



> P e r s o n n a l i t é

Recrutement

Bilan

Coaching

Orientation de carrière

Outplacement

D 5 D

Les 5 dimensions fondamentales de la personnalité

- Elaboré par Jean-Pierre Rolland et Jean-Luc Mogenet, spécialistes des théories de la personnalité et experts en psychométrie, D5D a été le premier questionnaire de personnalité français basé sur le modèle des **Big Five**.
- Consolidé par plus de 30 ans de recherches internationales, le modèle des Big Five est aujourd'hui considéré par le milieu scientifique comme un **modèle de référence** pour l'évaluation de la personnalité.
- La fiabilité de la mesure alliée à la **rapidité de passation** (10 à 15 mn) fait de cet instrument une aide au diagnostic particulièrement adaptée pour les professionnels Ressources Humaines.

Une évaluation rapide de la personnalité

D5D permet d'obtenir des informations synthétiques et pertinentes sur la personnalité.

Les 5 dimensions mesurées représentent le "cœur" de la personnalité ; elles constituent la base des différences individuelles de la même manière que les couleurs primaires permettent de définir l'ensemble du spectre des couleurs.

Extraversion – Introversion

- Communicatif, expansif, sociable.
- Réservé, calme, pondéré.

Agréabilité

- Direct, intransigeant, expression directe du désaccord, de la critique.
- Bienveillant, chaleureux, conciliant, recherche du consensus.

Conscience

- Rigoureux, méthodique, besoin d'ordre, de structure.
- Peu préoccupé d'organisation, de méthode, improvise.

Stabilité émotionnelle

- Vulnérable au stress, sensibilité à la critique, à l'échec.
- Résistance au stress, faible tension, égalité d'humeur.

Ouverture

- Conformiste, conventionnel, "résistance" à la nouveauté.
- Ouvert, curieux, imaginaire.

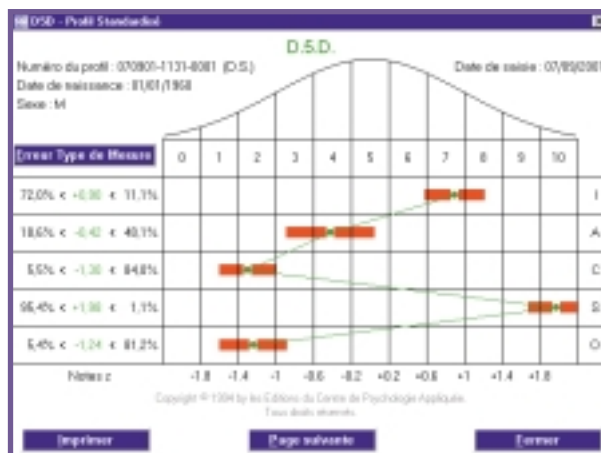
La richesse de D5D repose sur les croisements possibles entre les différentes options de passation :

- En recrutement, il est particulièrement intéressant de comparer le profil recherché avec les profils "description de soi" des candidats finalistes.
- En bilan ou coaching, on pourra analyser les écarts entre la "description de soi", "le soi idéal" et "l'image perçue".

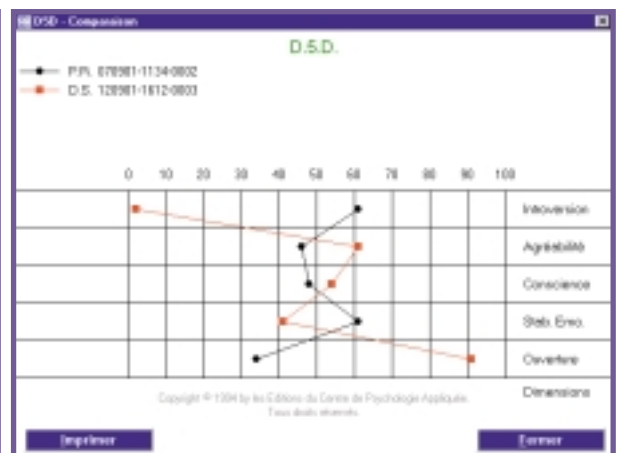
4 options de passation parfaitement adaptées aux problématiques Ressources Humaines

- Le "profil recherché" propose à tous les acteurs du recrutement un vocabulaire commun pour décrire le candidat recherché. Cette application permet d'amorcer un dialogue sur les qualités requises pour le poste et favorise l'implication des opérationnels dans le processus de recrutement.
- La "description de soi" permet au candidat de se décrire.
- L'application "image perçue" permet la description des caractéristiques personnelles d'un sujet par une ou plusieurs personnes de son entourage.
- Le "soi idéal" permet à l'intéressé de se décrire tel qu'il souhaiterait être.

Des résultats sous forme de courbes superposables



Profil individuel



Comparaison de profils

Formation

- Deux jours consécutifs et une journée de suivi

Supports de passation

- CD Rom
- Feuille de réponses

Un outil fiable disposant de normes récentes

Le système D5D a été utilisé pour de nombreuses recherches scientifiques ; les ECPA disposent ainsi de données ayant permis d'éprouver les qualités psychométriques du questionnaire (validité et fidélité). Les études et les normes sont à la disposition des utilisateurs dans le manuel D5D.