherchent pas l'approbation et le soutien des autres.

26

Conformisme

Elles ont tendance à valoriser les règles, les normes et conventions sociales. Elles sont motivées par des situations exigeant qu'elles se conforment à ce qui est socialement acceptable.

91

Anti-conformisme

Elles ne valorisent pas les règles, les normes et les conventions sociales. Elles ont tendance à agir sans prendre en considération les règles et les conventions sociales.

9

Reconnaissance sociale

Ces personnes sont susceptibles d'accorder de l'importance aux éloges et à l'admiration des autres. Elles valorisent de se faire remarquer, d'être reconnues et d'obtenir l'estime des autres.

21

Modestie

Elles attachent peu d'importance aux éloges, à l'admiration et à l'estime des autres. Elles vont continuer à travailler ou agir même si les autres accordent peu de reconnaissance pour ce qu'elles font. Elles sont leurs propres sources de motivation.

79

Liberté d'action

Ces personnes considèrent l'autonomie et la capacité d'être libre de ses actions comme une valeur fondamentale. Elles sont généralement indépendantes et cherchent des moyens pour accomplir ce qu'elles veulent de façon autonome.

60

Équipier

Elles acceptent les règles d'un groupe ou d'une équipe ainsi que les contraintes imposées par les autres sur leur façon de travailler ou d'agir. Ces personnes seront à l'aise dans un contexte où elles seront dirigées et conseillées.

40

Altruisme

Ces personnes accordent de l'importance à la générosité et au fait d'aider les autres et de partager avec eux. Elles sont bienveillantes.

71

Individualisme

Elles n'accordent pas la priorité aux besoins et aux problèmes des autres et n'attachent pas une grande importance au fait d'aider les autres et de se montrer généreuses envers les autres.

29

Leadership

Elles sont des meneurs et apprécient les circonstances qui leur donnent l'occasion d'influencer, de gérer, de diriger les autres ou même d'affirmer leur pouvoir ou leur autorité.

16

Suiveur

Elles ne sont pas à l'aise de s'affirmer et d'assumer un rôle de meneur dans un groupe. Elles préfèrent ne pas avoir à prendre de décisions.

84

Sommaire des Scores

Sujet John Smith

Lien

Test IPM 3 - EN

Traits de Personnalité

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100			
1 (A) Confiance en soi	16	37	9														
2 (R) Responsabilité	28	52	58														
3 (E) Stabilité émotionnelle	20	36	7														
4 (S) Sociabilité	16	40	16														
5 (C) Prudence	30	59	82														
6 (O) Curiosité intellectuelle	30	55	69														
7 (P) Acceptation des autres	23	46	35														
8 (V) Dynamisme	23	42	20														

Valeurs Interpersonnelles

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100			
1 (SU) Recherche d'approbation	15	57	74														
2 (CO) Conformisme	22	64	91														
3 (RE) Reconnaissance sociale	9	42	21														
4 (IN) Liberté d'action	18	53	60														
5 (BE) Altruisme	18	56	71														
6 (LE) Leadership	7	40	16														

Description des traits de Personnalité

Échelle de la dominance

Les personnes qui obtiennent un score élevé :

Dominante

Elles sont confiantes et ont généralement de l'influence sur les autres et se comportent en leader. Elles adoptent un rôle actif dans un groupe et elles ont tendance à prendre des décisions de façon indépendante et autonome.

Les personnes qui obtiennent un score faible :

Réservée

Elles jouent un rôle passif dans le groupe, elles sont plus enclines à écouter qu'à parler. Leur confiance en soi est plus faible. Elles ont tendance à s'appuyer sur l'avis des autres.

Échelle de la Responsabilité

Les personnes qui obtiennent un score élevé :

Responsable

Elles sont en mesure de s'en tenir à la tâche qui leur est assignée, elles sont persévérantes et déterminées. Ce sont des personnes sur qui on peut compter.

Les personnes qui obtiennent un score faible :

Désinvolte

Elles sont incapables de s'en tenir à des tâches qui ne les intéressent pas et elles ont tendance à être volages ou irresponsables.

Échelle de la Prudence

Les personnes qui obtiennent un score élevé :

Prudente

Elles sont très prudentes et elles considèrent les questions ou alternatives très attentivement avant de prendre des décisions. Elles n'aiment pas prendre des risques.

Les personnes qui obtiennent un score faible :

Insouciant

Elles sont impulsives ou agissent sous l'impulsion du moment. Elles précipitent les décisions et aiment prendre des chances. Elles recherchent l'excitation.

Échelle de la Vigueur

Les personnes qui obtiennent un score élevé :

Dynamique

Elles sont vigoureuses et énergiques. Elles aiment travailler et se déplacer rapidement. Elles sont capables d'accomplir plus de projets ou de tâches que la personne moyenne.

Les personnes qui obtiennent un score faible :

Apathique

Elles ont un faible niveau d'énergie et une préférence pour un rythme lent. Elles ont une tendance à se fatiguer facilement et leur productivité est souvent inférieure à la moyenne.

Échelle de la Pensée Originale

Les personnes qui obtiennent un score élevé :

Innovante

Elles aiment généralement travailler sur des problèmes difficiles, elles apprécient les questions et discussions qui suscitent la réflexion. Elles aiment réfléchir à de nouvelles idées et ont une curiosité intellectuelle.

Les personnes qui obtiennent un score faible :

Pragmatique

Elles ont un faible niveau d'énergie et une préférence pour un rythme lent. Elles ont une tendance à se fatiguer facilement et leur productivité est souvent inférieure à la moyenne.

Échelle de la Sociabilité

Les personnes qui obtiennent un score élevé :

Sociable

Elles aiment travailler en équipe et être avec les gens. Ces personnes sont plutôt amicales et créent facilement des contacts sociaux.

Les personnes qui obtiennent un score faible :

Solitaire

Elles ne cherchent pas particulièrement à créer des liens avec les gens et préfèrent généralement travailler seules. Elles se dévoilent peu et évitent les relations sociales.

Échelle des Relations Personnelles

Les personnes qui obtiennent un score élevé :

Tolérante

Elles sont tolérantes, patientes et compréhensives et peuvent parfois manquer d'esprit critique. Elles accordent facilement une grande confiance aux gens.

Les personnes qui obtiennent un score faible :

Critique

Elles ont un manque de confiance envers les gens. Elles ont tendance à être critiques envers les autres et elles deviennent plus facilement ennuyées ou irritées par ce que les autres font.

Échelle de la Résistance au Stress

Les personnes qui obtiennent un score élevé :

Stabilité émotionnelle

Elles ont une faible propension à l'anxiété, la dépression et la colère. Elles ont une bonne capacité à recevoir la critique. Elles sont émotionnellement stables et relativement libres de soucis.

Les personnes qui obtiennent un score faible :

Émotive - Fragile

Elles ont une plus grande vulnérabilité et une tendance à l'anxiété excessive, à l'hypersensibilité et à la nervosité. Elles ont une faible tolérance à la frustration.

Description des valeurs Interpersonnelles

Échelle du Support

Les personnes qui obtiennent un score élevé :

Recherche d'approbation

Ces personnes sont motivées et stimulées lorsqu'elles ressentent de la considération et des encouragements à leur égard. Elles aiment se sentir comprises et traitées avec gentillesse.

Les personnes qui obtiennent un score faible :

Indépendante

Elles ne valorisent pas le soutien et l'encouragement. Elles ne recherchent pas l'approbation et le soutien des autres.

Échelle de la Conformité

Les personnes qui obtiennent un score élevé :

Conformisme

Elles ont tendance à valoriser les règles, les normes et conventions sociales. Elles sont motivées par des situations exigeant qu'elles se conforment à ce qui est socialement acceptable.

Les personnes qui obtiennent un score faible :

Anti-conformisme

Elles ne valorisent pas les règles, les normes et les conventions sociales. Elles ont tendance à agir sans prendre en considération les règles et les conventions sociales.

Échelle de l'Indépendance

Les personnes qui obtiennent un score élevé :

Liberté d'action

Ces personnes considèrent l'autonomie et la capacité d'être libre de ses actions comme une valeur fondamentale. Elles sont généralement indépendantes et cherchent des moyens pour accomplir ce qu'elles veulent de façon autonome.

Les personnes qui obtiennent un score faible :

Équipier

Elles acceptent les règles d'un groupe ou d'une équipe ainsi que les contraintes imposées par les autres sur leur façon de travailler ou d'agir. Ces personnes seront à l'aise dans un contexte où elles seront dirigées et conseillées.

Échelle du Pouvoir

Les personnes qui obtiennent un score élevé :

Leadership

Elles sont des meneurs et apprécient les circonstances qui leur donnent l'occasion d'influencer, de gérer, de diriger les autres ou même d'affirmer leur pouvoir ou leur autorité.

Les personnes qui obtiennent un score faible :

Suiveur

Elles ne sont pas à l'aise de s'affirmer et d'assumer un rôle de meneur dans un groupe. Elles préfèrent ne pas avoir à prendre de décisions.

Échelle de la Reconnaissance

Les personnes qui obtiennent un score élevé :

Reconnaissance sociale

Ces personnes sont susceptibles d'accorder de l'importance aux éloges et à l'admiration des autres. Elles valorisent de se faire remarquer, d'être reconnues et d'obtenir l'estime des autres.

Les personnes qui obtiennent un score faible :

Modestie

Elles attachent peu d'importance aux éloges, à l'admiration et à l'estime des autres. Elles vont continuer à travailler ou agir même si les autres accordent peu de reconnaissance pour ce qu'elles font. Elles sont leurs propres sources de motivation.

Échelle de l'Altruisme

Les personnes qui obtiennent un score élevé :

Altruisme

Ces personnes accordent de l'importance à la générosité et au fait d'aider les autres et de partager avec eux. Elles sont bienveillantes.

Les personnes qui obtiennent un score faible :

Individualisme

Elles n'accordent pas la priorité aux besoins et aux problèmes des autres et n'attachent pas une grande importance au fait d'aider les autres et de se montrer généreuses envers les autres.

Réponses de :

Sujet John Smith

#	Le plus +	Le moins -
1:	Gets along well with others in a social context	Always meticulous
2:	Tends to be a bit of a loner	Not someone you can rely on
3:	Diligent and consistent worker	Strong influence on others
4:	Exercises self-control, even when disappointed	Cannot apply himself to one task for very long
5:	Accomplishes his tasks despite difficulties	Does not mix easily with new people
6:	Is not inclined to socialize with others	Does not take responsibilities seriously
7:	Someone you can rely on	Lacks conviction
8:	Has a tendency to feel anxious	Finds it easy to influence others
9:	Consistently accomplishes his routine tasks	Is not emotionally stable
10:	Keeps to a small group of friends	Is self-assured in a social context
11:	Gets irritated easily	Dislikes speaking to strangers
12:	Quiet person always under self-control	Is not prone to chatting with others
13:	Shows no interest in meeting a diversity of people	Has no sense of responsibility
14:	Tackles his work despite difficulties	Finds making friends easy
15:	Usually anxious person	Disinclined to participate in group activities
16:	Quiet and easy to live with	Unable to persevere in his work
17:	Totally reliable	Finds it rather difficult to relax
18:	Lacks self-confidence	Prefers spending his time with others
19:	Takes decisions following serious thought	Rather slow and ponderous person
20:	Possesses an investigative manner	Tends to be impulsive

21 : Energetic person	Prefers lively evenings to quiet gatherings
22 : Enjoys philosophical discussions	Gets tired easily
23 : Especially enjoys working with ideas	Finds getting along difficult with a large number of people
24 : Spends considerable amounts of time coming up with new ideas	Someone to whom taking risks comes naturally
25 : Would rather accomplish a project rather than design it	Seeks out intense emotions and sensations
26 : Thirsts after knowledge	Feels very tired and worn out at the end of the day
27 : Does not act on the spur of the moment	Prefers working fast
28 : Would prefer not to rely on luck nor take risks	Tends to fall out with others
29 : Very prudent person	Would prefer not to enter upon deep reflection
30 : Tends to be creative and original	Gets impatient with others easily
31 : Tends to act intuitively	Does not trust people explicitly
32 : Takes pleasure in solving complex problems	Falls prey to fleeting desires
33 : Highly energetic worker	Detests solving problems requiring powers of reasoning
34 : Very prudent before taking action	Praises others
35 : Becomes irritated by weaknesses in other people	Is not of a curious nature
36 : Would rather work on the theoretical rather than the practical aspect	Enjoys taking risks when seeking out emotions
37 : Prefers simple routine work	Full of vigour and vitality
38 : Gets along with everyone	Does not seem eager to acquire knowledge
39 : Obtain the approval of others	Total freedom to act as I please
40 : Follow the rules and go by the book	Occupy a position where one does not have to obey
41 : Being most gracious to everyone	Holding an important post or job
42 : Having total personal autonomy	Making sure people consider me important
43 : Being the decision-maker for the group	Acting in such a way that people become interested in my well-being
44 : Work for the well-being of others	Having freedom to follow my fancy
45 : Exert a strong influence	Mingle with the well-known
46 : To work autonomously without having to follow directives	To be known by name by a large group of people

47 : Being backed by a supportive group	Be in a position of authority
48 : To be known by influential people	To obtain favours from people
49 : To rigorously conform to the rules	Being the chief, the leader
50 : To do my duty	To ensure that others are understanding towards me
51 : To be autonomous in my work	Lead the group to which I belong
52 : To see people taking me seriously	To have people working under my authority
53 : To be able to control my own life	To have people who speak well of me
54 : To maintain very high moral standards	To be a person of influence
55 : To work for the common good	To be praised by others
56 : To obtain the affection of others	To occupy myself with rendering services to others
57 : Doing what is socially acceptable	Being regarded as the leader
58 : To share my possessions with others	To be responsible for group decisions
59 : To be free to come and go as I please	To help the poor and those in need
60 : To act according to convention	To be complimented by others
61 : To take all decisions regarding my interests	To be responsible for a group of people
62 : To be admired and respected by others	To direct the work of others
63 : To have understanding friends	To be my own boss
64 : To be treated as someone of importance	To be selected for a key position
65 : To express sympathy towards those having a difficult time	To adopt ways of doing which conform to social convention
66 : To be in a position to tell others what to do	To be very popular with others
67 : To uphold an absolute integrity	Get people to lend me a hand
68 : Always do what is appropriate	Having people admire me

Indices administratifs

Réponses manquantes : 0
