HPS360
THE TRUE EDGE IN PERSONALITY

INTERPERSONAL SOLUTIONS
BEHAVIOUR ANALYTICS

HEXACO - NL
Personality Scan 360°

Rapport de feedback

Sample

08 janvier 2024

Rapport imprimé : 20 janvier 2025

Auto-description complétée : 08 janvier 2024

Type de rapport : Rapport de feedback HPS360

HPS-FB: fr v1.2 | N: be v1.0

Confidentialité

Les rapports sont fournis exclusivement au participant (la personne focale) et à son/sa coach certifié(e), sauf accord spécifique avec l'organisation donneuse d'ordre. Instruction a été donnée à l'organisation cliente d'informer les personnes focales sur la manière dont les questionnaires seront utilisés et de ne pas les utiliser dans des circonstances ou pour des buts autres que ceux qui ont été communiqués aux personnes focales. Interpersonal Solutions Group Pty. Ltd. et PerCo bvba adherent au Australia Privacy Act et au Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen relatif à la protection des données de personnes physiques.

Copyright

Copyright © 2015. Les droits d'auteur pour le rapport (HPS360) sont détenus par CLS360 Pty. Ltd en Australie. Les droits d'auteur pour le questionnaire HEXACO en néerlandais (HEXACO NL) sont détenus par la Faculté de Psychologie et Pédagogie de la VU Amsterdam aux Pays-Bas. Un droit d'utilisation a été concédé à PerCo sprl en Belgique, pour l'adaptation en néerlandais, en français et en anglais. Tous droits réservés. Aucune partie du présent rapport, y compris notamment mais pas exclusivement, les questions/items de HEXACO NL/HPS360, les normes, les noms des dimensions et facettes, ne peut être utilisée, reproduite, stockée dans un système d'extraction ou transmise sous quelque forme que ce soit ou par quelque procédé que ce soit, y compris par un moyen électronique, mécanique, photocopie, enregistrement ou autre, sans autorisation préalable de l'éditeur, PerCo sprl. Toute demande de renseignement peut être adressée à PerCo via info@perco.be. Les noms des dimensions et facettes HEXACO-PI-R, les descriptions et items inventoriés sont protégés par le droit d'auteur et sont la propriété de Kibeom Lee, Ph.D. et Michael C. Ashton, Ph.D.. L'adaptation néerlandaise, HEXACO NL, incluant 8 items de proactivité, a été réalisée par le dr. Reinout E. De Vries de la Faculté de Psychologie et Pédagogie de la VU Amsterdam. Le triangle du comportement interpersonnel est utilisé dans le présent rapport avec l'autorisation de Patrick Vermeren.

Remerciements

L'éditeur remercie Patrick Dunlop pour son avis d'expert sur le modèle HEXACO et pour sa contribution à l'interprétation des résultats des échelles. L'éditeur remercie Patrick Vermeren et Reinout E. de Vries pour leur soutien lors de l'implémentation de l'enquête HPS360 dans le cadre du processus de développement HPS360, et les remercie également pour leur contribution au concept de la présentation des résultats sur une courbe de répartition normale.

Limite de responsabilité I Clause de non-responsabilité

Bien que l'éditeur et les auteurs de ce test aient fait de leur mieux pour établir le présent rapport, ils ne sont ni représentants ni garants de l'exactitude ou de l'exhaustivité de son contenu et n'offrent aucune garantie quant à la valeur marchande et à la pertinence de celui-ci dans un but particulier. Les conseils et les stratégies formulés dans le présent document peuvent ne pas convenir à votre situation. Veuillez consulter un professionnel le cas échéant. L'éditeur et les auteurs déclinent toute responsabilité vis-à-vis d'un manque à gagner ou de tout préjudice, y compris mais pas exclusivement, de tout dommage particulier, direct ou indirect.

VU UNIVERSITY AMSTERDAM

Contenu

Section 1
Introduction 5

1.1 Personnalité – un indicateur de résultats 6
1.2 Le triangle du comportement interpersonnel 7
1.3 Le rapport de feedback HEXACO NL Personality Scan 360° (HPS360) 8

Section 2
HEXACO NL Personality Scan 9

2.1 Cadre de référence du HPS360 10
2.2 HPS360 dimensions et facettes de personnalité 13
2.3 Comment lire votre rapport 20

Section 3
Résumé des résultats 23

3.1 Résumé des résultats de personnalité 24

Section 4
Rapport de l'auto-description 27

4.1 Le résumé de votre auto-description 28
4.2 Feedback au niveau des dimensions et facettes 30
4.3 Commentaires textuels 37

Section 5
Rapport basé sur la description de vos répondants 39

5.1 Vos répondants 41
5.2 Résumé des résultats pour le total de répondants 42
5.3 Feedback au niveau des dimensions et facettes 45
5.4 Commentaires textuels 58

Section 6
Facettes supplémentaires 61

6.1 Altruisme et proactivité – facettes supplémentaires 62

Notes et références 64

 Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Section 1

Introduction

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

1.1 Personnalité – un indicateur de résultats

La personnalité représente les tendances typiques ou préférées d'un individu à se comporter, penser ou se sentir.

La personnalité est un moteur clé de l'interaction entre les personnes, leurs comportements et leurs émotions ; elle tend à rester relativement stable tout au long de la vie d'un individu. La personnalité de chacun est unique pour lui, mais nous pouvons utiliser des cadres de référence, par exemple le modèle HEXACO utilisé dans le HPS360, pour décrire les traits de personnalité des individus.

Les premières recherches sur la personnalité ont révélé que certains aspects de la personnalité décrivent des liens qui ont des conséquences importantes comme la performance scolaire, la santé et le bien-être, les relations, les choix de carrière et les performances professionnelles.

Les recherches ont montré que les différences de personnalités entre les individus sont dues pour deux-tiers aux différences génétiques et nullement aux différences de milieu d'éducation.

Plus récemment, en revanche, les chercheurs en personnalité se sont penchés sur la façon dont la personnalité d'un individu interagit avec des éléments de leur environnement de travail pour prévoir des conséquences spécifiques dans le travail. Il est ressorti de ces études que certains traits de personnalité peuvent aider une personne à s'épanouir dans certains contextes mais éprouver des difficultés dans d'autres.

Même si nous sommes souvent conscients de notre propre personnalité, nous ne percevons pas toujours la façon dont elle peut impacter les autres autour de nous. En savoir plus sur votre propre personnalité vous permettra de cerner les situations où votre style de comportement préféré s'avèrera être un moteur pour vous, et les situations où il sera plutôt un obstacle.

Comprendre les différents aspects de votre personnalité peut influencer votre manière de vous comporter, de réagir et de vous engager envers les autres sur votre lieu de travail, ce qui en retour aura un impact sur l'efficacité générale au niveau individuel, au niveau de l'équipe et au niveau organisationnel.

Votre rapport HPS360 vous donne un feedback sur votre personnalité. Il mesure avec précision la façon dont vous considérez votre personnalité, mais également comment les autres la perçoivent, aussi bien dans le contexte du travail que dans un contexte personnel. Le feedback donné par vos observateurs ou « évaluateurs », comme votre leader, vos collaborateurs directs, collègues, clients internes, famille et amis - appelé « feedback 360° » - montre clairement la façon dont d'autres personnes perçoivent votre personnalité.

Ces informations vous aideront à mieux comprendre votre personnalité et vos effets sur les autres, et comment démultiplier vos points forts. Il vous aidera aussi à identifier vos zones de développement pour, au final, accroître votre efficacité.

De nouvelles études ont montré que les différences de personnalités entre les individus sont dues pour deux-tiers aux différences génétiques et nullement aux différences de milieu d'éducation.

 Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

1.2 Le triangle du comportement interpersonnel

La recherche nous apprend qu'il existe au moins trois composants qui interagissent pour fournir un comportement interpersonnel : l'individu, le contexte et les autres.

Il existe un large consensus parmi les psychologues universitaires pour dire que le comportement est le résultat du produit : personnalité x environnement. Tout comme les biologistes et les scientifiques médicaux réalisent de plus en plus que le comportement et le caractère des êtres vivants, y compris des êtres humains, sont le résultat de l'interaction complexe entre la personnalité et l'environnement, les spécialistes prennent conscience que cette interaction joue également un rôle dans le comportement. Ce principe peut être décrit comme le « triangle du comportement interpersonnel ».

L'individu

Le rôle de *l'individu* dans l'interaction est influencé par ses traits de personnalité, son humeur, son niveau de stress, son degré de fatigue, sa vision du monde et sa théorie de l'esprit.

Les études récentes des chercheurs universitaires indiquent que la personnalité est contenue dans six dimensions principales. Des études ont démontré un lien direct entre le comportement interpersonnel et ces traits de personnalité.

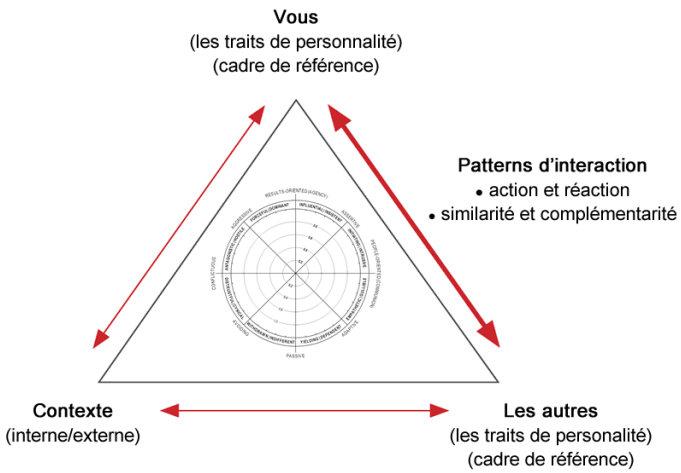


Figure 1 : Le triangle du comportement interpersonnel

Le contexte

Le *contexte*, le cadre, la situation ou l'environnement dans lequel nous agissons peut avoir une grande influence sur notre comportement. Les chercheurs décrivent souvent un contexte par rapport à sa force.

Les contextes forts sont ceux qui présentent des 'normes' très claires, et des attentes sur la façon dont on devrait se comporter. Dans les contextes forts, ni votre propre personnalité ni le comportement des autres ne sont censés avoir un impact important sur votre comportement. Sur le lieu de travail, les contextes forts peuvent apparaître là où les organisations imposent des procédures obligatoires (p.ex. un exercice d'incendie), une culture forte (p.ex. un focus sur le service à la clientèle) ou un système particulier de compensation (p.ex. avec un focus sur les chiffres des ventes).

En revanche, lorsque vous vous trouvez dans des contextes ou situations 'faibles', votre personnalité et le comportement des autres auront un impact beaucoup plus important sur la façon dont vous allez vous comporter. Les employés à des postes supposant un haut degré d'autonomie ont tendance à faire face plus souvent à des contextes faibles que les employés à des postes moins autonomes. Pourtant, même dans un travail à faible autonomie, vous rencontrerez probablement des situations faibles de temps à autre, c'est-à-dire lorsque votre personnalité a tendance à 'ressortir'.

Autres

***La personnalité et le comportement des autres* affectent les interactions avec l'individu, ce qui colore la perception qu'ont les autres du comportement de l'individu en question.**

Cela s'explique par les propres traits de personnalité et l'humeur des autres, mais aussi par les attentes ou attributs que les autres recherchent dans les interactions sociales (en d'autres termes. le comportement souhaité).

Alors que notre personnalité est innée et relativement stable, le triangle du comportement interpersonnel met en lumière la façon dont votre personnalité peut varier en fonction des différents contextes et des différentes personnes.

Le triangle du comportement interpersonnel est donc un cadre de référence utile pour comprendre votre rapport de feedback HEXACO NL Personality Scan 360° (HPS360).

Alors que notre personnalité est innée et relativement stable, le triangle du comportement interpersonnel met en lumière la façon dont votre personnalité peut varier en fonction des différents contextes et des différentes personnes

 Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

1.3 Le rapport de feedback HEXACO NL Personality Scan 360˚ (HPS360)

Le HPS360 est une évaluation scientifique fondée et rigoureuse de la personnalité normale. Il se base sur le cadre de référence de la personnalité appelé HEXACO qui utilise 192* items pour mesurer six dimensions de la personnalité (section 2).

En plus des 192 items, le HPS360 contient 16 items supplémentaires qui mesurent deux facettes supplémentaires, liées à trois des six dimensions de personnalité (Section 6).

Le rapport de feedback HPS360 est extrêmement utile car il donne aux individus des informations sur la manière dont ils voient leur propre personnalité et la manière dont leur personnalité est perçue par les autres. Ce feedback s'appuie sur des informations recueillies à l'aide de deux formulaires d'enquête :

- **Auto-description HPS360** – complétée par un individu pour décrire sa propre personnalité.
- **Description HPS360 par des répondants** – complétée par des personnes sélectionnées par l'individu concerné, en vue de décrire leur perception de la personnalité de cet individu.

Le feedback est présenté en différentes sections qui décrivent :

- *l'Auto-description de l'individu* en fonction des scores pour les six dimensions de personnalité et les facettes de personnalité associées (section 4). Les résultats de l'auto-description sont reproduits pour chaque dimension et chaque facette sur une courbe de répartition normale, qui représente le groupe norme de la population ;
- *la description des répondants* basée sur les scores de l'individu pour les six dimensions de personnalité et les facettes de personnalité associées tels que perçus par des parties prenantes pertinentes, aussi bien dans le contexte du travail que dans un contexte personnel, comme le(s) leader(s) de l'individu, les collaborateurs directs, les collègues les clients internes, la famille et les amis, qui fournissent à l'individu un feedback à 360˚. Les résultats sont donnés à la fois au niveau du groupe des parties prenantes (à savoir le leader, les collaborateurs directs, les collègues, les clients internes, la famille et les amis) et au niveau individuel du répondant. Ils sont également présentés sur une courbe de répartition normale. Le feedback comprend les commentaires textuels des répondants (section 5).

Le rapport de feedback HPS360 est d'une valeur inestimable puisqu'il fournit aux individus des informations sur la façon dont ils voient leur personnalité et la façon dont leur personnalité est perçue par les autres.

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Section 2

HEXACO NL Personality Scan

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

2.1 Cadre de référence du HPS360

Le HEXACO NL Personality Scan 360˚ (HPS360) est basé sur un cadre de référence comportant six dimensions de personnalité, il est utilisé pour mesurer la personnalité normale.

Le modèle HEXACO de la structure de la personnalité a été créé par Ashton et Lee (2008) et se base sur les résultats d'une série d'études lexicologiques impliquant plusieurs langues européennes et asiatiques.

La dénomination de ce modèle, 'HEXACO,' reflète à la fois le nombre de dimensions (*hexa*, en grec, signifie en effet 'six') et leur noms :

- H : Honnêteté-Humilité
- E : Émotionnalité
- X : eXtraversion
- A : Agréabilité
- C : Conscience
- O : Ouverture à l'expérience

Chacune des six dimensions énumérées ci-dessus décrit un ensemble distinct de caractéristiques de personnalité indépendantes. Nous utilisons ici le terme 'indépendant' parce que le fait qu'une personne se trouve dans une dimension n'a aucun effet sur le fait qu'elle se trouve dans une autre.

Contrairement aux modèles de personnalité basés sur les types, comme le célèbre indicateur de types psychologiques Myers-Briggs, chacune des six dimensions HEXACO est un continuum. Cela veut dire que, plutôt que d'être 'haut' ou 'bas' dans la dimension, la personnalité d'un individu peut se trouver à n'importe quel point sur le continuum. Nous utilisons souvent des termes comme 'bas', 'moyen' ou 'haut' pour décrire la position des individus dans la dimension, mais ces termes sont généralement employés par facilité plutôt que pour indiquer que la position d'une personne peut être seulement basse ou haute .

Le cadre de référence du modèle HEXACO implique deux grands concepts. Les dimensions *honnêteté-humilité*, *agréabilité*, et *émotionnalité* s'expliquent par des concepts propres aux biologistes, à savoir l'altruisme 'réciproque' et 'de parentèle'. En revanche, les dimensions *extraversion*, *conscience* et *ouverture à l'expérience* sont considérées comme des dimensions qui sous-tendent l'engagement dans différentes zones d'activité.

Les dimensions *honnêteté-humilité* et *agréabilité* représentent deux aspects complémentaires de la construction de l'altruisme réciproque. *Honnêteté-humilité* représente la tendance à se montrer honnête et vrai dans les relations avec les autres, à coopérer avec les gens, même quand il y a des occasions de les exploiter sans souffrir de représailles. Avoir un score faible dans la dimension *honnêteté-humilité* a l'avantage de donner plus d'occasions de tirer des bénéfices personnels de l'exploitation d'autres personnes. En revanche, avoir un score élevé

Figure 2 : HEXACO NL Personality Scan 360° (HPS360)

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

dans la dimension *honnêteté-humilité* a l'avantage de réduire le risque de voir les autres soustraire leur coopération.

Agréabilité représente la tendance à pardonner, à se montrer tolérant et coopérant avec les autres, même quand on pourrait souffrir d'être exploité par eux. Un score élevé dans la dimension *agréabilité* est associé à des chances accrues de bénéfices personnels tirés d'une coopération réciproque à long terme avec d'autres personnes, mais il implique aussi un risque accru de pertes résultant de l'exploitation par d'autres.

Émotionnalité représente les tendances pertinentes pour la construction de l'altruisme de parentèle, comprenant non seulement l'empathie et l'attachement émotionnel envers les proches mais également les comportements d'évitement des risques de préjudice et de demande d'aide qui sont associés avec l'investissement dans la parentèle. Un score élevé en émotionnalité est associé avec une probabilité accrue de survie personnelle et de la parentèle. En revanche, un score faible en *émotionnalité* est associé avec des chances accrues de bénéfices souvent liés à des risques pour la survie personnelle et de la parentèle.

En ce qui concerne les trois autres dimensions de la personnalité, les dimensions *extraversion*, *conscience* et *ouverture à l'expérience* représentent les tendances à s'engager dans trois zones indépendantes ou variantes d'activité. La dimension *extraversion* correspond à l'engagement dans des activités d'ordre social (comme la socialisation, le leadership ou le divertissement), *conscience* correspond à l'engagement dans des activités liées aux tâches (comme le travail, la planification et l'organisation), et *ouverture à l'expérience* correspond à l'engagement dans des activités liées aux idées (comme l'apprentissage, l'imagination et la réflexion). Une score élevé en *extraversion* a l'avantage de favoriser les bénéfices de nature sociale (à savoir l'accès aux amis, alliés et partenaires). De façon similaire, un score élevé en *conscience* peut favoriser des bénéfices de nature matérielle ou économique mais également améliorer la santé et la sécurité. Enfin, un score élevée en *ouverture à l'expérience* peut favoriser les bénéfices sociaux et matériels par le biais de nouvelles découvertes. En revanche, pourtant, des niveaux élevés dans l'une de ces trois dimensions entraîne des risques de coûts accrus en termes d'énergie et de temps dépensés et, dans certains cas, de dangers de l'environnement naturel et social.

Origines de la mesure de la personnalité & HPS360

Le terme 'personnalité' trouve son origine dans le mot latin ‘persona,’ qui signifie ‘masque,’ et indique que les premiers théoriciens considéraient la personnalité comme l'expression extérieure de la nature intérieure des êtres humains.

Les modèles de personnalité nous accompagnent depuis des milliers d'années. Vers l'an 400 AC, le médecin grec Hippocrate a créé le premier modèle de personnalité connu, partant du principe que notre personnalité, ou 'persona', se base sur deux piliers de tempérament, chaud/froid et humide/sec, donnant lieu à quatre humeurs ou combinaisons de ces qualités : bilieux (colérique), sanguin, atrabilaire (mélancolique) et flegmatique. Un autre médecin grec, Galien, a étendu la théorie d'Hippocrate en appliquant un fluide corporel à chaque tempérament : respectivement le sang, le mucus ou flegme, la bile noire et la bile jaune ; il a également suggéré que ceux-ci étaient responsables des principales caractéristiques de la personnalité.

La première tentative d'étude de la personnalité d'une manière plus scientifique a vu le jour à la fin du dix-neuvième siècle, et s'est poursuivie au vingtième, avec toute une série de nouvelles idées, suivies par des recherches menées au vingt-et-unième siècle.

En 1884, Sir Francis Galton a réalisé la première étude majeure d'une hypothèse, « l'hypothèse lexicale », qui affirmait qu'en prélevant dans le dictionnaire des mots liés à la personnalité, il était possible de déduire une taxinomie complète des traits de la personnalité humaine.

En 1936, Gordon Allport et S. Odbert ont réalisé un travail précurseur et mis en pratique l'hypothèse de Sir Francis Galton : à l'aide du dictionnaire Webster, ils ont identifié près de 18.000 mots de la langue anglaise pour décrire la personnalité. Après avoir réparti cette liste en quatre catégories, ils ont pu énoncer près de 4.500 mots qui permettent de décrire les traits de personnalité. Allport a donné à la psychologie de la personnalité le statut de discipline intellectuelle légitime et introduit la première des théories modernes des traits de personnalité.

Dans les années 1940, le psychologue Raymond Cattell s'est attaché avec son mentor, Charles Spearman, à développer l'analyse des facteurs, une technique statistique devenue courante aujourd'hui pour identifier les traits de personnalité liés ; il a ensuite réduit la liste à 171 caractéristiques, qui à leur tour ont donné lieu à 16 facteurs clés de personnalité.

Durant les années 1960, le modèle à 16 facteurs de Cattell a été revisité lorsque Ernest Tupes et Raymond Christal (1961) mais aussi Warren Norman (1967) ont suggéré de retenir cinq dimensions récurrentes dans les 16 facteurs proposés par Cattell : surgence ou extraversion, agréabilité, conscience, stabilité émotionnelle et culture.

En 1981, Lewis Goldberg a mené sa propre investigation de l'hypothèse lexicale et est arrivé aux mêmes cinq dimensions principales, qui plus tard ont été baptisées ‘Big Five’ : extraversion (p.ex. loquace, extraverti vs. silencieux, timide), agréabilité (p.ex. gentil, sympathique vs. dur, sans cœur), conscience (p.ex. organisé, discipliné vs désordonné, paresseux), neuroticisme (p.ex. détendu vs lunatique, anxieux) et ouverture (p.ex. intellectuel, imaginatif vs superficiel).

Au début des années 1980, les chercheurs en personnalité avaient commencé à accepter que les Big Five constituaient les principales catégories de traits de personnalité. À la fin des années 1980 et au

 Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

début des années 1990, Paul Costa et Robert Mc Crae ont vérifié personnellement la construction de ce modèle de personnalité à Cinq Facteurs : neuroticisme, agréabilité, extraversion, conscience, ouverture à l'expérience.

Pourtant, certains chercheurs en personnalité prétendent que cette liste de traits principaux n'est pas exhaustive. C'est le cas de Michael Ashton et Kibeom Lee, qui en 2008 ont proposé un modèle de structure de personnalité à 6 dimensions. Le modèle HEXACO a été développé par des méthodes similaires à celles d'autres taxinomies, et se base sur le travail de Costa, McCrae et Goldberg. Le modèle HEXACO est unique, principalement en raison de la dimension honnêteté-humilité (H), qui différencie ce modèle d'autres cadres de référence de la personnalité.

Le HEXACO NL Personality Scan 360° (HPS360) se base sur le modèle de personnalité HEXACO créé par Ashton et Lee.

Le modèle HEXACO est unique, essentiellement à cause du domaine honnêteté-humilité (H), qui différencie le modèle HEXACO d'autres cadres de référence pour la personnalité.

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

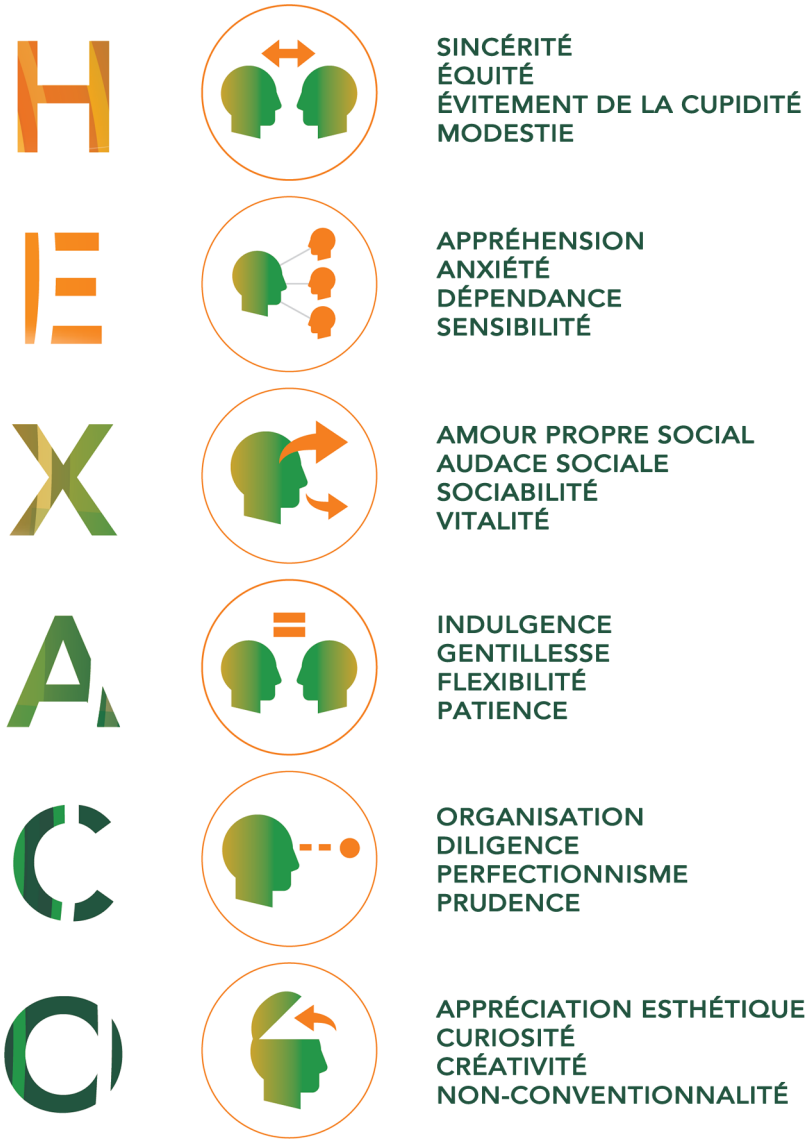
2.2 HPS360 dimensions et facettes de personnalité

Le modèle HPS360 se compose de six grands domaines de la personnalité ou 'dimensions' et de 24 traits ou échelles de 'facettes'. Chaque dimension comporte quatre facettes.

Les six dimensions et leurs quatre facettes sont les suivants :

- **Honnêteté-humilité** : sincérité, équité, évitement de la cupidité, modestie
- **Émotionnalité** : appréhension, anxiété, dépendance, sensibilité
- **eXtraversion** : amour propre social, audace sociale, sociabilité, vitalité
- **Agréabilité** : indulgence, gentillesse, flexibilité, patience
- **Conscience** : organisation, diligence, perfectionnisme, prudence
- **Ouverture à l'expérience** : appréciation esthétique, curiosité, créativité, non-conventionnalité

Ces dimensions et facettes sont détaillées dans les pages suivantes.



 Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Honnêteté-humilité Dimension

La dimension honnêteté-humilité représente la tendance à se montrer honnête et vrai dans les relations avec les autres, à coopérer avec les gens, même si l'on a des occasions de les exploiter sans souffrir de représailles.

La dimension honnêteté-humilité se définit selon quatre facettes distinctes qui évaluent la tendance à exploiter les autres par une manipulation interpersonnelle subtile (sincérité faible) ou par une fraude plus directe (équité faible) et à se sentir autorisé et encouragé à tirer avantage de l'exploitation des autres (évitement de la cupidité faible et modestie faible).

Sincérité

La tendance à être authentique dans les relations interpersonnelles.

Les personnes qui obtiennent un score faible sont plus enclines que celles qui ont un score élevé de flatter les autres ou de prétendre les apprécier pour obtenir des faveurs. Les personnes qui obtiennent un score élevé sont moins enclines à manipuler les autres que celles qui obtiennent un score faible.

Équité

La tendance à éviter la fraude et la corruption.

Les personnes qui obtiennent un score faibles sont plus enclines que celles qui ont un score élevé à gagner en trichant ou en profitant des autres. Les personnes qui obtiennent un score élevé sont moins enclines que celles qui obtiennent un score faible à profiter des autres ou de la société dans son ensemble.

Évitement de la cupidité

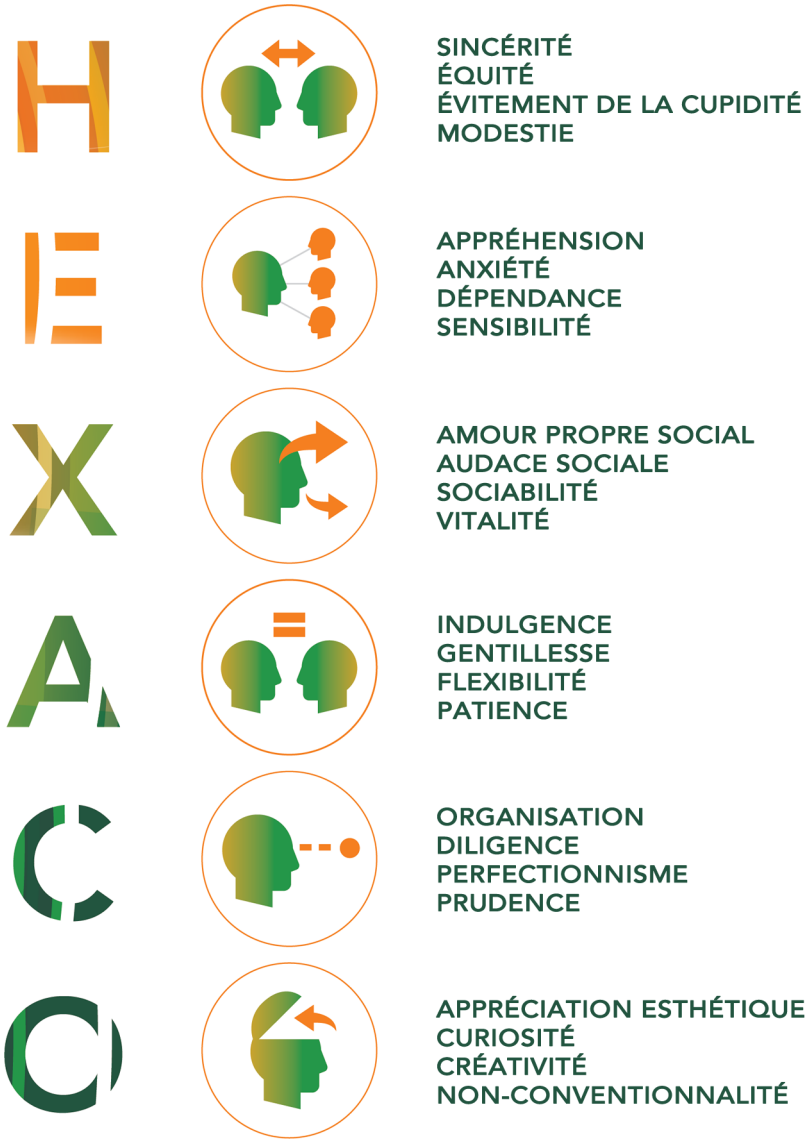
La tendance à se désintéresser de posséder des richesses, des biens de luxe, et des signes de statut social élevé.

Les personnes qui ont un score faible ont tendance à accorder davantage d'importance au plaisir et à l'ostentation de signes de richesse et de privilèges, que les personnes qui ont un score élevé. Les personnes qui ont un score élevé sont moins motivées par les considérations d'argent ou de statut social que celles qui ont un score faible.

Modestie

La tendance à se montrer modeste et humble.

Les personnes qui obtiennent un score faibles sont plus enclines que celles qui ont un score élevé à se considérer supérieures et ayant droit à des privilèges que d'autres n'ont pas. Les personnes avec un score élevé se considèrent comme des gens ordinaires et ont moins tendance que les personnes qui ont un score faible à revendiquer un traitement spécial.



 Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Émotionnalité Dimension

La dimension émotionnalité représente les tendances pertinentes pour le concept d'altruisme de parentèle, comprenant non seulement l'empathie et l'attachement émotionnel envers les proches (qui tendent à faire partie de sa propre parentèle) mais également les comportements d'évitement des risques de préjudices et de demande d'aide qui sont associés avec l'investissement dans la parentèle.

Cette dimension HEXACO comporte les quatre facettes suivantes : appréhension, anxiété, dépendance et sensibilité.

Appréhension

La tendance à ressentir de la peur.

Les personnes qui ont un score faible ressentent peu la peur d'être blessées et sont relativement solides, courageuses et insensibles à la douleur physique, comparativement aux personnes avec un score élevé. Les personnes qui ont un score élevé ont davantage tendance que les personnes avec un score faible à éviter les préjudices physiques.

Anxiété

La tendance à s'inquiéter dans une variété de contextes.

Les personnes qui obtiennent un score faible ressentent moins de stress en réaction aux difficultés, que les personnes qui ont un score élevé. Les personnes avec un score élevé ont davantage tendance que les personnes avec un score faible à s'inquiéter même en cas de problèmes relativement mineurs.

Dépendance

Le besoin de soutien émotionnel de la part d'autres personnes.

Les personnes qui ont un faible score ont tendance à se sentir davantage sûres d'elles et capables de gérer les problèmes sans aide ou sans avis, que les personnes avec un score élevé. Les personnes ayant un score élevé ont davantage tendance que les personnes avec un score faible à vouloir partager leurs difficultés avec des personnes qui leur prodigueront encouragement et réconfort.

Sensibilité

La tendance à ressentir des liens émotionnels forts avec d'autres personnes.

Les personnes qui ont un score faible ont tendance à ressentir moins d'émotions que les personnes avec un score élevé lorsqu'elles disent au revoir ou en réaction aux préoccupations d'autres personnes. Les personnes qui ont un score élevé éprouvent un attachement émotionnel plus fort et une sensibilité pleine d'empathie pour les sentiments d'autrui comparativement aux personnes avec un score faible.

H
SINCÉRITÉ
ÉQUITÉ
ÉVITEMENT DE LA CUPIDITÉ
MODESTIE

E
APPRÉHENSION
ANXIÉTÉ
DÉPENDANCE
SENSIBILITÉ

X
AMOUR PROPRE SOCIAL
AUDACE SOCIALE
SOCIABILITÉ
VITALITÉ

A
INDULGENCE
GENTILLESSE
FLEXIBILITÉ
PATIENCE

C
ORGANISATION
DILIGENCE
PERFECTIONNISME
PRUDENCE

O
APPRÉCIATION ESTHÉTIQUE
CURIOSITÉ
CRÉATIVITÉ
NON-CONVENTIONNALITÉ

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

eXtraversion Dimension

La dimension de l'extraversion représente les tendances à réchercher les situations sociales (comme la socialisation, le leadership ou le divertissement).

Amour propre social

La tendance à porter un regard positif sur soi, en particulier dans des contextes sociaux.

Les personnes avec un score faible ont davantage tendance que les personnes avec un score élevé à se sentir personnellement inutiles et à se considérer comme impopulaires, tandis que les personnes avec un score élevé sont plus enclines que les personnes avec un score faible à être généralement satisfaites d'elles-mêmes et à se considérer comme ayant des qualités agréables.

Audace sociale

L'aisance ou la confiance que l'on éprouve dans une multitude de situations sociales.

Les personnes qui ont un score faible ont tendance à se sentir timides ou maladroites dans des positions de leadership ou lorsqu'elles parlent en public, alors que les personnes avec un score élevé sont plus enclines que les personnes avec un score faible à s'approcher des étrangers et à prendre la parole dans des groupes.

Sociabilité

La tendance à aimer les conversations, les interactions sociales et les soirées.

Les personnes avec un score faible ont tendance à préférer les activités solitaires et ne recherchent pas les conversations, comparativement aux personnes ayant un score élevé. Les personnes ayant un score élevé aiment parler, visiter et faire la fête avec d'autres personnes.

Vitalité

L'enthousiasme et l'énergie typiques d'une personne.

Comparativement aux personnes avec un score élevé, les personnes ayant un score faible ont tendance à ne pas se sentir spécialement joyeuses ou dynamiques. Les personnes ayant un score élevé ont tendance à éprouver de l'optimisme et de la motivation dans une plus grande mesure que les personnes avec un score faible.

H
SINCÉRITÉ
ÉQUITÉ
ÉVITEMENT DE LA CUPIDITÉ
MODESTIE

E
APPRÉHENSION
ANXIÉTÉ
DÉPENDANCE
SENSIBILITÉ

X
AMOUR PROPRE SOCIAL
AUDACE SOCIALE
SOCIABILITÉ
VITALITÉ

A
INDULGENCE
GENTILLESSE
FLEXIBILITÉ
PATIENCE

C
ORGANISATION
DILIGENCE
PERFECTIONNISME
PRUDENCE

O
APPRÉCIATION ESTHÉTIQUE
CURIOSITÉ
CRÉATIVITÉ
NON-CONVENTIONNALITÉ

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Agréabilité Dimension

La dimension agréabilité représente la tendance à pardonner, à se montrer tolérant et coopérant avec les autres, même quand on pourrait souffrir d'être exploité par eux.

Indulgence

La volonté d'éprouver de la confiance pour et d'apprécier ceux qui peuvent nous avoir causé du tort..

Les personnes avec un score faible ont davantage tendance que les personnes avec un score élevé à 'nourrir de la rancune' contre ceux qui leur ont fait du tort. Les personnes avec un score élevé sont plus enclines que celles avec un score faible à refaire confiance aux autres et à rétablir des relations d'amitié après avoir été maltraitées.

Gentillesse

La tendance à être gentil et complaisant dans les relations avec les autres.

Les personnes qui ont un score faible ont tendance à être plus critiques dans leurs évaluations des autres que les personnes avec un score élevé. Les personnes qui obtiennent un score élevé sont plus réticentes à juger sévèrement les autres que celles qui obtiennent un score faible.

Flexibilité

La volonté d'aboutir à un compromis et de coopérer avec les autres.

Les personnes qui ont un score faible ont tendance à être plus têtues et plus désireuses de discuter que les personnes avec un score élevé. Les personnes ayant un score élevé ont tendance à éviter les débats et sont plus ouvertes que les personnes avec un score faible pour composer avec les suggestions des autres, même lorsqu'elles sont déraisonnables.

Patience

La tendance à rester calme plutôt qu'à se mettre en colère.

Les personnes qui ont un score faible ont davantage tendance que les personnes avec un score élevé à s'emporter rapidement. Les personnes avec un score élevé ont un seuil de contrôle d'eux-mêmes plus élevé avant de ressentir ou exprimer de la colère que les personnes avec un score faible.

H
SINCÉRITÉ
ÉQUITÉ
ÉVITEMENT DE LA CUPIDITÉ
MODESTIE

E
APPRÉHENSION
ANXIÉTÉ
DÉPENDANCE
SENSIBILITÉ

X
AMOUR PROPRE SOCIAL
AUDACE SOCIALE
SOCIABILITÉ
VITALITÉ

A
INDULGENCE
GENTILLESSE
FLEXIBILITÉ
PATIENCE

C
ORGANISATION
DILIGENCE
PERFECTIONNISME
PRUDENCE

O
APPRÉCIATION ESTHÉTIQUE
CURIOSITÉ
CRÉATIVITÉ
NON-CONVENTIONNALITÉ

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Conscience Dimension

La dimension conscience représente les tendances à s'engager dans les activités liées aux tâches (comme le travail, la planification ou l'organisation).

Organisation

La tendance à rechercher l'ordre, en particulier dans son environnement physique.

Les personnes qui obtiennent un score faibles ont davantage tendance que celles qui ont un score élevé à être négligées et désordonnées. Les personnes avec un score élevé ont davantage tendance que les personnes avec un score faible à garder les choses propres et ordonnées et à préférer une approche structurée des tâches.

Diligence

La tendance à travailler dur.

Les personnes qui obtiennent un score faible ont tendance à afficher moins d'auto-discipline que celles qui ont un score élevé et ont tendance à ne pas être fortement motivées pour atteindre leur but. Les personnes qui ont un score élevé affichent une éthique de travail plus forte et une volonté de se donner du mal.

Perfectionnisme

La tendance à être minutieux et soucieux des détails.

Les personnes qui ont un score faible ont tendance à tolérer davantage les erreurs dans leur travail que les personnes avec un score élevé, et ont tendance à négliger les détails. Les personnes avec un score élevé sont plus enclines que celles qui ont un score faible à vérifier soigneusement à la recherche d'erreurs et d'améliorations potentielles.

Prudence

La tendance à réfléchir attentivement et à inhiber son impulsivité.

Les personnes qui ont un score faible ont davantage tendance que les personnes avec un score élevé à agir avec impulsivité sans tenir compte des conséquences. Les personnes qui ont un score élevé ont tendance à considérer soigneusement leurs options, à être plus prudentes et à s'auto-contrôler davantage que les personnes avec un score faible.

SINCÉRITÉ
ÉQUITÉ
ÉVITEMENT DE LA CUPIDITÉ
MODESTIE

APPRÉHENSION
ANXIÉTÉ
DÉPENDANCE
SENSIBILITÉ

AMOUR PROPRE SOCIAL
AUDACE SOCIALE
SOCIABILITÉ
VITALITÉ

INDULGENCE
GENTILLESSE
FLEXIBILITÉ
PATIENCE

ORGANISATION
DILIGENCE
PERFECTIONNISME
PRUDENCE

APPRÉCIATION ESTHÉTIQUE
CURIOSITÉ
CRÉATIVITÉ
NON-CONVENTIONNALITÉ

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Ouverture à l'expérience Dimension

La dimension ouverture à l'expérience représente les tendances à s'engager dans des activités liées aux idées (comme l'apprentissage, l'imagination et la réflexion).

Appréciation esthétique

La capacité à apprécier la beauté dans l'art et dans la nature.

Les personnes avec un score faible sont moins enclines que celles avec un score élevé à être absorbées par des œuvres d'art ou les merveilles de la nature. Les personnes avec un score élevé affichent une forte appréciation de diverses formes d'art et des merveilles de la nature.

Curiosité

La tendance à chercher des informations sur et à expérimenter le monde naturel et humain.

Les personnes qui obtiennent un score faible ont tendance à afficher moins de curiosité que celles qui ont un score élevé, en ce qui concerne les sciences naturelles ou les sciences sociales. Les personnes avec un score élevé ont tendance à lire beaucoup et à s'intéresser aux voyages.

Créativité

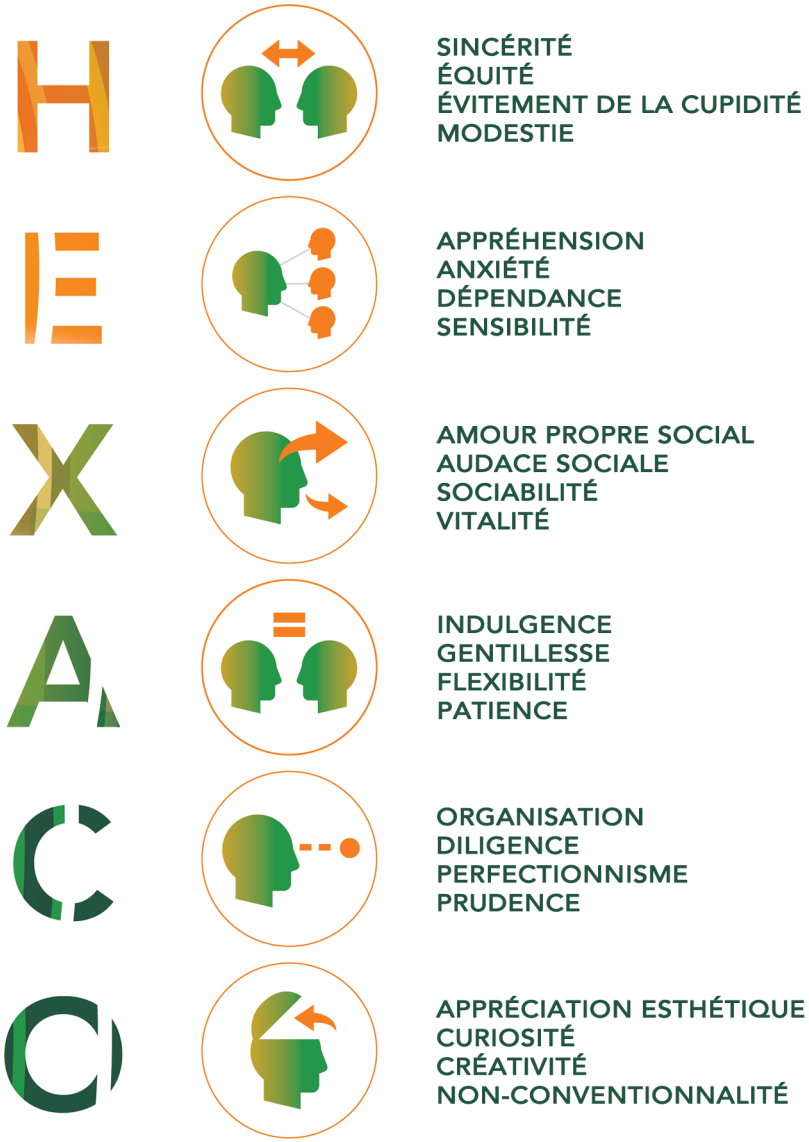
La préférence pour l'innovation et l'expérimentation.

Les personnes ayant un score faible affichent relativement moins d'intérêt que les personnes avec un score élevé pour les pensées originales. Les personnes ayant un score élevé ont davantage tendance que les personnes avec un score faible à trouver de nouvelles solutions aux problèmes et à s'exprimer dans l'art.

Non-conventionnalité

La tendance à accepter l'inhabituel.

Les personnes qui obtiennent un score faible ont davantage tendance que celles qui ont un score élevé à éviter les personnes excentriques ou non conformistes. Les personnes ayant un score élevé sont plus réceptives aux idées qui peuvent paraître étranges ou radicales, que celles qui ont un score faible.



 Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

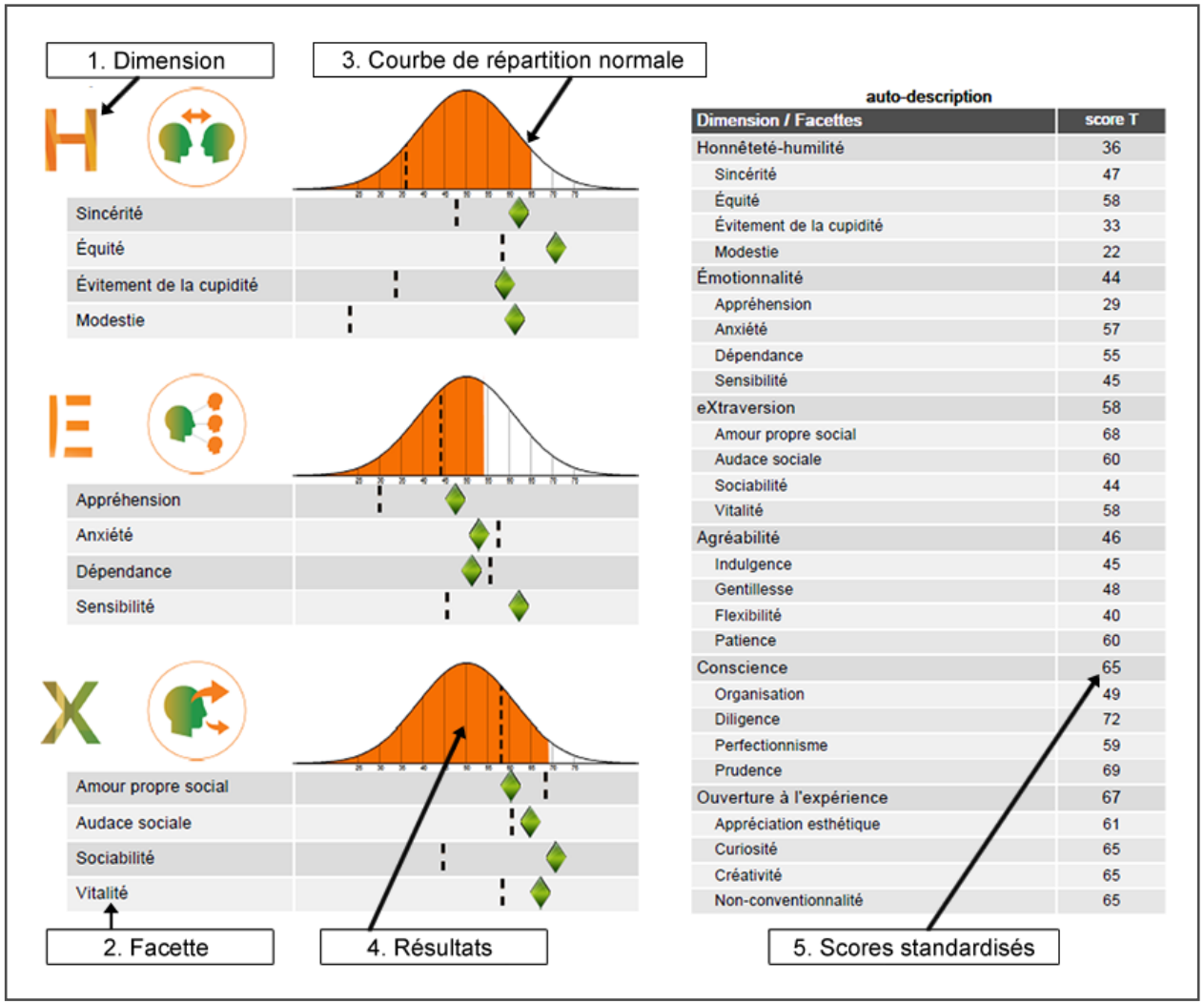
2.3 Comment lire votre rapport

Les résultats du HPS360

Lors de l'interprétation de vos résultats, concentrez-vous sur les éléments clés suivants du profil HPS360 :

1. Dimension
2. Facette
3. Courbe de répartition normale
4. Résultats
5. Scores standardisés

Ces éléments clés sont affichés ci-dessous dans un exemple de profil HPS360 (figure 3).



auto-description

Dimension / Facettes	score T
Honnêteté-humilité	36
Sincérité	47
Équité	58
Évitement de la cupidité	33
Modestie	22
Émotionnalité	44
Appréhension	29
Anxiété	57
Dépendance	55
Sensibilité	45
eXtraversion	58
Amour propre social	68
Audace sociale	60
Sociabilité	44
Vitalité	58
Agréabilité	46
Indulgence	45
Gentillesse	48
Flexibilité	40
Patience	60
Conscience	65
Organisation	49
Diligence	72
Perfectionnisme	59
Prudence	69
Ouverture à l'expérience	67
Appréciation esthétique	61
Curiosité	65
Créativité	65
Non-conventionnalité	65

Figure 3 : Éléments clés pour interpréter les résultats HPS360

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

1. Dimension

La dimension fait référence à chacune des six dimensions du modèle HEXACO.

2. Facette

La facette fait référence à chacune des 24 facettes du modèle HEXACO.

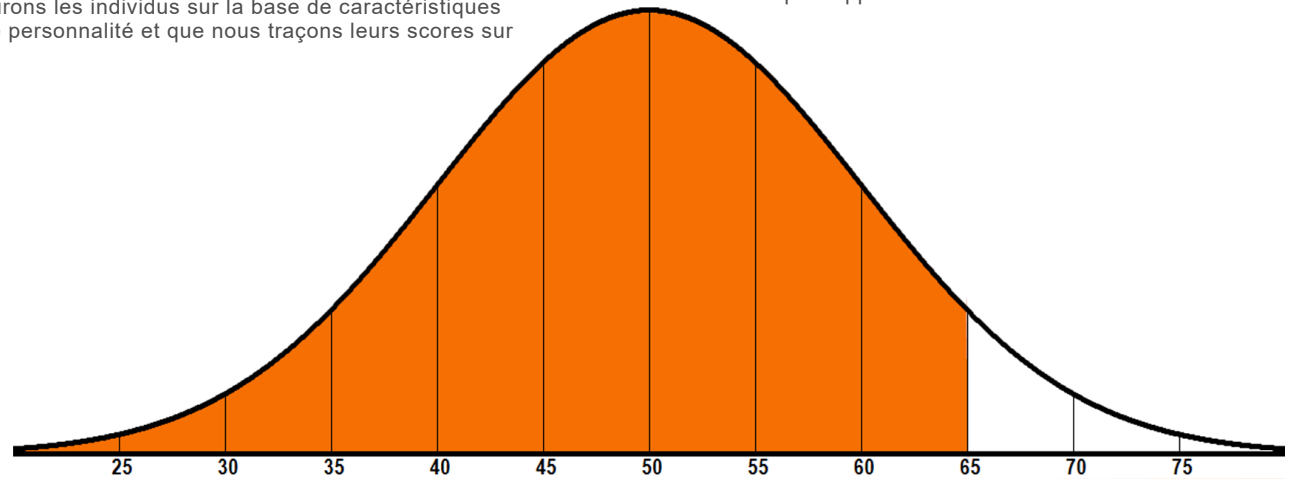
3. Courbe de répartition normale

Les résultats HPS360 sont présentés sur une 'courbe de répartition normale' (voir figure 4), parfois appelée 'courbe en cloche' en raison de sa forme. Vous remarquerez que vous utilisons ces courbes tout au long de ce rapport pour illustrer le feedback de vos résultats de personnalité.

Lorsque nous mesurons les individus sur la base de caractéristiques comme les traits de personnalité et que nous traçons leurs scores sur un continuum, nous observons souvent une courbe en cloche. Si vous examinez la forme de la courbe, vous noterez qu'elle forme un pic en son centre, et qu'elle redescend à mesure que vous vous éloignez du centre. Cette forme en cloche illustre le fait que la plupart des gens se trouvent près du centre du continuum : en d'autres termes, la plupart d'entre nous sont proches de la moyenne pour n'importe quelle caractéristique. Plus vous vous éloignez du centre de la courbe, moins il y a d'individus affichant ce trait ; en d'autres termes, relativement peu d'individu affichent des niveaux extrêmes pour les différentes caractéristiques.

Lorsque nous interprétons vos réponses au HPS360, nous vous présentons un score standardisé plutôt que de vous fournir votre score brut. Le score standardisé nous permet d'identifier l'endroit où vous vous trouvez sur la courbe en cloche, pour que vous puissiez comprendre où se situe votre propre personnalité par rapport aux autres. Il est important de comprendre que vos traits de personnalité ne sont pas absolus, mais relatifs. En d'autres termes, il faut considérer votre position sur un trait de personnalité comme un point où vous vous situez par rapport aux autres.

La zone hachurée sur le graphique de la courbe de répartition normale indique votre tendance pour cette dimension en particulier comparativement au groupe norme.



Fourchette De Score T	30 ou moins	31-35	36-40	41-45	46-55	56-60	61-65	66-70	70 ou plus
Description	Extrême préférence contre / tendance à ne pas	Très forte préférence contre / tendance à ne pas	Forte préférence contre / tendance à ne pas	Faible préférence contre / tendance à ne pas	Comme la plupart dans le groupe norme	Faible préférence pour / tendance à	Forte préférence pour / tendance à	Très forte préférence pour / tendance à	Extrême préférence pour / tendance à
% Dans La Fourchette	2.5%	5%	10%	15%	33%	15%	10%	5%	2.5%

Figure 4 : Courbe de répartition normale indiquant les scores T, les pourcentages et un texte explicatif

 Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

4. Résultats

La zone hachurée sur le graphique de la courbe de répartition normale (voir figure 4) indique votre tendance pour cette dimension en particulier comparativement au groupe norme. 63% du groupe norme obtiennent un score situé entre les scores T 41-60, 17,5% un score entre les scores T 20-40, et 17,5% un score entre les scores T 61-80. Les scores T situés entre 41 et 60 sont considérés comme étant 'dans la moyenne' pour le groupe norme.

5. Scores standardisés

Lorsque l'on interprète vos réponses au HPS360, il est important de replacer vos scores bruts en contexte. Par exemple, un score brut de 120 sur 160 pour la dimension honnêteté-humilité peut paraître élevé, mais pour déterminer si 120 est effectivement un score élevé, nous devons le comparer aux scores observés auprès d'un vaste groupe de personnes. Nous appelons ce processus de comparaison de vos scores avec ceux d'autres personnes la « normalisation », et le groupe constitué par ces autres personnes est appelé « groupe norme ». Il est important de tenir compte du groupe norme lorsque l'on interprète vos résultats, parce que votre position sur la courbe en cloche dépendra de qui sont les autres membres de la courbe en cloche. Dans la section 4, nous expliquons qui est ce groupe norme dans le présent rapport.

Dans ce rapport, nous utilisons un type de score standardisé appelé *score T*.

Un score T est un score standard avec une moyenne de 50 et une déviation standard de 10. Cela signifie que si vous avez un score T de 55, votre score est proche du score moyen. Si vous avez un score T de 30, cela signifie que votre score se situe 2 déviations standard sous la moyenne. Si vous examinez la courbe en cloche sur la Figure 4, vous voyez dans le bas de quelle façon les scores T se rapportent à la position sur le continuum et la courbe en cloche. Si vous considérez le score T de 30 par exemple, vous remarquez qu'il se trouve loin sur la gauche de la moyenne, et que très peu d'individus obtiennent ce niveau. En revanche, le score T de 55 est très proche de la moyenne. Concrètement, nous interpréterions un score T de 30 comme étant une très forte tendance contre la caractéristique en question, et un score T de 55 comme étant une tendance modérée ou une tendance typique du membre moyen du groupe norme.

Le groupe norme est utilisé pour comparer vos résultats à ceux d'un échantillon représentatif d'autres individus. Le groupe norme HPS360 est constitué d'un échantillon de 2183 individus issus de plusieurs organisations et secteurs (le groupe norme de la facette proactivité est constitué d'un échantillon de 913 individus). Pour le moment on n'utilise que le groupe norme des Pays-Bas pour toute personne qui passe le test. Dans les mois qui viennent des données seront rassemblées afin de permettre l'établissement d'un groupe norme Francophone et de normes par groupe de répondants. Si vous êtes surpris par certains de vos résultats, prenez un moment pour voir à quel genre d'individu vous êtes comparé. Pour illustrer ce point, imaginez que votre performance à un test de QI soit comparée à celle d'Albert Einstein. À moins que vous ne soyez extrêmement intelligent, vous comparer à Albert Einstein vous fera sans doute passer pour quelqu'un de mauvais !

Il est très important de noter que les scores T ne signifient pas nécessairement de mauvaises performances ; ils signifient seulement une faible tendance à manifester ce trait particulier de personnalité comparativement aux membres du groupe norme. Il est tout aussi important de comprendre qu'il n'existe pas de personnalité « idéale ». Rappelez-vous la discussion que nous avons eue précédemment sur l'importance du contexte et des autres individus autour de vous. Dans la pratique, cela signifie que parfois un trait particulièrement fort de votre personnalité s'avèrera être un atout, mais qu'il pourra vous mettre en difficulté à d'autres moments. La clé de votre développement est de comprendre précisément comment et quand votre personnalité affectera votre performance pour le meilleur ou pour le pire.

Dans ce rapport, nous utilisons un type de score standardisé appelé score T.

 Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

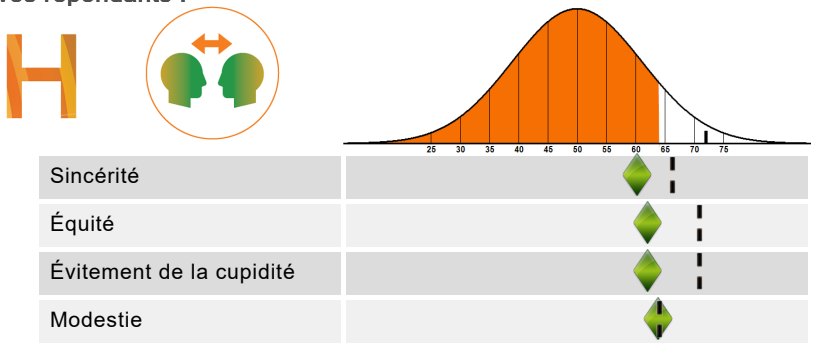
Section 3

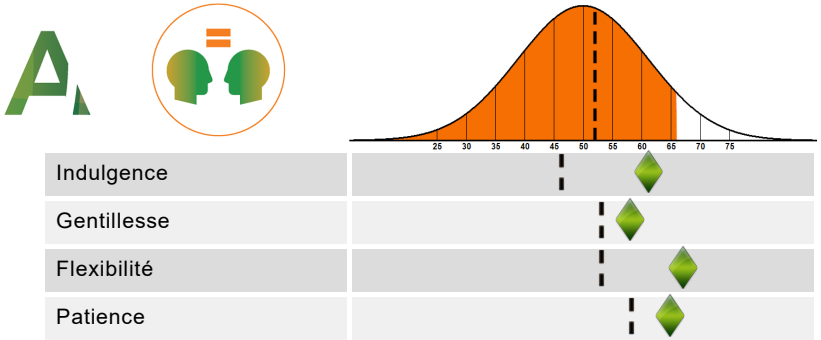
Résumé des résultats

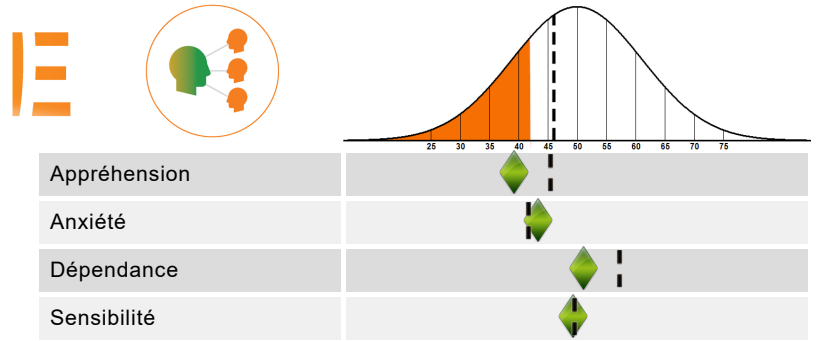
Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

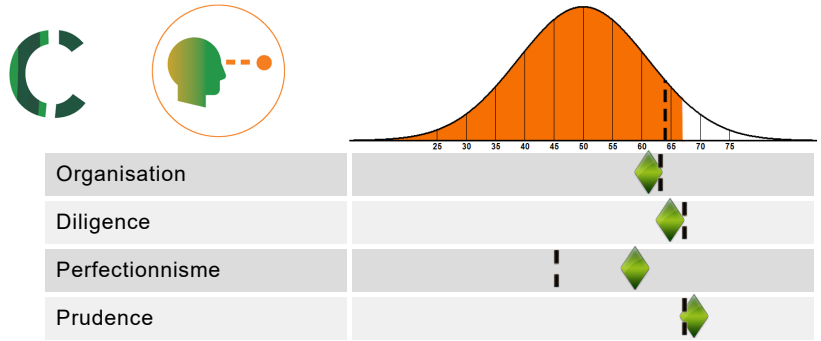
3.1 Résumé des résultats de personnalité

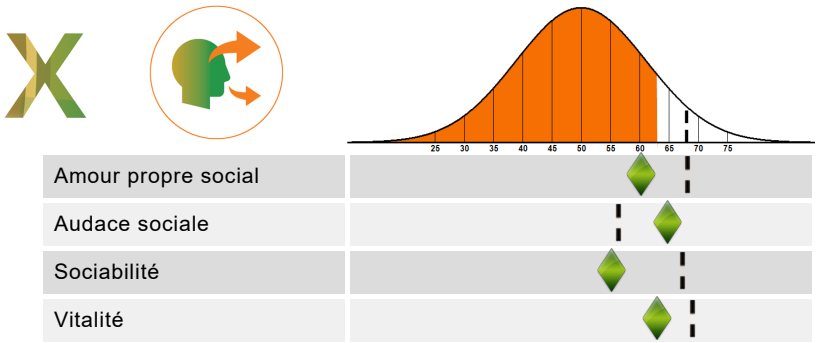
Voici un résumé de vos résultats de personnalité HPS360 en fonction de votre auto-description et de la description du total de vos répondants :

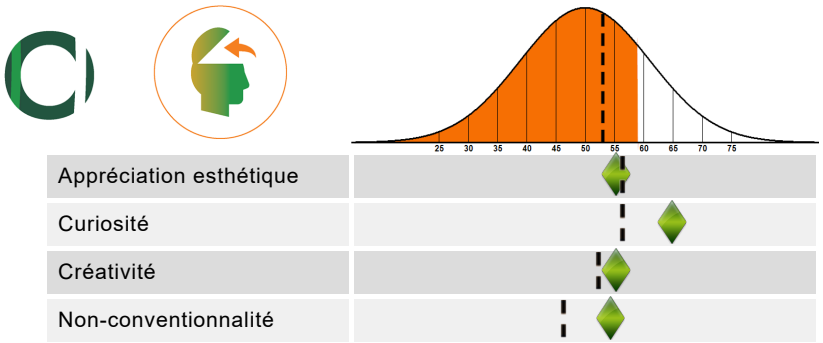












score de l'auto-description

score de la description des répondants

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

3.1 Résumé des résultats de personnalité (suite)

Voici un résumé des résultats de votre auto-description de personnalité HPS360.

auto-description

Dimension / Facettes	score T
Honnêteté-humilité	72
Sincérité	66
Équité	71
Évitement de la cupidité	71
Modestie	64
Émotionnalité	46
Appréhension	45
Anxiété	41
Dépendance	57
Sensibilité	49
eXtraversion	68
Amour propre social	68
Audace sociale	56
Sociabilité	67
Vitalité	69
Agréabilité	52
Indulgence	46
Gentillesse	53
Flexibilité	53
Patience	58
Conscience	64
Organisation	63
Diligence	67
Perfectionnisme	45
Prudence	67
Ouverture à l'expérience	53
Appréciation esthétique	56
Curiosité	56
Créativité	52
Non-conventionnalité	46

Voici un résumé des résultats du total de vos répondants pour votre personnalité HPS360 :

total des répondants ; N = 4

Dimension / Facettes	score T
Honnêteté-humilité	64
Sincérité	60
Équité	62
Évitement de la cupidité	62
Modestie	64
Émotionnalité	42
Appréhension	39
Anxiété	43
Dépendance	51
Sensibilité	49
eXtraversion	63
Amour propre social	60
Audace sociale	65
Sociabilité	55
Vitalité	63
Agréabilité	66
Indulgence	61
Gentillesse	58
Flexibilité	67
Patience	65
Conscience	67
Organisation	61
Diligence	65
Perfectionnisme	59
Prudence	69
Ouverture à l'expérience	59
Appréciation esthétique	55
Curiosité	65
Créativité	55
Non-conventionnalité	54

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

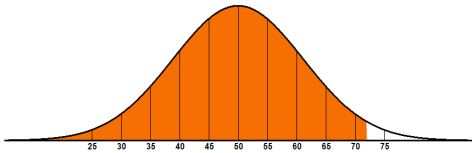
Section 4

Rapport de l'auto-description

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

4.1 Le résumé de votre auto-description

Ce profil de personnalité vous indique comment vous percevez votre personnalité. Ce profil se fonde exclusivement sur vos réponses au test d'auto-description HPS360, qui vous demandait de décrire les traits de personnalité qui, selon vous, reflètent votre propre personnalité.



Sincérité	
Équité	
Évitement de la cupidité	
Modestie	

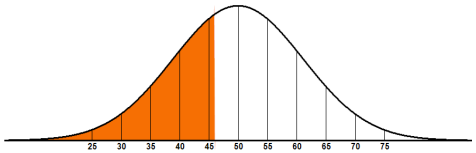
Honnêteté-humilité - Votre score sur l'échelle d'honnêteté-humilité indique que vous vous sentez beaucoup moins à l'aise que d'autres personnes pour dire ce dont vous avez besoin dans le but d'obtenir ce que vous voulez des autres, et beaucoup moins enclin à profiter de l'occasion pour les exploiter sans en subir les conséquences. Vous avez tendance à vous considérer comme beaucoup moins supérieur aux autres et estimez que vous ne devriez pas bénéficier d'un traitement spécial.

Sincérité - Votre score sur l'échelle de sincérité indique que, comparativement à l'ensemble de la population, vous êtes enclin à montrer une préférence significativement plus forte que la moyenne à être sincère et franc dans votre communication avec les autres.

Équité - Votre score sur l'échelle d'équité indique que, comparativement à l'ensemble de la population, vous êtes enclin à montrer une préférence significativement plus forte à être honnête dans vos rapports avec les autres, et que vous n'êtes très peu enclin à être tenté par la corruption.

Évitement de la cupidité - Votre score sur l'échelle d'évitement de la cupidité indique que, comparativement à l'ensemble de la population, vous êtes enclin à montrer significativement moins d'intérêt pour les richesses, la possession de biens de luxe et les signes de statut social élevé.

Modestie - Votre score sur l'échelle de modestie indique que, comparativement à l'ensemble de la population, vous êtes un peu plus enclin à vous considérer comme une personne ordinaire sans revendiquer de traitement spécial.



Appréhension	
Anxiété	
Dépendance	
Sensibilité	

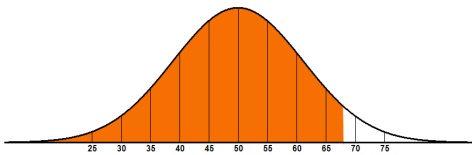
Émotionnalité - Votre score sur l'échelle d'émotionnalité indique que vous êtes aussi enclin que l'ensemble de la population à montrer de l'attachement émotionnel envers d'autres personnes et à montrer de l'empathie. Vous êtes également aussi inquiet que l'ensemble de la population de vous mettre dans des situations où vous pourriez éprouver de la douleur ou rencontrer des dangers physiques, et vous avez tendance à vous inquiéter comme la plupart des gens.

Appréhension - Votre score sur l'échelle d'appréhension indique que, comparativement à l'ensemble de la population, vous êtes enclin à être un individu qui se montre un peu plus à l'aise que la plupart des gens lorsqu'il doit faire face à des situations physiquement dangereuses ou émotionnellement troublantes.

Anxiété - Votre score sur l'échelle d'anxiété indique que, comparativement à l'ensemble de la population, vous avez tendance à éprouver un peu moins d'anxiété et de préoccupation au quotidien.

Dépendance - Votre score sur l'échelle de dépendance indique que, comparativement à l'ensemble de la population, vous affichez une forte préférence à vous tourner vers les autres pour obtenir un soutien en périodes de stress.

Sensibilité - Votre score sur l'échelle de sensibilité indique que vous êtes à peu près aussi enclin que la plupart des gens à établir des liens émotionnels avec les autres.



Amour propre social	
Audace sociale	
Sociabilité	
Vitalité	

eXtraversion - Votre score sur l'échelle d'extraversion indique que, comparativement à l'ensemble de la population, vous êtes beaucoup plus enclin à rechercher les situations sociales, comme la socialisation, le leadership ou le divertissement.

Amour propre social - Votre score sur l'échelle d'amour propre social indique que, comparativement à l'ensemble de la population, vous estimez que vous êtes généralement très bien apprécié par les autres dans les situations sociales et que vous êtes satisfait de vous-même.

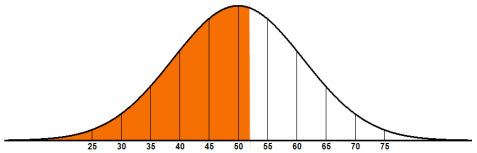
Audace sociale - Votre score sur l'échelle d'audace sociale indique que, comparativement à l'ensemble de la population, vous êtes assez sûr de vous dans les situations sociales et que cela ne vous fait probablement rien de devoir jouer le rôle de leader.

Sociabilité - Votre score sur l'échelle de sociabilité suggère que, comparativement à l'ensemble de la population, vous êtes enclin à vraiment apprécier passer du temps avec d'autres personnes et à engager la conversation avec elles. Vous avez également tendance à vraiment attendre avec impatience et apprécier les événements sociaux comme les fêtes et les soirées.

Vitalité - Votre score sur l'échelle de vitalité suggère que vous êtes une personne très enthousiaste et animée, comparativement à l'ensemble de la population. Vous pouvez avoir tendance à être quelqu'un d'assez optimiste face à l'imprévisible.

Consultez la page 25 pour les scores standardisés (scores T).

 Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.



Indulgence	
Gentillesse	
Flexibilité	
Patience	

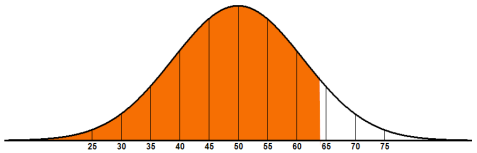
Agréabilité - Votre score sur l'échelle d'agréabilité indique que vous êtes aussi enclin que la plupart des gens à être indulgent, tolérant et coopératif avec les autres.

Indulgence - Votre score sur l'échelle d'indulgence indique que vous êtes aussi enclin que la plupart des gens à être indulgent envers les personnes qui vous ont fait du tort.

Gentillesse - Votre score sur l'échelle de gentillesse indique que vous êtes aussi critique que la plupart des gens quand vous jugez les actions ou les comportements des autres.

Flexibilité - Votre score sur l'échelle de flexibilité indique que vous avez tendance à être aussi accommodant et ouvert aux suggestions des autres que l'ensemble de la population.

Patience - Votre score sur l'échelle de patience suggère que vous vous contrôlez un peu mieux que la plupart des gens lorsque vous devez faire face à des situations éprouvantes.



Organisation	
Diligence	
Perfectionnisme	
Prudence	

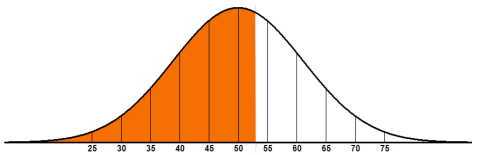
Conscience - Votre score sur l'échelle de conscience indique que, comparativement à l'ensemble de la population, vous êtes plus enclin à vous engager dans des activités liées aux tâches, comme le travail, la planification et l'organisation.

Organisation - Votre score sur l'échelle d'organisation indique que, comparativement à l'ensemble de la population, vous êtes une personne un peu plus ordonnée, structurée et soignée.

Diligence - Votre score sur l'échelle de diligence suggère que vous avez une éthique du travail beaucoup plus forte que l'ensemble de la population. Vous avez tendance à être fortement motivé pour réussir et désireux de travailler dur pour y arriver.

Perfectionnisme - Votre score sur l'échelle de perfectionnisme indique que vous êtes un peu moins concerné par les petits détails que l'ensemble de la population.

Prudence - Votre score sur l'échelle de prudence indique que vous gardez beaucoup plus le contrôle de vos impulsions que l'ensemble de la population et que vous préférez nettement réfléchir un moment plutôt que vous précipiter.



Appréciation esthétique	
Curiosité	
Créativité	
Non-conventionnalité	

Ouverture à l'expérience - Votre score sur l'échelle d'ouverture aux expériences révèle que vous êtes à peu près autant intéressé que l'ensemble de la population par les activités liées aux idées, comme l'apprentissage, l'imagination, l'exploration et la réflexion.

Appréciation esthétique - Votre score sur l'échelle d'appréciation esthétique révèle que vous êtes un peu plus intéressé ou fasciné que la plupart des gens par les arts et les merveilles de la nature.

Curiosité - Votre score sur l'échelle de curiosité suggère que vous montrez un peu plus d'intérêt que l'ensemble de la population pour apprendre des choses sur le monde. Vous appréciez probablement lire une large variété de livres et voyager vers d'autres lieux.

Créativité - Votre score sur l'échelle de créativité indique que vous avez tendance à être aussi innovant ou créatif que l'ensemble de la population.

Non-conventionnalité - Votre score sur l'échelle de non-conventionnalité suggère que vous êtes désireux, comme la plupart des gens, d'accepter les idées radicales ou inhabituelles.

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

4.2 Feedback au niveau des dimensions et facettes

Les tableaux de feedback au niveau des dimensions et facettes illustrent votre auto-description pour chacune des six dimensions et chacune des 24 facettes du HPS360.

Les résultats pour chaque dimension et chaque facette sont indiqués dans un tableau numérique à l'intérieur du graphique. Utilisez la figure 5 comme référence pour interpréter ces résultats.

Les tableaux de feedback au niveau des dimensions et facettes illustrent votre auto-description pour chacune des six dimensions et chacune des 24 facettes du HPS360.

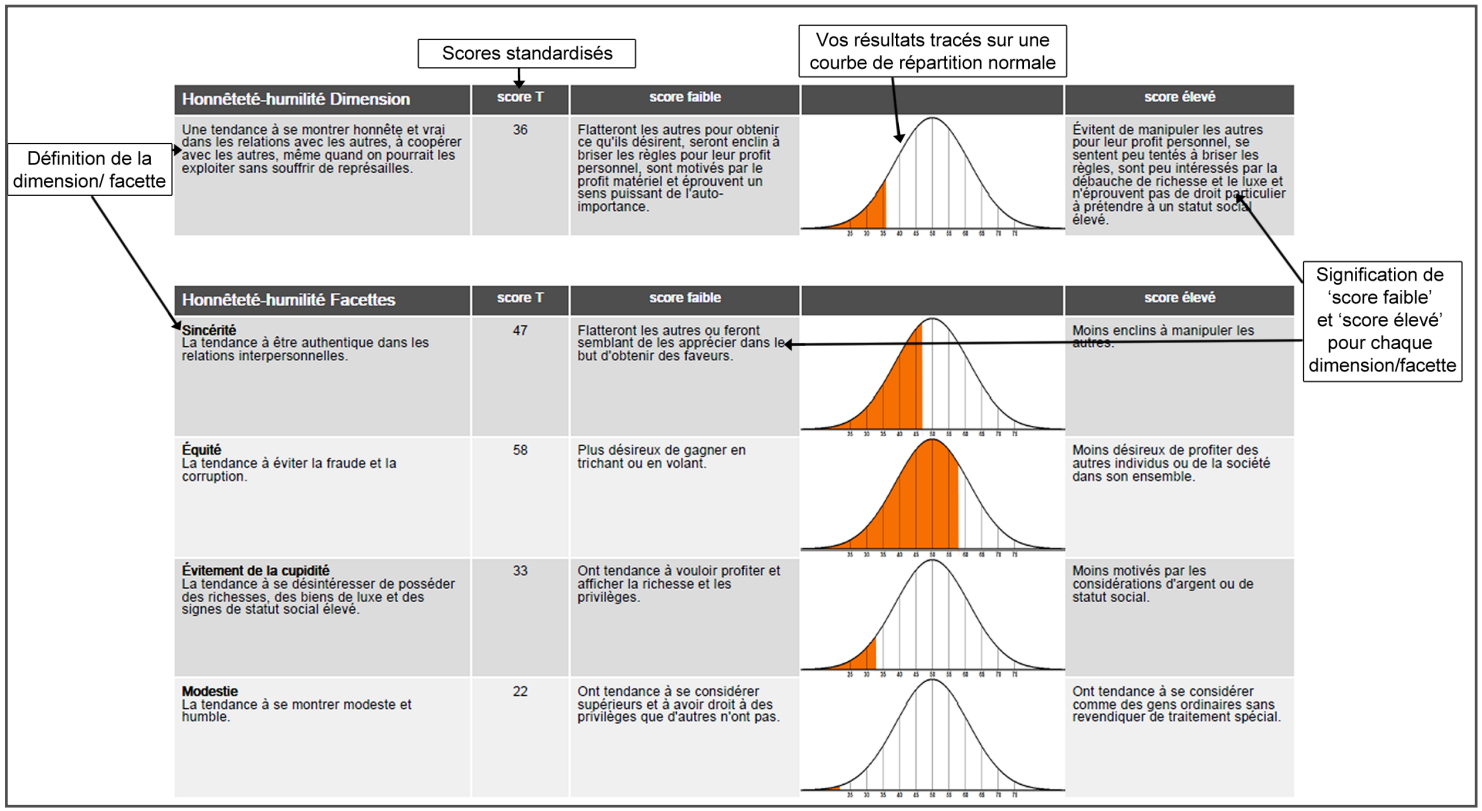
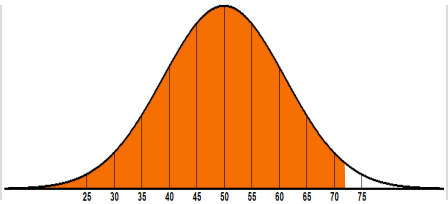


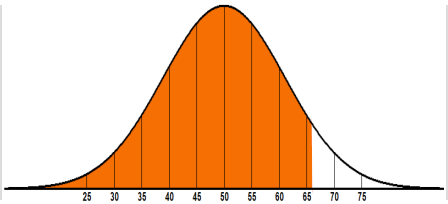
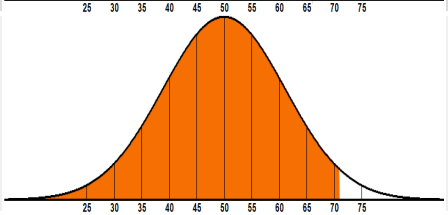
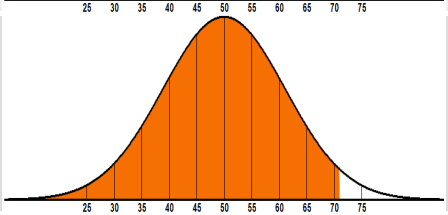
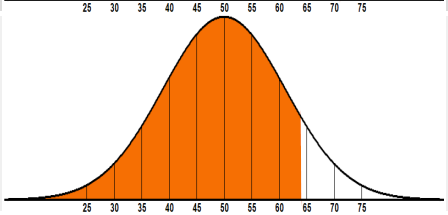
Figure 5 : Comment interpréter un tableau de feedback au niveau des dimensions et facettes (en utilisant les données d'échantillon)

 Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Honnêteté-humilité: résultats au niveau de la dimension

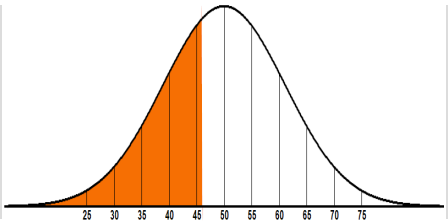
Honnêteté-humilité Dimension	score T	score faible		score élevé
Une tendance à se montrer honnête et vrai dans les relations avec les autres, à coopérer avec les autres, même quand on pourrait les exploiter sans souffrir de représailles.	72	Flatteront les autres pour obtenir ce qu'ils désirent, seront enclin à briser les règles pour leur profit personnel, sont motivés par le profit matériel et éprouvent un sens puissant de l'auto-importance.		Évitent de manipuler les autres pour leur profit personnel, se sentent peu tentés à briser les règles, sont peu intéressés par la débauche de richesse et le luxe et n'éprouvent pas de droit particulier à prétendre à un statut social élevé.

Résultats au niveau des facettes

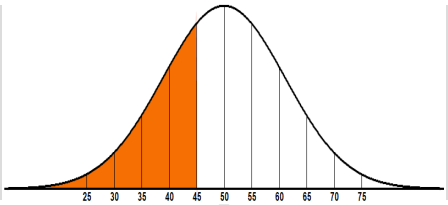
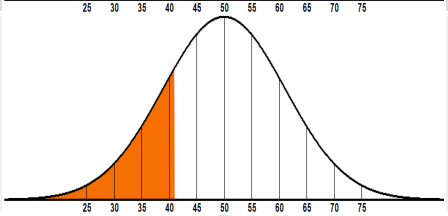
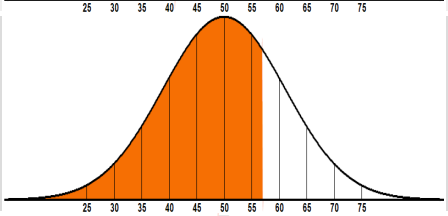
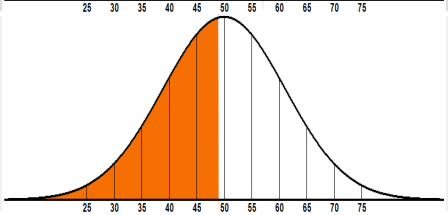
Honnêteté-humilité Facettes	score T	score faible		score élevé
Sincérité La tendance à être authentique dans les relations interpersonnelles.	66	Flatteront les autres ou feront semblant de les apprécier dans le but d'obtenir des faveurs.		Moins enclins à manipuler les autres.
Équité La tendance à éviter la fraude et la corruption.	71	Plus désireux de gagner en trichant ou en volant.		Moins désireux de profiter des autres individus ou de la société dans son ensemble.
Évitement de la cupidité La tendance à se désintéresser de posséder des richesses, des biens de luxe et des signes de statut social élevé.	71	Ont tendance à vouloir profiter et afficher la richesse et les privilèges.		Moins motivés par les considérations d'argent ou de statut social.
Modestie La tendance à se montrer modeste et humble.	64	Ont tendance à se considérer supérieurs et à avoir droit à des privilèges que d'autres n'ont pas.		Ont tendance à se considérer comme des gens ordinaires sans revendiquer de traitement spécial.

 Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Émotionnalité: résultats au niveau de la dimension

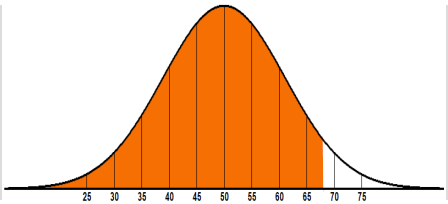
Émotionnalité Dimension	score T	score faible		score élevé
Tendances pertinentes pour la construction de l'altruisme de parentèle, comprenant non seulement l'empathie et l'attachement émotionnel envers les proches (qui tendent à faire partie de sa propre parentèle) mais également les comportements d'évitement des risques de préjudice et de demande d'aide qui sont associés avec l'investissement dans la parentèle.	46	Ne sont pas freinés par la perspective de préjudices physiques, se sentent peu inquiets même en situations stressantes, ont peu besoin de partager leurs soucis avec d'autres et se sentent émotionnellement détachés des autres.		Ressentent la peur des dangers physiques, éprouvent de l'anxiété en réponse aux stress de la vie, ressentent le besoin d'un soutien émotionnel de la part des autres et éprouvent de l'empathie et de l'attachement sentimental envers les autres.

Résultats au niveau des facettes

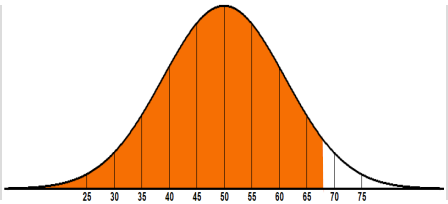
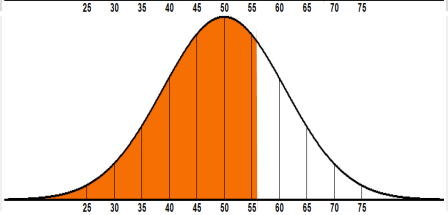
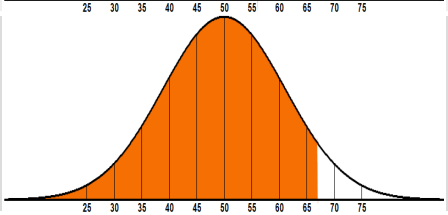
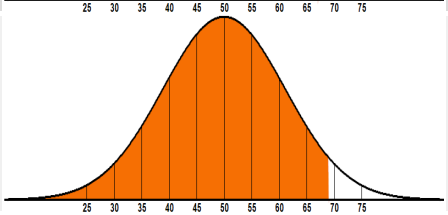
Émotionnalité Facettes	score T	score faible		score élevé
Appréhension La tendance à ressentir de la peur.	45	Ressentent peu de crainte d'être blessés et sont relativement solides, courageux et insensibles à la douleur physique.		Fortement enclins à éviter les préjudices physiques.
Anxiété La tendance à s'inquiéter dans une variété de contextes.	41	Ressentent comparativement moins de stress en réaction aux difficultés.		Ont tendance à se préoccuper, même en cas de problèmes relativement mineurs.
Dépendance Le besoin de soutien émotionnel de la part d'autres personnes.	57	Ont tendance à se sentir plus sûrs d'eux et capables de résoudre les problèmes sans aide ou conseil.		Ont tendance à vouloir partager leurs difficultés avec ceux qui leur procureront encouragement et réconfort.
Sensibilité La tendance à ressentir des liens émotionnels forts avec d'autres personnes.	49	Ont tendance à ressentir moins d'émotion en disant au revoir ou en réaction aux préoccupations d'autres personnes.		Ont tendance à ressentir un attachement émotionnel fort et une sensibilité pleine d'empathie face aux sentiments d'autres personnes.

 Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

eXtraversion: résultats au niveau de la dimension

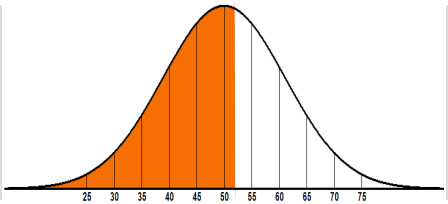
eXtraversion Dimension	score T	score faible		score élevé
Tendances à rechercher les situations sociales (comme la socialisation, le leadership ou le divertissement).	68	Se considèrent comme impopulaires, se sentent maladroits lorsqu'ils sont au centre de l'attention, sont indifférents aux activités sociales et se sentent moins enjoués et optimistes que les autres.		Se sentent positifs envers eux-mêmes, se sentent confiants quand ils dirigent ou s'adressent à des groupes de personnes, aiment les réunions sociales et les interactions et éprouvent des sentiments positifs d'enthousiasme et d'énergie.

Résultats au niveau des facettes

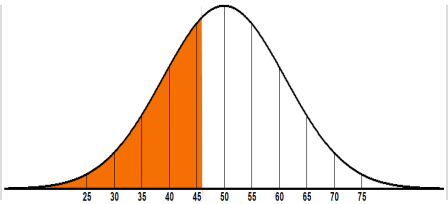
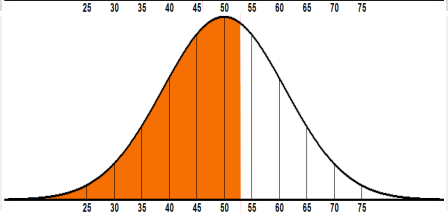
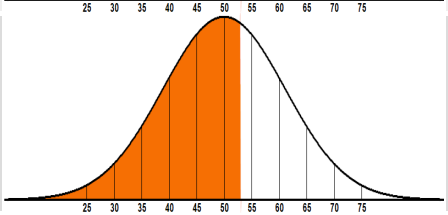
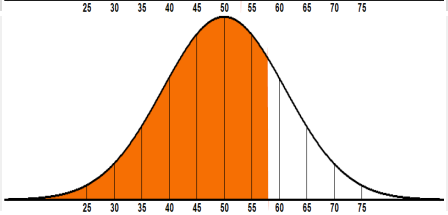
eXtraversion Facettes	score T	score faible		score élevé
Amour propre social La tendance à porter un regard positif sur soi, en particulier dans des contextes sociaux.	68	Ont tendance à se sentir personnellement inutiles et à se considérer comme impopulaires.		Sont généralement satisfaits d'eux-mêmes et se considèrent comme ayant des qualités agréables.
Audace sociale L'aisance ou la confiance que l'on éprouve dans une multitude de situations sociales.	56	Ont tendance à se sentir timides ou maladroits dans des positions de leadership ou lorsqu'ils parlent en public.		Sont davantage désireux d'approcher des étrangers et de prendre la parole dans des groupes.
Sociabilité La tendance à aimer les conversations, les interactions sociales et les soirées.	67	Préfèrent les activités solitaires et ne recherchent pas les conversations.		Aiment parler, visiter et faire la fête avec d'autres personnes.
Vitalité L'enthousiasme et l'énergie typiques d'une personne.	69	Ont tendance à ne pas se sentir spécialement joyeux ou dynamiques.		Ont tendance à éprouver de l'optimisme et de la motivation.

 Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Agréabilité: résultats au niveau de la dimension

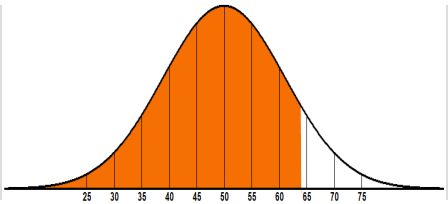
Agréabilité Dimension	score T	score faible		score élevé
Tendance à pardonner, à se montrer tolérant et coopérant avec les autres, même quand on pourrait souffrir d'être exploité par eux.	52	Nourrissent de la rancune envers ceux qui les ont blessés, critiquent facilement les défauts des autres, sont têtus quand ils défendent leur point de vue et se mettent facilement en colère en réaction aux mauvais traitements.		Pardonnent les injustices vécues, sont indulgents dans leur jugement des autres, sont désireux d'arriver à un compromis et coopèrent avec les autres, ils peuvent aussi facilement contrôler leur humeur.

Résultats au niveau des facettes

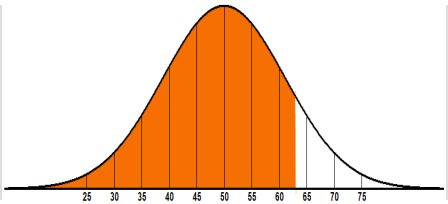
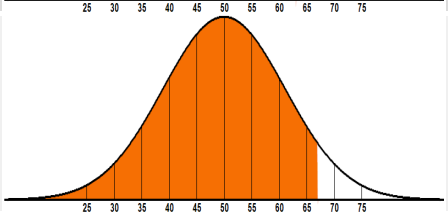
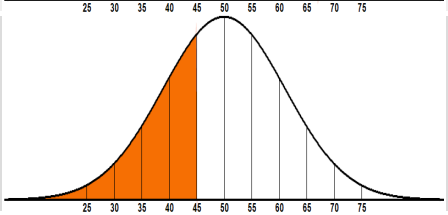
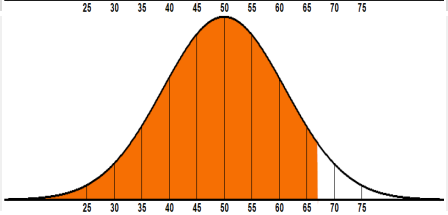
Agréabilité Facettes	score T	score faible		score élevé
Indulgence La volonté d'éprouver de la confiance pour et d'apprécier ceux qui peuvent nous avoir causé du tort.	46	Ont tendance à « nourrir de la rancune » envers ceux qui les ont blessés.		Sont plus enclins à refaire confiance aux autres et à rétablir des relations d'amitié après avoir été maltraités.
Gentillesse La tendance à être gentil et complaisant dans les relations avec les autres.	53	Ont tendance à être critiques dans leurs évaluations des autres.		Sont plus réticents à juger les autres sévèrement.
Flexibilité La volonté d'aboutir à un compromis et de coopérer avec les autres.	53	Ont tendance à être têtus et désireux de discuter.		Ont tendance à éviter les débats et à composer avec les suggestions des autres, même lorsqu'elles sont déraisonnables.
Patience La tendance à rester calme plutôt qu'à se mettre en colère.	58	Ont tendance à s'emporter rapidement.		Ont un seuil de contrôle d'eux-mêmes plus élevé avant de ressentir ou exprimer de la colère.

 Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Conscience: résultats au niveau de la dimension

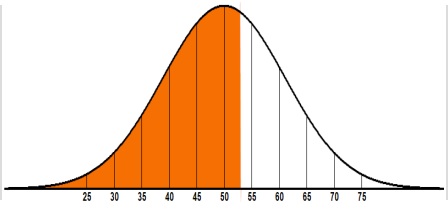
Conscience Dimension	score T	score faible		score élevé
Tendances à s'engager dans des activités liées aux tâches (comme le travail, le planning et l'organisation).	64	Ont tendance à être indifférents aux environnements et horaires ordonnés, évitent les tâches difficiles ou les objectifs ambitieux, se satisfont d'un travail contenant des erreurs et prennent des décisions sous l'impulsion ou avec peu de réflexion.		Organisent leur temps et leur environnement physique, travaillent de façon disciplinée dans la perspective de leurs objectifs, visent la précision et la perfection dans leurs tâches et réfléchissent attentivement quand ils prennent une décision.

Résultats au niveau des facettes

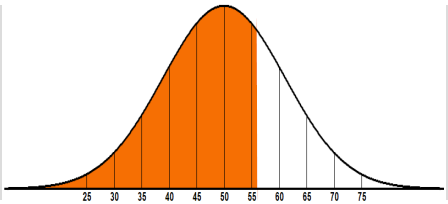
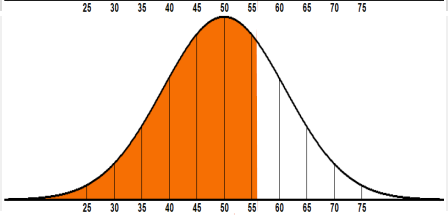
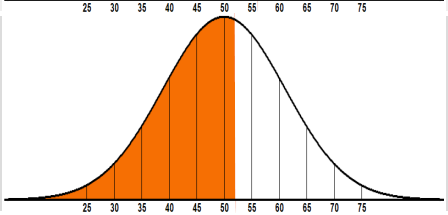
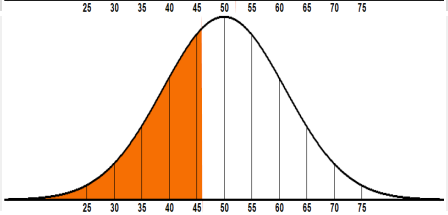
Conscience Facettes	score T	score faible		score élevé
Organisation La tendance à rechercher l'ordre, en particulier dans son environnement physique.	63	Ont tendance à être négligés et désordonnés.		Ont tendance à garder les choses propres et ordonnées et préfèrent une approche structurée des tâches.
Diligence La tendance à travailler dur.	67	Affichent moins d'auto-discipline et ne sont pas fortement motivés pour atteindre leur but.		Affichent une 'éthique du travail' plus forte et sont désireux de se donner du mal.
Perfectionnisme La tendance à être minutieux et soucieux des détails.	45	Tolèrent davantage les erreurs dans leur travail et ont tendance à négliger les détails.		Ont tendance à vérifier soigneusement à la recherche d'erreurs et d'améliorations potentielles.
Prudence La tendance à réfléchir attentivement et à inhiber son impulsivité.	67	Ont tendance à agir avec impulsivité sans tenir compte des conséquences.		Considèrent soigneusement les options et ont tendance à être prudents et à s'auto-contrôler.

 Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Ouverture à l'expérience: résultats au niveau de la dimension

Ouverture à l'expérience Dimension	score T	score faible		score élevé
Tendances à s'engager dans des activités liées aux idées (comme l'apprentissage, l'imagination et la réflexion).	53	Ne sont pas vraiment impressionnés par la plupart des œuvres d'art, ressentent peu de curiosité intellectuelle, évitent les activités qui font appel à la créativité et se sentent peu attirés par les idées qui peuvent paraître radicales ou non conventionnelles.		Sont absorbés par la beauté de l'art et de la nature, sont curieux de découvrir divers domaines de la connaissance, utilisent librement leur imagination dans la vie quotidienne et s'intéressent aux idées ou personnes inhabituelles.

Résultats au niveau des facettes

Ouverture à l'expérience Facettes	score T	score faible		score élevé
Appréciation esthétique La capacité à apprécier la beauté dans l'art et dans la nature.	56	Sont moins enclins à être absorbés par des œuvres d'art ou les merveilles de la nature.		Affichent une forte appréciation de diverses formes d'art et des merveilles de la nature.
Curiosité La tendance à chercher des informations sur et à expérimenter le monde naturel et humain.	56	Ont tendance à afficher moins de curiosité à propos des sciences naturelles ou sociales.		Ont tendance à lire beaucoup et à s'intéresser aux voyages.
Créativité La préférence pour l'innovation et l'expérimentation.	52	Affichent relativement moins de dispositions pour les pensées originales.		Ont tendance à chercher de nouvelles solutions aux problèmes et à s'exprimer dans l'art.
Non-conventionnalité La tendance à accepter l'inhabituel.	46	Évitent les personnes excentriques ou non conformistes.		Sont plus réceptives aux idées qui pourraient paraître étranges ou radicales.

 Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

4.3 Commentaires textuels

Les phrases suivantes sont vos commentaires non modifiés. Il peut être utile de les comparer avec ceux de vos répondants repris à la section 5.

Points forts

Quelles sont vos forces personnelles ?

- aliquam sit amet adipiscing

Points à améliorer

Quelles sont vos points de développement personnels ?

- laoreet nibh ut nonummy

Points vraiment faibles

Quelles sont vos points faibles personnels ?

- dolor consectetuer aliquam

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Section 5

Rapport basé sur la description de vos répondants

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

5.1 Vos répondants

La présente section du rapport propose une analyse détaillée du feedback donné par les répondants. Bien que les « auto-perceptions » soient importantes pour saisir vos intentions, les impressions de vos répondants sont également très utiles pour comprendre comment votre personnalité est perçue par les autres, ce qui peut vous guider pour améliorer votre efficacité.

Vos répondants vous ont répondu en s'appuyant sur la manière dont ils perçoivent votre personnalité, qui peut être différente de la manière dont vous vous voyez personnellement. Certaines personnes éprouvent des difficultés à donner du sens aux différences constatées entre leurs conceptions personnelles et les points de vue des autres. Pourtant, il est important de se rappeler que vos répondants interagissent avec vous dans différents contextes, et que par conséquent ils percevront des aspects assez différents de votre personnalité. Prenons l'exemple de votre épouse qui vous voit à la maison mais pas au travail. Votre leader vous voit au travail, mais en fonction de la nature de votre travail, il/elle ne vous rencontre qu'à certaines occasions (etc.). En outre, nous modifions souvent la façon dont nous nous comportons lorsque nous sommes en présence de différentes personnes. Par exemple, la plupart des gens ne se comportent pas devant leur patron de la façon dont ils comporteraient face à leur cercle d'amis proches.

Recevoir des rapports sur votre personnalité de la part de différentes personnes vous offrira une perspective précieuse que vous pourrez utiliser pour développer votre compréhension et votre efficacité personnelle.

Réponse des répondants

Le tableau suivant indique le nombre d'enquêtes complètes soumises pour chaque groupe de répondants.

	Rapport N=
leader	0
collègues	2
collaborateurs directs	0
clients internes	0
conjoint(e)	1
membres de la famille	0
amis	1
autres	0
total des répondants	4

Liste des répondants

Les répondants suivants ont fourni un feedback :

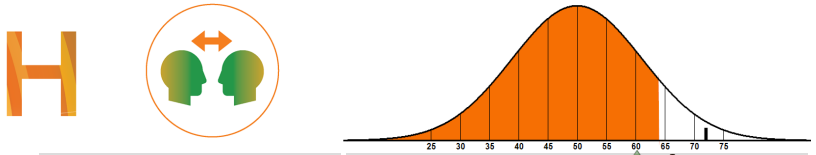
- Sample Rater 2 (collègue)
- Sample Rater 4 (collègue)
- Sample Rater 3 (conjoint(e))
- Sample Rater 1 (ami(e))

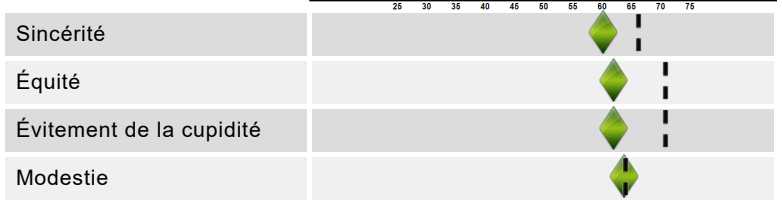
Vos répondants ont répondu au HPS360 en s'appuyant sur la manière dont ils perçoivent votre personnalité, qui peut être différente de la manière dont vous vous voyez personnellement.

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

5.2 Résumé des résultats pour le total de répondants

Voici un résumé de vos résultats de personnalité HPS360 en fonction de la description du total de vos répondants :





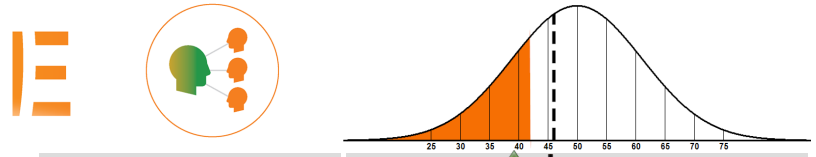
Honnêteté-humilité - Votre score sur l'échelle d'honnêteté-humilité indique que vous vous sentez moins à l'aise que d'autres personnes pour dire ce dont vous avez besoin dans le but d'obtenir ce que vous voulez des autres, et moins enclin à profiter de l'occasion pour les exploiter sans en subir les conséquences. Vous avez tendance à vous considérer comme moins supérieur aux autres et n'estimez probablement pas que vous devriez bénéficier d'un traitement spécial.

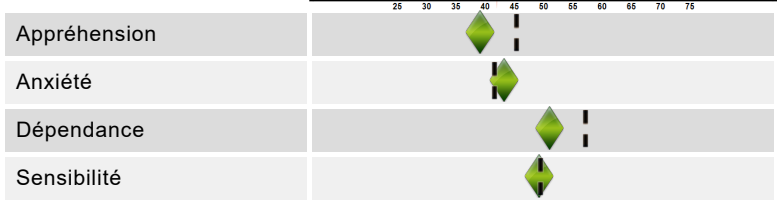
Sincérité - Votre score sur l'échelle de sincérité indique que, comparativement à l'ensemble de la population, vous êtes enclin à montrer une préférence un peu plus forte que la moyenne à être sincère et franc dans votre communication avec les autres.

Équité - Votre score sur l'échelle d'équité indique que vous êtes enclin à montrer une préférence un peu plus forte que l'ensemble de la population à être honnête dans vos rapports avec les autres, et que vous n'êtes pas enclin à être tenté par la corruption.

Évitement de la cupidité - Votre score sur l'échelle d'évitement de la cupidité indique que, comparativement à l'ensemble de la population, vous êtes enclin à montrer un peu moins d'intérêt pour les richesses, les biens de luxe et les signes de statut social élevé.

Modestie - Votre score sur l'échelle de modestie indique que, comparativement à l'ensemble de la population, vous êtes un peu plus enclin à vous considérer comme une personne ordinaire sans revendiquer de traitement spécial.





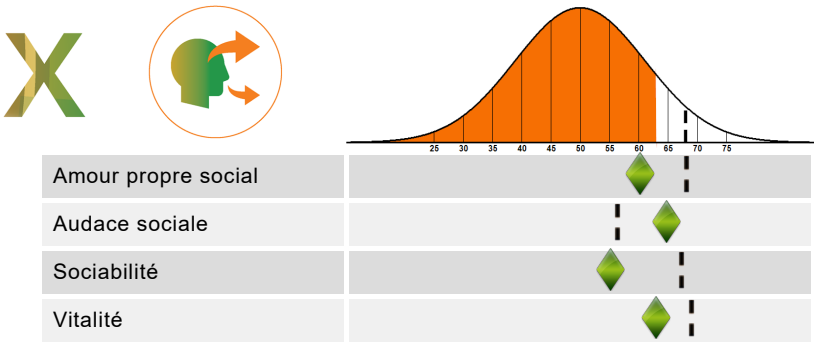
Émotionnalité - Votre score sur l'échelle d'émotionnalité indique que, comparativement à l'ensemble de la population, vous êtes moins enclin que la plupart des gens à éprouver de l'attachement émotionnel envers d'autres personnes et à montrer de l'empathie. Vous avez également tendance à être moins inquiet que la plupart des gens de vous mettre dans des situations où vous pourriez éprouver de la douleur ou rencontrer des dangers physiques, et vous avez tendance à vous inquiéter moins que la plupart des gens.

Appréhension - Votre score sur l'échelle d'appréhension indique que, comparativement à l'ensemble de la population, vous êtes enclin à être un individu qui se montre un peu plus à l'aise que la plupart des gens lorsqu'il doit faire face à des situations physiquement dangereuses ou émotionnellement troublantes.

Anxiété - Votre score sur l'échelle d'anxiété indique que, comparativement à l'ensemble de la population, vous avez tendance à éprouver un peu moins d'anxiété et de préoccupation au quotidien.

Dépendance - Votre score sur l'échelle de dépendance indique que vous êtes à peu près aussi enclin que la plupart des gens à vous tourner vers les autres pour obtenir un soutien émotionnel.

Sensibilité - Votre score sur l'échelle de sensibilité indique que vous êtes à peu près aussi enclin que la plupart des gens à établir des liens émotionnels avec les autres.



eXtraversion - Votre score sur l'échelle d'extraversion indique que, comparativement à l'ensemble de la population, vous êtes plus enclin à rechercher les situations sociales, comme la socialisation, le leadership ou le divertissement.

Amour propre social - Votre score sur l'échelle d'amour propre social indique que, comparativement à l'ensemble de la population, vous estimez que vous êtes raisonnablement bien apprécié par les autres dans les situations sociales et que vous êtes généralement satisfait de vous-même.

Audace sociale - Votre score sur l'échelle d'audace sociale indique que, comparativement à l'ensemble de la population, vous êtes assez sûr de vous dans les situations sociales et que cela ne vous fait probablement rien de devoir jouer le rôle de leader.

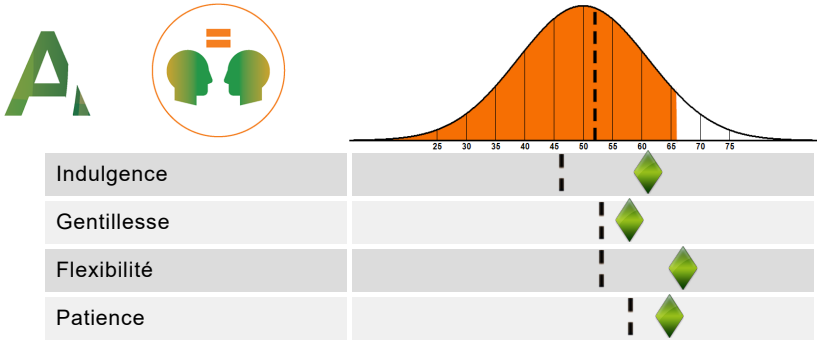
Sociabilité - Votre score sur l'échelle de sociabilité suggère que vous êtes enclin à aimer être en compagnie d'autres personnes et engager la conversation avec elles un peu plus que l'ensemble de la population. Vous avez également tendance à apprécier relativement bien les événements sociaux comme les soirées ou les fêtes.

Vitalité - Votre score sur l'échelle de vitalité suggère que vous êtes une personne relativement enthousiaste et animée, comparativement à l'ensemble de la population. Vous pouvez aussi avoir tendance à être relativement optimiste face à l'imprévisible.

Consultez la page 25 pour les scores standardisés (scores T).

score de l'auto-description score de la description des répondants

 Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.



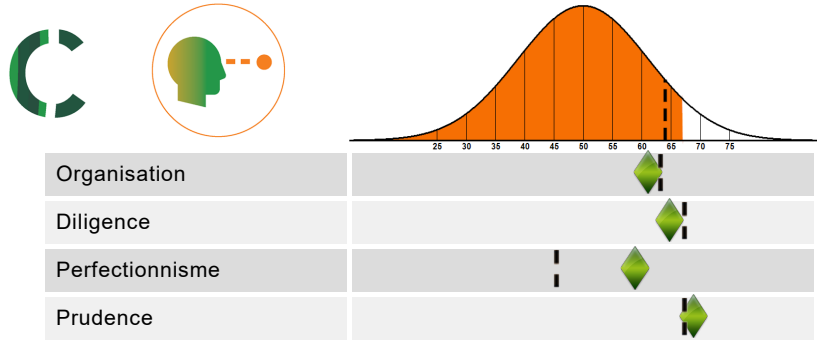
Agréabilité - Votre score sur l'échelle d'agréabilité indique que vous êtes beaucoup plus indulgent, tolérant et coopératif avec les autres, comparativement à l'ensemble de la population.

Indulgence - Votre score sur l'échelle d'indulgence indique que vous êtes un peu plus enclin que l'ensemble de la population à « tendre l'autre joue » et à donner une deuxième chance aux personnes qui vous ont fait du tort.

Gentillesse - Votre score sur l'échelle de gentillesse suggère que, comparativement à l'ensemble de la population, vous êtes un juge un peu plus complaisant des actions des autres et que vous préférez ne pas critiquer les autres à l'excès.

Flexibilité - Votre score sur l'échelle de flexibilité indique que vous avez tendance à être beaucoup plus accommodant et ouvert aux suggestions des autres que l'ensemble de la population.

Patience - Votre score sur l'échelle de patience suggère que vous vous contrôlez un peu mieux que la plupart des gens lorsque vous devez faire face à des situations éprouvantes.



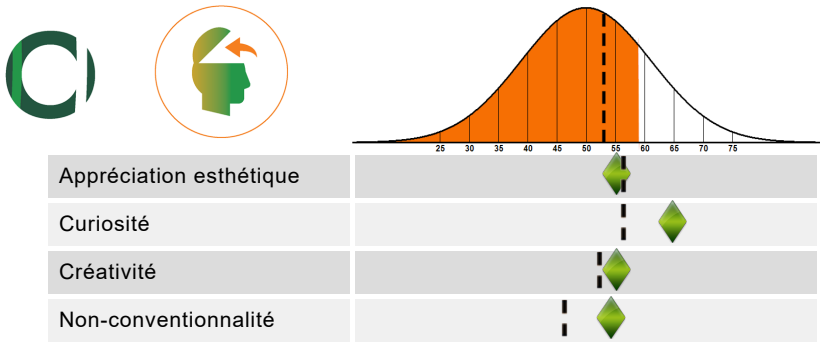
Conscience - Votre score sur l'échelle de conscience indique que vous êtes beaucoup plus enclin à vous engager dans des activités liées aux tâches, comme le travail, la planification et l'organisation, que l'ensemble de la population.

Organisation - Votre score sur l'échelle d'organisation indique que, comparativement à l'ensemble de la population, vous êtes une personne un peu plus ordonnée, structurée et soignée.

Diligence - Votre score sur l'échelle de diligence suggère que vous avez une éthique du travail plus forte que l'ensemble de la population. Vous avez tendance à être motivé pour réussir et désireux de travailler dur pour y arriver.

Perfectionnisme - Votre score sur l'échelle de perfectionnisme indique que vous êtes un peu plus focalisé sur les petits détails que l'ensemble de la population et que vous pouvez être sensible aux erreurs ou fautes dans votre propre travail.

Prudence - Votre score sur l'échelle de prudence indique que vous gardez beaucoup plus le contrôle de vos impulsions que l'ensemble de la population et que vous préférez nettement réfléchir un moment plutôt que vous précipiter.



Ouverture à l'expérience - Votre score sur l'échelle d'ouverture aux expériences révèle que vous êtes plus intéressé que l'ensemble de la population par les activités liées aux idées, comme l'apprentissage, l'imagination, l'exploration et la réflexion.

Appréciation esthétique - Votre score sur l'échelle d'appréciation esthétique révèle que vous êtes un peu plus intéressé ou fasciné que la plupart des gens par les arts et les merveilles de la nature.

Curiosité - Votre score sur l'échelle de curiosité suggère que vous montrez un peu plus d'intérêt que l'ensemble de la population pour apprendre des choses sur le monde. Vous appréciez probablement lire une large variété de livres et voyager vers d'autres lieux.

Créativité - Votre score sur l'échelle de créativité indique que vous vous considérez comme une personne un peu plus innovante comparativement à l'ensemble de la population et que vous aimez probablement expérimenter de nouvelles idées ou de nouvelles choses.

Non-conventionnalité - Votre score sur l'échelle de non-conventionnalité suggère que vous êtes désireux, comme la plupart des gens, d'accepter les idées radicales ou inhabituelles.

 Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

5.3 Feedback au niveau des dimensions et facettes

Les tableaux de feedback au niveau des dimensions et facettes illustrent votre auto-description et les réponses de vos répondants pour chacune des six dimensions et chacune des 24 facettes du HPS360.

Les résultats pour chaque dimension et chaque facette sont indiqués dans un tableau numérique à l'intérieur du graphique.

Utilisez la figure 6 comme référence pour interpréter ces résultats.

Les tableaux de feedback au niveau des dimensions et facettes montrent vos réponses et celles de vos répondants pour chacune des six dimensions et chacune des 24 facettes du HPS360.

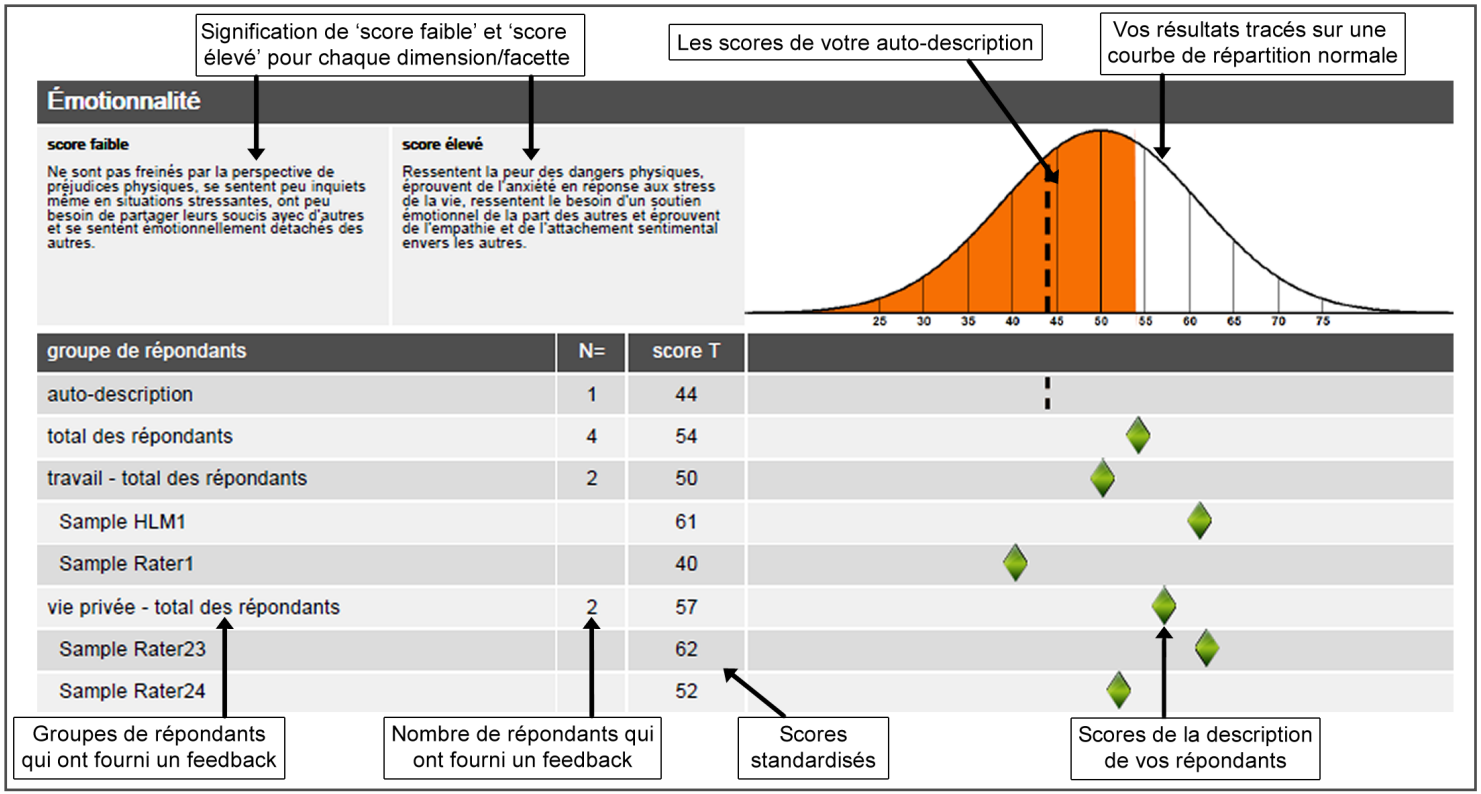


Figure 6 : Comment interpréter un tableau de feedback des répondants (en utilisant les données d'échantillon)

 Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Honnêteté-humilité: résultats au niveau des dimensions et facettes

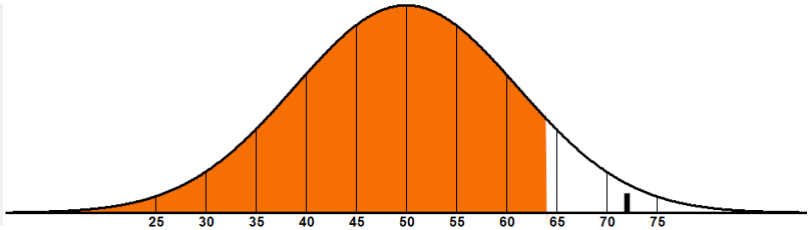
Honnêteté-humilité

score faible

Flatteront les autres pour obtenir ce qu'ils désirent, seront enclin à briser les règles pour leur profit personnel, sont motivés par le profit matériel et éprouvent un sens puissant de l'auto-importance.

score élevé

Évitent de manipuler les autres pour leur profit personnel, se sentent peu tentés à briser les règles, sont peu intéressés par la débauche de richesse et le luxe et n'éprouvent pas de droit particulier à prétendre à un statut social élevé.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	72
total des répondants	4	64
travail - total des répondants	2	64
Sample Rater 2		62
Sample Rater 4		66
vie privée - total des répondants	2	64
Sample Rater 1		54
Sample Rater 3		77

score de l'auto-description

score de la description des répondants

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Sincérité: résultats au niveau des facettes

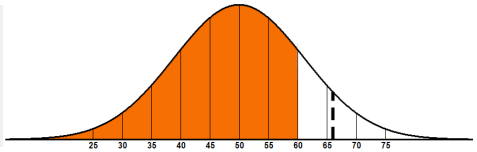
Sincérité

score faible

Flatteront les autres ou feront semblant de les apprécier dans le but d'obtenir des faveurs.

score élevé

Moins enclins à manipuler les autres.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	66
total des répondants	4	60
travail - total des répondants	2	62
Sample Rater 2		57
Sample Rater 4		64
vie privée - total des répondants	2	60
Sample Rater 1		49
Sample Rater 3		66

Évitement de la cupidité: résultats au niveau des facettes

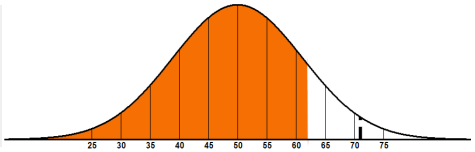
Évitement de la cupidité

score faible

Ont tendance à vouloir profiter et afficher la richesse et les privilèges.

score élevé

Moins motivés par les considérations d'argent ou de statut social.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	71
total des répondants	4	62
travail - total des répondants	2	57
Sample Rater 2		63
Sample Rater 4		49
vie privée - total des répondants	2	65
Sample Rater 1		57
Sample Rater 3		74

Équité: résultats au niveau des facettes

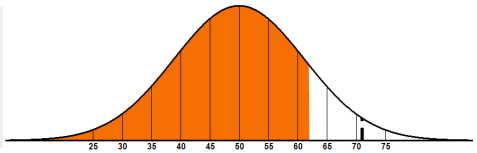
Équité

score faible

Plus désireux de gagner en trichant ou en volant.

score élevé

Moins désireux de profiter des autres individus ou de la société dans son ensemble.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	71
total des répondants	4	62
travail - total des répondants	2	62
Sample Rater 2		54
Sample Rater 4		90
vie privée - total des répondants	2	62
Sample Rater 1		56
Sample Rater 3		71

Modestie: résultats au niveau des facettes

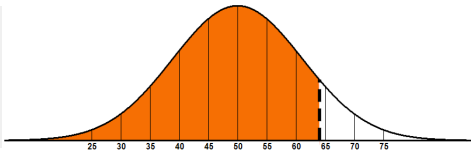
Modestie

score faible

Ont tendance à se considérer supérieurs et à avoir droit à des privilèges que d'autres n'ont pas.

score élevé

Ont tendance à se considérer comme des gens ordinaires sans revendiquer de traitement spécial.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	64
total des répondants	4	64
travail - total des répondants	2	69
Sample Rater 2		64
Sample Rater 4		72
vie privée - total des répondants	2	61
Sample Rater 1		52
Sample Rater 3		72

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Émotionnalité: résultats au niveau des dimensions et facettes

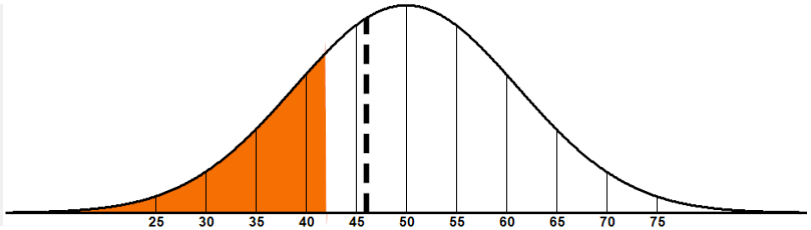
Émotionnalité

score faible

Ne sont pas freinés par la perspective de préjudices physiques, se sentent peu inquiets même en situations stressantes, ont peu besoin de partager leurs soucis avec d'autres et se sentent émotionnellement détachés des autres.

score élevé

Ressentent la peur des dangers physiques, éprouvent de l'anxiété en réponse aux stress de la vie, ressentent le besoin d'un soutien émotionnel de la part des autres et éprouvent de l'empathie et de l'attachement sentimental envers les autres.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	46
total des répondants	4	42
travail - total des répondants	2	40
Sample Rater 2		43
Sample Rater 4		37
vie privée - total des répondants	2	46
Sample Rater 1		44
Sample Rater 3		46

score de l'auto-description

score de la description des répondants

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Appréhension: résultats au niveau des facettes

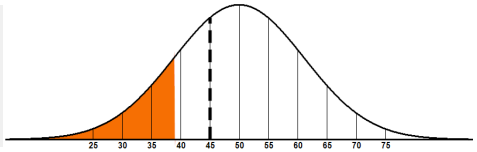
Appréhension

score faible

Ressentent peu de crainte d'être blessés et sont relativement solides, courageux et insensibles à la douleur physique.

score élevé

Fortement enclins à éviter les préjudices physiques.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	45
total des répondants	4	39
travail - total des répondants	2	36
Sample Rater 2		39
Sample Rater 4		32
vie privée - total des répondants	2	43
Sample Rater 1		41
Sample Rater 3		43

Dépendance: résultats au niveau des facettes

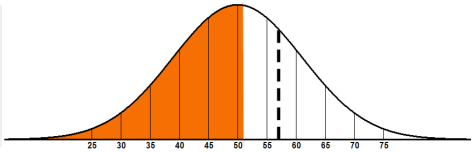
Dépendance

score faible

Ont tendance à se sentir plus sûrs d'eux et capables de résoudre les problèmes sans aide ou conseil.

score élevé

Ont tendance à vouloir partager leurs difficultés avec ceux qui leur procureront encouragement et réconfort.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	57
total des répondants	4	51
travail - total des répondants	2	44
Sample Rater 2		51
Sample Rater 4		36
vie privée - total des répondants	2	57
Sample Rater 1		55
Sample Rater 3		59

Anxiété: résultats au niveau des facettes

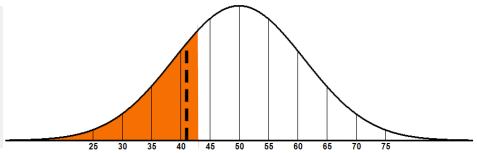
Anxiété

score faible

Ressentent comparativement moins de stress en réaction aux difficultés.

score élevé

Ont tendance à se préoccuper, même en cas de problèmes relativement mineurs.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	41
total des répondants	4	43
travail - total des répondants	2	45
Sample Rater 2		45
Sample Rater 4		45
vie privée - total des répondants	2	43
Sample Rater 1		43
Sample Rater 3		41

Sensibilité: résultats au niveau des facettes

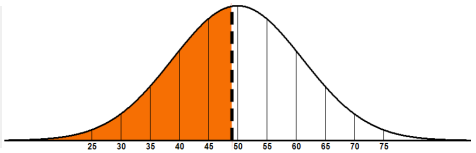
Sensibilité

score faible

Ont tendance à ressentir moins d'émotion en disant au revoir ou en réaction aux préoccupations d'autres personnes.

score élevé

Ont tendance à ressentir un attachement émotionnel fort et une sensibilité pleine d'empathie face aux sentiments d'autres personnes.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	49
total des répondants	4	49
travail - total des répondants	2	49
Sample Rater 2		49
Sample Rater 4		49
vie privée - total des répondants	2	51
Sample Rater 1		49
Sample Rater 3		51

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

eXtraversion: résultats au niveau des dimensions et facettes

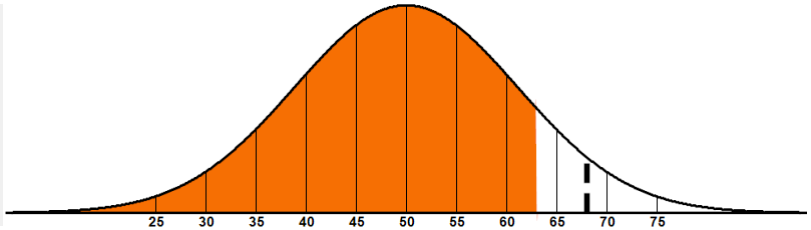
eXtraversion

score faible

Se considèrent comme impopulaires, se sentent maladroits lorsqu'ils sont au centre de l'attention, sont indifférents aux activités sociales et se sentent moins enjoués et optimistes que les autres.

score élevé

Se sentent positifs envers eux-mêmes, se sentent confiants quand ils dirigent ou s'adressent à des groupes de personnes, aiment les réunions sociales et les interactions et éprouvent des sentiments positifs d'enthousiasme et d'énergie.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	68
total des répondants	4	63
travail - total des répondants	2	63
Sample Rater 2		63
Sample Rater 4		63
vie privée - total des répondants	2	63
Sample Rater 1		59
Sample Rater 3		65

score de l'auto-description

score de la description des répondants

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Amour propre social: résultats au niveau des facettes

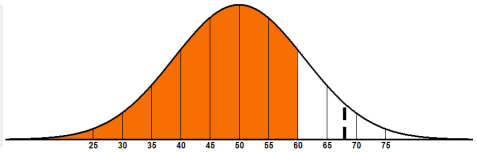
Amour propre social

score faible

Ont tendance à se sentir personnellement inutiles et à se considérer comme impopulaires.

score élevé

Sont généralement satisfaits d'eux-mêmes et se considèrent comme ayant des qualités agréables.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	68
total des répondants	4	60
travail - total des répondants	2	65
Sample Rater 2		65
Sample Rater 4		62
vie privée - total des répondants	2	57
Sample Rater 1		54
Sample Rater 3		60

Sociabilité: résultats au niveau des facettes

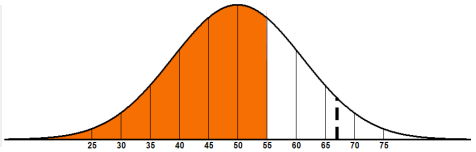
Sociabilité

score faible

Préfèrent les activités solitaires et ne recherchent pas les conversations.

score élevé

Aiment parler, visiter et faire la fête avec d'autres personnes.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	67
total des répondants	4	55
travail - total des répondants	2	53
Sample Rater 2		55
Sample Rater 4		49
vie privée - total des répondants	2	58
Sample Rater 1		58
Sample Rater 3		58

Audace sociale: résultats au niveau des facettes

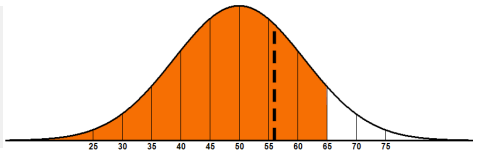
Audace sociale

score faible

Ont tendance à se sentir timides ou maladroits dans des positions de leadership ou lorsqu'ils parlent en public.

score élevé

Sont davantage désireux d'approcher des étrangers et de prendre la parole dans des groupes.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	56
total des répondants	4	65
travail - total des répondants	2	65
Sample Rater 2		62
Sample Rater 4		67
vie privée - total des répondants	2	62
Sample Rater 1		60
Sample Rater 3		65

Vitalité: résultats au niveau des facettes

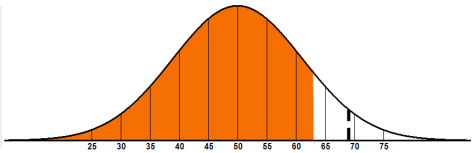
Vitalité

score faible

Ont tendance à ne pas se sentir spécialement joyeux ou dynamiques.

score élevé

Ont tendance à éprouver de l'optimisme et de la motivation.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	69
total des répondants	4	63
travail - total des répondants	2	63
Sample Rater 2		61
Sample Rater 4		63
vie privée - total des répondants	2	63
Sample Rater 1		58
Sample Rater 3		67

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Agréabilité: résultats au niveau des dimensions et facettes

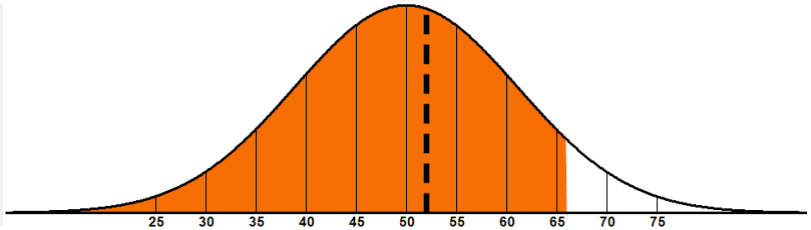
Agréabilité

score faible

Nourrissent de la rancune envers ceux qui les ont blessés, critiquent facilement les défauts des autres, sont têtus quand ils défendent leur point de vue et se mettent facilement en colère en réaction aux mauvais traitements.

score élevé

Pardonnent les injustices vécues, sont indulgents dans leur jugement des autres, sont désireux d'arriver à un compromis et coopèrent avec les autres, ils peuvent aussi facilement contrôler leur humeur.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	52
total des répondants	4	66
travail - total des répondants	2	67
Sample Rater 2		63
Sample Rater 4		70
vie privée - total des répondants	2	64
Sample Rater 1		69
Sample Rater 3		58

score de l'auto-description

score de la description des répondants

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Indulgence: résultats au niveau des facettes

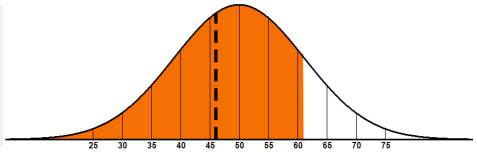
Indulgence

score faible

Ont tendance à « nourrir de la rancune » envers ceux qui les ont blessés.

score élevé

Sont plus enclins à refaire confiance aux autres et à rétablir des relations d'amitié après avoir été maltraités.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	46
total des répondants	4	61
travail - total des répondants	2	61
Sample Rater 2		55
Sample Rater 4		68
vie privée - total des répondants	2	63
Sample Rater 1		73
Sample Rater 3		53

Flexibilité: résultats au niveau des facettes

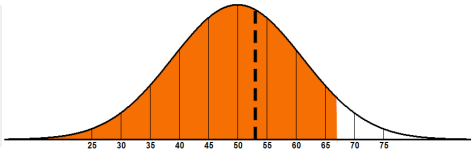
Flexibilité

score faible

Ont tendance à être têtus et désireux de discuter.

score élevé

Ont tendance à éviter les débats et à composer avec les suggestions des autres, même lorsqu'elles sont déraisonnables.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	53
total des répondants	4	67
travail - total des répondants	2	67
Sample Rater 2		59
Sample Rater 4		75
vie privée - total des répondants	2	65
Sample Rater 1		62
Sample Rater 3		67

Gentillesse: résultats au niveau des facettes

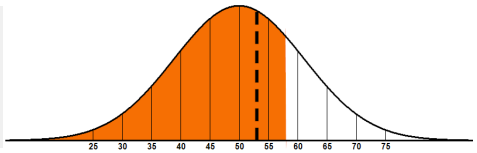
Gentillesse

score faible

Ont tendance à être critiques dans leurs évaluations des autres.

score élevé

Sont plus réticents à juger les autres sévèrement.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	53
total des répondants	4	58
travail - total des répondants	2	58
Sample Rater 2		63
Sample Rater 4		53
vie privée - total des répondants	2	55
Sample Rater 1		63
Sample Rater 3		48

Patience: résultats au niveau des facettes

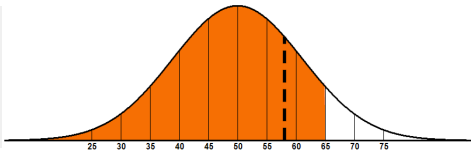
Patience

score faible

Ont tendance à s'emporter rapidement.

score élevé

Ont un seuil de contrôle d'eux-mêmes plus élevé avant de ressentir ou exprimer de la colère.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	58
total des répondants	4	65
travail - total des répondants	2	69
Sample Rater 2		67
Sample Rater 4		69
vie privée - total des répondants	2	62
Sample Rater 1		62
Sample Rater 3		62

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Conscience: résultats au niveau des dimensions et facettes

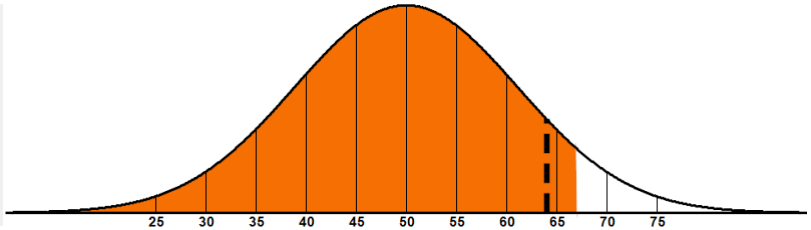
Conscience

score faible

Ont tendance à être indifférents aux environnements et horaires ordonnés, évitent les tâches difficiles ou les objectifs ambitieux, se satisfont d'un travail contenant des erreurs et prennent des décisions sous l'impulsion ou avec peu de réflexion.

score élevé

Organisent leur temps et leur environnement physique, travaillent de façon disciplinée dans la perspective de leurs objectifs, visent la précision et la perfection dans leurs tâches et réfléchissent attentivement quand ils prennent une décision.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	64
total des répondants	4	67
travail - total des répondants	2	67
Sample Rater 2		60
Sample Rater 4		74
vie privée - total des répondants	2	67
Sample Rater 1		65
Sample Rater 3		71

score de l'auto-description

score de la description des répondants

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Organisation: résultats au niveau des facettes

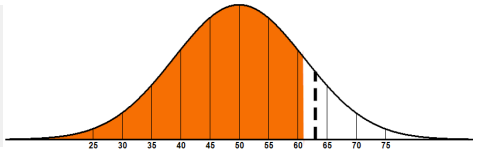
Organisation

score faible

Ont tendance à être négligés et désordonnés.

score élevé

Ont tendance à garder les choses propres et ordonnées et préfèrent une approche structurée des tâches.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	63
total des répondants	4	61
travail - total des répondants	2	61
Sample Rater 2		56
Sample Rater 4		63
vie privée - total des répondants	2	61
Sample Rater 1		61
Sample Rater 3		61

Perfectionnisme: résultats au niveau des facettes

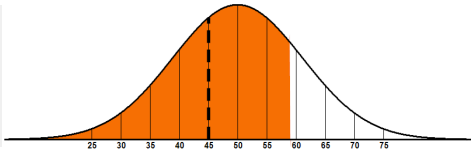
Perfectionnisme

score faible

Tolèrent davantage les erreurs dans leur travail et ont tendance à négliger les détails.

score élevé

Ont tendance à vérifier soigneusement à la recherche d'erreurs et d'améliorations potentielles.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	45
total des répondants	4	59
travail - total des répondants	2	55
Sample Rater 2		50
Sample Rater 4		59
vie privée - total des répondants	2	64
Sample Rater 1		59
Sample Rater 3		69

Diligence: résultats au niveau des facettes

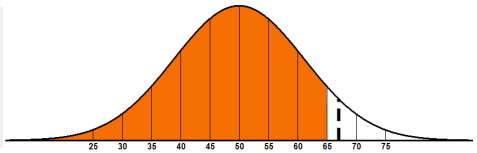
Diligence

score faible

Affichent moins d'auto-discipline et ne sont pas fortement motivés pour atteindre leur but.

score élevé

Affichent une 'éthique du travail' plus forte et sont désireux de se donner du mal.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	67
total des répondants	4	65
travail - total des répondants	2	67
Sample Rater 2		63
Sample Rater 4		72
vie privée - total des répondants	2	65
Sample Rater 1		60
Sample Rater 3		67

Prudence: résultats au niveau des facettes

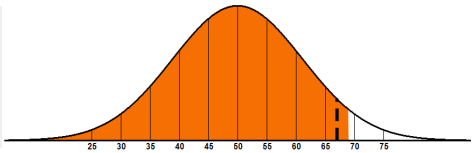
Prudence

score faible

Ont tendance à agir avec impulsivité sans tenir compte des conséquences.

score élevé

Considèrent soigneusement les options et ont tendance à être prudents et à s'auto-contrôler.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	67
total des répondants	4	69
travail - total des répondants	2	71
Sample Rater 2		64
Sample Rater 4		78
vie privée - total des répondants	2	67
Sample Rater 1		64
Sample Rater 3		67

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Ouverture à l'expérience: résultats au niveau des dimensions et facettes

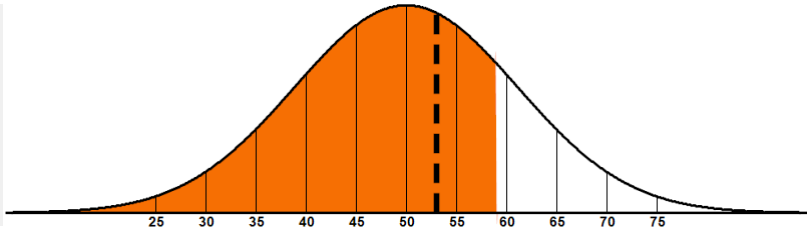
Ouverture à l'expérience

score faible

Ne sont pas vraiment impressionnés par la plupart des œuvres d'art, ressentent peu de curiosité intellectuelle, évitent les activités qui font appel à la créativité et se sentent peu attirés par les idées qui peuvent paraître radicales ou non conventionnelles.

score élevé

Sont absorbés par la beauté de l'art et de la nature, sont curieux de découvrir divers domaines de la connaissance, utilisent librement leur imagination dans la vie quotidienne et s'intéressent aux idées ou personnes inhabituelles.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	53
total des répondants	4	59
travail - total des répondants	2	54
Sample Rater 2		53
Sample Rater 4		55
vie privée - total des répondants	2	63
Sample Rater 1		58
Sample Rater 3		68

score de l'auto-description

score de la description des répondants

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Appréciation esthétique: résultats au niveau des facettes

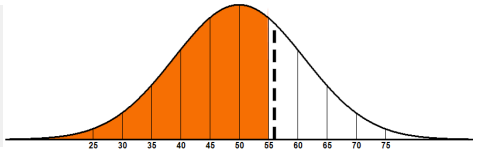
Appréciation esthétique

score faible

Sont moins enclins à être absorbés par des œuvres d'art ou les merveilles de la nature.

score élevé

Affichent une forte appréciation de diverses formes d'art et des merveilles de la nature.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	56
total des répondants	4	55
travail - total des répondants	2	50
Sample Rater 2		53
Sample Rater 4		47
vie privée - total des répondants	2	63
Sample Rater 1		58
Sample Rater 3		65

Créativité: résultats au niveau des facettes

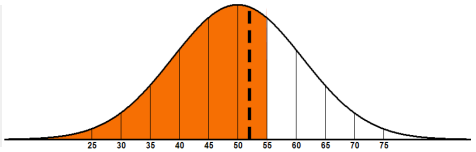
Créativité

score faible

Affichent relativement moins de dispositions pour les pensées originales.

score élevé

Ont tendance à chercher de nouvelles solutions aux problèmes et à s'exprimer dans l'art.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	52
total des répondants	4	55
travail - total des répondants	2	54
Sample Rater 2		52
Sample Rater 4		55
vie privée - total des répondants	2	57
Sample Rater 1		48
Sample Rater 3		65

Curiosité: résultats au niveau des facettes

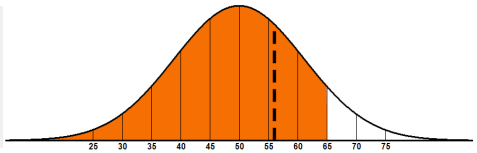
Curiosité

score faible

Ont tendance à afficher moins de curiosité à propos des sciences naturelles ou sociales.

score élevé

Ont tendance à lire beaucoup et à s'intéresser aux voyages.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	56
total des répondants	4	65
travail - total des répondants	2	63
Sample Rater 2		59
Sample Rater 4		67
vie privée - total des répondants	2	67
Sample Rater 1		61
Sample Rater 3		70

Non-conventionnalité: résultats au niveau des facettes

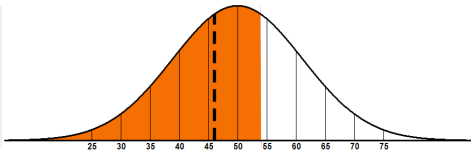
Non-conventionnalité

score faible

Évitent les personnes excentriques ou non conformistes.

score élevé

Sont plus réceptives aux idées qui pourraient paraître étranges ou radicales.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	46
total des répondants	4	54
travail - total des répondants	2	49
Sample Rater 2		46
Sample Rater 4		52
vie privée - total des répondants	2	59
Sample Rater 1		59
Sample Rater 3		56

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

5.4 Commentaires textuels

Les phrases suivantes sont les commentaires non modifiés formulés par vous-même et vos répondants.

Points forts

auto-description

Quelles sont vos forces personnelles ?

- aliquam sit amet adipiscing

collègues

Quelles sont les forces personnelles de Sample ?

1. Sample Rater 4: diam nonummy sit aliquam ut sit lorem nonummy elit sit tincidunt consectetuer consectetuer elit aliquam magna elit erat consectetuer nonummy ipsum elit consectetuer tincidunt laoreet sit adipiscing consectetuer elit aliquam tincidunt ipsum adipiscing dolore nibh adipiscing ut euismod erat sed dolor aliquam aliquam dolore lorem sit laoreet consectetuer amet nonummy nonummy euismod nibh erat ut dolor consectetuer diam sit nonummy

2. Sample Rater 2: dolor adipiscing dolore ut ut erat amet sed ut consectetuer erat magna tincidunt dolor nonummy sit adipiscing nonummy euismod nonummy dolore dolor laoreet lorem tincidunt adipiscing lorem dolore amet lorem laoreet ut elit consectetuer aliquam

conjoint(e)

Quelles sont les forces personnelles de Sample ?

1. Sample Rater 3: consectetuer sed nonummy adipiscing ut ipsum dolor erat nibh ut dolore ipsum erat amet amet nonummy elit laoreet diam nonummy aliquam ut lorem magna ut consectetuer tincidunt lorem laoreet erat amet aliquam magna lorem ut erat ipsum nonummy tincidunt dolore adipiscing adipiscing sit adipiscing tincidunt magna amet laoreet amet sed aliquam tincidunt lorem tincidunt nonummy nonummy sed tincidunt nibh

amis

Quelles sont les forces personnelles de Sample ?

1. Sample Rater 1: elit aliquam diam magna consectetuer lorem magna elit laoreet diam sed magna tincidunt diam dolor sit magna ut ut dolor

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

5.4 Commentaires textuels (suite)

Points à améliorer

auto-description

Quelles sont vos points de développement personnels ?

- laoreet nibh ut nonummy

collègues

Quelles sont les points de développement personnels de Sample ?

1. Sample Rater 4: magna amet elit elit erat sit sit nibh elit ipsum diam laoreet consectetuer tincidunt dolor magna dolor aliquam ut ut sit consectetuer erat consectetuer adipiscing diam ipsum sit laoreet dolore nibh consectetuer

2. Sample Rater 2: aliquam ut adipiscing aliquam nonummy dolor erat aliquam nibh dolore lorem nibh erat aliquam lorem nonummy euismod dolore lorem adipiscing dolore dolore adipiscing consectetuer sit erat

conjoint(e)

Quelles sont les points de développement personnels de Sample ?

1. Sample Rater 3: dolor dolore erat nonummy nonummy sit dolore nonummy sed consectetuer magna laoreet consectetuer lorem ut aliquam tincidunt ipsum magna adipiscing aliquam sed nonummy ipsum sit magna nibh adipiscing aliquam ipsum laoreet magna magna sed erat euismod diam ut amet adipiscing dolore diam laoreet lorem

amis

Quelles sont les points de développement personnels de Sample ?

1. Sample Rater 1: ut euismod tincidunt consectetuer nonummy lorem ipsum elit ut elit amet elit tincidunt laoreet adipiscing

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

5.4 Commentaires textuels (suite)

Points vraiment faibles

auto-description

Quelles sont vos points faibles personnels ?

- dolor consectetuer aliquam

collègues

Quelles sont les points faibles de Sample ?

1. Sample Rater 4: tincidunt euismod magna nibh ut consectetuer aliquam ipsum amet nibh nonummy diam nibh nonummy euismod consectetuer sed amet dolor nonummy sit erat diam nonummy dolore dolor erat diam aliquam aliquam dolor amet laoreet nibh elit tincidunt sed laoreet consectetuer lorem aliquam nonummy euismod adipiscing elit diam consectetuer laoreet consectetuer euismod

2. Sample Rater 2: consectetuer sed nonummy adipiscing ut ipsum dolor erat nibh ut dolore ipsum erat amet amet nonummy elit laoreet diam nonummy aliquam ut lorem magna ut consectetuer tincidunt lorem laoreet erat amet aliquam magna lorem ut erat ipsum nonummy

conjoint(e)

Quelles sont les points faibles de Sample ?

1. Sample Rater 3: diam nonummy sit aliquam ut sit lorem nonummy elit sit tincidunt consectetuer consectetuer elit aliquam magna elit erat consectetuer nonummy ipsum elit consectetuer tincidunt

amis

Quelles sont les points faibles de Sample ?

1. Sample Rater 1: dolor adipiscing dolore ut ut erat amet sed ut consectetuer erat magna tincidunt dolor nonummy sit adipiscing

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Section 6

Facettes supplémentaires

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

6.1 Altruisme et proactivité – facettes supplémentaires

L'altruisme et la proactivité sont des facettes supplémentaires dont l'objectif est d'évaluer des traits de personnalité importants et intéressants. Contrairement aux 24 facettes du modèle HEXACO, qui sont chacune spécifiquement attribuées à une seule des six dimensions du modèle HEXACO, l'altruisme et la proactivité sont liées à trois des six dimensions du modèle HEXACO.

Grâce à l'inclusion de ces deux facettes supplémentaires, le modèle HEXACO acquiert une capacité prédictive. Par exemple, l'altruisme, défini comme une tendance à être sympathique et tendre envers les autres, est particulièrement important dans les interactions humaines. La proactivité, définie comme une tendance à aborder activement les problèmes et à apporter des changements, des améliorations et de l'innovation, prévoit les résultats organisationnels, comme la performance au travail, l'esprit d'entreprise et l'innovation.

Le cadre théorique du modèle de personnalité HEXACO avance trois dimensions de personnalité qui reflètent l'altruisme, à savoir l'honnêteté-humilité, l'émotionnalité et l'agréabilité. Inversement, les trois dimensions de personnalité restantes reflètent la proactivité, à savoir l'extraversion, la conscience et l'ouverture aux expériences.

Le thème fédérateur des trois dimensions qui représentent l'altruisme est le souci de l'autre, qui s'exprime dans l'honnêteté-humilité à travers le refus d'exploiter les autres, dans l'agréabilité à travers le refus des représailles lorsque l'on est exploité, et dans l'émotionnalité à travers la crainte de se blesser soi-même et de blesser ses proches.

Au sein de l'espace HEXACO, la proactivité s'aligne sur le concept d'engagement. Il est donc appréhendé par la combinaison de l'extraversion (engagement social), de la conscience (engagement dans les tâches) et de l'ouverture aux expériences (engagement dans les idées).

Il est important de souligner que la proactivité et l'altruisme ne sont pas des dimensions de personnalité supérieures, mais sont liés à plusieurs dimensions du modèle HEXACO.

 Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Altruisme: résultats au niveau des facettes

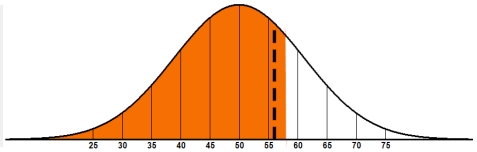
Altruisme

score faible

Ne sont pas dérangés par la perspective de blesser les autres et peuvent être perçus comme insensibles.

score élevé

Évitent de causer du tort et réagissent avec générosité envers ceux qui sont faibles ou qui ont besoin d'aide.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	56
total des répondants	4	58
travail - total des répondants	2	62
Sample Rater 2		60
Sample Rater 4		62
vie privée - total des répondants	2	56
Sample Rater 1		50
Sample Rater 3		60

Proactivité: résultats au niveau des facettes

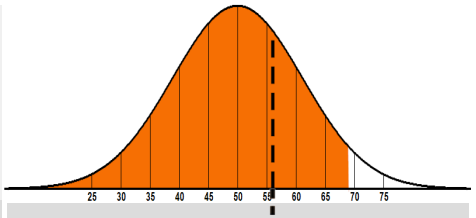
Proactivité

score faible

Ont davantage tendance à adopter une attitude 'attentiste' lorsque des suggestions de changement sont faites et sont moins enclins à prendre des initiatives pour améliorer les choses ou prendre les commandes afin de mettre en place des innovations.

score élevé

Sont pleinement impliqués dans de nouveaux plans et prennent souvent les commandes pour mettre en place de nouvelles idées.



groupe de répondants	N=	score T
auto-description	1	56
total des répondants	4	69
travail - total des répondants	2	64
Sample Rater 2		62
Sample Rater 4		64
vie privée - total des répondants	2	70
Sample Rater 1		69
Sample Rater 3		73

score de l'auto-description

score de la description des répondants

Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

Notes et références

Il existe deux versions de HPS360 : une version d'auto-description et une version de description par une autre personne (où une autre personne évalue une personne 'focale').

Ces deux versions se composent de 208 items, dont 200 items sont une traduction directe du modèle original anglais HEXACO-PI-R (Ashton & Lee, 2008; Lee & Ashton, 2004; 2006), modèle élaboré sur la base d'une étude lexicale (Ashton et al., 2004).

Pour compléter les 200 items, 8 nouveaux items interstitiels ont été formulés par Reinout E. de Vries, ces items mesurent la proactivité. Les 8 items interstitiels sont basés sur une procédure de traduction et retraduction dans laquelle les items retraduits ont été comparés aux items originaux néerlandais.

Toutes les informations relatives à la fiabilité et à la validité des 200 items de la version d'auto-description de HPS360 sont rapportées dans De Vries, Ashton et Lee (2009).

Trois études additionnelles ont été réalisées sur la fiabilité et la validité des 8 items de proactivité. Les résultats n'ont pas encore été publiés, mais peuvent être demandés auprès de Reinout E. de Vries.

Ashton, M. C. (2013). *Individual differences and personality*. Second Edition. Waltham, MA: Elsevier Inc.

Ashton, M. C., and Lee, K.,(2008). The prediction of Honesty–Humility-related criteria by the HEXACO and Five-Factor Models of personality. *Journal of Research in Personality*, 42, 1216–1228.

Ashton, M. C., Lee, K., Perugini, M., Szarota, P., De Vries, R. E., Di Bias, L., Boises, K., & De Raad, B. (2004). A six-factor structure of personality-descriptive adjectives: Solutions from psycholexical studies in seven languages. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 356-366.

De Vries, R. E., Ashton, M. C. & Lee, K. (2009). De zes belangrijkste persoonlijkheidsdimensies en de HEXACO Persoonlijkheidsvragenlijst. *Gedrag & Organisatie*, 22, 232-27 4.

De Vries, R. E., Wawoe, K. W., & Holtrop, D. (in press). What is engagement? Proactivity as the missing link in the HEXACO model of personality. *Journal of Personality*.

Lee, K. and Ashton, M. C. (2012). *The H factor of personality: Why some people are manipulative, self-entitled, materialistic, and exploitative – and why it matters to everyone*. Ontario, Canada: Wilfrid Laurier University Press.

Lee, K., and Ashton, M. C. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and Social Psychology Review*, Vol. 11 No. 2, 150-166.

Lee, K. & Ashton, M. C. (2006). Further assessment of the HEXACO Personality Inventory: Two new facet scales and an observer report form. *Psychological Assessment* , 18, 182-191.

Lee, K. & Ashton, M. C. (2004). Psychometric properties of the HEXACO Personality Inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 39, 329-358.

 Copyright © 2015 CLS360 Pty. Ltd.

HPS360
THE TRUE EDGE IN PERSONALITY

INTERPERSONAL SOLUTIONS
BEHAVIOUR ANALYTICS

Le présent rapport a été préparé exclusivement pour

Sample

par PerCo sprl.

Pour de plus amples informations ou toute question relative au présent rapport, contactez nos bureaux :

PerCo
Kontich, Belgique

T +32 (0)3/ 235 02 92
E info@perco.be

www.perco.be

Copyright © 2015. Les droits d'auteur pour le rapport (HPS360) sont détenus par CLS360 Pty. Ltd en Australie. Les droits d'auteur pour le questionnaire HEXACO en néerlandais (HEXACO NL) sont détenus par la Faculté de Psychologie et Pédagogie de la VU Amsterdam aux Pays-Bas. Un droit d'utilisation a été concédé à PerCo sprl en Belgique, pour l'adaptation en néerlandais, en français et en anglais. Tous droits réservés. Aucune partie du présent rapport, y compris notamment mais pas exclusivement, les questions/items de HEXACO NL/HPS360, les normes, les noms des dimensions et facettes, ne peut être utilisée, reproduite, stockée dans un système d'extraction ou transmise sous quelque forme que ce soit ou par quelque procédé que ce soit, y compris par un moyen électronique, mécanique, photocopie, enregistrement ou autre, sans autorisation préalable de l'éditeur, PerCo sprl. Toute demande de renseignement peut être adressée à PerCo via info@perco.be. Les noms des dimensions et facettes HEXACO-PI-R, les descriptions et items inventoriés sont protégés par le droit d'auteur et sont la propriété de Kibeom Lee, Ph.D. et Michael C. Ashton, Ph.D.. L'adaptation néerlandaise, HEXACO NL, incluant 8 items de proactivité, a été réalisée par le dr. Reinout E. De Vries de la Faculté de Psychologie et Pédagogie de la VU Amsterdam. Le triangle du comportement interpersonnel est utilisé dans le présent rapport avec l'autorisation de Patrick Vermeren.