



DESCRIPTION  
EN 5 DIMENSIONS  
DE LA PERSONNALITÉ



L'avenir est dans l'Homme



# D5D nouvelle version : pour une approche

## LA PERSONNALITÉ EN 5 DIMENSIONS

Les 5 dimensions explorées constituent le « cœur » de la personnalité. Elles sont à la base des comportements professionnels de chacun et des différences individuelles.



En 15 minutes D5D permet d'obtenir le profil de la personnalité du candidat et d'identifier ses caractéristiques personnelles.

### 1 Introversion

Communicatif	Réservé
Expansif	Calme
Sociable	Pondéré

### 2 Agréabilité

Intransigent	Bienveillant
Expression directe du désaccord, de la critique	Chaleureux
	Conciliant
	Recherche du consensus

### 3 Conscience

Peu préoccupé d'organisation, de méthode	Rigoureux
Improvise	Méthodique
	Besoin d'ordre, de structure

### 4 Stabilité émotionnelle

Vulnérable au stress	Résistance au stress
Sensibilité à la critique, à l'échec	Faible tension
	Egalité d'humeur

### 5 Ouverture

Conformiste	Ouvert
Conventionnel	Curieux
« Résistance » à la nouveauté	Imaginatif

## D5D POUR OBJECTIVER ET FIABILISER VOS RECRUTEMENTS

### L'ANALYSE DE POSTE

Un recrutement réussi passe par une étape de réflexion sur le profil de candidat recherché.

D5D comprend un module « Profil Recherché ». Il donne la possibilité de décrire le poste directement en termes de personnalité attendue et de qualités requises.

Il favorise la communication interne en proposant à tous les acteurs du recrutement un vocabulaire commun pour décrire le candidat recherché.

### L'ÉVALUATION DES CANDIDATS

La « Description de soi » permet au candidat de se décrire à travers 11 séries de 5 adjectifs.

D5D est le premier questionnaire de personnalité français basé sur le modèle des Big Five.

Il a été développé par J.P. Rolland et J.L. Mogenet.

Pour toute information complémentaire, vous

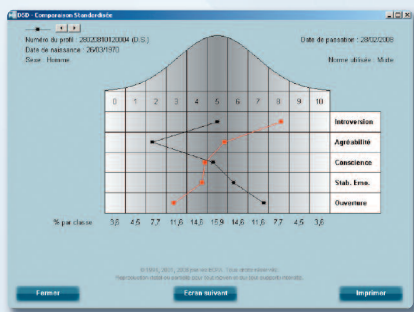
# opérationnelle et complète de la personnalité

## LA SÉLECTION DES CANDIDATS

Le responsable du recrutement **superpose le Profil Recherché et celui du candidat pour les comparer**, mesurer les écarts et identifier les convergences.

Cette comparaison facilite l'analyse du profil du candidat et permet de **le situer objectivement par rapport aux critères de recrutement de l'entreprise**.

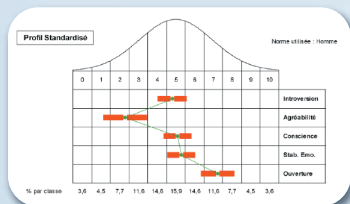
Le chargé de recrutement peut aussi **superposer plusieurs profils de candidats pour les comparer facilement** et mettre en évidence leurs différences.



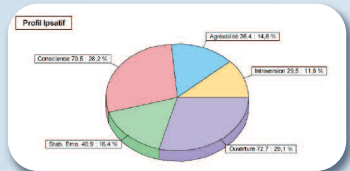
- **D5D est utile aux entreprises qui cherchent à élargir leur bassin d'emploi.** Il offre la possibilité de repérer des candidats qui ont un parcours « atypique » mais dont le profil de personnalité est adapté au poste.
- **Pour les entreprises engagées dans des politiques « socialement responsables »,** D5D peut servir à promouvoir l'ouverture à la diversité.
- **D5D est adapté aux recrutements en volume** (15 mns de passation, online, possibilité de définir des seuils et d'automatiser les process, application pratique et ergonomique).

# D5D DES RÉSULTATS CLAIRS ET DIRECTEMENT EXPLOITABLES AU COURS DE L'ENTRETIEN AVEC LE CANDIDAT

## LES RÉSULTATS DU CANDIDAT



● **le profil standardisé.**  
Il rend compte de la personnalité du candidat par rapport à une population de référence.



● **le profil ipsatif.**  
Il rend compte de la manière dont le candidat se perçoit et se présente.

● **le guide d'aide à l'interprétation et à la restitution.**  
Très complet, il apporte :

- **une explication détaillée du profil de personnalité** en fonction des résultats obtenus à chaque dimension : attitudes, comportements, environnement recherché par la personne
- **une interprétation croisée** des dimensions présentant des scores « élevés » ou « bas »
- **un guide indiquant les questions pertinentes** à poser au candidat, lors de l'entretien, en fonction de son profil.

**DESCRIPTIF DES DIMENSIONS en fonction des scores obtenus à chaque dimension**

**Intervention** - Les résultats obtenus sont dans la zone de scores élevés. Les personnes qui se trouvent dans cette zone ont tendance à établir les relations interpersonnelles sans beaucoup d'appréhension et de contact.

**Agabilité** - Les résultats obtenus sont dans la zone de scores bas. Les personnes qui se trouvent dans cette zone ont tendance à établir les relations interpersonnelles sans beaucoup d'appréhension et de contact.

**Conscience** - Les résultats obtenus sont dans la zone de scores élevés. Les personnes qui se trouvent dans cette zone ont tendance à établir les relations interpersonnelles sans beaucoup d'appréhension et de contact.

**Stab. Em.** - Les résultats obtenus sont dans la zone de scores élevés. Les personnes qui se trouvent dans cette zone ont tendance à établir les relations interpersonnelles sans beaucoup d'appréhension et de contact.

**Ouverture** - Les résultats obtenus sont dans la zone de scores élevés. Les personnes qui se trouvent dans cette zone ont tendance à établir les relations interpersonnelles sans beaucoup d'appréhension et de contact.

## AVANTAGES DE D5D

- Support **informatisé** en ligne ou sur CD-Rom
- **Très bonne acceptabilité** du test de la part des candidats : passation simple et agréable
- Optimisation du temps de recrutement : passation courte et interprétation rapide
- Outil fiable et valide disposant de normes récentes (2008)
- Etalonnage : 3072 sujets en situation de sélection ; étalonnages par sexe
- Outil d'évaluation **particulièrement adapté au recrutement de sujets de niveau BAC+2, BTS** (commerciaux, agents de maîtrise...)
- Outil utilisable dans **les contextes de développement personnel et d'équipe** (modules « Image Perçue » et « Soi idéal »)
- Contrôle de la désirabilité sociale

## LA FORMATION D5D

Pour permettre aux professionnels des RH\* de maîtriser leurs outils, les ECPA proposent des séminaires de formation animés par des professionnels de terrain choisis pour leurs niveaux d'expertise et d'expérience. Ces formations permettent d'obtenir une certification et sont un préalable nécessaire à l'achat.

Destinées à un public de professionnels en Ressources Humaines ne possédant pas une culture approfondie des tests, elles ont comme point commun de présenter les principes de construction de l'outil, de donner les bases théoriques nécessaires à l'interprétation et de s'exercer en travaillant sur des études de cas.

### LE SEMINAIRE DE QUALIFICATION D5D

Le séminaire de qualification permet aux professionnels des Ressources Humaines\* :

- D'obtenir l'habilitation D5D
- D'acquérir le niveau de connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'utilisation de D5D
- De maîtriser l'interprétation et la restitution des résultats au test
- D'évaluer les personnes dans le respect des règles juridiques et déontologiques

\* obligatoire sauf pour les psychologues

Pour toute informations sur D5D, contacter un consultant ECPA par mail à [conseilrh@ecpa.fr](mailto:conseilrh@ecpa.fr) ou par téléphone au 01 43 62 30 00.

