



Big Five

Participant
Jean-Claude Exemple

Client
HFMtalentindex

Créé sur
02-03-2021

Introduction

Le Rapport du Big Five (B5) donne une indication de la personnalité de Jean-Claude Exemple à l'aide de cinq domaines du Big Five très courants : Orientation de travail, Extraversion, Centres d'intérêt, Orientation humaine et Sensibilité. Les scores dans ce rapport sont basés sur ses réponses à la Mesure de la personnalité HFMtalentindex. Il s'agit un questionnaire spécialement développé pour l'étude des traits de personnalité pertinents. Les traits de personnalité mesurés reflètent les traits de caractère personnels étant déterminants dans le comportement de Jean-Claude Exemple. Grâce à cela, il est possible d'estimer le comportement qu'il aura dans la pratique.

Lors de l'utilisation de ce rapport, il est important de garder à l'esprit les points suivants :

1. Le rapport se base sur le système expert automatisé HFMtalentindex. Cela signifie que la mesure est effectuée de façon particulièrement objective et précise. Le système génère des résultats basés sur une combinaison entre l'expertise de psychologues du travail expérimentés et une recherche scientifique de grande envergure.
2. Les scores du rapport ont été établis en comparant le modèle de réponses de Jean-Claude Exemple à celui d'un large groupe de référence issu de divers secteurs et fonctions. Dans le rapport il est indiqué quel score Jean-Claude Exemple obtient par rapport à la moyenne du groupe de référence.
3. Le rapport repose sur les réponses que Jean-Claude Exemple s'est lui-même attribuées. Cela signifie que la mesure se base sur l'image personnelle de Jean-Claude Exemple. C'est pourquoi il est important de comparer les résultats du rapport avec d'autres informations, comme des expériences de travail ou résultats (précédents), un entretien avec Jean-Claude Exemple, son CV et d'éventuelles références.

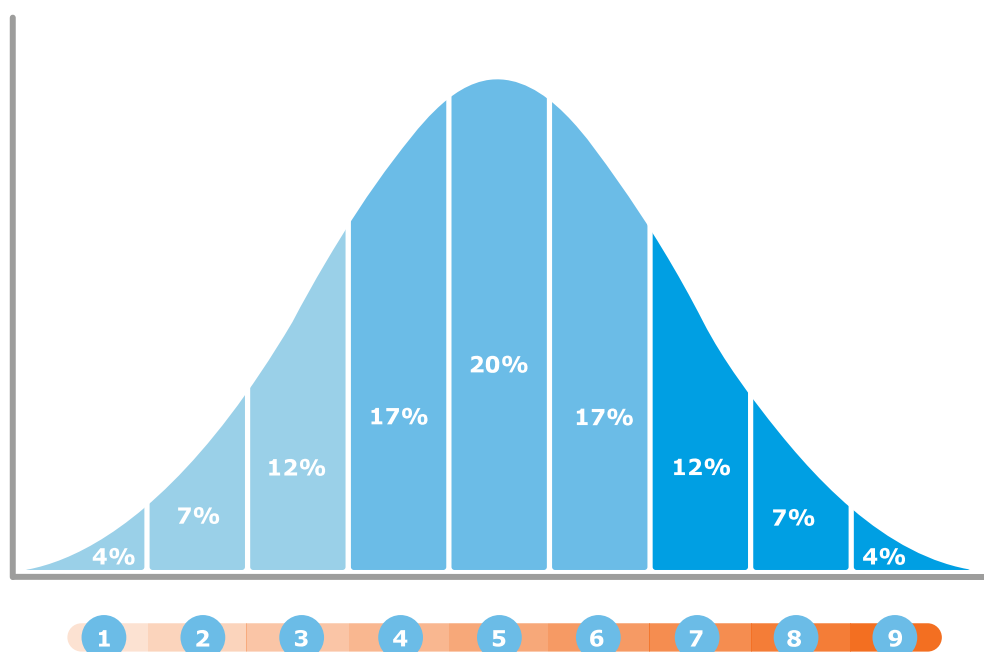


Structure du rapport

Le Rapport du B5 comporte quatre parties. Dans la première partie, vous obtiendrez une représentation graphique des scores de Jean-Claude Exemple aux domaines du Big Five et une explication sur ce qu'implique un score élevé ou faible à cet élément. Dans la deuxième partie, vous pourrez lire ce que les scores de Jean-Claude Exemple aux domaines et facettes de personnalité racontent sur sa façon de voir les choses dans la vie, comment cela se traduit dans son comportement au travail et dans sa manière de fréquenter les gens. Dans la troisième partie, vous trouverez une représentation graphique des scores de Jean-Claude Exemple à chaque domaine et facette de la personnalité. Enfin, vous obtiendrez des conseils pour l'interprétation d'éventuels scores divergents.

Dans ce rapport, vous pouvez voir les résultats de Jean-Claude Exemple par rapport à la population de référence sélectionnée. Les scores de Jean-Claude Exemple sont affichés sur une échelle de neuf points. Chaque point de l'échelle correspond à une tranche d'une distribution normale (un « stanine ») qui indique la fréquence à laquelle ces résultats apparaissent dans la population normale. Plus le score est extrême, moins il est fréquent.

La majorité des personnes (54 %) obtiennent un score moyen (stanines 4, 5 et 6 ensemble). Les stanines 4, 5 et 6 peuvent être considérés comme des scores légèrement inférieurs à la moyenne, moyens et légèrement supérieurs à la moyenne. Un peu moins d'un quart des personnes (23 %) obtiennent un score élevé (stanines 7, 8 et 9 ensemble). Ces scores peuvent être considérés comme des scores bien supérieurs à la moyenne, nettement supérieurs à la moyenne et très hauts. Un peu moins d'un quart des personnes obtiennent de même un score faible. Les stanines 1, 2 et 3 peuvent être considérés comme des scores très faibles, nettement inférieurs à la moyenne et bien inférieurs à la moyenne.



1. Représentation graphique des domaines du Big Five

Ci-dessous, vous verrez une représentation graphique des scores de Jean-Claude Exemple pour chaque domaine du Big Five. La signification d'un score élevé ou faible est expliquée pour chaque domaine.

Orientation de travail

Les personnes ayant un score faible ont généralement une approche calme et détendue de leurs tâches et objectifs. Elles ressentent moins le besoin d'accomplir des performances. De plus, ces personnes sont souvent plus flexibles et savent passer d'une tâche à l'autre plus facilement parce qu'elles s'y cantonnent moins. Les personnes ayant un score élevé trouvent important de bien faire les choses et travaillent dur pour achever leur travail. Elles sont moins facilement distraites et accordent beaucoup d'importance au respect des engagements.



Extraversion

Les personnes ayant un score faible sont en général légèrement solitaires de nature. Elles cherchent moins activement le contact avec les gens et préfèrent souvent travailler de façon autonome et dans le calme. Les personnes ayant un score élevé aiment se trouver au contact des gens. Elles sont plus exubérantes, plus bavardes et occupent souvent le devant de la scène.



Centres d'intérêt

Les personnes ayant un score faible concentrent généralement leur intérêt sur un nombre de domaines restreint. Elles attachent de l'importance à des habitudes stables et préfèrent généralement les choses familières et connues aux choses nouvelles et incertaines. Les personnes ayant un score élevé trouvent de l'inspiration dans des choses diverses. Elles apprécient de vivre toujours de nouvelles choses et d'approfondir de nouveaux sujets et s'ennuient si ce n'est pas le cas.



Orientation humaine

Les personnes ayant un score faible s'orientent plus vers leurs propres intérêts que vers ceux des autres. Elles sont souvent compétitives et se sentent peu concernées par les problèmes des autres. Les personnes ayant un score élevé s'orientent au contraire vers les intérêts et émotions d'autrui. Elles sont plus généreuses et sont généralement plus attentives et serviables.



Sensibilité

Les personnes affichant un score bas sont en général peu sensibles aux signaux qui peuvent mener à des sentiments négatifs. Elles se sentent calmes et essaient d'aborder les choses rationnellement. Les personnes affichant un score élevé sont plus attentives aux choses qui se passent dans leur entourage pouvant mener à des sentiments négatifs. De ce fait, elles peuvent se sentir plus souvent peu à l'aise.



2. Explication textuelle des scores par domaine du Big Five

Ci-dessous, vous pourrez lire ce que signifient les scores de Jean-Claude Exemple dans les différents domaines du Big Five pour sa façon de voir les choses, d'aborder son travail et de fréquenter les gens.

Orientation de travail

Bien supérieur à la moyenne

Jean-Claude Exemple aime faire de bonnes performances et il est pour cela prêt à travailler dur. Il est souvent très critique envers ses propres prestations. C'est pourquoi il se demande souvent s'il a le contrôle sur les choses qu'il doit faire. Il ressent parfois un peu de difficultés à se mettre au travail, mais en général il travaille alors de façon plutôt disciplinée.

Avant qu'il ne prenne une décision et ne mette les choses en cours, il réfléchit toujours bien. Il reste dans la direction choisie et il a parfois des difficultés à faire face à des écarts inattendus. Il apprécie beaucoup l'ordre et la structure, et essaiera d'approcher les choses de façon méthodique. Il trouve cela important de s'en tenir strictement aux règles et accords, même si cela ne lui convient en fait pas vraiment.

Extraversion

Moyen

Jean-Claude Exemple apprécie le travail d'équipe, mais il éprouve aussi régulièrement le besoin de faire des choses seul. Jean-Claude Exemple n'est pas rapidement exubérant et il peut de ce fait paraître parfois un peu réservé. Il est ouvert aux autres et il se sent rapidement à l'aise avec les gens.

Jean-Claude Exemple ne trouve pas ça très important d'être sur le devant de la scène, mais il souhaite quand même que sa contribution soit prise au sérieux. Jean-Claude Exemple aime vivre des choses excitantes régulièrement et il aime prendre certains risques. En outre, il a assez d'énergie pour prendre les affaires en mains, mais il n'éprouve pas le besoin d'être constamment en mouvement.

Centres d'intérêt

Bien supérieur à la moyenne

Il aime parfois avoir à faire à de nouvelles choses, tant que la base à partir de laquelle il travaille reste familière. Jean-Claude Exemple trouve cela important de maintenir un bon équilibre entre la théorie et la pratique. La théorie l'intéresse, à condition qu'on lui raccorde une dimension pratique. Il a des principes, convictions et valeurs clairs dans certains domaines, mais il accepte que d'autres personnes puissent avoir une opinion différente.

Jean-Claude Exemple accorde une importance particulière à ses émotions et à sa façon de vivre les choses et il met sa sensibilité en jeu dans ses prises de décision. Il a une grande faculté d'imagination et aime en faire usage. Il aime beaucoup consacrer du temps à l'art, à la culture et à la musique.



Orientation humaine

Très haut

Jean-Claude Exemple se sent assez fortement concerné par les autres. C'est pour cela qu'il apprécie généralement, si c'est possible, d'aider les gens à se sentir à l'aise. Il n'est pas forcément très modeste, mais il n'apparaîtra certainement pas non plus comme quelqu'un de prétentieux. Il a des difficultés avec les conflits et les confrontations. Si les autres ne sont pas d'accord avec lui, il aura plutôt tendance à esquiver le conflit qu'à essayer d'avoir raison.

Jean-Claude Exemple se fie au fait que la plupart des gens sont bien intentionnés et disent la vérité. Jean-Claude Exemple ressent assez bien de peine et de compassion envers le malheur des autres. Il est de nature plutôt attentive. Il n'apprécie pas de devoir parfois présenter ou expliquer des choses de manière pas tout à fait conforme à la vérité. Mais si son intérêt est assez grand, il le fera probablement.

Sensibilité

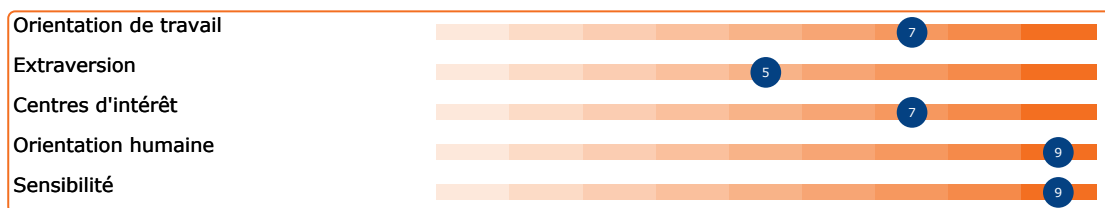
Très haut

Jean-Claude Exemple peut s'exciter assez rapidement, être agacé ou se mettre en colère. En outre, il ressent souvent la pression. Il a du mal à réagir de façon adéquate dans ce genre de situation.

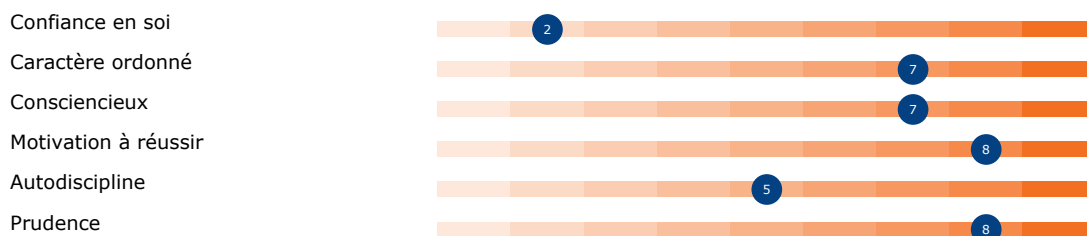
Jean-Claude Exemple peut rapidement s'inquiéter et se sentir de ce fait tendu et agité. Il se sent assez rapidement jugé par son entourage et il peut trouver de ce fait difficile de se comporter avec assurance.



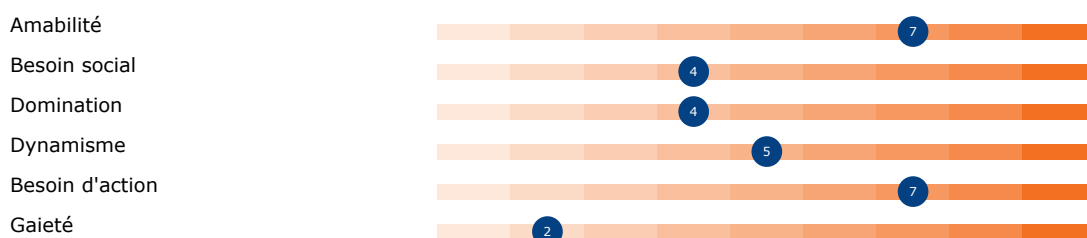
3. Formulaire profil Big Five



Orientation de travail



Extraversion



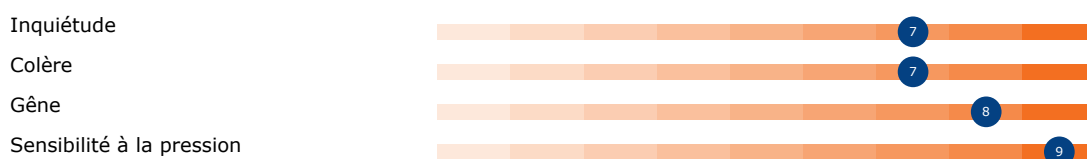
Centres d'intérêt



Orientation humaine



Sensibilité



Utilité sociale

Dans la Mesure de la personnalité HFMTalentindex, nous contrôlons l'usage de schémas types de réponses socialement désirables à l'aide de questions de contrôle. Nous distinguons ici deux formes de réponses socialement désirables, que nous avons décrites ci-après.

Déformation de l'image de soi

Un haut score (2 ou 3) dans la catégorie déformation de l'image de soi indique que le participant surestime inconsciemment l'efficacité de ses actions et de sa façon de penser. Le participant risque de se surestimer et peut dans certains domaines manquer d'une notion réaliste de l'efficacité de ses actions. Les participants qui obtiennent un haut score dans la catégorie déformation de l'image de soi, ont souvent des difficultés à nommer leurs propres points faibles.

Conseils pour la discussion du rapport

Dans la discussion de ce rapport, il est conseillé aux participants de demander le feedback qu'ils ont possiblement reçu par leur entourage. Le fait de tester l'opinion de l'entourage permet de prendre du recul par rapport à la vision potentiellement déformée du participant. Faites ceci en demandant des exemples concrets. Pour ce faire, vous pouvez par exemple poser les questions suivantes : Quels points forts vous attribue votre supérieur(e) ? Quels points d'amélioration vous attribue-t-il ? Quelles qualités vos collègues apprécient-ils chez vous ? Sur quels points avez-vous parfois des accrochages avec vos collègues ? Quels points positifs vos subordonnés voient-ils chez vous ? A quels points vous demandent-ils de faire attention ?

Gestion de l'impression

Un haut score (2 ou 3) en gestion de l'impression indique que le participant rapporte délibérément un comportement socialement désirable et qu'il passe sous silence un comportement indésirable. Il s'agit dans ce cas de la forme d'utilité sociale la plus manifeste et délibérée. Le participant dépeint de façon ciblée une image un peu trop colorée de lui-même. Il existe un risque que ces participants se soient livrés à une recherche des « bonnes réponses » pendant le remplissage du questionnaire.

Conseils pour la discussion du rapport

Lors de la discussion du rapport, il est conseillé d'interroger la personne sur les points forts évoqués dans le rapport. Ici aussi, il est conseillé de faire cela à l'aide d'exemples concrets. Le fait de laisser le participant dépeindre une situation s'étant bien passée et une situation comparable s'étant moins bien passée aide souvent à une bonne illustration. En quoi ces situations sont-elles différentes ? Soyez attentif à des soi-disant « points faibles positifs », par exemple : « on me trouve parfois trop fanatique ».

Un haut score sur l'une des échelles d'utilité sociale, ou même sur les deux, n'altère pas la valeur du rapport. Cela vous indique seulement qu'il faut être vigilant sur de possibles déformations de l'image que le participant donne de lui-même. Les explications et conseils ci-dessus peuvent vous aider à évaluer cette image.

