



Inventaire de la personnalité-Interprété

Information du candidat

Résultat pour: Smith John

Date du test: 2017-04-04

Date du rapport: 2025-09-08

Nom de l'organisation: ENTREP_Rapports IRP/aucun



Information concernant ce rapport interprété

Le rapport qui suit est destiné à fournir des informations sur les cinq grands traits fondamentaux de la personnalité (Big Five) et sur leurs facettes. Le NEO a été développé aux États-Unis, puis traduit en français. Ses résultats sont interprétés en comparaison à un échantillon normatif tiré de la population générale. Les résultats présentés dans ce rapport devraient être intégrés à toutes les autres sources d'information pertinentes avant d'arriver à des décisions professionnelles sur la personne évaluée. Les décisions ne doivent jamais être fondées uniquement sur les informations contenues dans ce rapport. Les résultats présentés dans ce rapport sont basés sur les réponses fournies par la personne évaluée. Ceux-ci ne tiennent pas compte des éléments contextuels spécifiques à la personne qui pourraient permettre de les nuancer ou de les préciser. Ce rapport est confidentiel et est destiné à être utilisé par des professionnels qualifiés seulement. Lors de la communication des résultats à la personne évaluée, il est recommandé qu'une interprétation individualisée soit faite par un professionnel qualifié.

Durée de validité des résultats

« À partir du tournant de la trentaine et au cours de l'âge adulte, les changements dans la personnalité se font plus rares, plus lents et sont généralement de faible amplitude. Compte-tenu de l'âge de la personne évaluée, les résultats de ce rapport peuvent être considérés valides pour une période de quelques années. Toutefois, des événements de vie marquants peuvent entraîner des changements plus importants dans la personnalité, auquel cas une nouvelle évaluation est recommandée. »

Indices de validité

20,83 %FD : Fortement en désaccord

20,00 %D : Plutôt en désaccord

12,92 %N : Ni en accord ni en désaccord

28,33 %A : Plutôt en accord

17,92 %FA : Fortement en accord

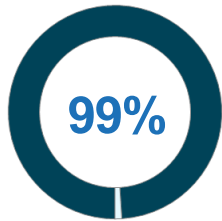
Interprétation du profil de personnalité

La personnalité

Les traits et facettes de la personnalité permettent d'évaluer les fondements du fonctionnement psychologique d'une personne. Ils rendent compte de la manière dont la personne aura tendance à réfléchir et à traiter l'information (aspect cognitif), à ressentir et à gérer ses émotions (aspect émotionnel), à interagir avec autrui (aspect relationnel), ainsi qu'à réagir et à s'adapter aux événements (aspect expérientiel). La personnalité renseigne également sur les aspects motivationnels et attitudeux du comportement.

Les traits et facettes sur lesquels les scores de la personne sont les plus contrastés par rapport à la moyenne de l'échantillon normatif représentent ses caractéristiques les plus distinctives. Plus un trait est élevé ou bas (plus un trait se démarque de la moyenne), plus il sera saillant chez la personne. Les traits les plus saillants de la personne représentent les caractéristiques que l'on remarquera en priorité à son contact et qui caractériseront le plus son comportement dans différentes situations.

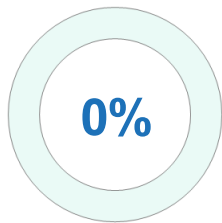
Résumé des scores aux cinq grands traits



Névrose

très élevé

« Cette personne est plus encline que la moyenne à vivre des émotions négatives comme l'anxiété, la dépression et la colère, à être impulsive, à douter d'elle-même et à se sentir dépassée par les événements. »



Extraversion

très faible

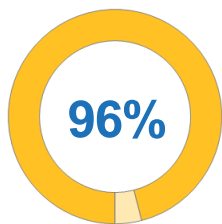
« Cette personne est généralement introvertie et réservée, et n'est pas naturellement portée vers les rencontres sociales, les activités de groupe et la recherche de stimulation. »



Ouverture

très élevé

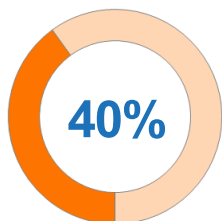
« Cette personne fait généralement preuve de curiosité intellectuelle, d'imagination, d'introspection, de créativité, de sens artistique et d'ouverture à la nouveauté et à la diversité. »



Agréabilité

très élevé

« Cette personne est généralement altruiste, conciliante, coopérative, modeste, honnête, sincère, sensible aux autres et accorde sa confiance facilement. »



Conscience

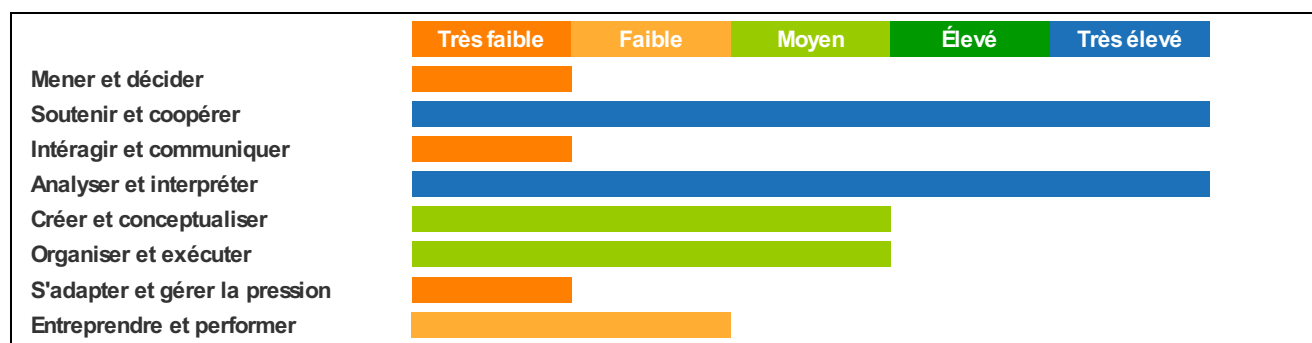
moyen

« Cette personne se situe globalement dans la moyenne quant à son désir de réussite, sa confiance en ses capacités, sa détermination, sa prévoyance, son auto-discipline, sa fiabilité et son organisation. »

Chauffeur d'autobus et autres conducteurs

Appréciation globale 40%

Indices des huit grandes compétences



Mener et décider

Cette personne n'est pas à l'aise d'exercer du leadership, de donner des directives et d'assumer des responsabilités décisionnelles, d'un projet ou d'une équipe de travail. Elle ne cherche pas à influencer, à prendre des initiatives et à prendre contrôle d'une situation ou d'un projet.

Soutenir et coopérer

Cette personne interagit avec ses collègues, ses patrons et les clients de manière positive et avec respect. Elle a une approche démocratique et collaborative du travail. Elle accorde une très grande importance à autrui et offre du soutien à ses collègues.

Intéragir et communiquer

Cette personne se situe en-deçà de la moyenne quant à sa capacité à entrer en relation avec autrui, à développer un réseau de contacts, ainsi qu'à influencer et persuader. Elle est généralement mal à l'aise lorsqu'elle a à rencontrer de nouvelles personnes, à interagir dans un groupe, à s'exprimer et à faire valoir son point de vue et elle préfère éviter ce genre de situation.

Analyser et interpréter

Cette personne a fort probablement un style de pensée analytique. Elle est très à l'aise de s'attaquer à des problèmes et à des idées complexes. Elle a une très grande ouverture à la nouveauté, tel que les évolutions technologiques, et s'y adapte rapidement.

Créer et conceptualiser

Cette personne ne se démarque pas de la moyenne quant à sa probabilité de performer dans les tâches et les situations qui nécessitent de l'ouverture aux nouvelles idées et aux nouvelles expériences. Bien qu'elle puisse démontrer de la créativité et un sens de l'innovation dans la gestion des problèmes et dans certaines situations, il ne s'agit pas d'une de ses caractéristiques distinctives. Elle peut apprécier les occasions d'apprentissage et de développement. Son niveau d'ouverture aux changements organisationnels se situe dans la moyenne.

Organiser et exécuter

Cette personne se trouve dans la moyenne des gens quant à sa tendance à planifier à l'avance, à travailler de manière systématique et organisée, ainsi qu'à suivre les directives et les procédures.

S'adapter et gérer la pression

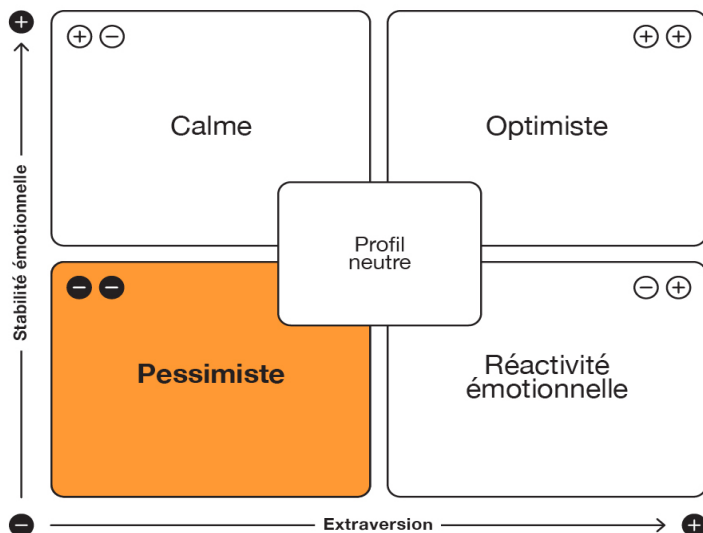
Cette personne éprouve de la difficulté à demeurer calme et en contrôle lorsqu'elle est sous pression. Elle est déstabilisée lorsqu'elle fait face à un revers ou à un échec. Elle se sent facilement dépassée par les événements.

Entreprendre et performer

Cette personne n'accorde pas une importance centrale aux résultats et à l'atteinte d'objectifs. Son engagement envers la performance, la persévérance et la recherche de réussite sont en-dessous de la moyenne. Le développement et l'avancement de carrière ne sont pas au centre de ses priorités.

La gestion des émotions en contexte de travail – style émotionnel

L'interaction entre le trait **Extraversion** et le trait **Stabilité émotionnelle** renseigne sur le style émotionnel de la personne.



03

- -

Interprétation du profil

Personne au style émotionnel pessimiste.

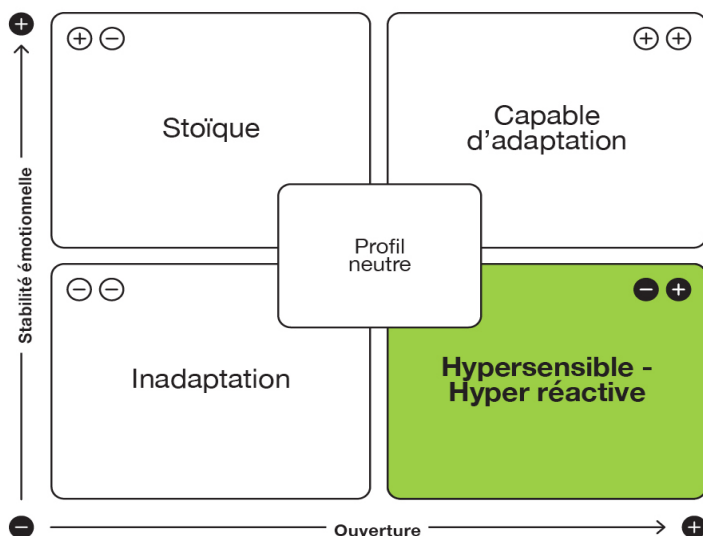
Éprouve peu d'émotions positives et intériorise ses émotions négatives.

Tendance à s'isoler socialement, à percevoir l'environnement comme étant menaçant et à avoir une vision négative de la vie.

Évitement de la douleur au détriment de la recherche du plaisir.

Gestion du stress, des difficultés en contexte de travail et des critiques

L'interaction entre le trait **Ouverture** et le trait **Stabilité émotionnelle** peut renseigner sur la façon dont la personne réagira face aux dangers, aux problèmes et aux revers de la vie.



02

- +

Interprétation du profil

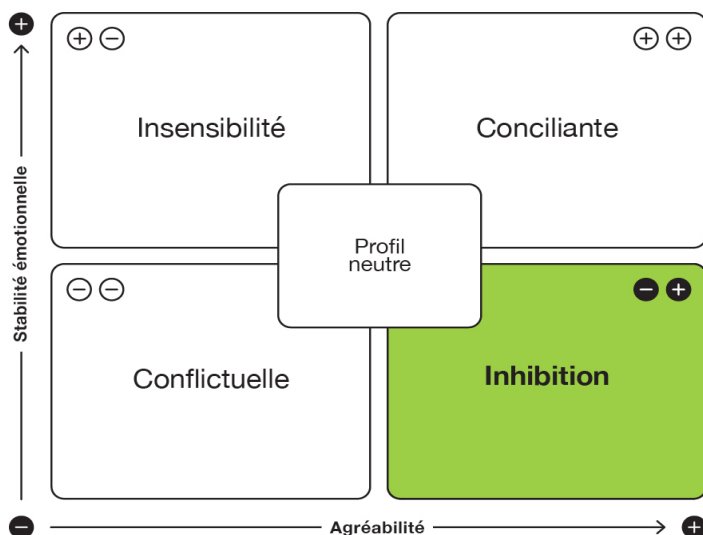
Personne ayant tendance à se laisser envahir par ses émotions négatives lorsque confrontée à des difficultés ou à des situations stressantes.

Peut accorder beaucoup de temps à analyser ses émotions négatives, à broyer du noir et à anticiper le pire (pessimisme + imagination).

Peut faire preuve d'hypervigilance face aux dangers éventuels et aux choses qui pourraient mal tourner.

Gestion des conflits et de la colère

L'interaction entre le trait **Agréabilité** et le trait **Stabilité émotionnelle** renseigne sur le style émotionnel de la personne.



02

- +

Interprétation du profil

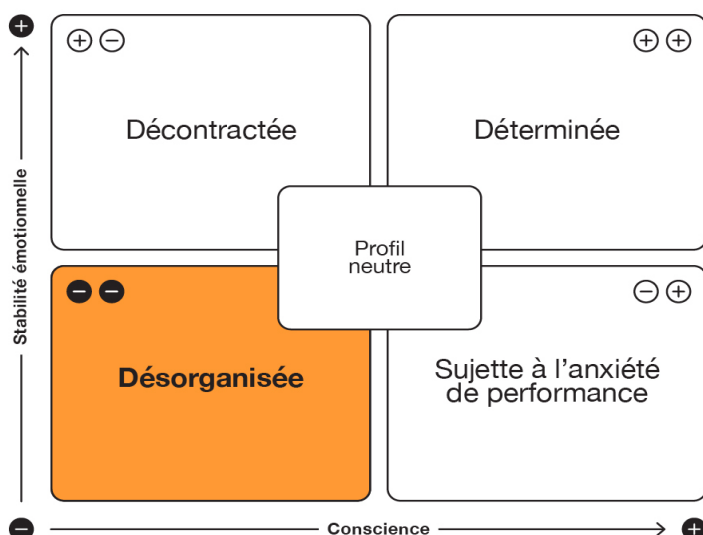
Les situations de conflit interpersonnel provoquent des émotions négatives importantes (colère, tristesse et culpabilité).

Inhibe l'expression de ses émotions négatives afin de ne pas blesser autrui et d'envenimer les choses.

Si elle exprime sa colère, elle ressent ensuite de la culpabilité et craint d'être jugée négativement et d'être rejetée.

Gestion des attentes et son rapport au rendement

L'interaction entre le trait **Conscientieux** et le trait **Stabilité émotionnelle** renseigne sur la façon dont la personne gérera les attentes qu'elle a envers elle-même et qu'ont les autres à son égard, ainsi que sur son rapport au rendement.



03

- -

Interprétation du profil

Personne ayant tendance à ne pas planifier, à prendre les choses comme elles viennent et à être pessimiste face à l'avenir.

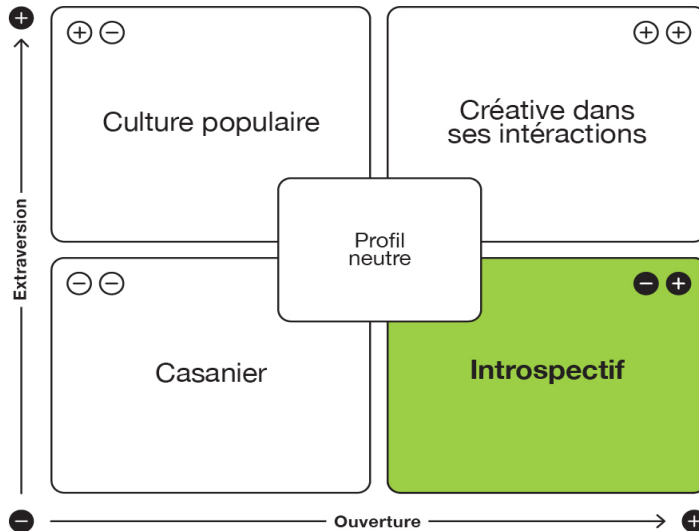
Peut indiquer un sentiment d'efficacité personnelle faible. Tendance à éviter les situations de rendement afin d'éviter l'échec et l'humiliation.

Les responsabilités sont une source de stress importante.

Difficulté à gérer les attentes d'autrui. Tendance à prendre des décisions immédiates sous le coup de l'émotion.

Style d'intérêts en fonction des projets

L'interaction entre le **trait Ouverture** et le **trait Extraversion** renseigne sur les intérêts que pourrait avoir développés la personne, tant sur le plan professionnel que sur le plan personnel.



02

- +

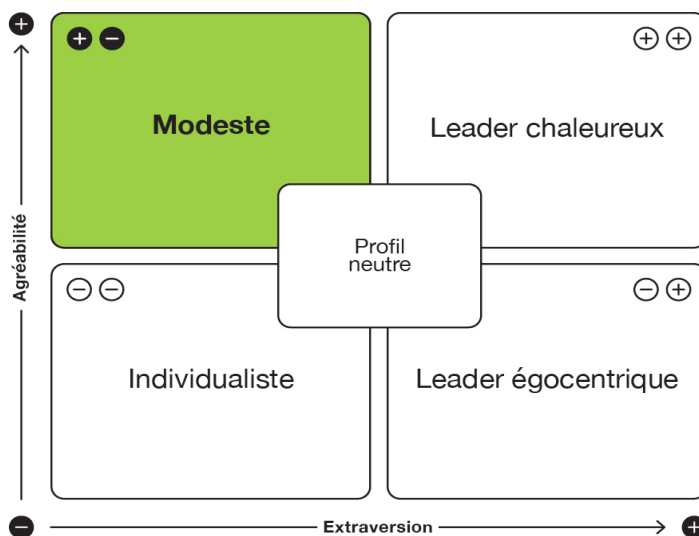
Interprétation du profil

Personne intéressée prioritairement par les activités intellectuelles ou artistiques qui peuvent être poursuivies de manière individuelle ou en petit groupe (ex. : littérature, musique).

Sera davantage intéressée à travailler avec des idées plutôt qu'avec des données et avec des choses plutôt qu'avec des personnes (ex. : recherche scientifique, création artistique).

Style interpersonnel ou la façon d'aborder les relations en travail d'équipe

L'interaction entre l'**Extraversion** et l'**Agréabilité** renseigne sur le style interpersonnel, soit la façon dont la personne abordera ses relations avec autrui.



04

+ -

Interprétation du profil

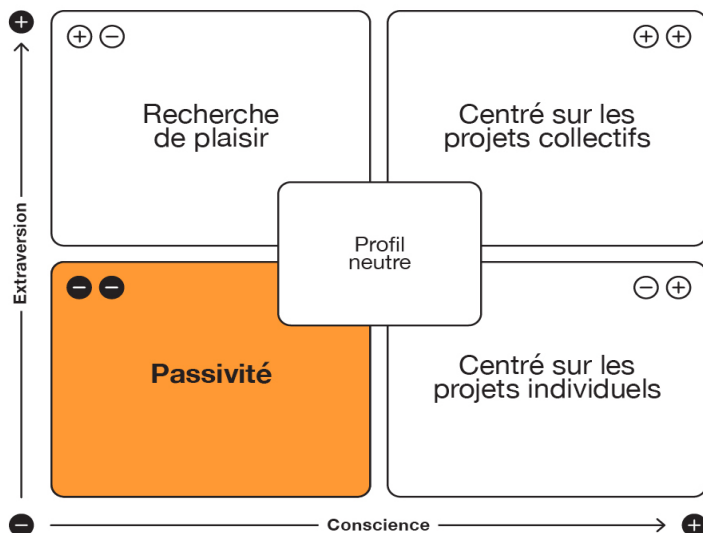
Personne qui n'est pas attirée par les situations sociales et les nouvelles rencontres, sans que cela reflète un désintérêt envers autrui.

Préfère entretenir un petit nombre de relations interpersonnelles significatives.

Modeste et effacée en groupe.

Degré d'initiative, dynamisme et style d'activités

L'interaction entre le trait **Conscientieux** et le trait **Extraversion** renseigne sur le style d'activités de la personne, son degré d'initiative et son dynamisme.



03

- -

Interprétation du profil

Personne qui fait preuve de passivité et qui montre peu d'initiative.

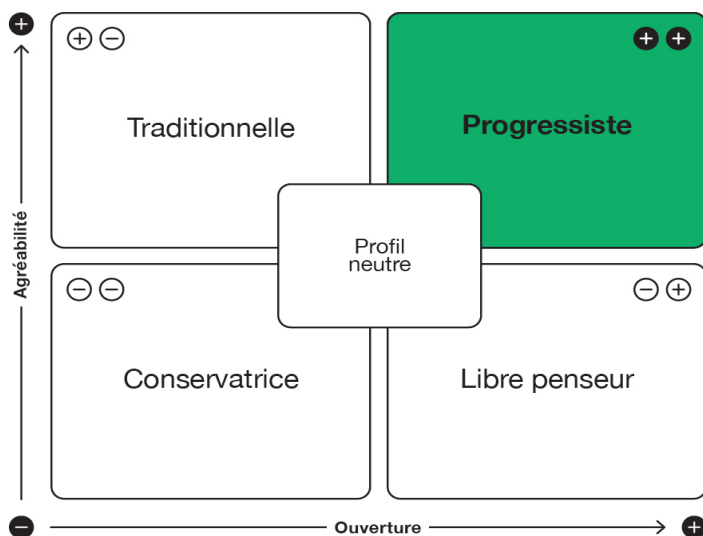
Préfère les activités solitaires ou avec quelques personnes connues, qui ne demandent pas d'investissement d'énergie, d'effort et d'organisation.

À risque d'occuper un emploi en deçà de ses aptitudes.

Valeurs sociales

L'interaction entre le trait **Ouverture** et le trait **Agréabilité** renseigne sur les inclinations de la personne sur le plan des valeurs sociales. Une mise en garde s'impose toutefois. La personnalité joue un rôle distal dans les valeurs sociales d'une personne, qui sont influencées par plusieurs autres facteurs importants.

Nous invitons donc à une très grande prudence face aux hypothèses interprétatives présentées ci-dessous.



01

+ +

Interprétation du profil

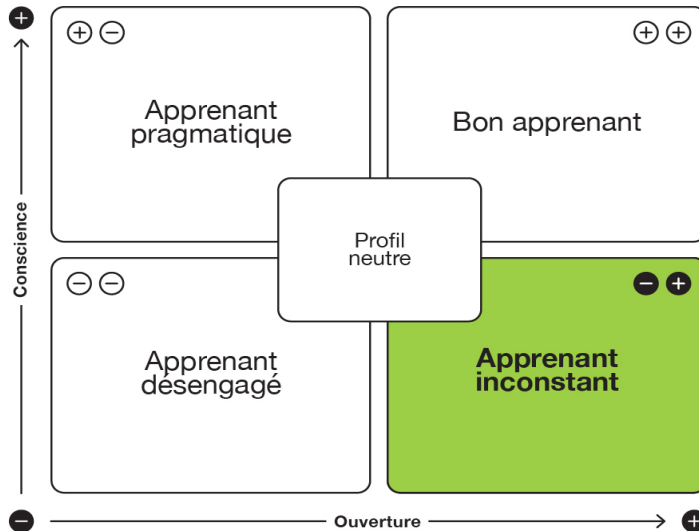
Personne pour qui les progrès sociaux sont importants pour l'amélioration du bien-être des personnes.

Les individus et la société peuvent être améliorés par l'éducation, l'innovation et la coopération.

Ouverture à la diversité d'idées, de valeurs, de cultures, de croyances.

Style d'apprentissage en contexte de formation

L'interaction entre le trait **Ouverture** et le trait **Conscientieux** renseigne sur la manière dont la personne abordera l'apprentissage.



02

$-$ $+$

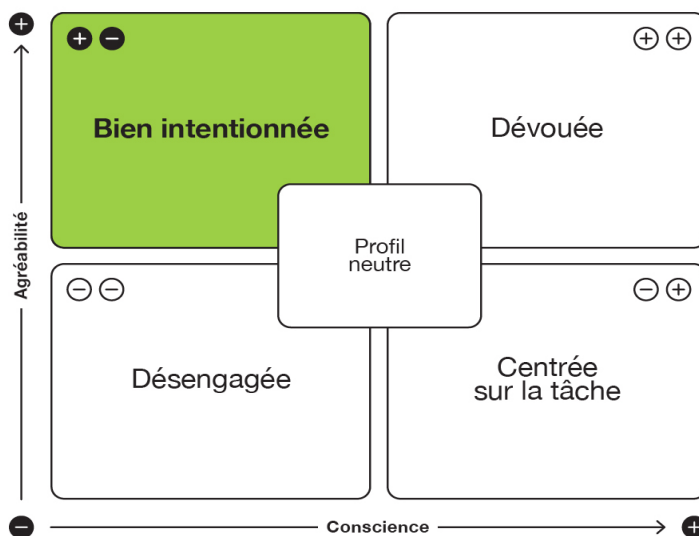
Interprétation du profil

Personne aux intérêts intellectuels et/ou créatifs diversifiés, mais à risque de ne pas être approfondis par manque de détermination et d'organisation.

L'apprentissage risque de s'arrêter alors que l'effort demandé pour le poursuivre augmente, ce qui peut donner lieu à l'acquisition de nombreuses connaissances superficielles sans approfondissement.

Collaboration au sein d'une équipe de travail

L'interaction entre le trait **Conscientieux** et le trait **Agréabilité** renseigne sur la façon dont la personne collaborera avec les autres.



04

$+$ $-$

Interprétation du profil

Personne bien intentionnée, soucieuse du bien-être des gens avec qui elle est en relation et de la bonne entente entre les collaborateurs.

Peut avoir de la difficulté à assumer sa part de responsabilité dans le travail à faire et à donner une suite concrète à ses bonnes intentions.

Questions d'entrevue

N1 - Anxiété

Très élevé

Vous semblez éprouver une forte anxiété dans certaines situations. Pouvez-vous raconter une expérience où vous avez utilisé des stratégies pour gérer cette anxiété et accomplir une tâche importante ? Comment gérez-vous des environnements de travail très stressants ou exigeants ?

N2 - Colère / Hostilité

Très élevé

Vous semblez ressentir assez fréquemment de la colère ou de l'irritation. Comment gérez-vous ces émotions dans vos interactions professionnelles ? Pouvez-vous me parler d'une situation où vous avez utilisé votre énergie pour résoudre un conflit de manière constructive ?

N3 – Dépression

Très élevé

Vous semblez sensible aux émotions négatives. Comment gérez-vous les périodes où vous vous sentez découragé(e) ou démotivé(e) ? Pouvez-vous me parler d'un moment où vous avez trouvé du soutien ou utilisé des stratégies pour surmonter un défi émotionnel au travail ?

N4 – Conscience de soi

Très élevé

Vous semblez très sensible à l'opinion des autres. Comment gérez-vous cette conscience de vous-même dans des environnements où les critiques ou rétroactions sont fréquentes ? Pouvez-vous me parler d'une situation où vous avez surmonté vos préoccupations pour réussir un projet important ?

N5 – Impulsivité

Élevé

Comment trouvez-vous l'équilibre entre spontanéité et réflexion dans votre travail ? Pouvez-vous raconter une expérience où votre réactivité a permis de résoudre un problème rapidement ?

N6 – Vulnérabilité

Très élevé

Vous semblez sensible aux pressions externes ou au stress. Quelles stratégies utilisez-vous pour rester performant(e) dans des situations de grande pression ? Pouvez-vous évoquer un moment où vous avez trouvé du soutien ou une solution pour surmonter une crise émotionnelle ?

Questions d'entrevue

E1 – Chaleur

Moyen

Vous semblez trouver un équilibre entre chaleur et professionnalisme. Comment cela influence-t-il vos relations professionnelles ? Pouvez-vous raconter une expérience où cet équilibre a été bénéfique pour renforcer une relation au travail ?

E2 – Grégarisme

Très bas

Vous semblez éviter activement les environnements très sociaux. Comment compensez-vous cela dans des environnements nécessitant des interactions fréquentes ? Pouvez-vous me parler d'un moment où vous avez surmonté cette réserve pour réussir une collaboration importante ?

E3 – Assertivité

Très bas

Vous semblez éviter activement les comportements assertifs. Comment compensez-vous cela dans des environnements nécessitant une forte affirmation de soi ? Pouvez-vous me parler d'un moment où vous avez dû sortir de votre réserve pour défendre une idée ou résoudre un problème ?

E4 – Activité

Très bas

Vous semblez avoir une préférence pour un rythme de travail lent et méthodique. Comment compensez-vous cela dans des environnements rapides ou très compétitifs ? Pouvez-vous me donner un exemple d'occasion où vous avez dû augmenter votre rythme de travail pour répondre à une exigence professionnelle ?

E5 – Recherche de sensations

Très bas

Vous semblez privilégier la prudence et éviter les risques inutiles. Comment compensez-vous cela dans des environnements valorisant l'innovation et la prise de risque ? Pouvez-vous évoquer un moment où vous avez dû sortir de votre zone de confort pour explorer une nouvelle idée ou une occasion opportune ?

E6 – Émotions positives

Bas

Vous semblez adopter une attitude neutre ou réservée face aux situations. Comment cela influence-t-il votre manière de gérer des défis professionnels ? Pouvez-vous me donner un exemple d'occasion où votre pragmatisme a été un atout pour résoudre un problème complexe ?

Questions d'entrevue

O1 – Rêveries

Très élevé

Vous semblez avoir une imagination très active et une capacité à envisager de nombreuses possibilités. Pouvez-vous me parler d'une situation où cette qualité a permis de trouver une solution créative à un problème professionnel ? Avez-vous rencontré des défis liés à votre préférence pour les idées abstraites dans des environnements très pragmatiques ? Comment les avez-vous surmontés ?

O2 – Esthétique

Très élevé

Votre sensibilité à la beauté et à l'esthétique semble marquée. Pouvez-vous raconter une expérience où cette qualité a contribué à améliorer un projet ou une présentation professionnelle ? Avez-vous rencontré des défis dans des environnements moins axés sur l'esthétique ? Comment les avez-vous surmontés ?

O3 – Sentiments

Très élevé

Vous semblez avoir une forte sensibilité émotionnelle. Pouvez-vous raconter une expérience où votre capacité à ressentir intensément a influencé vos décisions professionnelles ? Avez-vous rencontré des défis liés à cette sensibilité émotionnelle dans des environnements très rationnels ? Comment les avez-vous gérés ?

O4 – Actions

Bas

Vous semblez préférer des approches éprouvées. Comment cela influence-t-il votre manière de gérer des projets dans des environnements à évolution rapide ? Pouvez-vous me donner un exemple d'occasion où votre approche structurée a permis d'obtenir de bons résultats ?

O5 – Idées

Très élevé

Votre curiosité intellectuelle et votre amour pour les idées nouvelles semblent être des forces. Pouvez-vous me donner un exemple d'occasion où votre réflexion a conduit à une solution créative ou innovante ? Avez-vous rencontré des défis liés à votre préférence pour les idées abstraites dans des environnements pragmatiques ? Comment les avez-vous surmontés ?

O6 – Valeurs

Moyen

Vous semblez trouver un équilibre entre ouverture et respect des valeurs établies. Comment cela influence-t-il vos relations professionnelles ? Pouvez-vous me parler d'un moment où vous avez intégré des idées nouvelles tout en respectant les traditions ?

Questions d'entrevue

A1 – Confiance

Moyen

Vous semblez avoir une approche équilibrée quand il s'agit d'accorder votre confiance. Comment évaluez-vous la fiabilité de vos collègues ou partenaires professionnel(le)s ? Pouvez-vous raconter une expérience où vous avez su établir une relation de confiance progressivement ?

A2 – Droiture

Très élevé

Vous semblez accorder beaucoup d'importance à l'honnêteté. Pouvez-vous raconter une expérience où cette qualité a été un atout dans une situation complexe ou délicate ? Avez-vous rencontré des situations où une trop grande franchise a causé des tensions ? Comment avez-vous géré ces situations ?

A3 – Altruisme

Élevé

Comment votre disposition bienveillante à l'égard des autres influence-t-elle vos relations professionnelles et votre manière de travailler en équipe ? Pouvez-vous décrire une situation où votre altruisme a permis de résoudre un conflit ou de renforcer la collaboration au sein d'une équipe ?

A4 – Soumission

Moyen

Vous semblez trouver un équilibre entre coopération et affirmation personnelle. Comment cela influence-t-il votre manière de gérer des désaccords ou des conflits ? Pouvez-vous raconter une expérience où vous avez trouvé un juste milieu entre éviter une confrontation et défendre votre position ?

A5 – Modestie

Élevé

Comment votre humilité influence-t-elle vos relations professionnelles et la manière dont vous collaborez avec les autres ? Pouvez-vous me parler d'un moment où votre modestie a aidé à résoudre un conflit ou à renforcer une dynamique d'équipe ?

A6 – Sensibilité

Très élevé

Vous semblez très sensible aux besoins des autres. Comment utilisez-vous cette qualité pour améliorer vos relations professionnelles ? Avez-vous rencontré des défis en raison de cette sensibilité, comme prendre sur vous les problèmes émotionnels de vos collègues ? Comment avez-vous géré ces situations ?

Questions d'entrevue

C1 – Compétence

Bas

Vous semblez parfois douter de vos capacités. Comment surmontez-vous ces moments pour atteindre vos objectifs ? Pouvez-vous me donner un exemple d'occasion où vous avez demandé de l'aide ou acquis de nouvelles compétences pour relever un défi ?

C2 – Ordre

Bas

Vous semblez avoir une approche plus spontanée dans votre travail. Comment cela influence-t-il votre manière de planifier et de prioriser vos tâches ? Pouvez-vous me donner un exemple d'occasion où cette flexibilité a permis de répondre efficacement à un besoin imprévu ?

C3 – Sens du devoir

Élevé

Comment votre sens du devoir influence-t-il vos relations professionnelles et votre manière de travailler ? Pouvez-vous décrire une situation où votre engagement dans une tâche a eu un effet positif sur votre équipe ou votre organisation ?

C4 – Recherche de réussite

Bas

Vous semblez moins centré(e) sur des objectifs ambitieux. Comment cela influence-t-il vos choix professionnels ? Pouvez-vous raconter une expérience où vous avez trouvé de la satisfaction dans des tâches plus modestes ou à court terme ?

C5 – Autodiscipline

Moyen

Vous semblez avoir une approche équilibrée de la discipline. Comment cela influence-t-il votre manière de gérer des projets ou des priorités concurrentes ? Pouvez-vous me parler d'un moment où votre discipline vous a permis de rester concentré(e) malgré des distractions ?

C6 – Délibération

Moyen

Vous semblez trouver un équilibre entre réflexion et action. Comment cela influence-t-il votre manière de gérer des tâches ou des priorités concurrentes ? Pouvez-vous me donner un exemple d'occasion où cet équilibre a contribué au succès d'un projet ?

NEO Scores des échelles

Échelle des dimensions

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 (N) NÉVROSE	121	75	99											
2 (E) EXTRAVERSION	81	23	0											
3 (O) OUVERTURE	160	72	99											
4 (A) AGRÉABILITÉ	153	68	96											
5 (C) CONSCIENCE	135	47.5	40											

Échelle des facettes

Facettes de la névrose

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 (N1) Anxiété	27	77.5	100											
2 (N2) Colère / Hostilité	18	67	96											
3 (N3) Dépression	25	77.5	100											
4 (N4) Conscience de soi	20	71	98											
5 (N5) Impulsivité	15	55	69											
6 (N6) Vulnérabilité	16	73	99											

Facettes de l'extraversion

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 (E1) Chaleur	23	46.5	36											
2 (E2) Grégarisme	4	15	0											
3 (E3) Autorité	14	34.5	6											
4 (E4) Activité	13	31	3											
5 (E5) Recherche de sensations	9	26.5	1											
6 (E6) Émotions positives	18	39	14											

Facettes de l'ouverture

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 (O1) Ouverture envers les rêveries	32	78.5	100											
2 (O2) Ouverture envers l'esthétique	30	71	98											
3 (O3) Ouverture aux sentiments	28	69	97											
4 (O4) Ouverture aux actions	14	35.5	7											
5 (O5) Ouverture aux idées	32	72	99											
6 (O6) Ouverture aux valeurs	24	52	58											

Facettes de l'agréabilité

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 (A1) Confiance	23	52.5	60											
2 (A2) Droiture	32	71.5	98											
3 (A3) Altruisme	27	56	73											
4 (A4) Soumission	18	52	58											
5 (A5) Modestie	23	60.5	85											
6 (A6) Sensibilité	30	73.5	99											

Facettes de la conscience

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 (C1) Compétence	22	40.5	17											
2 (C2) Ordre	14	36.5	9											
3 (C3) Sens du devoir	29	62	89											
4 (C4) Recherche de réussite	21	42	21											
5 (C5) Autodiscipline	26	53	62											
6 (C6) Réflexion	23	53.5	64											

NEO Description des échelles pour les 5 dimensions

(N) NÉVROSE

Description des scores élevés : Les personnes qui ont un score élevé dans la facette névrose ont une tendance à expérimenter des affects négatifs comme la peur, la tristesse, la honte, la colère, la culpabilité et le dégoût. Elles sont également sujettes à des idées irrationnelles, sont moins capables de contrôler leurs pulsions, et ont tendance à moins bien faire face au stress.

Description des scores faibles : Les sujets qui obtiennent des scores bas à N sont stables sur le plan émotif. Ils sont habituellement calmes, d'humeurs égales, détendus et sont capables de faire face aux situations stressantes sans être indisposés ou ébranlés.

(E) EXTRAVERSION

Description des scores élevés : Les individus extravertis sont sociables. Apprécient les gens et préférant les groupes importants et les réunions, ils sont également sûrs d'eux, actifs et loquaces. Ils aiment la stimulation et tendent à être joyeux. Ils sont gais, énergiques et optimistes.

Description des scores faibles : Les individus introvertis sont ainsi réservés plutôt qu'inamicaux, indépendants plutôt que grégaires, constants plutôt que léthargiques. Les sujets introvertis peuvent se dire timides quand ils veulent dire qu'ils préfèrent être seuls; ils ne souffrent pas nécessairement d'anxiété sociale. Enfin, bien que n'ayant pas l'exubérance des sujets extravertis, les introvertis ne sont ni malheureux ni pessimistes.

(O) OUVERTURE

Description des scores élevés : Les individus qui obtiennent un score élevé à la dimension de l'ouverture ont une imagination active, la sensibilité esthétique, l'attention prêtée à ses propres sentiments, la préférence pour la variété, la curiosité intellectuelle et l'indépendance de jugement. Les sujets ouverts sont curieux de tout ce qui se produit dans leur univers interne et externe et leur vie est plus riche en expériences. Ils sont disposés à concevoir des idées nouvelles et à adopter des valeurs non conventionnelles. Ils vivent plus intensément les émotions positives et négatives que les sujets renfermés.

Description des scores faibles : Les femmes et les hommes qui obtiennent des scores bas à la dimension de l'ouverture ont tendance à être conservateurs et conventionnels dans leurs idées et dans leur comportement. Ils préfèrent les situations qui leur sont familières à la nouveauté et leurs réactions émotives sont émoussées. Il semblerait plutôt que les personnes renfermées aient simplement des champs d'intérêts moins étendus et moins intenses.

(A) AGRÉABILITÉ

Description des scores élevés : Les personnes qui ont un score élevé dans la dimension de l'agréabilité ont tendance à être fondamentalement altruiste. Ils ont tendance à avoir de la sympathie pour les autres et désireux de les aider, et croient que les autres personnes seront également aidant en retour.

Description des scores faibles : Les individus qui obtiennent un score faible sont typiquement désagréables ou antagonistes. Ils sont égocentriques et associés aux personnalités narcissiques, antisociales et paranoïaques.

(C) CONSCIENCE

Description des scores élevés : Les sujets qui ont un score élevé sont scrupuleux, ponctuels et fiables. Ils sont généralement impliqués dans la planification, l'organisation et l'exécution des tâches. Cette conscience élevée est associée à la réussite scolaire et professionnelle.

Description des scores faibles : Les personnes ayant un score faible sont moins exigeantes dans l'application de principes moraux, et plus laxiste dans la poursuite de leurs objectifs.

NEO Description des facettes

Facettes de la névrose

(N1) Anxiété

Les individus anxieux sont timides, craintifs, tendus et facilement inquiets. Cette échelle ne mesure pas la présence de peurs et de phobies précises, mais les personnes ayant des scores élevés auront plus tendance à éprouver de peurs et à souffrir d'anxiété. Celles ayant obtenu des scores faibles sont calmes et détendues. Elles ne s'attardent pas aux choses qui pourraient aller de travers.

(N2) Colère / Hostilité

La colère-hostilité représente la tendance à ressentir de la colère et des émotions comme la frustration et l'amertume. Cette échelle mesure la facilité avec laquelle une personne éprouve de la colère. L'expression de cette colère dépendra de son niveau d'agréabilité. Les personnes désagréables ont cependant souvent des scores élevés à cette échelle. Les personnes qui obtiennent des scores faibles sont faciles à vivre et se mettent rarement en colère.

(N3) Dépression

Cette échelle mesure les différences individuelles normales concernant la tendance à éprouver de la dépression. Les personnes ayant des scores élevés sont sujettes à la culpabilité, à la tristesse, à l'impuissance et à la solitude. Elles sont facilement découragées et souvent abattues. Celles dont les scores sont bas éprouvent rarement de telles émotions, mais elles ne sont pas nécessairement joyeuses ou enjouées, ces caractéristiques étant liées à l'extraversion.

(N4) Conscience de soi

Les émotions de honte et d'embarras constituent l'axe de cette facette de la Névrose. Les individus timides en société sont mal à l'aise en présence des autres, sensible au ridicule et ils ont tendance à se sentir inférieurs. La timidité sociale se rapproche de l'anxiété sociale. Les personnes avec des scores bas n'ont pas nécessairement de la prudence ou une aisance particulière en société; elles sont simplement moins perturbées par les situations sociales difficiles.

(N5) Impulsivité

L'impulsivité se réfère à l'incapacité de contrôler les envies et pulsions. Les désirs (par exemple, pour la nourriture, la cigarette, la possession de biens matériels) sont perçus comme étant si forts que l'individu ne peut leur résister, même si il ou elle peut regretter par la suite le comportement. Pour les personnes ayant un score plus bas, il est plus facile de résister à cette tentation et ont une grande tolérance à la frustration. La facette impulsivité ne doit pas être confondue avec la spontanéité, la prise de risque, ou le temps de décision rapide.

(N6) Vulnérabilité

Les individus qui ont des scores élevés à cette échelle se trouvent incapables de faire face au stress. Ils deviennent dépendants et désespérés ou ils paniquent quand ils se retrouvent dans des situations problématiques. Les sujets ayant des scores bas se sentent, eux, capables de se maîtriser dans les situations difficiles.

Facettes de l'extraversion

(E1) Chaleur

La chaleur est la plus importante facette de l'extraversion relative à l'intimité dans les relations interpersonnelles. Les personnes chaleureuses sont affectueuses et amicales. Elles aiment sincèrement les gens et forment facilement des liens avec les autres. Celles qui obtiennent des scores faibles ne sont pas hostiles et ne manquent pas nécessairement de compassion, mais elles sont plus formalistes, plus réservées et plus distantes. La chaleur représente la facette de E qui se rapproche le plus de l'Agréabilité dans la sphère interpersonnelle, mais elle se distingue par une cordialité et un empressément qui n'appartiennent pas à A.

(E2) Grégarisme

Grégarisme. Un autre aspect de l'extraversion est le Grégarisme, c'est-à-dire la préférence pour la compagnie des autres. Les personnes grégaires apprécient la compagnie des autres et considèrent que « plus on est de fous, plus on rit ». Les personnes ayant des scores bas à cette échelle sont plutôt solitaires et ne recherchent pas ou évitent même activement les stimulations sociales.

(E3) Autorité

Les personnes ayant obtenu des scores élevés à cette échelle ont tendance à se montrer dominantes, énergiques et ambitieuses socialement. Elles parlent haut et fort et se retrouvent souvent à la tête des groupes. Les personnes ayant des scores bas préfèrent se tenir à l'écart et laisser les autres parler.

(E4) Activité

Un score élevé à cette échelle est le fait de personnes vigoureuses, énergiques, ayant un rythme rapide et ayant constamment besoin d'être occupées. Les personnes actives mènent une vie très remplie au rythme rapide. Celles ayant des scores bas ont plutôt un rythme plus lent et plus calme, même si elles ne sont pas nécessairement léthargiques ou paresseuses.

(E5) Recherche de sensations

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle éprouvent un besoin pressant d'excitation et de stimulation. Elles apprécient les couleurs vives et les milieux bruyants. Les personnes dont le score est bas n'éprouvent pas beaucoup ce besoin de stimulation et mènent une vie que les personnes ayant un score élevé trouveraient ennuyantes.

(E6) Émotions positives

La dernière facette de l'extraversion évalue la tendance à éprouver des émotions positives comme la joie, le bonheur, l'amour et l'exaltation. Les personnes avec des scores élevés à cette échelle rient facilement et souvent; elles sont joyeuses et optimistes. Celles qui ont des scores bas ne sont pas nécessairement malheureuses. Elles sont plutôt moins exubérantes et moins vives.

Facettes de l'ouverture

(O1) Ouverture envers les rêveries

Les personnes ouvertes envers les rêveries ont une imagination vivace et active. Elles ne rêvent pas pour fuir la réalité mais pour se créer un monde intérieur plus intéressant. Elles élaborent et développent leur imaginaire et pensent que l'imagination procure une vie riche et créative. Les personnes ayant des scores bas sont plus terre à terre et préfèrent s'en tenir à ce qu'elles font.

(O2) Ouverture à l'esthétique

Les personnes ayant des scores élevés à cette échelle apprécient profondément l'art et la beauté. Elles sont touchées par la poésie, émues par la musique et attirées par les arts. Elles n'ont pas nécessairement de talent artistique, ni même parfois ce que certaines personnes appellent le bon goût, mais leur intérêt pour les arts en conduira certains à accroître leurs connaissances et à développer leurs goûts de façon plus importante que la moyenne des individus. Celles obtenant des scores faibles sont insensibles à l'art et à la beauté ou s'y intéressent peu.

(O3) Ouverture aux sentiments

Les personnes ouvertes aux sentiments sont réceptives à leurs sentiments et leurs émotions; elles considèrent l'évaluation des émotions comme une part importante de la vie. Celles qui obtiennent des scores élevés éprouvent une gamme d'états émotionnels différents, plus intenses, et les vivent plus profondément; elles ressentent plus intensément le bonheur ou la tristesse. Celles avec des scores faibles n'accordent pas d'importance aux états émotionnels et leurs impressions semblent émoussées.

(O4) Ouverture aux actions

L'ouverture aux actions se manifeste dans le comportement par la volonté évidente d'essayer des activités différentes, de visiter de nouveaux endroits ou de goûter des mets exotiques. Les personnes avec des scores élevés à cette échelle préfèrent la nouveauté et la variété à ce qui est familier et à la routine. Elles peuvent, au fil du temps, se lancer dans une succession de différents hobbies. Celles dont le score est faible trouvent le changement difficile et préfèrent s'en tenir à ce qu'elles connaissent et apprécient déjà.

(O5) Ouverture aux idées

La curiosité intellectuelle est un aspect de l'ouverture qu'on a identifié depuis longtemps (Fiske 1949). Il ne s'agit pas seulement de la poursuite d'intérêts intellectuels, mais aussi une ouverture d'esprit aux idées nouvelles et parfois non conformistes. Les personnes ayant obtenu des scores élevés à cette échelle apprécient les discussions philosophiques et les questions controversées. L'ouverture aux idées nouvelles ne signifie pas nécessairement une intelligence élevée, bien qu'elle puisse contribuer au développement du potentiel intellectuel. Les personnes ayant obtenu des scores faibles à cette échelle ont une curiosité limitée et lorsqu'elles sont très intelligentes, elles concentrent plutôt leur potentiel sur des sujets limités.

(O6) Ouverture aux valeurs

L'ouverture aux valeurs signifie la disposition à remettre en questions les valeurs sociales, politiques et religieuses. Les individus renfermés ont tendance à accepter l'autorité et à respecter les traditions. En conséquence, ils sont souvent conservateurs, en dépit de leur appartenance politique. On peut considérer l'ouverture aux valeurs comme l'opposé du dogmatisme (Rokeach 1960)

Facettes de l'agréabilité

(A1) Confiance

Les personnes ayant obtenu des scores élevés à cette échelle ont tendance à penser que les autres sont honnêtes et bien intentionnés. Celles qui ont des scores faibles ont tendance à se montrer cynique et sceptique et assumer que les autres peuvent être malhonnêtes et dangereux.

(A2) Droiture

Les personnes qui ont obtenu des scores élevés à cette échelle sont franches et sincères. Celles qui ont obtenu des scores bas sont plus disposées à manipuler les autres par la flatterie, la ruse ou la tromperie. Elles considèrent ces tactiques nécessaires en société et pensent que les personnes franches sont ingénues. Une personne ayant un score faible aura tendance à prendre des libertés avec la vérité ou à se garder d'exprimer ses véritables sentiments, mais ceci ne doit pas laisser entendre que cette personne est malhonnête ou manipulatrice.

(A3) Altruisme

Les personnes obtenant des scores élevés sur l'échelle d'Altruisme se préoccupent activement du bien-être des autres, comme le prouvent la considération qu'elles leur portent, leur générosité et leur volonté d'aider ceux qui en ont besoin. Celles qui ont des scores faibles sont plus centrées sur elles-mêmes et peu enclines à se préoccuper des problèmes d'autrui.

(A4) Soumission

Cette facette de l'agréabilité concerne les réactions relatives aux conflits interpersonnels. Ceux qui ont des scores élevés ont tendances à se soumettre aux autres, à inhiber leur agressivité, à pardonner et à oublier. Les personnes ayant des scores élevés sont humbles et douces. Celles qui ont des scores bas sont agressives, préfèrent la compétition à la collaboration et n'hésitent pas à exprimer leur colère lorsque nécessaire.

(A5) Modestie

Les personnes ayant des scores élevés sont humble et effacées, même si elles ne manquent pas toujours de confiance en elles ou d'estime de soi. Celles qui ont des scores faibles ont une image très positive d'elles-mêmes et peuvent être perçues comme arrogantes et prétentieuses.

(A6) Sensibilité

Cette échelle mesure les attitudes de sympathie et de préoccupation pour les autres. Ceux ayant des scores élevés sont touchés par les besoins des autres et mettent l'accent sur l'aspect humain de la politique sociale. Ceux qui ont des scores bas sont plus durs et moins émus par les appels à la clémence. Ils se considèrent comme des personnes réalistes qui prennent des décisions raisonnables fondées sur une logique froide.

Facettes de la Conscience

(C1) Compétence

La compétence se reflète par le fait d'être capable, avisé et efficace. Les personnes ayant des scores élevés se sentent bien préparées à affronter la vie. Celles qui ont des scores bas ont une pauvre opinion de leurs capacités et reconnaissent être souvent peu préparées et incapables.

(C2) Ordre

Les personnes avec des scores élevés à cette échelle sont bien organisées, ordonnées et soignées. Elles rangent les choses à leur place. Celles qui ont des scores faibles sont incapables de s'organiser et se décrivent comme manquant de méthode.

(C3) Sens du devoir

Les personnes ayant des scores élevés adhèrent strictement à leurs principes éthiques et remplissent scrupuleusement leurs devoirs moraux. Celles qui ont des scores bas sont plus désinvoltes et peuvent se montrer peu fiables ou instables.

(C4) Recherche de réussite

Les personnes ayant des scores élevés ont de hautes aspirations et travaillent dur pour atteindre leurs buts. Elles ont appliquées et réfléchies, elles savent où elles vont. Celles qui ont des scores très élevés peuvent trop s'investir dans leur carrière et devenir des bourreaux de travail. Les personnes ayant des scores faibles sont nonchalantes et parfois même paresseuses. Elles ne sont pas poussées à réussir. Elles manquent d'ambition et peuvent donner l'impression de n'avoir aucun but dans la vie car elles sont souvent tout à fait satisfaites de leur faible niveau de réussite.

(C5) Autodiscipline

L'Autodiscipline se reflète par la capacité à entreprendre et à terminer des tâches malgré l'ennui ou une autre source de distraction. Les personnes ayant des scores élevés ont une facilité à se motiver pour mener à bien ce qu'elles ont à faire. Celles qui ont des scores bas ont tendances à la procrastination et donc à remettre les corvées à plus tard et se montrent facilement découragées et désireuses de tout laisser tomber.

(C6) Réflexion

La réflexion; c'est-à-dire la tendance à réfléchir avant d'agir. Les personnes ayant des scores élevés à cette facette sont prudentes et réfléchies. Celles qui ont des scores faibles sont précipitées, elles parlent et agissent souvent sans envisager les conséquences. Dans le meilleur cas, elles sont spontanées et capables de prendre des décisions lorsque c'est nécessaire.

Réponse de l'item

1-20:	D	FD	FA	D	FA	D	FA	FD	FA	A	D	D	A	D	FA	A	D	FA	N	D
21-40:	FA	FD	FA	N	A	N	FD	D	FA	FD	A	FD	FD	A	D	FD	D	FA	FD	A
41-60:	A	N	FD	A	FD	A	FD	FA	D	A	D	FA	FD	A	FD	D	FA	FA	FD	A
61-80:	FD	A	FA	D	A	N	FA	FD	FA	N	FD	D	FA	FD	FA	N	D	FA	D	FD
81-100:	A	FD	FA	D	A	A	A	FD	FA	D	A	FD	FD	A	D	N	FD	FA	FD	D
101-120:	A	D	FD	A	N	FD	D	D	N	A	D	FD	FD	N	D	N	N	A	D	A
121-140:	FD	A	FA	D	A	FD	A	FD	FA	D	A	D	N	FD	FA	A	A	FD	A	A
141-160:	D	FD	FA	FD	A	N	A	D	FA	D	FA	A	FD	A	A	D	FD	A	FD	N
161-180:	A	A	FD	FA	A	D	D	A	A	N	FA	FD	FD	FA	D	N	N	FD	FA	A
181-200:	D	A	FD	FA	N	A	A	FA	FD	FA	A	N	FA	N	FA	A	N	A	D	A
201-220:	N	A	FA	N	FD	A	A	FD	FA	N	A	A	FD	D	A	A	D	A	FD	N
221-240:	A	D	A	FA	FA	D	N	A	D	N	D	N	FA	D	A	A	A	D	A	N
