



# Insight

**Hogan Personality Inventory (HPI)**

---

**Le rapport de :** Sam Poole

**ID :** HF175947

**Date :** 23.05.2018



## Introduction

L'Inventaire de personnalité HPI (Hogan Personality Inventory) est une mesure de la personnalité normale qui contient sept échelles primaires et six échelles professionnelles utilisées pour décrire les performances de M. Poole en milieu de travail, y compris la façon dont il gère le stress, communique avec les autres, aborde les tâches et résout des problèmes. Bien que ce rapport présente les scores par échelle, chaque échelle contribue à la performance de M. Poole. Ce rapport relève les forces ainsi que les domaines à améliorer et fournit des points de discussion pour le feedback en matière de développement.

- Lors de l'examen des scores sur l'échelle de l'Inventaire de personnalité HPI, il convient de se rappeler que des scores élevés ne sont pas nécessairement mieux et que les scores faibles ne sont pas nécessairement pires. Chaque score de l'échelle reflète les forces et les faiblesses distinctes.
- Les scores de l'Inventaire de personnalité HPI doivent être interprétés dans le contexte du poste de travail de la personne afin de déterminer si ces caractéristiques sont les points forts ou les points à développer éventuellement.
- L'inventaire de personnalité HPI s'inspire du modèle généralement accepté des Cinq Facteurs de personnalité.

## Définition des Échelles

► <b>Nom de L'échelle HPI</b>	► <b>Les candidats aux faibles scores ont tendance à être</b>	► <b>Les candidats aux scores élevés ont tendance à être</b>
<b>Ajustement</b>	ouverts au feedback honnêtes et impartiaux moroses et autocritiques	calmes stables sous pression réfractaire au feedback
<b>Ambition</b>	de bons membres d'équipe prêts à laisser les autres diriger satisfaits	énergiques Compétitif agités et énergiques
<b>Sociabilité</b>	de bons travailleurs en solo calmes socialement réactifs	ouverts et sociables bavards en quête d'attention
<b>Sensibilité interpersonnelle</b>	directs et francs prêts à affronter les autres froids et durs	amicaux chaleureux réfractaires aux conflits
<b>Prudence</b>	souples ouverts d'esprit Impulsif(ve)	Organisé(e) stables peu malléables
<b>Curiosité</b>	pragmatique pas facilement portés vers l'ennui pas ingénieux	Imaginatif d'esprit vif de mauvais exécutants
<b>Style d'apprentissage</b>	axés sur l'apprentissage pratique portés sur leurs intérêts réfractaire à la technologie	intéressés par l'apprentissage perspicaces peu tolérants par rapport aux personnes moins informées





## Résumé Analytique

Sur la base des réponses de M. Poole par rapport à l'inventaire de personnalité HPI, au quotidien, il semble :

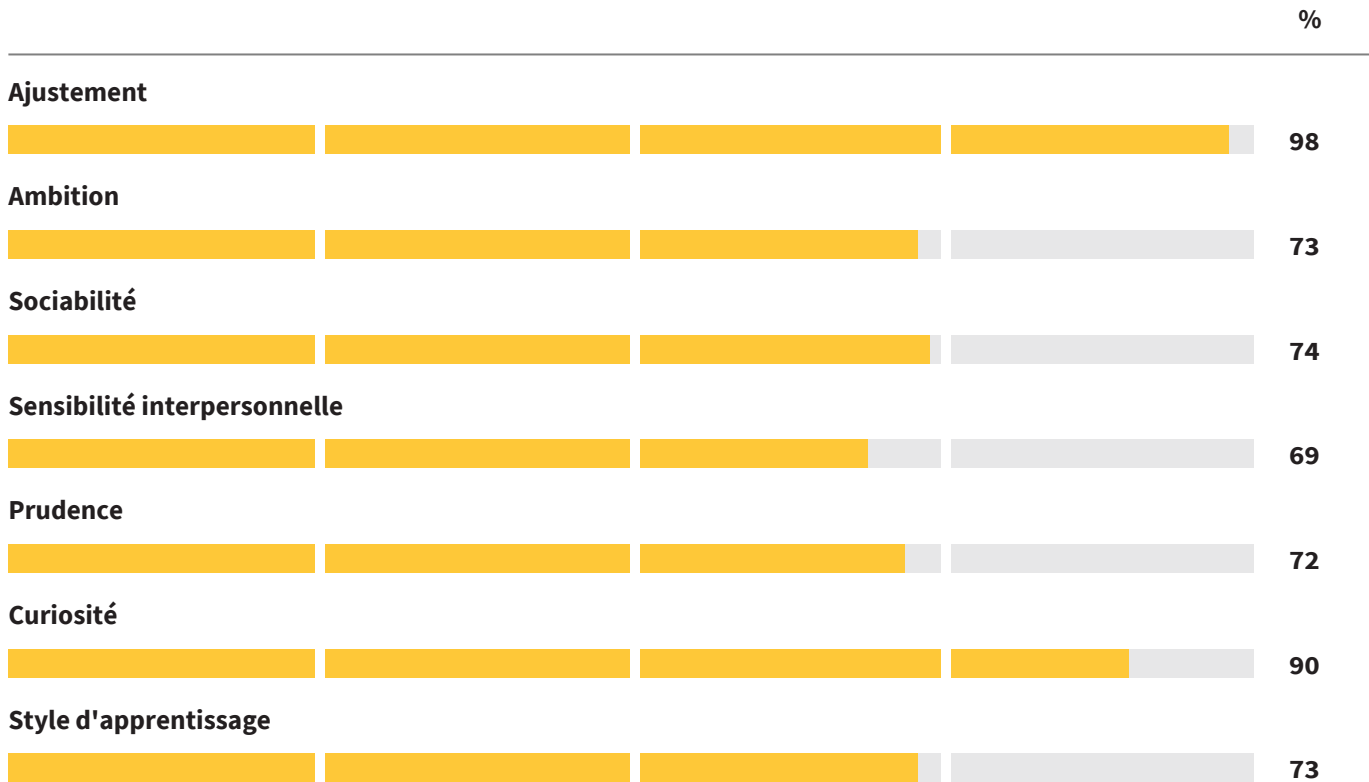
- Imperturbable devant la pression externe, montrant rarement, sinon jamais de signes de stress. D'autres pourraient parfois percevoir son ressort moral comme de l'arrogance, car peu de choses semblent le déranger et parce qu'il a tendance à ignorer le feedback.
- Énergique et travailleur. Il prendra l'initiative, le cas échéant, mais se contentera aussi de travailler dans le cadre d'une équipe ou de laisser les autres diriger tant qu'il peut apporter une contribution significative.
- Abordable, bavard et à l'aise avec des étrangers. Il peut ne pas aimer travailler seul.
- Agréable, coopératif, plein de tact et convivial. Il devrait être habile dans la gestion des relations, mais a tendance à éviter les affrontements ou les conflits.
- Responsable, soucieux des détails et se prête à une étroite surveillance. Il devrait être quelque peu rigide, mais sinon un bon collaborateur.
- Curieux, innovant, créatif, tolérant et ouvert d'esprit. Il peut aussi sembler irréaliste, impatient avec les détails et s'ennuyer facilement.
- Bien informé, à jour et intéressé par l'apprentissage. Il devrait être compétent en matière d'apprentissage structuré ou d'environnements de formation et peut avoir du mal à comprendre les gens qui n'ont aucun intérêt dans l'apprentissage formel.



## Scores en Percentiles

Les scores centiles indiquent la proportion de la population qui va obtenir le même score ou moins que celui de M. Poole. Par exemple, un score de 75 sur une échelle donnée indique que le score de M. Poole est supérieur à environ 75 % de la population.

- Les scores se situant de 0 à 25 sont des scores **faibles**
- Les scores s'étalant de 26 à 50 sont des scores **en dessous de la moyenne**
- Les scores se situant sur une plage de 51 à 75 sont des scores **supérieurs à la moyenne**
- Les scores supérieurs à 76 sont des scores **élevés**



Ce rapport est valide et peut donc être interprété.

Norme : Global



## Échelle: Ajustement

### Description

L'échelle de l'Ajustement prédit la capacité de gérer le stress, de gérer les émotions et d'écouter le feedback.

### Interprétation des Scores

Le score de M. Poole sur l'échelle de l'Ajustement donne à penser qu'il a tendance à :

- Ne pas être affecté par des environnements chaotiques et de lourdes charges de travail
- Être calme et confiant dans des situations stressantes
- Être perçu comme susceptible d'être arrogant
- Ignorer les erreurs du passé
- Être réfractaire ou rejeter le feedback

### Points de Discussion

Les sujets de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach ou un responsable de feedback afin d'explorer les résultats de l'évaluation et se pencher sur les possibilités de développement, en fonction du contexte du rôle du participant.

- Décrivez votre approche de la gestion du stress lié au travail.
- Quand et comment convient-il d'obtenir le feedback sur votre rendement au travail?
- Comment les humeurs de vos collègues vous affectent-elles?
- Comment réagissez-vous généralement au feedback que les autres vous fournissent?

### Composition des Sous-Échelles

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach Hogan certifié ou un responsable de feedback. Elles sont conçues pour fournir un aperçu plus détaillé des traits de caractère propres à M. Poole.

**Empathie** *Absence d'irritabilité*



**Absence d'anxiété** *Absence d'inquiétude*



**Absence de sentiment de culpabilité** *Absence de regret*



**Sang-froid** *Manque d'affectivité*



**D'humeur égale** *Ne pas être morose ou irritable*



**Absence de plainte** *Ne se plaint pas*



**Confiant en autrui** *Ne pas être paranoïaque ou suspect*



**Bon attachement** *En bons termes avec les supérieurs*





## Échelle: Ambition

### Description

L'échelle de l'Ambition prédit le leadership, la pulsion, la compétitivité et l'initiative.

### Interprétation des Scores

Le score de M. Poole sur l'échelle de l'Ambition donne à penser qu'il a tendance à :

- Sembler actif et énergique
- Prendre l'initiative et mener des projets d'équipe
- S'impliquer dans les jeux politiques et prendre position sur des questions
- Devenir agité dans des positions sans aucune possibilité de promotion

### Points de Discussion

Les sujets de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach ou un responsable de feedback afin d'explorer les résultats de l'évaluation et se pencher sur les possibilités de développement, en fonction du contexte du rôle du participant.

- Quel rôle jouez-vous généralement dans des projets où il n'y a pas chef attiré?
- Quand convient-il de s'engager dans des jeux politiques pour développer sa carrière?
- À quel point avez-vous tendance à être compétitif avec vos collègues? Cela a-t-il une influence positive ou négative sur votre carrière?
- À quel point cherchez-vous et poursuivez-vous les possibilités d'avancement professionnel?

### Composition des Sous-Échelles

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach Hogan certifié ou un responsable de feedback. Elles sont conçues pour fournir un aperçu plus détaillé des traits de caractère propres à M. Poole.

**Compétitif** *Être compétitif, ambitieux et discipliné*



**Confiance en soi** *Avoir de la confiance en soi-même*



**Accomplissement** *Satisfaction à l'égard de sa performance*



**Leadership** *Tendance à assumer des positions de leadership*



**Identité** *Satisfaction avec ses tâches*



**Absence d'anxiété sociale** *Confiance en soi lors des interactions sociales*





# Échelle: Sociabilité

## Description

L'échelle de la Sociabilité prédit l'intérêt d'une personne dans une interaction sociale fréquente et variée.

## Interprétation des Scores

Le score de M. Poole sur l'échelle de la Sociabilité donne à penser qu'il semble :

- Ouvert, sociable et disposé à contribuer à des situations sociales
- Bavard et accessible
- Aimer être le centre d'attention
- Aimer travailler avec le public et interagir avec des étrangers

## Points de Discussion

Les sujets de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach ou un responsable de feedback afin d'explorer les résultats de l'évaluation et se pencher sur les possibilités de développement, en fonction du contexte du rôle du participant.

- À quel point est-il important pour chaque membre de l'équipe de contribuer à une réunion?
- Comment conciliez-vous la parole et l'écoute pour vous engager dans une communication efficace?
- Avez-vous tendance à mieux travailler sur des projets de groupe ou individuels? Pourquoi?
- Comment établissez-vous et maintenez-vous un réseau de relations?

## Composition des Sous-Échelles

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach Hogan certifié ou un responsable de feedback. Elles sont conçues pour fournir un aperçu plus détaillé des traits de caractère propres à M. Poole.

**Aime les fêtes** *Aime les rassemblements sociaux*



**Aime les foules** *Trouve son enthousiasme dans la foule*



**Intéressé aux expériences** *Penchant pour la variété et le défi*



**Démonstratif/Exubérant** *Recherche l'attention des autres*



**Divertissant** *Être charmant et drôle*





# Échelle: Sensibilité interpersonnelle

## Description

L'échelle de la Sensibilité interpersonnelle prédit le charme, la chaleur, le tact et l'aptitude sociale.

## Interprétation des Scores

Le score de M. Poole sur l'échelle de la Sensibilité interpersonnelle donne à penser qu'il semble :

- Perceptif, perspicace et sensible aux sentiments d'autrui
- Conscient des besoins des autres
- Bien gérer les rapports et s'entendre avec des personnes d'horizons divers
- Réticent à affronter ceux dont les résultats sont médiocres

## Points de Discussion

Les sujets de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach ou un responsable de feedback afin d'explorer les résultats de l'évaluation et se pencher sur les possibilités de développement, en fonction du contexte du rôle du participant.

- Décrivez votre approche de gestion des questions liées aux performances négatives des autres.
- Comment conciliez-vous généralement les sentiments des collègues et les besoins de l'entreprise?
- À quel point jugez-vous important que les collègues s'aiment?
- Quelle est votre approche de développement des relations avec les clients internes ou externes?

## Composition des Sous-Échelles

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach Hogan certifié ou un responsable de feedback. Elles sont conçues pour fournir un aperçu plus détaillé des traits de caractère propres à M. Poole.

**Facile à vivre** *Tolérant et de nature facile à vivre*



**Sensible** *Perceptif et compréhensif*



**Compatissant** *A tendance à être gentil et attentionné*



**Aime les gens** *Aime la compagnie des autres*



**Absence d'hostilité** *Généralement acceptant*







## Échelle: Prudence

### Description

L'échelle de la Prudence prédit la maîtrise de soi, la conscience et l'éthique professionnelle.

### Interprétation des Scores

Le score de M. Poole sur l'échelle de la Prudence donne à penser qu'il semble :

- Organisé, travailleur et prévoyant
- Crédible, fiable et consciencieux
- Travailler bien dans le respect des règles et des procédures établies
- Rigide et peut-être réfractaire aux changements

### Points de Discussion

Les sujets de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach ou un responsable de feedback afin d'explorer les résultats de l'évaluation et se pencher sur les possibilités de développement, en fonction du contexte du rôle du participant.

- À quel point êtes-vous structuré et prévoyant dans votre travail? En quoi cela influe-t-il sur votre capacité d'adaptation spontanée, tout en réalisant à temps les objectifs?
- Quelle est votre orientation générale par rapport aux règles et aux règlements?
- Comment réagissez-vous à l'évolution rapide des conditions de travail?
- Quelle est la probabilité que vous travailliez de longues heures pour réaliser un projet?

### Composition des Sous-Échelles

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach Hogan certifié ou un responsable de feedback. Elles sont conçues pour fournir un aperçu plus détaillé des traits de caractère propres à M. Poole.

**Moralisateur** *S'en tenir rigoureusement aux valeurs traditionnelles*



**Maîtrise** *Le fait d'être laborieux*



**Vertueux** *Le fait d'avoir des principes*



**Absence d'autonomie** *Soucieux de l'opinion des autres envers soi-même*



**Absence de spontanéité** *Préférence pour la prévisibilité*



**Contrôle des impulsions** *Manque d'impulsivité*



**Évite les ennuis** *Probité affirmée*





# Échelle: Curiosité

## Description

L'échelle de la Curiosité prédit l'intérêt, la créativité et l'ouverture à l'expérience et aux idées.

## Interprétation des Scores

Le score de M. Poole sur l'échelle de la Curiosité donne à penser qu'il semble :

- Imaginatif, curieux et ouvert d'esprit
- Prêt à défier la politique et à proposer des solutions de rechange
- Intéressé par l'image d'ensemble et les questions stratégiques
- Épris des idées que d'autres trouveraient irréalistes

## Points de Discussion

Les sujets de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach ou un responsable de feedback afin d'explorer les résultats de l'évaluation et se pencher sur les possibilités de développement, en fonction du contexte du rôle du participant.

- Quel équilibre établissez-vous entre l'innovation et le pragmatisme?
- Comment réagissez-vous aux tâches et aux responsabilités routinières, mais essentielles?
- Décrivez votre approche d'association du travail quotidien aux objectifs stratégiques.
- Comment réagissez-vous face aux personnes réfractaires à l'évolution et à l'innovation?

## Composition des Sous-Échelles

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach Hogan certifié ou un responsable de feedback. Elles sont conçues pour fournir un aperçu plus détaillé des traits de caractère propres à M. Poole.

**Aptitudes en sciences** *Trouve son intérêt dans la science*



**Curiosité** *Se montre curieux par rapport au monde qui l'entoure*



**Aime les sensations fortes** *Prend plaisir à l'aventure et l'excitation*



**Jeux intellectuels** *Intéressé par les énigmes et les puzzles*



**Génère des idées** *Fait preuve d'aisance idéationnelle*



**Culture** *Grande variété d'intérêts*





## Échelle: Style d'apprentissage

73

### Description

L'échelle du Style d'apprentissage prédit le mode d'apprentissage et/ou la méthode préférée d'acquisition de nouvelles connaissances d'une personne.

### Interprétation des Scores

Le score de M. Poole sur l'échelle du Style d'apprentissage donne à penser qu'il semble :

- Intéressé par l'apprentissage, la formation et le fait de se tenir à jour par rapport aux nouveaux développements dans son domaine
- Vif d'esprit et bien informé
- Réussir très bien dans les cadres de formation ou d'enseignement formels
- Être surpris quand les autres ne sont pas bien informés ou ne s'intéressent pas à l'apprentissage

### Points de Discussion

Les sujets de discussion ci-dessous visent à faciliter la discussion avec un coach ou un responsable de feedback afin d'explorer les résultats de l'évaluation et se pencher sur les possibilités de développement, en fonction du contexte du rôle du participant.

- Comment vous assurez-vous que vos connaissances et compétences restent à jour?
- Comment évaluez-vous l'utilité éventuelle des possibilités de formation?
- Décrivez votre approche privilégiée d'apprentissage de nouvelles compétences.
- Qu'est-ce qui est plus important à vos yeux : le développement des compétences existantes ou l'acquisition de nouvelles compétences? Pourquoi?

### Composition des Sous-Échelles

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach Hogan certifié ou un responsable de feedback. Elles sont conçues pour fournir un aperçu plus détaillé des traits de caractère propres à M. Poole.

**Éducation** *Être un bon élève*



**Aptitudes en mathématiques** *Être à l'aise avec les chiffres*



**Bonne mémoire** *Retient les choses facilement*



**Lecture** *Se tient informé*





## Les Échelles Professionnelles

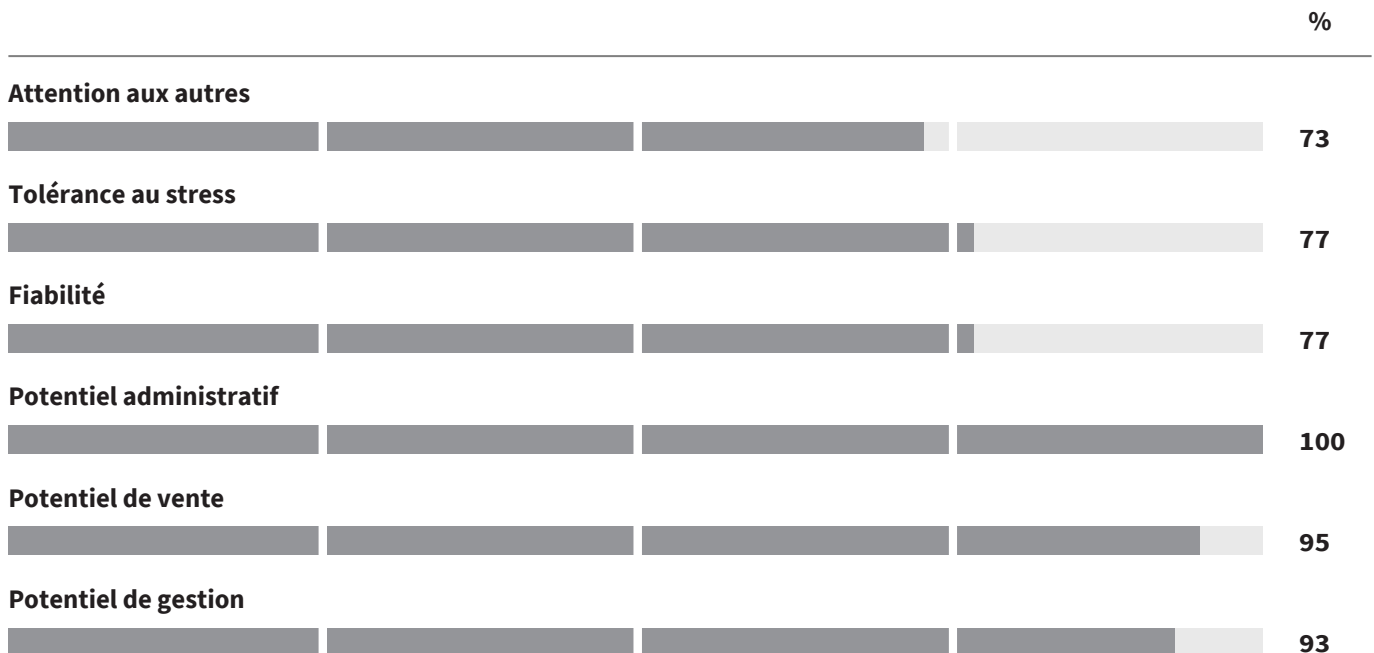
Les échelles professionnelles de l'Inventaire de personnalité HPI prévoient que la compétence accomplisse six rôles professionnels généraux. Les échelles sont basées sur des recherches comparant ceux dont les résultats sont bons et médiocres dans chacune des catégories professionnelles. Les échelles évaluent des qualités qui distinguent ceux dont les résultats sont bons de ceux dont les résultats sont médiocres. *Remarque : Il est prévu que ces données soient utilisées dans la sélection des employés et de l'embauche. Il n'est pas recommandé qu'elles soient utilisées dans le cadre du développement des employés.*

Les échelles professionnelles de l'Inventaire de personnalité HPI incluent :

- **Attention aux autres** Se soucie du potentiel de performance dans les postes nécessitant un service client
- **Tolérance au stress** Se soucie de pouvoir gérer le stress et la pression au travail
- **Fiabilité** Se soucie d'être un citoyen bien organisé
- **Potentiel administratif** Se soucie du potentiel de performance à des postes administratifs et de bureau
- **Potentiel de vente** Se soucie du potentiel de performance dans les postes de vente
- **Potentiel de gestion** Se soucie du potentiel de performance dans les postes de gestion

Les scores indiquent la proportion de la population dont le score sera égal ou inférieur à celui de M. Poole.

- Les scores se situant de 0 à 25 sont des scores **faibles**
- Les scores s'étalant de 26 à 50 sont des scores **en dessous de la moyenne**
- Les scores se situant sur une plage de 51 à 75 sont des scores **supérieurs à la moyenne**
- Les scores supérieurs à 76 sont des scores **élevés**





## Échelle: Attention aux autres

73

### Description

L'échelle de l'Orientation vers le service identifie les personnes qui traitent les clients et les collègues de façon courtoise et serviable. Les candidats ayant de bons scores semblent gentils, attentionnés et pleins de tact. Les personnes qui ont de faibles scores semblent brusques, nerveuses, irritables et préoccupées.

### Interprétation des Scores

Le score de M. Poole sur l'échelle de l'Orientation vers le service donne à penser qu'il a un potentiel supérieur à la moyenne dans les rôles réclamant un fort sens du service client.

### Composition des Sous-Échelles

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach Hogan certifié ou un responsable de feedback. Elles visent à fournir un aperçu plus détaillé du score d'Orientation vers le service de M. Poole.

**Vertueux** *Le fait d'avoir des principes*



**Empathie** *Absence d'irritabilité*



**Sensible** *Perceptif et compréhensif*





# Échelle: Tolérance au stress

## Description

L'échelle de la Tolérance au stress identifie les personnes qui gèrent facilement le stress, la pression et les lourdes charges de travail. Les candidats aux scores élevés semblent calmes, souples et équilibrés. Ils ne se gênent pas devant les perturbations ou les rebondissements inattendus et transforment rarement des crises en drames personnels. Les personnes qui ont de faibles scores semblent de mauvaise humeur, autocritiques et irritables.

## Interprétation des Scores

Le score de M. Poole sur l'échelle de la Tolérance au stress donne à penser qu'il a le potentiel d'exceller dans des rôles stressants.

## Composition des Sous-Échelles

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach Hogan certifié ou un responsable de feedback. Elles visent à fournir un aperçu plus détaillé du score de Tolérance au stress de M. Poole.

**Absence d'anxiété** *Absence d'inquiétude*



**Absence de sentiment de culpabilité** *Absence de regret*



**Accomplissement** *Satisfaction à l'égard de sa performance*



**Absence de plainte** *Ne se plaint pas*



**Sang-froid** *Manque d'affectivité*





## Échelle: Fiabilité

77

### Description

L'échelle de la Fiabilité repère les personnes qui suivent volontiers les règles et qui respectent les valeurs de l'entreprise en milieu de travail. Les personnes ayant de bons scores sont de bons citoyens organisationnels qui semblent fiables, responsables et autodisciplinés. Les personnes ayant de faibles scores seront généralement moins conformistes et respectueuses des règles.

### Interprétation des Scores

Le score de M. Poole sur l'échelle de la Fiabilité donne à penser qu'il doit être un excellent citoyen de l'entreprise.

### Composition des Sous-Échelles

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach Hogan certifié ou un responsable de feedback. Elles visent à fournir un aperçu plus détaillé du score de Fiabilité de M. Poole.

**Bon attachement** *En bons termes avec les supérieurs*



**Contrôle des impulsions** *Manque d'impulsivité*



**Évite les ennuis** *Probité affirmée*



**Absence d'hostilité** *Généralement acceptant*





## Échelle: Potentiel administratif

100

### Description

L'échelle du Potentiel administratif identifie les personnes douées pour le travail de bureau et les responsabilités administratives. Les personnes ayant de bons scores semblent matures, travailleuses, socialement qualifiées et prêtes à aller de l'avant. Les personnes ayant de faibles scores semblent tendues, indécises et anxieuses.

### Interprétation des Scores

Le score de M. Poole sur l'échelle du Potentiel administratif donne à penser qu'il devrait bien réussir dans des rôles administratifs.

### Composition des Sous-Échelles

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach Hogan certifié ou un responsable de feedback. Elles visent à fournir un aperçu plus détaillé du score de Potentiel administratif de M. Poole.

**Absence d'anxiété** *Absence d'inquiétude*



**Absence de plainte** *Ne se plaint pas*



**Évite les ennuis** *Probité affirmée*



**Leadership** *Tendance à assumer des positions de leadership*



**Compatissant** *A tendance à être gentil et attentionné*







# Échelle: Potentiel de vente

## Description

L'échelle du Potentiel commercial identifie les personnes douées pour la vente. Les candidats ayant de bons scores semblent aimer être le centre d'attention et sont connus pour leur confiance en soi, leur caractère sociable et leur vivacité d'esprit. Ils semblent également bavards, faciles à vivre et assurés. Les personnes ayant de faibles scores sont généralement timides, calmes et réservées.

## Interprétation des Scores

Le score de M. Poole sur l'échelle du Potentiel commercial donne à penser qu'il devrait réussir dans les rôles de vente.

## Composition des Sous-Échelles

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach Hogan certifié ou un responsable de feedback. Elles visent à fournir un aperçu plus détaillé du score de Potentiel commercial de M. Poole.

**Confiance en soi** *Avoir confiance en soi-même*



**Absence d'anxiété sociale** *Confiance en soi lors des interactions sociales*



**Aime les fêtes** *Aime les rassemblements sociaux*



**Aime les foules** *Trouve son enthousiasme dans la foule*



**Intéressé aux expériences** *Penchant pour la variété et le défi*



**Démonstratif/Exubérant** *Recherche l'attention des autres*



**Divertissant** *Être charmant et drôle*



**Facile à vivre** *Tolérant et de nature facile à vivre*



**Aime les gens** *Aime la compagnie des autres*



**Contrôle des impulsions** *Manque d'impulsivité*



**Aime les sensations fortes** *Prend plaisir à l'aventure et l'excitation*



**Génère des idées** *Fait preuve d'aisance idéationnelle*



**Repli sur soi** *Être introspectif*



**Aucune gestion des impressions** *Insouciance vis-à-vis des commérages*





# Échelle: Potentiel de gestion

## Description

L'échelle du Potentiel managérial identifie les personnes douées pour la mise en place et le maintien des équipes efficaces. Les personnes ayant de bons scores sont connues pour leur ambition, leur esprit de compétition, leur ardeur au travail et leur volonté d'assumer. Elles sont jugées dignes de confiance, prévoyantes et efficaces. Les personnes ayant de faibles scores semblent passives, réactives ou paresseuses.

## Interprétation des Scores

Le score de M. Poole sur l'échelle du Potentiel managérial donne à penser qu'il devrait réussir dans les rôles de gestion.

## Composition des Sous-Échelles

Les sous-échelles ci-dessous devraient être interprétées par un coach Hogan certifié ou un responsable de feedback. Elles visent à fournir un aperçu plus détaillé du score de Potentiel managérial de M. Poole.

**Éducation** *Être un bon élève*



**Accomplissement** *Satisfaction à l'égard de sa performance*



**Absence de plainte** *Ne se plaint pas*



**Identité** *Satisfaction avec ses tâches*



**Maîtrise** *Être laborieux*



**Évite les ennuis** *Probité affirmée*



**Leadership** *Tendance à assumer des positions de leadership*



**Compétitif** *Être compétitif, ambitieux et discipliné*

