



## Test psychométrique intégré

### Information du candidat

**Résultat pour:** Smith - Wally John

**Sexe:** Homme

**Âge:** 50

**Date du test:** 2022-09-29

**Date du rapport:** 2022-09-29

**Nom de l'organisation:** FREE TRIAL





## Information du candidat

Résultat pour: Smith - Wally John

Date du test: 2022-09-29

Date du rapport: 2022-09-29

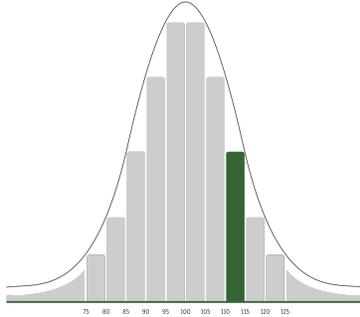
Type d'emploi: Manutentionnaire, distribution et entreposage

### Ce candidat satisfait aux exigences de l'emploi:

#### Appréciation globale

Non	Partiellement	Oui ✓
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

#### Capacité cognitive



Générale		
Non	Partiellement	Oui ✓
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Verbale		
Non	Partiellement	Oui ✓
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Cristallisée		
Non	Partiellement	Oui ✓
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Numérique		
Non	Partiellement	Oui ✓
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Fluide		
Non	Partiellement	Oui ✓
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Spatial		
Non	Partiellement	Oui ✓
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Fiable et organisé

Non	Partiellement ✓	Oui
<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Recherche de réussite et persévérance

Non ✓	Partiellement	Oui
<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Degré de contrôle émotionnel

Non	Partiellement ✓	Oui
<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Confiance en soi

Non	Partiellement	Oui ✓
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Capacité de résolution de problèmes

Non ✓	Partiellement	Oui
<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Gestion du changement et innovation

Non ✓	Partiellement	Oui
<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Considération envers les autres

Non	Partiellement	Oui ✓
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Collaboration avec les autres

Non	Partiellement	Oui ✓
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>



# Données techniques et statistiques

# Indices des huit grandes compétences

	Très faible	Faible	Moyen	Élevé	Très élevé
Mener et décider	[Barre orange]				
Soutenir et coopérer	[Barre bleue]				
Intéragir et communiquer			[Barre verte]		
Analyser et interpréter	[Barre rouge]				
Créer et conceptualiser	[Barre rouge]				
Organiser et exécuter			[Barre verte]		
S'adapter et gérer la pression			[Barre verte]		
Entreprendre et performer	[Barre orange]				

## Mener et décider

Cette personne n'est probablement pas très à l'aise d'exercer du leadership, de donner des directives et d'assumer des responsabilités décisionnelles, d'un projet ou d'une équipe de travail. Elle aura peu tendance influencer, à prendre des initiatives et ne cherche pas à prendre contrôle d'une situation ou d'un projet.

## Soutenir et coopérer

Cette personne interagit avec ses collègues, ses patrons et les clients de manière positive et avec respect. Elle a une approche démocratique et collaborative du travail. Elle accorde une très grande importance à autrui et offre du soutien à ses collègues.

## Intéragir et communiquer

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

## Analyser et interpréter

Cette personne préfère nettement les tâches et les problèmes simples plutôt que les tâches et problèmes complexes requérant un travail d'analyse important. Elle évite généralement de s'engager dans des activités complexes qui demandent un travail d'analyse. Elle a tendance à aborder la nouveauté, tel que les évolutions technologiques, de manière négative et à avoir de la difficulté à s'y adapter. Elle préfère s'en tenir aux choses connues et qui ont fait leurs preuves.

## Créer et conceptualiser

Cette personne est à son meilleur dans les tâches et les situations concrètes et qui lui sont connues. La création et la conceptualisation de méthodes ou de solutions nouvelles et innovantes ne fait pas partie de ses forces. Elle préfère s'en tenir à ce qu'elle connaît plutôt que d'avoir à apprendre de nouvelles choses. Elle n'est généralement pas confortable, ou même réfractaire, avec les changements organisationnels et il est très peu probable qu'elle initie des changements.

## Organiser et exécuter

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

## S'adapter et gérer la pression

Cette personne est dans la moyenne quant à sa capacité à gérer la pression, ainsi qu'à s'adapter et à faire face aux revers et aux échecs. Il peut lui arriver de se sentir dépassée par les événements.

## Entreprendre et performer

Cette personne n'accorde pas une importance centrale aux résultats et à l'atteinte d'objectifs. Son engagement envers la performance, la persévérance et la recherche de réussite sont en-dessous de la moyenne. Le développement et

**STRICTEMENT CONFIDENTIEL**

Copyright 2022 - IRP Publishing - Tous droits réservés.

Ce rapport a été créé pour : essaigratuit irpcanada

■ l'avancement de carrière ne sont pas au centre de ses priorités.

## INTERACTION ENTRE LES TRAITS

**Famille d'emploi :**

**Manutentionnaire, distribution et entreposage**

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

- Comportement adéquat et souhaité
- Comportement neutre, pourrait représenter un risque pour le poste visé.
- Comportement non-souhaitable, présente un risque pour le poste visé.

### STYLE ÉMOTIONNEL

### GESTION DES DANGERS

Calme	Optimiste	Stoïcisme	Adaptation
Pessimiste	Réactivité émotionnelle	Inadaptation	Sensibilité Réactivité

### GESTION DES CONFLITS

### GESTION DES ATTENTES

Insensibilité	Conciliente	Décontractée	Déterminée
Conflictuelle	Inhibition	Désorganisée	Anxiété de performance

**STRICTEMENT CONFIDENTIEL**

Copyright 2022 - IRP Publishing - Tous droits réservés.  
Ce rapport a été créé pour : essaigratuit irpcanada

STYLE D'INTÉRÊTS

Culture populaire	Interaction créatives
Casanier	Introspection

STYLE INTERPERSONNEL

Modeste	Leader chaleureux
Individualiste	Leader égocentrique

STYLE D'ACTIVITÉ

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

VALEURS SOCIALES

Valeurs sociales	Valeurs progressistes
Valeurs conservatrices	Libre penseur

STYLE D'APPRENTISSAGE

Apprenant pragmatique	Bon apprenant
Désengagé	Apprenant inconstant

COLLABORATION AVEC AUTRUI

Bien intentionnée	Dévouée
Désengagée	Centrée sur la tâche

# Commentaires sur les interactions

## Style émotionnel

Calme

Faible réactivité émotionnelle. Les émotions positives et négatives sont généralement faibles en intensité et lorsqu'elles sont intenses, elles ne persistent pas longtemps. Peu réactif face à des événements qui affecteraient la plupart des gens. Exprime peu d'émotions.

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

Stoïcisme

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

## Gestion des conflits et de la colère

Conciliante

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

## Gestion des attentes et rapport à la performance

Décontractée

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

## Style d'intérêts

Casanier

Personnalité introvertie et concrète dont les intérêts simples qui peuvent être poursuivis seul ou en petit groupe. Préfère une vie tranquille sur les plans social et créatif. Préférence pour le travail avec des données plutôt qu'avec des idées et avec des choses plutôt qu'avec des personnes (ex : comptabilité, mécanique et réparation, métiers de la construction).

## Style interpersonnel

Modeste

N'est pas attiré par les situations sociales et les nouvelles rencontres, sans que cela ne reflète un désintérêt envers autrui. Va préférer entretenir un petit nombre de relations interpersonnelles significatives. Modeste et effacé en groupe.

## Style d'activité

Passivité

Fait preuve de passivité et a peu d'initiative. Préfère les activités solitaires ou avec quelques personnes connues, qui ne demandent pas d'investissement d'énergie, d'effort et d'organisation. À risque d'occuper un emploi en-deçà de ses aptitudes.

## Valeurs sociales

Valeurs sociales

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

## Style d'apprentissage

Désengagé

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

## Collaboration avec autrui

Bien intentionnée

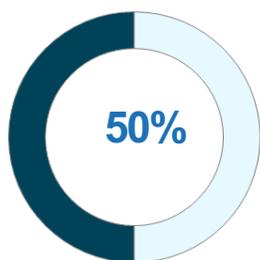
Personne bien intentionnée, soucieuse du bien-être des gens avec qui elle est en relation et de la bonne entente entre les collaborateurs. Peut avoir de la difficulté à assumer sa part de responsabilité dans le travail à faire et à donner une suite concrète à ses bonnes intentions.

# Interprétation des scores de valeurs de travail

Les valeurs de travail sont définies comme des croyances propres au contexte du travail et qui servent de critères pour évaluer ce qu'une personne souhaite retrouver dans un emploi et un environnement de travail. Elles sont des croyances exprimées par le libellé « Il est important pour moi de... ». Plus une valeur de travail est importante pour une personne, plus cette dernière prendra des décisions et adoptera des comportements qui sont cohérents avec cette valeur.

Les scores de valeurs de travail sont positionnés par rapport à la moyenne de l'échantillon normatif. Un score élevé ou très élevé signifie que la personne accorde une plus grande importance à cette valeur de travail que la moyenne des personnes de l'échantillon normatif, tandis qu'un score faible ou très faible indique que la personne accorde une moins grande importance à cette valeur de travail.

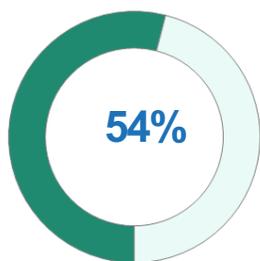
Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100			
1 Coopération	5	70	98														
2 Altruisme	4.5	60	84														
3 Flexibilité	3.75	57	76														
4 Sécurité d'emploi	4	50	50														
5 Confort au travail	3.75	48	42														
6 Variété	3	45	31														
7 Rémunération	3.5	45	31														
8 Autorité	2	44	27														
9 Prestige	1.75	42	21														
10 Stimulation intellectuelle	2.5	41	18														
11 Créativité	2.67	41	18														
12 Développement	3	40	16														



## Intrinsèques

Moyen

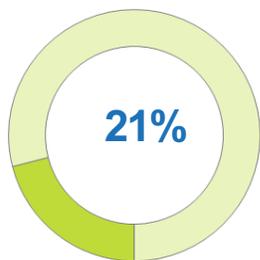
Cette personne accorde une importance moyenne aux valeurs de travail où la source de satisfaction est inhérente aux tâches accomplies. Elle accorde également une importance moyenne à la nature de ses tâches au travail, car elle y trouve une certaine satisfaction et source de sens. Lorsqu'elle doit prendre des décisions liées à sa carrière, elle accordera une certaine considération aux tâches ou aux mandats à réaliser.



## Extrinsèques

Moyen

Cette personne accorde une importance moyenne aux valeurs de travail où la source de satisfaction provient des conditions de travail. Lorsqu'elle doit prendre des décisions liées à sa carrière, elle accordera une certaine considération aux conditions de travail liées à chaque option, car celles-ci peuvent être pour elle une source de satisfaction.



## Statut

Faible

Cette personne accorde peu d'importance aux valeurs de travail où la source de satisfaction provient de la réussite personnelle et du fait d'être en position de leadership. Elle se situe sous la moyenne quant à l'importance qu'elle accorde à l'idée que sa situation professionnelle soit estimée par les autres et suscite leur admiration. Lorsqu'elle doit prendre des décisions liées à sa carrière, elle accordera peu de considération aux options qui lui permettent de se mettre en valeur, d'exercer du pouvoir et d'avoir un statut élevé, car celles-ci ne sont pas pour elle des sources significatives de satisfaction et de sens.

STRICTEMENT CONFIDENTIEL

Copyright 2022 - IRP Publishing - Tous droits réservés.

Ce rapport a été créé pour : essaigratuit irpcanada

# Description des valeurs de travail

## Valeur de travail Intrinsèques

	Très faible	Faible	Moyen	Élevé	Très élevé
Stimulation intellectuelle	[Barre orange]				
Variété	[Barre orange]				
Développement	[Barre orange]				
Créativité	[Barre orange]				
Altruisme				[Barre verte]	
Coopération					[Barre bleue]

### Stimulation intellectuelle

Cette personne accorde peu d'importance à la stimulation intellectuelle et à la possibilité de résoudre des problèmes complexes dans ses activités professionnelles. Pour elle, il est important que son travail ne nécessite pas de déployer des efforts cognitifs soutenus dans la réalisation de ses tâches. Au travail, elle ne recherche pas particulièrement les situations où il faut faire face à des défis et trouver des solutions qui demandent de la réflexion.

### Variété

Cette personne accorde peu d'importance au fait d'avoir des tâches diversifiées au travail. Pour elle, il est important que son emploi comporte une certaine routine. Elle préfère que les journées au travail soient prévisibles.

### Développement

Cette personne accorde peu d'importance à la possibilité de développer ses compétences au travail. Elle n'est pas particulièrement emballée par les expériences d'apprentissage offertes au travail, bien qu'elle puisse montrer de l'intérêt à y participer et à apprendre. Comparativement à la moyenne, elle accorde peu d'importance au fait de participer à des activités de développement des compétences, comme du mentorat, du coaching ou de la formation continue.

### Créativité

Cette personne accorde peu d'importance à la possibilité d'exprimer sa créativité et de faire preuve d'innovation dans la planification et la réalisation de tâches. Elle ne souhaite pas particulièrement que son travail lui permette d'expérimenter de nouvelles façons de faire. Elle se sent probablement à sa place dans un environnement de travail qui lui permet de résoudre un problème en suivant des procédures préalablement établies et qui ont fait leurs preuves.

### Altruisme

Cette personne accorde une grande importance au fait d'offrir son aide, de rendre service et de favoriser le bien-être des autres dans le cadre de ses activités professionnelles. Pour elle, il est important que son travail lui permette d'apporter une contribution à la société.

### Coopération

Cette personne accorde une très grande importance au travail d'équipe et à la collaboration entre collègues en vue de réaliser des tâches professionnelles. Pour elle, il est primordial qu'un climat d'entraide et de coopération règne au travail. Elle ne se sentira fort probablement pas à l'aise dans un environnement qui fait la promotion du travail individuel ou de la compétition.

**STRICTEMENT CONFIDENTIEL**

Copyright 2022 - IRP Publishing - Tous droits réservés.  
Ce rapport a été créé pour : essaigratuit irpcanada

# Description des valeurs de travail

## Valeur de travail Extrinsèques

	Très faible	Faible	Moyen	Élevé	Très élevé
Sécurité d'emploi					
Rémunération					
Flexibilité					
Confort au travail					

### Sécurité d'emploi

Cette personne accorde une importance moyenne à la sécurité d'emploi et à la possibilité d'avoir une certaine stabilité à court et à long terme. Elle accorde moyennement d'importance à la perspective que son emploi la mène à un poste permanent ou lui offre un bon régime de retraite. La stabilité et la sécurité professionnelle et financière sont, jusqu'à un certain point, importantes pour elle.

### Rémunération

Cette personne accorde peu d'importance à l'obtention d'un revenu élevé et à l'idée d'être à l'aise financièrement. Sans pour autant être indifférente à l'égard de sa rémunération, elle accorde peu d'importance à la possibilité que celle-ci soit élevée et qu'elle lui permette d'avoir un niveau de vie considérablement au-dessus de la moyenne.

### Flexibilité

Cette personne accorde une grande importance à la possibilité d'aménager son horaire de travail et de disposer de flexibilité dans le choix de son lieu de travail (p. ex. en faisant du télétravail).

### Confort au travail

Cette personne accorde une importance moyenne au fait de travailler dans un environnement qui est confortable et à l'abri des intempéries. Elle accorde un niveau d'importance moyen au fait que son travail se déroule dans un environnement bien éclairé, propre et sécuritaire.

## Valeur de travail lié au statut

	Très faible	Faible	Moyen	Élevé	Très élevé
Autorité					
Prestige					

### Autorité

Cette personne accorde peu d'importance au fait d'être en position d'autorité à son travail. Elle ne tient pas à avoir du pouvoir sur la planification et l'organisation des tâches des autres et à assumer un certain leadership dans le cadre de ses fonctions.

### Prestige

Cette personne accorde une faible importance à son prestige professionnel, notamment en lien avec son poste et son organisation. Comparativement à la moyenne, il n'est pas important pour elle que son travail lui permette de susciter l'admiration des autres et lui apporte une certaine notoriété.

**STRICTEMENT CONFIDENTIEL**

Copyright 2022 - IRP Publishing - Tous droits réservés.

Ce rapport a été créé pour : [essaigratuit.irpcanada](#)

# Sommaire des Scores

Les tableaux ci-dessous présentent les résultats pour les trois dimensions de valeurs de travail. Chacune de ces dimensions est subdivisée en valeurs de travail plus précises, dont les résultats sont également présentés ci-dessous. Pour chacune de ces échelles, les scores bruts, les scores T et les rangs centiles sont présentés. Les scores T et les rangs centiles sont calculés en comparaison d'un échantillon normatif québécois.

## Résultats aux échelles

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100				
1 (Int) Intrinsèques	3.48	50	50	■														
2 (Ext) Extrinsèques	3.75	51	54	■														
3 (Sta) Statut	1.88	42	21	■														

### Échelle des facettes

#### Facettes de l'intrinsèques

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100				
1 (Int1) Stimulation intellectuelle	2.5	41	18	■														
2 (Int2) Variété	3	45	31	■														
3 (Int3) Développement	3	40	16	■														
4 (Int4) Créativité	2.67	41	18	■														
5 (Int5) Altruisme	4.5	60	84	■														
6 (Int6) Coopération	5	70	98	■														

#### Facettes de la extrinsèques

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100				
1 (Ext1) Sécurité d'emploi	4	50	50	■														
2 (Ext2) Rémunération	3.5	45	31	■														
3 (Ext3) Flexibilité	3.75	57	76	■														
4 (Ext4) Confort au travail	3.75	48	42	■														

#### Facettes de Statut

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100				
1 (Sta1) Autorité	2	44	27	■														
3 (Sta3) Prestige	1.75	42	21	■														

## Réponses de :

Sujet: John Smith - Wally

1-20: 3 5 4 2 3 5 3 3 4 4 3 2 5 4 2 3 5 4 3 4

21-40: 1 2 4 2 4 4 2 3 5 4 3 4 2 3 3 4 2 3 5 3

41-60: 3 2 3 3 2 4 4

# CFIT - Scores par aptitudes - Normes 2021

## Aptitude générale mesurée

Échelle	QI	CNP	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
(G) Intelligence générale	112	2	79											

## GFluide

Échelle	QI	CNP	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
(GF) Intelligence fluide	110	2	74											

## GCristalisé

Échelle	QI	CNP	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
(GC) Intelligence cristallisée	109	2	73											

## Autres aptitudes mesurées

Échelle	QI	CNP	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
(V) Aptitude verbale	105	3	64											
(N) Aptitude numérique	121	1	92											
(S) Aptitude spatiale	117	2	88											
(M) Matrices	99	3	48											

## Score par Aptitudes avec erreur type de mesure (ETM) et niveau de la CNP

Échelle	Moins ETM			Observé			Plus ETM		
	QI	Niveau CNP	Percentile	QI	Niveau CNP	Percentile	QI	Niveau CNP	Percentile
(G) Intelligence générale	108	2	71	112	2	79	116	2	85
(GF) Intelligence fluide	107	3	67	110	2	74	113	2	80
(GC) Intelligence cristallisée	105	3	64	109	2	73	113	2	80
(V) Aptitude verbale	101	3	52	105	3	64	109	2	73
(N) Aptitude numérique	117	2	88	121	1	92	125	1	95
(S) Aptitude spatiale	114	2	83	117	2	88	120	1	91
(M) Matrices	96	3	40	99	3	48	102	3	56

## Indices administratifs - Tableau des scores bruts par partie.

Parties	Scores bruts	QI Wechsler	Percentile	Possible	Répondues	Bonnes	%
3	12	121	92	25	15	12	80
5	20	99	48	35	25	20	80
2	11	102	56	22	14	11	78
4	25	117	88	40	31	25	80
1	21	106	66	80	30	21	70

# Sommaire des Scores

Sujet: John Smith - Wally

Lien

Test WALLY - FR

## Résultats aux échelles

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 (O) OUVERTURE	38	27	1											
2 (C) CONSCIENCE	56	45	31											
3 (E) EXTRAVERSION	58	46	35											
4 (A) AGRÉABILITÉ	65	65	93											
5 (N) STABILITÉ ÉMOTIONNELLE	61	52	58											

### Échelle des facettes

#### Facettes de l'ouverture

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 (O1) Intellect	21	28	1											
2 (O2) Personnalité artistique	17	40	16											

#### Facettes de la conscience

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 (C1) Recherche de réussite	31	42	21											
2 (C2) Fiabilité et organisation	25	50	50											

#### Facettes de l'extraversion

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 (E1) Affirmation	23	37	10											
2 (E2) Sociabilité et émotionnalité positive	35	56	73											

#### Facettes de l'agréabilité

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 (A1) Orientation prosociale	41	69	97											
2 (A2) Conformité et modestie	24	57	76											

#### Facettes de la stabilité émotionnelle

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 (N1) Contrôle émotionnel	30	49	46											
2 (N2) Confiance	31	56	73											

# Sommaire des Scores

Sujet: John Smith - Wally

Lien

Test WALLY - FR

## Échelle des facettes

### Facettes de la stabilité émotionnelle

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100				
1 (N2) Colère et hostilité	9	48	42	■														
2 (N5) Impulsivité	12	49	46	■														

### Facettes de la conscience

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100				
1 (C3) Digne de confiance	51	93	100	■														
2 (C6) Réflexion et prudence	23	54	66	■														

## Réponses de :

Sujet: John Smith - Wally

1-20: A D D A D A FA A A D D A D A A D N A D A  
21-40: A A D A A A D D A FA D A D D A A D A

## Résultats aux échelles

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 Céder	5	66	95											
2 Éviter	5	74	99											
3 Collaborer	7	54	66											
4 Rivaliser	0	30	2											
5 Négocier	3	31	3											

## Réponses

### # Réponse

- 1 Je renonce parfois à satisfaire mes propres désirs pour satisfaire ceux de l'autre personne.
- 2 Je tente d'étudier une question afin de trouver une solution acceptable pour les deux parties.
- 3 Si la position de l'autre semblait très importante à ses yeux, j'essaierais de répondre à ses souhaits.
- 4 Je tente de ne pas blesser les sentiments de l'autre.
- 5 Je tente d'éviter toute forme de désaccord avec l'autre.
- 6 Je tente de concilier mes idées et celles de l'autre pour arriver à une décision conjointe.
- 7 Je garde mes opinions pour moi-même plutôt que d'être ouvertement en désaccord avec les gens.
- 8 J'évite ouvertement de débattre des questions qui suscitent un désaccord.
- 9 J'essaie de travailler avec l'autre pour trouver des solutions qui répondent aux attentes de chacun.
- 10 Je tente de résoudre les conflits en trouvant des solutions qui nous satisfassent moi et l'autre personne.
- 11 Je privilégie toujours une discussion franche du problème.
- 12 Je tente de gérer autant les préoccupations de l'autre personne que les miennes.
- 13 J'appuie les suggestions de mes collègues, même si je ne suis pas d'accord avec eux.
- 14 Je tente de faire ce qui est nécessaire pour éviter des tensions inutiles.
- 15 Je fais toujours part du problème à l'autre personne afin que nous puissions trouver une solution.
- 16 Pour parvenir à un accord, je fais des concessions sur quelques points afin d'en gagner d'autres.
- 17 Je laisse mes collègues avoir gain de cause plutôt que de mettre en péril nos relations.
- 18 J'évite parfois de prendre des positions qui créeraient une controverse.
- 19 Je ferai des concessions si l'autre m'en accorde également.
- 20 Je tente de trouver une combinaison équitable de gains et de pertes pour chacun.