

MANUEL TECHNIQUE & GUIDE UTILISATEUR

PROFIL COMPETENCES - II

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

Le test Profil Compétences – II 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. Présentation du Test	4
1.1. Points forts et objectifs du PROFIL COMPETENCES-II	4
1.1.1. Le modèle unidimensionnel	4
1.1.2. Pour quelle cible ?	4
1.2. Structure du questionnaire	5
1.3. Le rapport d'analyse	6
1.4. Descriptif des dimensions évaluées	6
1.4.1 Compétences au travail	7
1.4.2. Qualités sociales et émotionnelles	9
1.4.3. Aspirations et valeurs	11
1.5. Profils de personnalité	13
1.6. Adéquations Profil / Poste	15
2. Validation psychométrique	17
2.1. Sensibilité	19
2.1.1. Sensibilité des items	19
2.1.2. Sensibilité des facteurs	19
2.2. Validité	20
2.2.1. Validité de critère	20
2.2.1.a. Âge des répondants	21
2.2.1.b. Genre	21
2.2.1.c. Catégorie socio-professionnelle (CSP)	22
2.2.2. Corrélations items-dimensions	25
2.2.3. Corrélations inter-facteurs	33
2.2.4. Correspondances partielles avec le Profil PRO - R	34
3. Normes	36

3.1. Echantillon global	36
3.2. Normes en fonction du Genre	37
3.3. Normes en fonction du Genre	39
3.4. Normes en fonction du Niveau d'étude	42

1. Présentation du Test

1.1. Points forts et objectifs du PROFIL COMPETENCES-II

En termes de recrutement ou de gestion de carrière, les critères de sélection ont évolué et se sont diversifiés ; les méthodes et outils de production se sont perfectionnés. La personnalité compte aujourd'hui autant que les performances.

En effet, le succès passe par l'implication du salarié autour du projet d'entreprise, « l'esprit maison » ayant cédé la place à la « culture d'entreprise ».

D'où la prise en compte de traits de personnalité ou de motivation devenus déterminants pour une embauche ou une promotion interne : maîtrise émotionnelle, dynamisme, rigueur, capacité à innover, sens du service, respect des règles, etc.

Cette nouvelle conception est mise en valeur par le **PROFIL COMPETENCES-II** dont le but est de proposer aux Ressources Humaines une perception globale du profil d'un candidat ou d'un salarié.

PROFIL COMPETENCES-II, version révisée du Profil Compétences – R, est un outil d'évaluation psychométrique des compétences au travail, des qualités sociales et émotionnelles, ainsi que des aspirations et valeurs d'une personne en situation professionnelle. Dans la lignée des principaux outils d'évaluation modernes, il présente l'avantage d'être à la fois fiable et complet mais également simple et rapide à passer (12 minutes en moyenne).

La typologie de référence (dimensions comportementales évaluées) se rapproche de celle du Profil PRO 2. Cependant, si le Profil PRO 2 est principalement axé sur la dynamique de la personnalité, le **PROFIL COMPETENCES-II** a été étudié pour répondre plus précisément aux attentes des managers opérationnels et des entreprises qui recrutent de façon ponctuelle :

- Appréciation de la personnalité et des priorités du candidat.
- Résultats simples à interpréter (un seul graphique en rosace).
- Approche synthétique de second niveau (profil général).
- Comparaison avec des postes de références standards (nomenclature *Central Test*).

1.1.1. Le modèle unidimensionnel

A l'inverse de la typologie du Profil PRO 2 qui s'appuie sur le principe d'opposition (par exemple l'extraversion opposée à l'introversion), la typologie du **PROFIL COMPETENCES-II** est unidimensionnelle. Elle a été déterminée par un panel de recruteur et validée par l'analyse factorielle auprès de plusieurs milliers d'individus lors du développement du Profil Compétences – R et remise à jour pour le **PROFIL COMPETENCES-II** en tenant compte des demandes des entreprises utilisant le questionnaire dans le cadre de leur recrutement ou de la gestion de carrières.

L'approche unidimensionnelle a l'avantage d'être plus simple à interpréter du point de vue du recruteur : identification rapide des points forts et des points faibles du candidat, présentation des résultats au recruteur, détermination des postes de référence par l'entreprise.

1.1.2. Pour quelle cible ?

PROFIL COMPETENCES-II est un test de personnalité généraliste. Il peut être utilisé sur tout profil, que ce soit en recrutement, en bilan de compétences, en formation ou dans le cadre de la gestion des carrières.

1.2. Structure du questionnaire

Cet outil a été élaboré conjointement par des psychologues et des professionnels du recrutement. Il a été validé conformément aux normes psychométriques internationales.

Le questionnaire se compose de 91 séries de 2 items avec choix forcé dont le principe est similaire à d'autres tests disponibles sur le marché, comme le *Profil PRO – R* ou le *Profil Vente*. L'une des particularités **PROFIL COMPETENCES-II** est de combiner successivement des adjectifs, des verbes et des propositions, ce qui permet d'éviter la monotonie des questionnaires standards. Cette particularité divise donc le questionnaire en trois parties.

La première partie est composée d'une série de 35 questions comprenant chacune deux ADJECTIFS.

Choisir l'adjectif qui vous décrit le mieux...

| Rapide
| Astucieux(se)

La deuxième partie est constituée d'une série de 33 questions comprenant chacune deux ACTIONS.

Choisir l'action qui vous décrit le mieux...

| Argumenter
| Classer et organiser

La troisième partie comporte une série de 23 questions comprenant chacune deux PHRASES.

Choisir la phrase qui vous décrit le mieux...

| Je veux être le/la meilleur(e)
| Je ne me laisse pas dépasser par mes soucis

Le questionnaire comporte au total 182 items (91 séries de 2 items), soit 13 items pour chacune des 14 dimensions évaluées, ce qui permet d'atteindre un bon niveau de fiabilité, tout en limitant la durée de passation à un seuil inférieur à 15 minutes.

Contrôle de la désirabilité sociale

Pour l'ensemble des questions, la répartition des réponses est parfaitement équilibrée. L'effet de désirabilité sociale (tendance à répondre dans un sens favorable) est ainsi contrôlé (Cf. II Validation / sensibilité / sensibilité des items). D'autre part, les items ont été combinés (questions croisées) de telle sorte qu'il serait très difficile pour un candidat d'établir une stratégie de réponses.

1.3. Le rapport d'analyse

Pour visualiser un exemple de rapport de résultats : connectez-vous sur votre espace client, lien « documentation ».

Le candidat peut à tout moment retrouver ses résultats à l'aide de ses codes d'accès (espace Candidat/Salarié), à partir du moment où ses résultats lui sont rendus accessibles.

Eléments du rapport d'analyse

Temps de passation	Temps* mis par le candidat pour répondre au questionnaire.
Résumé du profil	Résumé des traits les plus marquants du profil.
Graphe radar	Résultats pour chaque dimension (scores sur 10).
Commentaires	Description de chaque dimension en fonction du score obtenu (6 niveaux), étalonnage par rapport à la population générale.
Profil général	Positionnement du candidat par rapport aux six profils professionnels (Conscientieux, Persévérant, Leader, ...).
Profil/Poste standard	Comparaison du profil avec des postes de référence définis par <i>Central Test</i> (58 groupes de métiers).
Profil/Poste de la société (optionnel)	Comparaison du profil avec des postes de référence définis par l'entreprise.

* Un temps de passation très élevé (au-delà de 20 minutes) laisse supposer que le candidat a cherché à répondre dans un sens favorable. Toutefois cet indicateur ne doit pas être selon nous discriminant.

1.4. Descriptif des dimensions évaluées

Le **PROFIL COMPETENCES-II** évalue 14 dimensions structurées en trois groupes

Compétences au travail	Qualités Sociales et Emotionnelles	Aspirations et Valeurs
Organisation / Rigueur Dynamisme Adaptation / Sens pratique Ténacité / Persistance	Sociabilité Négociation / Diplomatie Maîtrise émotionnelle Respect des règles Travail d'équipe	Ambition / Gout du challenge Sens du service / Altruisme Leadership Complexité / Réflexion

1.4.1 Compétences au travail

Organisation / Rigueur

Définition

Capacité à organiser son espace de travail (ranger son bureau, classer ses dossiers) et à bien gérer son temps (parvenir à respecter des délais, être à l'heure à ses rendez-vous). Il s'agit aussi de ne pas laisser les choses au hasard, en analysant la situation et en anticipant.

Niveau élevé

Une personne très organisée a le sens de l'ordre et du rangement. De plus, elle sait planifier ses actions étape par étape pour atteindre ses objectifs. Pour ne rien laisser au hasard, elle prend le temps d'analyser la situation en vue de déterminer quelles sont les priorités et qu'aucun détail n'a été négligé.

Niveau faible

Une personne qui par contre, a un sens de l'organisation plutôt faible manque d'ordre autour d'elle, peut souvent avoir des difficultés à retrouver ses dossiers et à gérer ses rendez-vous. Lorsqu'elle a des objectifs en vue, elle ne sait pas toujours établir un plan d'action efficace pour respecter des délais et peut oublier de prendre en compte certains détails.

Dynamisme

Définition

Besoin de bouger, d'être dans l'action. Le dynamisme correspond à une volonté d'avoir des résultats rapidement, d'optimiser son temps pour concrétiser des projets au plus vite.

Niveau élevé

Une personne disposant d'un niveau élevé de dynamisme est sans cesse en action. Elle a une énergie débordante qui la pousse à agir et à prendre des décisions rapidement. Elle ne supporte pas l'inactivité et sait prendre des initiatives pour faire avancer les choses.

Niveau faible

Au contraire, une personne ayant un faible niveau de dynamisme est moins dans l'action et ne se met pas de pression supplémentaire pour réaliser des projets dans des délais optimaux. Elle pourra aussi avoir tendance à attendre qu'on lui donne des directives plutôt que d'aller au-devant des demandes et des événements.

Adaptation / Sens Pratique

Définition

Capacité à faire face au changement quel qu'il soit (changement d'emploi du temps, d'équipe, de collaborateur, de méthode...) et à trouver des solutions face aux problèmes rencontrés. Cela implique d'être attentif à son environnement pour pouvoir saisir les informations utiles pour réagir.

Niveau élevé

Une personne ayant un niveau élevé en adaptation sait prendre en compte des informations importantes dans son environnement pour réagir de façon appropriée face aux changements et trouver des solutions aux problèmes qu'elles rencontrent. Ses maîtres mots sont débrouillardise et polyvalence.

Niveau faible

A l'inverse, une personne dont le niveau est faible a plutôt tendance à éviter ce qui peut modifier son quotidien et ne peut se détacher de ses routines qu'avec résistance.

Ténacité / Persistance

Définition

Capacité à finaliser ses actions, à mener un travail du début à la fin même si des difficultés se présentent. Cette capacité est sous-tendue par une croyance plutôt optimiste face à l'adversité, celle qu'avec de la volonté et du temps tout devient possible.

Niveau élevé

Une personne très persévérante va jusqu'au bout de ce qu'elle fait. Quand elle s'est lancée dans un projet, elle cherchera à le finaliser et ce, peu importe les difficultés (contretemps, manque de soutien, critiques, charge de travail...). Elle ne laisse jamais tomber tant qu'elle n'a pas obtenu ce qu'elle veut et peut même faire preuve de combativité dans ses échanges, par exemple, pour imposer une idée face à une personne opposante.

Niveau faible

Les personnes ayant un niveau faible en ténacité auront tendance à se détourner plus facilement de leurs objectifs, voire les abandonner, si elles rencontrent des difficultés ou qu'on leur propose une activité qui les intéressent plus.

1.4.2. Qualités sociales et émotionnelles

Travail en équipe

Définition

Capacité à trouver sa place dans une équipe pour coopérer sur un projet commun et à appréhender positivement le travail en groupe

Niveau élevé

Un niveau élevé en travail en équipe indique que celui-ci est pour la personne une source de satisfaction. Elle apprécie d'échanger des idées, de réfléchir avec d'autres personnes autour d'un projet et voit cela comme un moyen d'optimiser son travail personnel et celui de chacun. Elle sait donner le meilleur d'elle-même en vue de réaliser un projet commun.

Niveau faible

Une personne ayant un score faible ne voit pas vraiment l'intérêt de travailler avec les autres. Elle sera plus à l'aise pour mener à bien ses tâches « en solitaire ».

Négociation / Diplomatie

Définition

Capacité à présenter ses idées avec suffisamment de justesse pour les faire passer. Cette qualité consiste à avoir les bons arguments et surtout de savoir les présenter avec habileté. C'est donc un atout de taille pour débattre, convaincre et négocier grâce au sens de la répartie.

Niveau élevé

Une personne ayant cette qualité à un niveau très élevé pourra avoir beaucoup d'impact sur autrui de par son discours à la fois concis et basé sur les faits.

Niveau faible

A l'inverse, une personne présentant un niveau faible aura plus de difficulté à faire passer une idée ou à convaincre car elle sera moins claire dans ses propos et pourra manquer de répartie.

Respect des règles et des engagements

Définition

Capacité à respecter les règlements et la hiérarchie en suivant les directives et les consignes de travail. Il s'agit aussi de respecter ses engagements vis-à-vis des autres et de soi-même, en tenant sa parole et en assumant ses actes.

Niveau élevé

Une personne qui respecte énormément les règles, suit rigoureusement les directives pour répondre au mieux à ce qu'elle s'est engagée à faire. C'est aussi quelqu'un de loyal et de fiable, à qui l'on peut faire confiance et sur qui on peut compter.

Niveau faible

Au contraire, un score faible indique que la personne peut aller à l'encontre des règles et des directives de la hiérarchie sans la consulter, si elle juge que ses méthodes sont plus appropriées. Elle peut aussi revenir sur la parole donnée.

Sociabilité

Définition

Capacité à aller facilement vers les autres et à nouer facilement de nouveaux contacts.
Il s'agit aussi de savoir se montrer avenant, souriant avec les autres, de participer aux discussions avec ses collègues, de dégager une énergie positive.

Niveau élevé

Une personne dont le niveau est élevé est de nature plutôt extravertie. A l'aise avec tout le monde, elle initie naturellement les discussions. Les autres vont aussi naturellement vers elle et apprécient sa compagnie grâce à sa bonne humeur et à son sourire.

Niveau faible

Lorsque le niveau est faible, cela traduit qu'une personne ne va pas spontanément vers les autres, qu'elle n'est pas trop à l'aise pour établir le contact.

Maîtrise émotionnelle

Définition

La maîtrise de soi consiste à canaliser ses émotions pour continuer à penser et à agir de façon appropriée. Il s'agit de rester maître de soi face au stress sous différentes formes (pression, attaque verbale, surmenage...), en se sentant capable d'y faire face. Cette compétence permet de ne pas répondre à la pression par des attitudes impulsives (réactions violentes, manque de tact).

Niveau élevé

Avoir une très forte maîtrise de soi permet de garder son calme en toute circonstance. L'impression de détachement qui en découle fait apparaître la personne comme étant très solide même si d'autres y verront une indifférence vis-à-vis d'autrui.

Niveau faible

A l'inverse, une personne dont le niveau en maîtrise de soi est faible, est très sensible à la pression et au jugement d'autrui. C'est une personne dont on redoutera les réactions en cas de situations délicates.

1.4.3. Aspirations et valeurs

Autonomie

Définition

Volonté de se sentir libre en ayant la possibilité de faire des choix. L'autonomie reflète aussi une indépendance d'esprit qui pousse à vouloir prendre seul ses décisions.

Niveau élevé

Une personne autonome a besoin de se sentir libre et de pouvoir choisir. Elle apprécie qu'on la laisse décider de ses méthodes, de la manière dont elle mène ses projets et de la laisser travailler à son rythme une fois les objectifs fixés. De plus, si la possibilité lui est donnée, elle prendra seule ses décisions sans recourir à d'autres pour avoir leur approbation et leurs conseils.

Niveau faible

Par contre, une personne ayant un besoin d'autonomie peu développée, va préférer évoluer dans un cadre très structuré et va apprécier qu'on lui dise exactement ce que l'on attend d'elle. Elle va aussi avoir tendance à rechercher l'approbation des autres et à demander conseil pour prendre ses décisions.

Ambition / Goût du challenge

Définition

L'ambition témoigne d'un besoin de progresser dans son travail. Elle est liée à une envie de se dépasser, de relever des défis et implique de croire en son potentiel.

Niveau élevé

Une personne très ambitieuse a confiance en elle et grâce à cette confiance, elle ne redoute pas la compétition ni de relever des défis. Elle sait qu'elle est capable de faire de grandes choses et se donne les moyens d'atteindre ses objectifs aussi élevés soient-ils.

Si l'ambition est très marquée, il lui faudra la gérer avec adresse, au risque de voir cette énergie positive se retourner contre la personne (frustrations...) ou contre l'équipe (individualisme...).

Niveau faible

Par contre, quand le niveau d'ambition est plutôt faible, la personne se contente généralement de ce qu'elle a et aime la simplicité. Par manque d'envie ou de confiance, elle ne court après le succès et les opportunités de faire une carrière prestigieuse.

Sens du service / Altruisme

Définition

Volonté d'aider en conseillant et/ou en soutenant les autres. Il s'agit de se montrer attentif et compréhensif aux besoins d'autrui

Niveau élevé

Si une personne a un niveau élevé en sens du service, son entourage devrait lui reconnaître de nombreuses qualités humaines et les apprécier. Elle est toujours à l'écoute et l'intérêt qu'elle porte aux autres lui permet de mieux les comprendre et de faire preuve de plus de tolérance que la plupart des gens.

Niveau faible

A l'inverse, une personne qui a un niveau faible est plutôt centrée sur ses activités et ses projets et de ce fait, accorde peu de temps aux autres pour les connaître davantage et partager leurs préoccupations.

Leadership

Définition

C'est la volonté de mobiliser les autres en les motivant ou en leur donnant des directives.

Niveau élevé

Une personne qui a un niveau élevé en leadership est très à l'aise pour dire aux autres ce qu'ils doivent faire et déléguer. Elle aime que l'on suive ses idées et cherche à pousser les autres à l'action. C'est une personne qui a valeur d'exemple ou de référent.

Niveau faible

A l'inverse, une personne dont le niveau en leadership est plutôt faible veut s'impliquer dans un travail d'équipe mais n'a pas la volonté de prendre la tête d'un projet. Elle préfère ne pas être le référent car elle n'est pas à l'aise pour donner des directives aux autres et être celle qui les motive et les stimule.

Complexité / Réflexion

Définition

Besoin de se questionner sur le pourquoi des choses, de chercher à approfondir ses connaissances de comprendre, de réfléchir avant d'agir.

Niveau élevé

Une personne qui aime la complexité passe du temps à réfléchir pour comprendre les choses en profondeur et cherche à développer ses connaissances. Elle aime analyser les choses, prendre le temps de réfléchir et même de prendre du recul par rapport à ses expériences.

Niveau faible

A l'inverse, une personne qui a un niveau faible n'aime pas passer des heures à réfléchir sur un sujet ou chercher à analyser les situations en détail. Elle préfère s'attacher à l'aspect pratique des choses, savoir ce qui va lui être utile sans chercher à tout comprendre ou à tout connaître.

1.5. Profils de personnalité

Afin de compléter les résultats par une approche plus synthétique, les concepteurs du test ont défini six « profils professionnels types ». Ces derniers ont été élaborés sur la base d'analyses factorielles (Cf. Validation / Validité / Profils factoriels).

Tableau 1. Facteur clés par profil-type.

Profil-Type	Facteur(s) clé(s)
CONSCIENCIEUX	
Organisé et scrupuleux, le candidat privilégie les activités d'analyse et de réflexion. Ses points forts seront la constance et l'assiduité. Plutôt introverti et respectueux des règles, il apprécie généralement la routine qui peut s'installer dans son environnement de travail.	• Organisation-Rigueur • Respect des règles • Complexité-Réflexion • Sociabilité (-)
Ce profil se retrouve souvent dans des domaines tels que la comptabilité, la finance et les métiers administratifs.	
LEADER	
Doté d'une bonne capacité de leadership et d'influence, le candidat tend à imposer ses idées et sait les faire accepter grâce à son aplomb. Son ambition marquée va également l'inciter à défendre ses intérêts et ceux de son équipe. Il peut parfois lui arriver de contourner certaines règles pour arriver à ses fins.	• Leadership • Ambition-Goût du challenge • Négociation-Diplomatie • Sociabilité (-) • Altruisme-Sens du service (-)
Ce profil se retrouve souvent chez les managers et les postes de direction liés à la gestion d'équipe ou de projets.	
EXPLORATEUR	
Calme et détaché, le candidat sait prendre du recul quand il est face à une situation problématique. Il apprécie qu'on lui confie des tâches relativement complexes, nécessitant une réflexion approfondie.	• Maîtrise émotionnelle • Complexité-Réflexion • Dynamisme (-)
Ce profil correspond à des professions liées au domaine de la recherche (chercheur en laboratoire) et de l'investigation.	
NOVATEUR	
Débrouillard et polyvalent, le candidat est capable de s'adapter aux changements. Il aime comprendre le fonctionnement de son environnement, aussi complexe soit-il, afin de découvrir des solutions adaptées aux problèmes rencontrés.	• Adaptation-Sens pratique • Complexité-Réflexion
Ce profil se retrouve souvent dans des professions plutôt manuelles, liées à la création et à l'art.	

PERSEVERANT

Tenace et persévérant dans ses actions et projets, le candidat a le goût des défis. Parfois peu sociable, il est concentré sur la réalisation de ses objectifs. Il met toute son énergie au service des défis qu'il souhaite relever.

Ce profil correspond plus à une attitude générale au travail qu'à une catégorie particulière de métiers.

- Ténacité-Persistence
- Ambition-Goût du challenge
- Travail en équipe (-)

1.6. Adéquations Profil / Poste

Le référentiel des postes « standards » est disponible dans le rapport personnalisé, ainsi que l'analyse des écarts entre le profil du candidat/salarié et celui du poste (via le lien « détails » dans le rapport en version html, cf. graphique).

Méthodologie

Pour les Ressources Humaines, l'intérêt majeur d'un test de comportement est d'apprécier les chances de succès d'une personne par rapport à un emploi particulier et de déterminer l'adéquation entre le profil de la personne et le profil du poste.

Afin de mieux guider les évaluateurs dans l'interprétation des résultats, nous avons élaboré un **référentiel** par groupe de métiers.

Les valeurs attribuées à chaque groupe de métiers ont été définies :

- Sur la base de l'évaluation d'un **panel de recruteur**, constitué d'une dizaine d'experts ou « juges ». Dans la majorité des cas, les notations de référence allaient dans le même sens, compte tenu de la relative homogénéité des 58 groupes de métiers représentés.
- Sur la base des fiches métiers de l'ANPE
- Sur la base d'**étalonnages statistiques** du Profil Compétences - R et du **PROFIL COMPETENCES-II** (plusieurs dizaines de milliers de candidats).

Administration, finance, comptabilité et juridique

1	Chargé(e) de clientèle banque / finance / assurance		76%	Détails
2	Fiscaliste		72%	Détails
3	Agent(e) général(e) d'assurance		70%	Détails
4	Conseiller(ère) en gestion de patrimoine		69%	Détails
5	Auditeur(trice) comptable et financier(ère)		69%	Détails

Figure 1. Exemple d'adéquations.

Administration, finance, comptabilité et juridique

1

Chargé(e) de clientèle banque / finance / assurance

76%

Détails

Métier à la fois technique et commercial, le chargé de clientèle doit avoir une maîtrise parfaite de ses produits (banque, finance et/ou assurance) et être en mesure de les proposer à ses clients après avoir évalué leurs besoins. Il gère un important portefeuille de client qu'il doit développer selon les objectifs commerciaux définis par sa hiérarchie. Doté d'un excellent relationnel, il sait mettre en confiance et créer des liens privilégiés avec ses clients. Ambitieux et autonome, il sait prendre des initiatives pour atteindre ses objectifs.

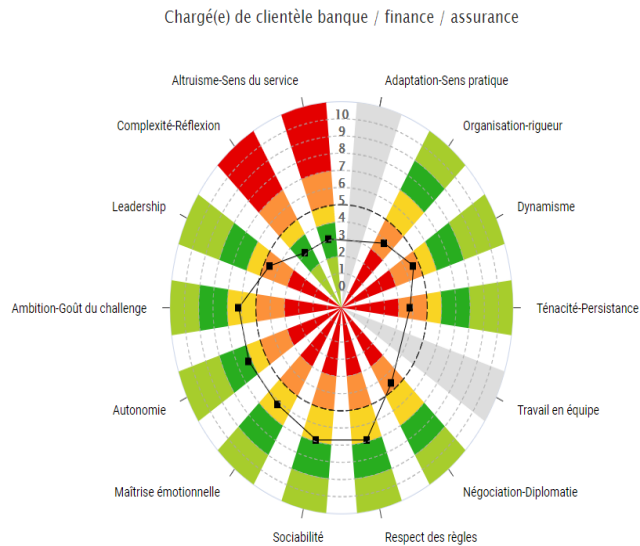


Figure 2. Exemple du détail d'une adéquation.

Les entreprises ont la possibilité de paramétrer leurs propres postes de référence. Le programme calcule alors des indices d'adéquations avec le profil du candidat/salarié. Ce serait dans l'absolu la meilleure façon de procéder compte tenu de la spécificité des métiers selon chaque entreprise.

NB : chaque individu est unique et peut toujours réussir dans son métier même si son profil ne correspond pas tout à fait au poste défini par l'entreprise.

2. Validation psychométrique

La première version du Profil Compétences a été validée en 2003, cette version a fait l'objet d'une révision en 2006, le Profil Compétences – R a ainsi été lancé en 2007. Afin de mieux répondre aux attentes des utilisateurs, le Profil Compétences - R a été revu en 2009. Les modifications concernent :

- L'ajout de deux dimensions : « Travail en équipe » et « Complexité / Réflexion ».
- L'intégration des dimensions « Anticipation - Réflexion » et « Éloquence » à d'autres.
- La redéfinition de la dimension « Adaptation/innovation » afin d'intégrer la notion de « sens pratique ».
- La redéfinition de la dimension « Respect des engagements » afin d'intégrer la notion de « sens des responsabilités ».
- La modification de certains items afin d'optimiser le questionnaire.

Plus de 3 000 personnes, dont celles inscrites au département études, ont ainsi répondu au nouveau questionnaire, ce qui nous a permis de vérifier les qualités métriques du test révisé. La dernière étude porte sur 273 candidats (juillet 2010), dont les résultats sont détaillés dans ce manuel.

Description de la population

Tableau 2. Échantillon selon le genre.

Genre	Pourcentage (%)
Femme	60
Homme	40

Tableau 3. Échantillon selon l'âge.

Age	Pourcentage (%)
Inférieur ou égal à 26 ans	24
Entre 27 et 30 ans	24
Entre 31 et 38 ans	26
39 ans et plus	26

Age moyen 33 ans, écart-type de 9 ans, âge minimum = 19 ans, âge maximum = 61 ans.

Tableau 4. Échantillon selon le niveau d'études.

Niveau d'études	Pourcentage (%)
CAP/BEP	5
Autodidactes	
BAC	10
BAC +2/3	35
BAC +4/5 ou plus (Université)	35
Ecole d'ingénieur	6
Ecole de commerce	6
En cours d'études	2

Tableau 5. Échantillon selon la filière de métier.

Niveau d'études	Pourcentage (%)
Médical, paramédical	2
GRH	20
Comptabilité, métiers de la finance	10
Autre (professions juridiques, recherche, éducateur-enseignant, étudiants-chômeurs, communication-RP)	13
Commercial, marketing, achats	11
Maintenance-nettoyage	4
Techniciens	6
Métiers administratifs	5
Ingénieurs, chef de projet	18
Métiers du transport	5
Direction générale, chef d'entreprise	2
Etude, conseil, expertise	3
Tourisme, hôtellerie accueil, restauration	4

2.1. Sensibilité

2.1.1. Sensibilité des items

La désirabilité sociale constitue l'un des principaux biais des questionnaires de personnalité, et ce d'autant plus dans un contexte de recrutement. En effet, un candidat est souvent tenté de choisir la réponse qu'il estime la plus favorable socialement.

L'analyse de la sensibilité des items a permis de vérifier que le niveau de désirabilité sociale était le même pour chacune des deux propositions (91 séries de 2 items). La majorité des taux de réponse se situe dans la fourchette des 40 à 60%.

Tableau 6. Exemple de répartition des réponses au questionnaire **PROFIL COMPETENCE-II**.

Question	Répartition des réponses (%)	Item
Q1	53	Meneur d'équipe
	47	Minutieux
Q2	48	Intègre
	52	Réactif
Q3	49	Débrouillard
	51	Motivé

2.1.2. Sensibilité des facteurs

Les indices de tendance centrale et de dispersion fournissent une estimation de la position du candidat dans la population de référence.

L'indice de tendance centrale étudié correspond à la moyenne mathématique de tous les scores observés. Il nous dit à quel niveau de l'échelle la plupart des scores se trouvent. Dans ce test, tous les facteurs sont sur une échelle allant de 0 à 10 points. Dans l'idéal, la moyenne devrait être comprise entre 4.5 et 5.5.

L'écart-type de l'échelle est la moyenne mathématique de tous les écart-types des individus. Il nous dit dans quelle mesure les scores sont dispersés par rapport à la moyenne et dans quelle mesure les échelles distinguent les personnes les unes des autres. Un écart-type élevé indique une trop grande dispersion, un écart-type faible indique une trop faible dispersion. Pour une échelle sur 10, un écart-type compris entre 1.5 et 2.0 est considéré comme bon.

L'erreur standard de la moyenne nous donne une estimation de l'erreur de variance qu'il est probable de trouver dans la population. Plus l'erreur est faible par rapport à la moyenne, plus le test est précis pour évaluer cette caractéristique.

Tableau 7. Moyennes observées, écarts-types observés et erreur standard par facteur.

Facteur	Moyenne observée	Ecart-type observé	Erreur standard
Adaptation / Sens Pratique	5,20	1,69	0,10
Autonomie	4,42	2,19	0,13
Ambition / Goût du challenge	4,23	1,93	0,12
Travail en équipe	5,18	1,91	0,12
Négociation / Diplomatie	5,18	1,97	0,12
Leadership	4,65	2,38	0,14
Respect des règles et des engagements	5,81	1,78	0,11
Organisation / Rigueur	5,12	2,15	0,13
Dynamisme	4,82	1,58	0,10
Complexité / réflexion	5,05	1,77	0,11
Sens du service / Altruisme	5,10	1,97	0,12
Sociabilité	4,90	2,23	0,14
Maîtrise émotionnelle	4,59	1,87	0,11
Ténacité / Persistance	5,20	1,89	0,11

Note : pour une interprétation optimale des résultats d'un test, l'évaluateur pourra prendre en compte certains critères comme l'âge, le niveau d'étude, l'expérience ou la situation professionnelle du candidat ou du salarié (cf. Validité / Validité de critère).

2.2. Validité

2.2.1. Validité de critère

La validité de critère vise à étudier les liens entre des critères externes (performance, niveau de réussite...) ou sociologiques (âge, sexe, CSP...) et les résultats au test. Des hypothèses de lien ont été formulées par les concepteurs du **PROFIL COMPETENCES-II**, au regard des diverses théories de la personnalité.

Les critères retenus sont l'âge, le genre, et la catégorie socio-professionnelle (CSP). Les résultats sont présentés ci-dessous.

2.2.1.a. Âge des répondants

Tableau 8. Matrice de corrélation entre l'âge et les scores aux facteurs

	ADA	AUT	CHA	COO	ELO	ENC	FIA	ORG	PRO	REF	SER	SOC	STA	TEN
Age	-0,07	0,18	-0,05	-0,06	0,03	0,17	-0,04	-0,08	0,07	0,01	0,07	-0,03	-0,15	0,06

En violet : corrélations significatives à $p < ,05$

Les scores sur les dimensions autonomie (AUT) et leadership (ENC) tendent à être plus élevés à mesure que l'âge augmente, ce qui est cohérent avec ce qui est observé dans la littérature.

En revanche, la maîtrise émotionnelle (STA) tend à diminuer avec l'âge, ceci pourrait éventuellement s'expliquer par le fait qu'avec l'âge les personnes ont tendance à plus s'affirmer donnant ainsi une impression de moindre maîtrise émotionnelle.

2.2.1.b. Genre

Tableau 9. Normes des facteurs selon le genre

Facteur	Moyenne Femmes	Moyenne Hommes	Valeur T	dl	P
ADA - Adaption / Sens Pratique	5,07	5,41	-1,62	270	0,11
AUT -Autonomie	4,57	4,20	1,36	270	0,17
CHA - Ambition / Goût du challenge	4,00	4,57	-2,43	270	0,02
COO - Travail en équipe	5,22	5,12	0,46	270	0,65
ELO - Négociation / Diplomatie	4,94	5,55	-2,57	270	0,01
ENC - Leadership	4,17	5,37	-4,19	270	0,00
FIA - Respect des règles et des engagements	6,14	5,32	3,80	270	0,00
ORG - Organisation / Rigueur	5,15	5,07	0,32	270	0,75
PRO - Dynamisme	5,01	4,55	2,35	270	0,02
REF - Complexité / réflexion	5,01	5,11	-0,47	270	0,64
SER - Sens du service / Altruisme	5,27	4,85	1,75	270	0,08
SOC - Sociabilité	5,14	4,54	2,21	270	0,03

STA - Maîtrise émotionnelle	4,57	4,62	-0,21	270	0,83
TEN - Ténacité / Persistance	5,24	5,12	0,51	270	0,61

L'analyse des résultats du **PROFIL COMPETENCES-II** montrent que les femmes ont des scores plus élevés sur les dimensions Respect des engagements (FIA) et Sociabilité (SOC), comparé aux hommes.

Les hommes quant à eux présentent des moyennes plus élevées que celles des femmes sur les dimensions Ambition (CHA), Négociation (ELO) et Leadership (ENC).

Ces résultats sont cohérents avec ce qui est généralement observé dans la littérature.

2.2.1.c. Catégorie socio-professionnelle (CSP)

Afin d'avoir un nombre de personnes suffisamment important par groupe, seules les CSP contenant plus de 5% de personnes ont été retenues pour l'analyse. Ce sont les catégories socio-professionnelles suivantes :

- 1- Grh
- 2- Comptabilité, métiers de la finance
- 3- Commercial, marketing, achats
- 4- Techniciens
- 5- Métiers administratifs
- 6- Ingénieurs, chef de projet
- 7- Métiers du transport

Tableau 10. Test F global sur la CSP

Facteur	Effet SC	Effet dl	Erreur SC	Erreur dl	F	P
ENC	73,56	6,00	627,34	122,00	2,38	0,03
ORG	71,25	6,00	503,61	122,00	2,88	0,01
SOC	103,12	6,00	516,93	122,00	4,06	0,00
STA	39,26	6,00	300,34	122,00	2,66	0,02

Cette analyse montre qu'il y a un effet significatif de la CSP sur les scores obtenus au **PROFIL COMPETENCES-II** pour les dimensions Leadership (ENC), Organisation (ORG), Sociabilité (SOC) et Maîtrise émotionnelle (STA).

Des analyses post-hoc (Test LSD de Fisher) ont été réalisées pour pouvoir interpréter les résultats de l'analyse de variance. Ci-dessous l'explication des différences significatives pour chacune de ces dimensions ainsi qu'une représentation graphique des moyennes par CSP.

LEADERSHIP

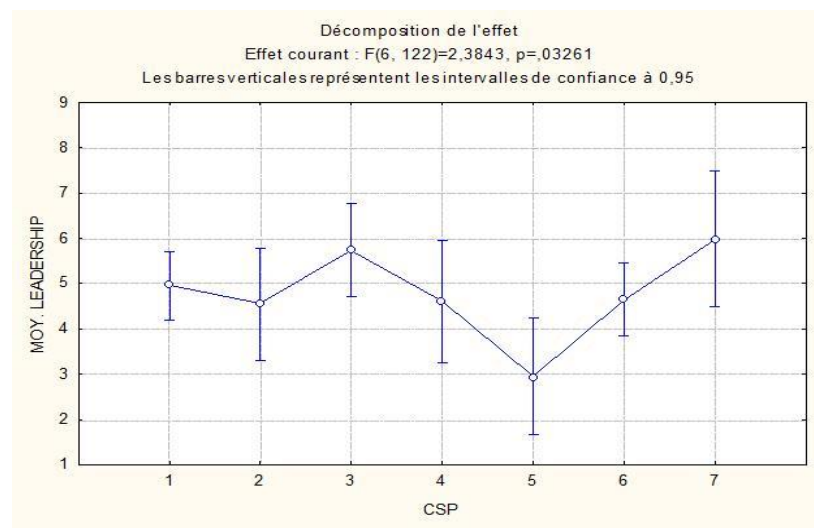


Figure 3. Représentation graphique de la moyenne par CSP du facteur Leadership.

Les personnes travaillant dans des métiers administratifs (CSP 5) ont obtenu des scores en Leadership inférieurs à celles travaillant dans la gestion des ressources humaines (CSP 1), dans le domaine commercial, marketing (CSP 3), l'ingénierie (CSP 6) et le transport (CSP 7).

ORGANISATION

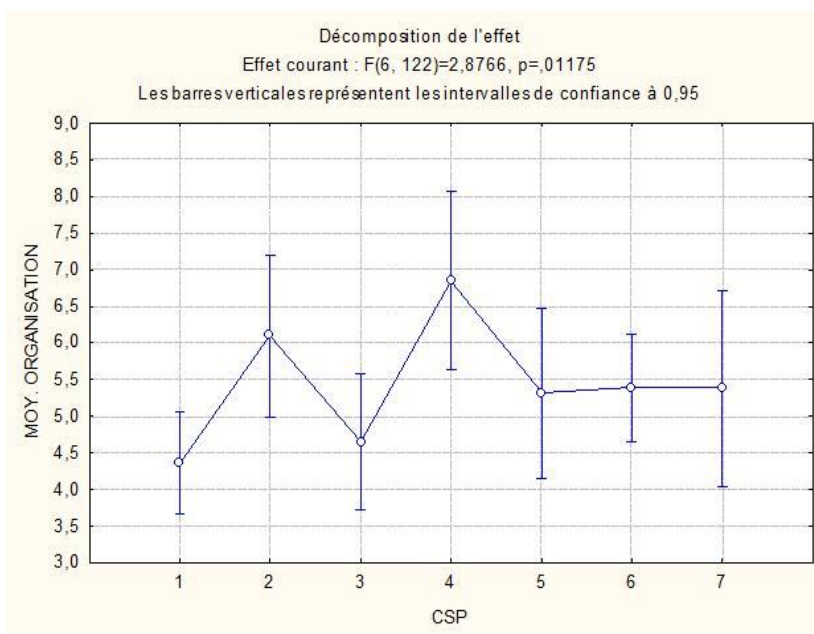


Figure 4. Représentation graphique de la moyenne par CSP du facteur Organisation.

Les personnes travaillant dans la gestion des ressources humaines (CSP 1) ont un score en organisation moins élevé que celui des personnes travaillant dans les secteurs de la comptabilité (CSP 2), la technique (CSP 4) et l'ingénierie (CSP 6). Les personnes travaillant dans le domaine technique (CSP 4) ont des scores en organisation plus élevés que ceux des personnes travaillant dans la gestion des ressources humaines (CSP 1), le domaine commercial (CSP 3) et l'ingénierie (CSP 6).

SOCIABILITE

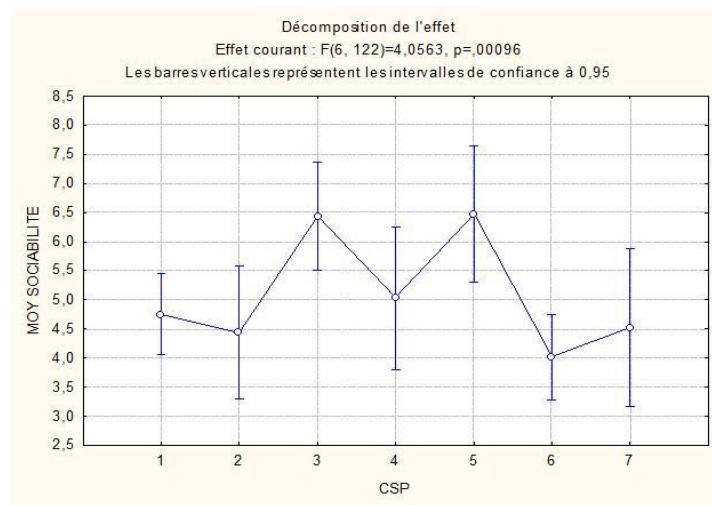


Figure 5. Représentation graphique de la moyenne par CSP du facteur Sociabilité.

Les personnes travaillant dans le domaine commercial (CSP 3) ont des scores en Sociabilité plus élevés que ceux des personnes travaillant dans les autres catégories sauf les domaines techniques (CSP 4) et administratifs (CSP 5).

Les personnes travaillant dans le secteur administratif (CSP 5)) ont des scores plus élevés que ceux des personnes travaillant dans les autres catégories sauf le domaine commercial (CSP 3) et technique (4).

MAITRISE EMOTIONNELLE

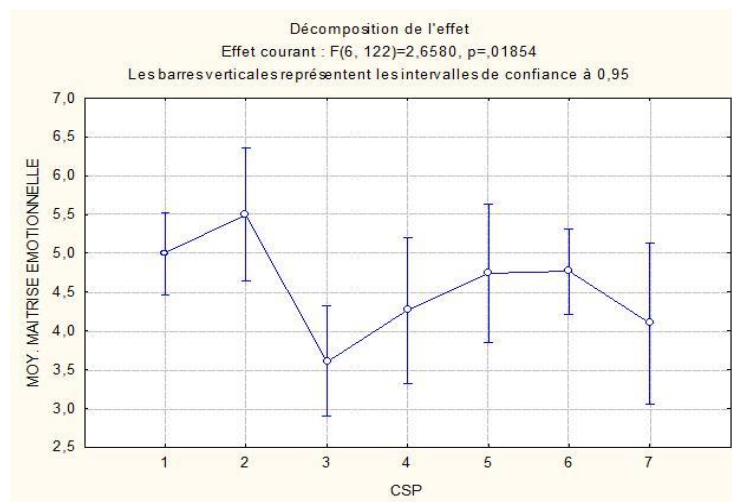


Figure 6. Représentation graphique de la moyenne par CSP du facteur Maîtrise émotionnelle.

Les personnes travaillant dans le secteur commercial (CSP 3) ont des scores en Maîtrise émotionnelle plus bas que ceux des personnes travaillant les ressources humaines (CSP 1), la comptabilité (CSP 2) et l'ingénierie (CSP 6).

Les personnes travaillant dans la comptabilité (CSP 2) ont des scores en Maîtrise émotionnelle plus élevés que ceux des personnes travaillant dans le secteur commercial (CSP 3) le transport (CSP 7).

2.2.2. Corrélations items-dimensions

La corrélation entre chaque item et sa dimension d'appartenance est un indicateur fiable de la pertinence de l'item par rapport à ce qu'il est censé représenter. Des bonnes corrélations vont dans le sens d'une validité du test, même si elles ne constituent pas un critère suffisant.

De plus, il est nécessaire de vérifier que l'item corrèle davantage avec son facteur d'appartenance (validité convergente) qu'avec l'un des autres facteurs (validité divergente).

Pour *Central Test*, lors de la création ou de la révision d'un test, l'ensemble des items est optimisée à partir de plusieurs versions successives du questionnaire. Cette méthodologie puissante est permise grâce à Internet et au département Études de *Central Test* (plus de 20,000 individus inscrits en juillet 2010). Elle ne serait pas possible avec des méthodes traditionnelles de construction de test (administration papier-crayon auprès d'un échantillon d'étudiants en psychologie, etc.).

Tableau 11. Corrélations entre les items de la dimension « Adaptation » et le score aux dimensions.

	ADA	AUT	CHA	COO	ELO	ENC	FIA	ORG	PRO	REF	SER	SOC	STA	TEN
ADA_1	0,29				-0,45									
ADA_10	0,38													-0,50
ADA_11	0,35							0,52						
ADA_12	0,35										-0,40			
ADA_13	0,30													
ADA_2	0,36								-0,38					
ADA_3	0,45													
ADA_4	0,45													
ADA_5	0,19											-0,42		
ADA_6	0,48													
ADA_7	0,31					-0,53								
ADA_8	0,32												-0,38	
ADA_9	0,24	-0,56												

Tableau 12. Corrélations entre les items de la dimension « Autonomie » et le score aux dimensions.

	ADA	AUT	CHA	COO	ELO	ENC	FIA	ORG	PRO	REF	SER	SOC	STA	TEN
AUT_1		0,54												
AUT_10		0,39												
AUT_11		0,49						-0,48						
AUT_12		0,27									-0,31			
AUT_13		0,28				0,27								
AUT_2		0,41												
AUT_3		0,49												
AUT_4		0,56												
AUT_5		0,38												-0,45
AUT_6		0,41				-0,50								
AUT_7		0,46												
AUT_8		0,55												
AUT_9		0,56												

Tableau 13. Corrélations entre les items de la dimension « Ambition » et le score aux dimensions.

	ADA	AUT	CHA	COO	ELO	ENC	FIA	ORG	PRO	REF	SER	SOC	STA	TEN
CHA_1		-0,54	0,40											
CHA_10			0,58	-0,47										
CHA_11			0,45										-0,47	
CHA_12			0,30					-0,50						
CHA_13			0,30			-0,50								
CHA_2	-0,45		0,26	0,27										
CHA_3			0,30				-0,48							
CHA_4			0,53											
CHA_5			0,49											
CHA_6			0,49											

CHA_7	0,38													
CHA_8	0,39													
CHA_9	0,34												-0,54	

Tableau 14. Corrélations entre les items de la dimension « Travail en équipe » et le score aux dimensions.

	ADA	AUT	CHA	COO	ELO	ENC	FIA	ORG	PRO	REF	SER	SOC	STA	TEN
COO_1				0,55										
COO_10		-0,55		0,49										
COO_11			-0,58	0,47										
COO_12				0,42										
COO_13				0,40								-0,44		
COO_2				0,32										
COO_3				0,34										-0,35
COO_4	-0,48			0,42										
COO_5				0,32	-0,42						0,38			
COO_6				0,44										
COO_7				0,49										
COO_8				0,33							-0,39			
COO_9				0,41										

Tableau 15. Corrélations entre les items de la dimension « Négociation » et le score aux dimensions.

	ADA	AUT	CHA	COO	ELO	ENC	FIA	ORG	PRO	REF	SER	SOC	STA	TEN
ELO_1					0,45									
ELO_10					0,46									
ELO_11					0,37							-0,37		
ELO_12					0,40									-0,43
ELO_13					0,38						-0,48			

ELO_2			0,19	-0,51										
ELO_3			0,48											
ELO_4			0,46										-0,47	
ELO_5			0,42											
ELO_6			0,52				-0,55							
ELO_7		-0,49	0,38											
ELO_8			-0,39	0,31										
ELO_9			0,39											

Tableau 16. Corrélations entre les items de la dimension « Leadership » et le score aux dimensions.

	ADA	AUT	CHA	COO	ELO	ENC	FIA	ORG	PRO	REF	SER	SOC	STA	TEN
ENC_1						0,67								
ENC_10						0,42								
ENC_11						0,37						-0,38		
ENC_12						0,55								
ENC_13						0,50								
ENC_2						0,51								
ENC_3						0,29								-0,33
ENC_4						0,56								
ENC_5						0,35					-0,42			
ENC_6						0,53								
ENC_7						0,68								
ENC_8						0,50								
ENC_9				-0,41		0,39								

Tableau 17. Corrélations entre les items de la dimension « Respect des règles » et le score aux dimensions.

	ADA	AUT	CHA	COO	ELO	ENC	FIA	ORG	PRO	REF	SER	SOC	STA	TEN
FIA_1							0,39							
FIA_10							0,30			-0,43				
FIA_11							0,43							
FIA_12		-,039					0,26							
FIA_13							0,40							
FIA_2							0,40					-0,52		
FIA_3	-0,45						0,30	0,32						
FIA_4							0,48							
FIA_5				-0,44			0,26							
FIA_6						-0,68	0,38							
FIA_7							0,37							
FIA_8							0,47							
FIA_9							0,32							

Tableau 18. Corrélations entre les items de la dimension « Organisation » et le score aux dimensions.

	ADA	AUT	CHA	COO	ELO	ENC	FIA	ORG	PRO	REF	SER	SOC	STA	TEN
ORG_1						-0,67		0,45						
ORG_10								0,52						
ORG_11							-0,40	0,16						
ORG_12								0,50						
ORG_13		-0,49						0,48						
ORG_2								0,52						
ORG_3								0,42						
ORG_4				-0,32				0,27						
ORG_5								0,47						

ORG_6	0,52
ORG_7	0,50
ORG_8	0,55
ORG_9	0,38

Tableau 19. Corrélations entre les items de la dimension « Dynamisme » et le score aux dimensions.

	ADA	AUT	CHA	COO	ELO	ENC	FIA	ORG	PRO	REF	SER	SOC	STA	TEN
PRO_1									0,38					
PRO_10		-0,46							0,28					
PRO_11		0,24							0,14			-0,50		
PRO_12									0,30					-0,51
PRO_13						-0,55			0,33					
PRO_2							-0,39		0,32					
PRO_3									0,34		-0,43			
PRO_4					-0,48				0,45					
PRO_5								-0,50	0,38					
PRO_6				-0,49					0,41					
PRO_7					-0,24				0,21		0,26			
PRO_8									0,24				-0,34	
PRO_9									0,39	-0,42				

Tableau 20. Corrélations entre les items de la dimension « Réflexion » et le score aux dimensions.

	ADA	AUT	CHA	COO	ELO	ENC	FIA	ORG	PRO	REF	SER	SOC	STA	TEN
REF_1								-0,52		0,23				
REF_10		-0,56								0,32				
REF_11						-0,42				0,41				
REF_12										0,38				

REF_13	-0,30										0,29			
REF_2				-0,55							0,38	-0,44		
REF_3			-0,53								0,35			
REF_4											0,36			-0,40
REF_5											0,42			
REF_6											0,43	-0,54		
REF_7											0,43			
REF_8											0,36			
REF_9											0,35			

Tableau 21. Corrélations entre les items de la dimension « Sens du service » et le score aux dimensions.

	ADA	AUT	CHA	COO	ELO	ENC	FIA	ORG	PRO	REF	SER	SOC	STA	TEN
SER_1											0,41			
SER_10											0,44			
SER_11											0,44			
SER_12											0,48			
SER_13											0,31			
SER_2											0,43			
SER_3											0,42			
SER_4											0,46			
SER_5			-0,49								0,37			
SER_6								-0,38			0,33			
SER_7							-0,47				0,29			
SER_8											0,39			
SER_9											0,40			

Tableau 22. Corrélations entre les items de la dimension « Sociabilité » et le score aux dimensions.

[illegible]

Tableau 23. Corrélations entre les items de la dimension « Maitrise émotionnelle » et le score aux dimensions.

[illegible]

STA _6	-0,46	0,47
STA _7		0,38
STA _8		0,39 -0,44
STA _9		0,46

Tableau 24. Corrélations entre les items de la dimension « Ténacité » et le score aux dimensions.

	ADA	AUT	CHA	COO	ELO	ENC	FIA	ORG	PRO	REF	SER	SOC	STA	TEN
TEN_1														0,45
TEN_10							-0,32							0,30
TEN_11			-0,38		-0,17									0,14
TEN_12														0,43
TEN_13														0,51
TEN_2														0,33
TEN_3								-0,52						0,25
TEN_4														0,35
TEN_5											-0,46			0,42
TEN_6														0,40
TEN_7														0,44
TEN_8														0,50
TEN_9														0,45

2.2.3. Corrélations inter-facteurs

Le calcul de la matrice de corrélation inter-facteurs a révélé les relations existantes entre les différents facteurs de personnalité évalués. Cette section commente les corrélations les plus significatives.

Tableau 25. Corrélations entre les items de la dimension « Ténacité » et le score aux dimensions.

	ADA	AUT	CHA	COO	ELO	ENC	FIA	ORG	PRO	REF	SER	SOC	STA
ADA	1,00												
AUT	0,05	1,00											
CHA	-0,02	-0,11	1,00										
COO	-0,26	-0,39	-0,23	1,00									
ELO	0,12	-0,05	0,17	-0,11	1,00								
ENC	-0,05	-0,10	0,14	-0,12	0,31	1,00							
FIA	-0,18	0,007	-0,24	-0,05	-0,32	-0,28	1,00						
ORG	-0,27	-0,20	-0,07	0,14	-0,43	-0,26	0,08	1,00					
PRO	-0,05	0,05	0,00	-0,17	-0,13	-0,09	-0,01	-0,14	1,00				
REF	0,14	0,02	-0,13	-0,08	-0,08	-0,24	0,04	0,10	-0,26	1,00			
SER	-0,06	0,02	-0,37	0,16	-0,25	-0,34	0,14	0,01	-0,06	-0,03	1,00		
SOC	-0,01	-0,12	-0,12	0,06	0,00	-0,11	-0,18	-0,20	0,26	-0,34	0,09	1,00	
STA	-0,10	-0,21	-0,14	0,07	-0,20	-0,23	-0,03	0,22	-0,19	0,05	0,09	-0,06	1,00
TEN	-0,17	0,83	1,83	2,83	3,83	4,83	5,83	6,83	7,83	8,83	9,83	10,83	11,83

En violet, les corrélations significatives à $p < ,05$. En gras les corrélations supérieures à 0,25

2.2.4. Correspondances partielles avec le Profil PRO – R

Cette partie concerne bien entendu les entreprises utilisatrices du Profil PRO – R.

Tableau 26. Correspondances entre les facteurs de PP2 et les dimensions de PP-R.

FACTEUR PROFIL COMPETENCES - II	DIMENSION PROFIL PRO - R EQUIVALENTE OU PROCHE
1 Organisation / Rigueur	Méthode / Organisation
2 Dynamisme	Besoin d'action
3 Adaptation / Sens pratique	Adaptation / Improvisation
4 Complexité / Réflexion	Sens du long terme
5 Ténacité / Persistance	-
6 Sociabilité	Extraversion

7 Leadership	Capacité d'encadrement
8 Négociation / Diplomatie	Volonté de persuasion
9 Travail en équipe	-
10 Maîtrise émotionnelle	Résistance au stress
11 Respect des règles et des engagements	Besoin d'objectivité (+ Sens du groupe)
12 Ambition / Goût du challenge	Ambition
13 Sens du service / Altruisme	Altruisme
14 Autonomie	Besoin d'autonomie

3. Normes

Les items du **PROFIL COMPETENCES-II** ont été administrés à un échantillon de 7485 français, âgé de 18 à 77 ans ($27,39 \pm 10,64$) entre avril et décembre 2015. Tous les participants étaient de langue maternelle française et appartenait 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.

3.1. Echantillon global

Tableau 27. Normes de l'échantillon global.

Echantillon global, n= 7485								
	Moyenne	Ecart-Type	Médiane	Quartile				
				0%	25%	50%	75%	100%
Conscientieux	76,30	6,60	77,00	49,00	72,00	77,00	81,00	97,00
Leader	62,60	6,20	62,00	48,00	58,00	62,00	66,00	91,00
Explorateur	66,90	6,40	67,00	45,00	63,00	67,00	71,00	89,00
Sociable	72,30	6,50	73,00	46,00	68,00	73,00	77,00	92,00
Novateur	73,70	6,90	73,00	53,00	69,00	73,00	78,00	97,00
Persévérant	71,20	6,30	71,00	52,00	67,00	71,00	75,00	97,00
Compétences au travail	5,00	0,80	5,00	2,50	4,60	5,00	5,60	8,10
Qualités sociales et émotionnelles	5,30	0,60	5,40	2,80	4,90	5,40	5,70	7,40
Valeurs et aspirations	4,60	0,60	4,60	2,40	4,20	4,60	5,10	6,90
Adaptation Sens pratique	5,00	1,50	4,60	0,00	3,80	4,60	6,20	10,00
Altruisme Sens du service	6,70	1,90	6,90	0,00	5,40	6,90	8,50	10,00
Ambition Gout du challenge	4,10	1,70	3,80	0,00	3,10	3,80	5,40	10,00
Autonomie	3,80	1,80	3,80	0,00	2,30	3,80	5,40	10,00
Complexité Réflexion	4,60	1,80	4,60	0,00	3,10	4,60	6,20	10,00
Dynamisme	4,50	1,60	4,60	0,00	3,10	4,60	5,40	10,00
Leadership	3,90	1,90	3,80	0,00	2,30	3,80	5,40	10,00
Maitrise émotionnelle	5,70	1,80	6,20	0,00	4,60	6,20	6,90	10,00
Négociation Diplomatie	3,90	1,90	3,80	0,00	2,30	3,80	5,40	10,00
Organisation rigueur	5,80	1,90	6,20	0,00	4,60	6,20	6,90	10,00
Respect des règles	6,40	1,50	6,20	0,80	5,40	6,20	7,70	10,00

Sociabilité	5,50	1,80	5,40	0,00	4,60	5,40	6,90	10,00
Ténacité Persistance	4,90	1,70	4,60	0,00	3,80	4,60	6,20	10,00
Travail en équipe	5,10	1,90	5,40	0,00	3,80	5,40	6,20	10,00

3.2. Normes en fonction du Genre

Tableau 28. Normes en fonction du genre.

	Moyen -ne	Ecart- Type	Médiane	Quartile				
				0%	25%	50%	75%	100%
Femme, n= 6197								
Conscientieux	76,20	6,40	77,00	50,00	72,00	77,00	81,00	97,00
Leader	61,80	5,80	61,00	48,00	58,00	61,00	65,00	87,00
Explorateur	66,60	6,30	67,00	45,00	62,00	67,00	71,00	88,00
Sociable	72,40	6,40	73,00	46,00	68,00	73,00	77,00	91,00
Novateur	73,30	6,70	73,00	53,00	69,00	73,00	78,00	97,00
Persévérant	70,90	6,20	71,00	52,00	67,00	71,00	75,00	93,00
Compétences au travail	5,00	0,70	5,00	2,50	4,60	5,00	5,60	8,10
Qualités sociales et émotionnelles	5,30	0,60	5,40	2,80	4,90	5,40	5,70	7,40
Valeurs et aspirations	4,60	0,60	4,60	2,40	4,20	4,60	5,10	6,80
Adaptation Sens pratique	5,00	1,50	4,60	0,00	3,80	4,60	6,20	10,00
Altruisme Sens du service	7,00	1,70	6,90	0,00	6,20	6,90	8,50	10,00
Ambition Gout du challenge	4,00	1,70	3,80	0,00	3,10	3,80	5,40	10,00
Autonomie	3,90	1,80	3,80	0,00	2,30	3,80	5,40	10,00
Complexité Réflexion	4,50	1,80	4,60	0,00	3,10	4,60	5,40	10,00
Dynamisme	4,50	1,60	4,60	0,00	3,10	4,6	5,40	9,20
Leadership	3,80	1,80	3,80	0,00	2,30	3,80	5,40	10,00
Maitrise émotionnelle	5,70	1,80	6,20	0,00	4,60	6,20	6,90	10,00
Négociation Diplomatie	3,80	1,80	3,80	0,00	2,30	3,80	4,60	10,00
Organisation rigueur	5,90	1,80	6,20	0,00	4,60	6,20	6,90	10,00
Respect des règles	6,50	1,50	6,90	0,80	5,40	6,90	7,70	10,00
Sociabilité	5,70	1,70	6,20	0,00	4,60	6,20	6,90	10,00
Ténacité Persistance	4,80	1,60	4,60	0,00	3,80	4,60	6,20	10,00

Travail en équipe	5,00	1,90	5,40	0,00	3,80	5,40	6,20	10,00
Homme, n= 1288								
Conscientieux	76,80	7,50	78,00	49,00	72,00	78,00	82,00	96,00
Leader	66,40	6,90	66,00	49,00	61,00	66,00	71,00	91,00
Explorateur	68,50	6,70	68,00	49,00	64,00	68,00	73,00	89,00
Sociable	72,10	7,10	73,00	48,00	68,00	73,00	77,00	92,00
Novateur	75,50	7,30	75,00	55,00	70,00	75,00	81,00	96,00
Persévérant	72,70	6,70	72,00	53,00	68,00	72,00	77,00	97,00
Compétences au travail	5,10	0,80	5,20	2,50	4,60	5,20	5,80	7,50
Qualités sociales et émotionnelles	5,30	0,70	5,20	3,10	4,80	5,20	5,70	7,20
Valeurs et aspirations	4,60	0,70	4,60	2,80	4,20	4,60	5,10	6,90
Adaptation Sens pratique	5,20	1,60	5,40	0,80	3,80	5,40	6,20	10,00
Altruisme Sens du service	5,40	2,00	5,40	0,00	3,80	5,40	6,90	10,00
Ambition Gout du challenge	4,60	1,80	4,60	0,00	3,10	4,60	6,20	10,00
Autonomie	3,70	1,90	3,80	0,00	2,30	3,80	4,60	10,00
Complexité Réflexion	5,30	1,90	5,40	0,00	3,80	5,40	6,90	10,00
Dynamisme	4,30	1,70	4,60	0,00	3,10	4,60	5,40	10,00
Leadership	4,20	2,20	3,80	0,00	2,30	3,80	6,20	10,00
Maitrise émotionnelle	5,40	1,90	5,40	0,00	3,80	5,40	6,90	10,00
Négociation Diplomatie	4,60	2,00	4,60	0,00	3,10	4,60	6,20	10,00
Organisation rigueur	5,70	2,10	6,20	0,00	4,60	6,20	6,90	10,00
Respect des règles	5,80	1,70	6,20	0,80	4,60	6,20	6,90	10,00
Sociabilité	4,70	1,90	4,60	0,00	3,10	4,60	6,20	10,00
Ténacité Persistance	5,30	1,80	5,40	0,00	3,80	5,40	6,90	9,20
Travail en équipe	5,80	1,90	6,20	0,80	4,60	6,20	6,90	10,00

3.3. Normes en fonction du Genre

Tableau 29. Normes en fonction de l'âge.

					Quartile				
		Moyenne	Ecart-Type		Médiane	0%	25%	50%	75%
18 à 25 ans, n=4740									
Conscientieux	75,80	6,40	76,00		49,00	72,00	76,00	80,00	94,00
Leader	62,00	5,80	61,00		48,00	58,00	61,00	65,00	87,00
Explorateur	66,90	6,40	67,00		45,00	63,00	67,00	71,00	89,00
Sociable	72,80	6,30	73,00		46,00	69,00	73,00	77,00	92,00
Novateur	73,60	6,80	73,00		53,00	69,00	73,00	78,00	96,00
Persévérant	70,90	6,20	71,00		52,00	67,00	71,00	75,00	97,00
Compétences au travail	5,00	0,70	5,00		2,50	4,40	5,00	5,60	7,90
Qualités sociales et émotionnelles	5,30	0,60	5,40		2,80	4,90	5,40	5,70	7,40
Valeurs et aspirations	4,60	0,60	4,60		2,40	4,30	4,60	5,10	6,90
Adaptation Sens pratique	5,10	1,50	5,40		0,00	3,80	5,40	6,20	10,00
Altruisme Sens du service	7,00	1,70	6,90		0,80	6,20	6,90	8,50	10,00
Ambition Gout du challenge	4,20	1,60	3,80		0,00	3,10	3,80	5,40	10,00
Autonomie	3,70	1,70	3,80		0,00	2,30	3,80	4,60	10,00
Complexité Réflexion	4,40	1,80	4,60		0,00	3,10	4,60	5,40	10,00
Dynamisme	4,50	1,60	4,60		0,00	3,10	4,60	5,40	10,00
Leadership	3,80	1,80	3,80		0,00	2,30	3,80	4,60	10,00
Maitrise émotionnelle	5,80	1,80	6,20		0,00	4,60	6,20	6,90	10,00
Négociation Diplomatie	3,90	1,80	3,80		0,00	2,30	3,80	5,40	10,00
Organisation rigueur	5,70	1,80	6,20		0,00	4,60	6,20	6,90	10,00
Respect des règles	6,40	1,50	6,20		0,80	5,40	6,20	7,70	10,00
Sociabilité	5,70	1,70	6,20		0,00	4,60	6,20	6,90	10,00
Ténacité Persistance	4,70	1,60	4,60		0,00	3,80	4,60	6,20	10,00
Travail en équipe	5,00	1,80	4,60		0,00	3,80	4,60	6,20	10,00

26 à 35 ans, n=1356

Conscientieux	76,90	6,80	77,00	50,00	72,00	77,00	82,00	94,00
Leader	63,80	6,60	63,00	48,00	59,00	63,00	68,00	91,00
Explorateur	67,10	6,40	67,00	49,00	63,00	67,00	71,00	87,00
Sociable	72,20	6,80	73,00	48,00	68,00	73,00	77,00	90,00
Novateur	74,20	6,80	74,00	57,00	69,00	74,00	79,00	95,00
Persévérant	71,60	6,60	71,50	55,00	67,00	71,50	76,00	92,00
Compétences au travail	5,10	0,80	5,00	2,50	4,60	5,00	5,60	7,90
Qualités sociales et émotionnelles	5,30	0,70	5,40	2,80	4,90	5,40	5,70	7,20
Valeurs et aspirations	4,60	0,60	4,60	2,80	4,20	4,60	5,10	6,60
Adaptation Sens pratique	5,00	1,50	4,60	0,80	3,80	4,60	6,20	9,20
Altruisme Sens du service	6,20	2,00	6,20	0,00	4,60	6,20	7,70	10,00
Ambition Gout du challenge	4,20	1,80	3,80	0,00	3,10	3,80	5,40	10,00
Autonomie	3,80	1,90	3,80	0,00	2,30	3,80	5,40	10,00
Complexité Réflexion	4,90	1,80	4,60	0,00	3,80	4,60	6,20	10,00
Dynamisme	4,40	1,60	4,60	0,00	3,10	4,60	5,40	9,20
Leadership	4,10	2,00	3,80	0,00	2,30	3,80	5,40	10,00
Maitrise émotionnelle	5,40	1,90	5,40	0,00	3,80	5,40	6,90	10,00
Négociation Diplomatie	4,00	1,90	3,80	0,00	2,30	3,80	5,40	10,00
Organisation rigueur	6,00	1,90	6,20	0,00	4,60	6,20	7,70	10,00
Respect des règles	6,30	1,60	6,20	0,80	5,40	6,20	7,70	10,00
Sociabilité	5,30	1,90	5,40	0,00	3,80	5,40	6,90	10,00
Ténacité Persistance	5,00	1,80	5,40	0,00	3,80	5,40	6,20	9,20
Travail en équipe	5,40	1,90	5,40	0,00	3,80	5,40	6,90	10,00

36 à 50 ans, n=890

Conscientieux	77,40	7,00	78,00	50,00	74,00	78,00	82,00	97,00
Leader	64,10	7,10	63,00	50,00	59,00	63,00	69,00	87,00
Explorateur	67,00	6,70	67,00	47,00	63,00	67,00	71,00	88,00
Sociable	71,00	6,70	71,00	51,00	67,00	71,00	76,00	89,00
Novateur	73,50	7,00	73,00	55,00	68,00	73,00	78,00	97,00
Persévérant	71,80	6,50	71,00	53,00	67,00	71,00	76,00	89,00

Compétences au travail	5,20	0,80	5,20	3,30	4,60	5,20	5,70	8,10
Qualités sociales et émotionnelles	5,30	0,70	5,20	3,20	4,80	5,20	5,70	7,20
Valeurs et aspirations	4,60	0,60	4,60	2,90	4,20	4,60	5,10	6,50
Adaptation Sens pratique	4,90	1,50	4,60	0,80	3,80	4,60	6,20	9,20
Altruisme Sens du service	6,10	2,00	6,20	0,00	4,60	6,20	7,70	10,00
Ambition Gout du challenge	3,70	1,80	3,80	0,00	2,30	3,80	4,60	10,00
Autonomie	4,20	1,90	3,80	0,00	3,10	3,80	5,40	10,00
Complexité Réflexion	5,00	1,80	4,60	0,80	3,80	4,60	6,20	10,00
Dynamisme	4,50	1,70	4,60	0,00	3,10	4,60	5,40	9,20
Leadership	4,10	2,20	3,80	0,00	2,30	3,80	5,40	10,00
Maitrise émotionnelle	5,30	1,90	5,40	0,00	3,80	5,40	6,90	10,00
Négociation Diplomatie	4,00	2,00	3,80	0,00	2,30	3,80	5,40	10,00
Organisation rigueur	6,10	2,00	6,20	0,80	4,60	6,20	7,70	10,00
Respect des règles	6,30	1,60	6,20	1,50	5,40	6,20	7,70	10,00
Sociabilité	5,10	1,90	5,40	0,00	3,80	5,40	6,20	10,00
Ténacité Persistance	5,20	1,70	5,40	0,00	3,80	5,40	6,20	10,00
Travail en équipe	5,50	2,00	5,40	0,00	3,80	5,40	6,90	10,00

50 à 70 ans, n=499

Conscientieux	77,70	6,50	78,00	52,00	74,00	78,00	82,00	94,00
Leader	62,40	6,50	62,00	48,00	57,00	62,00	66,00	85,00
Explorateur	66,90	6,60	67,00	47,00	63,00	67,00	72,00	84,00
Sociable	70,70	7,00	71,00	48,00	66,00	71,00	76,00	85,00
Novateur	72,90	7,10	73,00	56,00	68,00	73,00	78,00	94,00
Persévérant	71,20	6,10	71,00	53,00	67,00	71,00	75,00	90,00
Compétences au travail	5,10	0,80	5,20	3,10	4,60	5,20	5,70	7,30
Qualités sociales et émotionnelles	5,40	0,60	5,40	3,10	4,90	5,40	5,80	6,90
Valeurs et aspirations	4,50	0,60	4,50	3,10	4,10	4,50	4,90	6,20
Adaptation Sens pratique	4,70	1,60	4,60	0,80	3,80	4,60	6,20	10,00
Altruisme Sens du service	6,50	1,90	6,90	0,80	5,40	6,90	7,70	10,00
Ambition Gout du challenge	3,20	1,70	3,10	0,00	2,30	3,10	3,80	9,20

Autonomie	4,20	2,00	3,80	0,00	3,10	3,80	5,40	9,20
Complexité Réflexion	4,80	1,70	4,60	0,80	3,80	4,60	6,20	8,50
Dynamisme	4,40	1,60	4,60	0,80	3,10	4,60	5,40	9,20
Leadership	4,00	2,00	3,80	0,00	2,30	3,80	5,40	9,20
Maitrise émotionnelle	5,70	1,80	6,20	0,00	4,60	6,20	6,90	10,00
Négociation Diplomatie	3,90	1,80	3,80	0,00	2,30	3,80	5,40	9,20
Organisation rigueur	6,10	1,90	6,20	0,80	4,60	6,20	7,70	10,00
Respect des règles	6,50	1,60	6,90	1,50	5,40	6,90	7,70	10,00
Sociabilité	5,40	1,70	5,40	0,80	4,60	5,40	6,90	9,20
Ténacité Persistance	5,20	1,70	5,40	0,80	3,80	5,40	6,20	9,20
Travail en équipe	5,20	2,00	5,40	0,00	3,80	5,40	6,90	10,00

3.4. Normes en fonction du Niveau d'étude

Tableau 30. Normes en fonction du niveau d'étude.

	Moyenne	Ecart-Type	Médiane	Quartile				
				0%	25%	50%	75%	100%
Etudiants, n=857								
Conscientieux	75,20	6,40	75,00	50,00	72,00	75,00	80,00	93,00
Leader	62,20	5,60	62,00	48,00	58,00	62,00	66,00	82,00
Explorateur	67,00	6,30	67,00	47,00	63,00	67,00	71,00	84,00
Sociable	72,50	6,40	73,00	49,00	68,00	73,00	77,00	88,00
Novateur	73,70	6,60	74,00	54,00	69,00	74,00	78,00	92,00
Persévérant	70,90	6,20	71,00	54,00	67,00	71,00	75,00	91,00
Compétences au travail	4,90	0,70	5,00	2,70	4,40	5,00	5,40	7,10
Qualités sociales et émotionnelles	5,40	0,60	5,40	3,10	4,90	5,40	5,80	7,40
Valeurs et aspirations	4,70	0,60	4,60	2,90	4,30	4,60	5,10	6,60
Adaptation Sens pratique	5,10	1,50	5,40	0,80	3,80	5,40	6,20	9,20
Altruisme Sens du service	7,10	1,60	7,70	0,80	6,20	7,70	8,50	10,00
Ambition Gout du challenge	4,20	1,60	3,80	0,00	3,10	3,80	5,40	10,00
Autonomie	3,80	1,80	3,80	0,00	2,30	3,80	5,40	9,20

Complexité Réflexion	4,40	1,80	4,60	0,00	3,10	4,60	5,40	10,00
Dynamisme	4,50	1,60	4,60	0,00	3,10	4,60	5,40	9,20
Leadership	3,90	1,70	3,80	0,00	2,30	3,80	4,60	9,20
Maitrise émotionnelle	5,80	1,80	6,20	0,00	4,60	6,20	6,90	10,00
Négociation Diplomatie	4,00	1,80	3,80	0,00	3,10	3,80	5,40	10,00
Organisation rigueur	5,50	1,90	5,40	0,00	4,60	5,40	6,90	10,00
Respect des règles	6,50	1,40	6,20	1,50	5,40	6,20	7,70	10,00
Sociabilité	5,80	1,80	6,20	0,00	4,60	6,20	6,90	10,00
Ténacité Persistance	4,60	1,60	4,60	0,00	3,80	4,60	5,40	8,50
Travail en équipe	4,80	1,80	4,60	0,00	3,80	4,60	6,20	10,00

Niveau1, n=748

Conscientieux	74,60	7,70	75,00	50,00	70,00	75,00	80,30	92,00
Leader	66,20	7,30	65,00	49,00	61,00	65,00	71,00	91,00
Explorateur	66,90	7,40	67,00	47,00	62,00	67,00	72,00	87,00
Sociable	71,60	7,00	72,00	50,00	67,00	72,00	76,00	92,00
Novateur	75,60	7,20	75,00	55,00	70,80	75,00	81,00	95,00
Persévérant	71,50	7,20	71,00	53,00	66,00	71,00	76,00	97,00
Compétences au travail	5,00	0,80	5,00	2,50	4,40	5,00	5,60	7,90
Qualités sociales et émotionnelles	5,20	0,70	5,20	3,10	4,80	5,20	5,70	7,20
Valeurs et aspirations	4,80	0,70	4,80	2,80	4,30	4,80	5,20	6,60
Adaptation Sens pratique	5,30	1,60	5,40	0,80	4,60	5,40	6,20	10,00
Altruisme Sens du service	6,00	2,10	6,20	0,80	4,60	6,20	7,70	10,00
Ambition Gout du challenge	4,20	2,00	3,80	0,00	3,10	3,80	5,40	9,20
Autonomie	4,00	1,90	3,80	0,00	2,30	3,80	5,40	10,00
Complexité Réflexion	5,00	1,90	4,60	0,00	3,80	4,60	6,20	10,00
Dynamisme	4,50	1,70	4,60	0,00	3,10	4,60	5,40	9,20
Leadership	4,70	2,10	4,60	0,00	3,10	4,60	6,20	10,00
Maitrise émotionnelle	5,00	2,00	5,40	0,00	3,80	5,40	6,20	10,00
Négociation Diplomatie	4,60	2,00	4,60	0,00	3,10	4,60	6,20	10,00
Organisation rigueur	5,40	2,10	5,40	0,00	3,80	5,40	6,90	10,00

Respect des règles	6,00	1,80	6,20	0,80	4,60	6,20	6,90	10,00
Sociabilité	5,10	2,00	5,40	0,00	3,80	5,40	6,20	10,00
Ténacité Persistance	4,90	1,80	5,40	0,80	3,80	5,40	6,20	9,20
Travail en équipe	5,30	2,00	5,40	0,00	3,80	5,40	6,90	10,00

Niveau2, n=1234

Conscientieux	75,60	7,00	76,00	51,00	71,00	76,00	81,00	97,00
Leader	63,20	6,70	62,00	48,00	58,00	62,00	67,00	87,00
Explorateur	67,10	6,80	67,00	46,00	63,00	67,00	72,00	87,00
Sociable	71,80	6,80	72,00	46,00	67,00	72,00	77,00	91,00
Novateur	74,80	7,10	75,00	55,00	70,00	75,00	80,00	96,00
Persévérant	70,80	6,60	70,00	54,00	66,00	70,00	75,00	91,00
Compétences au travail	5,00	0,80	5,00	2,50	4,40	5,00	5,40	7,10
Qualités sociales et émotionnelles	5,30	0,70	5,40	3,20	4,90	5,40	5,70	7,20
Valeurs et aspirations	4,70	0,60	4,80	2,40	4,30	4,80	5,10	6,80
Adaptation Sens pratique	5,20	1,60	5,40	0,00	3,80	5,40	6,20	10,00
Altruisme Sens du service	6,70	2,00	6,90	0,00	5,40	6,90	8,50	10,00
Ambition Gout du challenge	4,00	1,80	3,80	0,00	2,30	3,80	5,40	9,20
Autonomie	3,80	1,90	3,80	0,00	2,30	3,80	5,40	10,00
Complexité Réflexion	4,80	1,90	4,60	0,00	3,80	4,60	6,20	10,00
Dynamisme	4,40	1,60	4,60	0,80	3,10	4,60	5,40	10,00
Leadership	4,20	1,90	3,80	0,00	3,10	3,80	5,40	10,00
Maitrise émotionnelle	5,50	1,90	5,40	0,00	4,60	5,40	6,90	10,00
Négociation Diplomatie	4,20	1,90	3,80	0,00	3,10	3,80	5,40	10,00
Organisation rigueur	5,60	2,00	6,20	0,00	4,60	6,20	6,90	10,00
Respect des règles	6,40	1,70	6,20	0,80	5,40	6,20	7,70	10,00
Sociabilité	5,50	1,90	5,40	0,00	4,60	5,40	6,90	10,00
Ténacité Persistance	4,70	1,70	4,60	0,00	3,80	4,60	6,20	10,00
Travail en équipe	5,00	2,00	4,60	0,00	3,80	4,60	6,20	10,00

Niveau3, n=1046

Conscientieux	76,60	6,90	77,00	49,00	72,00	77,00	81,00	94,00
----------------------	-------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Leader	63,60	6,30	63,00	49,00	59,00	63,00	68,00	84,00
Explorateur	66,80	6,60	67,00	49,00	62,00	67,00	71,00	89,00
Sociable	72,20	6,50	73,00	51,00	68,00	73,00	77,00	91,00
Novateur	73,90	7,00	74,00	54,00	69,00	74,00	79,00	94,00
Persévérant	71,20	6,30	71,00	52,00	67,00	71,00	75,80	92,00
Compétences au travail	5,10	0,80	5,00	2,70	4,60	5,00	5,60	8,10
Qualités sociales et émotionnelles	5,30	0,60	5,40	2,80	4,90	5,40	5,70	7,20
Valeurs et aspirations	4,60	0,60	4,60	2,80	4,20	4,60	5,10	6,60
Adaptation Sens pratique	5,00	1,50	4,60	0,80	3,80	4,60	6,20	9,20
Altruisme Sens du service	6,40	2,00	6,20	0,00	5,40	6,20	7,70	10,00
Ambition Gout du challenge	4,00	1,80	3,80	0,00	3,10	3,80	5,40	10,00
Autonomie	3,90	1,80	3,80	0,00	2,30	3,80	5,40	9,20
Complexité Réflexion	4,70	1,90	4,60	0,00	3,10	4,60	6,20	10,00
Dynamisme	4,40	1,60	4,60	0,00	3,10	4,60	5,40	9,20
Leadership	4,10	1,90	3,80	0,00	2,30	3,80	5,40	10,00
Maitrise émotionnelle	5,40	1,80	5,40	0,00	4,60	5,40	6,90	10,00
Négociation Diplomatie	4,20	1,90	3,80	0,00	3,10	3,80	5,40	9,20
Organisation rigueur	6,00	1,90	6,20	0,00	4,60	6,20	6,90	10,00
Respect des règles	6,30	1,50	6,20	1,50	5,40	6,20	7,70	10,00
Sociabilité	5,40	1,80	5,40	0,00	3,80	5,40	6,90	10,00
Ténacité Persistance	4,90	1,80	4,60	0,00	3,80	4,60	6,20	10,00
Travail en équipe	5,40	1,90	5,40	0,00	3,80	5,40	6,90	10,00

Niveau4, n=2178

Conscientieux	76,70	6,30	77,00	53,00	73,00	77,00	81,00	95,00
Leader	61,60	5,80	61,00	48,00	57,00	61,00	65,00	86,00
Explorateur	67,00	6,10	67,00	45,00	63,00	67,00	71,00	86,00
Sociable	72,60	6,40	73,00	48,00	69,00	73,00	77,00	90,00
Novateur	73,20	6,70	73,00	53,00	68,00	73,00	78,00	97,00
Persévérant	71,10	6,20	71,00	53,00	67,00	71,00	75,00	92,00
Compétences au travail	5,00	0,70	5,00	2,70	4,60	5,00	5,60	7,900

Qualités sociales et émotionnelles	5,30	0,60	5,40	2,80	4,90	5,40	5,70	7,10
Valeurs et aspirations	4,60	0,60	4,60	2,80	4,20	4,60	4,90	6,90
Adaptation Sens pratique	5,00	1,40	4,60	0,80	3,80	4,60	6,20	10,00
Altruisme Sens du service	7,00	1,80	6,90	0,80	6,20	6,90	8,50	10,00
Ambition Gout du challenge	4,10	1,70	3,80	0,00	3,10	3,80	5,40	9,20
Autonomie	3,80	1,80	3,80	0,00	2,30	3,80	4,60	9,20
Complexité Réflexion	4,50	1,80	4,60	0,00	3,10	4,60	5,40	10,00
Dynamisme	4,40	1,60	4,60	0,00	3,10	4,60	5,40	9,20
Leadership	3,70	1,80	3,80	0,00	2,30	3,80	4,60	10,00
Maitrise émotionnelle	5,80	1,80	6,20	0,00	4,60	6,20	6,90	10,00
Négociation Diplomatie	3,70	1,80	3,80	0,00	2,30	3,80	4,60	10,00
Organisation rigueur	6,00	1,80	6,20	0,00	4,60	6,20	6,90	10,00
Respect des règles	6,50	1,40	6,20	1,50	5,40	6,20	7,70	10,00
Sociabilité	5,60	1,70	5,40	0,00	4,60	5,40	6,90	10,00
Ténacité Persistance	4,80	1,70	4,60	0,00	3,80	4,60	6,20	9,20
Travail en équipe	5,10	1,80	5,40	0,00	3,80	5,40	6,20	10,00

Niveau5, n=1407

Conscientieux	77,80	5,40	78,00	56,00	74,00	78,00	81,00	96,00
Leader	61,00	5,20	60,00	49,00	57,00	60,00	64,00	86,00
Explorateur	66,90	5,90	67,00	50,00	63,00	67,00	71,00	86,00
Sociable	72,90	6,20	73,00	50,00	69,00	73,00	77,00	89,00
Novateur	72,10	6,30	72,00	55,00	68,00	72,00	76,00	93,00
Persévérant	71,60	5,80	71,00	53,00	68,00	71,00	75,00	89,00
Compétences au travail	5,20	0,70	5,20	3,10	4,80	5,20	5,60	7,70
Qualités sociales et émotionnelles	5,30	0,60	5,40	3,10	4,90	5,40	5,70	7,00
Valeurs et aspirations	4,50	0,60	4,50	2,80	4,10	4,50	4,90	6,50
Adaptation Sens pratique	4,90	1,40	4,60	0,80	3,80	4,60	5,40	9,20
Altruisme Sens du service	6,80	1,70	6,90	0,00	6,20	6,90	7,70	10,00
Ambition Gout du challenge	4,00	1,60	3,80	0,00	3,10	3,80	5,40	10,00
Autonomie	3,80	1,70	3,80	0,00	2,30	3,80	4,60	10,00

Complexité Réflexion	4,40	1,70	4,60	0,80	3,10	4,60	5,40	10,00
Dynamisme	4,60	1,60	4,60	0,80	3,10	4,60	5,40	9,20
Leadership	3,40	1,70	3,10	0,00	2,30	3,10	4,60	9,20
Maitrise émotionnelle	6,00	1,60	6,20	0,00	4,60	6,20	6,90	10,00
Négociation Diplomatie	3,30	1,60	3,10	0,00	2,30	3,10	4,60	8,50
Organisation rigueur	6,20	1,60	6,20	0,80	5,40	6,20	7,30	10,00
Respect des règles	6,40	1,40	6,20	1,50	5,40	6,20	7,70	10,00
Sociabilité	5,60	1,70	5,40	0,00	4,60	5,40	6,90	10,00
Ténacité Persistance	5,20	1,60	5,40	0,00	3,80	5,40	6,20	10,00
Travail en équipe	5,30	1,80	5,40	0,00	3,80	5,40	6,90	10,00

Niveau 1 : troisième cycle universitaire (master, doctorat), diplôme d'ingénieur, école de commerce, MBA

Niveau 2 : licence, maîtrise (Master 1)

Niveau 3 : BTS (Brevet de Technicien Supérieur), DUT (Diplôme Universitaire de Technologie), fin de premier cycle universitaire (DEUG, DEUST,...)

Niveau 4 : Bac, Bac Pro, BT (Brevet de Technicien), BP (Brevet Professionnel)

Niveau 5 : CAP, BEP

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.