



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: Fabricant.....	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>	●	●	● 3	●	●	●	●	●	●	●
<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>	●	●	●	●	●	●	●	● 8	●	●

Aperçu Bridge

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

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


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


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

Aperçu des dimensions Bridge - Contrôle



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	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
Intégrité est très soucieux de répondre à ses engagements; accorde beaucoup d'importance à l'honnêteté et à la fiabilité; est très soucieux de la confidentialité	●	●	●	●	●	●	●	●	9	●
Orienté action  travaille très vite; apprécie se trouver sous pression; sais faire plusieurs choses à la fois	●	●	●	●	●	●	●	●	9	●



ENERGIE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sens de initiative  est relativement pro-actif; apprécie relativement de se lancer dans une nouvelle entreprise; entame parfois avant que cela ait été demandé	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Orienté carrière  est ambitieux; est soucieux de faire carrière; est plus compétitif que la majorité des gens	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
Esprit entreprise  est prêt à relever un nouveau défi; voit plus aisément les opportunités du marché que la majorité des gens; est un bon vendeur	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●










MISE EN ŒUVRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Orienté détails 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	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
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 apprécie de travailler dans une organisation régulée et bureaucratique; se tient toujours aux règles et exigences; est considéré comme conscient des règles	●	●	●	●	●	●	●	●	●	10

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	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
Serviable investit plus de temps à aider les gens qui ont des problèmes que la majorité des gens; est généralement prêt à aider les collègues si c'est nécessaire; est considéré par les autres comme serviable	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
Prévenant est relativement impliqué auprès d'autrui; apprécie relativement d'écouter les autres; est relativement intéressé par les motifs des autres	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●





RÉSILIENCE




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



DYNAMISME

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ouvert au feedback est moins ouvert aux remarques des autres que la majorité des gens; demande parfois l'avis des autres; est peu enclin à utiliser les remarques des autres pour améliorer ses prestations	●	●	3	●	●	●	●	●	●	●
Attitude positive est d'un optimisme relatif; est relativement jovial; a parfois difficile à gérer les revers de la vie	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Orienté changement  apprécie l'idée de relever un nouveau défi; accepte les changements dans la vie; s'adapte bien à une période incertaine	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●

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

ANALYSE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Esprit analytique est moins enclin à chercher des solutions aux problèmes que la majorité des gens; est moins intéressé par l'analyse des informations que la majorité des gens; cherche moins activement l'information que la majorité des gens	●	●	●	4	●	●	●	●	●	●
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 coûtera 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: Fabricant

Sont tolérants, pragmatiques et flexibles. aiment les règles et mettre leur savoir en pratique. Sont capables de digérer et d'analyser de grandes quantités de données pour déterminer le nœud d'un problème de manière pratique. S'intéressent aux causes et conséquences et repèrent facilement les informations et procédures illogiques et incohérentes. Réagissent vite en cas de problème et élaborent des stratégies claires.

Communication

Connaissent souvent leur sujet sur le bout des doigts, sont très précis et soigneux dans leur description d'une situation donnée. Peuvent parfois aller très loin dans leur analyse et se montrer insistants. Essaient de libérer la communication de tout sentiment ou valeur personnelle. N'aiment pas parler pour ne rien dire, chaque discussion a pour eux un objectif pratique. Peuvent améliorer leur communication en élargissant leur angle d'attaque au lieu de s'attarder aux détails.

Gestion

S'efforcent d'être des managers impartiaux et pragmatiques. Laissent les coudées franches à leurs collaborateurs et leur permettent de travailler comme ils l'entendent. Ne sont guère généreux pour distribuer les compliments mais savent reconnaître le mérite. N'aiment pas la hiérarchie. Peuvent améliorer leurs compétences managériales en accordant plus d'importance à l'aspect humain, en donnant plus de compliments et en jouant leur rôle de coach au travail.

Gestion des conflits

Considèrent les problèmes et les conflits comme un défi à relever. Ont le sens du détail pratique et savent souvent quelles actions entreprendre. Peuvent parfois essayer d'ignorer les aspects émotionnels d'un conflit ou d'un problème. Aiment faire appel à la logique et ont le sens des réalités. Ne veulent pas perdre leur temps à discuter d'aspects philosophiques. Peuvent améliorer leur gestion des conflits en tenant plus compte des sentiments de chacun: les leurs et ceux des autres.

Stress

Restent calmes et objectifs en situation de stress, ne sont pas facilement désarçonnés. S'appuient sur la logique et sur les relations de cause à effet, même lorsqu'il serait plus adapté de faire appel aux sentiments et émotions. Dans ce genre de situation, n'aiment guère les bavardages ni les détails accessoires. Peuvent améliorer leur gestion du stress en accordant plus de respect à la communication et à l'expression des sentiments.



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
Diriger (Esprit de décision, Guide, Esprit de coaching, Socialement audacieux)	●	●	●	●	●	●	●	●	9	●	Tres compétent
Soutenir les autres (Coopératif, Serviable, Prévenant, Esprit de coaching)	●	●	●	●	●	●	●	●	9	●	Tres compétent
Inspirer (Convaincant, Socialement audacieux, Guide)	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●	Compétent
Gérer les relations (Réseautage, Sociable, Socialement audacieux, Prévenant)	●	●	●	●	●	●	●	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
Communiquer (Réseautage, Sociable, Ouvert au feedback, Convaincant)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●	Dans la moyenne
Flexibilité (Attitude positive, Orienté changement, Ouvert au feedback)	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●	En-dessous de la moyenne