



GUIDE D'INTERPRETATION ET D'ENTRETIEN

23/06/2009

Les données qui composent ce compte rendu sont confidentielles.

GPP-I © 1953, 1956, 1978 by HBJ, Inc., All rights reserved - San Antonio, U.S.A.

Copy right de l'édition française © 1982 par les Editions du Centre de Psychologie Appliquée - Paris.

SIV © 1960 by S.R.A., Inc., All rights reserved - Published Pursuant to Agreement with Science Research Associates, Inc., Chicago, Illinois, U.S.A.

Copy right de l'édition française © 1978 par les Editions du Centre de Psychologie Appliquée - Paris.

SPV © 1967 by S.R.A., Inc., All rights reserved - Published Pursuant to Agreement with Science Research Associates, Inc., Chicago, Illinois, U.S.A.

Copy right de l'édition française © 1995, 1999 par les Editions du Centre de Psychologie Appliquée - Paris.

Dépôt légal : 3^e trimestre 1995 - Ed. n°9050201

Compte rendu : © ECPA, 2004. Tous droits réservés.

Guide d'interprétation et d'entretien : © ECPA, 2009. Tous droits réservés.

SOSIE, marque déposée le 7 avril 1989 à l'INPI, n°1 22670 enregistré n°1535591, publié au bulletin officiel de la propriété industrielle n°89/48



Ce guide constitue **une aide à la préparation de l'entretien de restitution** : il est destiné aux professionnels qui interprètent le profil SOSIE. Il n'est destiné ni à la personne qui a passé le SOSIE ni au client, ni à la hiérarchie de la personne.

L'objectif de ce guide est de fournir des bases d'interprétation du profil SOSIE, en partant des principaux domaines de compétences que l'on cherche le plus souvent à évaluer :

- la gestion de l'activité
- l'adaptabilité
- l'innovation
- l'équilibre personnel et la résistance au stress
- les capacités relationnelles et la communication
- le travail en équipe
- le leadership
- la prise de décision et l'autonomie

Ainsi qu'une source de motivation :

- l'environnement favorable.

Les informations qui figurent dans ce guide doivent être croisées avec l'ensemble des autres informations disponibles et considérées comme des hypothèses.

Pour **chacun des domaines**, vous disposez :

- d'une définition,
- des résultats de la personne aux différentes dimensions de SOSIE qui permettent d'interpréter le domaine (en rouge, les dimensions liées à la personnalité et aux comportements, en bleu, les dimensions liées aux valeurs et aux motivations),
- de l'interprétation des différentes dimensions de SOSIE en fonction du résultat de la personne, en trois niveaux : bas (0 à 3), moyen (4, 5, 6) et élevé (7 à 10),
- d'une synthèse (en italiques) du croisement des différentes dimensions SOSIE entrant dans l'évaluation du domaine,
- des questions qui permettent d'investiguer les différentes hypothèses.

Ce guide a pour objectif de mieux comprendre les résultats de la personne au SOSIE et non de valider ou de confirmer ses résultats. Les informations obtenues par les deux approches (test et entretien) sont complémentaires et doivent être intégrées de manière interactive et dynamique.

Si les résultats de la personne aux dimensions de l'axe I (Dimensions Personnelles) sont bas (NS : 0 ou 1), il conviendra d'utiliser le guide d'entretien avec prudence car les résultats de la personne pour cet axe peuvent être conjoncturels.

GESTION DE L'ACTIVITE

Ce domaine concerne la manière dont la personne gère son activité en termes de tonus, d'énergie, d'organisation, de réactivité, de gestion du temps, de sens des priorités, de gestion du risque, de fiabilité et de respect des procédures et de l'organisation.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dynamisme				●							
Circonspection					●						
Persévérance			●								
Variété / Nouveauté				●							
Organisation / Méthode				●							
Liberté d'action								●			

Dynamisme / Circonspection

La personne semble manquer de tonus, d'énergie et ne pas valoriser la rapidité ou tout au moins apprécier de travailler à son rythme sans être « bousculée ». Elle pourrait être fatigable. Elle semble, par ailleurs, réfléchi et assez prudente dans ses décisions comme dans l'action. Elle est vigilante sur la prise de risques.

Il conviendra de vérifier, en entretien, la raison de son manque d'énergie ou de rapidité.

- Vous est-il difficile de ne pas faire les choses à votre rythme ? Que l'on vous « bouscule » ou que l'on vous presse ?
- Quels types d'actions vous demandent le plus de réflexion ?
- Dans quelles circonstances, vous est-il difficile de prendre une décision ou de trancher rapidement ?
- Comment gérez-vous la prise de risques ?

Persévérance / Variété-Nouveauté

La personne peut manquer d'assiduité, voire d'implication face à des tâches qui lui paraissent fastidieuses. Elle pourrait avoir des difficultés à aller au fond des choses et manquer de fiabilité et de suivi si elle n'est pas intéressée, si elle rencontre des obstacles ou des occasions de distraction. Elle peut avoir besoin de contrôle et d'encouragements. Si elle occupe une fonction d'encadrement, il est probable qu'elle délègue ce genre de tâches. Elle semble, par ailleurs, peu attirée par la nouveauté, le changement, la diversité ou ce qui peut lui paraître aventureux ou dangereux. Elle aime probablement les tâches qu'elle maîtrise et connaît bien. Ses comportements sont assez prévisibles et elle pourrait avoir des difficultés à s'adapter aux situations nouvelles qui risquent de la perturber.

L'association de scores bas dans ces deux dimensions est assez rare. En effet, la personne ne semble pas apprécier le changement ni la variété mais elle n'est pas, non plus, à l'aise dans un travail qui demande de l'assiduité. Il conviendra d'aborder ce sujet lors de l'entretien.

- Vous semblez ne pas aimer le changement, la nouveauté et pourtant vous semblez ne pas aimer les tâches trop routinières : expliquez-moi.
- Comment réagissez-vous quand vous devez changer vos habitudes de travail ?
- Vous semblez ne pas aimer le changement, ce qui est trop nouveau. Pourquoi ?
- Comment menez-vous à bien des tâches qui ne vous intéressent pas ?
- Vous est-il arrivé de « bâcler » une tâche ? Dans quelles circonstances ?
- Déléguez-vous facilement ? Quand et comment déléguez-vous ?

Organisation-Méthode / Liberté d'action

La personne accorde peu d'importance aux procédures, à l'ordre, aux méthodes voire à l'organisation existante. Peu encline à la planification et aux approches systématiques, elle n'apprécie pas les cadres trop structurés ou trop contraignants. Elle pourrait éventuellement refuser les méthodes et l'organisation en place. Par ailleurs, la personne accorde une grande importance à sa liberté et à son indépendance. Elle aime décider et agir selon ses propres critères ou ses envies. Elle pourrait avoir des difficultés à accepter et supporter les règles ou les procédures qui lui sont imposées.

On peut penser qu'il s'agit d'une personne très indépendante, qui supporte mal les contraintes, quelles qu'elles soient. Elle pourrait, éventuellement, se comporter en « franc tireur », avoir des difficultés à accepter les directives ou les conseils.

- Vous semblez avoir besoin de liberté et d'autonomie dans votre travail : comment faites-vous dans un environnement très structuré avec beaucoup de procédures ?
- Comment définiriez-vous l'autonomie ?
- Comment acceptez-vous les contraintes de l'entreprise : procédures, méthodes, etc. ?
- Dit-on de vous que vous ne respectez presque jamais les procédures ? Pourquoi ?
- Comment réagissez-vous quand on vous propose un cadre de travail ou des procédures peu adaptés ?

ADAPTABILITE

Ce domaine concerne l'adaptabilité de la personne en termes de souplesse, d'adaptation à des contextes, des situations ou des personnes différentes, d'ouverture au changement et de capacité de remise en cause.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Clarté des objectifs							●				
Organisation / Méthode				●							
Variété / Nouveauté				●							
Curiosité d'esprit									●		
Acceptation des autres									●		

Clarté des objectifs / Organisation-Méthode / Variété-Nouveauté

Si la personne préfère savoir où elle va et avoir des objectifs clairs, elle peut, néanmoins, travailler et avancer sans objectifs très précis. Elle peut s'adapter aux changements de stratégie ou d'orientation. La personne accorde peu d'importance aux procédures, à l'ordre, voire à l'organisation existante. Peu encline à la planification et aux approches systématiques, elle apprécie peu les cadres trop structurés. Par ailleurs, elle semble peu attirée par la nouveauté, le changement, la diversité ou ce qui peut lui paraître aventureux ou dangereux. Elle aime probablement les tâches qu'elle maîtrise et connaît bien. Ses comportements sont assez prévisibles et elle pourrait avoir des difficultés à s'adapter aux situations nouvelles qui risquent de la perturber. Cela peut sembler un peu contradictoire : il conviendra d'évoquer ce point en entretien.

On peut faire l'hypothèse que la personne apprécie les structures très souples, peu contraignantes et peut fonctionner sans objectifs clairement définis. Cependant, elle est peu attirée par le changement, la nouveauté, la variété, ce qui est un peu contradictoire. Il conviendra d'aborder ce sujet lors de l'entretien.

- Vous semblez ne pas aimer le changement, la nouveauté, l'inconnu et pourtant vous semblez ne pas accepter ou rechercher les organisations très structurées, très méthodiques. C'est un peu contradictoire. Comment expliquez-vous cela ?
- Comment vous adaptez-vous aux changements d'orientation ou de stratégie ?
- Comment vous adaptez-vous aux contraintes organisationnelles ?

Curiosité d'esprit / Acceptation des autres

La personne semble très à l'aise dans les débats d'idées et les discussions. Elle semble stimulée par la résolution de problématiques complexes. Peu attachée aux approches classiques ou habituelles, elle apprécie les découvertes, les solutions originales au risque de compliquer un peu les choses ou de se poser beaucoup de questions. Le risque de ce type d'approche peut être une tendance à l'intellectualisation ou à la complexification au détriment du passage à l'action. Par ailleurs, elle semble tolérante et compréhensive. Elle établit des relations positives avec son environnement, se montrant ouverte à des conceptions différentes de la sienne. Probablement peu susceptible, pas très critique, elle



établit des relations basées sur la confiance, l'échange et l'intérêt mutuel. Sa grande tolérance peut, éventuellement, l'amener à manquer d'esprit critique et à tout accepter des autres.

On peut penser qu'il s'agit d'une personne aimant la complexité, ouverte et adaptable tant sur le plan intellectuel que sur le plan relationnel ou humain. Elle est probablement capable de se remettre en cause.

- Vous dit-on, quelquefois, que vous « coupez les cheveux en quatre » ? Pourquoi ?
- Pensez-vous que les gens ne se posent pas assez de questions, qu'ils ont une vision un peu « simpliste » des choses ?
- Vous dit-on quelquefois que vous êtes trop tolérant(e), que vous manquez d'esprit critique ? Sur quels sujets ?
- Avez-vous déjà donné votre confiance trop facilement ? Pourquoi ?

INNOVATION

Ce domaine concerne l'innovation en termes d'ouverture aux idées nouvelles, de remise en cause des habitudes et des acquis, de goût pour la nouveauté, le changement et de distance par rapport aux conventions.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Curiosité d'esprit									●		
Variété / Nouveauté				●							
Conformisme							●				

Curiosité d'esprit / Variété-Nouveauté / Conformisme

Sur le plan du comportement, la personne semble à l'aise dans les discussions, les débats d'idées et la remise en cause de l'acquis. Elle est stimulée par la résolution de problématiques complexes. Peu attachée aux approches classiques, elle est avide de découvertes, de solutions originales au risque de compliquer un peu les choses et de se poser beaucoup de questions. **Sur le plan des motivations**, la personne semble peu attirée par la nouveauté, le changement, la diversité ou ce qui peut lui paraître aventureux ou dangereux. Elle aime probablement les tâches qu'elle maîtrise et connaît bien. Ses comportements sont assez prévisibles et elle pourrait avoir des difficultés à s'adapter aux situations nouvelles qui risquent de la perturber. Par ailleurs, si elle n'accorde pas une très grande importance au respect des conventions et des normes sociales, elle est capable de se conformer aux règles du milieu dans lequel elle vit.

On peut penser qu'il s'agit d'une personne qui est intellectuellement à l'aise avec les idées nouvelles, les innovations mais qui n'apprécie pas le changement. Ce qui est assez contradictoire. Elle peut aussi avoir des difficultés à se mettre en marge des conventions et à montrer sa différence.

- Etes-vous quelquefois « bloqué(e) » dans votre désir de remettre les choses en cause, d'innover ? Pourquoi ?
- Pensez-vous être quelqu'un d'innovant ?
- Vous semblez à l'aise pour remettre les choses en cause, sortir des habitudes mais vous appréciez peu le changement. C'est assez contradictoire. Comment expliquez-vous cela ?
- Dans quel contexte êtes-vous le plus à l'aise pour développer vos idées ou votre créativité ?

EQUILIBRE PERSONNEL ET RESISTANCE AU STRESS

Ce domaine concerne l'équilibre personnel en termes de stabilité émotionnelle, de contrôle des émotions, de gestion du stress et de tolérance à la frustration.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Stabilité émotionnelle					●						
Acceptation des autres									●		
Recherche d'approbation		●									

Stabilité émotionnelle / Acceptation des autres / Recherche d'approbation

Sur le plan du comportement, la personne semble faire face aux situations de la vie courante, en contrôlant ses émotions et son affectivité. Elle est cependant assez sensible et peut, éventuellement perdre ses moyens dans des situations qui lui paraissent stressantes, frustrantes ou difficiles. Elle établit des relations positives avec son environnement, se montrant ouverte à des conceptions différentes de la sienne. Probablement peu susceptible, peu méfiante, pas très critique, elle établit des relations basées sur la confiance, l'échange et l'intérêt mutuel. **Sur le plan de ses valeurs et de ses motivations**, la personne semble peu sensible au soutien de son entourage. Elle ne recherche ni l'avis ni les encouragements des autres. Elle n'a pas besoin de la compréhension ni de l'affection des personnes avec lesquelles elle travaille. Les situations conflictuelles ne semblent pas lui poser problème.

On peut penser qu'il s'agit d'une personne qui fait preuve, globalement, d'un bon équilibre personnel. Elle voit, en général, les choses de façon positive. Elle pourrait perdre son calme et sa sérénité dans des situations très stressantes ou très frustrantes. Elle est cependant peu sensible à l'ambiance.

- Vous semblez être une personne plutôt calme et contrôlée, vous arrive-t-il d'être irrité(e) ou en colère ? Dans quelles circonstances ?
- Il semble que vous résistiez bien au stress. Y a-t-il des circonstances ou des situations que vous trouvez stressantes ?
- Vous semblez plutôt d'humeur égale et plutôt serein(e). Y a-t-il des situations dans lesquelles vous vous sentez un peu abattu(e) ou soucieux(se) ?
- Quelles sont, pour vous, les sources de stress ? Comment les gérez-vous ?

RELATIONNEL ET COMMUNICATION

Ce domaine concerne le mode de relations et de communication que la personne établit avec son entourage, en termes d'aisance, de présence, d'ouverture, d'affirmation mais aussi d'entraide, de soutien, d'empathie et d'acceptation des situations conflictuelles.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sociabilité									●		
Ascendance						●					
Acceptation des autres									●		
Intérêt pour les autres					●						
Recherche d'approbation		●									

Sociabilité / Ascendance

La personne semble plutôt extravertie et sociable. Elle communique facilement et possède de bonnes capacités relationnelles. Elle se sent à l'aise dans les groupes, les situations où elle est en représentation et cherche à élargir le cercle de ses relations et de ses contacts. Cela ne signifie pas pour autant que ces relations soient positives ou durables. Par ailleurs, si elle ne cherche pas systématiquement à prendre de la place, à diriger les débats, elle pourra s'affirmer et défendre son point de vue si le contexte est favorable.

On peut penser qu'il s'agit d'une personne qui apprécie les contacts nouveaux, variés et qui est capable d'affirmer son point de vue sans, pour autant, prendre beaucoup de place ou s'imposer systématiquement.

- Que vous apportent les contacts avec des personnes très différentes ?
- Dans quelles circonstances vous est-il plus difficile d'affirmer ou de défendre votre point de vue ?
- Etes-vous à l'aise quand vous devez prendre la parole en public ?
- Avez-vous, quelquefois, l'impression d'avoir des relations un peu superficielles avec les gens ? Pourquoi ?
- Comment vous y prenez-vous pour convaincre ? Qu'est-ce qui vous semble le plus efficace ?

Acceptation des autres / Intérêt pour les autres / Recherche d'approbation

Sur le plan du comportement, la personne semble tolérante et compréhensive. Elle établit des relations positives avec son environnement, se montrant ouverte à des conceptions différentes de la sienne. Probablement peu susceptible, pas très critique, elle établit des relations basées sur la confiance, l'échange et l'intérêt mutuel. Sa grande tolérance peut éventuellement l'amener à manquer d'esprit critique et à tout accepter des autres. Par ailleurs, **sur le plan de ses valeurs et de ses motivations**, la personne valorise une certaine solidarité mais sa sensibilité aux autres reste relative. Les préoccupations et les intérêts des autres ne sont pas sa priorité mais elle sait, cependant, rendre service et se montrer généreuse quand c'est nécessaire. En revanche, elle semble peu sensible au soutien de son entourage. Elle ne recherche ni l'avis ni les encouragements des autres. Elle n'a pas



besoin de la compréhension ni de l'affection des personnes avec lesquelles elle travaille. Les situations conflictuelles ne semblent pas lui poser problème.

On peut penser qu'il s'agit d'une personne très ouverte, très tolérante. Si elle ne recherche ni l'aide ni le soutien de son entourage, elle ne négligera pas les difficultés des autres. En revanche, elle est peu dépendante des autres et ne recherche pas leur soutien. Dans une situation de management, il ne lui serait, sans doute, pas difficile de prendre des décisions impopulaires.

- Vous semblez être tolérant(e) mais les conflits ne semblent pas vous poser problème. Comment expliquez-vous cela ?
- Vous dit-on, quelquefois, que vous n'êtes pas toujours sensible aux difficultés des autres ? Dans quelles circonstances ?
- Vous dit-on, quelquefois, que vous manquez d'esprit critique ? Dans quelles circonstances ?
- Vous semblez peu sensible à l'ambiance. Pourquoi ?

TRAVAIL EN EQUIPE

Ce domaine concerne le mode de travail en équipe en termes de collaboration, de partage, d'ouverture et de consensus.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Liberté d'action								●			
Conformisme							●				
Acceptation des autres									●		
Intérêt pour les autres					●						

Liberté d'action / Conformisme

La personne semble accorder une grande importance à sa liberté et à son indépendance. Elle aime décider et agir selon ses propres critères ou ses envies. Elle pourrait avoir des difficultés à accepter et à supporter les contraintes qui lui sont imposées. Par ailleurs, si elle n'accorde pas une très grande importance au respect des conventions et des normes sociales, elle est capable de se conformer aux règles du milieu dans lequel elle vit.

On peut penser qu'il s'agit d'une personne qui valorise son indépendance et qui « n'entre pas facilement dans un moule ». Elle pourrait avoir quelques difficultés à travailler en équipe, à supporter les contraintes d'organisation ou des manières de travailler différentes des siennes. Néanmoins, elle pourra accepter de respecter les conventions sociales.

- Vous semblez très indépendant(e), comment faites-vous pour travailler en équipe ?
- Qu'est-ce qui vous est difficile dans le travail en équipe ?
- Vous dit-on, quelquefois, que vous n'en « faites qu'à votre tête » ?
- Quels sont, pour vous, les avantages et les inconvénients du travail en équipe ?
- Quelle est la nature de votre contribution dans le travail en équipe ?

Acceptation des autres / Intérêt pour les autres

Sur le plan du comportement, la personne semble tolérante et compréhensive. Elle établit des relations positives avec son environnement, se montrant ouverte à des conceptions différentes de la sienne. Probablement peu susceptible, pas très critique, elle établit des relations basées sur la confiance, l'échange et l'intérêt mutuel. Sa grande tolérance peut éventuellement l'amener à manquer d'esprit critique et à tout accepter des autres. Par ailleurs, **sur le plan de ses valeurs et de ses motivations**, la personne valorise une certaine solidarité mais sa sensibilité aux autres reste relative. Les préoccupations et les intérêts des autres ne sont pas sa priorité mais elle sait, cependant, rendre service et se montrer généreuse quand c'est nécessaire.

On peut penser qu'il s'agit d'une personne ouverte aux idées des autres dans le travail en équipe et qui se montrera plutôt consensuelle. Elle saura partager et aider. Si elle ne perd pas de vue ses propres intérêts, elle saura, aussi, tenir compte des préoccupations des autres.



- Dans le travail en équipe pensez-vous qu'il est important d'arriver à un consensus ?
Pourquoi ?
- Dans le travail en équipe, vous semble-t-il difficile de tenir compte des intérêts de chacun ?
Pourquoi ?
- Etes-vous fréquemment sollicité(e) pour travailler en équipe ?
- Quelles sont les attitudes à adopter pour rendre le travail en équipe efficace ?

LEADERSHIP

Ce domaine concerne le leadership de la personne en termes d'affirmation de soi, d'impact, d'implication, de combativité, de capacité à convaincre, de goût du pouvoir et du défi.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ascendance						●					
Goût du pouvoir								●			
Implication / Décision								●			
Challenge personnel									●		

Ascendance / Goût du pouvoir / Implication-Décision / Challenge personnel

Sur le plan du comportement, la personne ne cherche pas systématiquement à prendre une part active dans la discussion ou dans la vie du groupe et ne souhaite pas se mettre très en avant. Si le contexte est favorable, elle peut cependant s'affirmer, défendre son point de vue et ses intérêts. **Sur le plan de ses valeurs et de ses motivations**, la personne a le goût du pouvoir. Elle apprécie de pouvoir exercer son autorité et d'avoir de l'influence sur les autres. Elle peut entrer en compétition pour assurer son leadership et avoir des difficultés à accepter des rôles secondaires ou subalternes. Un tel désir d'influence et de pouvoir pourrait l'amener à se montrer, dans certaines situations, très directive et faire preuve d'autoritarisme. Par ailleurs, elle aime aller droit au but et rester maître de ses décisions. Elle valorise les décisions rapides, dans lesquelles elle s'engage pleinement avec des convictions personnelles fortes. Elle pourrait, éventuellement, décider trop vite, au « feeling », sans tenir compte de son environnement. De plus, elle place très haut ses critères de réussite. Elle souhaite pouvoir relever des défis, faire face à des difficultés, des projets ambitieux. Elle ne se satisfait pas de ce qui est acquis et souhaite progresser et surmonter des obstacles. Elle pourrait se montrer facilement insatisfaite du « niveau » des missions ou des responsabilités qui lui sont confiées.

On peut penser qu'il s'agit d'une personne qui possède un certain leadership : elle apprécie le pouvoir, souhaite avoir de l'influence, ne craint pas les difficultés, les défis, voire les cherche et apprécie de s'impliquer dans les décisions. Cependant elle ne se met pas très en avant et n'est pas toujours très à l'aise pour faire passer ses idées. Elle pourrait, éventuellement, manquer de réalisme quant à ses capacités. Il conviendra de vérifier ces points lors de l'entretien.

- Vous est-il, quelquefois, difficile de convaincre les autres, de les influencer ? Dans quelles circonstances ?
- Sur quoi repose votre pouvoir de conviction ?
- Pensez-vous que l'on ne vous confie pas toujours des missions ou des responsabilités à votre niveau ? Pourquoi ?
- Vous dit-on quelquefois que vous décidez trop vite ou de façon trop subjective? Pourquoi ?
- A votre avis, quel est le rôle d'un manager ?
- Quel type de manager êtes-vous ?
- Que recherchez-vous au travers du pouvoir ?
- Comment prenez-vous vos décisions ?
- Quels types de défis appréciez-vous de relever ?

PRISE DE DECISION ET AUTONOMIE

Ce domaine concerne la prise de décision en termes de modalités, de goût pour la décision et d'autonomie.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Implication / Décision								●			
Liberté d'action								●			
Organisation / Méthode				●							

Implication-Décision / Liberté d'action / Organisation-Méthode

La personne semble aimer aller droit au but et rester maître de ses décisions. Elle valorise les décisions rapides, dans lesquelles elle s'engage pleinement avec des convictions personnelles fortes. Elle pourrait, éventuellement, décider trop vite, au « feeling », sans tenir compte de son environnement. De plus, la personne semble accorder une grande importance à sa liberté et à son indépendance. Elle aime décider et agir selon ses propres critères ou ses envies. Elle pourrait avoir des difficultés à accepter et à supporter les contraintes qui lui sont imposées. Par ailleurs, la personne accorde peu d'importance aux procédures, à l'ordre, aux méthodes, voire à l'organisation existante. Peu encline à la planification et aux approches systématiques, elle apprécie peu les cadres trop structurés ou trop contraignants. Elle pourrait, éventuellement, refuser les méthodes et l'organisation en place.

On peut penser qu'il s'agit d'une personne qui souhaite décider en toute indépendance. Il semblerait qu'elle s'implique fortement et décide rapidement. Elle pourrait prendre des risques en se basant avant tout sur ses intuitions ou ses convictions et se montrer un peu « franc tireur », d'autant plus qu'elle est peu encline à respecter les règles organisationnelles et les impératifs de la structure. Il conviendra d'aborder ce point lors de l'entretien.

- Vous semblez décider très rapidement. Vous est-il arrivé de prendre des risques importants ? Dans quelles circonstances ?
- Vous dit-on, quelquefois, que vous décidez sans tenir compte de l'avis de votre entourage ? Pourquoi ?
- Comment réagissez-vous quand on s'oppose à vos décisions ?
- Comment prenez-vous vos décisions ? Sur quels critères ?

ENVIRONNEMENT FAVORABLE

Il s'agit d'examiner l'environnement professionnel, en termes de retour sur investissement, d'estime des personnes et de convivialité, dans lequel la personne se sentira le plus à l'aise.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Matérialisme			●								
Considération sociale		●									
Recherche d'approbation		●									

Matérialisme / Considération sociale / Recherche d'approbation

Assez détachée des valeurs matérielles, la personne se montre peu intéressée par les retours concrets ou financiers à court terme. Le côté pratique des choses et l'efficacité des actions ne sont pas très importants pour elle. Elle accorde peu d'importance à son image, à sa position sociale et n'attend pas particulièrement que les autres lui montrent de la considération. De plus, elle accorde peu d'importance aux encouragements et au soutien que les autres peuvent lui apporter et se montre peu sensible à l'ambiance.

La personne accorde peu d'importance à l'ambiance et à la convivialité, à la considération que l'on peut lui montrer et aux résultats tangibles de ses actions. On peut penser qu'elle peut être à l'aise dans des environnements assez différents mais, plus particulièrement, dans des environnements qui valorisent le long terme. Les environnements un peu conflictuels ne devraient pas lui poser problème.

- Dans quel environnement professionnel appréciez-vous de travailler ?
- A quoi accordez-vous le plus d'importance dans les relations au travail ?
- Dans quel genre d'environnement professionnel vous sentez-vous peu à l'aise ?
- Vous semblez peu sensible à l'ambiance de travail. Comment expliquez-vous cela ?
- Il semble que vous n'accordez pas d'importance à votre statut. Comment expliquez-vous cela ?
- Vous semblez plus tourné(e) vers le long terme que vers le court terme. Comment expliquez-vous cela ?
- Attachez-vous de l'importance au fait d'être reconnu(e) ou apprécié(e) ? De quelle manière souhaitez-vous qu'on vous le manifeste ?
- Qu'est-ce qui est le plus important pour vous en terme de reconnaissance ?
- Quels types de retour sur vos actions espérez-vous ?