



# Inventaire de Personnalité Le Corff Interprété

## Information du candidat

Résultat pour: Smith John

Sexe: Homme

Âge: 35

Date du test: 2017-12-08

Date du rapport: 2018-04-03

Nom de l'organisation: Rapports IRP/ENTREP\_Rapports IRP/aucun



## Information concernant ce rapport interprété

Le rapport qui suit est destiné à fournir des informations sur les cinq grands traits fondamentaux de la personnalité (Big Five) et sur leurs facettes. L'IPLC a été développé, validé et normalisé auprès d'échantillons d'adolescents et d'adultes issus de la population générale québécoise. Les résultats présentés dans ce rapport devraient être intégrés à toutes les autres sources d'information pertinentes avant d'arriver à des décisions professionnelles sur la personne évaluée. Les décisions ne doivent jamais être fondées uniquement sur les informations contenues dans ce rapport. Les résultats présentés dans ce rapport sont basés sur les réponses fournies par la personne évaluée. Ceux-ci ne tiennent pas compte des éléments contextuels spécifiques à la personne qui pourraient permettre de les nuancer ou de les préciser. Ce rapport est confidentiel et est destiné à être utilisé par des professionnels qualifiés seulement. Lors de la communication des résultats à la personne évaluée, il est recommandé qu'une interprétation individualisée soit faite par un professionnel qualifié.

### Durée de validité des résultats

À partir du tournant de la trentaine et au cours de l'âge adulte, les changements dans la personnalité se font plus rares, plus lents et sont généralement de faible amplitude. Compte-tenu de l'âge de la personne évaluée, les résultats de ce rapport peuvent être considérés valides pour une période de quelques années. Toutefois, des événements de vie marquants peuvent entraîner des changements plus importants dans la personnalité, auquel cas une nouvelle évaluation est recommandée.

### Indices de validité

« Je réponds au hasard aux sondages et questionnaires » : Fortement en désaccord .  
La personne semble avoir répondu de manière consciencieuse aux questions.

**2,88 %FD** : Fortement en désaccord

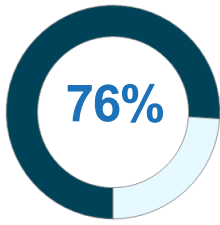
**33,65 %D** : Plutôt en désaccord

**19,23 %N** : Ni en accord ni en désaccord

**36,54 %A** : Plutôt en accord

**7,69 %FA** : Fortement en accord

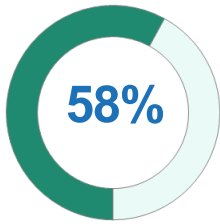
## Résumé des scores aux cinq grands traits



### Stabilité émotionnelle

élevé

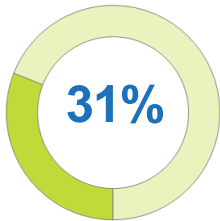
« Cette personne est généralement stable émotionnellement, peu encline aux émotions négatives, calme, confiante et en contrôle d'elle-même. »



### Extraversion

moyen

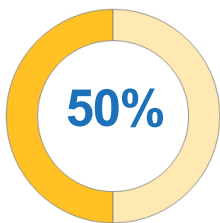
« Cette personne se situe globalement dans la moyenne quant à son extraversion, sa sociabilité, sa grégarité, sa tendance à s'affirmer et à s'exprimer, l'énergie qu'elle déploie, son besoin de stimulation et son optimisme. »



### Ouverture

moyen

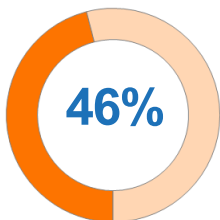
« Cette personne démontre généralement un esprit concret, terre-à-terre, pragmatique, conventionnel et conservateur. »



### Agréabilité

moyen

« Cette personne se situe globalement dans la moyenne quant à ses niveaux d'altruisme, de modestie, de sincérité, de coopération, de sensibilité aux autres et de confiance envers autrui. »



### Conscience

moyen

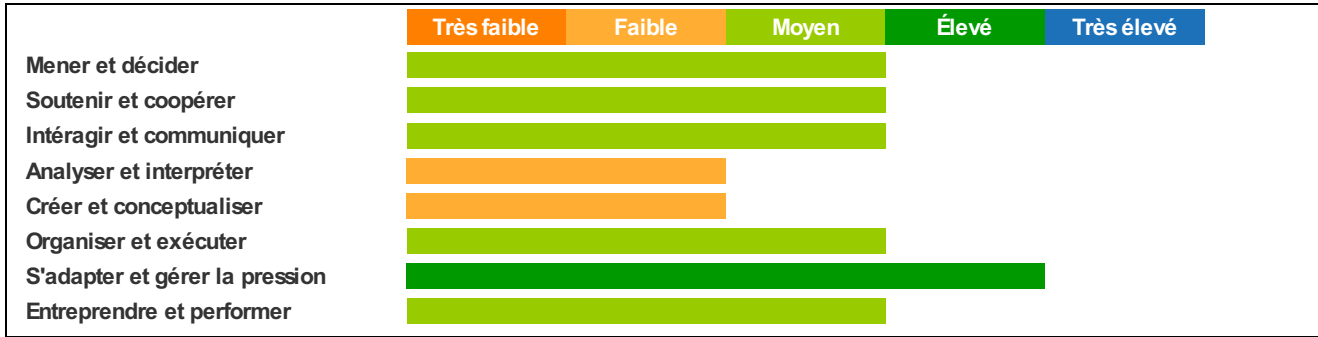
« Cette personne se situe globalement dans la moyenne quant à son désir de réussite, sa confiance en ses capacités, sa détermination, sa prévoyance, son auto-discipline, sa fiabilité et son organisation. »

Directeur de succursale

Appréciation globale

60%

## Indices des huit grandes compétences



### Mener et décider

Cette personne est dans la moyenne concernant sa capacité à exercer du leadership, à prendre contrôle d'une situation ou d'un projet, à initier des actions, à donner des directives et à assumer des responsabilités.

### Soutenir et coopérer

Cette personne interagit avec ses collègues, ses patrons et les clients de manière positive et avec respect dans la mesure où ces attitudes sont réciproques. Elle est prête à offrir du soutien à ses collègues. Elle pourra se montrer moins collaborative, démocratique et sympathique lorsque la dynamique d'équipe de travail n'est pas axée sur ces valeurs.

### Intéragir et communiquer

Cette personne ne se démarque pas de la moyenne quant à sa capacité à entrer en relation avec autrui, à développer un réseau de contacts, ainsi qu'à influencer et à persuader. Son niveau de confiance en elle se situe globalement dans la moyenne lorsqu'il s'agit de rencontrer de nouvelles personnes, d'interagir dans un groupe, de s'exprimer et de faire valoir son point de vue.

### Analyser et interpréter

Cette personne préfère les tâches et les problèmes simples plutôt que les tâches et problèmes complexes requérant un travail d'analyse important. Elle pourra avoir de la difficulté à s'adapter à la nouveauté, tel que les évolutions technologiques, elle préfère le plus souvent s'en tenir aux choses connues et qui ont fait leur preuves.

### Créer et conceptualiser

Cette personne est plus à l'aise dans les tâches et les situations concrètes et qui lui sont connues que dans celles nécessitant de l'innovation et de la créativité. Elle préfère généralement s'en tenir à ce qu'elle connaît plutôt que d'avoir à apprendre de nouvelles choses. Elle peut accueillir certains changements organisationnels avec réticence et elle n'a pas tendance à initier des changements.

### Organiser et exécuter

Cette personne se trouve dans la moyenne des gens quant à sa tendance à planifier à l'avance, à travailler de manière systématique et organisée, ainsi qu'à suivre les directives et les procédures.

### S'adapter et gérer la pression

Cette personne a une bonne capacité à gérer la pression, ainsi qu'à s'adapter et à faire face aux revers et aux échecs. Il est rare qu'elle se sente dépassée par les événements.

### Entreprendre et performer

Cette personne n'est pas particulièrement centrée sur les résultats et sur l'atteinte d'objectifs, sans pour autant être négligente ou désengagée. Elle ne se démarque pas de la moyenne quant à sa recherche de performance et de réussite. Les opportunités de développement et d'avancement de carrière peuvent être appréciées mais ne sont pas nécessairement centrales pour elle.

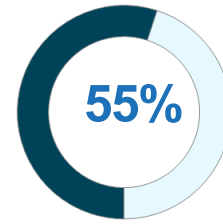
## INTERACTION ENTRE LES TRAITS

Famille d'emploi :

Directeur de succursale

### Appréciation globale

L'interprétation des effets combinés (interactions) entre les cinq grands traits de la personnalité offre une grande richesse d'information. Les interprétations présentées dans les pages qui suivent sont fondées sur les propositions faites par des experts du domaine ainsi que sur l'expérience et les connaissances théoriques de l'auteur de l'IPLC. Chaque interaction est présentée à l'aide d'un graphique. Chaque graphique est séparé en quatre cadrans en fonction de l'élévation de chacun des deux traits qui sont en interaction.



#### STYLE ÉMOTIONNEL

Calme	<b>Optimiste</b>
Pessimiste	Réactivité émotionnelle

#### GESTION DES DANGERS

<b>Stoïcisme</b>	Adaptation
Inadaptation	Sensibilité Réactivité

#### GESTION DES CONFLITS

Insensibilité	<b>Conciliante</b>
Conflictuelle	Inhibition

#### GESTION DES ATTENTES

<b>Décontractée</b>	Déterminée
Désorganisée	Anxiété de performance

### STYLE D'INTÉRÊTS

Culture populaire	Interaction créatives
Casanier	Introspection

### STYLE INTERPERSONNEL

Modeste	Leader chaleureux
Individualiste	Leader égocentrique

### STYLE D'ACTIVITÉ

Recherche de plaisir	Centré sur les projets collectifs
Passivité	Centré sur les projets individuels

### VALEURS SOCIALES

Valeurs sociales	Valeurs progressistes
Valeurs conservatrices	Libre penseur

### STYLE D'APPRENTISSAGE

Apprenant pragmatique	Bon apprenant
Désengagé	Apprenant inconstant

### COLLABORATION AVEC AUTRUI

Bien intentionnée	Dévouée
Désengagée	Centrée sur la tâche

## Commentaires sur les interactions

### Style émotionnel

Optimiste

Style émotionnel optimiste. Peu d'émotions négatives alors que les émotions positives sont fréquentes et intenses. La vie est abordée avec positivisme comme une source de plaisirs et de stimulations. Les relations sociales sont des sources d'émotions positives. Tendance à la recherche de plaisir plutôt qu'à l'évitement de la douleur.

### Gestion des dangers, du stress et des problèmes de la vie

Stoïcisme

Vision pragmatique des dangers et des problèmes de la vie. Face aux risques et aux dangers, réagira par des actions concrètes. Aborde les problèmes et revers de la vie comme des moments à travers lesquels il faut passer, sans nécessairement chercher à changer son comportement.

### Gestion des conflits et de la colère

Conciliante

Les conflits interpersonnels avec cette personne sont rares. Conciliante, peu prompte aux réactions négatives, bien intentionnée à l'égard d'autrui et cherche à comprendre le point de vue de l'autre. Prête à pardonner un affront afin de maintenir la bonne entente là où d'autres réagiraient avec hostilité.

### Gestion des attentes et rapport à la performance

Décontractée

Peu d'attentes élevées face à soi-même, ne recherche pas la réussite et cela ne l'inquiète pas. N'a rien à prouver ni à soi-même ni aux autres. Gère bien l'incertitude. Prend la vie comme elle vient et a confiance que les choses iront pour le mieux.

### Style d'intérêts

Culture populaire

Intérêt envers les activités dans lesquelles les contacts sociaux sont fréquents, qui nécessitent d'influencer autrui et dans lesquelles il est possible de réussir en s'en tenant à des façons de faire habituelles. Préférera la continuité et la consolidation au changement et à l'innovation.

### Style interpersonnel

Profil neutre

Profil neutre

### Style d'activité

Profil neutre

Profil neutre

### Valeurs sociales

Valeurs sociales

Le bien-être et l'harmonie entre les personnes et dans la société sont mieux préservés par le maintien de la tradition, des valeurs et des façons de faire en place. Le bien-être et l'harmonie ont préséance sur le progrès.

### Style d'apprentissage

Désengagé

Peu porté vers l'apprentissage et les études. Peu à l'aise en contexte académique. Les connaissances et la compréhension approfondie des choses l'intéressent peu. Se contraindre à l'effort requis pour apprendre lui est difficile. Plus à l'aise dans une formation courte et pratique débouchant sur des applications concrètes (ex. : formation professionnelle).

### Collaboration avec autrui

Profil neutre

Profil neutre

# Rapport détaillé



# Profil de personnalité

Ce diagramme de Kiviat illustre les résultats obtenus aux dix facettes mesurées. Les résultats sont présentés en déciles, calculés sur l'échantillon normatif de même sexe issu de la population générale.

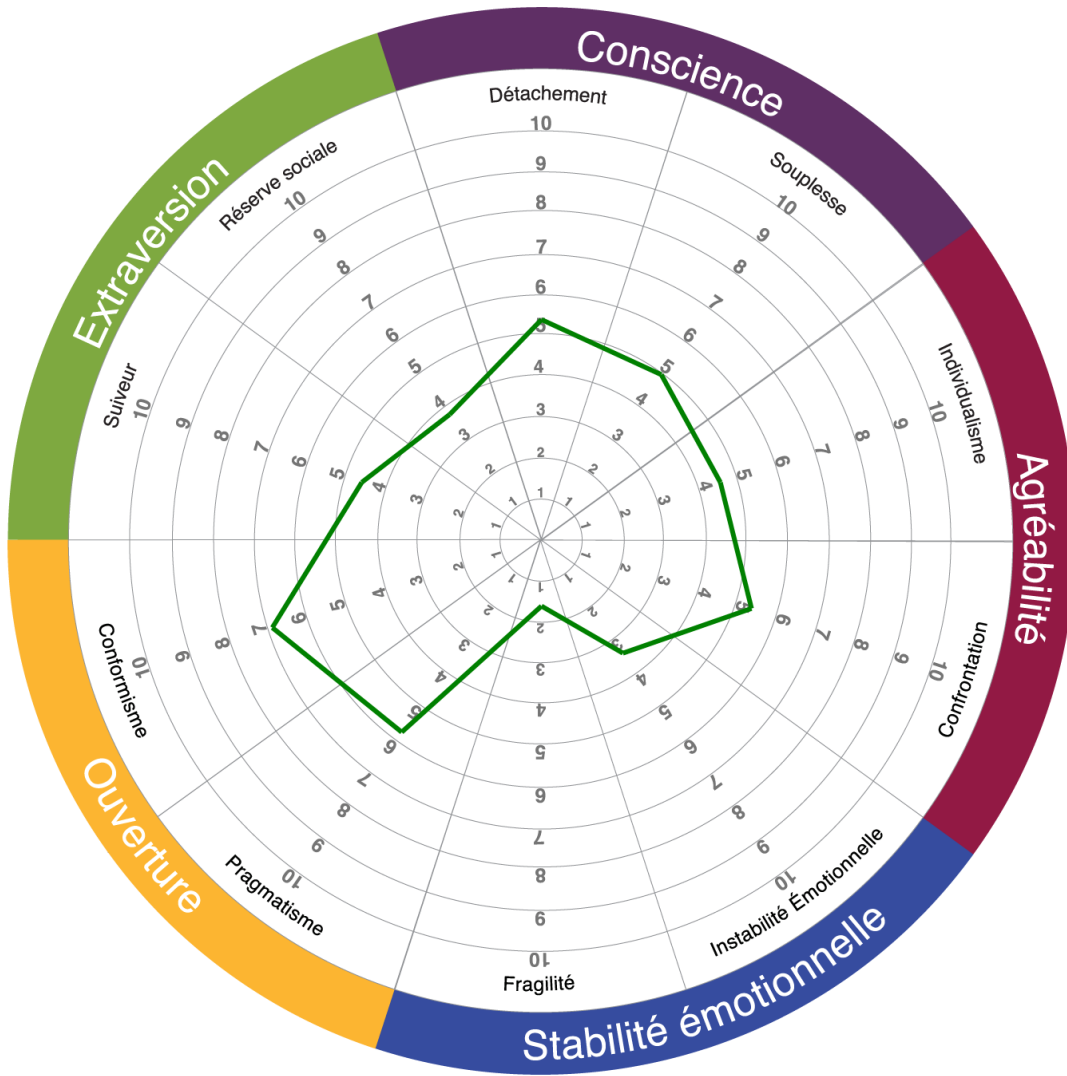


John Smith      IPLC - INT - FR

# Profil de personnalité

## (échelles inversées)

Ce diagramme de Kiviat illustre les résultats obtenus aux dix facettes, suite à une inversion des pôles (par exemple, un score faible à la facette Sociabilité devient un score élevé de Réserve sociale). Les résultats sont présentés en déciles, calculés sur l'échantillon normatif de même sexe issu de la population générale.



John Smith      IPLC - INT - FR

# Interprétation du profil de personnalité

## La personnalité

Les traits et facettes de la personnalité permettent d'évaluer les fondements du fonctionnement psychologique d'une personne. Ils rendent compte de la manière dont la personne aura tendance à réfléchir et à traiter l'information (aspect cognitif), à ressentir et à gérer ses émotions (aspect émotionnel), à interagir avec autrui (aspect relationnel), ainsi qu'à réagir et à s'adapter aux événements (aspect expérientiel). La personnalité renseigne également sur les aspects motivationnels et attitudeux du comportement.

Les traits et facettes sur lesquels les scores de la personne sont les plus contrastés par rapport à la moyenne de l'échantillon normatif représentent ses caractéristiques les plus distinctives. Plus un trait est élevé ou bas (plus un trait se démarque de la moyenne), plus il sera saillant chez la personne. Les traits les plus saillants de la personne représentent les caractéristiques que l'on remarquera en priorité à son contact et qui caractériseront le plus son comportement dans différentes situations.

## Interprétation des scores aux échelles

### Ouverture

Flexibilité intellectuelle



Conformisme

Cette personne affiche une certaine préférence pour les idées et activités concrètes, alors que les idées abstraites et théoriques l'intéressent moins. Elle s'intéressera davantage à une théorie ou à une nouvelle connaissance lorsqu'elle en voit les applications pratiques. Elle préfère généralement les méthodes éprouvées plutôt que l'innovation. Le dicton « si ce n'est pas brisé, ne le répare pas » représente probablement assez bien sa vision des choses. Au travail, elle sera davantage intéressée par ce qui fonctionne déjà et à augmenter sa maîtrise de ses tâches plutôt qu'à tenter d'innover dans les façons de faire. Elle préfère généralement travailler à l'intérieur de sa zone de confort et de son champ de compétence plutôt que d'avoir à s'adapter et à apprendre continuellement. Cette personne peut être inconfortable face aux changements. Sur le plan des opinions et des valeurs, elle n'est pas particulièrement attirée par les échanges de points de vue divergents, mais cela ne signifie pas qu'elle croit que ses idées sont supérieures à celles des autres.

Sens artistique



Pragmatisme

Cette personne se situe dans la moyenne sur la facette de la personnalité qui représente l'orientation vers l'imagination, l'esthétique et l'intériorité. Bien qu'elle puisse faire preuve d'imagination et de créativité, il ne s'agit pas là de caractéristiques dominantes chez elle. Elle peut être attentive à son monde intérieur, sans toutefois que l'analyse de ses émotions n'occupe une place importante dans son fonctionnement. Dans ses décisions, elle pourra être à l'écoute de ses intuitions et sentiments, sans nécessairement s'y fier particulièrement. Bien qu'elle puisse s'intéresser à certains arts ou avoir un intérêt prononcé pour un art en particulier (par exemple la musique), elle ne porte probablement qu'un intérêt moyen envers les arts en général.

## Conscientieux

Recherche de réussite



Détachement

Cette personne se situe dans la moyenne sur la facette de la personnalité qui indique à quel point une personne est industrieuse, ambitieuse, compétitive, orientée vers la réussite, persévérante et fait preuve de discipline personnelle. La réussite est importante pour elle, mais elle ne sera généralement pas prête à faire de grands sacrifices pour y arriver, sauf pour certains objectifs particulièrement importants pour elle. Bien qu'elle ait un bon niveau d'engagement dans les tâches qu'elle entreprend et qu'elle fasse généralement ce qu'il faut pour les mener à terme, elle pourra parfois se laisser distraire par des éléments externes ou être découragée par des difficultés importantes. Elle est capable de se voir confier des responsabilités et de prendre des choses en charge. Son sentiment d'efficacité personnelle se situe probablement dans la moyenne.

Fiabilité



Improvisation

Cette personne ne se démarque pas de la moyenne quant à ses niveaux de fiabilité, de ponctualité, d'organisation, de planification, de sens du devoir, d'attention au détail et de méticulosité. Elle aime un certain équilibre entre la souplesse et l'organisation et entre la spontanéité et la planification. Elle ne fait pas toujours tout ce qui est en son pouvoir pour respecter ses engagements, les règles et les protocoles.

## Agréabilité

Bienveillance



Individualisme

Cette personne se situe dans la moyenne sur les plans de l'altruisme, de la gentillesse, de la bienveillance, de l'empathie et de la servabilité. Tout comme la majorité des gens, elle sera généralement sympathique et avenante avec autrui, mais elle adaptera son comportement selon la manière dont on se comportera avec elle. Elle sera disposée à aider et à donner de son temps aux personnes avec qui elle a des relations amicales (amis, collègues) et elle sera sensible à leurs besoins et à l'écoute de leur difficultés. Toutefois, elle pourra se montrer moins altruiste avec les personnes dont elle est moins proche et lorsque l'acte d'altruisme lui demanderait un effort ou un sacrifice personnel.

Coopérativité



Confrontation

Cette personne préfère agir de façon à maintenir la cohésion sociale et à éviter les querelles et la confrontation, mais elle pourra également s'affirmer et se défendre lorsque nécessaire. Elle pardonne facilement les offenses mineures qui lui sont faites, mais réagit différemment selon la gravité de l'offense. Bien que la bonne entente et la cohésion sociale soient importantes pour elle, elle n'ira pas jusqu'à accepter d'être blâmée pour quelque chose dont elle n'est pas responsable. Elle se situe dans la moyenne quant à ses niveaux de modestie et d'humilité. Elle travaille généralement bien sous la supervision d'une autre personne et est respectueuse de l'autorité, mais elle saura imposer ses limites et ne se laissera pas maltraiter par un supérieur injuste ou méchant. Sur le plan décisionnel, elle préfère généralement consulter autrui avant de prendre une décision importante.

## Extraversion

Leadership



Suiveur

Cette personne se situe dans la moyenne quant à sa tendance à exercer du leadership à s'affirmer et à initier. Bien qu'elle puisse faire preuve d'initiative et de leadership dans certaines situations, il ne s'agit pas là d'une caractéristique distinctive chez elle. Elle se situe également dans la moyenne quant à son désir d'exercer de l'autorité, d'influencer et d'amener les gens à travailler ensemble et à embarquer dans ses projets.

Sociabilité



Réserve sociale

Cette personne se situe dans la moyenne en termes de sociabilité, de grégarité et de propension à vivre des émotions positives. Elle est généralement à l'aise de rencontrer de nouvelles personnes et d'établir de nouveaux contacts, sans toutefois rechercher activement les nouvelles rencontres. Elle peut apprécier être en situation sociale, mais elle apprécie également être seule. Elle préférera probablement un équilibre entre le travail d'équipe et les tâches individuelles. Ses niveaux d'énergie et d'enthousiasme s'adaptent généralement à la dynamique du groupe ou de son équipe de travail.

## Stabilité émotionnelle

Contrôle des émotions



Instabilité émotionnelle

Cette personne se situe dans la moyenne quant à sa propension à ressentir des émotions négatives extériorisées telles que la colère et la frustration, ainsi que quant à sa capacité à gérer ces émotions lorsqu'elles surviennent. Il lui arrive de se mettre en colère et elle peut être irritée par certains événements et par certains comportements d'autrui. Son niveau de sensibilité à la critique se situe également dans la moyenne; elle pourra bien recevoir les critiques justes mais pourra être frustrée par les critiques avec lesquelles elle est en désaccord. Elle pourra parfois avoir de la difficulté à garder son calme lorsqu'elle est sous pression ou dans des situations d'urgence. Elle réagit impulsivement à certaines occasions, en particulier sous le coup de l'émotion. Elle est capable de retarder la satisfaction de ses désirs, mais il lui arrive de faire preuve d'impatience et de céder à la tentation.

Confiance en soi



Fragilité

Cette personne est peu vulnérable aux aléas de la vie et se sent bien avec elle-même. Elle est peu susceptible de se sentir anxieuse ou déprimée et lorsque ces émotions se manifestent, elles sont rarement envahissantes ou durables. Cette personne n'a pas tendance à douter d'elle-même, à se faire des reproches et à se culpabiliser au sujet de ce qu'elle aurait pu ou dû faire. Elle est généralement confiante face à ce que l'avenir lui réserve. Sur le plan social, elle n'a pas tendance à s'inquiéter du jugement des autres, non pas par indifférence à autrui mais par un bon niveau de confiance en soi. Elle a également un haut niveau de résilience face aux revers de la vie.

# Sommaire des Scores

Sujet John Smith

Lien

Test IPLC - INT - FR

## Résultats aux échelles

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 (O) OUVERTURE	52	45	31											
2 (C) CONSCIENCE	60	49	46											
3 (E) EXTRAVERSION	64	52	58											
4 (A) AGRÉABILITÉ	53	50	50											
5 (N) STABILITÉ ÉMOTIONNELLE	66	57	76											

### 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	31	45	31											
2 (O2) Personnalité artistique	21	48	42											

#### 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	35	49	46											
2 (C2) Fiabilité et organisation	25	50	50											

#### Facettes de l'extraversion

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 (E1) Affirmation	31	51	54											
2 (E2) Sociabilité et émotionnalité positive	33	53	62											

#### 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	32	51	54											
2 (A2) Conformité et modestie	21	49	46											

#### 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	33	54	66											
2 (N2) Confiance	33	60	84											

# 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.

## Réponses de :

Sujet John Smith

---

1-20: N FA N D A A FA D A D A D D A A N N FD D D  
 21-40: N A A A A D D A D D A A A FA D A D D A A  
 41-60: N D A A D A D D A D A D D A A N D FA N D  
 61-80: N D N D N A N A FA D N FA D A D N A A N A  
 81-100: N D N D N D FA FA D D A A D A A N A A FD N  
 101-120: A FD A D FD

---