

MANUEL TECHNIQUE & GUIDE UTILISATEUR

CTPI-R

Ce manuel a été réalisé par les psychologues du département de Recherche et Innovation de Central Test.

Le test CTPI-R et le logo Central Test sont des marques déposées.

Tout droit de reproduction, modification ou réutilisation doit être accordé par écrit par l'éditeur Central Test.

*Copyright © 2020 par Central Test - Empowering Talent.
Tous droits réservés.*

SOMMAIRE

1. Informations pour l'utilisateur et application du test	3
1.1. Principaux domaines d'application	3
1.2. Qualification de l'utilisateur	4
1.3. Achat, conditions et coûts	5
2. Cadre conceptuel et développement	6
2.1. Le développement du cadre conceptuel du CTPI-R	6
2.2. Description des dimensions du CTPI-R	7
3. Validation statistique	13
3.1. Echantillon	13
3.2. Fiabilité	13
3.3. Corrélations – item/facteur	15
3.4. Normes françaises	20
3.4.1 Normes générales et en fonction du genre	20
3.4.2 Normes en fonction du niveau d'études	22
3.4.3 Normes en fonction de l'expérience professionnelle	24
3.4.4 Normes en fonction de la catégorie socio-professionnelle	26
3.4.5 Normes en fonction du statut (manager/non manager)	30

1. Informations pour l'utilisateur et application du test

1.1. Principaux domaines d'application

Le **CTPI-R** a été conçu spécifiquement pour les professionnels RH et est destiné à être utilisé au niveau international. Il peut être utilisé tout au long de la carrière d'un employé, pour différents besoins et à différents niveaux :

Individuels	Équipe	Entreprise
Recrutement	Analyse des besoins de formation	Audit du management
Développement personnel		
Gestion de carrière	Cohésion d'équipe	Planification de la relève
Conseil dans l'environnement professionnel		Changement de culture d'entreprise

En raison des dimensions évaluées, il est particulièrement approprié pour l'évaluation des personnes ayant à occuper des fonctions d'encadrement. Il est en revanche moins approprié pour l'évaluation des personnes n'ayant pas de fonction d'encadrement. La principale raison est que la plupart des traits de personnalité évalués dans le **CTPI-R** l'ont été pour prédire la performance managériale (e.g. le Contrôle/Pouvoir ou l'Accompagnement), ce qui n'est pas forcément pertinent pour tous les types d'emploi. A noter également, le niveau de langage de certains items peut être inapproprié pour les personnes ayant une moindre maîtrise de la langue française.

Central Test met à votre disposition d'autres outils tels le Profil Pro 2 ou le Profil Compétences 2 pour les personnes n'ayant pas de fonction d'encadrement ou celles ayant une maîtrise de la langue française plus limitée. Un autre questionnaire, le Profil Vente-R, est conçu pour les professions commerciales et le service client.

Actuellement, le **CTPI-R** est uniquement disponible sous forme normative. Les questions du **CTPI-R** sont présentées sous différents formats : échelle de Likert en 6 points, choix multiples parmi 2, 3 ou 4 propositions. Le questionnaire est composé de 114 questions. Chaque dimension comporte 6 questions.

En plus des 19 dimensions principales, le questionnaire du **CTPI-R** comprend une échelle de Désirabilité Sociale dont les items sont intégrés parmi les autres items. Cette échelle donne à l'administrateur une indication de la tendance du candidat à tenter de donner une image positive et socialement désirable de lui-même. Cependant, le score obtenu sur cette échelle doit être interprété avec prudence, en fonction de la tendance générale des résultats du candidat et des autres informations le concernant. Il est important de noter que le questionnaire **CTPI-R** ne comporte pas de réponses qui soient notées sur plus d'une échelle, à l'exception de l'échelle de désirabilité sociale.

Le **CTPI-R** existe en anglais, en français (version européenne et québécoise), en espagnol, en allemand, en portugais (version portugaise et brésilienne) et prochainement en arabe. Pour de plus amples informations sur la disponibilité du test dans une langue particulière, veuillez prendre contact avec le service consulting de *Central Test* (consulting@centraltest.com).

1.2. Qualification de l'utilisateur

Le questionnaire du **CTPI-R** utilise le langage du monde du travail et est conçu pour être utilisé par les professionnels des ressources humaines, de la formation, du perfectionnement des cadres, les centres de bilan de compétences ainsi que par des psychologues. Toute personne amenée à utiliser le **CTPI-R** dans le cadre d'une évaluation professionnelle doit au préalable suivre une formation.

Mode de passation

Le **CTPI-R** est conçu pour être administré en ligne, mais un questionnaire PDF peut être disponible pour une utilisation en mode hors connexion si les conditions ne vous permettent pas de faire passer le test en ligne. La génération de rapports peut se faire uniquement en ligne et l'administrateur du test devra alors saisir les réponses dans la version en ligne du questionnaire, si l'administration se fait en mode hors connexion. Le **CTPI-R** peut être administré à distance, sans surveillance.

Temps requis pour l'administration

Vous trouverez dans le tableau ci-dessous un aperçu du temps nécessaire à l'administration complète (préparation, passation, édition du rapport, feedback) du **CTPI-R**.

	Passation en ligne	Passation hors connexion
Préparation	Quelques secondes pour envoyer un courriel contenant les instructions	10 minutes pour préparer le matériel et pour donner les instructions
Administration	25-30 minutes	25-30 minutes
Notation et profil	Quelques secondes	15 minutes (les réponses doivent être entrées en ligne pour recevoir le rapport)
Feedback	Entre 20 minutes et 1 heure selon le domaine d'application	Entre 20 minutes et 1 heure selon le domaine d'application

Le test n'est pas limité dans le temps. Toutefois, les candidats devraient être encouragés à répondre rapidement afin de s'assurer qu'ils ne passent pas trop de temps à réfléchir sur chacune des questions. Il est toujours préférable de répondre spontanément à un test de personnalité, d'autant plus qu'il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse.

Rapports générés par ordinateur

Comme pour tous les autres outils de *Central Test*, la génération des rapports du **CTPI-R** est flexible, personnalisable et disponible en plusieurs langues. Des sections spécifiques peuvent être incluses ou exclues du rapport selon les besoins de l'administrateur. Il existe deux versions du rapport, la version pour l'entreprise et la version pour le candidat, les deux pouvant être paramétrées différemment.

1.3. Achat, conditions et coûts

L'offre, les conditions et les coûts du **CTPI-R** varient d'un pays à l'autre. Cependant, les points suivants s'appliquent à tous :

- Le **CTPI-R** a été conçu pour les utilisateurs suivants : les professionnels des ressources humaines, les responsables de la formation et du perfectionnement des cadres et les psychologues. Une formation préalable à l'utilisation du **CTPI-R** est obligatoire. Pour plus d'informations sur le déroulement de ces formations, contactez le service client de *Central Test* ou l'un de ses partenaires.
- Le **CTPI-R** peut être commandé en ligne, après avoir suivi la formation, ou en contactant l'un des bureaux de *Central Test* ou l'un de ses partenaires.
- Ce manuel du **CTPI-R** est gratuit et disponible au téléchargement pour les utilisateurs enregistrés sur le site de *Central Test* ou de ses partenaires. Le lien est disponible dans l'espace documentation du compte client.
- Pour des informations sur le **CTPI-R**, les coûts et les produits et services complémentaires, prenez contact avec le service client de *Central Test* ou un de ses partenaires.

2. Cadre conceptuel et développement

Résumé du chapitre

Ce chapitre décrit le cadre conceptuel initial du **CTPI-R** et son développement. Le **CTPI-R** est une version révisée du CTPI-Pro. Il a été élaboré sur la base de différents modèles théoriques et empiriques de la personnalité au travail ainsi que sur les dimensions évaluées par les différents questionnaires de personnalité existants tout en tenant compte des critères de construction qui ont fait le succès des outils précédents de *Central Test*.

2.1. Le développement du cadre conceptuel du CTPI-R

La première phase de développement a eu lieu entre 2004 et 2006. Le développement du cadre conceptuel du CTPI-Pro a débuté par une étude visant à cerner les principaux éléments nécessaires à l'élaboration d'un outil complet d'évaluation de la personnalité au travail et a abouti à la spécification d'un modèle initial de personnalité. Ce modèle a été soumis à un examen critique auprès d'un panel d'experts du management. La première version a été lancée en 2009 pour les pays anglophones (2010 pour les pays francophones et hispanophones).

Données principales relatives au développement du Cadre Conceptuel

Afin de déterminer quelles seraient les échelles (ou dimensions) les plus importantes à mesurer dans le questionnaire, une analyse de questions a été réalisée. Cette phase de développement comporte les éléments suivants :

- Une revue des questionnaires et modèles de personnalité existants dans le domaine du travail. Cela inclut notamment les travaux de H.B. Cattell et de H. Eysenck, des questionnaires de personnalité tels que le California Personality Inventory (CPI), le 16PF, les échelles FIRO, le Myers- Briggs Type Indicator (MBTI), et le PAPI (développé à l'origine par Max Kostick).
- Une revue de littérature sur les relations entre les échelles de personnalité et la performance au travail.
- L'étude de la documentation (profil de poste, système d'évaluation, compétences demandées...) de professionnels du management pour déterminer quels aspects de la personnalité sont pertinents pour eux.

2.2. Description des dimensions du CTPI-R

La version finale du questionnaire comporte 114 questions mesurant 19 dimensions organisées en 4 groupes :

Groupe-1	Groupe-2	Groupe-3	Groupe-4
Gestion des personnes	Mode de perception	Gestion de soi	Gestion du changement
Affiliation	Méticulosité	Engagement	Action
Affirmation	Rationalité	Enthousiasme	Adaptabilité
Contrôle/Pouvoir	Respect des règles	Optimisme	Expérimental
Tactique		Confiance en soi	Visionnaire
Confiance		Stabilité émotionnelle	
Accompagnement		Dépassement	

Gestion des personnes

1- AFFILIATION

Définition	Ce facteur évalue le fait d'être attentionné, chaleureux et ouvert avec les autres dans un contexte professionnel. Les personnes qui ont un score élevé à cette dimension cherchent à créer des liens sincères avec leur entourage (collègues, collaborateurs...) et ils expriment facilement leur ressenti. Les personnes qui ont un score faible sur cette dimension ont tendance à adopter une attitude plutôt distante et formelle, à être réservées, à moins partager leurs points de vue et impressions de façon spontanée.
(+) Score élevé	Chaleureux(se), amical(e), avenant(e)
(-) Score faible	Distant(e), en retrait, détaché(e)

2- AFFIRMATION

Définition	L'affirmation de soi est la disposition à exprimer et à défendre ses opinions, ses droits, ses souhaits, ouvertement et de façon posée. Les personnes qui ont un score élevé sur cette dimension n'hésitent pas à s'imposer s'il le faut et ne craignent pas la confrontation. Elles savent trancher et prendre des décisions parfois impopulaires pour mener à bien la mission qui leur est confiée. Les personnes qui ont un score faible sur cette dimension sont plutôt conciliantes et cherchent à éviter les conflits. Elles ont plus de remords à refuser un service ou à affirmer leurs choix si ceux-ci vont à l'encontre des intérêts des autres.
-------------------	---

(+) Score élevé	Ferme, catégorique, assertif(ve)
(-) Score faible	Accommodant(e), conciliant(e), influençable

3- CONTRÔLE - POUVOIR

Définition	Ce facteur évalue la tendance à vouloir contrôler le cours des événements, à imposer sa façon de faire et à rechercher un certain pouvoir. Les personnes qui ont un score élevé à cette dimension aiment diriger les autres et seront motivées par des postes à statut important, où elles peuvent intervenir efficacement et avec autorité. Elles ont également tendance à vouloir tout vérifier et contrôler. Les personnes qui ont un score faible vont plutôt laisser chacun libre d'agir à leur guise et feront davantage preuve d'indulgence, voire de laisser-faire.
(+) Score élevé	Intrusif(ve), vérificateur(rice), dirigeant(e)
(-) Score faible	Indulgent(e), laisser-faire, non intrusif(ve)

4- ACCOMPAGNEMENT

Définition	Ce facteur représente la disposition et la volonté de soutenir, d'accompagner, d'encourager les autres à exploiter leur potentiel. Les personnes dont le score est élevé aiment consacrer du temps à déceler et développer les talents individuels au bénéfice du groupe. Elles croient fermement au potentiel de chacun. Les personnes qui ont un score faible considèrent que tout collaborateur est capable de s'autogérer et que trop de soutien pourrait s'avérer improductif. Plus sélectives, ces personnes pourraient passer plus de temps avec ceux qu'elles considèrent comme plus méritants que les autres.
(+) Score élevé	Soutient, encourage, accompagne
(-) Score faible	Favorise l'autonomie, l'auto-apprentissage

5- TACTIQUE

Définition	Ce facteur évalue la tendance à faire preuve de tactique et de diplomatie dans ses échanges avec les autres. Les personnes dont le score est élevé privilégient un discours socialement adapté et savent aller dans le sens de leurs interlocuteurs pour les influencer et faire passer leur message. Elles pourraient taire certaines informations afin de ne pas se dévoiler. Les personnes dont le score est faible agissent de façon sincère et spontanée, voire candide, ce qui pourrait se retourner contre elles.
(+) Score élevé	Stratège, sans tactique, calculateur(rice)
(-) Score faible	Spontané(e), authentique, candide

6- CONFIANCE

Définition	Ce facteur représente la tendance à faire preuve de confiance vis-à-vis des autres. Les personnes dont le score est élevé ont tendance à croire en la bonté humaine. Elles font confiance aux autres tant que rien de suspicieux ne se présente, quitte à manquer de vigilance. Les personnes qui ont un score faible sont davantage sur
-------------------	--

	leur garde, suspicieuses, et tendent à s'interroger sur l'exhaustivité des informations reçues et sur les motivations sous-jacentes des autres.
(+) Score élevé	Accorde sa confiance facilement
(-) Score faible	Sceptique, méfiant(e)

Mode de perception

7- METICULOSITE

Définition	Ce facteur fait référence à la tendance à réaliser son travail, ses activités, de manière consciencieuse et méticuleuse. Les personnes ayant un score élevé ont besoin de fournir un travail précis et sont perfectionnistes, ce qui peut être un frein à la productivité. Les personnes qui ont un score faible ne prennent pas toujours le temps de tout revoir. Elles sont moins précautionneuses, voire moins précises, mais ont tendance à avancer plus vite.
(+) Score élevé	Précis(e), scrupuleux(se), consciencieux(se)
(-) Score faible	Distract(e), rapide, recherche l'efficacité

8- RATIONALITE

Définition	Ce facteur renvoie à la façon dont on va percevoir les informations et établir un jugement. Les personnes rationnelles jugent plutôt sur les actes et s'intéressent principalement aux faits concrets, à la logique et aux résultats. À l'inverse, les personnes qui ont un score faible vont privilégier l'aspect humain, le vécu, leurs impressions pour évaluer chaque situation.
(+) Score élevé	Objectif(ve), factuel(le), cartésien(ne)
(-) Score faible	A l'écoute de son ressenti, sensible, global(e)

9- RESPECT DES REGLES

Définition	Ce facteur évalue la tendance à suivre strictement les règles et les valeurs morales établies par la société. Les personnes qui ont un score élevé ont besoin de repères et vont respecter les règles établies, les lois, quitte à être parfois rigides et à se montrer procédurières. Les personnes qui ont un score faible pourront, s'il le faut, déroger à certaines règles afin de réussir, faire aboutir un projet, ce qui peut aller dans le sens de l'intérêt de l'entreprise.
(+) Score élevé	Respectueux(se) des valeurs, lois, procédures
(-) Score faible	Tolérant(e), complaisant(e), permissif(ve)

10- ENGAGEMENT

Définition	Ce facteur représente le fait de tirer satisfaction de l'engagement et de l'implication que l'on a vis-à-vis de son emploi. Les personnes dont le score est élevé vont avoir besoin de s'impliquer et de se dévouer à leur entreprise, dans la mesure où elles peuvent y retrouver leurs valeurs. À l'inverse, un score faible renvoie à une certaine distance vis-à-vis de son emploi, et à la volonté de bien séparer vie professionnelle et vie privée.
(+) Score élevé	Impliqué(e), investi(e)
(-) Score faible	Séparation vie privée - vie professionnelle

11- ENTHOUSIASME

Définition	Ce facteur est l'une des facettes de l'extraversion et évalue la tendance à être énergique, avenant, enjoué. Les personnes dont le score est élevé aiment traiter les activités de façon vivante et active, quitte à paraître trop dynamiques et expansives aux yeux de certains. À l'opposé, un score faible correspond à un tempérament plutôt discret, réservé, calme, sérieux et réfléchi.
(+) Score élevé	Énergique, extraverti(e), enjoué(e)
(-) Score faible	Retenu(e), calme, posé(e)

12- OPTIMISME

Définition	L'optimisme est la disposition à avoir des attentes positives et à rebondir malgré les échecs. Les personnes dont le score est élevé à ce facteur sont naturellement optimistes et attribuent plus souvent leurs succès et échecs à leurs propres actions. Les personnes qui ont un score faible sont plus critiques et préfèrent avoir des attentes négatives afin de ne pas être déçues.
(+) Score élevé	Plein(e) d'espoirs, positif(ve), résilient(e)
(-) Score faible	Pessimiste, réaliste, tendance à se décourager

13- CONFIANCE EN SOI

Définition	Ce facteur évalue la tendance à croire en soi et en ses capacités. Les personnes dont le score est élevé se remettent rarement en question, parfois par excès de confiance, et n'appréhendent pas ce que les autres pensent d'elles. Les personnes qui ont un score faible ont en revanche tendance à douter d'elles-mêmes et sont facilement atteintes par les critiques. Elles ont davantage besoin de reconnaissance.
(+) Score élevé	Sûr(e) de soi, audacieux(se)
(-) Score faible	Manque de confiance, doute de ses capacités

14-STABILITE EMOTIONNELLE

Définition	Ce facteur identifie la capacité à reconnaître ses propres émotions et à contrôler ses réactions émotionnelles. Les personnes dont le score est élevé sont plus stables et ne s'emportent pas facilement face aux différents stress et aux frustrations, ce qui à l'extrême peut être perçu comme de l'indifférence. Les personnes qui ont un score faible contrôlent moins leurs émotions et peuvent agir de façon plus impulsive, passionnée, réactive.
(+) Score élevé	Stable, imperturbable, contrôle de soi
(-) Score faible	Émotif(ve), impulsif(ve), passionné(e)

15-DEPASSEMENT

Définition	Ce facteur évalue la tendance à être ambitieux, compétitif, à se surpasser. Les personnes dont le score est élevé vont se fixer des objectifs élevés, des challenges et vont tout faire pour les atteindre et même les dépasser. Les personnes qui ont un score faible sont plutôt satisfaites de leur situation et dès lors qu'elles ont atteint leurs buts, elles ne cherchent pas à les dépasser ou à s'en fixer d'autres immédiatement.
(+) Score élevé	Ambitieux(se), aime la compétition
(-) Score faible	Satisfait(e) de sa situation

Gestion du changement

16- ACTION

Définition	Ce facteur identifie le besoin de prendre des initiatives et de privilégier l'action à la réflexion, dans le but de faire avancer les choses, même s'il existe une incertitude. Les personnes dont le score est élevé n'hésitent pas à agir et à prendre des risques pour atteindre des résultats rapidement. Les personnes qui ont un score faible privilégient la réflexion à l'action et avancent avec plus de précaution.
(+) Score élevé	Réactif(ve), prend des initiatives
(-) Score faible	Réfléchi(e), privilégie la conceptualisation

17- ADAPTABILITE

Définition	Ce facteur renvoie à la facilité à s'adapter aux changements, à la nouveauté. C'est être flexible, capable de modifier son comportement selon le contexte sans être attaché à ses habitudes, à la routine. Les personnes qui ont un score faible sont plutôt réfractaires aux changements, elles peuvent éprouver des difficultés à changer leurs habitudes.
(+) Score élevé	Flexible, s'adapte facilement au changement

(-) Score faible Inflexible, réticent(e) au changement

18- EXPERIMENTAL

Définition Ce facteur représente le goût de l'exploration et de l'innovation, parfois même au détriment de la consolidation de l'existant. Les personnes dont le score est élevé vont souvent chercher à tester les nouvelles méthodes et technologies afin de faciliter leur quotidien, de trouver des solutions originales. Les personnes qui ont un score faible privilégient l'usage de méthodes de travail éprouvées, sont plus conventionnelles et recherchent la sécurité dans l'avancement des projets.

(+) Score élevé Explorateur(rice), teste les nouvelles méthodes

(-) Score faible Traditionnel(le), suit les méthodes éprouvées

19- VISIONNAIRE

Définition Ce facteur évalue la tendance à avoir une attitude «visionnaire», c'est-à-dire à chercher à comprendre les tendances et à prévoir au mieux les événements, en prenant en compte l'ensemble des aspects d'un projet. Les personnes dont le score est élevé ont davantage besoin de faire des projections sur le déroulement futur de leur activité. Les personnes ayant un score faible préfèrent avancer dans le moment présent et sont plutôt réticentes, voire sceptiques, quant à l'idée de trop vouloir anticiper.

(+) Score élevé Anticipateur(trice), tourné(e) vers le futur

(-) Score faible Factuel(le), ancré(e) dans le présent

3. Validation statistique

Ce chapitre présente le processus de transformation des données brutes sur une échelle commune effectué pour le développement de la version francophone du **CTPI-R**. Le **CTPI-R** utilise une échelle continue de 0 à 10 points qui mesure les attributs de personnalité, où 0 implique un niveau bas et 10 implique un niveau élevé sur le trait de personnalité correspondant. Chaque dimension comprend 6 items pour un total de 20 à 36 choix de réponses. Une valeur numérique est attribuée à chacune des options de réponse. Pour chaque réponse choisie, la valeur est ajoutée pour calculer le score de la dimension. Un score supérieur à 8 est considéré comme un score élevé sur le facteur.

3.1. Echantillon

Les items du **CTPI-R** ont été administrés à un échantillon de 1680 professionnels français (1062 hommes et 618 femmes) âgés de 25 à 65 ans ($\mu = 40,14$; $\sigma = 9,08$) entre avril et décembre 2015. Tous les participants étaient de langue maternelle française et appartenaient à différentes catégories professionnelles. Pour s'assurer de la qualité des résultats obtenus, les participants ayant complété le questionnaire en moins de 8 minutes ont été exclus des analyses.

3.2. Fiabilité

Ci-dessous se trouve un tableau montrant la fidélité des 19 facteurs du **CTPI-R**. Le taux de fidélité moyen du test est de 0,60.

Facteurs	Fiabilité
Accompagnement (ACC)	0,70
Action (ACT)	0,71
Adaptabilité (ADA)	0,70
Affiliation (AFF)	0,71
Affirmation (AFR)	0,63
Confiance (CON)	0,79
Contrôle/Pouvoir (CTRL)	0,77
Dépassement (DEP)	0,72
Engagement (ENG)	0,66

Enthousiasme (ENT)	0,38
Expérimental (EXP)	0,79
Méticulosité (MET)	0,78
Optimisme (OPT)	0,62
Rationalité (RAT)	0,75
Respect des règles (RES)	0,63
Confiance en soi (SOI)	0,62
Stabilité émotionnelle (STA)	0,63
Tactique (TAC)	0,70
Visionnaire (VIS)	0,67

3.3. Corrélations – item/facteur

	ACC	ACT	ADA	AFF	AFR	CON	CTRL	DEP	ENG	ENT	EXP	MET	OPT	RAT	RES	SOI	STA	TAC	VIS
ACC	0,48	0,13	0,10	0,16	-0,05	0,15	-0,02	0,13	0,14	0,11	0,17	0,01	0,09	-0,06	-0,02	-0,02	0,05	-0,02	0,11
	0,61	-0,05	-0,02	0,10	-0,16	0,07	-0,14	-0,03	0,00	-0,03	0,02	0,05	-0,02	0,00	0,00	-0,07	0,06	-0,07	0,00
	0,46	0,09	0,03	0,16	-0,01	0,08	0,01	0,04	0,04	0,07	0,09	-0,02	0,09	-0,08	-0,01	-0,12	-0,01	0,02	0,01
	0,65	-0,05	-0,02	0,07	-0,07	0,04	-0,01	-0,02	0,06	0,00	-0,02	0,11	-0,05	-0,02	0,06	-0,10	0,02	-0,01	-0,04
	0,50	0,02	-0,04	0,18	-0,03	0,02	0,09	0,17	0,10	0,13	0,15	0,14	0,09	-0,03	0,03	-0,01	0,04	-0,02	0,11
	0,56	-0,08	-0,04	0,14	-0,05	-0,01	0,05	0,13	0,12	0,14	0,06	0,23	0,13	0,00	0,06	-0,01	0,11	-0,07	0
ACT	0,10	-0,37	-0,27	0,01	-0,09	-0,18	0,06	-0,03	-0,02	-0,03	-0,04	0,33	-0,02	0,08	0,06	-0,16	-0,04	0,02	0,04
	-0,05	0,77	0,23	0,04	0,10	0,15	0,02	0,16	0,10	0,03	0,19	-0,23	0,09	-0,10	-0,15	0,08	0,00	0,12	0,17
	0,01	0,57	0,13	0,10	0,04	0,10	0,09	0,17	0,06	0,07	0,19	-0,15	0,08	0,00	-0,19	0,03	-0,02	0,18	0,20
	0,05	0,53	0,23	0,11	0,13	0,16	0,09	0,25	0,07	0,16	0,32	-0,10	0,15	-0,08	-0,17	0,08	-0,01	0,12	0,22
	0,02	0,59	0,16	0,11	0,06	0,10	0,11	0,32	0,08	0,12	0,30	-0,14	0,15	-0,12	-0,27	0,11	-0,09	0,14	0,19
	0,05	0,55	0,10	0,12	-0,01	0,06	0,12	0,25	0,12	0,11	0,24	-0,11	0,14	-0,06	-0,19	0,09	-0,04	0,19	0,21
ADA	0,05	-0,21	-0,61	-0,03	-0,14	-0,11	0,05	-0,15	-0,13	-0,04	-0,11	0,14	-0,10	0,05	0,10	-0,20	-0,19	-0,06	-0,13
	-0,02	-0,25	-0,70	-0,04	-0,09	-0,25	0,10	-0,24	-0,10	-0,14	-0,27	0,17	-0,21	0,03	0,03	-0,22	-0,33	-0,01	-0,16
	0,02	-0,23	-0,68	0,00	-0,18	-0,18	0,03	-0,31	-0,12	-0,14	-0,29	0,07	-0,15	0,05	0,03	-0,20	-0,22	-0,04	-0,18
	-0,06	-0,11	-0,61	0,00	-0,10	-0,08	-0,03	-0,26	-0,14	-0,13	-0,13	-0,05	-0,16	0,01	0,00	-0,17	-0,32	0,04	-0,09
	0,04	-0,27	-0,60	-0,04	-0,13	-0,21	0,09	-0,19	-0,05	-0,11	-0,33	0,21	-0,10	0,06	0,08	-0,11	-0,14	-0,03	-0,23
	0,00	-0,17	-0,62	0,10	-0,20	-0,20	0,07	-0,20	-0,12	-0,10	-0,21	0,14	-0,08	-0,08	-0,07	-0,19	-0,25	0,07	-0,16
AFF	0,14	0,08	-0,02	0,56	0,02	0,10	-0,03	0,05	-0,09	0,13	0,10	-0,06	0,08	-0,09	-0,11	-0,07	-0,07	0,08	0,07
	0,14	0,14	0,03	0,63	-0,07	0,25	-0,03	0,13	0,06	0,20	0,16	-0,01	0,15	-0,04	-0,12	0,00	0,02	0,08	0,10
	0,13	0,05	0,00	0,63	0,05	0,11	0,01	0,04	0,03	0,13	0,03	0,03	0,14	-0,06	-0,03	-0,03	-0,01	0,06	0,01
	0,15	0,02	-0,04	0,73	-0,08	0,14	-0,04	0,06	0,01	0,18	0,12	0,07	0,10	-0,07	-0,12	-0,02	-0,04	0,06	0,04
	-0,08	-0,06	-0,06	-0,64	0,01	-0,21	0,08	-0,04	-0,05	-0,15	-0,05	0,01	-0,09	0,06	0,07	-0,04	-0,03	-0,03	0,04
	0,16	0,13	-0,03	0,63	-0,01	0,12	-0,02	0,12	-0,02	0,18	0,12	-0,01	0,18	-0,10	-0,17	-0,02	-0,07	0,13	0,08

AFR	0,16	-0,13	-0,25	0,05	-0,51	-0,04	-0,12	-0,14	-0,03	-0,14	-0,07	0,09	-0,13	-0,04	-0,05	-0,28	-0,13	-0,05	-0,10
	0,05	-0,03	-0,19	0,01	-0,55	-0,08	-0,14	-0,11	-0,05	-0,11	-0,07	0,03	-0,08	-0,05	-0,02	-0,29	-0,13	0,08	-0,07
	0,14	-0,04	-0,26	0,13	-0,55	-0,02	-0,16	-0,19	-0,01	-0,15	-0,09	0,07	-0,09	-0,10	-0,06	-0,34	-0,22	0,01	-0,13
	0,00	0,06	-0,02	0,05	0,52	-0,02	0,23	0,11	-0,01	0,08	0,03	0,00	0,06	0,03	-0,12	0,10	-0,09	0,06	0,05
	-0,05	0,05	0,03	0,06	0,73	0,00	0,14	0,08	-0,05	0,07	0,05	-0,03	0,09	0,02	-0,03	0,14	-0,03	0,00	0,05
	-0,09	0,14	0,15	-0,07	0,47	0,14	0,17	0,15	0,14	0,12	0,07	-0,07	0,10	0,04	0,03	0,16	0,04	0,07	0,11
CON	-0,06	-0,01	-0,24	-0,09	-0,05	-0,56	0,12	-0,02	-0,05	-0,08	-0,04	0,06	-0,11	-0,04	-0,16	-0,16	-0,25	0,19	0,01
	0,00	-0,11	-0,17	-0,01	0,01	-0,50	0,22	0,14	0,07	0,05	0,02	0,25	0,03	0,08	0,00	0,01	-0,09	0,15	0,04
	-0,01	-0,07	-0,21	-0,07	-0,12	-0,43	0,02	-0,12	-0,10	-0,11	-0,04	0,08	-0,15	-0,02	-0,07	-0,15	-0,12	0,04	-0,03
	0,07	0,15	0,16	0,17	0,02	0,75	-0,14	0,01	0,08	0,08	0,11	-0,15	0,07	-0,01	-0,03	0,05	0,12	-0,03	0,10
	0,10	0,21	0,03	0,24	-0,06	0,58	-0,11	-0,03	0,00	0,05	0,12	-0,14	0,07	-0,05	-0,09	-0,07	-0,06	0,00	0,07
	0,09	0,20	0,18	0,22	0,09	0,75	-0,09	0,08	0,03	0,15	0,15	-0,14	0,14	-0,01	-0,04	0,12	0,07	-0,01	0,06
CTRL	0,00	0,00	-0,09	-0,06	0,11	-0,22	0,54	0,18	0,16	0,09	0,01	0,22	0,04	0,11	0,11	0,07	0,02	0,11	0,04
	-0,01	0,22	0,05	0,05	0,27	-0,03	0,54	0,34	0,15	0,16	0,15	-0,03	0,16	0,08	-0,07	0,19	-0,07	0,27	0,27
	-0,06	0,15	0,01	0,03	0,28	-0,08	0,59	0,25	0,12	0,17	0,12	0,09	0,11	0,04	-0,06	0,20	-0,08	0,19	0,16
	-0,06	-0,09	-0,14	-0,08	0,07	-0,19	0,63	0,05	0,07	0,04	-0,08	0,20	-0,01	0,09	0,09	0,00	-0,08	0,04	-0,04
	0,04	0,04	-0,02	0,00	0,17	-0,11	0,60	0,21	0,17	0,11	0,04	0,12	0,08	0,10	0,07	0,10	0,05	0,16	0,10
	-0,04	0,14	-0,02	-0,03	0,19	-0,03	0,70	0,12	0,10	0,07	0,08	0,06	0,06	0,04	-0,03	0,14	-0,12	0,18	0,15
DEP	0,03	0,19	0,23	0,06	0,09	0,10	0,10	0,25	0,18	0,13	0,22	-0,01	0,14	0,03	-0,05	0,13	0,06	0,08	0,19
	0,01	0,19	0,14	0,13	0,09	-0,03	0,23	0,63	0,23	0,23	0,22	0,15	0,28	0,06	-0,10	0,15	0,03	0,26	0,23
	0,05	0,13	0,26	0,01	0,14	0,00	0,12	0,68	0,18	0,15	0,22	0,07	0,17	0,05	0,03	0,24	0,16	0,02	0,21
	0,04	0,24	0,34	0,04	0,17	0,08	0,12	0,70	0,20	0,17	0,30	0,00	0,16	0,02	-0,06	0,19	0,10	0,10	0,27
	0,07	0,17	0,21	0,07	0,10	0,11	0,11	0,43	0,15	0,16	0,21	0,01	0,14	0,04	-0,03	0,14	0,06	0,07	0,17
	0,07	0,31	0,24	0,09	0,10	0,04	0,15	0,55	0,14	0,21	0,39	0,10	0,21	-0,09	-0,17	0,13	0,04	0,08	0,27
ENG	0,05	0,25	0,17	0,13	0,19	0,01	0,29	0,67	0,22	0,23	0,31	0,12	0,31	0,03	-0,11	0,21	0,03	0,28	0,32
	-0,01	-0,15	-0,16	-0,02	0,03	-0,06	-0,08	-0,12	-0,53	0,01	-0,06	-0,02	0,03	0,01	0,00	0,02	0,03	-0,09	-0,12
	0,06	0,13	0,09	0,01	0,00	0,04	0,16	0,21	0,59	0,04	0,13	0,10	0,06	0,06	-0,03	0,03	0,01	0,13	0,15
	0,00	0,04	-0,02	0,04	-0,03	0,05	-0,01	-0,01	0,27	0,01	0,00	-0,03	0,03	-0,02	-0,02	0,05	-0,01	0,00	0,02

	0,15	0,07	0,17	-0,02	0,08	0,07	0,10	0,22	0,63	0,12	0,08	0,10	0,10	0,09	0,12	0,10	0,17	0,01	0,08
	0,03	0,16	0,14	0,04	0,07	0,04	0,16	0,21	0,65	0,11	0,11	0,03	0,08	0,07	0,01	0,12	0,04	0,13	0,14
	0,08	-0,03	0,05	-0,02	-0,02	-0,03	0,12	0,16	0,64	0,06	0,03	0,17	0,03	0,07	0,08	0,02	0,07	0,05	0,05
ENT	0,00	-0,14	-0,24	-0,19	-0,26	-0,20	-0,12	-0,20	-0,09	-0,54	-0,18	0,04	-0,24	0,06	0,03	-0,25	-0,11	-0,11	-0,08
	0,00	0,19	0,20	0,15	0,21	0,17	0,14	0,23	0,09	0,58	0,23	-0,05	0,20	-0,02	-0,01	0,18	0,04	0,15	0,18
	0,06	0,11	0,10	0,21	0,02	0,08	0,03	0,20	0,07	0,61	0,18	0,07	0,27	-0,01	-0,05	0,06	0,05	0,03	0,08
	0,11	0,11	0,02	0,31	0,00	0,09	0,03	0,14	0,02	0,52	0,16	0,07	0,24	-0,03	-0,05	-0,02	-0,05	0,05	0,08
	0,10	0,17	0,05	0,34	-0,01	0,09	0,01	0,20	0,03	0,50	0,24	0,02	0,28	-0,10	-0,15	0,03	-0,03	0,12	0,08
	-0,02	-0,20	-0,06	-0,23	0,02	-0,13	0,06	-0,07	0,01	0,11	-0,16	0,15	-0,12	0,18	0,13	0,02	0,08	-0,09	-0,05
EXP	0,04	0,26	0,21	0,11	0,20	0,13	0,26	0,32	0,15	0,19	0,54	0,00	0,20	0,02	-0,10	0,21	0,01	0,16	0,34
	0,00	0,23	0,22	0,12	0,04	0,08	0,00	0,24	0,03	0,16	0,72	-0,03	0,14	-0,13	-0,15	0,06	0,05	0,08	0,22
	0,09	0,21	0,17	0,08	0,07	0,08	0,08	0,36	0,10	0,18	0,61	0,06	0,20	-0,07	-0,10	0,07	0,02	0,07	0,34
	0,13	0,16	0,11	0,12	-0,02	-0,02	0,09	0,30	0,13	0,13	0,54	0,11	0,16	-0,06	-0,10	0,04	0,04	0,10	0,32
	0,09	0,26	0,22	0,13	0,15	0,07	0,13	0,32	0,13	0,24	0,60	0,05	0,24	0,01	-0,08	0,17	0,07	0,16	0,30
	0,07	0,21	0,29	0,03	0,05	0,14	-0,11	0,19	0,02	0,09	0,66	-0,10	0,08	-0,13	-0,11	0,08	0,11	0,01	0,21
MET	0,13	-0,21	-0,17	0,00	-0,06	-0,16	0,10	0,02	0,10	0,04	-0,02	0,50	-0,02	0,07	0,01	-0,09	-0,05	-0,03	-0,04
	0,04	-0,08	-0,15	0,06	0,01	-0,05	0,14	0,07	0,09	0,13	-0,02	0,36	0,05	0,16	0,10	0,02	0,04	0,05	0,05
	0,11	-0,19	-0,06	-0,02	-0,06	-0,14	0,11	0,07	0,10	0,08	0,00	0,74	-0,01	0,03	0,13	-0,07	0,01	-0,10	-0,04
	0,10	-0,21	-0,04	-0,02	-0,07	-0,13	0,10	0,12	0,08	0,03	0,00	0,67	-0,02	0,05	0,13	-0,08	0,01	-0,06	0,01
	0,09	-0,19	-0,14	0,01	-0,05	-0,14	0,12	0,07	0,06	0,06	-0,01	0,73	-0,01	0,04	0,08	-0,09	-0,04	-0,06	-0,03
	0,10	-0,29	-0,20	0,02	-0,05	-0,23	0,17	0,08	0,09	0,07	-0,03	0,68	0,01	0,09	0,13	-0,07	-0,06	-0,06	0,00
OPT	-0,04	0,09	0,09	0,06	0,10	0,10	0,00	0,08	0,00	0,13	0,04	-0,09	0,60	-0,02	0,01	0,16	0,07	0,05	0,07
	0,02	0,18	0,07	0,17	0,15	0,12	0,17	0,23	0,09	0,20	0,17	-0,02	0,48	-0,02	-0,11	0,18	0,02	0,26	0,20
	0,05	0,09	0,23	0,09	0,06	0,06	0,02	0,23	0,09	0,21	0,18	0,04	0,61	-0,04	0,02	0,14	0,18	0,03	0,09
	0,10	0,12	0,19	0,15	0,10	0,08	0,09	0,31	0,08	0,27	0,22	0,04	0,59	0,01	-0,09	0,21	0,19	0,07	0,11
	-0,03	-0,04	-0,02	-0,01	0,04	0,04	-0,01	0,01	0,01	0,04	-0,02	0,00	0,24	0,03	0,02	0,07	0,07	0,04	0,00
	0,10	0,13	0,06	0,23	0,08	0,07	0,09	0,22	0,04	0,26	0,21	0,04	0,59	-0,04	-0,06	0,10	0,07	0,10	0,15
RAT	0,04	0,19	-0,06	0,11	-0,05	-0,03	0,03	0,10	-0,05	0,01	0,16	-0,07	0,11	-0,52	-0,23	-0,07	-0,19	0,10	0,03

	0,04	-0,17	-0,15	-0,12	0,03	-0,15	0,12	0,06	0,07	-0,01	-0,05	0,16	-0,04	0,51	0,07	0,01	0,02	-0,02	0,00
	-0,05	-0,04	-0,05	-0,03	0,01	-0,05	0,11	0,08	0,02	0,00	-0,04	0,06	0,00	0,59	0,03	0,05	0,00	0,04	0,00
	0,03	-0,16	-0,08	-0,02	-0,01	-0,02	0,04	-0,06	0,06	0,00	-0,17	0,09	-0,09	0,62	0,19	0,00	0,08	-0,03	-0,04
	0,00	-0,01	0,08	-0,08	0,07	0,07	0,02	0,05	0,06	0,08	0,01	0,00	0,03	0,63	0,16	0,11	0,13	0,01	0,06
	-0,10	0,01	0,01	-0,06	0,09	0,00	0,10	0,03	0,04	0,02	-0,06	0,02	0,04	0,42	0,06	0,10	0,04	0,03	0,00
RES	-0,02	0,17	-0,01	0,08	0,02	0,02	-0,01	0,06	-0,07	0,01	0,19	-0,08	0,07	-0,14	-0,54	0,00	-0,09	0,11	0,14
	0,02	0,18	0,08	0,06	0,03	-0,01	0,11	0,17	0,10	0,11	0,07	0,00	0,10	-0,01	-0,42	0,08	0,03	0,20	0,06
	-0,06	0,25	0,05	0,11	-0,01	0,03	-0,05	0,06	-0,07	-0,01	0,13	-0,18	-0,01	-0,19	-0,70	-0,03	-0,12	0,23	0,05
	-0,05	0,16	-0,02	0,10	-0,01	-0,03	0,00	0,04	-0,06	-0,01	0,08	-0,09	-0,01	-0,13	-0,63	-0,01	-0,15	0,27	0,03
	0,09	-0,24	-0,19	-0,08	-0,06	-0,08	0,14	-0,03	0,06	0,05	-0,13	0,27	-0,02	0,18	0,57	-0,05	0,05	-0,13	-0,07
	0,00	-0,07	0,06	-0,11	0,05	0,06	0,05	-0,02	0,08	0,00	-0,07	0,02	0,00	0,11	0,65	0,02	0,11	-0,08	0,00
SOI	0,04	-0,08	-0,24	-0,02	-0,26	-0,07	-0,08	-0,25	-0,06	-0,23	-0,13	0,03	-0,23	-0,07	0,01	-0,59	-0,25	0,00	-0,15
	0,08	-0,02	-0,29	0,16	-0,19	-0,01	-0,03	-0,14	-0,07	-0,05	-0,05	0,04	-0,11	-0,08	-0,06	-0,50	-0,34	0,09	-0,06
	0,12	-0,08	-0,21	0,07	-0,19	-0,13	-0,01	-0,03	-0,01	-0,02	0,00	0,19	-0,05	-0,02	0,00	-0,50	-0,20	0,00	-0,06
	-0,04	0,04	0,16	0,00	0,21	0,05	0,11	0,22	0,10	0,14	0,09	-0,01	0,17	0,09	0,00	0,63	0,20	-0,01	0,12
	-0,06	0,06	0,10	0,01	0,20	0,07	0,09	0,10	0,02	0,09	0,06	-0,02	0,15	0,09	0,04	0,66	0,12	0,02	0,07
	-0,06	0,25	0,03	0,08	0,13	0,05	0,21	0,21	0,07	0,10	0,18	-0,10	0,16	-0,01	-0,18	0,35	-0,06	0,30	0,21
STA	-0,04	0,13	-0,19	0,06	-0,01	-0,04	0,04	-0,02	-0,08	-0,02	0,03	-0,05	-0,11	-0,21	-0,22	-0,19	-0,57	0,01	-0,01
	-0,04	-0,01	-0,38	-0,01	-0,16	-0,14	0,00	-0,18	-0,12	-0,15	-0,08	-0,02	-0,19	-0,06	-0,12	-0,27	-0,57	0,04	-0,08
	-0,09	-0,01	-0,31	-0,01	-0,04	-0,14	0,05	-0,13	-0,14	-0,12	-0,07	-0,02	-0,15	-0,09	-0,11	-0,16	-0,57	0,06	-0,03
	0,00	0,00	-0,19	0,01	0,06	-0,12	0,20	0,07	0,06	0,07	-0,01	0,15	-0,03	0,04	0,03	-0,05	-0,41	0,05	0,01
	0,09	-0,04	0,11	-0,03	-0,01	0,04	-0,11	0,02	0,01	0,04	0,05	0,02	0,07	0,03	0,04	0,10	0,64	-0,14	0,00
	-0,04	0,05	0,21	-0,03	0,16	0,07	0,06	0,12	0,05	0,05	0,10	-0,04	0,12	0,09	0,05	0,26	0,49	0,04	0,09
TAC	-0,06	0,06	0,00	0,00	0,05	-0,13	0,18	0,11	0,12	0,03	0,08	-0,01	0,02	0,08	-0,15	0,05	-0,02	0,69	0,16
	0,07	0,03	0,02	-0,05	0,21	-0,01	0,07	0,11	0,01	0,08	0,10	0,12	0,01	0,05	0,00	0,08	-0,01	-0,40	0,02
	-0,02	0,18	-0,04	0,10	-0,03	-0,04	0,15	0,14	0,08	0,05	0,09	-0,06	0,08	-0,02	-0,23	0,03	-0,13	0,65	0,11
	-0,06	0,21	0,01	0,11	0,05	-0,11	0,17	0,23	0,05	0,14	0,16	-0,02	0,17	-0,04	-0,28	0,06	-0,08	0,70	0,14
	-0,02	0,17	-0,01	0,11	0,03	-0,02	0,16	0,15	0,06	0,10	0,10	-0,08	0,12	-0,06	-0,22	0,01	-0,14	0,69	0,08

	0,04	0,21	0,07	0,11	0,16	0,01	0,23	0,21	0,08	0,16	0,15	-0,04	0,20	0,04	-0,14	0,14	-0,03	0,55	0,21
	0,03	-0,03	-0,16	0,08	-0,07	-0,02	-0,01	-0,11	-0,03	-0,03	-0,12	0,01	0,01	-0,04	-0,06	-0,02	-0,02	-0,03	-0,47
	0,04	-0,19	-0,18	-0,02	-0,08	-0,07	-0,05	-0,15	-0,06	-0,01	-0,18	0,07	-0,06	0,00	0,06	-0,11	-0,03	-0,11	-0,73
	0,11	0,17	0,15	0,11	0,10	0,05	0,20	0,34	0,19	0,18	0,37	0,06	0,22	-0,01	-0,05	0,17	0,06	0,15	0,56
VIS	0,03	0,23	0,26	0,10	0,18	0,12	0,17	0,39	0,17	0,28	0,39	0,00	0,26	0,02	-0,04	0,25	0,15	0,16	0,55
	0,01	0,06	-0,03	0,03	0,00	-0,05	0,07	0,15	0,05	0,05	0,18	0,06	0,06	0,01	-0,03	0,07	0,00	0,07	0,49
	-0,04	0,19	0,18	0,02	0,08	0,07	0,05	0,15	0,06	0,01	0,18	-0,07	0,06	0,00	-0,06	0,11	0,03	0,11	0,73
	0,09	0,23	0,10	0,08	0,06	0,03	0,08	0,24	0,08	0,08	0,29	-0,01	0,10	-0,05	-0,17	0,07	-0,03	0,15	0,46

- Accompagnement (ACC)
- Action (ACT)
- Adaptabilité (ADA)
- Affiliation (AFF)
- Affirmation (AFR)
- Confiance (CON)
- Contrôle/Pouvoir (CTRL)
- Dépassement (DEP)
- Engagement (ENG)
- Enthousiasme (ENT)
- Expérimental (EXP)
- Meticulosité (MET)
- Optimisme (OPT)
- Rationalité (RAT)
- Respect des règles (RES)
- Confiance en soi (SOI)
- Stabilité émotionnelle (STA)
- Tactique (TAC)
- Visionnaire (VIS)

3.4. Normes françaises

Les normes ont été générées séparément pour l'échantillon global et pour des groupes spécifiques (normes en fonction du genre, du statut managérial, du niveau d'éducation, de la catégorie socio-professionnelle). Il est nécessaire de se référer à ces normes pour évaluer l'adéquation entre les participants et la population cible.

3.4.1 Normes générales et en fonction du genre.

	Femme			Homme			Total		
N =	618			1062			1680		
	Moy	et	es	Moy	et	es	Moy	et	es
Age	38,7	9,05	0,36	40,98	8,99	0,28	40,14	9,08	0,22
Potentiel manager	53,08	11,59	0,47	59,02	10,52	0,32	56,84	11,29	0,28
Gestion des personnes	5,28	0,94	0,04	5,64	0,9	0,03	5,51	0,93	0,02
Mode de perception	5	1,42	0,06	5,16	1,52	0,05	5,1	1,48	0,04
Gestion de soi	5,54	1,21	0,05	6,01	1,09	0,03	5,84	1,16	0,03
Gestion du changement	5,09	1,48	0,06	5,42	1,34	0,04	5,3	1,4	0,03
Affiliation	5,22	2,13	0,09	5,37	2,02	0,06	5,31	2,06	0,05
Affirmation	6,26	1,92	0,08	6,74	1,76	0,05	6,56	1,84	0,04
Contrôle/Pouvoir	5,1	2,18	0,09	5,63	2,2	0,07	5,44	2,2	0,05
Accompagnement	5,04	1,88	0,08	5,42	2,01	0,06	5,28	1,97	0,05
Tactique	4,24	1,9	0,08	4,68	2,08	0,06	4,52	2,03	0,05
Confiance	5,74	2,35	0,09	5,94	2,16	0,07	5,87	2,23	0,05
Respect des règles	5,51	1,88	0,08	5,37	2,03	0,06	5,42	1,98	0,05
Méticulosité	4,28	2,32	0,09	4,36	2,39	0,07	4,33	2,36	0,06
Rationalité	5,21	2,31	0,09	5,76	2,33	0,07	5,56	2,34	0,06
Engagement	4,88	2,03	0,08	5,82	2,03	0,06	5,47	2,08	0,05
Enthousiasme	6,07	2,35	0,09	5,7	2,27	0,07	5,83	2,3	0,06
Optimisme	6,4	1,85	0,07	6,63	1,72	0,05	6,55	1,77	0,04

Confiance en soi	5,17	1,97	0,08	5,91	1,67	0,05	5,64	1,82	0,04
Stabilité émotionnelle	5,21	2,08	0,08	5,7	1,88	0,06	5,52	1,97	0,05
Dépassement	5,51	2,21	0,09	6,28	2,04	0,06	5,99	2,14	0,05
Action	4,5	1,82	0,07	4,74	1,94	0,06	4,65	1,9	0,05
Adaptabilité	5,06	1,96	0,08	5,28	1,99	0,06	5,2	1,98	0,05
Expérimental	5,63	2,32	0,09	5,92	2,11	0,06	5,82	2,19	0,05
Visionnaire	5,11	1,87	0,08	5,68	1,76	0,05	5,47	1,82	0,04
Désirabilité sociale	0,88	1,11	0,04	1,24	1,29	0,04	1,11	1,24	0,03
Moy :	Moyenne.	et :	écart-type.	es :	erreur	standard			

3.4.2 Normes en fonction du niveau d'études.

	Master 2 / MBA / PhD / diplôme de troisième cycle			Licence / Master 1			2 années d'études professionnelles ou universitaires			Baccalauréat			Apprentissage / Pas de Baccalauréat		
N =	830			287			331			149			80		
	Moy	et	es	Moy	et	es	Moy	et	es	Moy	et	es	Moy	et	es
Age	38,95	9,38	0,33	40,59	8,67	0,51	41,15	8,19	0,45	42,31	8,92	0,73	42,89	9,48	1,06
Potentiel manager	57,98	11	0,38	56,66	10,76	0,64	56,47	11,33	0,62	54,98	12,14	0,99	50,71	12,17	1,36
Gestion des personnes	5,59	0,89	0,03	5,49	0,92	0,05	5,48	0,99	0,05	5,39	1,01	0,08	5,06	0,91	0,1
Mode de perception	4,91	1,48	0,05	5,19	1,54	0,09	5,26	1,46	0,08	5,47	1,39	0,11	5,46	1,27	0,14
Gestion de soi	5,86	1,14	0,04	5,85	1,13	0,07	5,81	1,17	0,06	5,9	1,21	0,1	5,66	1,27	0,14
Gestion du changement	5,52	1,41	0,05	5,18	1,4	0,08	5,14	1,34	0,07	4,94	1,3	0,11	4,69	1,37	0,15
Affiliation	5,55	2,04	0,07	5,2	2,1	0,12	5,2	2,06	0,11	4,76	2,05	0,17	4,76	1,86	0,21
Affirmation	6,57	1,84	0,06	6,65	1,78	0,1	6,58	1,85	0,1	6,5	1,89	0,15	6,19	1,91	0,21
Contrôle/Pouvoir	5,22	2,11	0,07	5,41	2,25	0,13	5,74	2,2	0,12	6,05	2,32	0,19	5,35	2,54	0,28
Accompagnement	5,16	1,98	0,07	5,17	2,05	0,12	5,35	1,94	0,11	5,7	1,86	0,15	5,82	1,77	0,2
Tactique	4,67	1,97	0,07	4,56	2,06	0,12	4,52	2,05	0,11	4,18	2,1	0,17	3,4	1,93	0,22

Confiance	6,29	2,08	0,07	5,89	2,33	0,14	5,44	2,26	0,12	5,09	2,23	0,18	4,81	2,15	0,24
Respect des règles	5,29	1,97	0,07	5,48	2,09	0,12	5,52	1,93	0,11	5,6	1,88	0,15	5,9	1,93	0,22
Méticulosité	3,79	2,24	0,08	4,43	2,42	0,14	4,73	2,28	0,13	5,53	2,34	0,19	5,7	2,18	0,24
Rationalité	5,65	2,35	0,08	5,67	2,45	0,14	5,52	2,3	0,13	5,29	2,24	0,18	4,8	1,95	0,22
Engagement	5,37	2,08	0,07	5,52	2,01	0,12	5,52	2,16	0,12	5,77	2,09	0,17	5,56	1,85	0,21
Enthousiasme	5,9	2,35	0,08	5,9	2,26	0,13	5,71	2,3	0,13	5,82	2,11	0,17	5,43	2,31	0,26
Optimisme	6,64	1,7	0,06	6,53	1,77	0,1	6,42	1,82	0,1	6,54	1,93	0,16	6,2	1,93	0,22
Confiance en soi	5,7	1,84	0,06	5,7	1,74	0,1	5,6	1,76	0,1	5,51	1,96	0,16	5,21	1,93	0,22
Stabilité émotionnelle	5,53	1,94	0,07	5,53	1,95	0,12	5,39	1,97	0,11	5,66	2,09	0,17	5,64	2,08	0,23
Dépassement	5,96	2,13	0,07	5,85	2,14	0,13	6,18	2,14	0,12	6,06	2,1	0,17	5,92	2,25	0,25
Action	5	1,87	0,06	4,55	1,96	0,12	4,44	1,8	0,1	3,94	1,83	0,15	3,59	1,69	0,19
Adaptabilité	5,37	1,94	0,07	5,16	2	0,12	5,08	1,98	0,11	4,87	1,97	0,16	4,65	2,25	0,25
Expérimental	5,97	2,21	0,08	5,7	2,17	0,13	5,73	2,17	0,12	5,68	2,23	0,18	5,25	2,03	0,23
Visionnaire	5,71	1,81	0,06	5,26	1,92	0,11	5,24	1,78	0,1	5,22	1,75	0,14	5,2	1,63	0,18
Désirabilité sociale	1,03	1,22	0,04	1,08	1,2	0,07	1,21	1,27	0,07	1,38	1,34	0,11	1,16	1,29	0,14

Moy : Moyenne. et : écart-type. es : erreur standard

3.4.3 Normes en fonction de l'expérience professionnelle.

	Moins de 1 an			1 à 2 ans			2 à 3 ans			3 à 5 ans			5 à 10 ans			10 à 15 ans			Plus de 15 ans		
N =	50			56			68			151			316			354			672		
	Moy	et	es	Moy	et	es	Moy	et	es	Moy	et	es	Moy	et	es	Moy	et	es	Moy	et	es
Age	28,72	5,23	0,70	28,70	5,55	0,70	31,19	7,95	1,00	31,20	5,14	0,40	34,66	6,26	0,40	39,48	5,30	0,30	47,73	5,99	0,20
Potentiel manager	52,88	12,30	1,70	54,02	12,90	1,70	51,56	11,40	1,40	56,29	11,00	0,90	56,77	11,20	0,60	56,95	11,30	0,60	58,02	11,00	0,40
Gestion des personnes	5,31	1,06	0,20	5,32	0,89	0,10	5,11	0,93	0,10	5,50	0,85	0,10	5,50	0,92	0,10	5,56	0,96	0,10	5,55	0,94	0,00
Mode de perception	5,01	1,46	0,20	4,83	1,57	0,20	5,17	1,72	0,20	5,14	1,40	0,10	5,24	1,48	0,10	5,07	1,50	0,10	5,08	1,46	0,10
Gestion de soi	5,66	1,21	0,20	5,69	1,21	0,20	5,57	1,27	0,20	5,95	1,07	0,10	5,93	1,15	0,10	5,83	1,19	0,10	5,84	1,14	0,00
Gestion du changement	5,19	1,46	0,20	5,21	1,46	0,20	5,05	1,38	0,20	5,20	1,33	0,10	5,29	1,39	0,10	5,24	1,42	0,10	5,39	1,41	0,10
Affiliation	5,96	2,35	0,30	6,03	2,14	0,30	5,75	2,04	0,30	5,62	2,07	0,20	5,43	1,94	0,10	5,33	2,04	0,10	5,01	2,06	0,10
Affirmation	6,01	2,10	0,30	5,99	2,19	0,30	5,62	1,78	0,20	6,33	1,91	0,20	6,66	1,85	0,10	6,66	1,80	0,10	6,69	1,75	0,10
Contrôle/Pouvoir	4,66	2,09	0,30	4,83	2,16	0,30	4,61	2,21	0,30	5,31	2,19	0,20	5,48	2,13	0,10	5,62	2,20	0,10	5,54	2,22	0,10
Accompagnement	5,59	1,90	0,30	5,15	2,03	0,30	5,43	2,00	0,20	5,21	2,05	0,20	5,11	1,87	0,10	5,21	1,99	0,10	5,39	1,99	0,10
Tactique	4,31	2,17	0,30	4,96	2,17	0,30	4,03	1,96	0,20	4,71	1,98	0,20	4,58	1,94	0,10	4,60	2,03	0,10	4,43	2,06	0,10
Confiance	5,29	2,24	0,30	4,91	2,22	0,30	5,20	2,21	0,30	5,78	2,13	0,20	5,69	2,20	0,10	5,87	2,22	0,10	6,17	2,22	0,10

Respect des règles	5,07	1,72	0,20	4,36	1,94	0,30	5,59	1,98	0,20	5,14	2,09	0,20	5,57	1,96	0,10	5,43	1,95	0,10	5,53	1,97	0,10
Méticulosité	4,75	2,59	0,40	5,12	2,65	0,40	4,84	2,61	0,30	4,56	2,27	0,20	4,59	2,33	0,10	4,34	2,32	0,10	4,00	2,31	0,10
Rationalité	5,22	2,51	0,40	5,02	2,40	0,30	5,08	2,55	0,30	5,73	2,39	0,20	5,56	2,25	0,10	5,44	2,31	0,10	5,72	2,32	0,10
Engagement	5,15	2,01	0,30	5,36	2,32	0,30	4,63	2,12	0,30	5,41	1,98	0,20	5,31	2,20	0,10	5,49	2,07	0,10	5,69	1,99	0,10
Enthousiasme	6,22	2,53	0,40	5,95	2,31	0,30	5,84	2,43	0,30	5,89	2,22	0,20	6,05	2,25	0,10	5,85	2,19	0,10	5,68	2,37	0,10
Optimisme	6,33	1,86	0,30	6,43	1,92	0,30	6,76	1,55	0,20	6,91	1,42	0,10	6,70	1,73	0,10	6,52	1,80	0,10	6,40	1,84	0,10
Confiance en soi	4,97	2,21	0,30	4,88	2,30	0,30	5,20	1,87	0,20	5,58	1,89	0,20	5,63	1,85	0,10	5,66	1,75	0,10	5,78	1,73	0,10
Stabilité émotionnelle	5,38	2,10	0,30	5,08	2,00	0,30	5,21	1,98	0,20	5,64	1,91	0,20	5,69	1,86	0,10	5,46	2,04	0,10	5,53	1,97	0,10
Dépassement	5,92	2,37	0,30	6,43	2,05	0,30	5,75	2,10	0,30	6,23	2,14	0,20	6,14	2,04	0,10	5,91	2,15	0,10	5,90	2,16	0,10
Action	4,26	1,93	0,30	4,66	2,00	0,30	4,24	1,62	0,20	4,44	1,81	0,20	4,56	1,90	0,10	4,56	1,89	0,10	4,85	1,93	0,10
Adaptabilité	4,72	1,69	0,20	4,87	1,78	0,20	4,73	2,07	0,30	5,05	2,01	0,20	5,20	2,00	0,10	5,19	2,00	0,10	5,35	1,99	0,10
Expérimental	6,24	2,16	0,30	5,96	2,32	0,30	5,85	2,22	0,30	6,11	2,07	0,20	5,92	2,18	0,10	5,71	2,19	0,10	5,71	2,22	0,10
Visionnaire	5,46	1,80	0,30	5,32	2,00	0,30	5,31	1,92	0,20	5,17	1,81	0,20	5,44	1,77	0,10	5,45	1,86	0,10	5,60	1,80	0,10
Désirabilité sociale	0,88	1,10	0,20	0,90	1,16	0,20	1,14	1,45	0,20	1,36	1,39	0,10	1,06	1,27	0,10	1,21	1,24	0,10	1,05	1,18	0,10

Moy : Moyenne. et : écart-type. es : erreur standard

3.4.4 Normes en fonction de la catégorie socio-professionnelle.

	Chefs d'entreprise			Employés (sans qualification) (service public. entreprise)			Professions libérales			Jeunes cadres (administration des affaires. ventes)			Jeunes cadres (éducation. santé. fonction publique)			Ouvriers			Marchands ou vendeurs			Personnes sans emploi		
N =	64			112			27			50			14			45			14			8		
	Moy	et	es	Moy	et	es	Moy	et	es	Moy	et	es	Moy	et	es	Moy	et	es	Moy	et	es	Moy	et	es
Age	47,91	6,37	0,80	35,03	7,49	0,70	47,00	7,91	1,50	38,68	9,41	1,30	45,43	10,50	2,80	37,47	7,83	1,20	39,29	7,86	2,10	35,50	7,29	2,60
Potentiel manager	61,72	9,69	1,20	50,58	12,20	1,20	58,89	10,30	2,00	57,42	12,40	1,80	48,21	8,06	2,20	45,89	10,70	1,60	59,43	10,70	2,90	54,12	16,60	5,90
Gestion des personnes	5,78	0,90	0,10	5,10	0,95	0,10	5,64	0,89	0,20	5,63	0,99	0,10	5,16	0,98	0,30	4,86	0,89	0,10	5,72	0,75	0,20	5,05	1,15	0,40
Mode de perception	4,45	1,66	0,20	5,26	1,50	0,10	3,75	1,71	0,30	4,75	1,46	0,20	5,35	1,17	0,30	5,37	1,19	0,20	5,27	1,18	0,30	5,61	1,19	0,40
Gestion de soi	6,09	1,10	0,10	5,48	1,21	0,10	5,74	1,11	0,20	6,14	1,28	0,20	5,11	0,78	0,20	5,40	1,19	0,20	6,14	1,45	0,40	5,75	1,42	0,50
Gestion du changement	5,77	1,47	0,20	4,79	1,45	0,10	5,98	1,41	0,30	5,45	1,33	0,20	4,77	1,22	0,30	4,37	1,11	0,20	5,44	1,09	0,30	4,89	1,66	0,60
Affiliation	5,21	2,33	0,30	5,35	2,29	0,20	5,71	1,95	0,40	6,01	1,88	0,30	4,26	2,53	0,70	4,98	1,84	0,30	4,59	1,78	0,50	4,54	1,92	0,70
Affirmation	7,07	1,54	0,20	5,81	2,04	0,20	6,78	1,59	0,30	6,63	1,74	0,30	6,77	1,61	0,40	5,67	1,99	0,30	6,36	1,93	0,50	6,29	2,77	1,00
Contrôle/ Pouvoir	5,80	2,20	0,30	4,94	2,28	0,20	5,26	2,44	0,50	4,92	2,02	0,30	4,52	2,32	0,60	4,92	2,24	0,30	6,83	2,33	0,60	6,10	2,91	1,00
Accompagnement	5,00	1,89	0,20	5,20	1,82	0,20	4,76	1,77	0,30	5,22	1,99	0,30	4,73	2,07	0,60	5,98	1,74	0,30	5,74	2,38	0,60	5,00	2,91	1,00
Tactique	5,16	2,24	0,30	4,20	1,88	0,20	4,87	2,80	0,50	5,24	1,84	0,30	4,07	1,47	0,40	3,50	1,63	0,20	5,58	2,18	0,60	3,45	2,13	0,80

Tableau des scores et écarts-types par dimension																								
Dimension	Moy	et	es	Moy	et	es	Moy	et	es	Moy	et	es	Moy	et	es	Moy	et	es	Moy	et	es	Moy	et	es
Confiance	6,38	2,07	0,30	5,05	2,26	0,20	6,38	2,25	0,40	5,71	2,05	0,30	6,54	2,00	0,50	4,05	2,08	0,30	5,14	2,57	0,70	4,86	3,21	1,10
Respect des règles	4,84	2,20	0,30	5,75	1,89	0,20	4,21	2,07	0,40	5,03	1,64	0,20	5,79	1,78	0,50	5,40	1,64	0,20	5,91	1,89	0,50	5,10	2,06	0,70
Méticulosité	3,73	2,40	0,30	4,76	2,45	0,20	2,94	2,13	0,40	4,37	2,42	0,30	4,98	2,06	0,60	5,54	2,37	0,40	5,66	2,25	0,60	6,21	2,01	0,70
Rationalité	4,75	2,36	0,30	5,26	2,53	0,20	4,09	2,79	0,50	4,87	2,15	0,30	5,29	2,71	0,70	5,18	1,50	0,20	4,21	1,61	0,40	5,49	1,87	0,70
Engagement	6,24	1,83	0,20	4,98	1,94	0,20	5,25	2,31	0,40	5,18	1,98	0,30	4,65	1,90	0,50	4,71	2,18	0,30	5,52	2,55	0,70	5,20	2,97	1,10
Enthousiasme	6,11	2,47	0,30	5,89	2,36	0,20	6,23	2,80	0,50	6,70	2,13	0,30	6,25	2,33	0,60	5,01	2,24	0,30	7,24	0,91	0,20	5,67	1,82	0,60
Optimisme	6,62	1,61	0,20	6,36	1,63	0,20	6,39	2,04	0,40	6,86	1,82	0,30	6,04	2,01	0,50	6,24	1,92	0,30	6,29	1,87	0,50	7,04	1,39	0,50
Confiance en soi	6,10	1,70	0,20	4,93	2,06	0,20	5,80	1,43	0,30	5,69	2,12	0,30	5,06	1,55	0,40	5,20	1,95	0,30	5,42	2,08	0,60	5,86	2,17	0,80
Stabilité émotionnelle	4,95	2,02	0,30	5,30	2,05	0,20	5,00	2,06	0,40	5,80	1,67	0,20	5,03	2,01	0,50	5,88	1,94	0,30	5,41	2,59	0,70	5,53	1,50	0,50
Dépassement	6,45	2,05	0,30	5,39	2,33	0,20	5,74	2,47	0,50	6,57	2,20	0,30	3,54	1,38	0,40	5,40	2,05	0,30	6,85	2,33	0,60	5,19	3,03	1,10
Action	5,20	2,16	0,30	3,94	1,87	0,20	5,64	2,00	0,40	4,77	1,86	0,30	3,92	1,95	0,50	3,08	1,44	0,20	4,15	1,78	0,50	4,10	2,07	0,70
Adaptabilité	5,42	2,02	0,30	4,64	2,06	0,20	5,28	1,75	0,30	5,63	2,06	0,30	4,39	1,80	0,50	4,21	2,06	0,30	5,19	2,02	0,50	4,50	1,58	0,60
Expérimental	6,29	2,19	0,30	5,52	2,21	0,20	6,76	2,35	0,50	6,10	2,21	0,30	5,98	1,82	0,50	5,18	1,75	0,30	6,77	1,65	0,40	5,83	2,63	0,90
Visionnaire	6,13	1,78	0,20	5,00	1,78	0,20	6,16	1,95	0,40	5,24	1,78	0,30	4,76	1,47	0,40	4,95	1,59	0,20	5,64	1,62	0,40	5,08	2,22	0,80
Désirabilité sociale	1,47	1,42	0,20	0,91	1,01	0,10	0,90	0,97	0,20	1,53	1,66	0,20	0,96	0,83	0,20	0,94	1,23	0,20	1,29	1,63	0,40	1,46	1,27	0,50
Moy : Moyenne. et : écart-type. es : erreur standard																								

	Cadres supérieurs (fonction publique. affaires. intellectuelles ou artistiques)			Prestataires de services (B2C)			Travailleurs qualifiés			Techniciens. contremaîtres. superviseurs			Etudiants		
N =	974			2			2			177			43		
	Moy	et	es	Moy	et	es	Moy	et	es	Moy	et	es	Moy	et	es
Age	41,27	8,65	0,30	28,50	3,54	2,50	38,00	7,10	5,00	38,02	8,53	0,60	27,30	3,31	0,50
Potentiel manager	58,66	10,50	0,30	39,50	13,40	9,50	51,50	3,50	2,50	53,90	10,70	0,80	53,05	11,30	1,70
Gestion des personnes	5,62	0,89	0,00	3,90	0,71	0,50	5,15	0,50	0,40	5,34	0,94	0,10	5,39	0,89	0,10
Mode de perception	5,06	1,49	0,10	5,05	0,64	0,45	5,65	1,90	1,40	5,56	1,33	0,10	4,87	1,44	0,20
Gestion de soi	5,92	1,11	0,00	4,70	1,98	1,40	5,85	0,10	0,10	5,71	1,18	0,10	5,69	1,12	0,20
Gestion du changement	5,45	1,40	0,00	4,45	0,07	0,05	4,90	1,60	1,10	4,90	1,26	0,10	5,17	1,40	0,20
Affiliation	5,32	2,05	0,10	1,50	0,57	0,40	5,00	1,10	0,80	5,14	1,98	0,20	6,42	1,94	0,30
Affirmation	6,72	1,78	0,10	8,50	0,99	0,70	7,10	1,00	0,70	6,34	1,87	0,10	6,07	2,11	0,30
Contrôle/Pouvoir	5,49	2,14	0,10	3,90	0,42	0,30	5,00	2,40	1,70	5,64	2,26	0,20	4,87	2,22	0,30
Accompagnement	5,31	1,99	0,10	3,50	0,99	0,70	4,60	1,40	1,00	5,51	2,04	0,20	4,93	2,03	0,30
Tactique	4,59	2,01	0,10	2,20	1,56	1,10	0,95	0,20	0,20	4,19	1,98	0,20	5,00	2,17	0,30
Confiance	6,23	2,12	0,10	3,65	2,76	1,95	8,20	0,60	0,40	5,15	2,32	0,20	5,02	2,25	0,30

Respect des règles	5,44	2,01	0,10	6,50	0,99	0,70	5,95	3,30	2,40	5,72	1,93	0,10	4,66	1,77	0,30
Méticulosité	3,97	2,29	0,10	3,75	3,32	2,35	4,70	0,40	0,30	5,36	2,20	0,20	4,85	2,11	0,30
Rationalité	5,77	2,33	0,10	5,00	2,40	1,70	6,40	2,00	1,40	5,59	2,31	0,20	5,11	2,69	0,40
Engagement	5,58	2,06	0,10	3,50	4,10	2,90	6,55	0,20	0,20	5,43	2,14	0,20	4,97	2,34	0,40
Enthousiasme	5,80	2,30	0,10	3,60	1,13	0,80	5,70	0,10	0,10	5,56	2,16	0,20	6,20	2,21	0,30
Optimisme	6,64	1,73	0,10	5,30	0,42	0,30	6,50	0,60	0,40	6,44	1,85	0,10	6,20	1,83	0,30
Confiance en soi	5,80	1,72	0,10	4,75	0,78	0,55	5,70	0,60	0,40	5,41	1,84	0,10	5,30	2,34	0,40
Stabilité émotionnelle	5,60	1,93	0,10	7,65	2,19	1,55	5,60	0,00	0,00	5,46	2,02	0,20	5,50	1,97	0,30
Dépassement	6,08	2,08	0,10	3,35	3,18	2,25	5,15	0,20	0,20	5,95	2,12	0,20	5,91	2,17	0,30
Action	4,92	1,87	0,10	4,30	2,55	1,80	2,20	0,00	0,00	3,95	1,63	0,10	4,32	1,76	0,30
Adaptabilité	5,40	1,94	0,10	5,40	0,99	0,70	4,70	0,00	0,00	4,85	2,00	0,20	4,57	1,68	0,30
Expérimental	5,82	2,22	0,10	4,15	0,35	0,25	6,80	4,10	2,90	5,56	2,23	0,20	6,11	2,18	0,30
Visionnaire	5,60	1,84	0,10	3,90	1,13	0,80	5,95	2,20	1,60	5,19	1,70	0,10	5,61	1,69	0,30
Désirabilité sociale	1,11	1,24	0,00	1,35	0,64	0,45	0,90	1,30	0,90	1,14	1,27	0,10	0,84	1,08	0,20

Moy : Moyenne. et : écart-type. es : erreur standard

3.4.5 Normes en fonction du statut (manager/non manager).

N =	Non managers			Managers		
	986			694		
	Moy	et	es	Moy	et	es
Age	38,99	9,26	0,30	41,78	8,56	0,30
Potentiel manager	54,89	11,70	0,40	59,61	10,10	0,40
Gestion des personnes	5,45	0,95	0,00	5,59	0,91	0,00
Mode de perception	5,10	1,46	0,10	5,11	1,51	0,10
Gestion de soi	5,68	1,19	0,00	6,08	1,07	0,00
Gestion du changement	5,12	1,41	0,00	5,54	1,36	0,10
Affiliation	5,46	2,06	0,10	5,10	2,06	0,10
Affirmation	6,42	1,86	0,10	6,76	1,78	0,10
Contrôle/Pouvoir	5,23	2,24	0,10	5,73	2,12	0,10
Accompagnement	5,24	2,00	0,10	5,34	1,93	0,10
Tactique	4,52	2,04	0,10	4,52	2,01	0,10
Confiance	5,75	2,26	0,10	6,03	2,17	0,10
Respect des règles	5,34	1,98	0,10	5,54	1,97	0,10
Méticulosité	4,46	2,40	0,10	4,15	2,30	0,10
Rationalité	5,49	2,32	0,10	5,65	2,36	0,10
Engagement	5,21	2,10	0,10	5,85	1,98	0,10
Enthousiasme	5,76	2,33	0,10	5,94	2,25	0,10
Optimisme	6,42	1,86	0,10	6,73	1,62	0,10
Confiance en soi	5,48	1,86	0,10	5,86	1,74	0,10
Stabilité émotionnelle	5,37	1,99	0,10	5,74	1,92	0,10
Dépassement	5,79	2,20	0,10	6,29	2,00	0,10

Action	4,47	1,89	0,10	4,90	1,88	0,10
Adaptabilité	5,01	2,03	0,10	5,47	1,88	0,10
Expérimental	5,67	2,20	0,10	6,03	2,18	0,10
Visionnaire	5,29	1,83	0,10	5,72	1,78	0,10
Désirabilité sociale	1,01	1,20	0,00	1,25	1,29	0,10

NOUS CONTACTER

Service Client: **service.client@centraltest.com**

Formation et Consulting: **consulting@centraltest.com**



www.centraltest.com

© 2020 par Central Test – Empowering Talent.

Tous droits réservés.