

MANUEL TECHNIQUE & GUIDE UTILISATEUR

PROFIL PRO 2

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

*Le test **PROFIL PRO 2** et le logo Central Test sont des marques déposées.*

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

© 2023 by Central Test - Empowering Talent.
Tous droits réservés.

Sommaire

1. Introduction	3
1.1. Description générale et applicabilité	4
1.2. Principaux domaines d'application	7
1.3. Structure des questions	7
1.4. Mode de passation, langues et besoins particuliers	8
1.5. Désirabilité sociale	9
1.6. Conditions requises et recommandations concernant le candidat	9
1.7. Qualifications et recommandations concernant l'administrateur	10
1.7.1. Conditions du test	10
1.7.2. Questions techniques et de sécurité	13
1.8. Commercialisation, conditions et disponibilité	15
2. Normes françaises	16
3. Validation scientifique	25
3.1. Fidélité interne	25
3.2. Fidélité test-retest	25
3.3. Validité de construit	26
3.3.1. Confirmation de la structure factorielle	26
3.3.2. Validité convergente et discriminante	31
Référence	43

1. Introduction

Le **PROFIL PRO 2®** est un questionnaire de personnalité qui permet d'analyser les préférences, les motivations et les valeurs d'un individu en situation professionnelle. Composé de 112 questions, il constitue un outil efficace pour le recrutement, la formation et la gestion de carrière des collaborateurs.

L'évaluation propose une analyse approfondie du profil de personnalité et du tempérament professionnel d'un candidat sur la base de 14 dimensions fondamentales du caractère humain, chacune évaluée sur un continuum entre la dimension et son opposé (par exemple, introversion/extraversion, sens du groupe/autonomie). L'échelle a été précisément développée pour évaluer les traits de personnalité au travail et identifier les points forts, les points faibles potentiels et les axes d'amélioration d'un candidat. Les profils générés par le **PROFIL PRO 2®** ont pour but d'aider les décideurs à optimiser l'adaptation au poste, à l'équipe et à l'organisation.

Le **PROFIL PRO 2®** a été validé grâce à plus d'un millier de professionnels représentant divers métiers, niveaux de formation et groupes d'âge. Fondée sur une approche psychologique solide et des résultats testés auprès de professionnels, cette évaluation est utilisée par des professionnels des ressources humaines, des responsables, des psychologues, des coachs et des consultants en formation et en recrutement dans le monde entier. Plusieurs caractéristiques distinguent le **PROFIL PRO 2®** des autres questionnaires de personnalité au travail, parmi lesquelles :

- Des questions plus actuelles et orientées métier ;
- Une évaluation beaucoup plus courte comportant seulement 112 questions ;
- Une durée moyenne de passation de 15 minutes ;
- Des dimensions mesurées relevant à la fois d'exigences théoriques et de compétences définies par des professionnels des ressources humaines, des cadres et des consultants en recrutement et en formation ;
- Un questionnaire développé simultanément en plusieurs langues par des professionnels du monde entier ;
- Une échelle ipsative permettant d'éviter la désirabilité sociale et la gestion de l'impression ;
- Une vérification des réponses intégrée pour garantir la validité de façade ;
- Un questionnaire valide et fiable, étayé par des études menées auprès de professionnels de 4 continents (Amérique du Nord, Europe, Asie de l'Est et Australasie) ;
- Un questionnaire développé à l'aide de techniques psychométriques de pointe, telles que la théorie de réponse aux items de Thurston ;
- Des rapports conviviaux et personnalisables faciles à adapter par l'administrateur ;
- Des rapports pratiques et aisément compréhensibles ;
- Des informations classiques relatives à l'adaptation au poste, à l'équipe et à l'organisation, ainsi qu'aux points forts individuels et aux axes d'amélioration.

Ce manuel et guide d'utilisation vous apportera toutes les informations utiles concernant le développement du questionnaire, son cadre théorique, ses propriétés psychométriques et ses applications pratiques.

1.1. Description générale et applicabilité

Le **PROFIL PRO 2®** propose une analyse approfondie du profil de personnalité et des aspirations professionnelles d'un candidat sur la base de 14 dimensions fondamentales du caractère humain. L'évaluation couvre à la fois les valeurs, les motivations et les traits de personnalité, pour permettre aux recruteurs, aux professionnels des ressources humaines et aux psychologues d'évaluer précisément l'adéquation entre un poste et un candidat. Cette double approche est intéressante pour deux raisons :

- Les traits de personnalité ont une incidence sur la façon dont un individu a tendance à agir, à s'adapter et à être fonctionnel dans une situation donnée ;
- Les motivations et les valeurs ont une incidence sur les choix et les décisions et apportent donc un éclairage sur ce qui pousse un individu à agir.

Personnalité

Le **PROFIL PRO 2®** mesure sept paires opposées de dimensions de personnalité en contexte professionnel. L'évaluation est fondée sur des modèles de personnalité établis, tels que le « modèle des cinq grands facteurs » et la « théorie des types psychologiques », ainsi que sur des travaux démontrant clairement l'intérêt de l'évaluation de la personnalité dans l'efficacité d'une organisation. Ces dimensions correspondent à la façon dont un individu communique, gère les conflits, fait face à la pression, interagit avec les autres, gère l'ambiguïté, prend des décisions et résout des problèmes. Les sept paires de dimensions de personnalité sont définies comme suit :

La « volonté de persuasion » est définie comme l'aisance avec laquelle un individu arrive à convaincre et à influencer les autres en utilisant le tact et en adaptant son discours à son auditoire. Le « besoin d'objectivité » renvoie à la tendance à faire preuve d'authenticité et de transparence dans sa façon de communiquer. Les personnes qui obtiennent un score élevé pour la volonté de persuasion ont tendance à faire preuve de stratégie et d'influence. Les personnes qui obtiennent un score élevé pour le besoin d'objectivité s'épanouissent généralement dans les environnements dans lesquels la transparence est essentielle.

La « flexibilité » est définie comme la propension d'un individu à considérer les points de vue d'autrui et de rechercher le consensus et ce, afin d'éviter les conflits. La « fermeté » renvoie à la tendance à affirmer son point de vue avec détermination et à maintenir rigoureusement ses positions dans ses échanges avec les autres. Les personnes qui obtiennent un score élevé pour la flexibilité savent généralement tenir compte des points de vue d'autrui lors de discussions. Les fonctions dans lesquelles il est nécessaire d'établir un rapport de forces et de mener des négociations ardues conviennent

bien aux personnes qui obtiennent un score élevé pour la fermeté.

La « distance émotionnelle » est définie comme la tendance à rester calme, détaché et à garder son sang-froid, même dans les situations stressantes ou déconcertantes. La « sensibilité émotionnelle » est la tendance à prendre les choses à cœur, à exprimer facilement son ressenti et à être réactif à la pression et au stress. Les environnements stressants dans lesquels il faut garder la tête froide et maîtriser ses émotions en permanence conviennent parfaitement aux personnes qui obtiennent un score élevé pour la distance émotionnelle. Les personnes qui obtiennent un score élevé pour la sensibilité émotionnelle ont tendance à être le premier membre d'une équipe à réagir aux subtilités de l'environnement.

L'« extraversion » est définie comme la tendance à être ouvert, plein d'entrain et à chercher à développer de nombreux contacts amicaux. L'« introversion » renvoie à la tendance à être réservé et formel, préférant s'investir dans des relations peu nombreuses mais proches. Les personnes qui obtiennent un score élevé pour l'extraversion s'épanouissent dans les fonctions qui nécessitent largement de bâtir des relations et d'intervenir en public. Les personnes qui obtiennent un score élevé pour l'introversion parviennent généralement à rester productives et motivées, même en l'absence de contact avec les autres.

L'« improvisation » est définie comme le fait d'être spontané, d'avancer sans avoir besoin de plan précis et d'être à l'aise pour gérer les imprévus. L'« organisation » renvoie à la préférence à organiser ses activités de façon méthodique et à recourir à des procédures claires pour mener ses actions. Les projets dotés d'échéances très strictes et exigeant une planification détaillée conviennent parfaitement aux personnes qui obtiennent un score élevé pour l'organisation. Les personnes qui obtiennent un score élevé pour l'improvisation parviennent généralement à trouver des solutions, même dans des situations très ambiguës.

La dimension « rationalisme » correspond à la tendance à être objectif, logique, analytique et centré sur les faits lors de l'évaluation des informations et de la prise de décisions alors que le pôle « intuition » renvoie à la tendance à appréhender les situations de façon globale et à faire des choix en se référant à son ressenti, son instinct, ses impressions, ses expériences. Les personnes qui obtiennent un score élevé pour l'intuition sont un véritable atout pour les organisations dans lesquelles il est nécessaire d'avoir un instinct aiguisé et de proposer des solutions immédiates. Les personnes qui obtiennent un score élevé pour le rationalisme s'épanouissent dans les environnements qui nécessitent une analyse objective et où les décisions trop rapides peuvent coûter cher.

Le « respect des règles » est la tendance à adhérer et à faire avec les directives et les standards établis par la société alors que « libre pensée » représente la propension à poser un regard critique sur les règles établies, de façon à les modifier ou à en créer de nouvelles si elles sont perçues comme désuètes ou inefficaces. Les personnes qui obtiennent un score élevé pour la libre pensée ont tendance à s'épanouir dans des

organisations qui encouragent la productivité sans règles clairement définies. Les fonctions nécessitant d'appliquer les réglementations pour des raisons de qualité ou de sécurité ou des raisons juridiques conviennent parfaitement aux personnes qui obtiennent un score élevé pour le respect des règles.

Valeurs et motivations

Le **PROFIL PRO 2®** mesure également sept paires opposées de valeurs et de motivations en contexte professionnel. Ces dimensions sont étayées par de nombreuses études qui soulignent l'importance des valeurs, des besoins et d'éléments moteurs dans la réussite des collaborateurs. Les modes de travail modernes se caractérisent par une complexité, une fluidité et une intégration plus importante et un niveau d'exigence plus élevé qu'auparavant. L'engagement des collaborateurs, la conciliation vie privée/vie professionnelle, le bien-être, la gestion de carrière et le travail en équipe interdisciplinaire ou interculturelle sont des problématiques essentielles des organisations d'aujourd'hui (Cruise, 2011 ; Judge & Kammeyer-Mueller, 2012 ; Sonnentag, Kuttler, & Fritz, 2010 ; Siglbauer, et al., 2012). Les cadres et les recruteurs doivent donc bien comprendre la valeur qu'accordent les collaborateurs au travail, ainsi que a) leur vision de l'engagement, b) leur vision du leadership, c) les tâches qu'ils préfèrent, d) leurs valeurs quant à la réussite, e) leur vision du travail en équipe, et f) leur vision de l'adaptabilité.

Les sept paires de valeurs et de motivations sont définies comme suit :

L'« implication au travail » renvoie à la forte importance que l'on accorde au travail et au lien émotionnel que l'on noue avec son entreprise. L'« équilibre personnel » quant à lui renvoie à une volonté de séparer vie privée et vie professionnelle, trouvant un équilibre entre les deux. Les organisations qui cultivent l'implication totale et le dévouement conviennent très bien aux personnes qui obtiennent un score élevé pour l'implication au travail. Les organisations qui favorisent et défendent la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée conviennent parfaitement aux personnes qui obtiennent un score élevé pour l'équilibre personnel.

La « volonté de pouvoir » est définie comme la tendance à prendre en charge les situations et à rechercher des rôles qui requièrent de prendre des décisions et de diriger les autres. Le « besoin d'encadrement » quant à lui renvoie à une préférence à être supervisé, guidé, à recevoir des directives claires et à rechercher des feedback sur son travail. Les personnes qui obtiennent un score élevé pour la volonté de pouvoir ont tendance à prendre les rênes des projets et sont désireuses d'assumer des responsabilités. Les personnes qui obtiennent un score élevé pour le besoin d'encadrement s'épanouissent dans des fonctions qui leur permettent de bénéficier d'un tutorat et d'apprendre de façon directe.

Le « besoin d'action » renvoie à la tendance à être dynamique et à préférer les projets à court- terme qui permettent d'obtenir des résultats concrets et immédiats. Le « besoin de réflexion » renvoie à la préférence à s'investir dans des projets à long terme

qui requièrent de la stratégie, de la patience et de la réflexion. Les personnes qui obtiennent un score élevé pour le besoin d'action s'épanouissent dans les environnements caractérisés par un rythme de travail soutenu et des prises de décision rapides. Les personnes qui obtiennent un score élevé pour le besoin de réflexion sont à l'aise dans les fonctions qui se caractérisent par des tâches stratégiques réparties sur de longues périodes.

L' « ambition » est définie comme la recherche de réussite en se fixant des objectifs risqués et ambitieux. La « modestie » renvoie à la tendance à être satisfait de sa situation et à apprécier la stabilité professionnelle. Les personnes qui obtiennent un score élevé pour l'ambition ont tendance à s'épanouir au sein d'organisations dans lesquelles la pression et la compétition sont fortes. Les personnes qui obtiennent un score élevé pour la modestie apprécient la stabilité professionnelle et s'épanouissent dans un environnement harmonieux.

Le « besoin d'autonomie » est défini comme la préférence pour la liberté et l'indépendance dans l'exécution de son travail alors que le « sens du groupe » renvoie à une tendance vers la coopération et la solidarité et à une préférence à effectuer les tâches en groupe. Les projets exigeant autonomie et concentration individuelle conviennent particulièrement aux personnes qui obtiennent un score élevé pour le besoin d'autonomie. Les personnes qui obtiennent un score élevé pour le sens du groupe sont parfaitement à l'aise au sein d'organisations dans lesquelles il faut émettre des idées dans un cadre collaboratif.

L' « altruisme » est défini comme la tendance à se préoccuper des autres, à donner de son temps et de son énergie dans le but de contribuer à l'intérêt général. L' « individualisme » renvoie au fait d'être pragmatique, centré sur ses propres objectifs. Les personnes qui obtiennent un score élevé pour l'altruisme s'épanouissent au sein d'organisations qui encouragent activement la responsabilité sociale et le développement personnel. Les personnes qui obtiennent un score élevé pour l'individualisme ont tendance à s'épanouir dans des environnements fortement axés sur les résultats.

La « recherche de nouveauté » est définie comme le fait d'être curieux et enclin à explorer, tester ou définir de nouvelles façons de faire. La « recherche de familiarité » renvoie au fait d'être plus à l'aise avec ses habitudes, d'avoir ses repères établis et de suivre les méthodes éprouvées. Les personnes qui obtiennent un score élevé pour la recherche de nouveauté sont foncièrement attachées à l'innovation et à l'amélioration des pratiques obsolètes. Les personnes qui obtiennent un score élevé pour la recherche de familiarité représentent un atout pour les organisations exigeant l'emploi de méthodes qui ont fait leurs preuves.

1.2. Principaux domaines d'application

Le **PROFIL PRO 2®** a été précisément conçu pour aider les professionnels des ressources humaines, les cadres et les dirigeants d'entreprises à recruter, à sélectionner et à renforcer les compétences de leurs collaborateurs dans le monde entier. Il peut être utilisé tout au

long de la carrière d'un collaborateur et s'applique aussi bien aux cadres qu'aux non-cadres. Le questionnaire peut également être exploité à la lumière d'autres évaluations professionnelles, afin d'obtenir un profil encore plus complet des individus dans des fonctions en particulier. Ainsi, en associant le **PROFIL PRO 2®** au *Profil Vente-R®*, on obtient une analyse approfondie des capacités d'intégration d'un commercial dans une équipe, du type de ventes qui lui convient le mieux et de l'environnement organisationnel dans lequel il a le plus de chances de s'épanouir.

Les applications sont multiples. Le **PROFIL PRO 2®** permet d'évaluer des individus, des équipes ou des organisations. Il est notamment conçu pour être utilisé dans les cas suivants : a) recrutement individuel, gestion de carrière, orientation professionnelle, coaching et développement, b) renforcement d'équipe, établissement de profils, résolution des conflits et efficacité, et c) planification des passations de poste au sein d'une organisation, évaluation des performances, gestion des performances, analyse de postes, audits de culture d'entreprise et d'engagement.

1.3. Structure des questions

Le **PROFIL PRO 2®** est composé de 84 questions de base et de 28 questions de vérification. Il s'agit de questions à choix obligatoire : chaque question propose deux énoncés d'ordre général parmi lesquels le candidat doit choisir celui qui correspond le mieux à sa préférence. La question permet d'évaluer différents aspects des dimensions de personnalité ou de motivation. Chaque dimension est ainsi mesurée par 16 items, soit 8 items à chaque extrémité du spectre d'une dimension. Le questionnaire permet donc de mesurer 168 attributions, dans un format pourtant très court. Les items sont présentés en miroir, afin que chaque choix de réponse évalue une dimension différente : les items de personnalité sont associés entre eux, tout comme les items de motivation. Cette approche combinée permet de saisir à la fois le trait de personnalité et le sens de la motivation d'un individu par rapport à un comportement cible. On obtient ainsi une mesure plus réaliste du comportement humain, la personnalité et la motivation étant habituellement évaluées à l'aide d'instruments distincts. En outre, cette approche réduit la probabilité de fatigue du répondant et de biais dans les réponses. Par ailleurs, le fait d'obliger les répondants à choisir l'une des deux options évite le risque de gestion de l'impression et les tentatives de triche de la part des candidats.

Exemple n°1 :

- Je cherche à éviter les rapports de force
- Je suis à l'aise avec les changements de dernière minute

Exemple n°2 :

- Me rendre utile aux gens est vital pour moi
- J'aime être responsable d'un groupe

Figure 1. Exemples de deux items à choix obligatoire dans le PROFIL PRO 2®.

Outre les 84 items de base, le **PROFIL PRO 2®** intègre également un questionnaire de vérification des réponses constitué de 28 items. Le candidat qui passe le questionnaire complète donc 112 items. Les individus étant généralement plus habitués aux évaluations professionnelles à l'aide d'échelles de Likert, le questionnaire de vérification des réponses permet à la fois de rendre le test plus agréable pour le candidat et de garantir la validité de façade des résultats. Le questionnaire de vérification s'appuie sur des paires d'adjectifs/descriptifs à choix obligatoire, qui visent à évaluer directement les comportements par dimension. Il est généré à partir de calculs statistiques établis d'après des corrélations avec la structure des facteurs de traits de personnalité et de dimensions. Les items proposés dans les échelles du questionnaire de vérification sont conçus pour repérer d'éventuelles incohérences dans les réponses. Les réponses aléatoires, la gestion de l'impression et les tentatives délibérées de biaiser les scores peuvent être identifiées par une augmentation de la concordance interne des échelles, associée à des valeurs plus faibles de validité du construit et de validité de critère (Stokes, Hogan & Snell, 1993). La figure 2 donne un exemple d'item du questionnaire de vérification des réponses du **PROFIL PRO 2®**.

Exemple :

- Je suis impliqué(e) émotionnellement
- Je suis capable de détachement

Figure 2. Exemple d'items du questionnaire de vérification des réponses du PROFIL PRO 2.

1.4. Mode de passation, langues et besoins particuliers

Le **PROFIL PRO 2®** peut être passé en ligne et fonctionne sur l'ensemble des systèmes d'exploitation modernes (Windows, MAC OS et Linux). Une version PDF du questionnaire est disponible sur demande. Comme tous les questionnaires de personnalité modernes, l'évaluation peut être passée à distance et sans supervision. Si besoin, des évaluations de groupe standardisées peuvent toutefois être organisées. Les rapports sont générés exclusivement en ligne. Par conséquent, si le test a été réalisé en version papier, un administrateur doit saisir manuellement les réponses du candidat sur la plate-forme en ligne du questionnaire afin de générer les rapports correspondants.

Le questionnaire est actuellement disponible en arabe, en anglais et en français et le sera prochainement en néerlandais, en allemand, en portugais et en espagnol. Pour en savoir plus sur la disponibilité du test dans une langue en particulier, veuillez contacter le service Consulting de *Central Test* (consulting@centraltest.com).

Le **PROFIL PRO 2®** a été conçu pour être utilisé en toute simplicité par des individus aux parcours divers, ainsi que par les personnes ayant des besoins particuliers, quels qu'ils

soient. Tous les candidats au test peuvent ajuster l'affichage à l'écran en fonction de leurs besoins individuels. Par exemple, les répondants atteints de déficiences visuelles ou ayant besoin d'une taille de police plus large pour plus de confort peuvent augmenter la taille de police en augmentant l'affichage à l'écran (en appuyant sur les touches « **CTRL** » et « **+** »). De même, les répondants peuvent accéder aux consignes du test tout au long de l'évaluation. Il est également possible de naviguer dans les questions ou de changer ses réponses comme on le souhaite en sélectionnant les invites à l'écran. Pour les candidats non-voyants ou atteints d'un handicap visuel sévère, les items peuvent également être lus par un administrateur qualifié. Les personnes atteintes de déficiences auditives peuvent, elles aussi, passer le questionnaire, puisque l'intégralité des contenus est présentée sous forme visuelle.

Bien que le temps moyen de passation soit de 15 minutes, le **PROFIL PRO 2®** n'impose pas de limite de temps. Les personnes ayant des troubles de l'apprentissage peuvent donc prendre tout le temps dont elles ont besoin. Si un candidat a eu besoin d'un temps beaucoup plus important pour compléter le questionnaire, il est recommandé aux administrateurs de se demander si cette personne pouvait avoir des besoins particuliers. Veuillez contacter l'éditeur du test pour davantage d'informations sur l'administration du questionnaire à des personnes ou à des groupes ayant des besoins particuliers.

1.5. Désirabilité sociale

La désirabilité sociale est la tendance d'une personne à répondre d'une façon qui sera vue comme favorable par les autres. Lorsque cela n'est pas délibéré, on parle d'autosuggestion. En revanche, lorsque cela est délibéré, on parle de gestion de l'impression (Tett & Simonet, 2011). Étant des êtres sociaux par nature, les individus sont enclins à rechercher un certain degré d'acceptation sociale.

Contrairement à ce qui se passe pour les tests d'aptitude, la gestion de l'impression a une incidence sur les résultats de questionnaires de personnalité tels que le **PROFIL PRO 2®**. Le fait qu'un individu tente de se présenter sous un jour favorable a une incidence négative sur les résultats, que le questionnaire soit effectué en ligne ou sur papier (Dodou & de Winter, 2014).

La désirabilité sociale est particulièrement problématique dans le cadre du recrutement, puisque le candidat est généralement tenté de répondre de façon à impressionner le recruteur, même s'il n'y a pas de « bonnes » ou de « mauvaises » réponses. Les candidats peuvent donner des réponses en fonction de ce qu'ils pensent que les recruteurs attendent d'eux pour un poste donné. La désirabilité sociale représente un risque important pour la validité des évaluations (Mueller-Hanson, Heggstad & Thornton, 2003). Si la désirabilité sociale était équivalente chez tous les candidats, les administrateurs de tests pourraient en tenir compte dans l'établissement des scores et l'interprétation des résultats. Or, cette tactique étant variable selon les individus, les distorsions de scores peuvent augmenter le risque de recruter le mauvais candidat (voir par exemple Rosse, Stecher, Miller, & Levin, 1998).

Le **PROFIL PRO 2®** offre une véritable garantie contre la désirabilité sociale grâce au format ipsatif du questionnaire et au questionnaire intégré de vérification des réponses. Des travaux de recherche ont démontré que les mesures ipsatives résistaient mieux à la distorsion des réponses que les échelles de Likert plus communément utilisées (Bowen, Martin & Hunt, 2002; Kruger, Reilly & Russell, 1991). Non seulement le format ipsatif limite la possibilité pour les candidats d'améliorer leurs scores, mais les items sont combinés de façon à ce qu'il soit difficile pour les candidats de concevoir une stratégie de réponse, puisque les deux choix de réponse aux items sont aussi attirants l'un que l'autre.

1.6. Conditions requises et recommandations concernant le candidat

Le **PROFIL PRO 2®** a été conçu pour les personnes du grand public, âgées de plus de 20 ans, et convient à toutes les situations professionnelles. Il est recommandé d'informer les candidats bien à l'avance de l'objectif de l'évaluation, des conditions dans lesquelles elle va se dérouler, des modalités de traitement et de stockage des données et du format des éventuelles appréciations. Les candidats potentiels doivent également être invités à informer préalablement l'administrateur de toute situation justifiant des modalités particulières.

Il n'est pas nécessaire d'avoir déjà passé un test pour passer le **PROFIL PRO 2®**. De même, il n'est pas nécessaire d'avoir suivi des études poussées ou de disposer d'une longue expérience professionnelle pour réussir cette évaluation.

1.7. Qualifications et recommandations concernant l'administrateur

L'évaluation a été conçue pour être exploitée par des professionnels des ressources humaines, des professionnels de la formation continue, des conseillers et des psychologues. Pour administrer le **PROFIL PRO 2®**, les professionnels doivent suivre une formation standardisée ou posséder des qualifications reconnues en matière de tests standardisés. La formation a pour but de garantir que les administrateurs sont capables de faire passer l'évaluation dans des conditions standardisées, d'attribuer des scores et de normaliser les résultats, d'interpréter les scores et de formuler des appréciations écrites et orales pour des besoins organisationnels divers.

Il est recommandé que les administrateurs passent eux-mêmes le **PROFIL PRO 2®** avant de le faire passer, en veillant à se conformer à l'ensemble des consignes. Ainsi, ils se familiariseront avec l'évaluation et pourront anticiper les questions ou les difficultés que les candidats seraient susceptibles de rencontrer.

La passation du test doit se dérouler conformément au code de déontologie de l'entreprise, ainsi qu'aux règles juridiques et professionnelles concernant l'exploitation des évaluations psychométriques dans le cadre professionnel. Tout doit être fait pour garantir que le test est administré de façon objective et équitable. Par conséquent, il est particulièrement recommandé que les administrateurs soient au fait des lois nationales et internationales relatives aux points suivants, avant de faire passer le test : a) protection des données, b)

discriminations liées au sexe, c) discriminations liées à l'âge, d) discriminations pour des motifs raciaux ou ethniques, e) discriminations liées au handicap et f) discriminations religieuses.

En outre, les administrateurs doivent préalablement s'être familiarisés avec les conditions d'utilisation et le code de déontologie de *Central Test* et avoir adhéré à sa charte de qualité. Les administrateurs doivent :

- S'assurer que le bon test a été choisi pour répondre au besoin organisationnel spécifique ;
- Veiller à ce que le candidat soit préalablement informé de l'évaluation et de son objectif;
- Obtenir le consentement des candidats avant la passation ;
- S'appuyer sur des normes adéquates pour interpréter les résultats ;
- Fournir aux candidats des appréciations quant aux résultats du test ;
- Supprimer les résultats du questionnaire et les données personnelles des candidats sur demande ;
- Assurer le traitement confidentiel des résultats et des données du candidat et obtenir le consentement préalable du candidat pour communiquer ses données personnelles ou ses résultats à des tiers ;
- Veiller à ce que seuls des agents qualifiés fassent passer les évaluations et accèdent aux données ;
- S'assurer que les supports et rapports d'évaluation sont stockés dans un environnement sécurisé.

Pour en savoir plus sur les règles de déontologie de *Central Test*, veuillez-vous référer à la *Charte qualité* de *Central Test*.

1.7.1. Conditions du test

Pour permettre au candidat d'obtenir les meilleurs résultats dans les meilleures conditions possibles, le **PROFIL PRO 2®** doit être passé dans un lieu calme, bien éclairé et suffisamment aéré. Les candidats doivent être préalablement informés de l'évaluation et disposer de suffisamment de temps pour passer le test. Afin de réduire le stress des candidats, l'évaluation doit être présentée comme un questionnaire et non un test.

Si l'évaluation se déroule en ligne, il est important que les candidats disposent d'un siège confortable, d'un espace de bureau suffisant, d'un écran suffisamment grand, d'un clavier et

d'une souris. Avant la passation du test, les administrateurs doivent s'assurer que toutes les données pertinentes relatives au candidat ont bien été recueillies et vérifiées afin de confirmer que le candidat qui passe l'évaluation est bien la bonne personne.

Dans le cas où les individus passent l'évaluation à leur domicile ou dans un lieu qu'ils ont choisi, il est recommandé qu'ils utilisent un ordinateur qui leur est familier et avec lequel ils sont à l'aise. Pour des raisons de sécurité, toutes les informations essentielles et personnelles du candidat doivent être communiquées à l'administrateur avant le début de l'évaluation. Les informations essentielles sont pré-remplies par l'administrateur du test, mais peuvent être corrigées par le candidat à la fin de l'évaluation, lorsqu'il vérifie la rubrique « Informations complémentaires ». Les candidats reçoivent une invitation à passer le questionnaire, par un courrier électronique dans lequel figurent un lien vers un site Internet et leurs informations de connexion. Le lien vers le questionnaire est protégé par mot de passe et il est spécifique au compte de chaque candidat. Il est possible de fixer une date d'expiration afin de s'assurer que les candidats complètent le questionnaire dans le délai précisé. Il est également possible de configurer l'invitation pour faire en sorte que l'évaluation soit réalisée depuis la même adresse IP que celle depuis laquelle le candidat a accédé au questionnaire.

Le **PROFIL PRO 2®** n'impose pas de limite de temps. Cependant, les candidats complètent généralement le questionnaire en 12 à 20 minutes. À des fins de suivi, les temps de réalisation sont enregistrés afin de garantir aux candidats une expérience agréable. Cela permet également aux administrateurs de voir si un candidat s'est précipité ou s'il a eu besoin d'une durée anormalement longue pour compléter le questionnaire. Les candidats sont encouragés à répondre aux questions rapidement de façon à éviter de passer trop de temps à réfléchir à chaque énoncé. Pour les questionnaires de personnalité, il est généralement recommandé aux candidats de répondre spontanément, car il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse. Les candidats doivent également être invités à répondre honnêtement, le questionnaire intégré de vérification des réponses étant conçu pour repérer les incohérences dans les réponses.

Réponses aux questions

Même si les consignes de remplissage du questionnaire **PROFIL PRO 2®** s'affichent à l'écran, il est important que les administrateurs établissent et maintiennent un contact avec les candidats. Avant le début de l'évaluation, les consignes doivent être lues à voix haute par l'administrateur et les candidats doivent avoir la possibilité de poser des questions préalables. Les administrateurs doivent vérifier que les candidats ont bien compris ce qu'ils ont à faire avant de commencer la séance d'évaluation.

Voici quelques recommandations selon les cas :

- Si les candidats ont des questions après le début de la séance d'évaluation, l'administrateur doit s'efforcer d'y répondre sans déranger les autres candidats.
- Si un candidat ne comprend pas une question, l'administrateur doit y répondre avec prudence et éviter d'expliquer la signification des mots ou des items dans ses propres termes afin de ne pas orienter le candidat vers des réponses en particulier. L'administrateur doit au contraire vérifier si la question figure dans le guide lexical. Ce guide comprend des descriptions standardisées d'items susceptibles d'être difficiles à comprendre pour certaines personnes.
- Si un administrateur pense que les difficultés de compréhension d'un candidat sont dues à son niveau de formation, il doit être mis fin à l'évaluation.
- Si un administrateur pense que les difficultés de compréhension d'un candidat sont dues à son niveau de langue, l'administrateur doit demander au candidat de passer l'évaluation dans la langue dans laquelle il est le plus à l'aise (ou la langue dans laquelle il rêve).
- Si un administrateur pense que les difficultés de compréhension d'un candidat sont dues à une trop grande prudence vis-à-vis des réponses, le candidat doit être encouragé à choisir sa réponse la plus probable.

Instructions pour l'administrateur

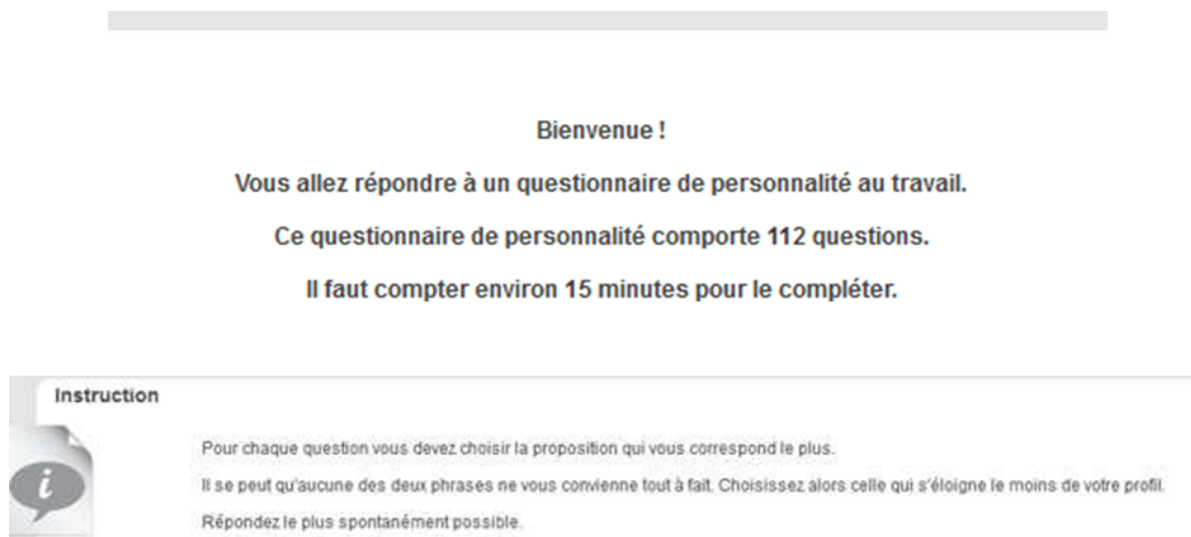
Les consignes de passation à l'écran sont les mêmes pour les évaluations individuelles à domicile et pour les évaluations effectuées sous la supervision d'un administrateur. La standardisation des consignes permet de s'assurer que tous les participants réalisent l'évaluation dans les mêmes conditions ; le processus d'évaluation est équitable et objectif et les conditions d'évaluation n'avantagent pas directement ou indirectement un quelconque individu ou groupe.

Avant l'évaluation, les administrateurs doivent s'assurer de disposer des éléments suivants :

- Le présent manuel ;
- Un texte d'accueil visant à informer les candidats de l'objectif de l'évaluation, des raisons pour lesquelles l'évaluation est utilisée dans le cadre du processus organisationnel et du déroulement de la séance d'évaluation ;
- Un journal de test pour vérifier les informations des candidats et enregistrer les incidents au cours de la séance ;
- En cas d'évaluation sur papier, plusieurs exemplaires imprimés du questionnaire **PROFIL PRO 2®** et des stylos.

Une fois que le candidat a accédé à l'écran d'introduction du **PROFIL PRO 2®** et qu'il est assis devant l'ordinateur ou l'exemplaire papier, dire :

« Les consignes à l'écran vont vous guider tout au long du questionnaire. Veuillez suivre sur votre écran (feuille) pendant que je lis les consignes à voix haute. »



Après une courte pause, dire :

- Avez-vous compris ce qui vous est demandé ?
- Pour augmenter la taille de l'affichage, appuyez sur CTRL +, et pour le réduire, appuyez sur CTRL -. Vous pouvez essayer maintenant.
- Si vous avez besoin d'aide, veuillez lever la main et je viendrai vous aider.
- Vous devez répondre à toutes les questions. Si vous avez oublié de répondre à une question, une boîte de dialogue s'ouvrira et vous indiquera les questions auxquelles vous devez répondre pour pouvoir continuer.
- À la fin du questionnaire, quelques questions à caractère démographique vous seront posées. Merci d'y répondre honnêtement.
- Avez-vous des questions avant le début du questionnaire ?

Après la passation d'un test papier :

Demander aux candidats de vérifier qu'ils ont bien répondu à toutes les questions.

Il faut impérativement s'assurer qu'aucune question ne reste sans réponse, car le système d'attribution des scores ne permet pas de laisser une question vierge.

À la fin de l'évaluation, l'administrateur doit ramasser l'ensemble des supports de test. Les questionnaires papier doivent être stockés dans un lieu sécurisé, auquel seules les personnes habilitées peuvent accéder. Les supports de test (questionnaires, rapports) doivent être déchiquetés par l'administrateur du test afin de s'assurer qu'ils ont été correctement éliminés.

1.7.2. Questions techniques et de sécurité

Respect de la charte de déontologie

En tant qu'éditeur d'outils d'évaluation en ligne, *Central Test* respecte les conventions légales du droit du travail français et les dispositions réglementaires issues de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés : Déclaration N°1834067.

Les résultats d'un test ne peuvent être transmis à un tiers sans l'accord explicite de la personne évaluée. Le participant dispose d'un droit d'accès à ses résultats.

L'évaluateur doit lui accorder l'accès automatiquement ou à sa demande.

Le participant a le droit de demander la suppression définitive de ses données personnelles. Pour cela, il doit s'adresser directement à la société évaluatrice qui supprimera ses données ou à *Central Test*.

Confidentialité et Sécurité des données utilisateurs

Central Test garantit la sécurité et la confidentialité des données dans le cadre de l'administration des tests en ligne.

Les codes d'accès sont cryptés en base de données et rendus inaccessibles à qui que ce soit.

Les mots de passe sont générés informatiquement et ne seront pas visibles par les sociétés (si une adresse email est renseignée). Un module de réécriture d'URL (générateur de liens sécurisés) est installé avec passage de paramètres transparents pour l'utilisateur.

La navigation et les échanges de données avec l'application *Central Test* peuvent être sécurisés et cryptés via SSL. La navigation sécurisée est garantie par le protocole https, symbolisé par la présence d'une icône en forme de cadenas dans le navigateur internet.

L'application *Central Test* possède une signature numérique « GeoTrust SSL True BusinessID » délivrée et certifiée par GeoTrust®. Ce certificat est une preuve irréfutable de notre sérieux sur les questions de sécurité et protège la marque *Central Test* contre les attaques d'hameçonnage.

Confidentialité et Sécurité des données du test

Les invitations aux tests se font via des liens sécurisés à usage limité (en nombre et dans le temps). Les passations sont chronométrées et un tracking des adresses IP est mis en place. L'accès aux questionnaires peut être limité en nombre et dans le temps.

Architecture Logicielle

L'architecture du réseau *Central Test* est composée d'un réseau de 10 serveurs physiques dédiés pour fournir un service de qualité.

L'application *Central Test* a été testée sur les navigateurs suivants :

- Internet Explorer 8 ou supérieur
- Firefox 21 ou supérieur
- Google chrome 30 ou supérieur
- Safari 7 ou supérieur

L'accès à l'administration des serveurs est bridé par adresse IP et est sécurisé par mot de passe. Les échanges de données sont sécurisés.

Rapports informatisés

Les rapports peuvent être générés quelques minutes après l'achèvement du test par les candidats. Le rapport du **PROFIL PRO 2®** est convivial, personnalisable et disponible en plusieurs langues. Le contenu du rapport peut être adapté en fonction des besoins de l'administrateur. Il est possible de configurer des rapports distincts pour le candidat et pour l'entreprise, le recruteur, le coach ou le psychologue. Les rapports sont disponibles au format PDF.

1.8. Commercialisation, conditions et disponibilité

Les modalités de commercialisation du **PROFIL PRO 2®** varient d'un pays à l'autre. Toutefois, les points suivants s'appliquent habituellement :

- Le **PROFIL PRO 2®** est uniquement disponible pour les psychologues, les professionnels des RH et les coaches.
- Une formation doit obligatoirement être suivie avant de pouvoir utiliser et diffuser ce test

- Le présent manuel est accessible aux personnes qui ont été formées à l'utilisation du *PROFIL PRO 2®*.
- Le **PROFIL PRO 2®** peut être commandé sur Internet ou en contactant le représentant du service client *Central Test* ou un partenaire local dans le monde (service.client@centraltest.com).
- Pour en savoir plus sur les tarifs du **PROFIL PRO 2®** et les produits et services associés, veuillez contacter le représentant du service client *Central Test* ou un partenaire local dans le monde.
- Pour en savoir plus sur les formations, veuillez contacter le Service client de *Central Test*.

2. Normes françaises

Les 112 items du **PROFIL PRO 2®** ont été administrés à un échantillon de 849 professionnels français (339 hommes et 510 femmes) âgés de 20 à 64 ans ($\mu = 43,68$; $\sigma = 11,26$). Tous les participants étaient de langue maternelle française et appartenaient à différentes catégories professionnelles. Les données ont été recueillies par l'intermédiaire du département Recherche et Innovation de *Central Test*. 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.

Les normes ont été générées séparément pour l'échantillon global et pour des groupes spécifiques (normes en fonction du genre, du niveau managérial, du niveau d'éducation, de la catégorie socio-professionnelle et de l'industrie). En effet, si le rapport ajuste automatiquement les scores en fonction du pays du participant, il est nécessaire de se référer aux normes additionnelles pour augmenter l'adéquation entre les participants et la population cible.

Tableau 1. Caractéristique de l'échantillon français.

	Genre (% homme)	Âge	Composition Ethnique		Catégorie Professionnelle
(N = 849)	39,93%	(M=38,88; SD =10,18) Rang 21-65 ans	95,99 % - France et DOM-TOM 3,30 % Belgique 0,71 % Suisse	18,14 %	Employés (non diplômé) (service civil, affaire); Travailleurs manuels
				12,49 %	Cadres supérieurs (service civile, entreprises, professions intellectuelles ou artistiques)
				9,30 %	En recherche d'emploi et autres personnes sans emploi
				6,60 %	Entreprises, secteur industriel
				6,24 %	Techniciens, contremaîtres, superviseurs et métier qualifiés
				5,42 %	Entreprise de service
				5,19 %	Banque / Assurances et Conseil aux entreprises
				4,24 %	Entrepreneurs et professionnels indépendants
				4,00 %	Etudiants, école, institut de formation
				3,07 %	Jeune cadre
				1,88 %	Publicité, agence, site web
				0,71 %	Tourisme
				0,59 %	Agence de recrutement / Agence d'Intérim
				17,55 %	Non spécifié

Tableau 2. NORMES FRANCAISES ANNEES D'EXPERIENCE – moyenne (μ), médiane, écart-type (σ) et erreur de mesure standard (SEM) pour le **PROFIL PRO 2®**.

Années	N		P ₁	P ₂	P ₃	P ₄	P ₅	P ₆	P ₇	M ₁	M ₂	M ₃	M ₄	M ₅	M ₆	M ₇
Étudiant	27	Moyenne (μ)	4,88	6,30	5,92	4,75	6,59	5,77	7,40	7,40	4,67	5,37	5,51	5,22	4,79	6,12
		Médiane	4,60	5,70	5,60	4,60	6,20	5,60	7,80	7,50	4,60	5,50	5,10	5,80	5,00	6,50
		SD (σ)	2,10	1,82	2,39	2,13	2,10	2,61	2,14	1,83	1,92	2,32	2,06	2,54	2,46	1,95
		SEM	0,48	0,41	0,54	0,48	0,48	0,60	0,49	0,28	0,30	0,36	0,32	0,39	0,38	0,30
Moins de 1 an	21	Moyenne (μ)	5,50	4,99	4,64	6,73	6,02	4,67	4,67	5,28	6,05	6,06	5,02	5,78	4,96	5,77
		Médiane	6,00	5,10	4,20	7,10	5,50	5,00	4,70	5,30	5,30	6,30	6,00	5,80	4,30	5,10
		SD (σ)	2,44	2,39	2,61	2,25	2,25	2,13	2,16	2,43	2,24	2,94	3,32	1,92	2,22	2,43
		SEM	0,56	0,54	0,60	0,51	0,51	0,49	0,49	0,38	0,35	0,46	0,51	0,30	0,34	0,38
1 à 2 ans	49	Moyenne (μ)	5,83	4,78	6,47	4,64	5,82	5,78	6,30	5,92	5,95	5,40	5,14	5,22	4,43	5,28
		Médiane	5,30	4,50	7,00	4,00	5,50	5,60	6,30	6,00	6,00	5,80	5,10	5,80	4,30	5,10
		SD (σ)	2,45	2,58	2,11	2,12	2,51	2,26	2,45	2,26	2,57	2,12	2,58	2,41	2,20	2,44
		SEM	0,56	0,59	0,48	0,48	0,57	0,51	0,56	0,35	0,40	0,33	0,40	0,37	0,34	0,38
3 à 5 ans	61	Moyenne (μ)	5,64	5,90	5,47	5,35	5,62	5,67	5,73	6,06	5,44	5,53	5,66	5,78	5,63	5,01
		Médiane	5,30	5,70	5,60	5,30	5,50	5,60	6,30	6,00	5,30	6,30	6,00	5,80	5,80	4,30
		SD (σ)	2,17	2,16	2,39	2,45	2,61	2,36	2,31	2,13	2,13	2,53	2,61	2,48	2,47	2,60
		SEM	0,49	0,49	0,55	0,56	0,60	0,54	0,53	0,33	0,33	0,39	0,40	0,38	0,38	0,40
5 à 10 ans	124	Moyenne (μ)	5,91	5,53	5,70	5,27	5,24	5,31	5,29	5,17	5,80	5,25	5,61	5,42	5,80	5,60
		Médiane	6,00	5,70	5,80	4,60	4,80	5,00	5,60	5,20	6,00	4,80	5,10	5,80	5,80	5,80
		SD (σ)	2,37	2,61	2,38	2,22	2,55	2,49	2,42	2,50	2,61	2,55	2,79	2,44	2,40	2,52
		SEM	0,54	0,59	0,54	0,51	0,58	0,57	0,55	0,39	0,40	0,39	0,43	0,38	0,37	0,39
10 à 15 ans	123	Moyenne (μ)	5,11	5,50	5,59	5,36	5,65	5,87	5,67	5,55	5,70	5,12	5,25	5,46	5,99	5,37
		Médiane	5,30	5,70	5,80	5,30	5,50	6,10	5,60	5,20	5,30	4,80	5,10	5,80	6,50	5,10
		SD (σ)	2,28	2,34	2,57	2,38	2,47	2,38	2,34	2,38	2,25	2,40	2,43	2,46	2,33	2,39
		SEM	0,52	0,53	0,59	0,54	0,56	0,54	0,53	0,37	0,35	0,37	0,38	0,38	0,36	0,37
Plus de 15 ans	203	Moyenne (μ)	5,31	5,56	5,22	6,01	5,07	5,42	5,13	5,03	5,47	5,58	5,63	5,76	5,83	5,54
		Médiane	5,30	5,70	4,90	6,00	4,80	5,60	5,00	5,00	5,30	5,50	6,00	5,80	5,80	5,10
		SD (σ)	2,45	2,30	2,32	2,40	2,40	2,33	2,34	2,44	2,57	2,44	2,11	2,39	2,43	2,45
		SEM	0,56	0,52	0,53	0,55	0,55	0,53	0,53	0,38	0,40	0,38	0,33	0,37	0,38	0,38

P1 – Flexibilité / Fermeté, P2 - Extraversion / Introversion, P3 - Rationalisme / Intuition, P4 - Improvisation / Organisation, P5 - Volonté de persuasion / Besoin d'objectivité, P6 - Distance émotionnelle / Sensibilité émotionnelle , P7 - Respect des règles / Libre pensée, M1 - Ambition / Modestie, M2 - Besoin d'autonomie / Sens du groupe, M3 - Altruisme

/ Individualisme, M4 - Besoin d'action / Besoin de réflexion, M5 - Recherche de nouveauté / Recherche de familiarité, M6 - Volonté de pouvoir / Besoin d'encadrement, M7 - Implication au travail / Équilibre personnel.

*Tableau 3. NORMES FRANÇAISES PAR NIVEAU D'ÉDUCATION – moyenne (μ), médiane, écart-type (σ) et erreur de mesure standard (SEM) pour le **PROFIL PRO 2®**.*

Niveau d'études	N		P ₁	P ₂	P ₃	P ₄	P ₅	P ₆	P ₇	M ₁	M ₂	M ₃	M ₄	M ₅	M ₆	M ₇
Apprentissage / Pas de Baccalauréat	60	<i>Moyenne (μ)</i>	5,60	5,60	5,20	5,0	5,20	5,80	5,90	5,20	5,60	5,80	5,90	5,00	5,20	5,40
		<i>Médiane</i>	6,00	5,70	5,60	4,60	5,30	6,20	6,30	5,20	6,00	6,30	6,00	5,00	5,80	5,40
		<i>SD (σ)</i>	2,00	2,29	2,22	1,99	2,19	2,13	2,20	2,14	2,70	2,26	2,03	2,62	2,69	2,44
		<i>SEM</i>	1,36	1,31	1,27	1,06	1,22	1,40	1,44	0,33	0,42	0,35	0,32	0,41	0,42	0,38
		<i>Moyenne (μ)</i>	5,60	5,70	5,30	5,50	5,60	5,60	5,80	5,40	5,70	5,70	5,60	5,10	5,20	5,80
Baccalauréat	96	<i>Médiane</i>	6,00	5,70	5,20	5,30	5,30	5,60	5,60	5,30	5,30	5,60	5,10	5,00	5,00	5,80
		<i>SD (σ)</i>	2,40	2,34	2,32	2,13	2,44	2,38	2,18	2,34	2,55	2,49	2,52	2,24	2,27	2,18
		<i>SEM</i>	0,55	0,53	0,53	0,49	0,56	0,54	0,50	0,36	0,39	0,39	0,39	0,35	0,35	0,34
		<i>Moyenne (μ)</i>	5,20	5,70	6,00	4,70	5,80	6,00	6,30	5,90	5,00	5,70	5,50	5,20	5,40	5,90
2 années d'études professionnelles ou universitaires	180	<i>Médiane</i>	5,30	5,70	6,30	4,60	5,50	6,50	6,40	6,00	5,30	5,60	6,00	5,00	5,00	5,80
		<i>SD (σ)</i>	2,41	2,35	2,27	2,13	2,37	2,41	2,40	2,36	2,28	2,26	2,27	2,37	2,43	2,44
		<i>SEM</i>	0,55	0,54	0,52	0,49	0,54	0,55	0,55	0,37	0,35	0,35	0,35	0,37	0,38	0,38
		<i>Moyenne (μ)</i>	5,80	5,00	5,10	6,20	5,00	5,00	4,50	5,00	6,10	5,30	5,30	5,70	5,70	5,30
Licence / Master 1	127	<i>Médiane</i>	5,30	5,10	5,60	6,70	4,80	5,00	4,30	4,00	6,00	5,50	5,10	5,80	5,80	5,10
		<i>SD (σ)</i>	2,25	2,20	2,510	2,50	2,31	2,38	2,04	2,48	2,22	2,50	2,76	2,59	2,31	2,17

		SEM	0,51	0,50	0,57	0,57	0,53	0,54	0,47	0,38	0,34	0,39	0,43	0,40	0,36	0,34
Master 2 / MBA / PhD / diplôme de troisième cycle	369	Moyenne (μ)	5,50	5,50	5,50	5,70	5,50	5,40	5,30	5,60	5,50	5,30	5,40	5,80	5,70	5,40
		Médiane	5,30	5,70	5,60	5,30	5,20	5,60	5,60	6,00	5,30	5,50	5,10	5,80	5,80	5,10
		SD (σ)	2,57	2,46	2,45	2,39	2,49	2,28	2,45	2,34	2,52	2,53	2,49	2,40	2,39	2,53
		SEM	0,59	0,56	0,56	0,55	0,57	0,52	0,56	0,36	0,39	0,39	0,39	0,37	0,37	0,39
		Moyenne (μ)	5,70	5,90	4,30	6,30	6,10	4,90	5,50	6,30	5,30	6,50	6,80	5,40	5,00	4,40
Étudiant/autre	17	Médiane	6,00	5,70	4,20	7,40	6,20	5,00	5,60	6,00	5,30	6,30	6,90	5,80	5,00	3,60
		SD (σ)	1,95	2,39	2,06	2,68	2,14	2,30	2,46	2,87	2,03	1,99	3,15	2,50	2,43	2,61
		SEM	0,44	0,54	0,47	0,61	0,49	0,52	0,56	0,44	0,31	0,31	0,49	0,39	0,38	0,40

P1 - Flexibilité / Fermeté, P2 - Extraversion / Introversion, P3 - Rationalisme / Intuition, P4 - Improvisation / Organisation, P5 - Volonté de persuasion / Besoin d'objectivité, P6 - Distance émotionnelle / Sensibilité émotionnelle, P7 - Respect des règles / Libre pensée, M1 - Ambition / Modestie, M2 - Besoin d'autonomie / Sens du groupe, M3 - Altruisme / Individualisme, M4 - Besoin d'action / Besoin de réflexion, M5 - Recherche de nouveauté / Recherche de familiarité, M6 - Volonté de pouvoir / Besoin d'encadrement, M7 - Implication au travail / Équilibre personnel.

Tableau 4. NORMES FRANÇAISES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE- moyenne (μ), médiane, écart-type (σ) et erreur de mesure standard (SEM) pour le PROFIL PRO 2®.

Catégorie professionnelle	N	P ₁	P ₂	P ₃	P ₄	P ₅	P ₆	P ₇	M ₁	M ₂	M ₃	M ₄	M ₅	M ₆	M ₇
Banque/Assurance (N = 20)	Moyenne (μ)	5,06	5,89	5,73	6,53	5,10	5,36	5,29	6,64	4,97	5,15	5,05	6,28	5,29	5,97
	Médiane	5,30	6,10	5,60	7,00	4,80	5,30	5,60	6,70	5,30	5,10	4,20	7,10	5,00	5,80
	SD (σ)	2,58	2,88	2,35	2,34	2,36	1,55	2,24	2,57	1,97	2,16	2,97	2,62	1,81	2,82
	SEM	0,59	0,66	0,53	0,53	0,54	0,35	0,51	0,40	0,31	0,33	0,46	0,41	0,28	0,44

Conseil aux entreprises (N = 24)	<i>Moyenne (μ)</i>	5,78	5,59	4,47	6,39	5,90	5,17	4,77	5,61	6,46	4,48	4,48	6,37	6,54	5,33
	<i>Médiane</i>	6,40	5,70	4,60	7,00	5,90	4,80	5,00	5,30	6,40	4,80	3,70	6,70	6,50	5,80
	<i>SD (σ)</i>	2,79	2,07	2,73	2,88	2,70	2,08	1,80	2,34	1,66	2,52	2,36	2,12	2,30	2,55
	<i>SEM</i>	0,64	0,47	0,62	0,66	0,62	0,47	0,41	0,36	0,26	0,39	0,37	0,33	0,36	0,39
Employés du secteur industriel (N = 56)	<i>Moyenne (μ)</i>	5,20	5,00	6,40	5,20	5,60	5,40	5,20	5,40	5,70	5,00	5,60	5,60	6,00	5,70
	<i>Médiane</i>	5,60	5,40	7,00	4,60	5,50	5,60	5,00	5,30	6,00	5,50	6,00	5,80	5,80	5,80
	<i>SD (σ)</i>	2,67	2,32	2,27	2,31	2,60	2,45	2,20	2,87	2,58	2,72	2,51	2,28	2,59	2,27
	<i>SEM</i>	0,61	0,53	0,52	0,53	0,59	0,56	0,50	0,44	0,40	0,42	0,39	0,35	0,40	0,35
Employés du secteur des services (N = 45)	<i>Moyenne (μ)</i>	5,90	4,70	5,80	5,80	4,60	5,70	4,60	4,90	5,80	4,80	5,10	6,10	5,90	5,60
	<i>Médiane</i>	6,00	5,10	5,60	5,90	3,90	6,10	4,30	4,50	6,00	4,00	5,10	6,70	5,80	5,80
	<i>SD (σ)</i>	2,17	2,24	2,53	2,20	2,73	2,49	2,24	2,41	2,63	2,94	2,45	2,37	2,61	2,46
	<i>SEM</i>	0,50	0,51	0,58	0,50	0,62	0,57	0,51	0,37	0,41	0,46	0,38	0,37	0,40	0,38
Employés administratifs (Service civil. Entreprise) (N = 146)	<i>Moyenne (μ)</i>	6,00	5,30	5,50	5,40	5,00	5,30	5,50	5,10	5,90	5,80	5,60	5,00	4,90	5,30
	<i>Médiane</i>	6,00	5,40	5,60	5,30	4,70	5,00	5,60	5,20	6,00	6,00	6,00	5,00	5,00	5,10
	<i>SD (σ)</i>	2,34	2,40	2,26	2,37	2,35	2,26	2,41	2,31	2,64	2,56	2,46	2,43	2,29	2,56
	<i>SEM</i>	0,53	0,55	0,52	0,54	0,54	0,51	0,55	0,36	0,41	0,40	0,38	0,38	0,35	0,40
Employés du secteur Technologie de l'information (N = 20)	<i>Moyenne (μ)</i>	6,00	5,10	5,80	5,50	5,00	5,30	5,20	5,50	5,70	6,00	5,30	5,90	6,70	5,10
	<i>Médiane</i>	6,00	5,10	6,40	5,30	5,50	5,00	5,60	5,30	6,00	6,30	6,00	5,80	7,30	5,10

	<i>SD (σ)</i>	1,78	2,16	2,43	2,48	2,11	2,22	1,98	2,01	1,99	2,05	2,24	1,61	2,60	2,37
	<i>SEM</i>	0,41	0,49	0,55	0,57	0,48	0,51	0,45	0,31	0,31	0,32	0,35	0,25	0,40	0,37
Professionnels indépendants/Entrepreneurs (N = 29)	<i>Moyenne (μ)</i>	5,40	6,00	5,40	5,40	5,80	4,80	5,40	6,30	5,20	6,00	5,80	5,10	5,90	4,90
	<i>Médiane</i>	5,30	6,50	5,80	4,40	5,80	4,40	5,30	6,00	5,30	5,80	5,50	5,00	5,80	5,10
	<i>SD (σ)</i>	2,08	2,59	2,49	2,37	2,42	2,13	2,23	2,10	2,54	2,18	2,59	2,69	2,14	2,28
	<i>SEM</i>	0,47	0,59	0,57	0,54	0,55	0,49	0,51	0,33	0,39	0,34	0,40	0,42	0,33	0,35
Cadres juniors (administration des affaires, ventes, marketing) (N = 20)	<i>Moyenne (μ)</i>	4,40	6,20	5,60	4,70	6,70	6,80	7,00	5,40	5,00	5,40	5,50	4,60	5,80	6,70
	<i>Médiane</i>	3,50	6,40	5,60	5,00	5,80	7,30	7,10	6,00	4,60	6,00	5,10	4,60	5,00	6,30
	<i>SD (σ)</i>	2,15	2,21	2,07	1,97	2,69	1,84	1,69	2,11	2,33	2,73	2,22	1,97	2,74	2,44
	<i>SEM</i>	0,49	0,50	0,47	0,45	0,61	0,42	0,42	0,33	0,36	0,42	0,34	0,3	0,42	0,38
Cadres Supérieurs / gestionnaires (N = 106)	<i>Moyenne (μ)</i>	5,20	5,50	5,60	5,50	5,80	5,50	5,40	5,30	5,20	5,20	5,60	5,50	5,80	5,60
	<i>Médiane</i>	4,90	5,70	5,70	5,30	5,50	5,60	5,60	5,20	5,30	4,80	6,00	5,80	5,80	5,80
	<i>SD (σ)</i>	2,65	2,22	2,32	2,18	2,23	2,35	2,44	2,24	2,70	2,21	2,42	2,33	2,06	2,52
	<i>SEM</i>	0,60	0,51	0,53	0,50	0,51	0,54	0,56	0,35	0,42	0,34	0,38	0,36	0,32	0,39
Techniciens / contremaîtres / superviseurs (N = 48)	<i>Moyenne (μ)</i>	5,20	6,00	6,10	4,90	5,20	6,40	6,40	6,40	4,00	6,10	5,40	5,60	5,30	6,00
	<i>Médiane</i>	5,30	5,70	6,30	4,50	4,70	6,70	6,50	6,30	3,90	6,00	5,50	5,80	5,00	5,80
	<i>SD (σ)</i>	2,07	2,15	2,06	2,04	2,34	2,38	2,42	1,96	1,74	1,99	2,01	2,58	2,38	2,28
	<i>SEM</i>	0,47	0,49	0,47	0,46	0,53	0,54	0,55	0,30	0,27	0,31	0,31	0,40	0,37	0,35

Sans emploi / demandeurs d'emploi	(N = 67)	Moyenne (μ)	5,20	5,60	5,90	5,00	5,70	6,30	6,50	5,70	5,10	5,70	5,30	5,50	5,20	5,40
		Médiane	5,30	5,70	6,30	4,60	5,50	6,70	6,60	6,00	5,30	6,30	5,10	5,00	5,80	5,80
		SD (σ)	2,26	2,03	2,23	2,18	2,54	2,36	2,58	2,32	2,36	2,34	2,23	2,28	2,52	2,16
		SEM	0,52	0,46	0,51	0,50	0,58	0,54	0,59	0,36	0,37	0,36	0,34	0,35	0,39	0,34
Etudiants	(N = 30)	Moyenne (μ)	4,80	6,60	4,80	5,30	6,60	5,70	6,50	7,10	4,60	5,20	5,30	5,10	5,60	6,00
		Médiane	4,60	7,10	4,90	5,30	6,20	5,60	6,60	7,50	4,60	4,80	5,10	5,40	6,50	6,00
		SD (σ)	2,35	2,20	2,55	2,58	1,93	2,40	2,44	2,38	2,02	2,34	2,65	2,49	2,43	2,26
		SEM	0,54	0,50	0,58	0,59	0,44	0,55	0,56	0,37	0,31	0,36	0,41	0,39	0,38	0,35

Tableau 5. NORMES FRANÇAISES PAR GENRE – moyenne (μ), médiane, écart-type (σ) et erreur de mesure standard (SEM) pour le **PROFIL PRO 2®**

Genre	N		P ₁	P ₂	P ₃	P ₄	P ₅	P ₆	P ₇	M ₁	M ₂	M ₃	M ₄	M ₅	M ₆	M ₇
Hommes	339	Moyenne (μ)	5,25	5,27	5,91	5,29	5,91	6,25	5,88	6,01	5,07	5,08	5,20	5,66	5,88	5,61
		Médiane	5,30	5,10	6,30	5,30	5,50	6,70	5,60	6,00	5,07	5,08	5,20	5,66	5,88	5,61
		SD (σ)	2,29	2,31	2,31	2,38	2,49	2,23	2,38	2,38	2,43	2,40	2,29	2,32	2,38	2,44
		SEM	0,52	0,53	0,53	0,54	0,57	0,51	0,54	0,37	0,38	0,37	0,36	0,36	0,37	0,38
Femmes	510	Moyenne (μ)	5,67	5,65	5,23	5,64	5,23	5,00	5,25	5,16	5,78	5,78	5,70	5,40	5,25	5,43
		Médiane	5,30	5,70	5,60	5,30	4,80	4,80	5,60	5,20	6,00	6,30	6,00	5,80	5,00	5,10
		SD (σ)	2,50	2,42	2,43	2,33	2,33	2,28	2,39	2,32	2,43	2,44	2,58	2,50	2,37	2,42
		SEM	0,57	0,55	0,56	0,53	0,53	0,52	0,54	0,36	0,38	0,38	0,40	0,39	0,37	0,37

P1 - Flexibilité / Fermeté, P2 - Extraversion / Introversion, P3 - Rationalisme / Intuition, P4 - Improvisation / Organisation, P5 - Volonté de persuasion / Besoin d'objectivité, P6 - Distance émotionnelle / Sensibilité émotionnelle, P7 - Respect des règles / Libre pensée, M1 - Ambition / Modestie, M2 - Besoin d'autonomie / Sens du groupe, M3 - Altruisme / Individualisme, M4 - Besoin d'action / Besoin de réflexion, M5 - Recherche de nouveauté / Recherche de familiarité, M6 - Volonté de pouvoir / Besoin d'encadrement, M7 - Implication au travail / Equilibre personnel

3. Validation scientifique

3.1. Fidélité interne

La fidélité interne est une mesure du degré de cohérence existant entre les items d'une même échelle. Elle permet d'affirmer que l'échelle mesure un construit homogène. La fidélité composite est une technique robuste pour évaluer la fidélité interne d'une échelle. Elle se définit mathématiquement comme la quantité de variance du score d'une échelle expliquée par ses facteurs sous-jacents. Une valeur supérieure seuil à 0,7 est considérée comme indicateur acceptable de la fidélité interne d'une échelle. La fidélité composite a été calculée pour chaque dimension ainsi que pour l'échelle générale et ses deux composantes personnalité et motivation sur un échantillon de 849 professionnels français.

Tableau 6. Fidélité interne (composite).

Personnalité	0,948	Motivation	0,976
Flexibilité	0,758	Ambition	0,899
Extraversion	0,757	Besoin d'autonomie	0,742
Rationalisme	0,848	Altruisme	0,871
Improvisation	0,735	Besoin d'action	0,830
Volonté de persuasion	0,595	Recherche de nouveauté	0,800
Distance émotionnelle	0,701	Volonté de pouvoir	0,866
Respect des règles	0,728	Implication au travail	0,920
Échelle générale	0,981		

La fidélité interne du **PROFIL PRO 2®** est excellente, puisqu'elle se situe à 0,981 pour l'ensemble du questionnaire, toutes les dimensions sauf une étant supérieures à 0,7.

3.2. Fidélité test-retest

La fidélité test-retest implique d'administrer un test deux fois aux mêmes participants dans les mêmes conditions, puis à comparer les résultats pour chaque individu. Plus les résultats entre la première et la deuxième administration du test sont similaires, plus la fidélité est élevée. La fidélité test-retest permet de déterminer la constance des scores

d'un test dans le temps. Pour le **PROFIL PRO 2®**, la fidélité test-retest a été calculée sur un échantillon de professionnels anglais (N=163) qui ont passé deux fois le questionnaire à six semaines d'intervalles.

Tableau 7. Fidélité test-retest.

	Fidélité T1	Fidélité T2	Corrélation T1 & T2
Personnalité	0,963	0,977	-
1. Flexibilité/Fermeté	0,505	0,615	0,640**
2. Extraversion/Introversion	0,828	0,914	0,724**
3. Rationalisme/Intuition	0,781	0,980	0,689**
4. Improvisation/Organisation	0,815	0,863	0,646**
5. Volonté de persuasion/Besoin d'objectivité	0,759	0,787	0,460**
6. Distance émotionnelle/Sensibilité émotionnelle	0,816	0,958	0,754**
7. Respect des règles/Libre-pensée	0,873	0,960	0,693**
Motivation	1,000	0,976	-
1. Ambition/Modestie	0,912	0,933	0,665**
2. Besoin d'autonomie/Sens du groupe	0,811	0,768	0,652**
3. Altruisme/Individualisme	0,852	0,701	0,541**
4. Besoin d'action/Besoin de réflexion	0,731	0,880	0,559**
5. Recherche de nouveauté/Recherche de familiarité	1,000	0,827	0,639**
6. Volonté de pouvoir/Besoin d'encadrement	1,000	0,936	0,652**
7. Implication au travail/Equilibre personnel	1,000	0,786	0,601**

** Corrélation significative à $p \leq .01$

3.3. Validité de construit

3.3.1. Confirmation de la structure factorielle

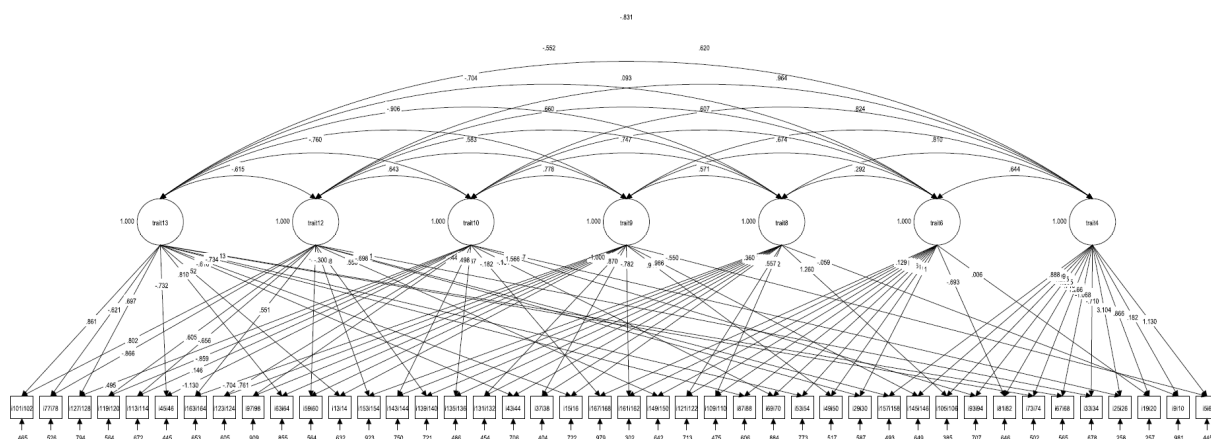
Pour confirmer la structure factorielle du questionnaire, nous avons utilisé le model IRT de Thurstone développé par Brown et Maydeu-Olivares (2011, 2012, 2013) pour répondre

spécifiquement au besoin des tests ipsatifs. Ce modèle s'appuie sur la loi des jugements comparatifs de Thurstone (1927, 1931), il s'agit cependant d'une formulation IRT du modèle, intégré dans le cadre d'une modélisation par équation structurelle. Cette analyse a été conduite sur un échantillon de 209 professionnels français.

Tableau 7. Indicateur de la validité de construit pour les dimensions personnalité et motivation du PROFIL PRO 2®.

Domaine	N	χ^2	df	χ^2/df	p	RMSEA	low 90% C.I.	high 90% C.I.	CFI	TLI
Personnalité	849	980,557	670	1,464	0,000	0,023	0,020	0,026	0,940	0,923
Motivation	849	1003,322	703	1,427	0,000	0,022	0,019	0,026	0,919	0,901

Note : N : taille de l'échantillon ; χ^2 : Chi-Square ; df : degrés de liberté ; p : significativité ; RMSEA : Erreur quadratique moyenne de l'approximation (Root Mean Square Error of Approximation) ; Low 90% CI : limite basse de l'intervalle de confiance ; high 90% CI : limite haute de l'intervalle de confiance ; CFI : Indice d'ajustement comparatif (Comparative Fit Index) ; TLI : Indice de Tucker-Lewis (Tucker-Lewis Index).



Trait 4 – Flexibilité (Fermeté) · Trait 6 – Extraversion (Introversion) Trait 8 – Rationalisme (Intuition) Trait 9 – Improvisation (Organisation) · Trait 10 – Volonté de persuasion (Besoin d'objectivité) Trait 12 – Distance émotionnelle (Sensibilité émotionnelle) · Trait 13 – Respect des règles (Libre pensée).

Figure 1. Modèle structurel pour les dimensions mesurant la personnalité.

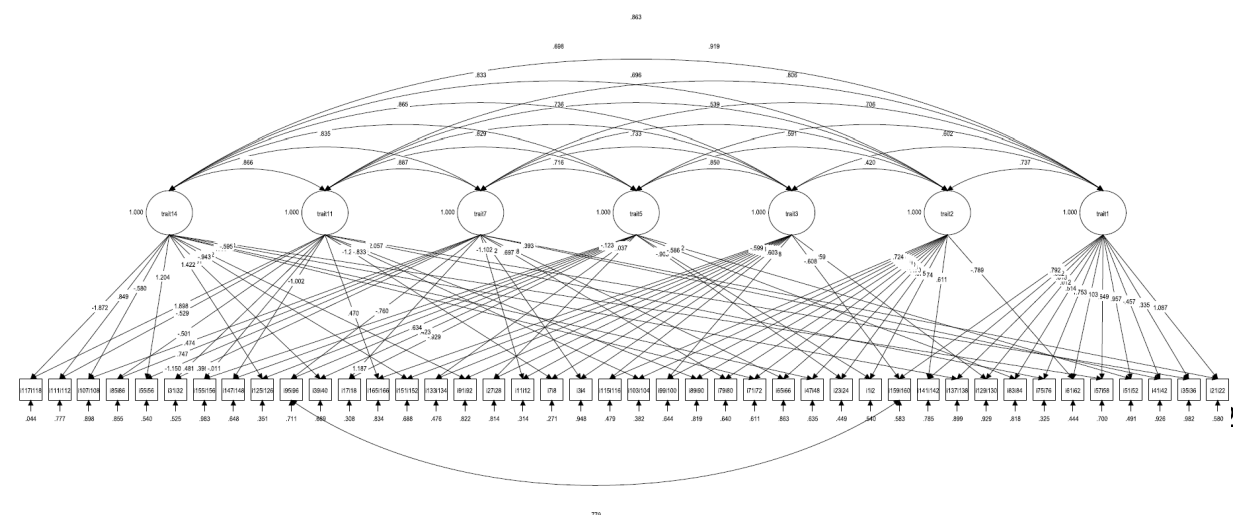


Figure 2. Modèle structurel pour les dimensions mesurant les motivations.

Trait 1 – Ambition (Modestie) · Trait 2 – Besoin d'autonomie (Sens du groupe) · Trait 3 – Altruisme (Individualisme) · Trait 5 – Besoin d'action (Besoin de réflexion) · Trait 7 – Recherche de nouveauté (Recherche de familiarité) · Trait 11 – Volonté de pouvoir (Besoin d'encadrement) · Trait 14 – Implication au travail (Equilibre personnel).

Le modèle IRT de Thurstone a permis de confirmer la structure du test basée sur 14 dimensions de la personnalité et des motivations.

3.3.2. Validité convergente et discriminante

La validité convergente permet d'évaluer que des construits similaires mesurés par différentes échelles sont liés l'un à l'autre, ce qui est mis en évidence par une corrélation positive. De la même manière, des construits qui ne sont pas supposés être liés ne doivent pas l'être (validité discriminante), ce qui est mis en évidence par une absence de corrélation, voire une corrélation négative. Pour évaluer la validité convergente et discriminante du **PROFIL PRO 2[®]**, nous avons utilisé la méthode multitrait-multiméthode (MTMM) développé par Raykov (2011). 258 professionnels anglais ont complété à la fois **PROFIL PRO 2[®]** et 12 échelles du International Personality Item Pool (IPIP, Goldberg et al., 2006). Le tableau ci-dessous présente les corrélations entre les facteurs du **PROFIL PRO 2[®]** et les dimensions correspondantes du questionnaire IPIP (validité convergente).

Tableau 8. Validité convergente.

Nom des facteurs IPIP	Facteur du PROFIL PRO 2 [®]	RHO	SE(RHO)	CI Low	CI High
Sincérité (HEX: H-Sinc)	Besoin d'objectivité	0,272	0,058	0,155	0,381
Ténacité (AB5C: IV+/V+)	Distance émotionnelle	0,638	0,037	0,560	0,705
Extraversion (Big-Five Domain)	Extraversion	0,683	0,033	0,613	0,742
Improvisation (CAT-PD)	Improvisation	0,424	0,051	0,319	0,519
Prise de décision basée sur l'émotion (Bachard, 2001)	Intuition	0,505	0,046	0,409	0,590
Esprit de rébellion (TCI NS4)	Libre-pensée	0,579	0,041	0,493	0,654
Workaholisme (CAT-PD)	Implication au travail	0,544	0,044	0,452	0,624
Leadership (6FPQ: EX2)	Volonté de pouvoir	0,488	0,047	0,391	0,575

Accomplissement (C4)	Ambition	0,391	0,053	0,282	0,490
Citoyenneté (VIA: Cit)	Sens du groupe	0,565	0,042	0,477	0,642
Cordialité (16 PF: A)	Altruisme	0,487	0,047	0,390	0,574
Recherche de diversité (TCI NS1)	Recherche de nouveauté	0,532	0,045	0,438	0,614

Note : Comme cité sur le site internet de l'IPIP : **16PF** = Cattell's 16 Personality Factor Questionnaire (Conn & Rieke, 1994). **6FPQ** = Six Factor Personality Questionnaire (Jackson, Paunonen, & Tremblay, 2000). **AB5C** = Abridged Big Five- dimensional Circumplex model (Hofstee, de Raad, & Goldberg, 1992). **HEX** = HEXACO Personality Inventory (Lee & Ashton, 2004). **TCI** = Temperament and Character Inventory (Cloninger et al., 1994). **CAT-PD** = Computerized Adaptive Test of Personality Disorder (Simms, et al., 2011).

RHO : coefficient de corrélation ; SE: erreur standard ; CI low : limite basse de l'intervalle de confiance ; CI high : limite haute de l'intervalle de confiance.

La différence générale entre les 12 coefficients de validité convergente et les 198 coefficients de validité discriminante est de 0,422, avec un intervalle de confiance allant de 0,397 à 0,447, indiquant ainsi une validité robuste.

Validité prédictive

La validité prédictive consiste à établir qu'un questionnaire permet de faire des prédictions à partir du construit qu'il mesure. La validité prédictive du **PROFIL PRO 2[©]** a été établi au travers de différentes études.

Étude 1 : PROFIL PRO 2[©], comportement éthique et investissement au travail

Pour évaluer si le **PROFIL PRO 2[©]** permettait de prédire certains comportements et compétences au travail, 409 professionnels anglais ont complété le **PROFIL PRO 2[©]** ainsi que des échelles visant à mesurer les comportements éthiques et l'investissement au travail : le Multidimensional Work Ethic Profile short form (MWEP-SF; Meriac, Woehr, Gorman and Thomas, 2013), la version en 10 items du Organizational Citizenship Behavior Checklist (OCB-C; Fox, Spector, Bruursema, Kessler, and Gohet, 2007), et les 9 items du Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Des analyses de régression multiple ont été conduites entre les dimensions du **PROFIL PRO 2[©]** et ces 3 questionnaires.

Tableau 9. Régression multiple entre les dimensions du PROFIL PRO 2© et 3 échelles de comportements éthiques et d'investissement au travail.

Prédicteurs de PROFIL PRO 2©	β	F	t	p	R ²
<i>Implication au travail</i>	0,226		4,376	<0,001	
<i>Besoin d'action</i>	-0,119		-2,094	0,037	
<i>Ambition</i>	0,174		2,866	0,004	
Organizational Citizenship Behavior Checklist (OCB-C)					
	<i>Model</i>		10,002	<0,001	0,262
OCB	Implication au travail	0,276		5,527	<0,001
	Volonté de pouvoir	0,104		1,974	0,049
	Ambition	0,18		3,053	0,002
	Altruisme	0,116		2,047	0,041
Utrecht Work Engagement Scale (UWES)					
	<i>Model</i>		11,84	<0,001	0,296
Absorption	Rationalisme	-0,137		-2,14	0,033
	Implication au travail	0,38		7,782	<0,001
	Ambition	0,219		3,79	<0,001
	<i>Model</i>		11,085	<0,001	0,283
Dévouement	Flexibilité	-0,162		-2,625	0,009
	Distance émotionnelle	0,106		1,917	0,056
	Respect des règles	0,132		2,182	0,03
	Implication au travail	0,355		7,191	<0,001
	Ambition	0,212		3,64	<0,001
Vigueur	<i>Model</i>		14,424	<0,001	0,339

Distance émotionnelle	0,2	3,753	<0,001
Implication au travail	0,352	7,435	<0,001
Ambition	0,204	3,659	<0,001

Note : Une saturation négative indique une relation négative entre les prédicteurs du Profil Pro 2 et la variable dépendante. OCB : Comportement organisationnel citoyen

Le **PROFIL PRO 2**[®] est un prédicteur significatif pour toutes les échelles sauf Centralité. Une partie significative de la variance dans les différentes échelles du questionnaire d'éthique au travail peut être expliquée par les dimensions du **PROFIL PRO 2**[®]. Les analyses montrent également que des scores élevés aux dimensions Implication au travail, Volonté de pouvoir, Ambition et Altruisme prédisent significativement les comportements citoyens au travail. Egalement, certaines dimensions du **PROFIL PRO 2**[®] sont des prédicteurs significatifs du questionnaire d'engagement au travail.

Étude 2: PROFIL PRO 2[®] et compétences autoévaluées

378 professionnels anglais ont complété le **PROFIL PRO 2**[®] et se sont ensuite autoévalués sur une liste de compétences relatives au travail. Ces compétences ciblaient des comportements au travail identifiés comme particulièrement désirables dans le monde professionnel actuel. Des analyses de régression multiple ont été conduites pour évaluer les relations entre les 14 dimensions du **PROFIL PRO 2**[®] et les compétences autoévaluées.

Tableau 10. Analyse de régression entre le PROFIL PRO 2 et une liste de compétences autoévaluées.

Compétences	Prédicteurs de PROFIL PRO 2 [®]	β	F	t	p	R ²
Gestion du stress	<i>Model</i>		2,708		0,001	0,095
	Volonté de pouvoir	-0,154		-2,309	0,022	
Positivité	<i>Model</i>		5,197		<0,001	0,167
	Ambition	-0,200		-3,012	0,003	
	Volonté de pouvoir	-0,124		-1,941	0,053	
	Extraversion	-0,168		-2,592	0,010	

	Distance émotionnelle	-0,196	-3,061	0,002	
	<i>Model</i>		5,935	<0,001	0,186
Planification stratégique	Besoin d'action	0,155	2,493	0,013	
	Improvisation	0,158	2,430	0,016	
	<i>Model</i>		5,424	<0,001	0,173
Mentorat	Volonté de pouvoir	-0,188	-2,963	0,003	
	<i>Model</i>		6,665	<0,001	0,204
Réseautage	Ambition	-0,211	-3,245	0,001	
	Volonté de pouvoir	-0,160	-2,574	0,010	
	<i>Model</i>		5,932	<0,001	0,186
Orienté résultats	Ambition	-0,205	-3,123	0,002	
	Implication au travail	-0,128	-2,309	0,022	
	<i>Model</i>		7,960	<0,001	0,235
Sens des affaires	Ambition	-0,195	-3,053	0,002	
	Besoin d'action	0,132	2,187	0,029	
	Volonté de pouvoir	-0,151	-2,465	0,014	
	<i>Model</i>		6,402	<0,001	0,198
Respects des instructions	Rationalisme	-0,134	-1,984	0,048	
	Respect des règles	-0,259	-3,823	<0,001	
	<i>Model</i>		2,429	0,003	0,086
Orienté qualité	Ambition	-0,218	-3,130	0,002	
	Altruisme	-0,150	-2,195	0,029	
	<i>Model</i>		2,103	0,011	0,075
Compétences organisationnelle	NS				
Résolution des conflits	<i>Model</i>		6,394	<0,001	0,198

	Altruisme	-0,198	-3,096	0,002	
	Volonté de pouvoir	-0,192	-3,075	0,002	
	Extraversion	-0,190	-2,976	0,003	
	Volonté de persuasion	-0,196	-3,401	0,001	
	Distance émotionnelle	-0,169	-2,698	0,007	
	<i>Model</i>		11,130	<0,001	0,300
Leadership d'équipe	Volonté de pouvoir	-0,317	-5,422	<0,001	
	Flexibilité	0,158	2,230	0,026	

Compétences	Prédicteurs de PROFIL PRO 2©	β	F	t	p	R2
	<i>Model</i>		6,350		<0,001	0,197
Innovation	Ambition	-0,131		-2,004	0,046	
	Recherche de nouveauté	-0,151		-2,375	0,018	
	Volonté de pouvoir	-0,181		-2,888	0,004	
	<i>Model</i>		2,861		<0,001	0,099
Initiative	Ambition	-0,164		-2,372	0,018	
	Volonté de pouvoir	-0,151		-2,276	0,023	
	<i>Model</i>		1,959		0,020	0,070
Flexibilité	Altruisme	-0,164		-2,384	0,018	
	Volonté de pouvoir	-0,147		-2,178	0,030	
	Implication au travail	-0,142		-2,393	0,017	
	<i>Model</i>		6,422		<0,001	0,199
Cohésion d'équipe	Ambition	-0,143		-2,191	0,029	
	Altruisme	-0,181		-2,831	0,005	

	Volonté de pouvoir	-0,278	-4,451	<0,001	
	Respect des règles	-0,162	-2,380	0,018	
Intégrité de travail	<i>Model</i>		1,851	0,030	0,067
	Distance émotionnelle	-0,136	-2,008	0,045	
Curiosité	<i>Model</i>		2,331	0,004	0,082
	Ambition	-0,161	-2,314	0,021	
	Altruisme	0,139	-2,022	0,044	
	Recherche de nouveauté	-0,142	-2,097	0,037	
Communication & Influence	<i>Model</i>		5,673	<0,001	0,180
	Volonté de pouvoir	-0,224	-3,537	<0,001	
	Extraversion	-0,164	-2,538	0,012	
	Volonté de persuasion	-0,117	-2,016	0,044	
Challenge & Compétition	<i>Model</i>		5,523	<0,001	0,176
	Ambition	-0,232	-3,513	<0,001	
Raisonnement analytique et discernement	<i>Model</i>		3,372	<0,001	0,115
	Besoin d'action	0,213	3,287	0,001	
	Rationalisme	-0,159	-2,252	0,025	
	Distance émotionnelle	-0,149	-2,261	0,024	

Note : Une saturation négative reflète une relation positive. Ceci est dû au codage inverse de l'échelle de Likert pour l'évaluation des compétences.

Les résultats montrent qu'une partie significative de la variance des scores attribués aux compétences est expliquée par les dimensions du PROFIL PRO 2©.

Étude 3: PROFIL PRO 2© et compétences évaluées par des pairs

Pour évaluer dans quelle mesure le **PROFIL PRO 2©** permettait de prédire les comportements ou performances au travail, une étude additionnelle a été conduite pour évaluer les relations entre les traits de la personnalité évalués par le **PROFIL PRO 2©** et des compétences professionnelles telles qu'elles sont perçues en condition réelle

par des pairs au travail. 10 entreprises anglaises ont accepté de participer à cette étude incluant un total de 80 participants et 10 évaluateurs. Les évaluateurs étaient manager ou collègue du participant et avaient travaillé avec lui pendant un minimum de 2 mois. Les évaluateurs devaient attribuer une note de 1 (faible) à 5 (élevé) pour chacune des 35 compétences proposées. Il leur était par ailleurs demandé d'évaluer la performance générale de leur collègue.

Contrairement aux études précédentes pour lesquelles les compétences étaient évaluées par la personne même ayant complété le PROFIL PRO 2©, les données de la présente étude provenaient de deux sources différentes : les résultats du participant au PROFIL PRO 2© et les scores attribués par les évaluateurs. Pour contrôler la variabilité associée aux différents évaluateurs, l'âge, le genre, le niveau d'éducation et la nature de la relation entre l'évaluateur et le participant ont été entrés comme variables de contrôle dans une analyse de corrélation partielle.

Tableau 11. Corrélations partielles entre les dimensions du PROFIL PRO 2© et les compétences évaluées par des pairs.

	ddl	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
[1. Compétences interpersonnelles]	73	-0,009	0,313**	-0,143	-0,015	0,08	-0,173	0,031	0,119	-0,357**	0,081	0,108	0,308**	0,063	0,083
[2. Prendre des responsabilités]	73	-0,188	0,141	0,017	-0,039	0,179	0,054	0,099	0,21	-0,292*	0,042	0,118	0,113	0,213	0,138
[3. Discrétion]	73	0	-0,008	0,027	-0,055	0,073	-0,051	-0,005	0,211	-0,186	-0,134	-0,07	0,114	0,093	0,098
[4. Gestion du stress]	70	-0,147	0,21	-0,125	0,072	0,138	-0,061	-0,019	0,144	-0,113	-0,086	0,036	0,212	0,267*	0,099
[5. Planification stratégique]	68	-0,148	0,003	-0,152	0,036	0,119	-0,027	-0,216	0,2	-0,153	-0,113	0,087	0,168	0,359**	-0,092
[6. Mentorat]	62	-0,107	0,196	-0,186	0,11	0,114	0,065	-0,035	0,059	-0,158	0,093	0,300*	0,003	0,433***	0,034
[7. Réseautage]	68	-0,141	0,378***	-0,281*	0,031	0,219	-0,064	-0,07	0,164	-0,431***	0,091	0,012	0,438***	0,332**	0,217
[8. Orienté résultats]	73	-0,089	0,113	-0,15	-0,065	0,151	-0,001	-0,066	0,207	-0,345**	0,033	-0,086	0,213	0,225	0,224
[9. Sens des affaires]	55	-0,06	0,071	-0,051	0,077	-0,002	0,277*	0,119	0,267*	-0,067	-0,161	-0,205	0,166	0,339**	0,097
[10. Respects des instructions]	73	0,16	0,104	0,142	-0,189	0,084	-0,101	0,424***	0,034	-0,242*	0,226*	-0,048	-0,038	-0,088	0,333**
[11. Orienté qualité]	73	0,05	0,037	0,146	-0,164	0,07	-0,051	0,119	0,067	-0,207	0,055	0,019	0,018	0,023	0,088
[12. Compétences organisationnelles]	73	0,019	0,054	0,086	-0,174	0,02	-0,256*	-0,138	-0,013	-0,179	-0,023	0,145	-0,011	0,082	-0,105
[13. Résolution de conflit]	67	-0,004	0,213	0,036	0,008	0,304**	-0,098	0,161	0,024	-0,084	-0,062	0,204	0,121	0,225	-0,073
[14. Innovation]	57	0,163	0,041	0,131	-0,171	-0,029	0,084	0,209	0,001	0,108	-0,051	-0,099	-0,093	0,132	-0,028
[15. Initiative]	73	0,037	0,131	0,097	-0,228*	-0,023	-0,008	-0,032	0,086	-0,016	0,005	-0,037	-0,045	0,085	-0,014
[16. Polyvalence]	73	0,103	0,276*	-0,008	-0,134	0,083	-0,121	0,089	0,157	-0,332**	0,185	0,038	0,121	-0,025	0,087

[17. Cohésion d'équipe]	72	-0,12	0,383***	-0,19	0,05	0,18	-0,068	0,01	0,203	-0,249*	0,035	0,05	0,337**	0,199	0,304**
[18. Sens du devoir]	73	-0,036	0,11	-0,095	-0,013	0,209	-0,104	-0,035	0,172	-0,277*	-0,055	0,002	0,216	0,134	0,133
[19. Capacité d'apprentissage]	73	-0,185	0,243*	-0,19	0,147	0,033	-0,063	-0,148	0,197	-0,172	-0,205	0,012	0,291**	0,111	0,059
[20. Influence]	72	-0,233	0,275*	-0,227	0,099	0,211	-0,06	-0,123	0,226	-0,230*	-0,228*	0,101	0,466***	0,389**	-0,022
[21. Challenge & Compétition]	72	-0,078	0,025	-0,146	-0,012	0,028	0,121	-0,155	0,196	-0,183	-0,198	0,034	0,195	0,340**	0,064
[22. Pensée analytique]	72	0,034	-0,063	0,051	-0,065	0,196	-0,06	-0,144	0,042	0,095	-0,166	-0,164	0,12	0,009	-0,001
[23. Communication stratégique]	69	0,002	0,174	-0,155	0,052	0,073	-,240*	-0,119	-0,025	-0,19	-0,022	0,004	0,378***	0,105	0,075
[24. Courage managériale]	49	-0,076	0,103	-0,245	0,063	0,136	0,089	-0,012	0,083	0,029	-0,226	0,176	0,075	0,480***	-0,066
[25. Modestie]	73	-0,014	-0,01	0,122	-0,105	0,018	-0,005	0,079	0,052	0,014	-0,145	0,051	-0,009	-0,063	-0,043
[26. Ouverture à la diversité]	72	-0,049	0,163	-0,209	0,08	0,115	0,068	-0,028	0,215	-0,06	-0,159	0,082	0,227	0,107	-0,176
[27. Vision globale]	57	-0,067	-0,047	0,104	-0,127	-0,103	0,326*	-0,008	0,053	0,012	0,146	-0,294	-0,044	0,341**	0,23
[28. Conduite du changement]	68	0,03	0,222	-0,313**	0,014	0,276*	-0,048	-0,127	0,13	-0,16	-0,127	0,183	0,191	0,355**	0,057
[29. Prospection]	45	-0,25	0,278	-0,443**	0,025	0,039	0,225	-0,056	0,233	-0,291*	-0,111	-0,139	0,511***	0,267	0,243
[30. Expertise produit]	69	-0,035	0,003	-0,068	0,16	-0,174	-0,195	-0,232	-0,012	-0,195	-0,037	0,066	0,263*	0,079	-0,177
[31. Persévérance]	73	-0,174	0,178	-0,169	0,181	0,012	0,065	-0,217	0,228*	-0,226	-0,072	0,009	0,307**	0,367**	0,002
[32. Réactivité]	73	-0,036	0,152	-0,133	0,017	0,033	-0,229*	-0,185	0,041	-0,303**	-0,07	0,229*	0,146	0,141	-0,092
[33. Auto-évaluation]	73	0,082	0,064	-0,016	-0,09	0,123	-0,14	0,06	-0,045	-0,139	0,062	0,162	-0,051	0,075	0,076
[34. Sympathie]	73	0,121	0,108	-0,093	0,027	0,037	-0,133	-0,058	-0,093	-0,14	0,141	0,07	0,111	0,131	0,163

[35. Négociation]	69	-0,242*	0,178	-0,269*	0,243*	0,142	-0,005	-0,077	0,142	-0,272*	-0,122	-0,007	0,411***	0,394***	-0,004
Performance générale	44	-0,279	0,181	-0,253	0,323*	-0,004	0,007	-0,081	0,448**	-0,287	-0,002	0,034	0,369*	0,407**	-0,033

P_1 – Flexibilité P_2 – Extraversion P_3 – Rationalisme P_4 – Improvisation P_5 – Volonté de persuasion P_6 – Distance émotionnelle P_7 – Respect des règles M_1 – Ambition M_2 – Besoin d'autonomie M_3 – Altruisme M_4 – Besoin d'action M_5 – Recherche de nouveauté M_6 – Volonté de pouvoir M_7 – Implication au travail

* Corrélation significative à $p \leq 0,05$

** Corrélation significative à $p \leq 0,01$

*** Corrélation significative à $p \leq 0,001$

Dans l'ensemble, les résultats montrent des corrélations significatives entre les traits de personnalité évalués par le PROFIL PRO 2© et les compétences évaluées par les pairs ($0,226 < r < 0,511$). Par exemple, la compétence « Respect des instructions » est corrélée positivement avec les dimensions du PROFIL PRO 2© Respect des règles ($r = 0,42$), Implication au travail ($r = 0,33$), Altruisme ($r = 0,23$) et négativement corrélée avec la dimension Besoin d'autonomie ($r = -0,24$). La majorité des corrélations significatives observées concernent les facteurs Volonté de pouvoir, Besoin d'autonomie, et Recherche de nouveauté. Par exemple, ces trois dimensions sont corrélées avec les compétences Réseautage, Influence, et Négociation. L'évaluation des performances générales des participants est positivement corrélée avec les facteurs Ambition, Recherche de nouveauté, Improvisation et Volonté de pouvoir.

Validité de façade

La validité de façade évalue si un questionnaire mesure ce qu'il prétend mesurer aux yeux de ceux qui le passent. Elle réfère à l'acceptabilité d'un questionnaire pour un candidat et à ce que ce dernier pense que le questionnaire mesure. Elle constitue un élément important pour obtenir la coopération et l'engagement d'un candidat.

Une étude de validité de façade a été réalisée sur 109 participants francophones. Après avoir complété le questionnaire et eu accès à leur rapport personnalisé, les participants étaient invités à remplir une enquête de satisfaction. Pour chacune des 14 dimensions du rapport, il leur était demandé d'évaluer sur une échelle de 0 à 10, leur degré d'accord avec le commentaire personnalisé leur correspondant.

Tableau 12. Distribution des scores attribués au rapport par les participants pour chacune des dimensions du PROFIL PRO 2©.

Score	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
0	1 (0,90)	0 (0,00)	0 (0,00)	2 (1,80)	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	2 (1,80)	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	1 (0,90)	1 (0,90)
1	0 (0,00)	0 (0,00)	1 (0,90)	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	1 (0,90)	0 (0,00)	0 (0,00)	1 (0,90)	0 (0,00)	0 (0,00)
2	3 (2,80)	0 (0,00)	0 (0,00)	1 (0,90)	1 (0,90)	0 (0,00)	0 (0,00)	1 (0,90)	0 (0,00)	0 (0,00)	0 (0,00)	2 (1,80)	2 (1,80)	0 (0,00)
3	1 (0,90)	1 (0,90)	0 (0,00)	3 (2,80)	2 (1,80)	3 (2,80)	3 (2,80)	1 (0,90)	3 (2,80)	2 (1,80)	2 (1,80)	0 (0,00)	3 (2,80)	4 (3,70)
4	4 (3,70)	5 (4,60)	5 (4,60)	5 (4,60)	2 (1,80)	2 (1,80)	4 (3,70)	5 (4,60)	2 (1,80)	5 (4,60)	2 (1,80)	4 (3,70)	9 (8,30)	3 (2,80)
5	3 (2,80)	7 (6,40)	7 (6,40)	3 (2,80)	2 (1,80)	4 (3,70)	6 (5,50)	4 (3,70)	5 (4,60)	3 (2,80)	9 (8,30)	2 (1,80)	4 (3,70)	6 (5,50)
6	9 (8,30)	11 (10,10)	6 (5,50)	6 (5,50)	6 (5,50)	9 (8,30)	9 (8,30)	7 (6,40)	12 (11,00)	6 (5,50)	10 (9,20)	9 (8,30)	8 (7,30)	8 (7,30)
7	17 (15,60)	14 (12,80)	21 (19,30)	19 (17,40)	17 (15,60)	14 (12,80)	20 (18,30)	19 (17,40)	16 (14,70)	20 (18,30)	17 (15,60)	14 (12,80)	18 (16,50)	9 (8,30)
8	23 (21,10)	22 (20,20)	26 (23,90)	23 (21,10)	32 (29,40)	29 (26,60)	22 (20,20)	28 (25,70)	22 (20,20)	26 (23,90)	32 (29,40)	28 (25,70)	22 (20,20)	23 (21,10)
9	23 (21,10)	24 (22,00)	25 (22,90)	26 (23,90)	23 (21,10)	19 (17,40)	20 (18,30)	26 (23,90)	23 (21,10)	20 (18,30)	22 (20,20)	30 (27,50)	17 (15,60)	29 (26,60)
10	25 (22,90)	25 (22,90)	18 (16,50)	21 (19,30)	24 (22,00)	29 (26,60)	25 (22,90)	16 (14,70)	25 (22,90)	27 (24,80)	15 (13,80)	19 (17,40)	25 (22,90)	26 (23,90)

P_1 – Flexibilité/Fermeté P_2 – Extraversion/Introversion P_3 – Rationalisme/Intuition P_4 – Improvisation/Organisation P_5 – Volonté de persuasion/Besoin d'objectivité P_6 – Distance émotionnelle/Sensibilité émotionnelle P_7 – Respect des règles/Libre-pensée M_1 – Ambition/Modestie M_2 – Besoin d'autonomie/Sens du groupe M_3 – Altruisme/Individualisme M_4 – Besoin de réflexion/Besoin d'action M_5 – Recherche de nouveauté/Recherche de familiarité M_6 – Volonté de pouvoir/Besoin d'encadrement M_7 – Implication au travail/Équilibre personnel

Les résultats montrent que les participants se reconnaissent dans les descriptions personnalisées fournies par leur rapport du PROFIL PRO 2©. Globalement, 80% des évaluations sont supérieures ou égales à 7 sur 10 lorsqu'il s'agit de quantifier un degré d'adhésion au rapport du PROFIL PRO 2©.

Références

- Arnau, R. C., Green, B. A., Rosen, D. H., Gleaves, D. H., & Melancon, J. G. (2003). Are Jungian preferences really categorical? An empirical investigation using taxometric analysis. *Personality and Individual Differences*, 34(2), 233-251.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Bono, J.E. & Judge, T.A. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: a meta- analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 901-910.
- Brown, A., & Maydeu-Olivares, A. (2011). Item response modeling of forced-choice questionnaires. *Educational and Psychological Measurement*, 71(3), 460-502.
<http://doi.org/10.1177/0013164410375112>
- Brown, A., & Maydeu-Olivares, A. (2012). Fitting a Thurstonian IRT model to forced-choice data using Mplus. *Behavior Research Methods*, 44(4), 1135-1147.
<http://doi.org/10.3758/s13428-012-0217-x>
- Brown, A., & Maydeu-Olivares, A. (2013). How IRT can solve problems of ipsative data in forced-choice questionnaires. *Psychological Methods*, 18(1), 36-52.
<http://doi.org/10.1037/a0030641>
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56(2), 81-105.
<http://doi.org/10.1037/h0046016>
- Cooper, R. & Payne, R. (1967). Extraversion and some aspects of work behavior. *Personnel Psychology*, 20(1), 45-57.
- Courtney, J.F. (2001). Decision making and knowledge management in inquiring organization: a new decision-making paradigm for DSS. *Decision Support Systems Special Issue on Knowledge Management*, 31, 17-38.
- Davila, M.C. & Finkelstein, M.A. (2011). Individualism/collectivism and organizational citizenship behavior. *Psichotema*, 23(3), 401-406.
- De Fruyt, F., & Mervielde, I. (1999). RIASEC types and Big Five traits as predictors of employment status and nature of employment. *Personnel Psychology*, 52(3), 701-727.
- Fox, S., Spector, P. E., Bruursema, K., Kessler, S., & Goh, A. (2007, August). Necessity is the mother of behavior: Organizational constraints, CWB and OCB. Paper presented at the meeting of the Academy of Management, Philadelphia, PA.
- Furnham, A., & Crump, J. (2005). Personality traits, types, and disorders: An examination of the

relationship between three self-report measures. *European Journal of Personality*, 19(3), 167- 184.

Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloninger, C. R., & Gough, H. G. (2006). The international personality item pool and the future of public-domain personality measures. *Journal of Research in Personality*, 40(1), 84-96.

<http://doi.org/10.1016/j.jrp.2005.08.007>

Haugtvedt, C. P., & Petty, R. E. (1992). Personality and persuasion: Need for cognition moderates the persistence and resistance of attitude changes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(2), 308-319.

Hirsh, J. B., Kang, S. K., & Bodenhausen, G. V. (2012). Personalized persuasion: Tailoring persuasive appeals to recipients' personality traits. *Psychological Science*, 23(6), 578-581.

Hopton, Christie and Barling (2012). Submitting to the Follower Label: Followership, Positive Affect and Extra-role Behaviours.

John L. Holland Award for Distinguished Scientific Applications of Psychology Award for distinguished scientific applications of psychology. *American Psychologist*, Vol 63(8), Nov 2008, 671-674.

Judge and Kammeyer-Mueller (2012). On the value of aiming high: The causes and consequences of ambition.

Kuehl, C. R., DiMarco, N., & Wims, E. W. (1975). Leadership orientation as a function of interpersonal need structure. *Journal of Applied Psychology*, 60, 1, 143-145.

Lee, K., & Ashton, M. C. (2004). Psychometric properties of the HEXACO personality inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 39, 329-358.

Lommen, M. J., Engelhard, I. M., & van den Hout, M. A. (2010). Neuroticism and avoidance of ambiguous stimuli: Better safe than sorry?. *Personality And Individual Differences*, 49(8), 1001- 1006. doi:10.1016/j.paid.2010.08.012

Mahoney, J. M., & Stasson, M. F. (2005). Interpersonal and Personality Dimensions of Behavior: FIRO-B and the Big Five. *North American Journal Of Psychology*, 7(2), 205-216.

Maslow, A. H., 1943, A theory of human motivation, *Psychological Review*, Vol 50(4).

Meriac, J. P., Woehr, D. J., Gorman, C. A., & Thomas, A. L. E. (2013). Development and Validation of a Short Form for the Multidimensional Work Ethic Profile. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 155- 164. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.007>

Minbasian, A., Earl, J. & Bright, J.E.H. (2013). Openness to experience as a predictor of job performance trajectories. *Applied Psychology: An International Review*, 62(1), 1-12.

- Nadeau, L., Acier, D. and Miranda, D. (2005). La personnalité, de la théorie à la recherche. De Boeck ED.
- Ozer (2012). A Moderated mediation model of the relationship between organizational citizenship behaviors and job performance.
- Raykov, T. (2011). Evaluation of convergent and discriminant validity with multitrait-multimethod correlations. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 64(1), 38–52. <http://doi.org/10.1348/000711009X478616>
- Rosopa, P.J., Schroeder, A.N. and Hulett, A.L. (2013). Helping yourself by helping others: Examining personality perceptions. *Journal of Managerial Psychology*, 28(2), 147-163.
- Rothmann, S., Coetzer, E. (2003). The Big five personality dimensions and job performance. *SA Journal of Industrial Psychology, North America*, 29.
- Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1).
- Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 355–365.
- Stiglbauer, Selenko, Batinic and Jodlbauer. (2012). On the link between job insecurity and turnover intentions: Moderated mediation by work involvement and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*. 17(3), 354-364.
- Spranger, E. (1928/1966). Types of men; the psychology and ethics of personality. New York, NY: Johnson.
- Witt, L.A., Burk, L.A., Barrick, M.R. & Mount, M.K. (2002). The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 164-169.
- Zettler, I. and Hilbig, B.E. (2010). Honesty-Humility and a Person-Situation interaction at work. *European Journal of Personality*, 24, 569-58

CONTACT US

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

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



www.centraltest.com

© 2023 by Central Test – Empowering Talent.

Tous droits réservés.