



Rapport Bridge Example Candidate
Comportement au travail



Contenu

Introduction.....	2
Theorie Bridge.....	3
Comportement préférentiel Bridge.....	4
Aperçu Bridge.....	5
Aperçu des dimensions Bridge - Contrôle.....	6
Aperçu des dimensions Bridge - Exécution.....	7
Aperçu des dimensions Bridge - Attitude.....	8
Aperçu des dimensions Bridge - Mentalité.....	9
Types Bridge.....	10
Le type Bridge de Example Candidate: Pacificateur.....	11
Profil de compétence Bridge.....	12

Introduction

! L'information contenue dans ce rapport est confidentielle. Gardez ce rapport dans un endroit sûr!

Ce rapport est basé sur l'évaluation de personnalité de Bridge. Dans cette évaluation, les candidats répondent à 240 questions sur leur manière de réagir au travail. Pourquoi ces questions ? Car suite à des années de recherche il apparaît que l'image que l'on a de soi est un bon indicateur du comportement de travail futur. Outre des informations sur le comportement de travail, le test de personnalité Bridge donne un aperçu de la personnalité. Il est également mis en évidence dans quel environnement les candidats vont bien, ou justement moins bien fonctionner.

Les résultats finaux sont basés sur des scores tant normatifs que ipsatifs. Normatif signifie qu'un candidat octroie un score sur une échelle de 1 à 9 (1 = complètement en désaccord, 9 = tout à fait d'accord). Ipsatif signifie que les candidats doivent faire un "choix" et classer des réponses (1 = le moins applicable, 6 = le plus applicable).

Pourquoi une combinaison de scores ? Car il apparaît des études relatives à la théorie des tests que la combinaison de ces scores est un indicateur fiable de l'image de soi et de la personnalité. Le score combiné, également appelé stenscore, va de 1 à 10. Si le score normatif est de 3 stens en dessous ou en deçà du score ipsatif, on le marque du symbole : 

Les résultats sont comparés avec ceux d'un groupe 'norme' de 500 personnes qui ont complété cet instrument auparavant. Un score de 1 à 10 est mentionné par dimension. Le test de personnalité Bridge est surtout adapté aux situations de travail. L'environnement de travail étant dynamique, il est indiqué de répéter le test tous les deux ans.

Ce rapport est établi de façon électronique par le logiciel de TestGroup. Il offre des informations relatives à la personne qui a complété le test. TestGroup n'est pas responsable de problèmes qui découleraient de l'utilisation de ce rapport. Le test et les rapports de personnalité Bridge ne peuvent être utilisés que par les collaborateurs, représentants ou revendeurs de TestGroup Consulting, ou ses clients formés et compétents.

Theorie Bridge

	<p>Ce rapport donne un aperçu de la personnalité et du comportement de Example Candidate dans un environnement de travail. Les réponses sont basées sur l'image de soi du candidat. Cette section fournit des informations sur la manière de compléter les réponses du candidat. Dans quelle mesure le candidat donne-t-il une réponse socialement souhaitable ? Dans quelle mesure est-il conciliant ? Et les scores normatifs et ipsatifs correspondent-ils ?</p>
Comportement préférentiel Bridge	<p>Cette section fournit des informations sur la manière de compléter les réponses du candidat. Dans quelle mesure le candidat donne-t-il une réponse socialement souhaitable ? Dans quelle mesure est-il conciliant ? Et les scores normatifs et ipsatifs correspondent-ils ? Ainsi, vous pourrez juger si le test le candidat a complété le test honnêtement, sérieusement et de façon cohérente.</p>
Aperçu Bridge	<p>L'aperçu Bridge fournit des informations sur quatre pôles de la personnalité Bridge : Contrôle, Exécution, Attitude et mentalité. Les quatre pôles sont divisés en 12 groupes (dont entre autres : méthode, soutien et vision). Les 12 groupes sont divisés à nouveau en 34 dimensions (dont entre autres, confiant, orienté résultats et serviable).</p>
Aperçu des dimensions	<p>Le test de personnalité Bridge reprend 34 dimensions. Ces dimensions sont classées par groupe. Pour chaque dimension vous trouverez un petit explicatif et le score correspondant.</p>
Bridge Type	<p>Le type de personnalité Bridge se base sur la théorie des types de Jung. Il donne une idée du comportement de préférence du candidat. Dans quel comportement le candidat se sentira-t-il bien ? Et quel comportement lui demandera-t-il le moins d'énergie ? Il y a 16 dtypes différents. Ce rapport concerne le type de personnalité Bridge du candidat.</p>
Profil de compétence Bridge	<p>Quelles sont les compétences du candidat ? Et lesquelles ne le sont pas. Le profil de compétence offre ces réponses. TestGroup a effectué des études approfondies sur la manière dont le test de personnalité Bridge s'articule avec les 8 compétences les plus communes de la vie en entreprise et du gouvernement. Vous pouvez aussi commander un rapport relatif aux compétences dont l'importance est spécifique pour votre organisation.</p>

Comportement préférentiel Bridge

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<p>Comportement socialement souhaitable Cette échelle montre dans quelle mesure le candidat donne une réponse socialement souhaitable. Une réponse 'socialement souhaitable' est par exemple : "Je ne connais presque personne qui soit aussi fiable et travailleur que moi." Une telle réponse est socialement souhaitable, mais peut-être pas le reflet de la vérité/réalité.</p>						6				
<p>Correspondance Normatif - Ipsatif Plus le score sur cette échelle est élevé, plus les scores normatifs et ipsatifs correspondent. Un score bas sur cette échelle signifie que les scores normatifs et ipsatifs sont éloignés l'un de l'autre et que le candidat a complété le questionnaire de façon 'directive'. Le rapport mentionnera "normatif-ipsatif splits" au niveau de certaines dimensions. Moins le score est élevé, plus il y aura de "splits" dans le rapport. Si un candidat a un score normatif plus élevé que le score ipsatif pour une dimension, il est peut-être un peu moins objectif quant à sa propre personne que la moyenne ou le candidat se surestime.</p>		2								
<p>Réponses conciliantes Cette échelle met en lumière la façon dont un candidat a tendance à répondre par "oui" aux questions posées. Si le score de cette échelle est élevé, le candidat aura un score élevé à toutes les questions normatives (et donc à toutes les dimensions).</p>							7			

Aperçu Bridge

CONTRÔLE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Relations (Réseautage, Sociable)	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
Gestion (Esprit de décision, Guide, Esprit de coaching)	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●
Influence (Convaincant, Esprit critique, Socialement audacieux)	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●

EXÉCUTION	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Approche (Méthodique, Intégrité, Orienté action)	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
Energie (Sens de initiative, Orienté carrière, Esprit entreprise)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Mise en œuvre (Orienté détails, Orienté résultats, Conscient des règles)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●

ATTITUDE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Soutien (Coopératif, Serviable, Prévenant)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Résilience (Evite les conflits, Confiance en soi, Résistant au stress)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Dynamisme (Ouvert au feedback, Attitude positive, Orienté changement)	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●

MENTALITÉ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vision (Créatif, Sens abstrait, Esprit stratégique)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Opinion (Perspicace, Esprit pratique, Curieux)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Analyse (Esprit analytique, Rationnel)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●

Aperçu des dimensions Bridge - Contrôle

RELATIONS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Réseautage est très soucieux de nouer de nouveaux contacts; considère le réseautage comme très important; est bon réseuteur	●	●	●	●	●	●	●	●	● 9	●
Sociable N↔I s'exprime relativement facilement; est relativement facile à vivre; apprécie relativement être entouré	●	●	●	●	●	● 6	●	●	●	●
										

GESTION	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Esprit de décision prend des décisions parfois vite et parfois moins rapidement; a relativement facile à se décider; a relativement facile à se décider dans les situations incertaines	●	●	●	●	●	● 6	●	●	●	●
Guide N↔I ne prend pas souvent le premier rôle; a moins tendance à vouloir garder le contrôle que la majorité des gens; apprécie moins d'être responsable d'autrui que la majorité des gens	●	●	●	● 4	●	●	●	●	●	●
										
Esprit de coaching N↔I est relativement soucieux de motiver les autres; est relativement soucieux de coacher les autres; arrive relativement souvent à être une source d'inspiration pour les autres	●	●	●	●	● 5	●	●	●	●	●
										

INFLUENCE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Convaincant est plus convaincant que la majorité des gens; aime plus négocier que la majorité des gens; essaie souvent d'avoir raison	●	●	●	●	●	●	●	● 8	●	●
Esprit critique est soucieux de trouver les points faibles de propositions ou idées; n'est presque jamais crédule; est critique	●	●	●	●	●	●	● 7	●	●	●
Socialement audacieux N↔I est relativement à son aise dans le contact avec des inconnus ou en groupe; a relativement d'aisance à s'exprimer devant une audience importante; prend parfois la parole lors de réunions et discussions	●	●	●	●	●	● 6	●	●	●	●
										

Aperçu des dimensions Bridge - Exécution

APPROCHE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Méthodique est organisé; aime plus faire des préparatifs que la majorité des gens; a plus facile à fixer des priorités que la majorité des gens	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
Intégrité N↔I est soucieux de répondre à ses engagements; accorde de l'importance à l'honnêteté et à la fiabilité; est soucieux de la confidentialité	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
Orienté action travaille relativement vite; apprécie relativement une pression temporaire; sais relativement bien faire plusieurs choses à la fois	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●

ENERGIE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sens de initiative N↔I est relativement pro-actif; apprécie relativement de se lancer dans une nouvelle entreprise; entame parfois avant que cela ait été demandé	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Orienté carrière N↔I est relativement ambitieux; est relativement soucieux de faire carrière; est parfois compétitif	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Esprit entreprise est relativement enthousiaste à l'idée de relever un nouveau défi; voit relativement bien les opportunités du marché; a des qualités relatives de vendeur	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●

MISE EN ŒUVRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Orienté détails N↔I travaille plus précisément que la majorité des gens; a plus d'attention pour les détails et les informations que la majorité des gens; préfère travailler dans un environnement où les détails sont importants	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
Orienté résultats persévère souvent dans les situations difficiles; a plus d'objectifs spécifiques que la majorité des gens; réalise facilement des résultats	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
Conscient des règles N↔I apprécie plus de travailler dans une organisation régulée et bureaucratique que la majorité des gens; se tient plus souvent aux règles et exigences que la majorité des gens; est considéré comme plus conscient des règles que la majorité des gens	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●

Aperçu des dimensions Bridge - Attitude

SOUTIEN

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Coopératif accorde de l'importance au travail en équipe; préfère ne pas travailler seul; implique régulièrement les collègues dans le travail	●	●	●	●	●	●	●	7	●	●
Serviable investit parfois du temps à aider les gens qui ont des problèmes; est relativement prêt à aider les collègues si c'est nécessaire; est considéré par les autres comme relativement serviable	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●
Prévenant est impliqué auprès d'autrui; apprécie d'écouter les autres; est intéressé par les motifs des autres	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●

RÉSILIENCE

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Evite les conflits N↔I adapte son point de vue à une situation ou une personne; est plus souvent considéré comme conciliant que la majorité des gens; adapte plus souvent son comportement que la majorité des gens	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
Confiance en soi N↔I a une relative confiance en soi; a un relatif contrôle sur son avenir; est relativement satisfait de sa personnalité et relativement enclin à changer certains de ses traits de caractère	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Résistant au stress est résistant au stress; reste calme quand la charge de travail est plus élevée; ne s'inquiète pas souvent de sujets professionnels	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●

DYNAMISME

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ouvert au feedback est plutôt ouvert aux remarques des autres; demande souvent l'avis des autres; est enclin à utiliser les remarques des autres pour améliorer ses prestations	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
Attitude positive est plus optimiste que la majorité des gens; est plutôt jovial; gère plutôt facilement les revers de la vie	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
Orienté changement est relativement enthousiaste à l'idée de relever un nouveau défi; accepte relativement bien les changements dans la vie; s'adapte relativement bien à une période incertaine	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●

Aperçu des dimensions Bridge - Mentalité

VISION	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Créatif imagine relativement peu de nouveaux concepts ou de nouvelles idées; a parfois des idées originales; rechercher relative de solutions radicales aux problèmes	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Sens abstrait  a plus de difficultés à développer des concepts que la majorité des gens; applique moins souvent les théories que la majorité des gens; est peu intéressé par l'étude des principes sous-jacents	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●
Esprit stratégique  est très enclin à développer des stratégies; a une vision précise du futur; est très orienté vers le long terme	●	●	●	●	●	●	●	●	9	●

OPINION	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Perspicace arrive plus rapidement à cerner les problèmes que la majorité des gens; identifie souvent des possibilités d'amélioration; juge souvent sur base de son intuition	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
Esprit pratique est relativement concentré sur le travail pratique; apprend parfois en agissant et parfois en lisant; est parfois considéré par autrui comme une personne de terrain	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Curieux est relativement studieux; préfère relativement l'apprentissage par la lecture; apprend relativement rapidement	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●

ANALYSE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Esprit analytique est relativement enclin à chercher des solutions aux problèmes; est relativement intéressé par l'analyse des informations; cherche parfois activement l'information	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Rationnel aime travailler avec des chiffres; prend plus souvent une décision sur base d'une analyse approfondie des détails techniques que la majorité des gens; est enclin à travailler sur base de faits objectifs	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●

Types Bridge

Les types de personnalités Bridge sont basées sur la théorie de la personnalité du psychiatre suisse Carl Jung. Sa théorie est basée sur des différences normales entre des personnes saines. Jung a conclu que les gens ont une préférence innée pour un comportement particulier. Cette théorie est connue sous le nom de "théorie des types" et décrit 16 types de personnalités. Les types de personnalité Bridge révèlent le comportement naturel propre d'une personne, celui qui lui coutera le moins d'effort et d'énergie. Dans la pratique, il est possible pour une personne de se comporter différemment, mais elle devra faire plus d'effort pour y arriver. Dans ce rapport, vous trouverez une courte description du type de personnalité Bridge du candidat. Pour plus d'informations sur les types de personnalités Bridge, vous pouvez consulter le manuel des candidats.



ISTJ
Réaliste



ISFJ
Protecteur



INFJ
Conseiller



INTJ
Scientifique



ISTP
Fabricant



ISFP
Pacificateur



INFP
Idéaliste



INTP
Stratège



ESTP
Réalisateur



ESFP
Bon vivant



ENFP
Inspirateur



ENTP
Inventeur



ESTJ
Décideur



ESFJ
Fournisseur



ENFJ
Coach



ENTJ
Leader

Le type Bridge de Exemple Candidate: Pacificateur

Sont calmes, modestes et amicaux. Sont axés sur le moment présent, sur ce qui se passe dans leur environnement direct. Accordent de l'importance à l'harmonie et au respect des autres. Dans leur travail, sont amicaux et créatifs, tiennent compte de leurs collègues. Aiment disposer de leur espace personnel et organiser leur travail et plage horaire à leur gré. N'aiment ni les conflits ni les disputes, que ce soit au travail ou dans leur vie privée. Ne cherchent pas à imposer leur opinion.

Communication

N'interviennent dans une discussion que pour commenter à bon escient et apporter leur soutien à leurs interlocuteurs. Communiquent des informations pratiques, concrètes et exactes, ne négligent pas les détails. Peuvent parfois se montrer hésitants lorsqu'il s'agit d'exprimer concrètement leurs idées et opinions. Sont axés sur le moment présent, peuvent donc parfois oublier les conséquences à long terme de leurs suggestions. Tiennent à ce que chacun ait l'opportunité de s'exprimer et peuvent manifester de l'agacement face aux personnes qui monopolisent le temps de parole. Peuvent améliorer leur communication en s'exprimant davantage à titre personnel.

Gestion

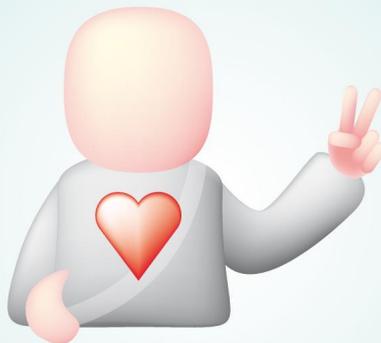
Essaie de traiter tous leurs collaborateurs de la même manière. Encouragent la collaboration. Pousse leurs collaborateurs à travailler à leur rythme. Peuvent parfois se montrer réticents à critiquer ou à donner un feedback, même quand la situation l'exige. N'aiment pas les collaborateurs dominants qui se mettent trop en avant. Peuvent améliorer leurs compétences managériales en donnant un feedback plus actif aux membres de leur équipe, surtout si la performance de ces derniers n'est pas à la hauteur.

Gestion des conflits

En cas de conflit ou de problème, considèrent les arguments des autres de façon objective. Peuvent avancer des objections tout-à-fait claires et valables, mais y renonceraient rapidement s'ils rencontrent trop de résistance. Veillent à maintenir une bonne ambiance dans l'équipe et se feront du souci s'ils n'y parviennent pas. N'aiment pas les gens qui ignorent les idées des autres. Peuvent s'améliorer en campant plus fermement sur leurs positions, ce qui peut profiter à tous.

Stress

En situation de stress, traitent toujours leurs collègues avec respect, sont loyaux et empathiques. Apportent un soutien actif et pratique mais peuvent parfois oublier leurs propres besoins. En cas de crise, veillent à ce que les détails ne soient pas balayés de côté, mais n'aiment pas non plus les discours théoriques et abstraits. Peuvent améliorer leur gestion du stress en se concentrant un peu plus sur leurs propres besoins et pas uniquement sur ceux des autres.



Profil de compétence Bridge

Ceci est un aperçu du potentiel de Example Candidate sur huit seulement comm compétences galvaudé dans les organisations, les écoles et les universités pour indiquer le potentiel et la performance.

Compétence	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Niveau
Gérer les relations (Réseautage, Sociable, Socialement audacieux, Prévenant)	●	●	●	●	●	●	●	●	9	●	Tres compétent
Soutenir les autres (Coopératif, Serviable, Prévenant, Esprit de coaching)	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●	Compétent
Flexibilité (Attitude positive, Orienté changement, Ouvert au feedback)	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●	Compétent
Communiquer (Réseautage, Sociable, Ouvert au feedback, Convaincant)	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●	Compétent
Obtenir des résultats (Orienté résultats, Orienté carrière, Sens de initiative)	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●	Au-dessus de la moyenne
Innover (Créatif, Orienté changement, Sens de initiative)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●	Dans la moyenne
Inspirer (Convaincant, Socialement audacieux, Guide)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●	Dans la moyenne
Diriger (Esprit de décision, Guide, Esprit de coaching, Socialement audacieux)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●	Dans la moyenne