

## BILAN DE PERSONNALITE DE X

### **ORIGINE ET MOTIF DE LA DEMANDE**

Dans le cadre de son Bilan d'orientation professionnelle, dans une perspective de connaissance de soi et de développement personnel, Mme X réalise un examen complet de sa personnalité professionnelle afin d'en faire ressortir les traits saillants.

L'objectif est donc de permettre à Mme X de mieux se connaître, d'avoir une bonne visibilité sur les caractéristiques naturelles de sa propre personnalité dans un contexte professionnel, d'être en mesure de pouvoir appréhender tant ses points de force que ses zones de fragilités face à une éventuelle orientation.

La mise en valeur de sa personnalité professionnelle permettra en outre de comparer son profil personnel avec celui de son poste actuel à savoir Réceptionniste.

### **PROPOSITION D'INTERVENTION**

Une fois la demande formulée, je propose à Mme X de lui faire passer l'inventaire de personnalité BIP afin de faire ressortir les traits caractéristiques et saillants de sa personnalité (*sources de motivation ; comportements professionnels ; compétences sociales ; ressources psychologiques*).

### **BATTERIE DE TESTS PSYCHOLOGIQUES UTILISEES**

- Le BIP (*Inventaire de personnalité de Bochum dans le contexte professionnel*)

### **DATES DE PASSATION DES EPREUVES**

### **TEMPS ENREGISTRE POUR LA PASSATION DU BIP CONCERNANT Mme X**

- BIP : 35 minutes environ

### **TEMPS EXIGE EN MOYENNE POUR LA REALISATION DE L'INVENTAIRE CONSIDERE**

- BIP : 30 – 40 minutes environ

## **PRESENTATION RAPIDE DES EPREUVES**

### **1. LE BIP**

Cet inventaire d'auto évaluation se donne pour objectif de fournir une évaluation large et globale de **la personnalité normale d'un adulte dans un contexte professionnel** dont les caractéristiques et les traits principaux sont identifiés au travers de dimensions et d'échelles.

Ce questionnaire se veut a théorique et ne répond par conséquent à aucune orientation théorique particulière.

Ce questionnaire possédant un grand pouvoir prédictif de la réussite professionnelle s'intéressera à dégager chez le sujet qui le passera les caractéristiques comportementales essentielles d'un individu donné pouvant représenter les clés de la réussite au travail.

Il s'agit bien ici de dégager les tendances comportementales d'une personne dans des contextes professionnels directement accessibles à la conscience du sujet.

Ce tableau résume les quatre dimensions investiguées, ainsi que les 14 échelles supplémentaires permettant d'affiner l'analyse psychologique :

| <b>SOURCES DE MOTIVATION</b>  | <b>COMPORTEMENTS PROFESSIONNELS</b>  | <b>COMPETENCES SOCIALES</b>   | <b>RESSOURCES PSYCHOLOGIQUES</b>                                  |
|---|--|---|---|
| 1. Accomplissement de soi<br>2. Changements organisationnels<br>3. Leadership | 1. Caractère consciencieux<br>2. Flexibilité<br>3. Orientation vers l'action | 1. Sensibilité sociale<br>2. Assurance sociale<br>3. Besoin d'harmonie<br>4. Orientation vers l'équipe<br>5. Capacité à s'imposer | 1. Stabilité émotionnelle<br>2. Résistance<br>3. Confiance en soi |

## **PASSATION, DEPOUILLEMENT, ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS DU BIP de X**

- **MODALITES RELATIONNELLES, CONTACT, ATTITUDES AVANT, PENDANT ET APRES LA PASSATION**

Madame X se présente comme une personne souriante, agréable et de plutôt à l'aise avec autrui.

Désireuse de se connaître sur le plan professionnel face à une éventuelle reconversion, je ne dénoterai par conséquent, avant, pendant et après la passation aucune forme d'anxiété particulière.

La démarche étant pleinement choisie, Madame X s'est donc montrée coopérative.

- DEPOUILLEMENT DES RESULTATS

(Voir feuille de profil – Femmes : X)

- TENDANCE A L'ACQUIESCEMENT ET NEGATION

En me référant à sa feuille de profil où son score sur l'échelle désirabilité sociale se situe dans la moyenne ; nous pouvons affirmer que Madame X a su se montrer honnête et franche avec elle même.

Elle n'a donc pas cherchée à biaiser le test qui lui a été soumis.

L'absence de biais important qui aurait pu influencer ses résultats met en exergue la personnalité très franche et sincère de Mme X et vient confirmer que cette dernière n'a pas eu tendance à chercher à cacher ou dissimuler qui elle est.

Elle s'est donc décrite telle qu'elle est.

- ANALYSE DES RESULTATS

### Analyse des dimensions et échelles associées

#### **SOURCES DE MOTIVATIONS - (AS- ; CO- ; LEAD+-)**

Les scores de Madame X concernant la dimension considérée sont situés globalement en dessous de la moyenne.

Ainsi il est fort probable que comparativement à la moyenne des gens cette dernière risque de manquer quelque peu de motivation et/ou avoir du mal à clarifier ses projets professionnels.

En effet ; Madame X ne semble pas vraiment rechercher un niveau élevé de réussite dans le travail. il se pourrait très certainement que cette dernière tire sa motivation bien autre part que dans le cadre de son activité professionnelle.

Moins investie que la plupart des gens au travail ; n'en faisant pas forcément une priorité ; il est fort probable que Madame X ne s'engagera pas dans des tâches trop contraignantes et/ou difficiles requérant de sa part détermination ; persévérance et résistance.

Même si sachant qu'en principe elle pourrait effectuer mieux certaines tâches ; cette dernière pourrait manquer toutefois d'ambition quand il s'agirait justement pour elle de devoir répondre à des exigences élevés.

Lorsqu'il lui paraît évident qu'un but ne sera pas atteignable ou sinon avec beaucoup de difficultés ; il pourrait lui arriver de ne plus chercher à l'atteindre.

Au contraire ; il pourrait lui arriver ; quand cela s'avérera possible pour elle ; de changer ses orientations premières ; de se réaménager de nouvelles priorités très certainement moins exigeantes.

Il est donc important pour Madame X de prendre en compte que l'ambition professionnelle n'est pas à priori ce qui détermine ses buts ; ses choix et que les postes à « challenge » ou

astreignants seront très certainement sources de difficultés pour elle et pourraient ne pas vraiment lui convenir.

Ainsi Madame X ne sera pas du genre à se surpasser et pourrait très certainement être perçue par les autres ; plus spécifiquement son entourage professionnel ; comme peu ambitieuse et manquant de dynamisme sans faire d'elle quelqu'un d'apathique et/ou de paresseuse pour autant.

L'ambition professionnelle ; la détermination à fournir des efforts malgré toute source de distractions possibles et l'investissement de soi ne peuvent donc pas être considérées comme des points de force chez cette dernière.

En outre ; son score « *faible* » à l'échelle « *changements organisationnels* » nous permettent de dire plusieurs choses.

Tout d'abord que Madame X ne recherchera pas de manière exclusive à agir sur son environnement de travail.

Sa force résidera très probablement dans la préservation et la continuation de ce qui existe déjà.

Par conséquent ; elle ne sera donc pas motivée (*en tout cas beaucoup moins que la plupart des gens*) par les opportunités de pouvoir agir sur les processus de travail.

En effet ; elle s'intégrera très certainement plus facilement et mieux dans des structures déjà existantes et possédant des limites bien établies et définies.

Madame X sera donc moins attirée que la moyenne des gens à pouvoir exercer une influence sur son environnement et le concept de « *pouvoir* » aura donc que très peu d'intérêt chez cette dernière.

A l'aise dans les postes qui demandent de s'intégrer dans une structure déjà préexistante ; Madame X pourrait l'être beaucoup moins pour les postes nécessitant de mettre en place des changements.

La création d'une entreprise pourrait lui demander plus d'efforts et être plus difficile à réaliser pour elle sans pour autant l'exclure.

Enfin son score « *moyen* » à l'échelle « *Leadership* » indique que bien que ne cherchant pas à exercer une position d'influence sur autrui et être une « *meneuse d'hommes* » ; Madame X est tout à fait en mesure de donner des directives aux autres si nécessaire ce en fonction du contexte et des situations qui se présenteront à elle.

Ni complètement affirmée ni totalement inhibée Madame X pourrait tout à fait occupée des postes à responsabilités intermédiaires.

#### **COMPORTEMENTS PROFESSIONNELS - (CC-; FLEX+; OR. A-)**

Les scores de Madame X concernant la dimension considérée sont situés globalement légèrement en dessous de la moyenne.

Madame X s'avère être une personne qui ne privilégiera pas dans son rapport au travail une approche centrée sur la rigueur ; la minutie ; le détail ou toute autre tâche requérant de la patience.

Assez spontanée ; moins méthodique et organisée que la plupart des gens, recherchant très probablement une approche plus globale des solutions ; le respect des contrats ; des délais risqueraient de lui peser à terme.

Préférant très certainement s'adonner à des travaux pouvant être menés sans trop de longues préparations ; il se pourrait pour le coup, que les tâches de travail demandant une prise en charge et un investissement de « *longue haleine* » ne lui correspondent pas vraiment ou lui « *coûtent* » psychiquement parlant.

En effet ; Madame X n'est pas ce que l'on pourrait communément appelé une « *perfectionniste* ».

Elle adoptera plus volontiers une vue d'ensemble, en se fixant des objectifs plus à court terme, davantage dans le « *moment présent* », tout en accordant très probablement peu d'attention aux détails.

Cela ne fait pas d'elle une personne de laxiste pour autant mais de très certainement moins exigeante avec elle même que la moyenne des gens.

Elle pourrait parfois ne pas réussir vraiment à aller au bout des choses et/ou des objectifs qu'elle s'est fixée ; d'autant plus si ces derniers lui donnent la sensation de devoir fortement s'investir.

Madame X risquerait ; par conséquent ; d'être moins persévérante que la plupart des gens.

Si le travail demandant rigueur et projection sur le long terme peuvent lui faire défauts, son score par contre « *très élevé* » sur l'échelle Flexibilité nous permet de dire que cette dernière s'avèrera être particulièrement efficace pour les objectifs à réaliser sur le court terme.

En effet, s'adaptant très facilement et mieux que la plupart d'entre nous au changement et à l'incertitude, aimant très probablement se retrouver confrontée face à de nouveaux challenges, à des problèmes inconnus, très adaptables, il semble que les choses nouvelles aient peu d'impacts négatifs sur elle.

Recherchant la nouveauté et le changement de manière très prononcée (*peut être même de manière excessive*), Madame X pourrait donc très probablement rapidement s'ennuyer et être insatisfaite ; voir démotivée dans le cadre de son activité professionnelle si le poste dans lequel cette dernière évoluerait serait synonyme d'habitudes ; de routines.

Peu rebutée par les tâches peu clairement définies sachant faire face à une bonne dose d'incertitude comme nous venons de le voir précédemment ; elle appréhendera donc la nouveauté avec confiance.

Elle aura donc très certainement un talent « *inné* » pour l'improvisation et l'ouverture aux expériences nouvelles sera son fort.

Ainsi ; tout changement brutal et/ou toute réorganisation structurelle au sein de son environnement professionnel engendreront peu de temps d'adaptation chez cette dernière et auront peu d'impacts négatifs sur elle même.

Toutefois ; nous tenons à rappeler que sa note « *très élevée* » sur l'échelle considérée pourrait constituer un désavantage ; dans certains contextes professionnels demandant de devoir faire preuve de patience et/ou la présence de changement demanderait un certain temps ; puisque ayant du mal à se fixer des objectifs sur le long terme et faisant moins parti de son mode de fonctionnement actuel.

Si Madame X s'adapte tout à fait face à l'inconnu et au changement ; son score néanmoins « *très faible* » sur l'échelle Orientation vers l'action révèle cependant chez elle une difficulté certaine à choisir la meilleure façon d'aborder une tâche indiquant un décalage certain entre le moment où cette dernière décide d'une décision sur ce qu'elle doit faire ou entreprendre et le moment où elle commencera réellement à agir.

Hésitante ; manquant de réactivité dans la mise en acte de ses décisions, pouvant avoir du mal à gérer ses priorités et se laisser distraire par des choses que d'autres considéreraient comme probablement peu importantes ; elle peut parfois en oublier l'essentiel au risque de mettre de côté parfois ce qu'elle avait à faire d'autant plus si cela constituait une tâche rebutante et/ou désagréable.

Un cadre lui apportant des objectifs clairement définies et facilement atteignables pourrait l'aider à gérer ses priorités.

Bien qu'assez spontanée et à l'aise face à la nouveauté ; l'incertitude ; aimant « *improviser* », dès qu'il s'agit pour elle de devoir faire preuve de réflexion et/ou de se poser ; il semble que ces temps de délibération ne lui soient pas ou peu profitables puisque ayant tendance à lutter contre elle même pour commencer quelque chose et/ou mettre en application une décision.

Il y a ici un paradoxe.

Madame X donne l'impression d'avoir besoin ; pour prendre une décision ; de devoir se retrouver devant une situation incertaine ; improbable ; lui demandant d'improviser sans devoir trop prendre le temps de réfléchir et lui laissant peu le choix ; à l'inverse ; dès que cette dernière se questionne sur la meilleure décision à prendre pour elle ; une fois la décision prise il lui semble très difficile de se mettre en action comme on a déjà pu le voir.

Par conséquent ; la réalisation de ses projets s'en trouveront très certainement affectées.

### **COMPETENCES SOCIALES +- (SENS+- ; ASS+- ; B. HAR- ; OR. E+- ; CAP+-)**

Les scores de Madame X concernant la dimension considérée sont globalement situés autour de la moyenne.

Les interprétations que nous allons mettre en exergue permettront à Madame X de mieux situer et identifier le type d'environnement de travail qui lui correspondrait probablement le mieux (*conditions de travail ; ambiance de travail ; type d'interactions sociales souhaitées..*).

Madame X est une femme qui fera très certainement preuve de souplesse adaptative concernant son niveau de sensibilité sociale.

En effet ; capable d'être à l'écoute des autres ; sachant comprendre de manière tout à fait raisonnable et adaptée les situations sociales qui pourraient se présenter à elle ; en mesure d'adapter de manière suffisamment appropriée son comportement en fonction des gens et/ou des situations qu'elle pourrait rencontrer ; Madame X sans forcément réussir à adopter toujours la meilleure attitude quelque soit la situation problématique ou non ; s'avérera au final attentive à elle et à son environnement.

Assez à l'aise avec autrui ; prête et disposée à s'ouvrir aux gens : ni complètement extravertie ; ni totalement introvertie ou en retrait ; Madame X adoptera très certainement ici une position intermédiaire dans ses rapports aux autres.

Capable de rencontrer de nouvelles personnes et d'entretenir son réseau relationnel sans en faire forcément une priorité ; ayant aussi besoin de s'accorder des moments plus à elle ; Madame X sans rechercher à côtoyer forcément beaucoup de monde reste quelqu'un d'ouverte aux échanges.

Possédant une assurance sociale tout à fait raisonnable comparativement à la moyenne des gens ; elle n'aura donc aucun mal à s'intégrer dans une équipe ou à devoir évoluer plus en « *solo* » quand la situation l'exigera.

Toutefois ; des stimulations sociales excessives et/ou un isolement total avec les autres (*postes isolés*) ; avec la société risqueraient très probablement à terme de ne pas vraiment lui convenir non plus ; pouvant même engendrer insatisfaction ; voir démotivation.

Un juste équilibre des relations sociales semble être nécessaire et recherchée chez cette dernière.

En outre ; bien que sociable ; Madame X n'en reste pas moins une femme capable de se confronter aux autres.

En effet ; ne recherchant pas à être aimé de tout le monde sans être pour autant quelqu'un d'hostile ; il semble que cela lui soit égal que les gens puissent la trouver agréable ou non.

Ayant même parfois tendance à « *dire ce qu'elle pense* » ; même si cela peut être désobligeant pour autrui ; Madame X pourrait parfois être perçue comme quelqu'un ayant la « *critique facile* » ou disant « *ouvertement des vérités* ».

C'est davantage les débats les discussions qui semblent l'animer que la recherche d'harmonie quitte à pouvoir être parfois perçue comme impopulaire.

Indépendante face aux besoins de certains concernant la recherche de relations harmonieuses ; Madame X pourrait tout à fait agir plus facilement que la moyenne des gens dans des situations conflictuelles ; sans chercher obligatoirement à masquer les choses par des compromis ou par des arrangements.

Si son faible en situation de groupe pourrait être son « *franc parler* » et probablement son manque de souplesse ; sa force pourrait résider dans le fait de savoir agir avec plus de fermeté et/ou de manière plus catégorique quand justement l'approche modératrice et/ou conciliante ne fonctionnent plus en situation de management.

Cependant ; si Madame X sait tout à fait travailler de manière indépendante et autonome ; elle sait aussi le cas échéant perdre les avantages tirés de son travail personnel au bénéfice du travail en équipe.

Enfin son score « *moyen* » à l'échelle Capacité à s'imposer indique un niveau de confiance en elle même tout à fait acceptable.

Capable de défendre son point de vue et/ou ses intérêts si nécessaire ; Madame X ne se campe pas pour autant sur ses positions de manière rigide et est tout à fait à même de revoir son jugement et de se laisser influencer par autrui si cela en vaut la peine.

Capable de s'imposer s'il le faut tout en accordant une place aux opinions des autres ; Madame X saura capable de faire des concessions si nécessaire.

Elle n'est donc pas à considérer comme quelqu'un d'autocratique et/ou de désagréable même si ne recherchant pas forcément l'harmonie à tout prix et/ou l'adhésion dans un groupe.

### **RESSOURCES PSYCHOLOGIQUES +- (STAB- ; RES+- ; CONF+-)**

Les scores de Madame X concernant la dimension considérée sont globalement situés autour de la moyenne.

Toutefois ; il s'agit néanmoins d'accorder une importance particulière à sa note plutôt « *faible* » concernant l'échelle Stabilité émotionnelle.

En effet ; Madame X semble de manière générale avoir besoin d'un certain temps pour se remettre d'échecs et/ou de contretemps.

Elle pourrait donc avoir plus de mal que la moyenne des gens pour se remotiver après de telles périodes vécues comme difficiles tant sur le plan personnel que professionnel.

Des émotions fortes et/ou intenses en terme de charge de travail risqueront très probablement de l'affecter et/ou de la perturber plus que la plupart des gens.

Il serait donc préférable que Madame X prenne en compte cet état de fait la caractérisant avant de s'engager dans des entreprises exigeantes et coûteuses pour elle ; plus spécifiquement concernant sa propre capacité à pouvoir être résistante psychologiquement parlant.

Les postes sous-tendus par une forte pression psychologique dans des contextes très compétitifs nécessitant de répondre rapidement à des tâches complexes pendant un temps relativement long seront à l'évidence à éviter chez cette dernière afin de ne pas se mettre en danger ; même si Madame X reste au final assez résistante physiquement parlant.

En effet ; Madame X ne rencontrera probablement pas de problèmes de santé étant donné que la représentation cognitive de ce qu'elle pense pouvoir exiger d'elle même n'est pas excessive comme on a déjà pu le noter.

Cette dernière est donc tout à fait en mesure de se ménager, même si au final plus affectée et/ou perturbée que la moyenne des gens en cas de stress et de moments difficiles.




Enfin, son niveau de confiance en soi est tout à fait acceptable en regard de son score sur l'échelle considérée.


Madame X croit donc raisonnablement en ses propres capacités et ne sera pas trop déstabiliser par la critique ou les situations comportant le risque éventuel d'être juger par autrui.


La mise en action ne semble donc pas être un problème de confiance en soi quand Madame X a pris une décision mais sans vraiment réussir à l'appliquer.


▪ **CONCLUSION**

**POUR DES RAISONS PROFESSIONNELLES CETTE PARTIE RESTE CONFIDENTIELLE**




-  zone faible
-  zone moyenne
-  zone élevée

 Plus Mme X se rapproche de la zone faible, moins le trait de personnalité considéré la caractérise et est moins exprimée par celle ci, que la moyenne des gens

 Un score situé dans la zone moyenne signifie que le trait de personnalité considéré la caractérise et est plus ou moins exprimée par celle ci tout comme la plupart des gens

 Plus Mme X se rapproche de la zone élevée, plus le trait de personnalité considéré la caractérise et est plus fortement exprimée par celle ci, que la moyenne des gens

**NIVEAU DE SOURCES DE MOTIVATION**

|                              |   |
|------------------------------|---|
| ACCOMPLISSEMENT DE SOI       |  |
| CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS |  |
| LEADERSHIP                   |  |

**NIVEAU DE COMPORTEMENTS PROFESSIONNELS**

|                            |   |
|----------------------------|---|
| CARACTERE CONSCIENCIEUX    |  |
| FLEXIBILITE                |  |
| ORIENTATION VERS L' ACTION |  |

## NIVEAU DE COMPETENCES SOCIALES

|                           |  |
|---------------------------|--|
| SENSIBILITE SOCIALE       |  |
| ASSURANCE SOCIALE         |  |
| BESOIN D'HARMONIE         |  |
| ORIENTATION VERS L'EQUIPE |  |
| CAPACITE A S'IMPOSER      |  |

## NIVEAU DE RESSOURCES PSYCHOLOGIQUES

|                        |  |
|------------------------|--|
| STABILITE EMOTIONNELLE |  |
| RESISTANCE             |  |
| CONFIANCE EN SOI       |  |