



Inventaire de Personnalité Le Corff

Information du candidat

Résultat pour: Smith John

Sexe: Homme

Âge: 35

Date du test: 2017-04-11

Date du rapport: 2017-04-11

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



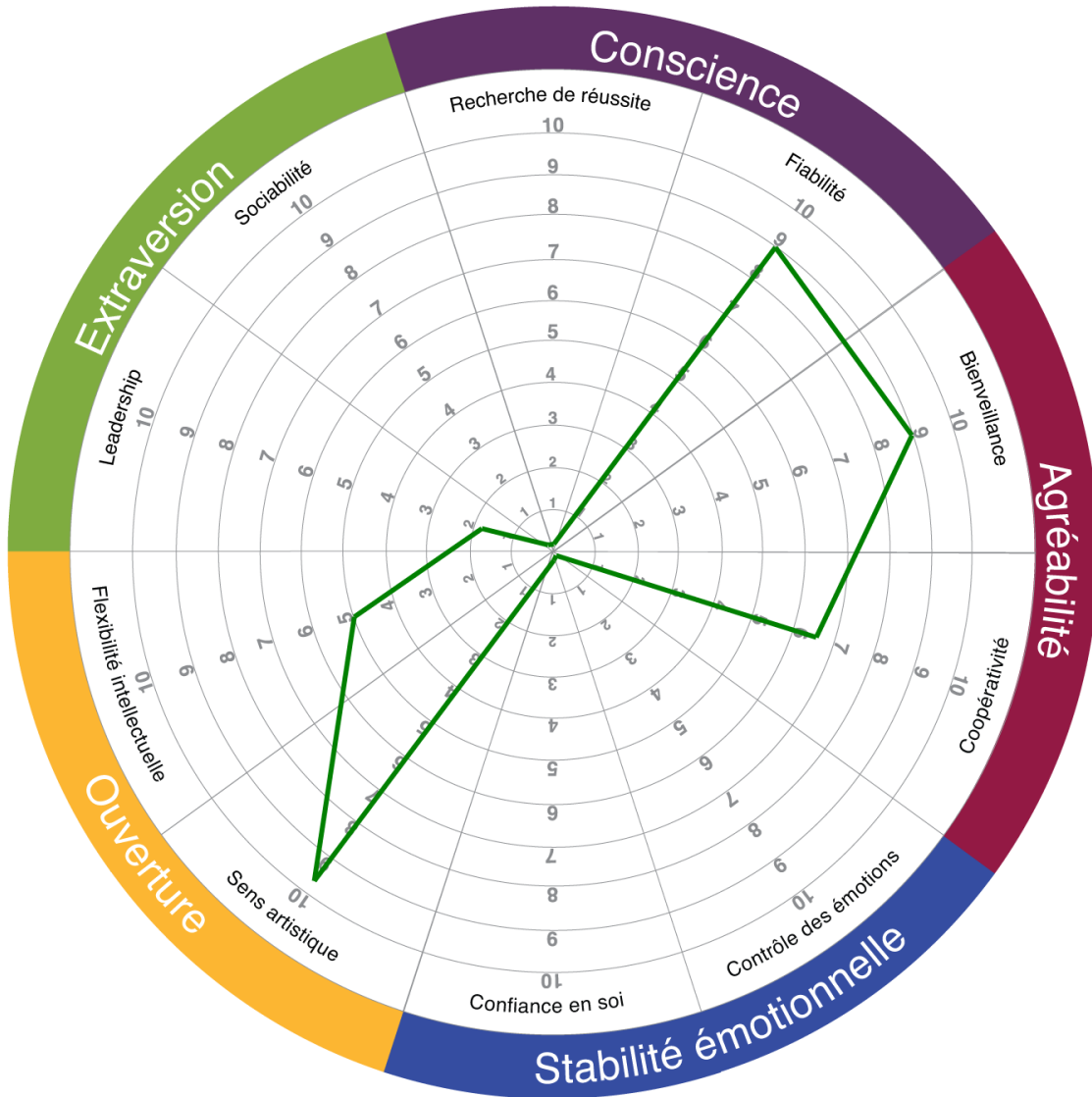
Introduction

Le rapport qui suit est destiné à fournir des informations sur les cinq dimensions de base de la personnalité et de leurs facettes correspondantes. Le rapport est basé sur la recherche 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 présentés 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 par des professionnels qualifiés seulement et ne devrait pas être divulgué à la personne en cours d'évaluation.

Dans les pages suivantes, vous trouverez pour le candidat faisant l'objet de ce rapport les scores bruts et standardisés pour les 5 dimensions et les 10 facettes du IPLC. 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

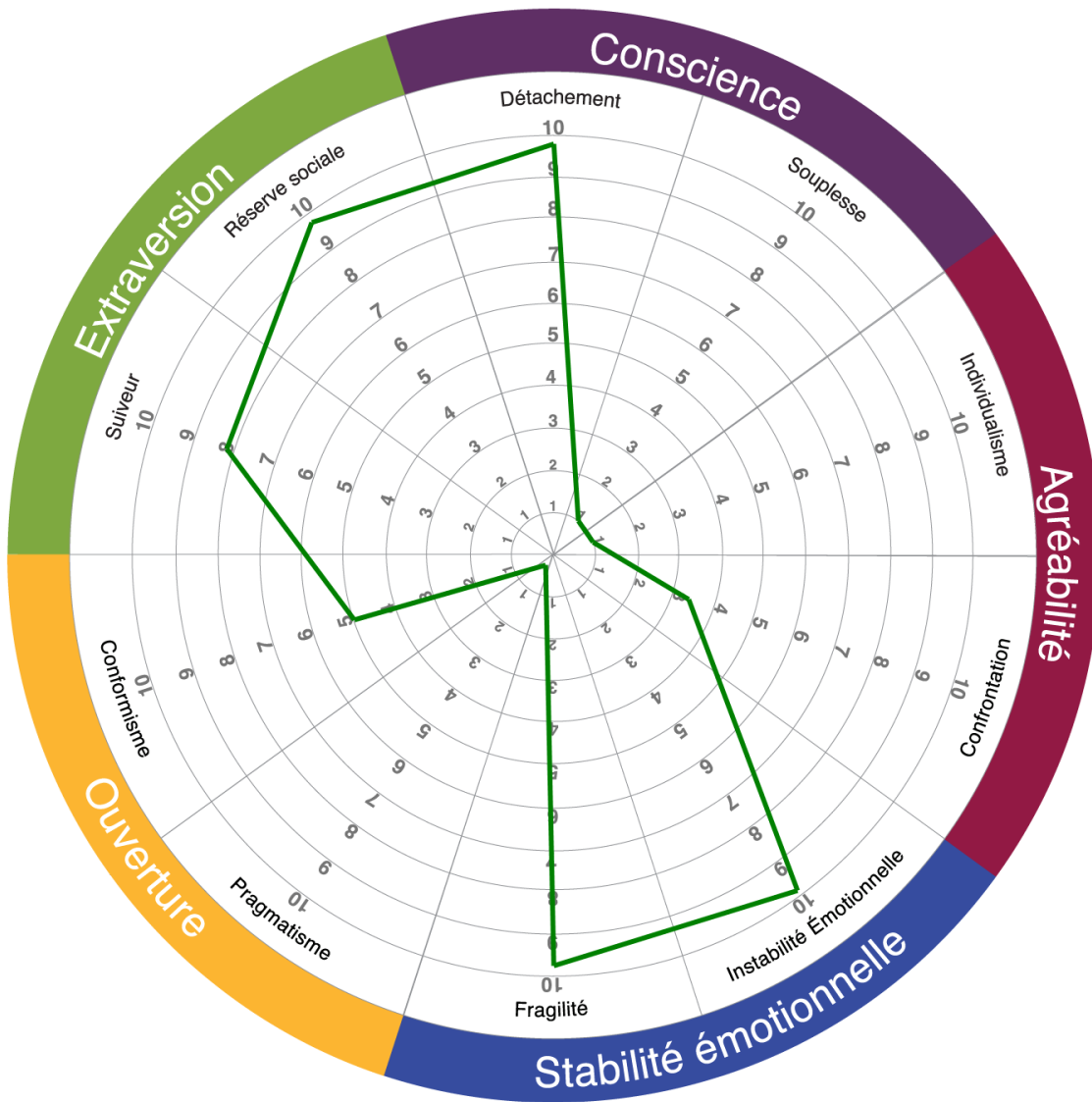


John Smith

IPLC - EN

Profil inversé de personnalité

Les scores sont présentés en deciles



John Smith

IPLC - EN

Tableau d'opposition - Description des traits

Les scores sont présentés en centiles

Ouverture Flexibilité

Elles manifestent de l'ouverture à la nouveauté, de l'adaptabilité, de la sensibilité artistique et de l'imagination. Elles sont généralement créatives et capable d'innovation.

89

Pragmatisme

Elles préfèrent les idées et activités concrètes aux idées abstraites et théoriques, préférant la consolidation de l'acquis à la nouveauté.

11

Consciencieux

Elles sont consciencieuses, persévérantes et disciplinées. Elles sont en mesure de se contraindre à l'effort et ont confiance dans leurs capacités à réussir malgré les difficultés.

21

Improvisation

Elles ne sont pas motivées par la performance et sont peu consciencieuses. Elles ont de la difficulté à se contraindre à l'effort et à persévérer, auront une approche souple face aux règles et aux engagements.

79

Extraverti

Elles aiment influencer et diriger, être entourées de gens, travailler en équipe et créer des contacts sociaux. Elles abordent généralement la vie avec enthousiasme et optimisme.

6

Introverti

Elles préfèrent généralement travailler seules et de façon indépendante, n'aime pas exercer de l'autorité et n'affectionnent pas les nouvelles rencontres. Elles ont une approche plus prudente et réaliste de la vie.

94

Altruisme

Elles sont respectueuses, chaleureuses et tiennent compte des conséquences qu'ont sur les autres leurs choix et décisions. Elles ne cherchent pas à avoir raison ou à se mettre à l'avant-plan au détriment des autres.

84

Individuisme

Elles ont une approche de la vie selon laquelle chacun est responsable de ses actes. C'est à chacun à défendre ses droits, quitte à heurter les autres et à provoquer des confrontations.

16

Contrôle des émotions

Elles ont une faible propension à l'anxiété, la dépression et la colère. Elles ont une bonne capacité à recevoir la critique et l'agressivité, ainsi qu'à demeurer calmes dans des situations stressantes.

1

Sensibilité

Elles ont une plus grande vulnérabilité au stress, au jugement d'autrui et aux gestes perçus comme hostiles. Elles ont tendance à être impulsives, inquiètes et pessimistes.

99

Tableau d'opposition - Description des facettes scores en centiles

Les scores sont présentés en centiles

Flexibilité intellectuelle

50

Elles aiment jongler avec les idées, considérer les différentes possibilités et les différents points de vue. Elles sont à l'aise avec les idées abstraites, sans pour autant être dépourvues de sens pratique.

Conformisme

50

Elles préfèrent les idées et activités concrètes aux idées abstraites et théoriques. Elles préféreront les méthodes éprouvées à l'innovation.

Sens artistique

97

Elles sont intuitives et sont orientées vers l'imagination et l'esthétique. Elles s'intéressent souvent aux arts. Elles sont attentives à leur monde intérieur et les questions de sens sont importantes pour elles.

Pragmatisme

3

Elles sont orientées davantage vers les activités concrètes. Elles sont souvent dotées d'un sens pratique développé. Elles préfèrent les choses fonctionnelles et utiles.

Recherche de réussite

2

Indique une personnalité industrielle, orientée vers la réussite et faisant preuve de discipline personnelle. Ces personnes sont généralement ambitieuses, compétitives et persévérantes.

Détachement

98

Elles accordent peu d'importance à la réussite professionnelle. Elles ont de la difficulté à mener à terme leurs projets. Peu à l'aise dans un environnement de travail axé sur le rendement et la compétitivité.

Fiabilité

90

Elles sont fiables et organisées. Elles sont soucieuses de respecter les règles et les protocoles. Elles aiment travailler selon un horaire établi, la planification et l'organisation sont importantes pour elles.

Improvisation

10

Elles sont insouciantes face aux conventions, à leurs engagements et aux règlements. Elles préfèrent un horaire souple et prendre les choses comme elles viennent plutôt que de planifier et prévoir à l'avance.

Leadership

18

Elles aiment influencer et convaincre. Elles ne craignent pas de donner leur opinion et de s'affirmer. Ce sont des personnes d'action qui aiment être en position d'autorité et démontrent souvent de l'initiative.

Suiveur

82

Elles ne sont pas à l'aise de s'affirmer et d'assumer un rôle de leader dans un groupe. Dans une équipe, elles seront plus à l'aise dans un rôle de coéquipier que comme leader.

Sociabilité

2

Elles aiment être avec les gens et travailler en équipe plutôt que seules. Ces personnes sont amicales et cherchent à créer rapidement des contacts avec les personnes qu'elles rencontrent.

Réserve sociale

98

Elles se dévoilent peu et sont peu expressives sur le plan émotionnel. Elles ne cherchent pas particulièrement à créer des liens avec les gens et préfèrent généralement travailler seules plutôt qu'en équipe.

Bienveillance

90

Elles sont spontanément gentilles, avenantes, respectueuses et intéressées aux autres. Elles aiment venir en aide et donner de leur temps. Elles sont à l'écoute des autres et font facilement confiance à autrui.

Égoïsme

10

Elles font passer leurs objectifs personnels avant les personnes et ressentent peu de sympathie envers les gens. Elles croient que chacun doit se débrouiller par lui-même pour prendre sa place et faire valoir ses droits.

Coopérativité

66

Elles préfèrent agir de façon à maintenir la cohésion sociale, éviter les querelles et la confrontation. Elles préfèrent se taire plutôt que de dire quelque chose de blessant, sans pour autant être manipulatrices.

Confrontation

34

Elles ne s'empêchent pas de dire le fond de leur pensée par peur d'une querelle et croient qu'un bon débat est parfois profitable et nécessaire.

Contrôle des émotions

1

Elles sont généralement calmes et d'humeur stable. Elles ne se mettent que rarement en colère et ne sont pas facilement irritées par les événements et les comportements d'autrui.

Instabilité émotionnelle

99

Elles sont sujettes à des sautes d'humeur et ont tendance à être agitées, irritables et colériques. Elles auront alors tendance à réagir de manière impulsive et agressive.

Confiance en soi

2

Elles sont peu susceptibles d'être anxieuses ou déprimées, et lorsque ces émotions se manifestent, elles ne sont ni envahissantes ni durables. Ces personnes n'ont pas tendance à douter d'elles-mêmes.

Fragilité

98

Elles ressentent plus fréquemment et plus fortement des émotions négatives telles que l'anxiété, la dépression et la culpabilité. Elles se sentent facilement dépassées par les événements.

Sommaire des Scores

Sujet John Smith

Lien

Test IPLC - EN

Échelle des dimensions

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 (O) OUVERTURE	65	62	89											
2 (C) CONSCIENCE	54	42	21											
3 (E) EXTRAVERSION	45	34	6											
4 (A) AGRÉABILITÉ	61	60	84											
5 (N) STABILITÉ ÉMOTIONNELLE	33	26	1											

Échelle des facettes

Facettes de l'ouverture

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 (O1) Intellect	34	50	50											
2 (O2) Personnalité artistique	31	69	97											

Facettes de la conscience

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 (C1) Recherche de réussite	24	30	2											
2 (C2) Fiabilité et organisation	30	63	90											

Facettes de l'extraversion

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 (E1) Affirmation	25	41	18											
2 (E2) Sociabilité et émotionnalité positive	20	30	2											

Facettes de l'agréabilité

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 (A1) Orientation prosociale	38	63	90											
2 (A2) Conformité et modestie	23	54	66											

Facettes de la stabilité émotionnelle

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 (N1) Contrôle émotionnel	16	27	1											
2 (N2) Confiance	17	30	2											

Description des traits

(O) OUVERTURE

Le trait d'Ouverture est conceptualisé comme la dimension de la personnalité relative à l'intellect, à l'ouverture à la nouveauté, à l'adaptabilité, à la sensibilité artistique, à l'imagination et à la curiosité face au monde extérieur et à son monde intérieur. Le pôle opposé de ce trait représente un esprit concret, pratique, préférant la consolidation de l'acquis à la nouveauté, et tourné vers le monde physique externe. Ces éléments sont présentés plus précisément dans les descriptions des deux facettes composant ce trait, soit la facette Intellect et la facette Personnalité artistique. De manière générale, un trait d'Ouverture élevé décrira une personne créative et dotée d'une certaine originalité, qui dans certains cas peut aller jusqu'à la faire paraître bizarre ou marginale aux yeux des personnes plus conventionnelles. Ces aspects de créativité et d'originalité sont transversaux aux deux facettes de ce trait, c'est-à-dire qu'ils sont mesurés implicitement par celles-ci. La créativité et l'originalité s'exprimeront prioritairement en fonction de l'élévation de chacune des deux facettes. Par exemple, un trait d'Ouverture élevé dont la dominante est l'Intellect pourra révéler un penseur original qui aime résoudre des problèmes complexes par des solutions innovantes et qui surprennent ses collaborateurs.

(C) CONSCIENCE

Le trait Conscience est conceptualisé comme la dimension de la personnalité relative à la recherche de réussite, à la fiabilité et au sens de l'organisation. Une personnalité consciencieuse caractérise les personnes travaillantes, qui se fixent des objectifs de réussite élevés, qui sont exigeantes en vers elles-mêmes, persévérantes, disciplinées, qui sont en mesure de se contraindre à l'effort et qui ont confiance dans leur capacité à réussir malgré les difficultés. Il indique également une personne fiable, responsable, loyale, respectueuse des règles et de ses engagements, méticuleuse et ayant le sens du détail. La planification, la prévoyance et le sens de l'organisation sont également des caractéristiques représentées par ce trait. Le pôle opposé du trait Conscience représente les personnes qui n'articulent pas leur vie autour de buts et d'objectifs à atteindre, qui ne sont pas motivées par la performance et la compétitivité, qui ont de la difficulté à se contraindre à l'effort et à persévérer malgré les difficultés. Ce pôle révèle également une approche souple face aux règles et aux engagements ainsi qu'un faible souci du détail. Enfin, une personnalité peu consciencieuse indique une tendance à prendre les choses comme elles viennent, à improviser plutôt qu'à planifier, à être peu organisé et à être inconfortable avec les horaires stricts.

(E) EXTRAVERSION

Le trait Extraversion est conceptualisé comme la dimension de la personnalité relative à la sociabilité, à l'enthousiasme, au leadership et à l'ascendance sociale. Les personnes extraverties aiment être entourées de gens, travailler en équipe et créer des contacts sociaux. Elles se laissent facilement connaître et expriment leurs émotions. Elles sont plus promptes à ressentir des émotions positives et abordent généralement la vie avec un enthousiasme et un optimisme qui peuvent être contagieux. L'Extraversion est aussi caractéristique des personnes qui aiment influencer et convaincre les autres, qui ne craignent pas de s'affirmer et qui aiment être en charge d'un groupe ou d'un projet. À l'opposé, les personnes introverties préfèrent généralement travailler seules et de façon indépendante, fréquenter un nombre restreint de personnes qu'elles connaissent et n'affectionnent pas les nouvelles rencontres. Elles ont une approche plus prudente et réaliste de la vie, plutôt qu'enthousiaste et optimiste. En groupe, elles s'expriment peu et n'apprécient pas avoir à diriger des gens ni à prendre des décisions.

(A) AGRÉABILITÉ

Le trait d'Agréabilité révèle la façon dont la personne aborde l'autre. Une Agréabilité élevée caractérise les personnes qui sont généralement bien intentionnées à l'égard d'autrui. Elles sont altruistes, respectueuses, chaleureuses, accordent facilement leur confiance et tiennent compte des conséquences qu'ont sur les autres leurs choix et décisions. Elles considèrent les autres comme des égaux, ne cherchent pas à avoir raison ou à se mettre à l'avant-plan au détriment d'autrui, et évitent généralement de poser des gestes conflictuels. À l'opposé, les personnes ayant une faible Agréabilité ont une approche plus individualiste de la vie selon laquelle chacun est responsable de lui-même et ne doit pas s'attendre à être aidé et compris des autres. Pour elles, c'est à chacun de prendre la place qui lui revient et à défendre ses droits, quitte à heurter autrui et à provoquer des confrontations.

(N) STABILITÉ ÉMOTIONNELLE (NÉVROTISME)

Le trait de Stabilité émotionnelle réfère au trait névrotisme du modèle Big Five. Il est présenté ici sous le nom Stabilité émotionnelle pour lui donner une valence positive, à l'instar des quatre autres traits du modèle. De plus, le terme névrotisme est désuet, le terme névrose étant pratiquement disparu du vocabulaire de la psychologie scientifique moderne. Ce trait représente la capacité à gérer et la propension à ressentir des émotions négatives. Une Stabilité émotionnelle élevée indique une faible propension à l'anxiété, à la dépression, à la culpabilité, à la colère, à l'irritation et aux autres émotions négatives. Elle indique également une bonne capacité à gérer ces émotions lorsqu'elles se présentent. La Stabilité émotionnelle témoigne aussi d'une bonne capacité à retarder la gratification, à recevoir la critique et l'agressivité, ainsi qu'à demeurer calme dans des situations susceptibles d'entraîner de la panique. Le pôle opposé, la volatilité émotionnelle (ou névrotisme), témoigne d'une forte propension à ressentir avec intensité des émotions négatives, tant intériorisées (ex : dépression) qu'extériorisées (ex : colère). Une faible Stabilité émotionnelle indique également une vulnérabilité au stress, au jugement d'autrui et aux gestes perçus comme hostiles, tels que la critique. L'impulsivité réactionnelle (en réaction à ses affects négatifs) et la difficulté à résister à ses désirs caractérisent aussi la volatilité émotionnelle.

Description des facettes

FACETTES DE L'OUVERTURE

(O1) Flexibilité intellectuelle

Description des scores élevés : Les personnes ayant un score élevé à cette facette accordent une grande importance aux idées et à la réflexion. Elles aiment jongler avec les idées, considérer les différentes possibilités et les différents points de vue. Elles sont à l'aise avec les idées abstraites, sans pour autant être dépourvues de sens pratique. On dit d'elles qu'elles « pensent à l'extérieur de la boîte » et feront souvent preuve d'un sens de l'innovation. Elles aiment résoudre des problèmes complexes et sont à l'aise de travailler avec une grande quantité d'information à la fois. Elles auront également des intérêts variés et seront curieuses à propos d'une diversité de choses. Ces personnes sont généralement stimulées par l'apprentissage et sont souvent cultivées. Un score élevé indique également une ouverture aux nouvelles idées, aux différentes opinions, aux différentes valeurs, aux différentes cultures et aux nouvelles méthodes de travail. Enfin, ces personnes abordent généralement le changement et la nouveauté comme une opportunité positive et s'adaptent facilement à des remaniements de leurs tâches et de leur environnement. Un score élevé à la facette Intellect est généralement associé à une meilleure performance au travail, en particulier dans les emplois nécessitant l'exécution de tâches complexes.

Conformisme

Description des scores faibles : Les personnes ayant un score faible à la facette Intellect préféreront les idées et activités concrètes aux idées abstraites et théoriques. Elles auront besoin de voir les applications pratiques d'une théorie pour s'y intéresser. Elles préféreront également les méthodes éprouvées à l'innovation. Le dicton « si ce n'est pas brisé, ne le répare pas » peut représenter assez bien leur vision des choses. Au travail, elles seront beaucoup plus intéressées à rester centrées sur ce qui fonctionne et à augmenter leur maîtrise de leurs tâches qu'à tenter d'innover dans les façons de faire. Elles préfèrent généralement travailler à l'intérieur de leur zone de confort et de leur champ de compétence plutôt que d'avoir à s'adapter et à apprendre continuellement. Elles sont plutôt inconfortables ou réfractaires face aux changements. Sur le plan des opinions et des valeurs, elles ne sont pas attirées par les échanges de points de vue divergents, mais cela est attribuable à un manque d'intérêt et à un traditionalisme de leur part, et non à un sentiment de supériorité de leurs idées sur celles des autres. Ces personnes ne sont généralement pas attirées par la découverte des autres cultures.

(O2) Sens artistique

Description des scores élevés : Cette facette de la personnalité représente l'orientation vers l'imagination, l'esthétique et l'intériorité. On dira des personnes ayant une facette Personnalité artistique élevée qu'elles sont intuitives et sensibles à la beauté. Elles s'intéressent souvent aux arts, tels la peinture, la musique et la littérature. À titre d'exemple, dans un film elles seront davantage sensibles et perceptives face au traitement de l'image, à l'enchaînement des scènes et à l'effet des choix musicaux. Elles auront tendance à se perdre dans leurs pensées ou rêveries et sont souvent dotées d'une imagination vive. Elles sont attentives à leur monde intérieur et les questions de sens sont importantes pour elles. Elles accordent une place importante aux émotions dans leur vie et leur style décisionnel sera davantage axé sur leurs intuitions et sentiments que sur une évaluation factuelle de la situation. Elles n'aiment généralement pas la routine. Un score élevé à cette facette est généralement associé à une moins bonne performance au travail. Cependant, ces personnes seront à leur meilleur dans les professions du domaine des arts et nécessitant de la créativité, de l'imagination et une sensibilité à l'esthétisme; on peut penser à la création publicitaire, à la production télévisuelle, etc.

Pragmatisme

Description des scores faibles : Les personnes ayant un faible score à la facette sens artistique seront orientées davantage vers le monde physique concret. Elles sont souvent dotées d'un sens pratique développé. Elles préfèrent les choses fonctionnelles et utiles et accordent peu d'importance à leur aspect esthétique. Elles n'ont que peu d'intérêt envers l'art en général. Elles ne sont pas particulièrement enclines à l'introspection et préfèrent s'intéresser aux choses externes. Elles préfèrent également entretenir des relations utiles plutôt qu'agréables, sans nécessairement chercher à tirer profit d'autrui. Elles préfèrent connaître les autres à travers leurs comportements plutôt qu'en s'intéressant à leurs sentiments. Elles n'accordent pas une grande place aux émotions dans leur vie, ce qui ne veut pas dire qu'elles vivent moins d'émotions que les autres personnes. Elles préfèrent prendre leurs décisions en se basant sur des faits, des expériences antérieures et sur la rationalité et n'ont pas tendance à se fier à leurs intuitions et sentiments.

FACETTES DE LA CONSCIENCE

(C1) Recherche de réussite

Description des scores élevés : Cette facette indique une personnalité industrielle, orientée vers la réussite et faisant preuve de discipline personnelle. Un score élevé est caractéristique des grands travailleurs et des personnes pour qui non seulement la réussite est importante mais qui savent ce qu'elle exige et sont prêtes à faire ce qu'il faut pour y arriver. Ces personnes sont généralement ambitieuses, compétitives et persévérantes. Elles se mettent rapidement à la tâche et mènent leurs projets à terme malgré les difficultés qui peuvent survenir. Elles n'aiment pas avoir le sentiment de perdre leur temps et ne se laissent pas facilement distraire de leurs objectifs et de leurs tâches par des éléments externes à ceux-ci. Elles sont appliquées dans leur travail et aiment se voir confier des responsabilités, prendre des choses en charge et sont à l'aise en position de décideur. Elles sont stimulées par les défis, ont généralement confiance dans leur capacité à réussir et font face à l'adversité avec détermination. Elles ont souvent un sentiment d'efficacité personnelle élevé concernant les tâches dans lesquelles elles s'investissent ainsi qu'un locus de contrôle interne.

Plusieurs recherches ont montré que la facette Recherche de réussite est un prédicteur important de la performance au travail tant dans les domaines de la vente, du service à la clientèle, du management et des métiers spécialisés et semi-spécialisés. Elle serait particulièrement associée à une meilleure performance au travail à long terme chez les employés ainsi qu'à un plus faible taux d'absentéisme au travail.

Détachement

Description des scores faibles : Les personnes ayant un score faible à la Recherche de réussite affichent des tendances opposées aux scores élevés. Elles accordent peu d'importance à la réussite professionnelle et ne sont pas orientées vers la performance. Elles ne se sentent pas à l'aise dans un environnement de travail axé sur le rendement et la compétitivité. Elles peuvent avoir tendance à la procrastination ou à s'investir avec modération dans les projets qu'elles entreprennent. Elles peuvent avoir de la difficulté à mener leurs projets à terme par elles-mêmes, en particulier lorsqu'il s'agit de projets à long terme et lorsqu'elles font face à des difficultés. Elles sont plus motivées par les projets à court terme. Leurs sentiments de compétence et de leur capacité à surmonter des obstacles ne sont souvent pas élevés. Elles abordent souvent la vie avec légèreté, préfèrent profiter du moment présent que de planifier et travailler pour l'avenir et sont plus axées sur les loisirs que sur le travail.

(C2) Fiabilité (organisation)

Description des scores élevés : Les personnes qui obtiennent un score élevé à cette facette sont fiables et organisées. Elles respectent autant que possible leur parole et leurs engagements. Leurs comportements et décisions sont gouvernés par leur conscience. Elles sont soucieuses de respecter les règles et les protocoles. Elles aiment travailler selon un horaire établi et la planification et l'organisation sont importantes pour elles. Elles font également souvent preuve d'un sens du détail et de méticulosité. Sur le plan décisionnel, elles prennent le temps d'étudier la situation et de considérer les différentes options avant d'arrêter leur choix et elles ne sont généralement pas à l'aise avec l'incertitude. On dira d'elles que ce sont des personnes fiables, ponctuelles, organisées, méthodiques et prévoyantes.

Selon plusieurs recherches, cette facette serait un important prédicteur de la performance en emploi dans les métiers spécialisés et semi-spécialisés. Elle serait particulièrement associée à une meilleure performance au travail chez les nouveaux employés.

Improvisation

Description des scores faibles : Les personnes ayant un score faible ont une approche plus insouciante face aux conventions, à leurs engagements et aux règlements. Pour elles, il s'agit là de balises générales qui doivent s'adapter au gré des situations et des besoins. Elles ont une gestion souple de leur horaire et préfèrent prendre les choses comme elles viennent plutôt que de planifier et prévoir à l'avance. Elles se soucient souvent peu des détails et ne sont pas méticuleuses. Sur le plan décisionnel, ces personnes n'ont pas tendance à prendre le temps de peser le pour et le contre avant de faire un choix. Elles sont à l'aise avec l'ambiguïté. On dira d'elles que ce sont des personnes qui ont tendance à être souples, désorganisées, désordonnées, spontanées et peu fiables.

FACETTES DE L'EXTRAVERSION

(E1) Leadership

Description des scores élevés : Les personnes ayant un score élevé à la facette Affirmation aiment assumer un rôle de meneur. Elles aiment exercer du leadership, influencer et convaincre. En situation sociale, elles ne craignent pas de donner leur opinion et de s'affirmer. Ce sont des personnes d'action qui aiment prendre les choses en charge, être en position d'autorité et qui démontrent souvent de l'initiative. Ces personnes ont généralement de l'ascendant sur les autres et on dira d'elles qu'elles ont une « personnalité forte ».

Suiveur

Description des scores faibles : À l'autre pôle de cette facette on trouve les personnes qui ne sont pas à l'aise de s'affirmer et d'assumer un rôle de meneur dans un groupe. Dans une équipe, elles seront plus à l'aise comme équipier que comme meneur. Ces personnes préfèrent laisser les autres parler et prendre la place. Souvent, elles ne donnent leur avis que lorsqu'interpellées personnellement et elles ne sentent pas le besoin de convaincre les autres de leur opinion même si elles pensent avoir raison. Lorsqu'elles prennent des initiatives ou des décisions, ce sera à titre personnel et rarement dans le but de faire embarquer les autres dans leur projet. Cela ne veut pas dire qu'elles n'ont pas envie de collaborer avec les autres ou qu'elles n'ont rien à apporter à une équipe.

(E2) Sociabilité

Description des scores élevés : Un score élevé à cette facette caractérise les personnes grégaires, qui aiment être avec les gens et travailler en équipe plutôt que seules. Ces personnes sont amicales, se font facilement des amis et cherchent à créer rapidement des contacts avec les personnes qu'elles rencontrent. Elles se laissent facilement connaître, se dévoilent à autrui et montrent leurs émotions. Elles sont généralement promptes à ressentir des émotions positives telles que la joie et la fierté. Elles ont une approche de la vie et des autres qui est enthousiaste et optimiste, et elles s'amuse et rient facilement. Elles apportent généralement une énergie et un enthousiasme contagieux dans leur entourage et dans leur équipe de travail.

Réserve sociale

Description des scores faibles : Un score faible indiquera une personnalité plutôt réservée socialement. Ces personnes se dévoilent peu et sont peu expressives sur le plan émotionnel. Elles ne cherchent pas particulièrement à créer des liens avec les gens et préfèrent généralement travailler seules plutôt qu'en équipe. Ce sont des personnes posées qui disent qu'elles préfèrent être réalistes plutôt qu'optimistes et ne démontrent pas facilement d'enthousiasme. Cela ne fait toutefois pas d'elles des pessimistes ou des défaitistes. En groupe, elles auront une présence calmante plutôt qu'énergisante.

FACETTES DE L'AGRÉABILITÉ

(A1) Bienveillance (Orientation prosociale)

Description des scores élevés : Cette facette représente l'Orientation prosociale et est la dimension active du trait d'Agréabilité. Les personnes ayant un score élevé sont spontanément altruistes, gentilles, avenantes, respectueuses et intéressées aux autres. Elles aiment venir en aide et donner de leur temps. Elles font preuve de chaleur interpersonnelle, sont à l'écoute des autres, sensibles à leurs émotions et s'intéressent à leurs difficultés. Elles font facilement confiance à autrui et pensent que la plupart des gens sont bien intentionnés. Sur le plan décisionnel, l'impact de leurs décisions sur autrui est un facteur auquel elles accordent une grande importance. Elles cherchent davantage la solution qui tient compte de chacun plutôt que la solution la plus valable objectivement. Dans leur équipe de travail, elles cherchent à faire en sorte que chacun soit accepté, ait sa place et se sente important.

Egoïsme

Description des scores faibles : Un score faible à cette échelle représente les personnes qui font passer leurs objectifs personnels avant les personnes. Elles ne ressentent pas spontanément de sympathie envers les gens et ne s'intéressent pas à leurs problèmes. Elles croient que chacun doit se débrouiller par lui-même pour prendre sa place et faire valoir ses droits. Ces personnes ont une certaine méfiance envers autrui et n'accordent pas facilement leur confiance. Elles ont un mode relationnel utilitariste et n'entretiennent que très peu de relations significatives sur le plan émotionnel. Sur le plan décisionnel, elles prônent les options fondées sur la logique sans tenir compte des sensibilités de chacun et des impacts qu'elles peuvent avoir sur autrui. On dira aussi d'elles qu'elles sont froides, égoïstes et davantage intéressées aux résultats qu'aux personnes.

Il importe de distinguer conceptuellement la facette Orientation prosociale du trait Agréabilité de la facette Sociabilité et émotions positives du trait Extroversion. L'Orientation prosociale reflète les niveaux de bienveillance et d'intérêt selon lesquels les autres personnes sont perçues, abordées et considérées. La sociabilité relative à l'Extroversion quant à elle indique plutôt une recherche de contacts sociaux fréquents et diversifiés, ainsi qu'une ouverture à se dévoiler aux autres. Bien que ces deux facettes aient tendance à covarier de façon modérée (une corrélation de 0,41 est observée dans l'échantillon normatif de l'IPLC), elles mesurent des concepts distincts.

(A2) Coopérativité (Conformité et modestie)

Description des scores élevés : Cette facette indique une orientation sociale non-antagoniste et est la dimension passive du trait d'Agréabilité. Un score élevé caractérise les personnes qui préfèrent agir de façon à maintenir la cohésion sociale et à éviter les querelles et la confrontation. Elles préfèrent se taire plutôt que de dire quelque chose de blessant ou qui pourrait entraîner des tensions interpersonnelles, sans pour autant être manipulatrices. Elles peuvent aller jusqu'à accepter d'être blâmées pour quelque chose dont elles ne sont pas responsables. Elles pardonnent facilement les offenses qui leurs sont faites. Elles font preuve de modestie et ne se considèrent pas supérieures aux autres, sans toutefois que cela n'indique une mauvaise estime d'elles-mêmes. Elles font également preuve d'humilité, n'aimant pas se retrouver sous les projecteurs et attirer l'attention sur elles. Elles sont habituellement polies, travaillent bien sous la supervision d'une autre personne et sont respectueuses de l'autorité. Sur le plan décisionnel, elles préfèrent généralement consulter autrui avant de prendre une décision.

Confrontation

Description des scores faibles : Les personnes ayant un score faible à la facette Conformité et modestie ne craignent pas la confrontation. Elles ne s'empêchent pas de dire le fond de leur pensée par peur d'une querelle et croient qu'un bon débat est parfois profitable et nécessaire. Elles croient que chaque personne doit se tenir debout pour elle-même et ne craignent pas de défendre leurs droits et leur réputation ainsi que de prendre la place qui leur revient. Elles se considèrent généralement supérieures aux autres ou ont un sens aigu de leur propre valeur, sans pour autant que cela n'indique un narcissisme pathologique. Elles n'ont pas tendance à consulter les autres dans leur prise de décision. Dans leurs relations, ces personnes ont tendance à tirer profit des autres ou à faire passer leurs propres intérêts en premier. Pour elles, il s'agit d'une attitude nécessaire en société car « il vaut mieux être un loup qu'un mouton ». Elles n'hésitent pas à confronter l'autorité lorsqu'elles sont en désaccord avec celle-ci et peuvent avoir de la difficulté à travailler sous la supervision d'une autre personne.

FACETTES DE LA STABILITÉ ÉMOTIONNELLE

(N1) Contrôle des émotions

Description des scores élevés : Cette facette représente la propension de la personne à ressentir des émotions négatives extériorisées ainsi que sa capacité à les gérer. Les personnes ayant un score élevé sont généralement calmes, d'humeur stable et en contrôle de leurs réactions émotionnelles. Elles ne se mettent que rarement en colère et ne sont pas facilement irritées par les événements et les comportements d'autrui. Elles sont capables de recevoir la critique sans s'emporter. Elles ne paniquent pas facilement et restent plus calmes que les autres lorsqu'elles sont sous pression ou qu'elles font face à une situation d'urgence. Elles sont également en mesure de ne pas réagir impulsivement sous le coup de l'émotion et de retarder la satisfaction de leurs désirs.

Instabilité émotionnelle

Description des scores faibles : Les personnes ayant un score faible à la facette Contrôle émotionnel font preuve de volatilité émotionnelle. Elles sont sujettes à des sautes d'humeur et ont de la difficulté à contrôler leurs émotions. Elles ont tendance à être agitées, irritables et colériques. Elles sont facilement dérangées ou contrariées par les autres et par les événements, et auront alors tendance à réagir de manière impulsive et hétéro-agressive. Elles réagissent à ce qu'elles perçoivent comme des attaques, telle une critique, par la contre-attaque, qui pourra être disproportionnée en rapport à l'élément déclencheur. Elles ont tendance à être impulsives en réaction à leurs affects négatifs, à avoir de la difficulté à résister aux tentations et à être frustrées lorsqu'elles ont à retarder la satisfaction de leurs désirs. Elles sont également vulnérables au stress et sujettes à avoir de la difficulté à garder leur calme dans des situations d'urgence.

(N2) Confiance en soi

Description des scores élevés : Les personnes qui affichent un haut niveau à la facette Confiance sont très peu vulnérables aux aléas de la vie et se sentent bien avec elles-mêmes. Elles ne sont que peu susceptibles de se sentir anxieuses ou déprimées, et lorsque ces émotions se manifestent, elles ne sont ni envahissantes ni durables. Ces personnes n'ont pas tendance à douter d'elles-mêmes, à se faire des reproches et à se culpabiliser au sujet de ce qu'elles auraient pu ou dû faire. Elles sont généralement confiantes face à ce que l'avenir leur réserve. Sur le plan social, elles ne sont que peu sensibles au jugement des autres, non pas par indifférence à autrui mais par un fort sentiment de leur propre valeur. Cette facette indique également un bon niveau de résilience face aux revers de la vie.

Fragilité

Description des scores faibles : Les personnes ayant un score faible ressentent plus fréquemment et plus fortement des émotions négatives intériorisées telles que l'anxiété, la dépression et la culpabilité. Elles sont souvent aux prises avec des doutes et des inquiétudes à propos de leur valeur et de leur avenir et elles se sentent facilement dépassées par les événements. Elles sont très critiques à l'égard d'elles-mêmes, promptes à se reprocher des choses et ont souvent des regrets. Elles sont à l'affût des preuves de leur inadéquacité dans les événements et les comportements d'autrui. Socialement, elles sont souvent craintives, se sentent facilement menacées et s'inquiètent beaucoup de ce que les autres pensent d'elles. Elles se sentent facilement embarrassées et ridicules en situation sociale. Elles sont à risque de se retirer socialement, par crainte du regard des autres et non pas par manque de désir d'avoir des relations sociales.

Réponses de :

Sujet John Smith

1-20: 2 3 1 2 1 3 3 3 4 2 4 2 2 3 1 4 2 4 3 0
21-40: 4 2 2 4 2 4 1 1 4 2 4 4 4 3 1 2 1 1 4 1
41-60: 0 0 4 3 2 4 2 1 4 1 2 0 2 4 3 1 4 3 1 2
61-80: 4 3 0 3 1 4 3 1 3 1 4 4 1 3 1 3 4 1 2 1
81-100: 4 4 1 3 1 4 4 3 4 2 4 4 4 4 2 0 4 1 2 4
101-120: 3 3 2 1

Articles de validité

Je réponds aléatoirement aux sondages et questionnaires :

L'item « Je réponds au hasard aux sondages et questionnaires » permet d'estimer le degré d'application avec lequel l'inventaire a été répondu.

Indices administratifs

Réponses manquantes : 0

