

IPVI-3

Inventaire de Personnalité et Valeurs Interpersonnelles-3

Gordon L. Ph.D., Chevrier J.M, D.Ps.

Boucher Patricia
Female, 40 ans
2015-09-17



Information sur le sujet

Nom du sujet **Boucher Patricia**

Sexe: **Female**

Âge: **40**

Date du rapport: **2015-09-17**

Nom de l'organisation: **Souffle de vie/aucun**

Norme: **Female**

Tests-assignés

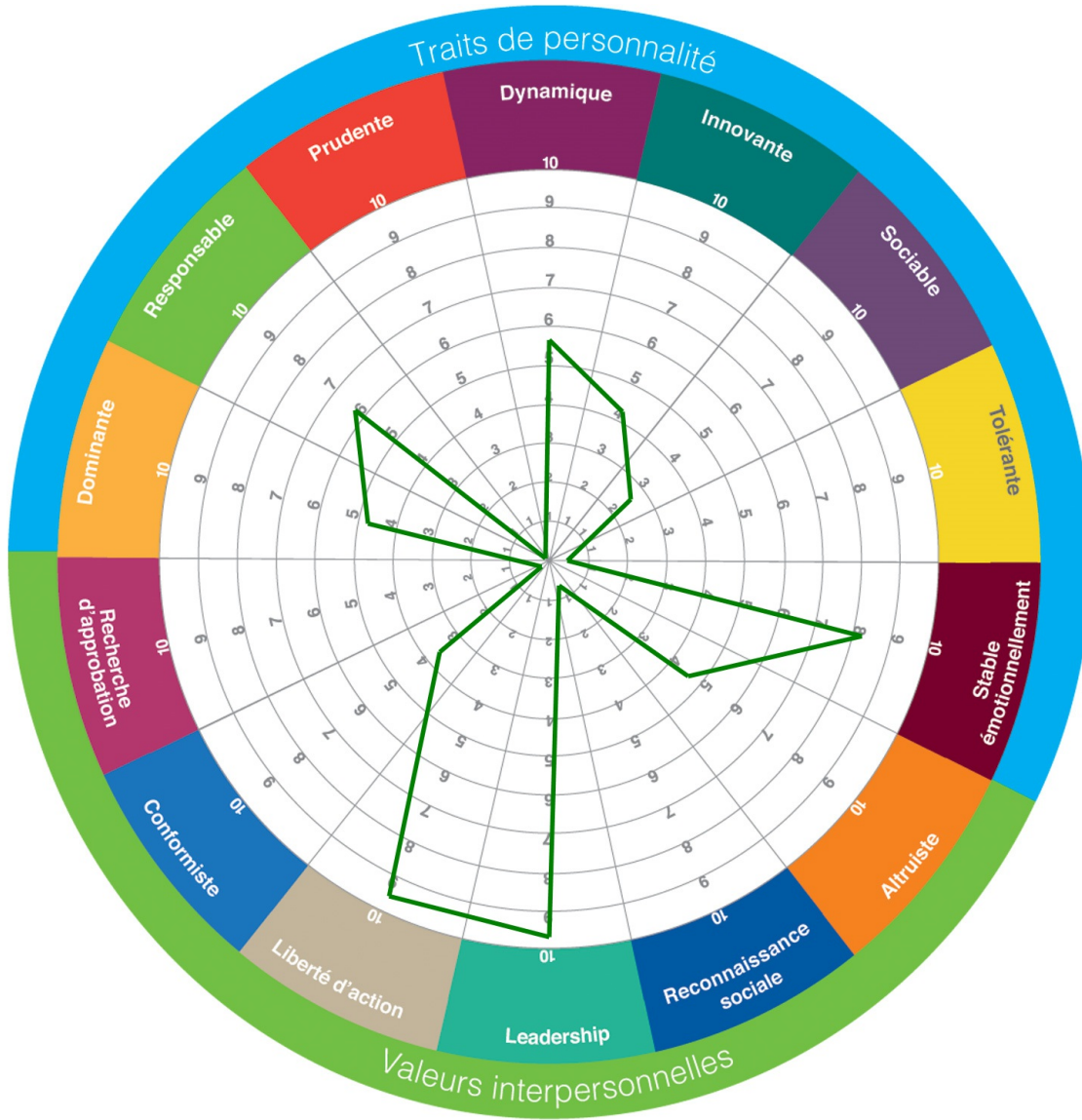
Sujet : Patricia Boucher **Lien :** **Test :** IPVI 3

Le rapport qui suit est destiné à fournir des informations sur 8 traits de la personnalité et 6 valeurs interpersonnelles d'un individu. Le rapport est basé sur la recherche en utilisant des échantillons d'adultes de la population générale et est destiné à fournir des informations sur les dimensions de base de la personnalité. Les résultats présentes dans ce rapport devraient être intégrés à toutes les autres sources d'informations pertinentes avant d'arriver à des décisions professionnelles sur cet individu. Les décisions ne doivent jamais être fondées uniquement sur les informations contenues dans ce rapport. Ce rapport est confidentiel et est destiné à être utilisé uniquement par des personnes qualifiées ou accrédité à l'utilisation de l'outil et ne devrait pas être divulgué à la personne en cours d'évaluation. Si le rapport est divulgué, il doit nécessairement être expliqué en détail à l'individu concerné par l'évaluation.

Dans les pages suivantes, vous trouverez pour le candidat faisant l'objet de ce rapport les scores bruts et standardisés pour les 16 échelles de l'IPVI. Les scores bruts, les scores T, et les centiles sont présentés. Les autres pages du rapport fournissent des descriptions des échelles, les réponses aux questions et autres indices administratifs.

Profil de personnalité

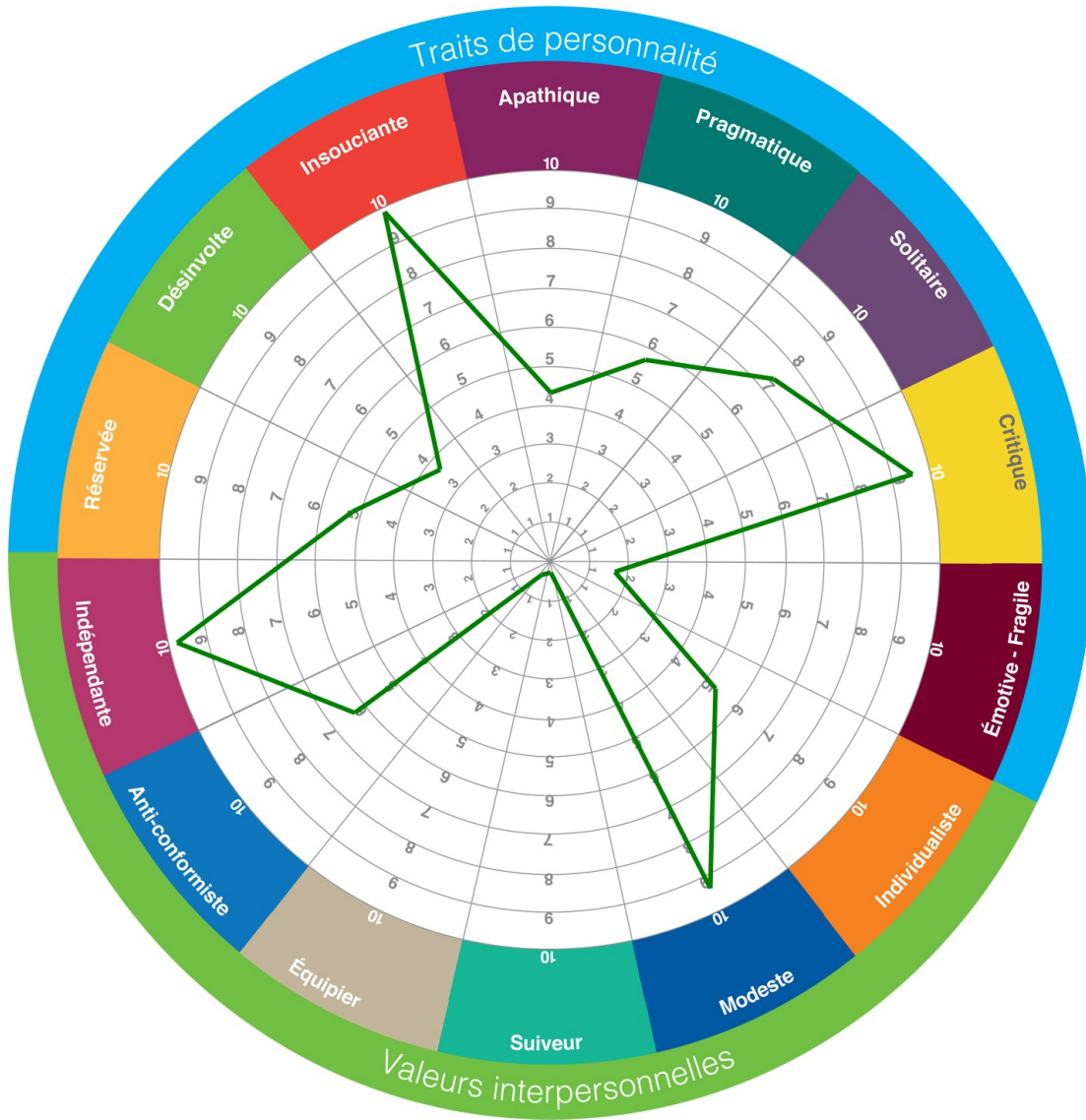
Les scores sont présentés en déciles



Patricia Boucher IPVI 3

Profil inversé de personnalité

Les scores sont présentés en deciles



Patricia Boucher IPVI 3

Tableau d'opposition - Description des traits

Les scores sont présentés en centiles

Dominante Elles sont confiantes et ont généralement de l'influence sur les autres et se comportent en leader. Elles adoptent un rôle actif dans un groupe et elles ont tendance à prendre des décisions de façon indépendante et autonome.	48	Réservée Elles jouent un rôle passif dans le groupe, elles sont plus enclines à écouter qu'à parler. Leur confiance en soi est plus faible. Elles ont tendance à s'appuyer sur l'avis des autres.	52
Responsable Elles sont en mesure de s'en tenir à la tâche qui leur est assignée, elles sont persévérantes et déterminées. Ce sont des personnes sur qui on peut compter.	64	Désinvolte Elles sont incapables de s'en tenir à des tâches qui ne les intéressent pas et elles ont tendance à être volages ou irresponsables.	36
Stabilité émotionnelle Elles ont une faible propension à l'anxiété, la dépression et la colère. Elles ont une bonne capacité à recevoir la critique. Elles sont émotionnellement stables et relativement libres de soucis.	83	Émotive - Fragile Elles ont une plus grande vulnérabilité et une tendance à l'anxiété excessive, à l'hypersensibilité et à la nervosité. Elles ont une faible tolérance à la frustration.	17
Sociable Elles aiment être avec les gens. Ces personnes sont plutôt amicales et créent facilement des contacts sociaux.	27	Solitaire Elles ne cherchent pas particulièrement à créer des liens avec les gens et préfèrent généralement travailler seules. Elles se dévoilent peu et évitent les relations sociales.	73
Prudente Elles sont très prudentes et elles considèrent les questions ou alternatives très attentivement avant de prendre des décisions. Elles n'aiment pas prendre des risques.	2	Insouciante Elles sont impulsives ou agissent sous l'impulsion du moment. Elles précipitent les décisions et aiment prendre des chances. Elles recherchent l'excitation.	98
Innovante Elles aiment généralement travailler sur des problèmes difficiles, elles apprécient les questions et discussions qui suscitent la réflexion. Elles aiment réfléchir à de nouvelles idées et ont une curiosité intellectuelle.	44	Pragmatique Elles préfèrent les idées et les activités concrètes aux idées abstraites et théoriques. Elles préféreront les méthodes éprouvées à l'innovation.	56







Tableau d'opposition - Description des traits (Suite)

Les scores sont présentés en centiles



Tableau d'opposition - Valeurs Interpersonnelles scores en centiles

Les scores sont présentés en centiles

Recherche d'approbation Ces personnes sont motivées et stimulées lorsqu'elles ressentent de la considération et des encouragements à leur égard. Elles aiment se sentir comprises et traitées avec gentillesse.	 2 98	Indépendante Elles ne valorisent pas le soutien et l'encouragement. Elles ne recherchent pas l'approbation et le soutien des autres.
Conformisme Elles ont tendance à valoriser les règles, les normes et conventions sociales. Elles sont motivées par des situations exigeant qu'elles se conforment à ce qui est socialement acceptable.	 36 64	Anti-conformisme Elles ne valorisent pas les règles, les normes et les conventions sociales. Elles ont tendance à agir sans prendre en considération les règles et les conventions sociales.
Reconnaissance sociale Ces personnes sont susceptibles d'accorder de l'importance aux éloges et à l'admiration des autres. Elles valorisent de se faire remarquer, d'être reconnues et d'obtenir l'estime des autres.	 6 94	Modestie Elles attachent peu d'importance aux éloges, à l'admiration et à l'estime des autres. Elles vont continuer à travailler ou agir même si les autres accordent peu de reconnaissance pour ce qu'elles font. Elles sont leurs propres sources de motivation.
Liberté d'action Ces personnes considèrent l'autonomie et la capacité d'être libre de ses actions comme une valeur fondamentale. Elles sont généralement indépendantes et cherchent des moyens pour accomplir ce qu'elles veulent de façon autonome.	 95 5	Équipier Elles acceptent les règles d'un groupe ou d'une équipe ainsi que les contraintes imposées par les autres sur leur façon de travailler ou d'agir. Ces personnes seront à l'aise dans un contexte où elles seront dirigées et conseillées.
Altruisme Ces personnes accordent de l'importance à la générosité et au fait d'aider les autres et de partager avec eux. Elles sont bienveillantes.	 46 54	Individualisme Elles n'accordent pas la priorité aux besoins et aux problèmes des autres et n'attachent pas une grande importance au fait d'aider les autres et de se montrer généreuses envers les autres.
Leadership Elles sont des meneurs et apprécient les circonstances qui leur donnent l'occasion d'influencer, de gérer, de diriger les autres ou même d'affirmer leur pouvoir ou leur autorité.	 96 4	Suiveur Elles ne sont pas à l'aise de s'affirmer et d'assumer un rôle de meneur dans un groupe. Elles préfèrent ne pas avoir à prendre de décisions.

Sommaire des Scores

Sujet Patricia Boucher

Lien

Test IPM 3

Traits de Personnalité

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 (A) Confiance en soi	22	50	48											
2 (R) Responsabilité	29	54	64											
3 (E) Stabilité émotionnelle	32	60	83											
4 (S) Sociabilité	19	44	27											
5 (C) Prudence	13	29	2											
6 (O) Curiosité intellectuelle	26	49	44											
7 (P) Acceptation des autres	16	33	5											
8 (V) Dynamisme	29	52	58											

Valeurs Interpersonnelles

Échelle	Score brut	Score-T	Percentile	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1 (SU) Recherche d'approbation	2	30	2											
2 (CO) Conformisme	10	47	36											
3 (RE) Reconnaissance sociale	5	35	6											
4 (IN) Liberté d'action	26	67	95											
5 (BE) Altruisme	16	49	46											
6 (LE) Leadership	23	67	96											

Description des traits de Personnalité

Échelle de la dominance

Les personnes qui obtiennent un score élevé :

Dominante

Elles sont confiantes et ont généralement de l'influence sur les autres et se comportent en leader. Elles adoptent un rôle actif dans un groupe et elles ont tendance à prendre des décisions de façon indépendante et autonome.

Les personnes qui obtiennent un score faible :

Réservée

Elles jouent un rôle passif dans le groupe, elles sont plus enclines à écouter qu'à parler. Leur confiance en soi est plus faible. Elles ont tendance à s'appuyer sur l'avis des autres.

Échelle de la Responsabilité

Les personnes qui obtiennent un score élevé :

Responsable

Elles sont en mesure de s'en tenir à la tâche qui leur est assignée, elles sont persévérantes et déterminées. Ce sont des personnes sur qui on peut compter.

Les personnes qui obtiennent un score faible :

Désinvolte

Elles sont incapables de s'en tenir à des tâches qui ne les intéressent pas et elles ont tendance à être volages ou irresponsables.

Échelle de la Prudence

Les personnes qui obtiennent un score élevé :

Prudente

Elles sont très prudentes et elles considèrent les questions ou alternatives très attentivement avant de prendre des décisions. Elles n'aiment pas prendre des risques.

Les personnes qui obtiennent un score faible :

Insouciant

Elles sont impulsives ou agissent sous l'impulsion du moment. Elles précipitent les décisions et aiment prendre des chances. Elles recherchent l'excitation.

Échelle de la Vigueur

Les personnes qui obtiennent un score élevé :

Dynamique

Elles sont vigoureuses et énergiques. Elles aiment travailler et se déplacer rapidement. Elles sont capables d'accomplir plus de projets ou de tâches que la personne moyenne.

Les personnes qui obtiennent un score faible :

Apathique

Elles ont un faible niveau d'énergie et une préférence pour un rythme lent. Elles ont une tendance à se fatiguer facilement et leur productivité est souvent inférieure à la moyenne.

Échelle de la Pensée Originale

Les personnes qui obtiennent un score élevé :

Innovante

Elles aiment généralement travailler sur des problèmes difficiles, elles apprécient les questions et discussions qui suscitent la réflexion. Elles aiment réfléchir à de nouvelles idées et ont une curiosité intellectuelle.

Les personnes qui obtiennent un score faible :

Pragmatique

Elles ont un faible niveau d'énergie et une préférence pour un rythme lent. Elles ont une tendance à se fatiguer facilement et leur productivité est souvent inférieure à la moyenne.

Échelle de la Sociabilité

Les personnes qui obtiennent un score élevé :

Sociable

Elles aiment travailler en équipe et être avec les gens. Ces personnes sont plutôt amicales et créent facilement des contacts sociaux.

Les personnes qui obtiennent un score faible :

Solitaire

Elles ne cherchent pas particulièrement à créer des liens avec les gens et préfèrent généralement travailler seules. Elles se dévoilent peu et évitent les relations sociales.

Échelle des Relations Personnelles

Les personnes qui obtiennent un score élevé :

Tolérante

Elles sont tolérantes, patientes et compréhensives et peuvent parfois manquer d'esprit critique. Elles accordent facilement une grande confiance aux gens.

Les personnes qui obtiennent un score faible :

Critique

Elles ont un manque de confiance envers les gens. Elles ont tendance à être critiques envers les autres et elles deviennent plus facilement ennuyées ou irritées par ce que les autres font.

Échelle de la Résistance au Stress

Les personnes qui obtiennent un score élevé :

Stabilité émotionnelle

Elles ont une faible propension à l'anxiété, la dépression et la colère. Elles ont une bonne capacité à recevoir la critique. Elles sont émotionnellement stables et relativement libres de soucis.

Les personnes qui obtiennent un score faible :

Émotive - Fragile

Elles ont une plus grande vulnérabilité et une tendance à l'anxiété excessive, à l'hypersensibilité et à la nervosité. Elles ont une faible tolérance à la frustration.

Description des valeurs Interpersonnelles

Échelle du Support

Les personnes qui obtiennent un score élevé :

Recherche d'approbation

Ces personnes sont motivées et stimulées lorsqu'elles ressentent de la considération et des encouragements à leur égard. Elles aiment se sentir comprises et traitées avec gentillesse.

Les personnes qui obtiennent un score faible :

Indépendante

Elles ne valorisent pas le soutien et l'encouragement. Elles ne recherchent pas l'approbation et le soutien des autres.

Échelle de la Conformité

Les personnes qui obtiennent un score élevé :

Conformisme

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

Les personnes qui obtiennent un score faible :

Anti-conformisme

Elles ne valorisent pas les règles, les normes et les conventions sociales. Elles ont tendance à agir sans prendre en considération les règles et les conventions sociales.

Échelle de l'Indépendance

Les personnes qui obtiennent un score élevé :

Liberté d'action

Ces personnes considèrent l'autonomie et la capacité d'être libre de ses actions comme une valeur fondamentale. Elles sont généralement indépendantes et cherchent des moyens pour accomplir ce qu'elles veulent de façon autonome.

Les personnes qui obtiennent un score faible :

Équipier

Elles acceptent les règles d'un groupe ou d'une équipe ainsi que les contraintes imposées par les autres sur leur façon de travailler ou d'agir. Ces personnes seront à l'aise dans un contexte où elles seront dirigées et conseillées.

Échelle du Pouvoir

Les personnes qui obtiennent un score élevé :

Leadership

Elles sont des meneurs et apprécient les circonstances qui leur donnent l'occasion d'influencer, de gérer, de diriger les autres ou même d'affirmer leur pouvoir ou leur autorité.

Les personnes qui obtiennent un score faible :

Suiveur

Elles ne sont pas à l'aise de s'affirmer et d'assumer un rôle de meneur dans un groupe. Elles préfèrent ne pas avoir à prendre de décisions.

Échelle de la Reconnaissance

Les personnes qui obtiennent un score élevé :

Reconnaissance sociale

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

Les personnes qui obtiennent un score faible :

Modestie

Elles attachent peu d'importance aux éloges, à l'admiration et à l'estime des autres. Elles vont continuer à travailler ou agir même si les autres accordent peu de reconnaissance pour ce qu'elles font. Elles sont leurs propres sources de motivation.

Échelle de l'Altruisme

Les personnes qui obtiennent un score élevé :

Altruisme

Ces personnes accordent de l'importance à la générosité et au fait d'aider les autres et de partager avec eux. Elles sont bienveillantes.

Les personnes qui obtiennent un score faible :

Individualisme

Elles n'accordent pas la priorité aux besoins et aux problèmes des autres et n'attachent pas une grande importance au fait d'aider les autres et de se montrer généreuses envers les autres.

Réponses de :

Sujet Patricia Boucher

#	Le plus +	Le moins -
1 :	minutieux en toutes choses	a tendance à être quelque peu émotif
2 :	dépourvu d'anxiété ou de tension psychique	prend la vedette lors d'une discussion de groupe
3 :	forte influence sur les autres	agit avec une certaine impatience et nervosité
4 :	conserve sa maîtrise de soi, même face à une déception	facilement influencé par les autres
5 :	capable de prendre d'importantes décisions sans être conseillé	tendance à être tendu ou exalté
6 :	est à tout moment sérieux et calme	ne prend pas sérieusement les responsabilités
7 :	personne en qui on peut avoir confiance	pas convaincu de ses propres opinions
8 :	aucun obstacle ne l'empêche de faire un travail	a tendance à être une personne plutôt nerveuse
9 :	prend une part active aux activités de groupe	n'est pas très équilibré sur le plan émotionnel
10 :	s'en tient plutôt à un groupe d'amis restreint	peut être facilement blessé
11 :	est capable de prendre en main n'importe quelle situation	n'aime pas converser avec des étrangers
12 :	personne calme qui ne perd jamais son sang-froid	incapable de suivre un emploi du temps
13 :	ni inquiet ni soucieux	n'a pas le sens des responsabilités
14 :	s'acharne sur son travail en dépit des difficultés	semble avoir une nature inquiète
15 :	très persévérant dans ses entreprises	personne assez nerveuse
16 :	n'a pas trop confiance en ses propres habiletés	ne peut persévérer dans son travail
17 :	entièrement digne de confiance	ne recherche pas la compagnie de la plupart des gens
18 :	n'abandonne pas facilement face à un problème	tendance à une certaine nervosité
19 :	très grande originalité de pensée	personne assez lente et posée
20 :	a tendance à agir sous impulsion	croit que tout le monde est honnête par définition

21 : personne très énergique	déteste travailler sur les problèmes complexes et difficiles
22 : aime les discussions philosophiques	n'a pas une grande confiance en les gens
23 : trouve bon nombre de gens avec qui il est difficile de vivre	pèse le pour et le contre avant de prendre une décision
24 : tout à fait la personne pour prendre des risques	s'emporte assez rapidement contre les autres
25 : recherche les émotions et les sensations fortes	personne très patiente
26 : a une grande soif de connaissance	n'a pas de rancune
27 : s'emporte en constatant les erreurs des autres	n'agit pas sous l'inspiration du moment
28 : aime avoir toujours quelque chose à faire	préfère les activités qui n'exigent pas ou fort peu d'originalité de pensée
29 : aimerait mieux ne pas se livrer à de profondes réflexions	préfère travailler plutôt lentement
30 : enclin à la création et à l'originalité	ne recherche pas les sensations fortes
31 : a tendance à agir par intuition	aime les questions qui demandent un grand effort de pensée
32 : éprouve du plaisir à résoudre des problèmes compliqués	tend à céder aux désirs passagers
33 : travailleur très énergique	accepte les critiques de bonne grâce
34 : n'aime pas les discussions intellectuelles	très prudent avant d'agir
35 : est généralement bouillonnant d'énergie	n'a pas un esprit curieux
36 : peut accomplir plus de choses que les autres	aimerait mieux travailler sur des idées que sur des choses
37 : plein de vigueur et de vitalité	préfère les travaux simples et routiniers
38 : très dynamique au travail comme au jeu	ne tient pas particulièrement à acquérir des connaissances
39 : Avoir entière liberté d'agir à ma guise	Obtenir l'approbation des autres avant d'agir
40 : Être en position de ne pas avoir à obéir	Suivre des règlements et des directives à la lettre
41 : Occuper un emploi ou un poste important	Suivre les us et coutumes du groupe
42 : Jouir d'une totale indépendance personnelle	Savoir que les gens sont de mon avis
43 : Être celui qui prend les décisions dans un groupe	Faire en sorte que des gens s'intéressent à mon bien-être
44 : Être responsable d'un projet important	Pouvoir faire à peu près ce que bon me semble
45 : Exercer une grande influence	Me limiter exclusivement au travail en cours
46 : Travailler de mon propre chef sans recevoir de directives	Être connu de nom par un grand nombre de personnes

47 : Être en position d'autorité	Suivre un code de conduite strict
48 : Obtenir des faveurs des gens	Être ami avec ceux qui n'ont pas d'amis
49 : Être le chef, le leader.	Me conformer rigoureusement à des règlements
50 : Pouvoir vivre ma vie exactement comme je l'entends	Faire en sorte que les autres me traitent avec compréhension
51 : Être indépendant dans mon travail	Susciter l'admiration des autres
52 : Avoir des gens qui travaillent sous ma direction	Voir les gens me traiter avec considération
53 : Être en mesure de gouverner ma propre vie	Avoir des gens qui disent du bien de moi
54 : Être une personne influente	Être traité avec bonté
55 : Travailler pour le bien commun	Me faire louer par les autres
56 : M'occuper de rendre service aux autres	Obtenir l'affection des autres
57 : Être considéré comme le chef	Faire ce qui est socialement acceptable
58 : Prendre des décisions au nom du groupe	Obtenir l'approbation des autres quant à mes actes
59 : Être libre d'aller et de venir à mon gré	Aider les pauvres et ceux qui sont dans le besoin
60 : Occuper un poste comportant beaucoup de responsabilités	Recevoir des compliments des autres
61 : Prendre moi-même toutes les décisions qui me concernent	Recevoir l'encouragement d'autrui
62 : Diriger le travail des autres	Être admiré et respecté par les autres
63 : Être mon propre patron	Avoir des amis compréhensifs
64 : Être choisi pour occuper un poste-clé	Être traité comme une personne d'une certaine importance
65 : Faire preuve de sympathie à l'égard de ceux qui éprouvent quelque difficulté	Adopter des manières conformes aux conventions sociales
66 : Être exempté de tout règlement à suivre	Être très populaire auprès des autres
67 : Être honnête en tout temps et respecter des règles morales	Obtenir des gens qu'ils m'offrent un coup de main
68 : Toujours faire ce qui est convenable	Provoquer l'admiration des autres

Indices administratifs

Réponses manquantes : 0
