



SOSIE 

2ND GENERATION

COMPTE RENDU

John Sample

02/01/2012

Ce rapport est confidentiel et destiné au consultant.

SOSIE

Nom John Sample
Société Pearson US QA Demo

Date de passation 02/01/2012
Echantillon de référence Cadres administratifs

Traits de Personnalite

Echelles		Centiles											
	Note Brute	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
1. Dominance	15			*									
2. Persévérance	16	*											
3. Résistance au stress	17			*									
4. Sociabilité	16					*							
5. Circonspection	11	*											
6. Curiosité d'esprit	17		*										
7. Acceptation des autres	17					*							
8. Dynamisme	15	*											
		Bas			Moyen				Elevé				

Valeurs Interpersonnelles

Echelles		Centiles											
	Note Brute	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
9. Recherche d'approbation	15											*	
10. Conformisme	11							*					
11. Considération sociale	17											*	
12. Liberté d'action	11					*							
13. Intérêt pour les autres	8	*											
14. Goût du pouvoir	10			*									
		Bas			Moyen				Elevé				

Valeurs Personnelles

Echelles		Centiles											
	Note Brute	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
15. Matérialisme	15											*	
16. Challenge personnel	17									*			
17. Variété / Nouveauté	10				*								
18. Conviction	5	*											
19. Organisation / Méthode	14									*			
20. Clarté des objectifs	14			*									
		Bas			Moyen				Elevé				

Nom John Sample Date de passation 02/01/2012
 Société Pearson US QA Demo Echantillon de référence Cadres administratifs

Traits de Personnalite

1. Dominance

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Ces personnes sont plus enclines à écouter qu'à parler ; elles peuvent se laisser influencer par le point de vue et les suggestions des autres et n'ont pas besoin que leur point de vue soit accepté. Elles peuvent préférer laisser les autres diriger.



Centile du candidat: 17

Ces personnes peuvent avoir de l'assurance dans leurs relations avec les autres, adopter un rôle actif dans un groupe et en prendre la direction. Elles ont de l'ascendant sur les autres et se comportent en leader.

2. Persévérance

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Ces personnes peuvent mener à bien des tâches si elles les intéressent mais risquent d'avoir des difficultés à se plier à un programme déterminé et à répondre aux attentes des autres. Elles peuvent parfois ne pas persévérer en cas d'obstacle.



Centile du candidat: 4

Ces personnes sont persévérantes et déterminées à achever leurs tâches même lorsqu'elles rencontrent des obstacles ou si ce travail n'est pas au centre de leurs intérêts ou fastidieux ; elles se montrent souvent consciencieuses et on peut généralement compter sur elles quand on leur demande de faire quelque chose.

3. Résistance au stress

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Ces personnes ont tendance à être nerveuses et ont des difficultés à gérer la frustration ; elles peuvent avoir des difficultés à contrôler leurs émotions, ce qui ne devrait pas affecter leur travail dans un environnement plus stable. Elles peuvent se montrer sensibles aux aspects sociaux et émotionnels de leur environnement.



Centile du candidat: 19

Ces personnes ont tendance à être sereines et gardent leur calme même lorsque l'environnement est de nature à provoquer une réaction émotionnelle chez la plupart des gens. Elles ont probablement une bonne résistance au stress.

4. Sociabilité

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Ces personnes apprécient de travailler seules et d'avoir des contacts sociaux réduits pendant de longues périodes ; et bien qu'elles puissent trouver difficile de travailler constamment en groupe, elles peuvent cependant se sentir à l'aise dans un groupe restreint.



Centile du candidat: 39

Ces personnes aiment être entourées et travailler avec les autres. Elles trouvent facile de faire de nouvelles connaissances et entrent volontiers en contact avec les autres.

5. Circonspection

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Ces personnes ont tendance à agir sur l'instant, elles peuvent se montrer impulsives et apprécier les prises de risque. Elles peuvent être capables de prendre des décisions rapidement mais ne pas forcément envisager les implications de leurs actes.



Centile du candidat: 2

Ces personnes réfléchissent longuement avant de décider ou d'agir et cherchent généralement à éviter de prendre des risques, ce qui peut parfois leur faire manquer des opportunités qui demandent une prise de décision rapide ou une prise de risque nécessaire et contrôlée.

6. Curiosité d'esprit

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Ces personnes sont à l'aise lorsqu'elles travaillent sur des questions pratiques et dans des domaines qu'elles connaissent. Elles peuvent ne pas souhaiter s'attaquer à des problèmes nécessitant une réflexion originale ou l'acquisition de nouvelles connaissances.



Centile du candidat: 9

Ces personnes ont tendance à apprécier de travailler sur des problèmes complexes, elles ont une grande curiosité intellectuelle et apprécient les discussions stimulantes sur des questions théoriques et nouvelles. Elles peuvent être moins portées à traiter les aspects pratiques des choses.

7. Acceptation des autres

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Ces personnes ont tendance à douter ou à se méfier des autres et peuvent avoir des difficultés à leur accorder leur confiance. Elles peuvent être critiques vis-à-vis des défauts des autres, mais se remettre difficilement en question.



Centile du candidat: 34

Ces personnes accordent facilement leur confiance et peuvent comprendre et apprécier les problèmes et les feed-back des autres. Elles ont tendance à être tolérantes, patientes et compréhensives, et risquent parfois de manquer d'esprit critique.

8. Dynamisme

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Ces personnes préfèrent un rythme plus lent et peuvent sembler ne pas voir les urgences et manquer de rapidité. Elles peuvent être plus à l'aise dans des environnements plus souples où les impératifs de temps sont moins exigeants.



Centile du candidat: 6

Ces personnes sont dynamiques et énergiques ; elles aiment travailler rapidement et sont en général peu fatigables.

Nom	John Sample	Date de passation	02/01/2012
Société	Pearson US QA Demo	Echantillon de référence	Cadres administratifs

Valeurs Interpersonnelles

9. Recherche d'approbation

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Ces personnes ne valorisent pas nécessairement l'aide, le soutien ou l'encouragement venant des autres.



Centile du candidat: 95

Ces personnes seront probablement motivées si elles perçoivent de la gentillesse, de la considération et des encouragements ainsi que de la compréhension à leur égard.

10. Conformisme

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Ces personnes ne valorisent pas nécessairement le fait de se conformer aux règles, normes et conventions sociales.



Centile du candidat: 63

Ces personnes ont tendance à valoriser les règles, normes et conventions sociales. Elles peuvent être motivées par des situations exigeant qu'elles se conforment à ce qui est socialement acceptable.

11. Considération sociale

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Ces personnes attachent peu d'importance aux éloges, à l'admiration et à l'estime des autres et continuent à travailler même si elles n'en font pas l'objet. Elles attachent généralement peu d'importance au statut qui leur est reconnu par les autres.



Centile du candidat: 99

Ces personnes sont susceptibles d'accorder de l'importance aux éloges et à l'admiration des autres. Elles peuvent valoriser le fait de se faire remarquer, d'obtenir de l'estime et d'être reconnues.

12. Liberté d'action

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Ces personnes peuvent accepter les règles de l'équipe et les contraintes imposées par les autres sur leur façon de travailler ou d'agir et ont tendance à accorder peu d'importance à leur indépendance personnelle. Elles peuvent apprécier d'être guidées et conseillées par les autres.



Centile du candidat: 44

Ces personnes considèrent l'indépendance personnelle comme une chose importante ; elles peuvent rechercher des moyens de faire ce qu'elles veulent à leur façon, en prenant leurs propres décisions. Elles veulent être libres de respecter ou non les règles et les indications des autres.

13. Intérêt pour les autres

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Ces personnes n'accordent généralement pas la priorité aux besoins et aux problèmes des autres et n'attachent pas une grande importance au fait d'aider les autres et de se montrer généreux.



Centile du candidat: 1

Ces personnes attachent de l'importance à la générosité, au fait d'aider les autres et de partager avec eux.

14. Goût du pouvoir

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Ces personnes ne cherchent généralement pas à diriger les autres et à les influencer ; elles n'ont pas pour motivation de superviser les autres et d'exercer une autorité.



Centile du candidat: 24

Ces personnes apprécient les postes et les circonstances qui leur donnent l'occasion d'influencer, de gérer et de diriger les autres ; elles peuvent rechercher les situations qui leur donnent la possibilité d'établir ou d'affirmer leur pouvoir et leur autorité.

Nom	John Sample	Date de passation	02/01/2012
Société	Pearson US QA Demo	Echantillon de référence	Cadres administratifs

Valeurs Personnelles

15. Matérialisme

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Ces personnes peuvent travailler en l'absence de résultat tangible ou immédiat et attachent peu d'importance aux biens matériels, aux avantages économiques et autres avantages pratiques.



Centile du candidat: 96

Ces personnes sont susceptibles de valoriser largement les possessions matérielles et peuvent préférer faire des choses pragmatiques, immédiatement utiles et économiquement avantageuses.

16. Challenge personnel

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Ces personnes peuvent être motivées pour accomplir leur tâches par d'autres facteurs que les défis, ou des objectifs élevés et ambitieux.



Centile du candidat: 78

Ces personnes sont susceptibles de valoriser l'accomplissement personnel. Elles apprécient les travaux complexes qui demandent un effort personnel et du dépassement de soi.

17. Variété / Nouveauté

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Ces personnes peuvent être moins enclines à valoriser des expériences ou situations nouvelles, différentes.



Centile du candidat: 36

Ces personnes sont susceptibles de valoriser l'opportunité de nouvelles expériences et de se confronter à des situations différentes et parfois risquées. Elles peuvent être motivées par des travaux échappant à la routine et peu prévisibles.

18. Conviction

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Ces personnes peuvent ne pas être motivées par des tâches ou des situations qui requièrent une importante prise de décision et la défense de leurs propres convictions.



Centile du candidat: 4

Ces personnes peuvent attacher de l'importance aux situations, aux opportunités et aux tâches qui leur permettent de s'engager personnellement, de prendre des décisions importantes et de défendre leurs points de vue et opinions.

19. Organisation / Méthode

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Ces personnes n'accordent généralement pas la priorité à l'organisation et au planning et considèrent souvent les environnements de travail systématiques et très structurés comme moins motivants.



Centile du candidat: 79

Ces personnes peuvent apprécier un environnement de travail organisé et systématique et préférer travailler de façon méthodique et structurée.

20. Clarté des objectifs

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Ces personnes ne valorisent pas les tâches dont les objectifs sont strictement définis et explicites.



Centile du candidat: 28

Ces personnes ont tendance à préférer les tâches dont les objectifs sont spécifiques et clairement définis.