

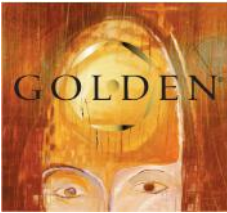
## **Rapport individuel**

**P. B.**

**Date de passation :12 Septembre 2012**

**Les données qui composent ce rapport sont confidentielles**

■ 15 Rue Henri Rol-Tanguy - 93100 Montreuil ■ Tél : +33 (0) 1 43 62 30 02 Fax : +33 (0) 1 43 62 30 05 ■ [www.ecpa.fr](http://www.ecpa.fr)



## A propos de l'Inventaire Typologique de Développement de GOLDEN

Inspiré directement de la théorie des types psychologiques de C.G. JUNG et des principaux travaux sur les traits de personnalité, l'Inventaire Typologique de Développement de GOLDEN permet une approche très complète et détaillée de la personnalité qui trouve son application dans le cadre de :

- ⇒ Coaching individuel et coaching d'équipe
- ⇒ Connaissance de soi et développement personnel
- ⇒ Développement du management
- ⇒ Gestion des conflits

La richesse de l'Inventaire Typologique de Développement de GOLDEN réside dans la double approche de la personnalité en termes de type psychologique (quatre grandes dimensions issues de la théorie jungienne) et de traits de personnalité (issus des travaux d'Eysenck, d'Allport et de la théorie des Big Five). Chacune des quatre dimensions se décline en sous-échelles permettant d'affiner la réflexion.

L'innovation de l'Inventaire Typologique de Développement de GOLDEN vient également d'une nouvelle dimension, qui permet de préciser la réaction du sujet face au stress. Apprécier le degré d'anxiété ou d'inquiétude constitue un élément déterminant pour le sujet dans la connaissance de soi et l'orientation de ses choix de vie.

## Comment lire et interpréter ce rapport

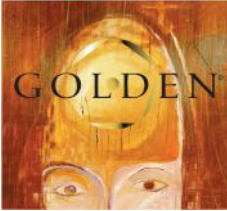
Les résultats que vous trouverez dans ce rapport sont le reflet de vos choix au moment de la passation de l'Inventaire GOLDEN. Ils permettent de poser une hypothèse sur ce que peut être votre type psychologique.

Outre ces données, vous trouverez, ci-après, les définitions de chaque dimension et sous-échelle.

En aucun cas, les données objectives contenues dans ce rapport (type, scores ...) ne peuvent se substituer à votre réflexion. Elles doivent, au contraire, vous aider à mieux vous connaître et accompagner votre développement personnel.

Vous seul pourrez les confirmer ou les infirmer, au regard d'apports complémentaires qui vous seront délivrés au cours d'un entretien ou d'un séminaire, avec un praticien ou consultant habilité.

**Le GOLDEN ne saurait être utilisé dans des processus de sélection ou d'évaluation.**



### Comment lire et interpréter les données chiffrées

Les données chiffrées se présentent sous la forme de pourcentages pour chacun des pôles des dimensions et des sous-échelles. Ces dimensions et sous-échelles étant bipolaires, c'est le pourcentage le plus élevé qui exprime votre préférence pour un mode de fonctionnement ou pour un autre.

Vous pourrez formuler des hypothèses sur l'intensité de votre positionnement en fonction de la grille suivante :

Jusqu'à 20%	votre positionnement est très peu ou peu marqué
Entre 21% et 50%	votre positionnement est marqué
Au-delà de 50%	votre positionnement est très marqué

Les données chiffrées du GOLDEN sont de bons indicateurs pour échanger avec votre consultant ou coach. Par exemple, il peut exister de forts ou faibles écarts entre les pourcentages de deux pôles d'une dimension ou d'une sous-échelle, ce qui peut questionner ou alimenter votre réflexion.

### Présentation des résultats

De la page 4 à la page 9, vous trouverez une présentation de votre type psychologique.

De la page 10 à la page 17, vous trouverez une présentation des sous-échelles des quatre premières dimensions bipolaires du GOLDEN .

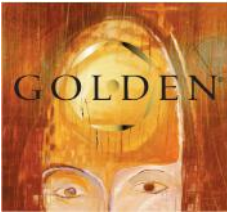
De la page 18 à la page 20, vous trouverez une présentation de la cinquième dimension bipolaire du GOLDEN .

Votre consultant ou coach vous proposera soit une restitution complète de vos résultats, soit une restitution partielle, en fonction du temps dont vous disposez et de la situation dans laquelle vous vous trouvez.

D'autres combinaisons de vos résultats GOLDEN sont possibles avec :

- Les tempéraments
- Les familles fonctionnelles
- Les premières paires

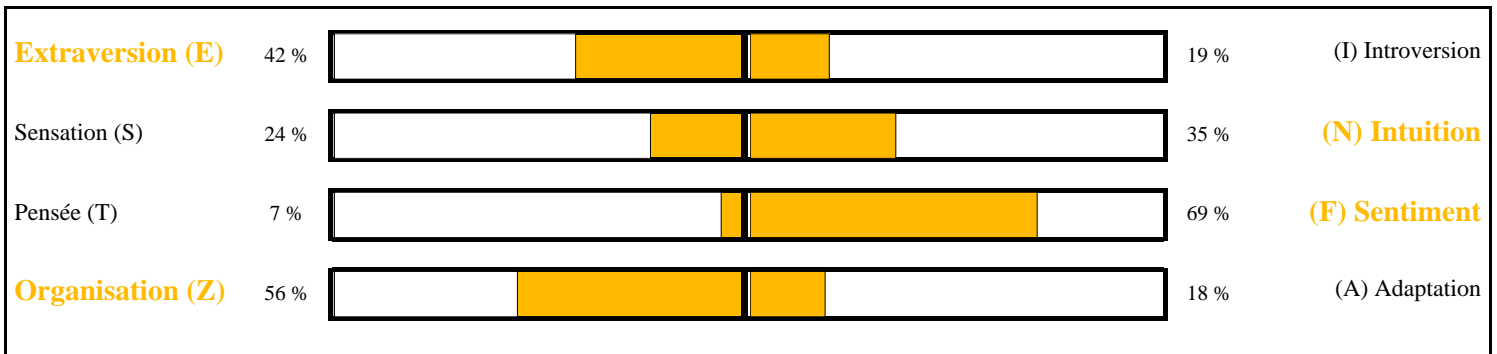
Selon vos objectifs, votre consultant ou coach vous communiquera les informations les plus pertinentes sur ces sujets.

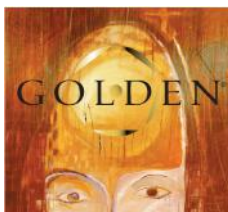


### Type psychologique GOLDEN

# ENFZ

100.....50.....0 .....50.....100

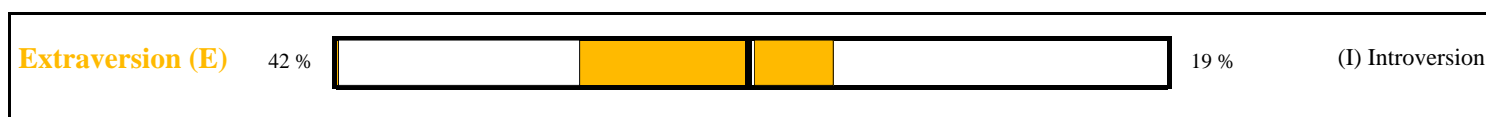




**Type : E N F Z**

## **EXTRAVERSION (E) / INTROVERSION (I)**

Cette dimension décrit l'orientation de l'énergie et ce vers quoi les individus dirigent leur attention, plutôt vers l'extérieur ou plutôt vers l'intérieur. Cette dimension a un impact sur le style de communication, entre autres.

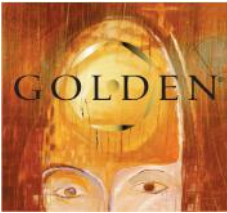


### **Extraversion (E)**

Dynamique propre aux personnes ayant une préférence pour l'Extraversion (E). Ces personnes sont plutôt tournées vers le monde extérieur : les actions, les choses et/ou les personnes. Elles valorisent les séquences action/réflexion/action. S'exprimer à voix haute leur permet d'élaborer leurs idées et de les conforter en échangeant avec les autres. De façon générale, elles privilégient la parole et aiment être en interaction avec leur environnement et sollicitées sur de nombreux sujets. Les personnes préférant l'Extraversion apprécient le contact, surtout s'il est spontané. Ces situations sont, pour elles, génératrices d'énergie. Elles s'expriment facilement sur ce qu'elles vivent et/ou ressentent et/ou pensent. Elles se ressource dans le mouvement, les relations et la diversité. Elles consacrent volontiers leur temps à l'action et à la relation.

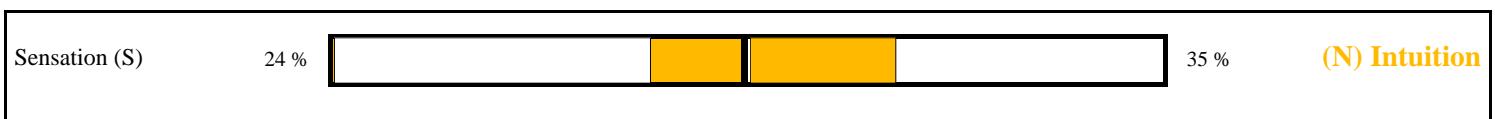
### **Introversion (I)**

Dynamique propre aux personnes ayant une préférence pour l'Introversion (I). Ces personnes sont plutôt tournées vers le monde intérieur : les ressentis, les pensées et/ou les émotions. Elles valorisent les séquences réflexion/action/réflexion. Dans un premier temps, elles ont besoin de réfléchir pour élaborer leurs idées et s'expriment plutôt sur le fruit de leurs réflexions. De façon générale, elles privilégient l'écrit. Elles sont à l'aise et s'expriment sur des sujets qu'elles connaissent bien et ont pu approfondir. Les personnes préférant l'Introversion apprécient d'être au calme, avec la possibilité de se concentrer car c'est ainsi qu'elles trouvent leur énergie. Elles conservent une certaine réserve. Elles se ressource dans l'intimité, la réflexion et la tranquillité. Elles consacrent volontiers leur temps à l'introspection et aux contacts choisis.



## SENSATION (S) / INTUITION (N)

Cette dimension décrit les modalités selon lesquelles les individus recueillent l'information, selon un processus plutôt analytique ou plutôt global et associatif. Cette dimension a un impact sur le style de résolution de problèmes, entre autres.

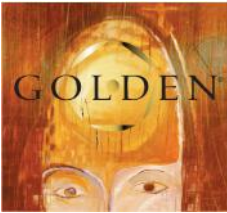


### Sensation (S)

Ensemble de modalités appartenant aux personnes ayant une préférence pour la Sensation (S). Ces personnes ont tendance à porter leur attention sur les réalités concrètes, les faits précis et mesurables, ainsi que sur les détails. Souvent, elles cherchent à comprendre la réalité. Elles jugent la réussite d'une action selon des critères d'efficacité et de rentabilité. Elles vivent en privilégiant l'ici et maintenant. Elles apprennent d'autant mieux qu'elles peuvent expérimenter leurs acquis sur le terrain. Elles mettent en avant des étapes et des articulations logiques et privilégient les apprentissages structurés et méthodiques. Elles s'expriment en utilisant des termes qui renvoient à des réalités précises et univoques. Elles accordent leur confiance sur des bases concrètes et s'appuient sur des manières de faire éprouvées et des procédures fiables.

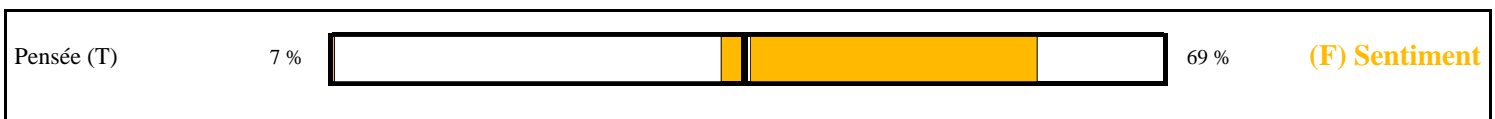
### Intuition (N)

Ensemble de modalités appartenant aux personnes ayant une préférence pour l'Intuition (N). Ces personnes ont tendance à porter leur attention sur ce qui est en devenir ou en émergence. Elles valorisent les possibilités contenues dans une situation. Elles jugent la réussite d'une action à l'aune de sa nouveauté ou de son originalité. Souvent, elles cherchent à interpréter la réalité. Elles vivent en privilégiant le futur, le devenir. Elles apprennent d'autant mieux qu'elles peuvent avoir une vision d'ensemble et une idée sur la finalité des informations qu'elles reçoivent. Elles font souvent des apprentissages par bond. Elles s'expriment en privilégiant les associations d'idées, les formulations symboliques. Elles ont le goût du changement et de la nouveauté, en général. Elles accordent leur confiance sur la base d'éléments implicites qu'elles ont l'impression de partager avec leur interlocuteur ou environnement.



## PENSEE (T) / SENTIMENT (F)

Cette dimension décrit les critères et modalités de prise de décision des personnes, selon des critères plutôt objectifs ou plutôt subjectifs. Elle précise l'impact de leurs préférences sur leur mode de relations avec leur entourage et donc leur style de management, entre autres.

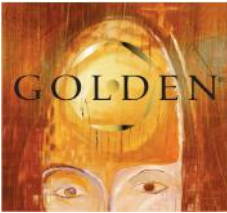


### Pensée ou Thinking (T)

Processus de prise de décision caractérisant les personnes ayant une préférence pour la Pensée (T). Ces personnes ont tendance à adopter une attitude détachée, en se situant en observatrices de la situation, dont elles pèsent les pour et les contre. C'est à cette distance qu'elles sont les mieux placées pour prendre une décision. Elles prennent en compte leurs sentiments et ceux des autres, au même titre que d'autres éléments. Elles visent la clarté et la justice et, pour y parvenir, comparent les différentes solutions dans une analyse multicritère. Leurs discours portent souvent sur les principes. Pour elles, le fond est plus important que la forme. Elles cherchent à convaincre par la qualité de leurs arguments et la justesse de leur point de vue. Elles admettent l'expression de la critique comme un élément constructif et utilisent le conflit comme un élément moteur. Elles vivent le temps comme une ressource pour atteindre un objectif.

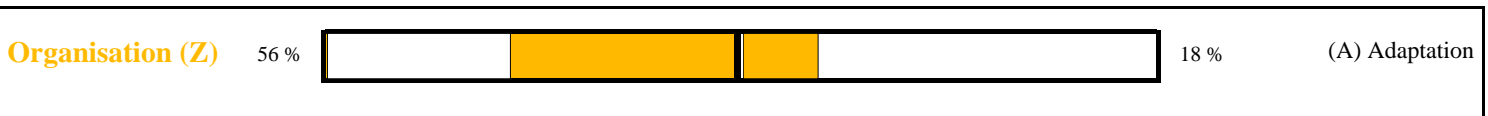
### Sentiment ou Feeling (F)

Processus de prise de décision caractérisant les personnes ayant une préférence pour le Sentiment (F). Ces personnes ont tendance à s'impliquer dans les situations pour se retrouver au cœur de l'événement. C'est dans cette proximité qu'elles sont les mieux placées pour prendre une décision. Elles en ressentent fortement les implications ainsi que les motivations des personnes concernées. Elles sont souvent en empathie et vibrent naturellement aux sentiments d'autrui. Elles cherchent à préserver l'harmonie du groupe. Leurs discours portent sur les personnes et les valeurs, et elles privilégient la forme de leur communication. Leur conviction est que la motivation est le ressort de l'action. Elles cherchent à obtenir et à donner des appréciations positives et vivent la critique comme une remise en cause personnelle, plutôt déstabilisante. Elles vivent le temps comme une ouverture sur la relation avec autrui.



## ORGANISATION (Z) / ADAPTATION (A)

Cette dimension décrit la manière dont les personnes entrent en interaction avec le monde extérieur, leur rapport à l'organisation et au temps, soit de façon organisée et proactive, soit de façon souple et réactive. Elle renseigne sur des façons de vivre et des styles professionnels différents.



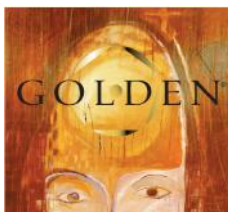
### Organisation (Z)

Ensemble de comportements qui caractérise les personnes ayant une préférence pour l'Organisation (Z). Ces personnes ont du goût pour la préparation et la planification, elles privilégient un mode de vie organisé. Elles structurent leurs activités de façon logique et transmissible. Comme le temps est pour elles une donnée mesurable et contrôlable, sur laquelle elles ont une prise, elles considèrent que toute tâche a un début et une fin. Lorsqu'un travail est terminé, elles éliminent ce dont elles n'ont plus besoin. Elles prennent des décisions et planifient les actions. Elles n'apprécient pas le stress de dernière minute et sont d'autant plus efficaces qu'elles mènent leurs missions de façon régulière. Travailler dans un cadre ne les perturbe pas et elles ont à cœur de tenir leurs engagements, dans le respect des délais. Dans une équipe, leurs interventions visent souvent la construction et le respect d'un plan d'action.

### Adaptation (A)

Ensemble de comportements qui caractérise les personnes ayant une préférence pour l'Adaptation (A). Ces personnes aiment s'adapter aux circonstances et faire preuve de flexibilité. Elles sont motivées par le mouvement et le changement. Comme le temps est pour elles une donnée élastique, à laquelle elles s'adaptent en fonction des priorités, elles ont tendance à considérer qu'il s'agit d'un mouvement perpétuel sans véritable début ni fin. Dans cette perspective, elles conservent les objets, dossiers et autres éléments de leur quotidien : tout peut toujours servir de nouveau. Leur priorité est l'exploration des différentes possibilités et elles ont tendance à différer la prise de décision, perçue comme un choix contraignant. Elles vivent souvent le cadre comme une contrainte et font preuve d'imagination pour en sortir. Le stress de dernière minute est un facteur puissant d'efficacité personnelle. Dans une équipe, leur intervention vise souvent l'élargissement de la prise d'informations et l'émergence de possibilités nouvelles.





## PROFIL GOLDEN

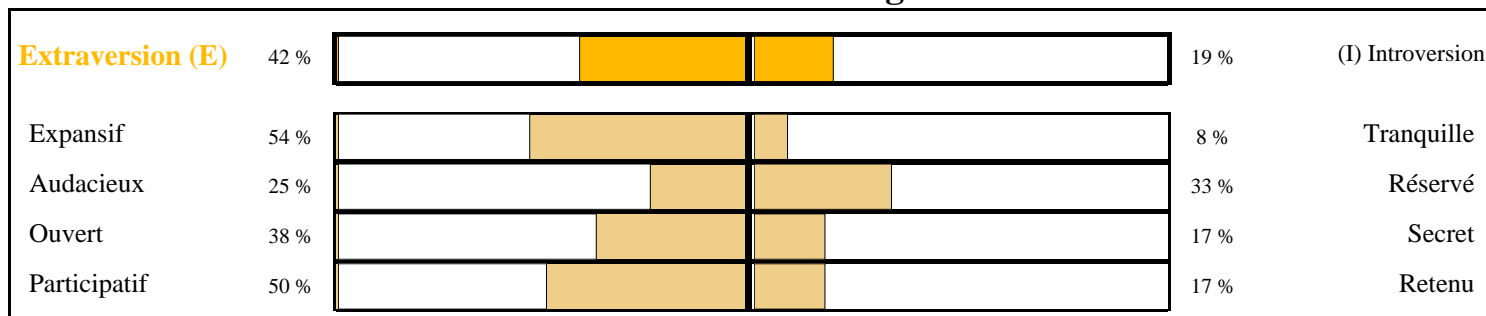
Nom : B.

Prénom : P.

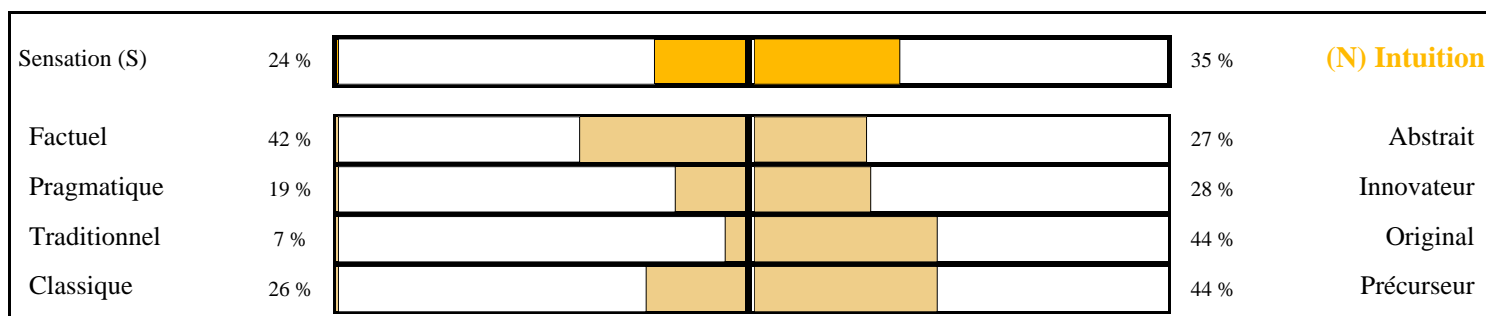
Type : E N F Z

Date de passation : 12 Septembre 2012

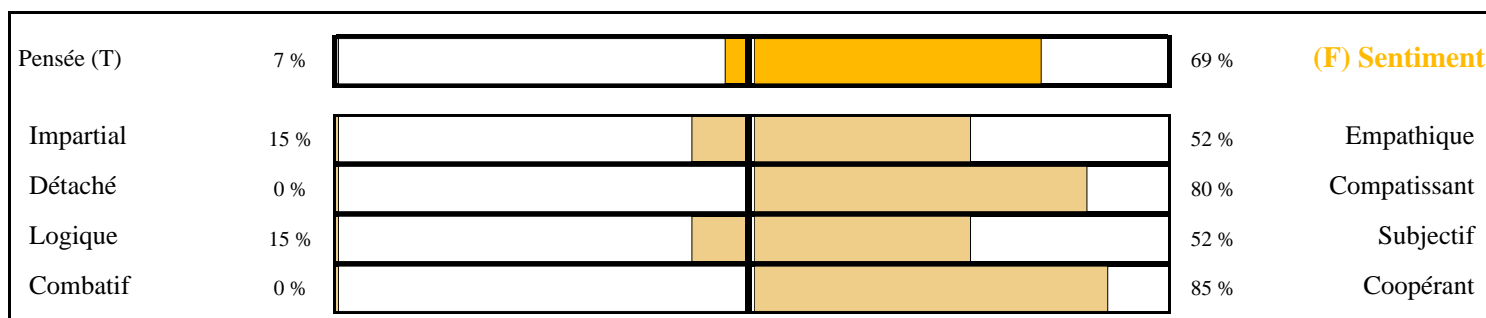
### Orientation de l'énergie



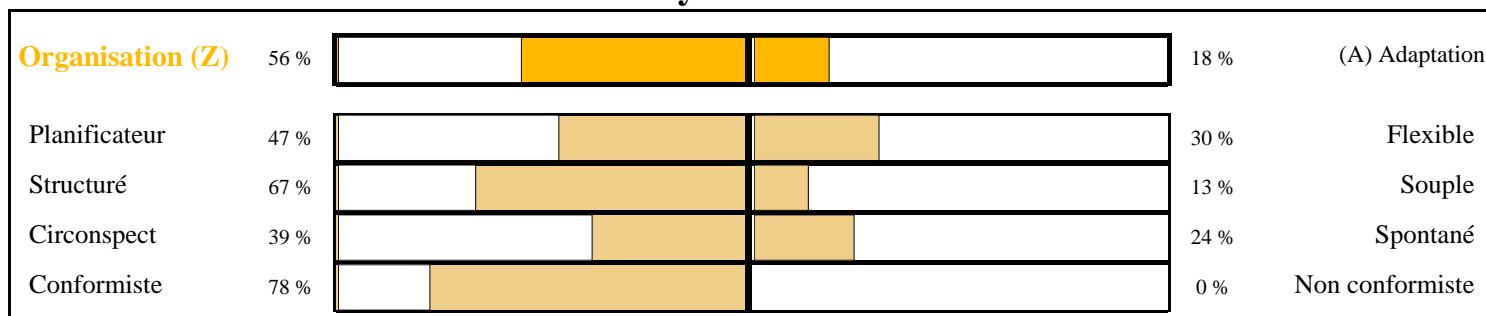
### Recueil d'information

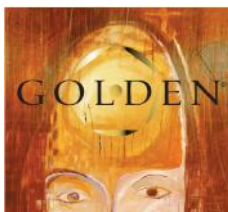


### Prise de décision

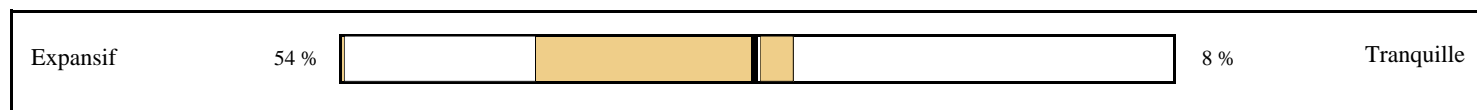
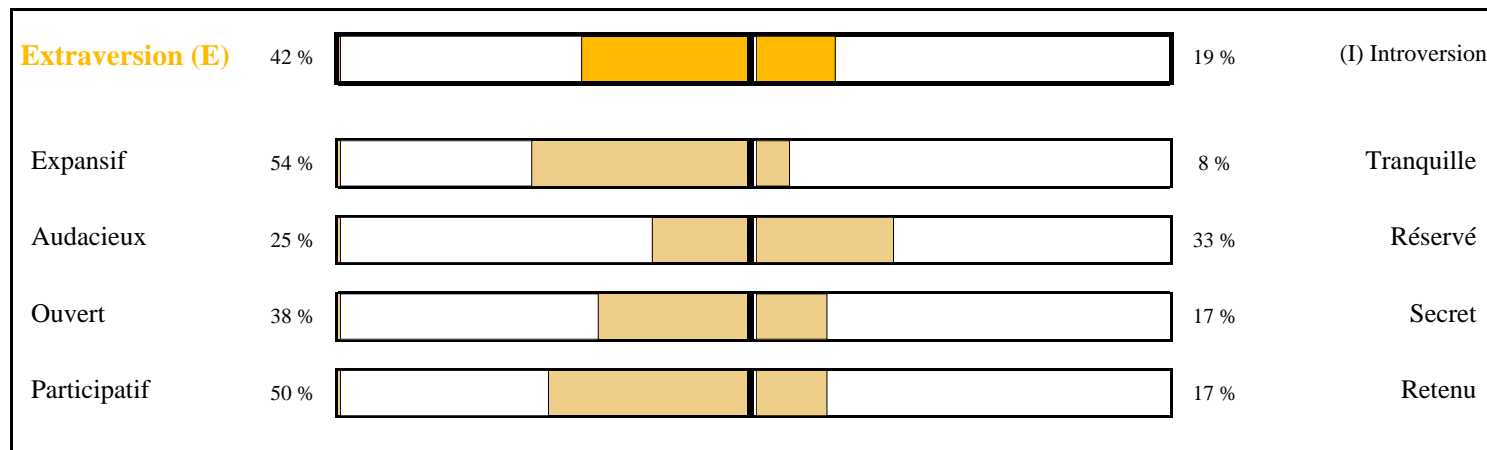


### Style de vie





## Type : E N F Z

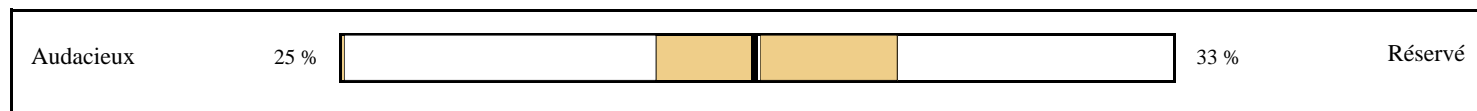


### Expansif

Les personnes expansives sont vives et expressives. Elles sont sociables et appr3cient la compagnie. Elles reconnaissent qu'il leur est difficile de cacher ce qu'elles ressentent ou pensent parce qu'elles 3prouvent le besoin de communiquer 3 la fois sur le plan verbal et sur le plan non verbal.

### Tranquille

Les personnes tranquilles sont calmes et paisibles. En pr3sence d'inconnus ou d'amis, elles ont tendance 3 s'exprimer seulement si elles ont quelque chose 3 dire. Elles ne se livrent pas facilement, aussi est-il difficile de bien les conna4tre. En g3n3ral, quand elles sont contrari3es, elles ne le montrent pas.

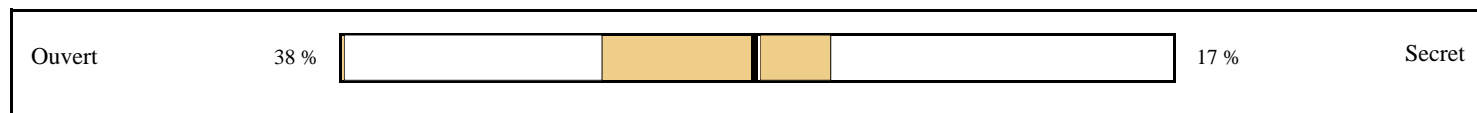
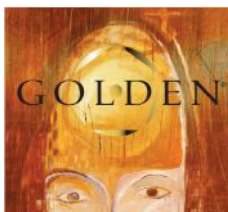


### Audacieux

Les personnes audacieuses font le premier pas. Elles se pr3sentent elles-m4mes sans attendre qu'on le fasse pour elles. Elles aiment prendre l'initiative de la conversation et elles l'entretiennent volontiers. Elles se d3crivent souvent comme sociables, amicales et directes.

### R3serv3

Les personnes r3serv3es sont plut3t secondaires dans leurs r3actions. Elles attendent, en g3n3ral, que les autres viennent vers elles et qu'ils entament la conversation, plut3t que de faire le premier pas. Elles n'appr3cient pas de faire des discours et se d3crivent souvent en retrait sans 4tre n3cessairement froides pour autant.

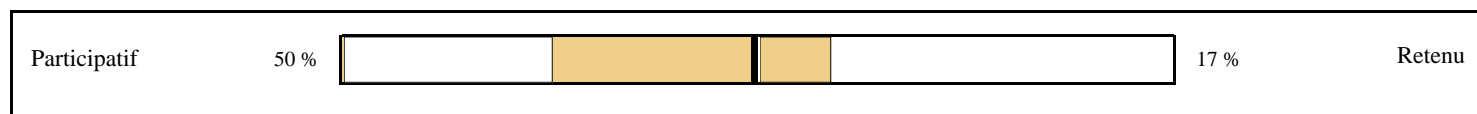


### Ouvert

Les personnes ouvertes ont un grand cercle de contacts et de relations. Elles éprouvent une certaine satisfaction à connaître beaucoup de monde. Elles n'aiment pas travailler seules et se montreront généralement plus productives dans un cadre qui leur donne la possibilité d'interagir avec les autres. Elles ont souvent du mal à quitter une soirée ou une fête car elles veulent établir un contact avec chacun.

### Secret

Les personnes secrètes ont quelques relations intimes auxquels elles sont liées depuis longtemps. Elles préfèrent voir les gens en tête-à-tête et passer du temps avec leur cercle intime plutôt qu'avec de simples connaissances. Elles aiment travailler seules et peuvent se consacrer longuement à une tâche. Elles n'éprouvent pas le besoin de se mêler aux autres dans les réceptions, qu'elles préfèrent quitter discrètement, n'aimant pas attirer l'attention.

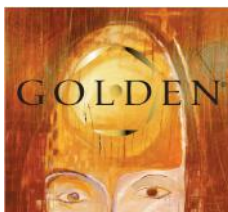


### Participatif

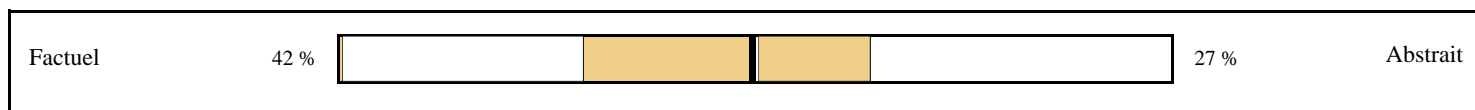
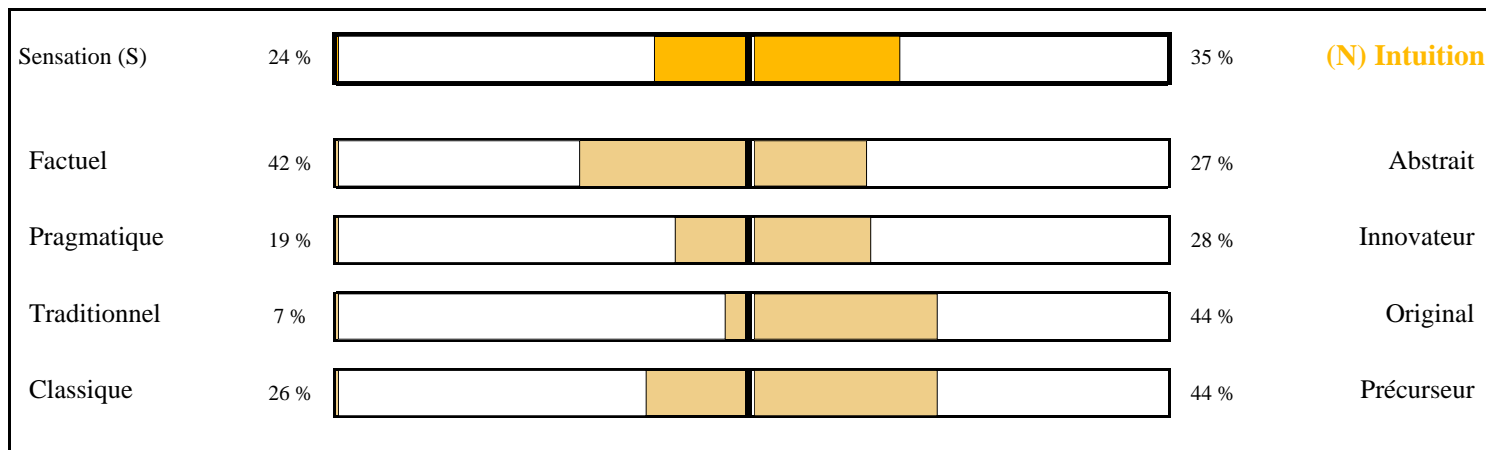
Les personnes participatives sont actives et toujours en mouvement. Elles sont énergiques et s'impliquent beaucoup dans le monde autour d'elles. Elles aiment habiter une ville très animée ou, à défaut, un lieu qui en est proche. Le week-end, elles préfèrent sortir plutôt que de rester chez elles. Elles ont tendance à penser que « la vie ne vaut la peine d'être vécue que si elle est passionnante ». Elles préfèrent apprendre en discutant.

### Retenu

Les personnes retenues pensent que le silence est d'or. Elles recherchent un cadre de vie qui leur permet de se tenir à l'écart de l'agitation ambiante et qui leur offre calme et sérénité. Elles aiment passer la soirée chez elles le week-end, et se détendre paisiblement. Elles n'aiment pas la foule et éprouvent le besoin de se retrouver seules ou au calme pour se ressourcer. Elles préfèrent apprendre en lisant.



Type : E N F Z

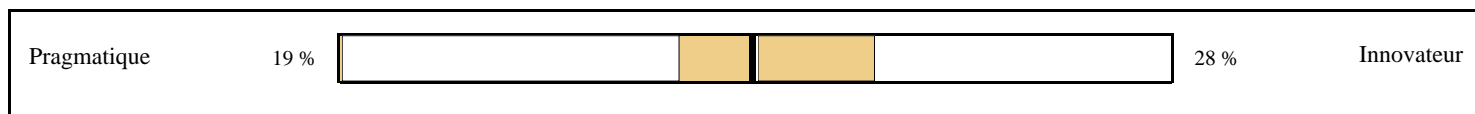


**Factuel**

Les personnes factuelles préfèrent les éléments tangibles aux idées abstraites. Elles aiment que les gens s'expliquent clairement et fassent preuve de bon sens. Elles se concentrent sur ce qui est plutôt que sur ce qui pourrait être. Elles considèrent chaque aspect de la situation avec attention avant d'envisager d'autres éventualités.

**Abstrait**

Les personnes abstraites aiment se focaliser sur les idées et les théories. Elles préfèrent parler de l'avenir et envisager les différentes éventualités plutôt que de discuter du présent et de la réalité. Accordant de l'importance à l'imagination, elles apprécient ceux qui trouvent des façons nouvelles et originales d'exprimer leurs idées. Les détails les ennuient souvent.

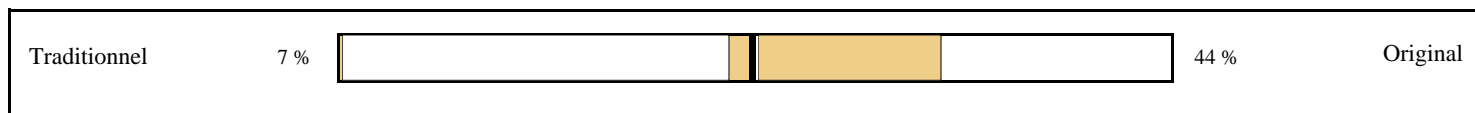
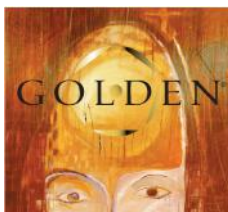


**Pragmatique**

Les personnes pragmatiques adaptent des méthodes existantes pour apporter des solutions efficaces. Elles préfèrent conserver ce qui existe déjà plutôt que d'innover et s'intéressent plus à la manière d'appliquer une idée qu'à l'idée elle-même. Le résultat final compte plus pour elles que l'éventail des moyens d'y parvenir. Elles n'aiment pas introduire de nouveaux concepts dans leur travail et être obligées d'improviser.

**Innovateur**

Les personnes innovatrices créent des approches différentes. Elles apprécient le changement et éprouvent du plaisir à trouver des idées et des concepts nouveaux. Ayant tendance à inventer des méthodes plutôt qu'à employer celles qui existent déjà, elles préfèrent s'attaquer à des problèmes qui n'ont encore jamais été résolus. Elles aiment improviser et résoudre des crises à l'aide de solutions inhabituelles.

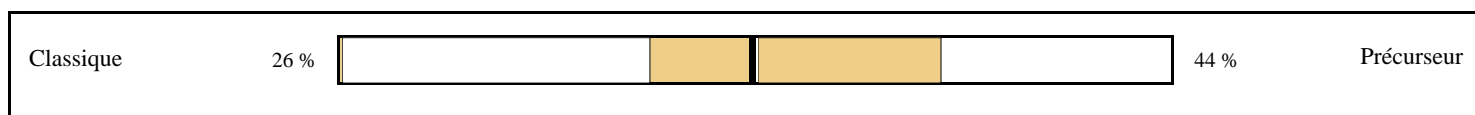


### Traditionnel

Les personnes traditionnelles accordent de l'importance aux usages et aux habitudes, qu'elles s'appliquent à suivre. Elles n'aiment pas se distinguer des autres. On les entend souvent dire : «On a toujours fait comme ça ». Elles préfèrent vivre dans une maison traditionnelle construite dans les règles de l'art.

### Original

Les personnes originales accordent de l'importance à l'inspiration et à l'exceptionnel. Peu leur importe de paraître non conformistes. Elles ont tendance à privilégier la nouveauté pour la nouveauté. Si elles devaient faire construire leur maison, elles veilleraient à ce qu'elle ait une architecture audacieuse et visionnaire.

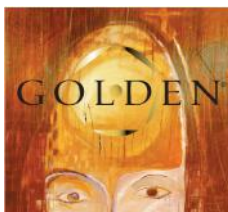


### Classique

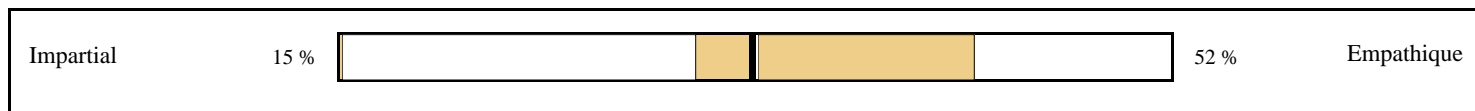
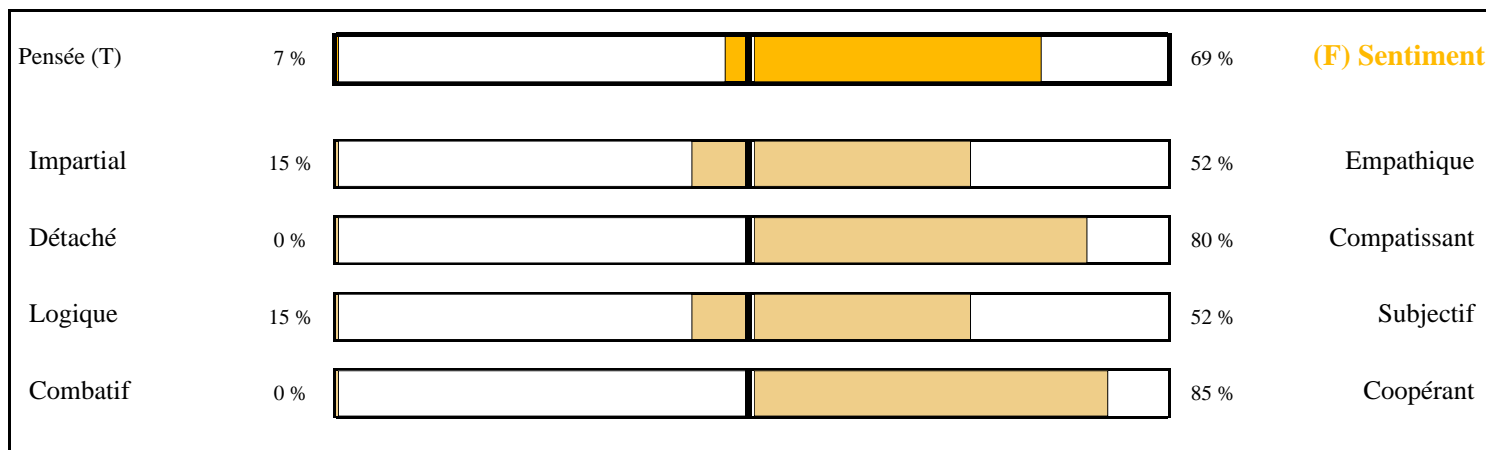
Les personnes classiques sont prévisibles et bien établies. Elles sont avant tout attachées aux faits. Lorsqu'elles recueillent des informations, elles veillent à ne pas en tirer de conclusions hâtives. Elles ont tendance à suivre des habitudes établies et n'aiment pas le changement pour le changement. Elles apprécient de mener les projets comme elles estiment souhaitable de le faire, en appliquant leurs critères et leurs normes.

### Précurseur

Les personnes précurseurs ont une vue d'ensemble des situations et s'orientent vers la prospective. Dans leur travail, elles recherchent les nouveaux défis, la stimulation intellectuelle et la liberté de procéder comme elles l'entendent. Ayant une vision globale des choses, elles sont toujours à l'affût des nouvelles tendances et s'ennuient si les tâches qu'elles ont à accomplir deviennent routinières ou trop détaillées.



Type : E N F Z

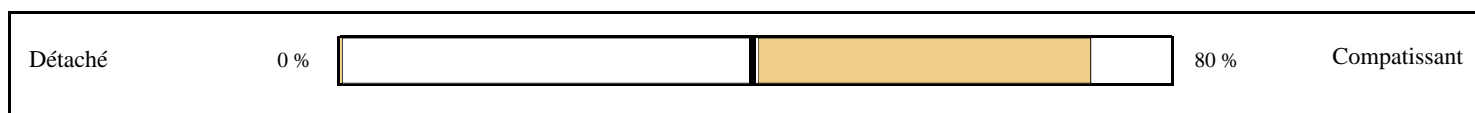


### Impartial

Les personnes impartiales prennent des décisions fondées sur une analyse et une logique impersonnelles. Elles évoquent souvent leur aptitude à raisonner clairement même dans des situations extrêmement stressantes. Elles abordent les problèmes de manière dépassionnée en recueillant et analysant objectivement les informations, et elles apprécient que les autres en fassent de même. Elles ont tendance à minimiser leur ressenti et préfèrent être considérées comme logiques plutôt que sensibles.

### Empathique

Les personnes empathiques prennent des décisions en tenant compte à la fois de leur impact sur les autres et de leurs valeurs. Elles participent aux événements plutôt qu'elles ne se placent en observateur objectif. Elles ont plus tendance à s'identifier aux autres qu'à raisonner de façon détachée. Elles accordent de l'importance à leurs valeurs et à celles des autres ainsi qu'aux conséquences de leurs décisions sur leurs proches. Elles préfèrent être considérées comme sensibles plutôt que logiques.

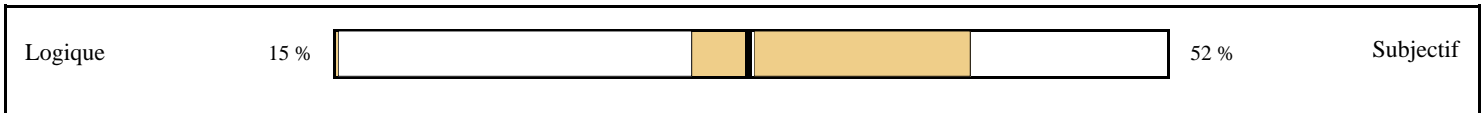
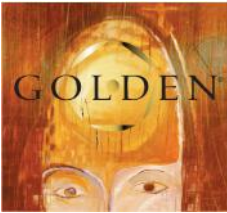


### Détaché

Les personnes détachées sont éprises de justice et d'objectivité. Elles sont généralement peu troublées par les émotions de ceux qui se trouvent autour d'elles. Elles traitent les autres comme elles souhaitent l'être, avec justesse. En tant que managers, elles ont tendance à se focaliser sur la tâche à accomplir plutôt que sur les relations inter-individuelles. Elles ne perçoivent pas toujours ce que les autres pensent ou ce qu'ils ressentent et peuvent ainsi méconnaître l'impact qu'une décision peut avoir sur eux.

### Compatissant

Les personnes compatissantes se soucient des sentiments, des croyances et des besoins des autres. Elles se préoccupent de leur bien-être et veulent contribuer à rendre le monde meilleur. Elles savent déceler ce que les gens pensent ou ressentent et font en sorte qu'ils puissent travailler ensemble en harmonie. En tant que managers, elles accordent souvent plus d'importance aux relations inter-individuelles qu'aux objectifs à atteindre. Avant de proposer un nouveau projet, elles ont tendance à évaluer l'impact qu'il aura sur les autres.

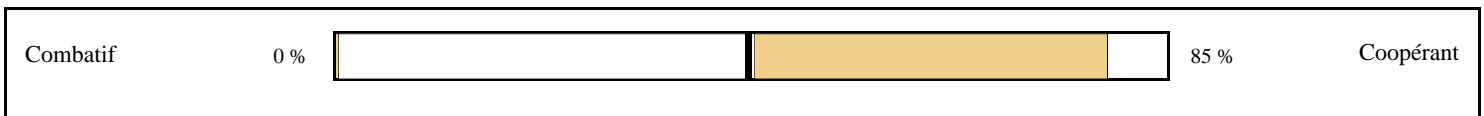


### Logique

Quand elles doivent résoudre des problèmes ou prendre des décisions, les personnes logiques appliquent des principes scientifiques. Elles évoquent souvent leur intérêt marqué pour les sciences et la technologie. Elles admettront volontiers ce qui leur paraîtra logique sur le plan scientifique. Elles aiment être considérées comme analytiques et recherchent l'occasion d'exprimer leur mode de pensée.

### Subjectif

Pour résoudre des problèmes et prendre des décisions, les personnes subjectives prennent en compte les préoccupations des personnes. Pour elles, il est plus important d'être agréable que d'être logique ou analytique. Les arts, la littérature et les lettres les attirent beaucoup et elles recherchent des environnements propices à l'expression de ces intérêts. Elles préfèrent ce qui réunit à ce qui sépare.

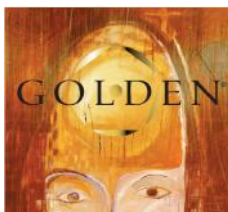


### Combatif

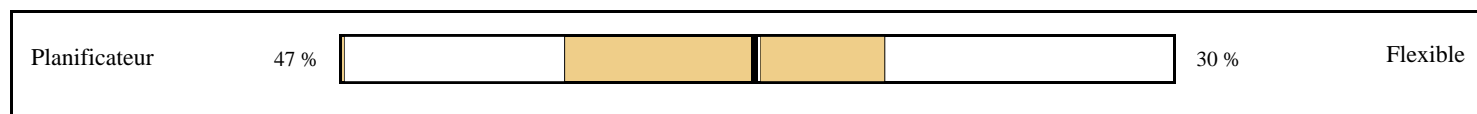
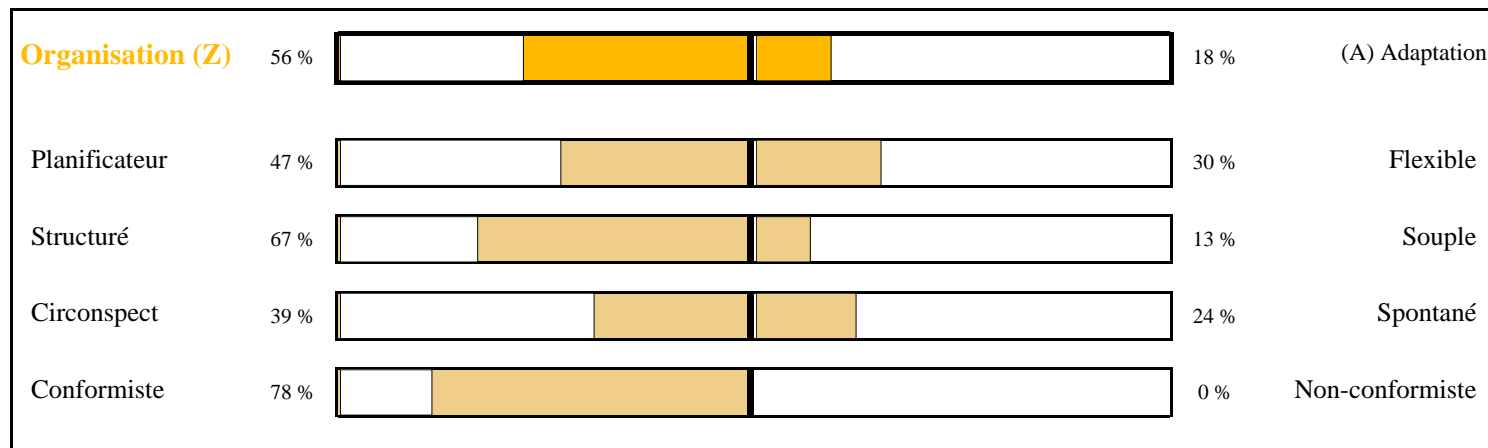
Les personnes combattives accordent de l'importance au débat, à la critique et au scepticisme. Comme beaucoup de personnes ayant une préférence pour la pensée, elles affirment leurs points de vue et apprécient les discussions, même polémiques. Quand elles écoutent quelqu'un, elles ont plus tendance à rechercher les failles de son argumentation que ses points forts. Leur scepticisme, s'il est poussé à l'extrême, peut les rendre opiniâtres.

### Coopérant

Les personnes coopérantes sont disponibles et accommodantes. Pour elles, il est important de valoriser et de soutenir les autres. Comme la plupart des personnes sensibles à leur ressenti, elles préfèrent ne pas entrer en conflit ou en rivalité avec les autres, même si cela peut faire progresser la relation. Quand elles écoutent quelqu'un, elles recherchent surtout les points forts de son argumentation pour le mettre en valeur.



## Type : E N F Z

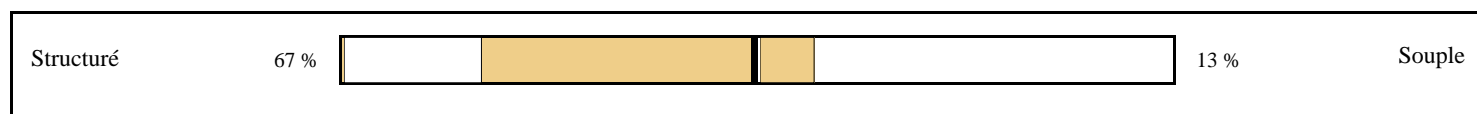


### Planificateur

Les personnes planificatrices apprécient de suivre un programme car celui-ci les sécurise en leur donnant des points de repères. Avant d'entreprendre un travail, elles aiment en planifier chaque étape et s'organiser de telle sorte qu'elles ne perdent jamais de vue l'objectif final. L'imprévu est un facteur de stress, qu'elles essayent d'anticiper au maximum.

### Flexible

Les personnes flexibles aiment gérer les situations au fur et à mesure. Elles accordent de l'importance à la flexibilité et perçoivent les programmes comme trop restrictifs pour être suivis à la lettre. Elles aiment pouvoir faire évoluer leurs projets, en particulier pendant leur temps libre. Pour elles, l'imprévu est source de stimulation, elles évitent donc de finaliser les tâches trop rapidement.



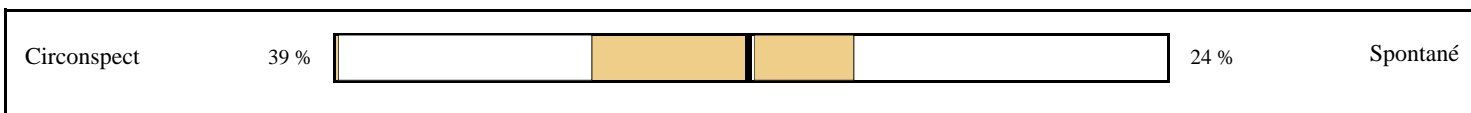
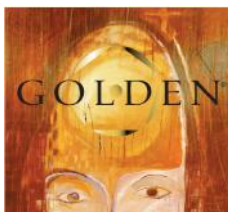
### Structuré

Les personnes structurées s'attèlent vite à la tâche, font les choses dans un ordre déterminé et respectent les délais. Elles accordent de l'importance à la rapidité, à la ponctualité et à l'engagement. Elles sont concentrées et s'investissent à 100 % dans le travail qu'elles ont à réaliser, différant d'autres activités comme les loisirs, pour s'y consacrer pleinement.

### Souple

Les personnes souples aiment travailler dans un contexte ouvert. Elles ont tendance à accumuler le maximum d'informations avant de se mettre à la tâche. C'est quand la date fatidique approche qu'elles sont généralement les plus efficaces pour mettre en forme leur travail. Elles rapportent parfois qu'elles sont facilement distraites.



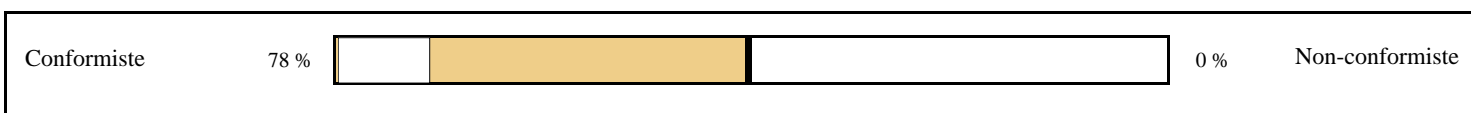


### Circonspect

Les personnes circonspectes sont précises, prudentes et méthodiques. Elles ont tendance à se fixer des objectifs et à s'organiser, même dans leurs loisirs. Dans leur choix de vie, elles privilégient une certaine prudence et limitent les prises de risques, même si celles-ci peuvent avoir des retombées positives. Elles n'agissent pas de manière impulsive.

### Spontané

Les personnes spontanées apprécient l'improvisation et une certaine prise de risques. Elles évoquent souvent leurs besoins de stimulation et de mouvement. Elles ont plus tendance à s'engager dans un projet si les éventuelles retombées de celui-ci comportent des enjeux importants.

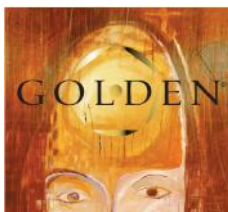


### Conformiste

Les personnes conformistes recherchent un environnement sécurisant et stable. Elles aiment connaître les règles du jeu et les suivre. Elles sont plus efficaces dans leur travail quand on leur donne des objectifs clairs, en leur disant comment les atteindre. Elles privilégient un style de vie leur procurant un cadre et une certaine régularité.

### Non conformiste

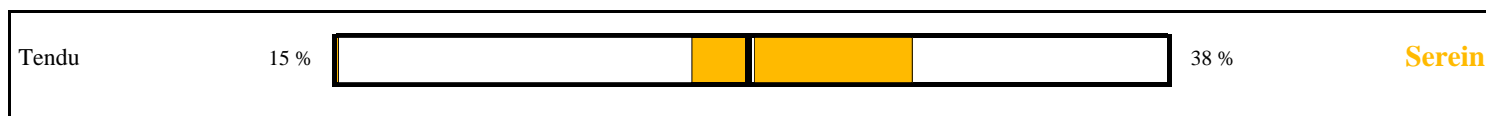
Les personnes non conformistes souhaitent avoir la liberté de mettre en place leurs propres règles et leurs objectifs. Elles privilégient un style de vie leur permettant de réaliser ces attentes. Elles redoutent les environnements trop contraignants, qui entraveraient leur liberté d'action et leur efficacité.



## TENDU / SEREIN

Cette dimension renseigne sur la façon dont les personnes réagissent à l'anxiété et au stress. Elle donne une idée sur les modalités d'adaptation qu'elles développent dans ces circonstances et sur leur niveau de stabilité émotionnelle.

### Stabilité émotionnelle / Réactions aux facteurs de stress



### Tendu

Caractéristiques propres aux personnes ayant un score significatif sur le pôle Tendu. Ces personnes ont une certaine sensibilité aux situations anxiogènes. Cette sensibilité leur confère une perception aiguisée des enjeux et des risques inhérents à toutes situations. Elles en tirent des informations précieuses et des nuances utiles dans la compréhension d'autrui et des contextes. Lorsque cette sensibilité s'accroît et s'installe, elle peut ralentir ou freiner la prise de décision. Ces personnes ressentent aussi le stress et s'en servent la plupart du temps habilement comme un facteur de mobilisation. Elles mettent en place différentes modalités d'adaptation possibles aux situations stressantes : réponses centrées sur la résolution du problème ou sur la relation avec les autres. Le stress est alors positif. Si le niveau de celui-ci devient plus élevé, il peut devenir inhibiteur et générer des réponses inadaptées aux situations stressantes : réponses centrées sur l'évitement, le déni, la fuite ou la culpabilité. Pour ces personnes, l'anxiété, le stress et les modalités de réponses sont en interaction constante. Cette interaction peut être positive ou négative et elle a un impact sur la stabilité émotionnelle. Si les niveaux d'anxiété et de stress sont très élevés et si les stratégies de réponses des personnes se révèlent inefficaces, leur estime de soi peut s'en trouver atteinte et leur stabilité émotionnelle peut alors être fluctuante.

### Serein

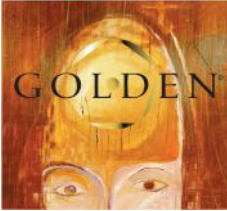
Caractéristiques propres aux personnes ayant un score significatif sur le pôle Serein. Ces personnes font preuve d'une certaine constance dans leurs réactions aux situations anxiogènes et stressantes. Ces dernières ne semblent pas avoir de prise sur elles et n'altèrent pas leur niveau élevé de stabilité émotionnelle. Différentes hypothèses peuvent être formulées pour expliquer cette situation :

- les personnes concernées ont trouvé des modalités d'adaptation ou des réponses satisfaisantes aux situations d'anxiété et de stress et font donc preuve d'un bon équilibre
- les personnes ont une stabilité émotionnelle élevée qui les rend peu réactives aux situations stressantes ou anxiogènes.

Une autre possibilité est aussi envisagée :

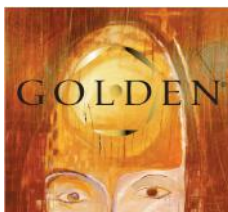
- les personnes ont adopté une modalité de réponse de type déni et ne sont pas vraiment conscientes des pressions qu'elles vivent.

Dans tous ces cas, leur estime de soi est stable et peu altérée, quelles que soient les circonstances. Elles ont le sentiment de contrôler la situation.



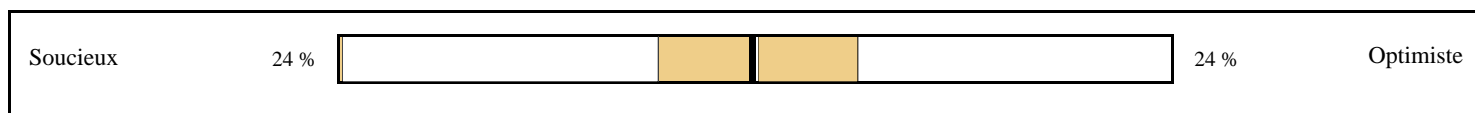
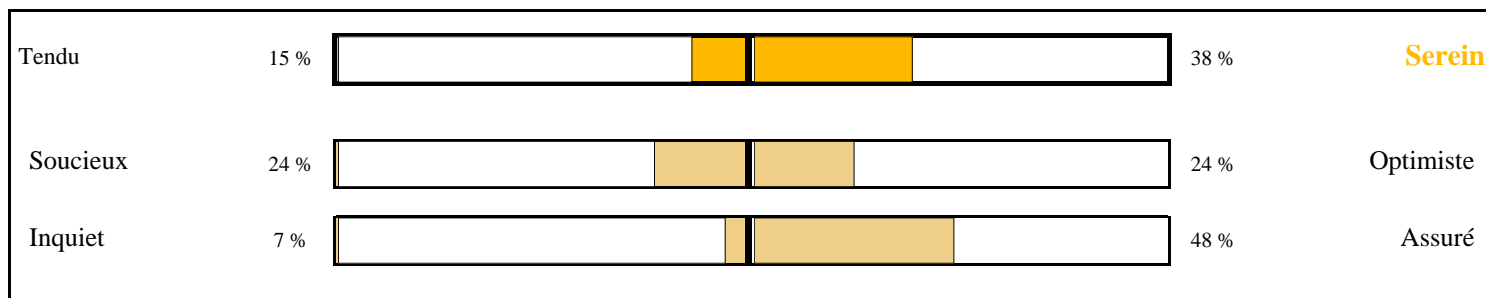
## Comment aborder cette dimension ?

Quels que soient les résultats obtenus par les personnes sur les pôles Tendus ou Sereins, il convient de mener une investigation approfondie sur le contexte dans lequel elles évoluent et les modalités de réaction qu'elles mettent en œuvre. Si les personnes se révèlent sensibles à l'anxiété et au stress, les ressentent-elles comme des éléments mobilisateurs ou inhibiteurs ? Sont-elles conscientes des modalités de réponse qu'elles mettent en œuvre ? Celles-ci se révèlent-elles satisfaisantes ? Ont-elles plusieurs stratégies d'adaptation possibles à leur disposition ?



Type : E N F Z

Stabilité émotionnelle / Réactions aux facteurs de stress

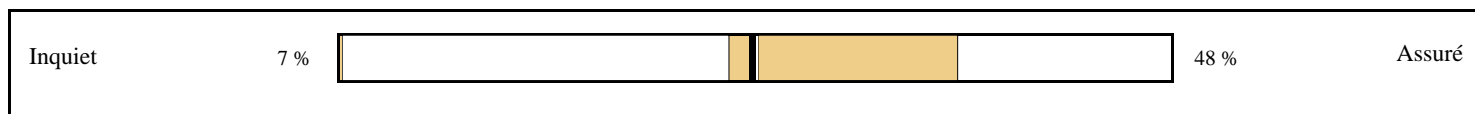


**Soucieux**

Les personnes soucieuses ont tendance à redouter l'imprévu et à se préoccuper des situations sur lesquelles elles n'ont pas de prise. Elles s'inquiètent souvent de ce que l'avenir leur réserve et se soucient de l'opinion des autres. Elles sont sensibles et peuvent être facilement blessées par les remarques ou critiques qui leur sont faites.

**Optimiste**

Les personnes optimistes ne redoutent pas particulièrement les situations imprévues ou inhabituelles et se soucient peu des situations sur lesquelles elles n'ont pas de prise. Elles font preuve d'une certaine confiance en l'avenir. La plupart du temps, elles ne sont pas perturbées par les remarques ou critiques qui leur sont faites.

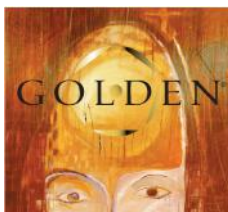


**Inquiet**

Les personnes inquiètes rapportent qu'en dépit des apparences, elles sont timides, facilement embarrassées et parfois soucieuses de ce que les autres pensent d'elles. Se décrivant comme plutôt anxieuses, elles expriment qu'elles se sont senties inquiètes et parfois déprimées au cours des deux dernières années.

**Assuré**

Les personnes assurées se décrivent comme décidées, confiantes et gaies. Elles se préoccupent relativement peu de ce que les autres peuvent penser d'elles. Elles déclarent s'être senties en forme sur le plan psychologique et s'être fait peu de souci au cours des deux dernières années.



## PROFIL GOLDEN

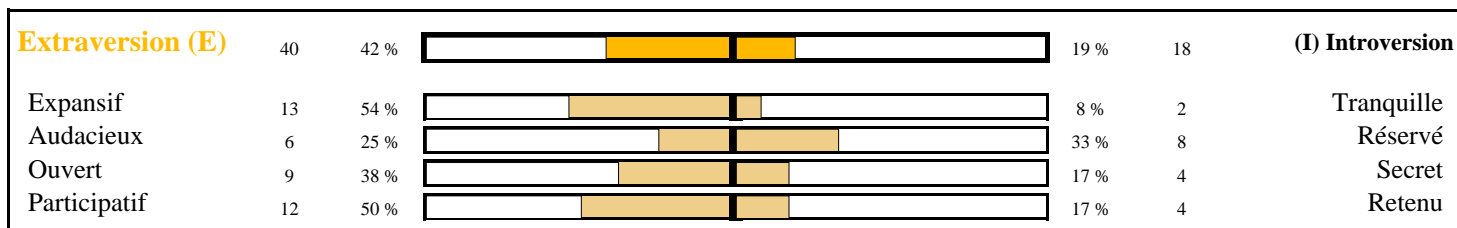
Nom : B.

Prénom : P.

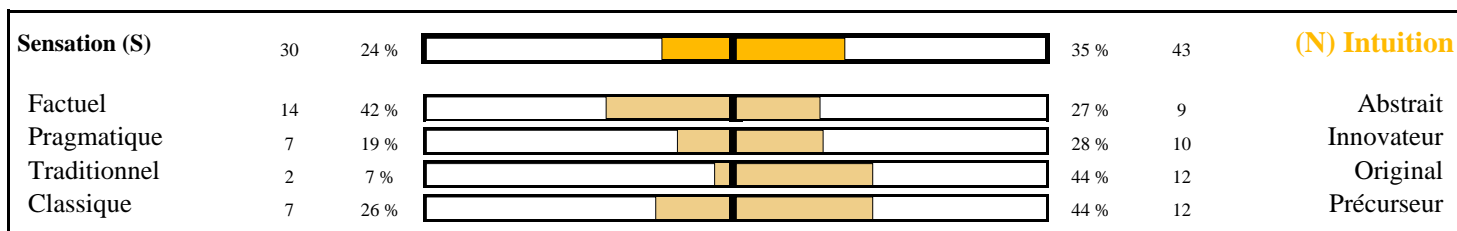
Type : E N F Z

Date de passation : 12 Septembre 2012

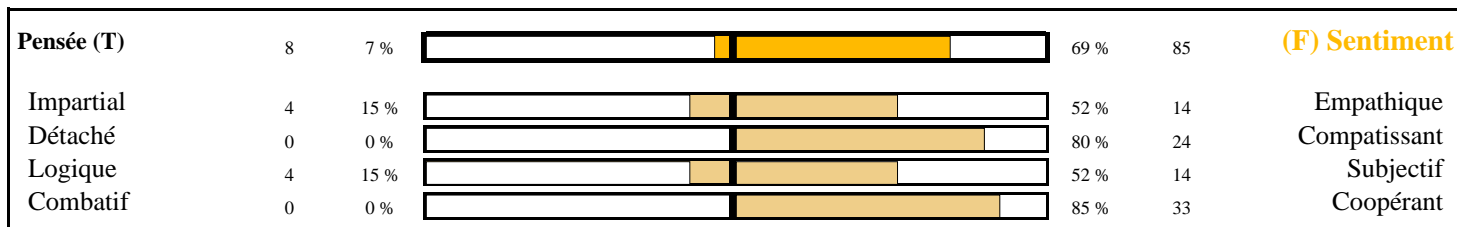
### Orientation de l'énergie



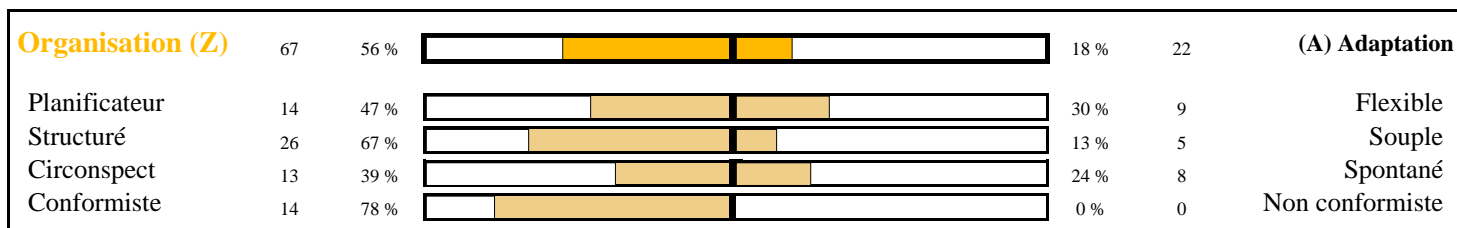
### Recueil d'information



### Prise de décision



### Style de vie



### Stabilité émotionnelle / Réactions aux facteurs de stress

