



ASSESSFIRST
CONNECTING WITH MEANING

LE MODÈLE SWIPE

Structure du modèle et définitions des facettes.

Présentation.

Ce tutoriel comporte 2 grandes parties.

- La première présente la **structure du modèle SWIPE**. Son objectif est de vous permettre de comprendre la façon dont le modèle psychologique sous-jacent à SWIPE est construit.
- La seconde partie présente la **définition de chacune des 20 dimensions** du modèle SWIPE. Pour chaque dimension, une définition précise est présentée, ainsi que la signification d'un score élevé et d'un score faible sur cette dimension. Vous y trouverez également des éléments de réflexion vous permettant d'aller plus loin dans la compréhension de la dynamique individuelle de la personne évaluée.



Structure du modèle SWIPE

Structure du modèle.

Le questionnaire SWIPE s'appuie sur le **modèle théorique des Big Five**, validé par plus de 50 années de recherches qui n'ont cessé de démontrer sa robustesse d'un point de vue psychométrique. SWIPE est structuré autour de **3 grands pôles** qui permettent, chacun de répondre à une question précise :

- **Relation aux autres** : Comment la personne crée, gère et développe ses relations avec les autres ?
- **Rapport au travail** : Comment la personne aborde les situations et les problèmes qu'elle rencontre au quotidien ? Quels types de solutions est-elle en mesure d'apporter ?
- **Gestion des émotions** : Quelles sont les émotions que la personne ressent de manière privilégiée ? Qu'en fait elle concrètement ?

Ces 3 grands domaines englobent les 5 facteurs originels des «Big Five» :

Relations aux autres

- Leadership influence
- Prise en compte des autres

Rapport au travail

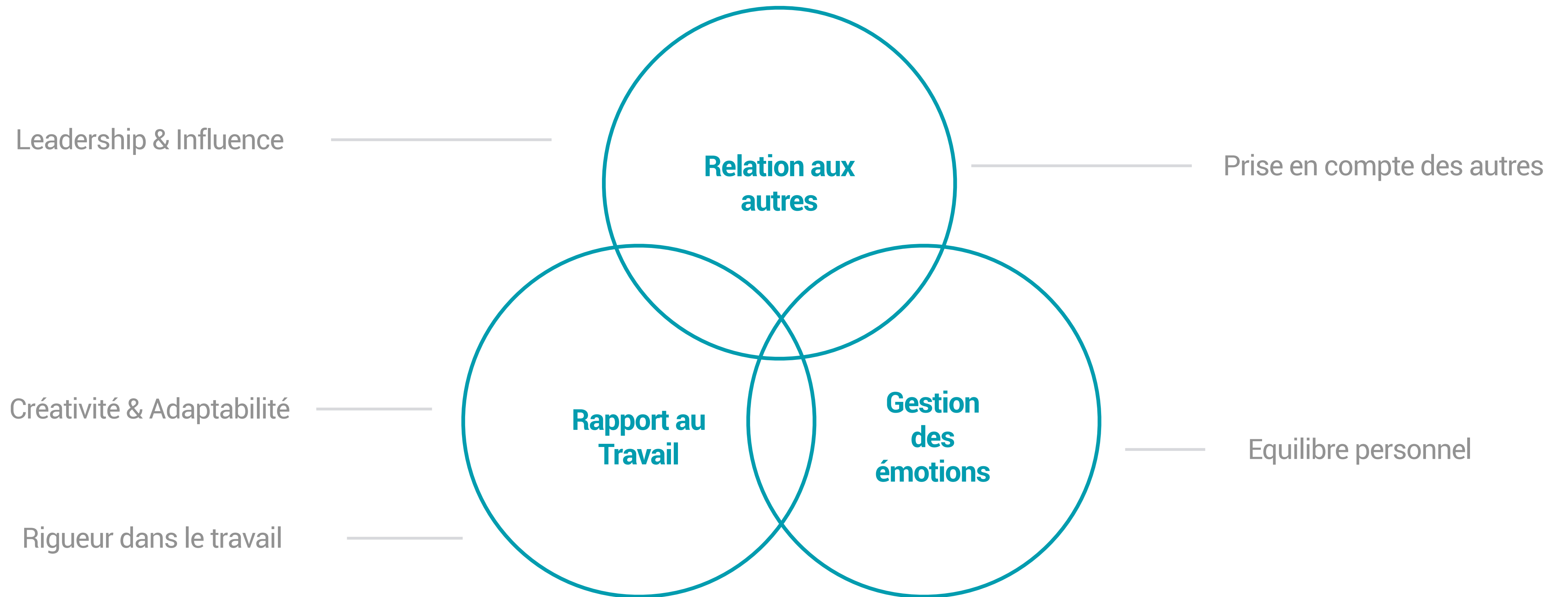
- Créativité Adaptabilité
- Rigueur dans le travail

Gestion des émotions

- Equilibre personnel

Chaque facteur des «Big Five» est ensuite subdivisé en 4 dimensions, ce qui donne 20 dimensions de personnalité au total.

Note : Les définitions de chacun des cinq traits principaux et de leurs 20 facettes associées sont fournies dans les sections suivantes.

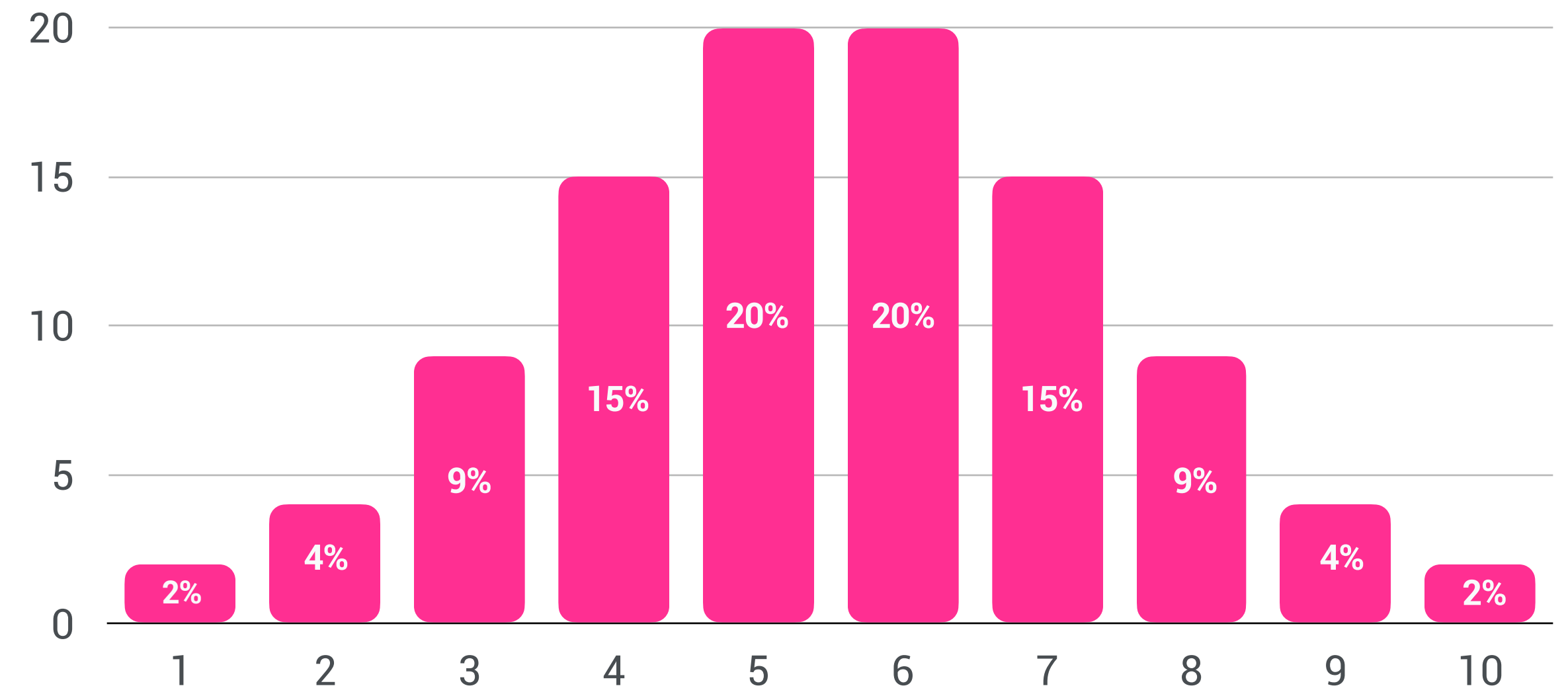


Significance of the scores.

Les questions du SWIPE ont été calibrées afin de vous permettre de **situer précisément la personne évaluée** par rapport à la population générale, ceci pour chacune des 20 dimensions de personnalité évaluées.

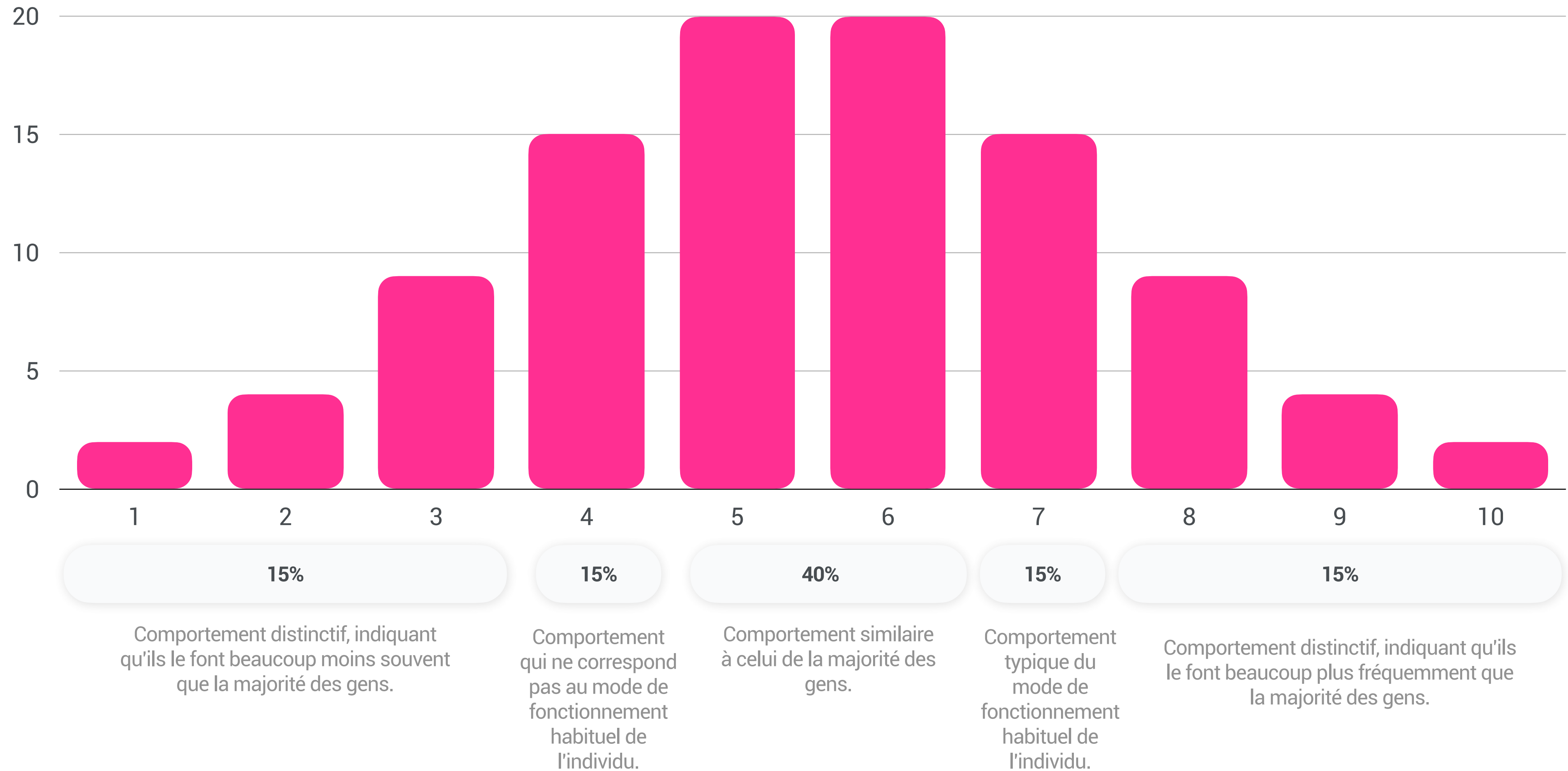
En fonction du score que la personne obtient sur une dimension de personnalité SWIPE, vous pouvez donc savoir quel pourcentage de la population générale présente le comportement :

- **Au même niveau** que la personne évaluée.
- **A un niveau plus faible** que la personne évaluée.
- **A un niveau plus important** que la personne évaluée.



Répartition de la population générale sur les dimensions SWIPE en fonction des scores

Exemple : Si la personne obtient un score de 7 sur la dimension «Prend l'ascendant sur les autres», cela signifie qu'elle s'affirme dans son rapport aux autres «plus que 70%» de la population générale, «autant que 15%» et «moins que 15%» de cette même population.



Définition des dimensions SWIPE

Définitions des dimensions.

Cette partie (Définition des dimensions SWIPE) comporte 5 sections. Chacune des sections renvoie à l'un des 5 grands facteurs du modèle des «Big Five».

Pour chacune de ces 5 grandes sections, vous trouverez la présentation détaillée des 4 dimensions SWIPE qui y sont associées.

Pour chaque dimension SWIPE, vous trouverez :

- 4 exemples de comportements typiques associés à un score élevé sur la dimension.
- 4 exemples de comportements typiques associés à un score faible sur la même dimension.
- Un exemple de comportement typique que la personne peut présenter à l'extrême (généralement en situation de stress).

IMPORTANT

Comme vous le constaterez, il n'y pas de «bonnes» ou de «mauvaises notes» sur SWIPE.

Les scores obtenus par la personne marquent simplement la présence, plus ou moins marquée d'un comportement.

Les scores compris entre 5 et 6 (score moyens) signifient que les comportements de la personne sont moins «marqués» et peuvent par conséquent varier en fonction de son environnement.



Leadership & Influence

Leadership & Influence évalue la capacité de la personne à faire le premier pas pour aller vers les autres, sa faculté à s'affirmer dans ses relations, la facilité et la façon avec laquelle elle fait passer ses idées, ses messages, sa vision.

En résumé : Moi VERS les autres.

Les 4 dimensions clés :

- Prend l'ascendant sur les autres.
- Cherche à convaincre les autres.
- Va spontanément vers les autres.
- Fait preuve de diplomatie.

1 | Prend l'ascendant sur les autres.

Tendance de la personne à s'affirmer dans ses relations aux autres, à se positionner en tant que meneur.

SCORES ELEVES (7 à 10)

S'affirme dans ses relations aux autres.
Se positionne en tant que leader.
Donne le cap.
Influence les prises de décisions.

A l'extrême : Laisse peu de place aux autres.

SCORES FAIBLES (1 à 4)

Partage volontiers le pouvoir.
Fait preuve d'humilité.
Accepte facilement l'autorité.
Ne cherche pas à s'imposer.

A l'extrême : Tend à s'effacer lorsqu'il évolue en groupe.

POUR ALLER PLUS LOIN...

Pour apprécier le **mode de coopération** de la personne évaluée, croisez ce critère avec «**Consulte avant de décider**».

Ce dernier critère donne une indication claire sur la façon dont la personne envisage la coopération (style interventionniste et directif Vs. style participatif et cohésif).

2 | Recherche à convaincre les autres.

Tendance de la personne à faire passer ses idées, à vendre ses points de vue, sa vision.

SCORES ELEVES (7 à 10)

Cherche à faire passer ses idées.
Souhaite vendre ses points de vue, sa vision.
S'attache à provoquer l'adhésion.
Cherche à infléchir le point de vue de l'autre.

A l'extrême : Peut paraître insistant.

SCORES FAIBLES (1 à 4)

Accepte que chacun ait son avis.
Garde ses points de vue pour lui.
Ne cherche pas à faire adhérer.
Respecte le point de vue des autres.

A l'extrême : Peut avoir des difficultés à (se) vendre.

POUR ALLER PLUS LOIN...

Pour apprécier le **style de persuasion** de la personne évaluée, croisez ce critère avec «**Fait preuve de diplomatie**».

«Cherche à convaincre les autres» est un critère quantitatif,
«Communique avec diplomatie» est davantage un critère qualitatif. Il vient colorer la façon dont la personne s'adresse aux autres.

3 | Va spontanément vers les autres.

Tendance de la personne à faire le premier pas pour aller à la rencontre de nouvelles personnes.

SCORES ELEVES (7 à 10)

Va facilement vers les autres.
Fait preuve d'assurance.
Prend l'initiative dans la relation.
Crée spontanément le contact.

A l'extrême : Peut paraître envahissant.

SCORES FAIBLES (1 à 4)

Fait preuve de retenue.
Préfère être abordé.
Observe avant de créer le contact.
Ne cherche pas à multiplier ses contacts.

A l'extrême : Peut faire preuve de timidité.

POUR ALLER PLUS LOIN...

*Pour avoir une idée plus précise de la façon dont la personne envisage ses relations, croisez avec «**S'implique affectivement**».*

*Si «Va spontanément vers les autres» renseigne sur le naturel de la démarche vis-à-vis de l'autre, «S'implique affectivement» renseigne davantage sur son **authenticité**.*

4 | Fait preuve de diplomatie.

Tendance de la personne à ajuster son discours à la sensibilité de ses interlocuteurs.

SCORES ELEVES (7 à 10)

Prête attention à la forme de son discours.
Fait en sorte de «bien passer».
Adapte son attitude à ses interlocuteurs.
Se montre cordial et policé.

A l'extrême : Peut déformer les faits lorsque cela l'arrange.

SCORES FAIBLES (1 à 4)

S'adresse aux autres de façon directe.
Ne cherche pas à plaire.
Dit ce qu'il pense.
Ne prend pas de détours inutiles.

A l'extrême : Peut parfois être maladroit dans sa communication.

POUR ALLER PLUS LOIN...

«Fait preuve de diplomatie» est une bonne mesure du degré de contrôle que la personne exerce sur son discours, sur «ce qu'elle dit».

Il est intéressant de croiser ce critère avec «Contrôle ses émotions». Ce second critère est une mesure du contrôle également, mais davantage centrée sur ce que la personne éprouve, sur «ce qu'elle ressent».



Prise en compte des autres

Prise en compte des autres évalue l'ouverture et la réceptivité de la personne, sa capacité à s'engager d'un point de vue affectif, son ouverture aux points de vue différents du sien, sa tolérance à la critique ou encore l'intérêt qu'elle porte aux points de vue des autres.

En résumé : Les autres VERS moi.

Les 4 dimensions clés :

- S'implique affectivement
- S'ouvre aux idées des autres
- Accepte les critiques émises
- Consulte avant de décider

5 | S'implique affectivement.

Tendance de la personne à s'impliquer personnellement dans le cadre de ses relations aux autres.

SCORES ELEVES (7 à 10)

Témoigne de l'intérêt aux autres.

Met de lui dans ses rapports aux autres.

Cherche à nouer des relations authentiques.

Nourrit des attentes fortes vis-à-vis des autres.

A l'extrême : Peut manquer d'objectivité et prendre les choses trop à coeur.

SCORES FAIBLES (1 à 4)

S'investit avec mesure dans ses relations.

Fait preuve de détachement.

Peut se satisfaire de relations utilitaires.

Pose une limite claire entre vie pro / vie perso.

A l'extrême : Peut paraître froid ou superficiel dans son rapport aux autres.

POUR ALLER PLUS LOIN...

Ne confondez pas «S'implique affectivement» avec «Va au-delà des tâches prescrites» !

Alors que le premier critère marque l'implication de l'évalué dans la sphère affective et émotionnelle, le second marque son engagement vis-à-vis de la sphère travail. Il signe sa capacité à «faire plus», à «délivrer plus».

6 | S'ouvre aux idées des autres.

Tendance de la personne à s'ouvrir intellectuellement aux idées et aux arguments différents des siens.

SCORES ELEVES (7 à 10)

Fait preuve d'ouverture d'esprit.
Est en mesure de considérer différents avis.
Cherche à savoir comment les autres pensent.
Peut valoriser d'autres points de vue que le sien.

A l'extrême : Peut changer souvent d'avis.

SCORES FAIBLES (1 à 4)

Très attaché à ses points de vue.
Sûr de ses convictions.
Se remet peu en question.
Stable dans les positions qu'il défend.

A l'extrême : Peut paraître fermé.

POUR ALLER PLUS LOIN...

«S'ouvre aux idées des autres» est un critère intéressant à mettre en perspective avec «Cherche à convaincre les autres».

Il permet de voir dans quelle mesure la personne envisage (ou pas) la relation et l'échange comme un processus «à double sens» (je souhaite faire passer mes idées... mais je suis également en mesure d'entendre celles des autres).

7 | Accepte les critiques émises.

Tendance de la personne à réagir positivement aux remarques et critiques émises par son entourage.

SCORES ELEVES (7 à 10)

Considère la critique comme positive.
S'ouvre aux remarques, aux feedbacks.
Cherche à progresser.
Sollicite celles et ceux qui peuvent l'aider.

A l'extrême : Pas toujours très sûr de lui.

SCORES FAIBLES (1 à 4)

Se montre imperméable aux critiques.
Se soucie peu de ce que les autres pensent.
Ne s'intéresse pas aux remarques des autres.
Se satisfait de ses positions, de sa façon de voir.

A l'extrême : Se remet peu en question.

POUR ALLER PLUS LOIN...

«Accepte les critiques émises» vous indique la façon dont la personne réagit «à chaud» face aux critiques, aux remarques.

Pour savoir si elle aura véritablement la capacité à «tirer parti» des retours reçus, croisez avec «S'ouvre aux idées des autres» qui mesure davantage l'ouverture intellectuelle «de fond», l'aptitude à «se remettre en question».

8 | Consulte avant de décider.

Tendance de la personne à solliciter les autres, à les impliquer, à les questionner avant de délibérer.

SCORES ELEVES (7 à 10)

Sollicite, questionne, interroge.
Implique son entourage dans les délibérations.
Valorise le collectif, les décisions concertées.
Recherche le consensus.

A l'extrême : Peut avoir du mal à trancher.

SCORES FAIBLES (1 à 4)

Assume facilement ses décisions.
Décide en toute autonomie.
Ne cherche pas à bénéficier d'avis externes.
Valorise la rapidité d'action, l'efficacité.

A l'extrême : Démontre une attitude directive.

POUR ALLER PLUS LOIN...

La consultation peut parfois être une attitude de façade...

Pour valider l'authenticité de la démarche de la personne évaluée, n'oubliez pas de croiser avec «S'ouvre aux idées des autres». Vous verrez ainsi rapidement si la personne consulte ET s'ouvre ou si elle se contente de consulter... sans véritablement s'ouvrir aux idées de celles et ceux qui l'entourent.



Créativité & Adaptabilité

Créativité & Adaptabilité évalue la capacité de la personne à explorer son environnement, le goût qu'elle a pour les activités de réflexion, sa faculté à penser de façon originale, l'aisance avec laquelle elle gère les changements.

En résumé : Ma capacité à penser de façon «divergente» (partir de peu d'éléments d'information pour imaginer une multitude de possibilités).

Les 4 dimensions clés :

- Est attiré(e) par les tâches variées
- S'intéresse aux choses abstraites.
- Fait preuve d'inventivité.
- S'adapte aux changements.

9 | Est attirée par les tâches variées

Tendance de la personne à s'investir simultanément dans une diversité de tâches, de projets.

SCORES ELEVES (7 à 10)

Supporte peu la monotonie, la routine.
A besoin de faire des choses différentes.
Apprécie d'avoir du rythme.
Passe rapidement d'une chose à l'autre.

A l'extrême : Peut avoir des difficultés à focaliser son attention ou à finaliser ce qu'il entreprend.

SCORES FAIBLES (1 à 4)

Aime faire une chose après l'autre.
Se centre sur une tâche... puis l'autre.
Apprécie d'avancer à son rythme.
A besoin de temps pour gérer les transitions.

A l'extrême : Peut se sentir dépassé en cas de sollicitations multiples dans son travail.

POUR ALLER PLUS LOIN...

Pour valider la capacité d'une personne qui a un score élevé en «Est attiré(e) par les tâches variées» à terminer ce qu'elle entreprend, regardez le score qu'elle obtient sur «Persévère face aux obstacles».

Vous pouvez également regarder «S'organise avec méthode» pour valider qu'elle sera capable de gérer une diversité de tâches avec rigueur.

10 | S'intéresse aux choses abstraites

Tendance de la personne à aborder les situations de travail sur le versant théorique et conceptuel.

SCORES ELEVES (7 à 10)

Apprécie de résoudre des problèmes.
Appréhende volontiers la complexité.
S'intéresse au versant théorique.
Privilégie la réflexion à l'action.

A l'extrême : Peut manquer de sens pratique.

SCORES FAIBLES (1 à 4)

Possède une approche concrète.
Fait preuve de pragmatisme.
Se centre avant tout sur le résultat.
Privilégie l'action à la réflexion.

A l'extrême : Peut manquer de hauteur de vue.

POUR ALLER PLUS LOIN...

«S'intéresse aux choses abstraites»
donne une bonne idée de la façon
dont la personne appréhende les
problèmes et les situations
(approche théorique Vs. approche
pratique).

En vous centrant conjointement sur
le critère «S'attache aux détails»,
vous pouvez aller encore un peu
plus loin dans la définition de son
mode de raisonnement.

11 | Fais preuve d'inventivité

Tendance de la personne à penser de façon originale, à avoir souvent de nouvelles idées et à raisonner en dehors du cadre.

SCORES ELEVES (7 à 10)

Aborde les problèmes de façon originale.
Produit facilement de nouvelles idées.
Se détache de l'existant pour innover.
Aime faire «différemment».

A l'extrême : Peut finir par s'éloigner de ses objectifs initiaux.

SCORES FAIBLES (1 à 4)

Raisonne de façon conventionnelle.
Pense dans un cadre.
Se centre sur les choses utiles.
Privilégie les méthodes éprouvées.

A l'extrême : Peut manquer d'originalité.

POUR ALLER PLUS LOIN...

L'inventivité est à considérer comme un facteur quantitatif. Il permet de savoir dans quelle mesure la personne sera capable de penser «en dehors du cadre».

Croiser ce critère avec «S'intéresse aux choses abstraites» permet de savoir quelle orientation la personne donnera à sa créativité (orientation conceptuelle Vs. orientation pratique).

12 | S'adapte aux changements.

Tendance de la personne à considérer les changements comme une opportunité et à s'y adapter sans trop de difficulté.

SCORES ELEVES (7 à 10)

Considère le changement comme une chance.
Appréhende facilement la nouveauté.
Tolère le flou, l'ambiguïté.
S'adapte rapidement aux évolutions.

A l'extrême : Peut rechercher le changement à tout prix.

SCORES FAIBLES (1 à 4)

Envisage le changement avec prudence.
Est attaché à ses repères, au familier.
Se satisfait de l'existant.
A besoin d'être rassuré face aux changements.

A l'extrême : Peut être trop conservateur, manquer de souplesse.

POUR ALLER PLUS LOIN...

Certains critères peuvent avoir tendance à renforcer la résistance face aux changements.

Ainsi en est-il par exemple d'un score élevé sur «Recherche la stabilité» ou encore d'un score faible en «Fait preuve d'inventivité». A noter enfin que les personnes qui gèrent facilement le changement ont plus souvent des scores faibles en «S'attache aux détails».



Rigueur dans le travail

Rigueur dans le travail évalue la capacité de la personne à se fixer des standards exigeants, à structurer son activité, à faire preuve de précision dans l'exécution de ses tâches et à persévérer en dépit des obstacles éventuels.

En résumé : Ma capacité à penser de façon «convergente» (partir d'un grand nombre d'éléments pour converger vers LA «bonne solution»).

Les 4 dimensions clés :

- S'organise avec méthode.
- S'attache aux détails.
- Persévère face aux obstacles
- Va au-delà des tâches prescrites.

13 | S'organise avec méthode.

Tendance de la personne à structurer son approche, à adopter une démarche systématique pour mener à bien son activité.

SCORES ELEVES (7 à 10)

Fait preuve de structure, de méthodes.
Considère les règles comme des repères.
Se conforme aux procédures.
Planifie les étapes de son travail

A l'extrême : Peut paraître rigide.

SCORES FAIBLES (1 à 4)

S'appuie sur ses intuitions et ses ressentis.
Gère son travail avec souplesse
Peut contourner la règle si nécessaire.
Se centre avant tout sur le résultat.

A l'extrême : Respecte peu les procédures.

POUR ALLER PLUS LOIN...

L'appréciation du style de travail de la personne (façon dont elle gère concrètement ses tâches) passe par «S'organise avec méthode» mais aussi par «S'attache aux détails».

Si ces 2 critères vont souvent dans le même sens, ceci n'est pas automatique. Prenez donc toujours le temps de bien valider ce point.

14 | S'attache aux détails.

Tendance de la personne à aborder les situations sous un angle analytique, en se centrant tout particulièrement sur les détails.

SCORES ELEVES (7 à 10)

Aborde les problèmes sur le versant analytique.
Voit le particulier avant le général.
Vérifie son travail avant de le remettre.
Fait preuve d'exactitude et de précision.

A l'extrême : A besoin de temps pour faire les choses.

SCORES FAIBLES (1 à 4)

Se centre sur la globalité.
Va à l'essentiel, perd peu de temps.
Porte une vision plus globale sur son activité.
Fait preuve d'esprit de synthèse.

A l'extrême : Peut passer à côté de détails essentiels.

POUR ALLER PLUS LOIN...

L'attachement aux détails participe au perfectionnisme mais ne suffit pas - à lui seul - à signer ce caractère.

Si vous souhaitez valider cette tendance, visez le score que la personne a obtenu sur «Persévère face aux obstacles». Un score élevé va dans le sens du perfectionnisme, ainsi qu'un score élevé sur «S'organise avec méthode».

15 | Persévère face aux obstacles.

Tendance de la personne à se montrer tenace dans le cadre de son travail, en particulier face à l'adversité ou aux difficultés.

SCORES ELEVES (7 à 10)

Fait preuve de ténacité.
Ne se décourage pas facilement.
Possède de l'endurance.
Apprécie de finaliser ce qu'il entreprend.

A l'extrême : Peut faire preuve d'entêtement, peut avoir des difficultés pour déléguer.

SCORES FAIBLES (1 à 4)

Sélectif dans ses investissements.
Se centre sur ce qui lui plaît.
Ne s'acharne pas lorsque c'est inutile.
Délègue facilement.

A l'extrême : Manque de combativité.

POUR ALLER PLUS LOIN...

Quel que soit le score obtenu par la personne sur ce critère, il est utile de valider qu'elle possède la capacité à prendre du recul pour juger des éléments sur lesquels persévérer... et/ou de ceux sur lesquels l'entêtement peut se révéler nuisible.

Le critère «S'attache aux détails» (score faible) offre un bon aperçu sur cette aptitude à «reprendre de la hauteur».

16 | Va au-delà des tâches prescrites.

Tendance de la personne à faire plus que ce qui est attendu et à faire preuve d'initiatives dans le cadre de son travail.

SCORES ELEVES (7 à 10)

Possède le sens de l'excellence.
Ne se satisfait pas du minimum.
Se fixe des standards exigeants.
Cherche à faire plus, à délivrer plus.

A l'extrême : Peu déborder du cadre de sa fonction.

SCORES FAIBLES (1 à 4)

S'en tient au prescrit.
N'est pas dans la recherche du «toujours plus».
Se centre sur ses attributions.
Se fixe des objectifs réalistes.

A l'extrême : Manque d'initiatives.

POUR ALLER PLUS LOIN...

Si le sens de l'excellence est souvent perçu comme un élément positif, il convient - pour les personnes qui ont un score élevé sur ce critère - de valider leur capacité à prendre du recul et leur aptitude à gérer la pression. Ces aspects peuvent être validés par 2 critères : «S'attache aux détails» (score faible) et «Se montre détendu» (score moyen à élevé).



Équilibre personnel

L'équilibre personnel évalue le degré de tension de la personne, le type d'émotion qu'elle ressent de manière privilégiée, le degré de contrôle qu'elle exerce sur ses ressentis ainsi que sa capacité à s'aventurer en dehors de sa «zone de confort».

En résumé : Moi et mes émotions.

Les 4 dimensions clés :

- Se montre détendu(e).
- S'attache aux aspects positifs.
- Contrôle ses émotions.
- Recherche la stabilité.

17 | Se montre détendu(e).

Tendance de la personne à se sentir calme, en dépit des stimulations de son environnement.

SCORES ELEVES (7 à 10)

Possède une faible anxiété de fond.
Reste serein en toutes situations.
Parvient facilement à se relaxer.
Peu sujet à subir la pression.

A l'extrême : Peut manquer de réactivité.

SCORES FAIBLES (1 à 4)

Tempérament énergique.
Est animé par le sens de l'urgence.
Se montre réactif.
Fait preuve de vivacité.

A l'extrême : Peut faire preuve de nervosité.

POUR ALLER PLUS LOIN...

Si la personne évaluée possède un score faible sur ce critère, centrez-vous sur le critère «Recherche la stabilité».

Les personnes qui possèdent un score élevé sur celui-ci vivent généralement moins bien le stress (besoin de contenir leur anxiété) que les personnes qui obtiennent des scores faibles (stimulées par l'action et le mouvement).

18 | S'attache aux aspects positifs.

Tendance de la personne à anticiper des issues favorables aux situations de l'existence.

SCORES ELEVES (7 à 10)

Pense que les choses sont possibles.
Se montre enthousiaste.
Crée un climat dynamisant.
Anticipe l'avenir favorablement.

A l'extrême : Peut manquer de réalisme.

SCORES FAIBLES (1 à 4)

Fait preuve de discernement.
Voit les situations «telles qu'elles sont».
Ne cherche pas à s'illusionner.
Anticipe les facteurs de risque.

A l'extrême : Peut manquer d'enthousiasme.

POUR ALLER PLUS LOIN...

Une fois identifié le type d'émotions que la personne ressent de manière privilégiée (positif vs. négatif), visez le score que la personne obtient sur «Contrôle ses émotions».

Ceci vous permettra de valider la façon dont la personne les gèrera pour elle-même mais aussi dans son rapport aux autres (expression spontanée / modulation / répression).

19 | Contrôle ses émotions.

Tendance de la personne à modérer l'expression de ses ressentis, de ses sentiments et de ses émotions.

SCORES ELEVES (7 à 10)

Ne se laisse pas facilement perturber.
Fait preuve de pondération.
Evite de cascader son stress.
S'attache à rester «maître de lui».

A l'extrême : Peut manquer de spontanéité.

SCORES FAIBLES (1 à 4)

Exprime facilement ses ressentis.
Partage ses émotions.
Libère ses tensions progressivement.
Fait preuve de spontanéité dans ses relations.

A l'extrême : Parfois très démonstratif.

POUR ALLER PLUS LOIN...

Les personnes qui répriment leur anxiété ont davantage de probabilité d'éprouver un haut niveau de stress perçu dans le cadre de leur activité professionnelle.

Pour identifier ce facteur chez les personnes évaluées, il vous suffit de croiser le critère «Se montre détendu(e)» (score faible) avec le critère «Contrôle ses émotions» (score élevé).

20 | Recherche la stabilité.

The individual tends to seek security in their environment and in making decisions, aiming to avoid any elements of risk.

SCORES ELEVES (7 à 10)

Cherche à stabiliser sa situation.
Borde les décisions avant de s'engager.
Se met peu en danger.
Cherche à maîtriser les conséquences de ses choix.

A l'extrême : A des difficultés pour passer à l'action.

SCORES FAIBLES (1 à 4)

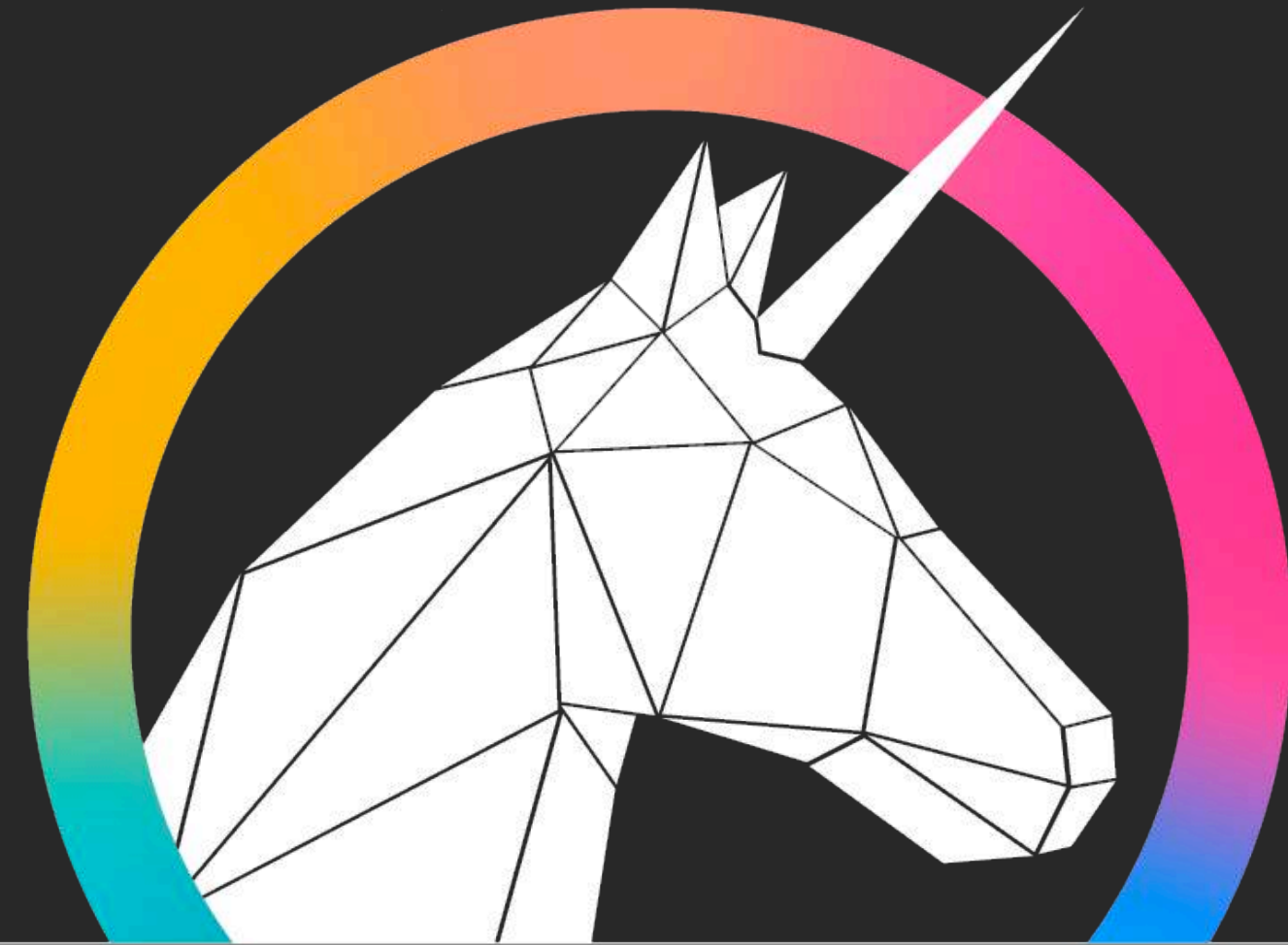
Aime «tenter des choses».
Accepte de prendre des risques.
Passe facilement à l'action.
Tempérament entrepreneurial.

A l'extrême : Peut parfois se mettre en danger.

POUR ALLER PLUS LOIN...

Pour évaluer plus finement la capacité de la personne à prendre des décisions, il convient de prendre en compte 2 critères.

«S'attache aux aspects positifs», qui permet de savoir quelles sont les anticipations que la personne fait, et «Recherche la stabilité» qui permet d'apprécier la facilité avec lesquelles elle passe à l'action.



ASSESSFIRST
CONNECTING WITH MEANING