

GOLDEN

Personality Profiler[®]

Foire aux Questions



**MORE INSIGHT
MORE IMPACT™**

Identifier son type psychologique et sa gestion du stress pour mieux développer ses talents.

Tout ce qui nous irrite sur les autres peut nous conduire à une meilleure compréhension de nous-mêmes.

Carl Gustav Jung

Qu'est-ce que le Golden Personality Profiler® ?

Répondre aux questions et aux défis les plus importants de la vie passe avant tout par une bonne connaissance de soi. Administré dans le monde entier par des professionnels de tous secteurs d'activité, le Golden® est l'évaluation de la personnalité la plus approfondie qui soit. Il permet entre autre d'accompagner le développement individuel et/ou d'équipe. Il a été développé par John P. Golden.

Quelle est l'histoire du Golden® ?

Le Golden® a une longue et riche histoire qui s'étend sur deux générations de psychologues. Dans les années 1960, le révérend Edward S. Golden a joué un rôle de pionnier et a popularisé l'utilisation et la recherche/développement d'autres évaluations de la personnalité reconnues dans le monde entier, puis a financé et soutenu les études de validation. Sur cette base et sur les traces de son père, le Dr John Patrick Golden a pris la direction de l'entreprise familiale Golden LLC en 1995.

Quels sont les fondements théoriques du Golden® ?

Le Golden® repose sur un modèle unique basé sur les types psychologiques de Jung, le modèle en cinq facteurs de Thurstone, la théorie des traits d'Allport, la théorie du tempérament d'Hippocrate et la théorie du stress de Selye. Il offre non seulement un aperçu approfondi de sa propre personnalité mais également l'opportunité de mieux comprendre les autres.

Qui était Carl Gustav Jung (1875-1961) ?

Médecin, psychiatre, psychologue et essayiste suisse, il est le fondateur du courant de la **psychologie analytique**, également appelée psychologie complexe et psychologie profonde.

On le connaît souvent du fait de sa relation avec Sigmund Freud, dont il fut l'un des premiers collaborateurs. Il est avant tout un pionnier de la **psychologie des profondeurs** en soulignant le lien entre la structure de la psyché (« l'âme » dans le vocabulaire Jungien) et ses productions et manifestations culturelles.

Explorateur de nombreux domaines, Jung dont l'archéologie, on lui doit les concepts d'« archétype », d'« inconscient collectif » et de « synchronicité ». Il s'intéresse également à l'anthropologie, l'alchimie, l'étude des rêves, la mythologie et la religion. Il mêle réflexions métapsychologiques et pratiques à propos de la cure analytique.

Il définit les huit archétypes suivants : le penseur extraverti, le penseur introverti, le sentimental extraverti, le sensoriel introverti, l'intuitif extraverti et l'intuitif introverti.

Quels sont les contextes d'utilisation du Golden® ?

- Formation et évolution de carrière
- Développement personnel
- Renforcement d'équipe/Dynamisation des équipes (Team Building)
- Coaching
- Conseil
- Développement en management/leadership.

Qui peut passer le Golden® ?

- Etudiants,
- Personnes coachées
- Employés
- Membres d'une équipe
- Managers
- et Dirigeants

Qui peut administrer le Golden® ?

- Conseillers
- Enseignants
- Coachs
- Formateurs
- Thérapeutes
- Recruteurs
- Managers
- et Dirigeants

Caractéristiques générales ?

- Le format des items : normatif et ipsatif
- Administration en ligne uniquement
- Temps de passation indicatif de 25 à 30 minutes
- À partir de 16 ans
- Le matériel disponible sous la forme de guides, fiches, manuels techniques en plusieurs langues est fourni gratuitement.
- Formation certifiée au sein de Pearson TalentLens (niveau B au UK)

Quelles sont les échelles du Golden® ?

Cinq échelles globales

Selon la théorie jungienne, les quatre premières dimensions indiquent de quelle manière chaque personne oriente son énergie, traite les informations et prend des décisions.

- Énergie - Extraversion/Introversion
- Information – Sensation /Intuition
- Décider - Pensée /Sentiment
- Contrôler - Organisation /Adaptation

La cinquième dimension explique les différences dans la façon dont les personnes font face au stress selon la théorie de Selye.

- Stress - Tendu /Serein

Trente-six facettes

- Extraversion/Introversion : expansif, audacieux, ouvert, participatif, tranquille, réservé, secret, retenu
- Sensation/intuition : factuel, pragmatique, traditionnel, classique, abstrait, innovateur, original, précurseur

- Pensée/Sentiment : impartial, détaché, logique, combatif, empathique, compatissant, subjectif, coopérant
- Organisation/Adaptation : planificateur, structuré, circonspect, conformiste, flexible, souple, spontané, non conformiste
- Tendu/Serein : soucieux, inquiet, optimiste, assuré

16 Types de personnalité

ISTA	ISFA	INFA	INFZ
ESTA	ESFA	ENFA	ENFZ
ESTZ	ESFZ	ZNTA	ENTZ
ISTZ	ISFZ	INTA	INTZ

Qu'est-ce que la 5^e dimension ?

Cette dimension rend compte de la façon dont une personne fait face au stress. Elle prend ses racines dans différents aspects de l'anxiété, du stress et du coping (modèle général du stress de Selye et approche transactionnelle du stress de Lazarus et Folkman, 1984). Dans le modèle des Big Five, cette dimension ou trait de personnalité est appelée « Stabilité émotionnelle » ou « Névrosisme » selon les évaluations et fait l'objet d'un consensus dans le monde de la psychologie.

On peut la définir comme un est un système de perception de la « menace », réelle ou symbolique, et de réactivité à cette menace. C'est un système de contrôle de la production d'émotions et de cognitions « négatives » ou « désagréables ». Elle comporte de nombreuses facettes et renseigne sur :

- le niveau d'anxiété du sujet,
- sa vulnérabilité au stress,
- sa stabilité émotionnelle à travers le ressenti d'affects négatifs comme la culpabilité, la tristesse, la frustration, le découragement, voire la dépression,
- et son estime de soi.

Comment se présente le questionnaire ?

Le Questionnaire se compose de trois parties :

1 - **Première partie** : les phrases 1 à 73 proposent chacune un choix entre deux descriptions de soi. La personne doit choisir celle des deux descriptions qui lui correspond le mieux sur une échelle en 7 points (3 2 1 0 1 2 3). Il n'y a qu'une réponse permise par description. La personne doit répondre à toutes les phrases.

2 - **Deuxième partie** : les phrases 74 à 88 présentent plusieurs affirmations (entre trois et quatre selon les items). La personne doit évaluer dans quelle mesure elle se retrouve dans ces affirmations et positionner ses réponses sur une échelle en 7 points : de 1 Pas du tout d'accord à 7 Tout à fait d'accord en passant par la réponse 4 Neutre. Elle doit donner une réponse à chacune des affirmations. Il n'y a qu'une réponse permise par affirmation.

3 - **Troisième partie** : les questions 89 à 125 proposent chacune un choix entre deux mots. Pour chaque paire de mots, la personne doit choisir celui qui la décrit le mieux en positionnant sa réponse sur une échelle en 7 points (3 2 1 0 1 2 3). Il n'y a qu'une réponse autorisée par paire de mots. La personne doit répondre à tous les items.

Comment le Golden® est-il administré ?

Le Golden® est administré en ligne depuis notre plateforme TLO et les passations peuvent être envoyées et complétées à distance sans supervision.

Quelles sont les langues disponibles ?

Le Golden® est disponible dans plusieurs langues, dont :

- **Anglais (UK)**
- **Anglais (USA)**
- **Français**
- **Néerlandais**
- **Allemand**
- **Portugais brésilien**

Peut-on répondre au Golden® sur un téléphone portable ou sur une tablette ?

Il est recommandé de répondre au Golden® sur un ordinateur de bureau ou un portable avec une connexion Internet fiable.

Quel est le matériel disponible en France ?

Le Manuel Technique international est disponible en anglais entre autre et enrichi, en français, des études statistiques françaises et d'un complément d'informations sur la 5^e dimension.

Divers supports, disponibles uniquement en français, sont également en accès libre sur TLO parmi lesquels certains ont été écrits par nos formatrices Reine-Marie Halbout et Valérie Dorgueilh :

- Le « Guide d'interprétation et de développement » de John P. Golden
- Les Guides d'« Accompagnement d'équipe » et d'« Accompagnement individuel » de Reine-Marie Halbout et Valérie Dorgueilh
- « Les types psychologiques sous l'angle de la dynamique des fonctions » de Reine-Marie Halbout et Valérie Dorgueilh
- Les 16 portraits GOLDEN® sous forme de fiches
- Les 16 portraits sous l'angle de la dynamique des fonctions de Reine-Marie Halbout et Valérie Dorgueilh.

Quel est le contenu du nouveau rapport Golden® ?

Le rapport individuel est conçu pour la personne comme un véritable document de travail et de réflexion personnel avec une mine d'informations générales et de résultats individuels en vue de son développement personnel. Il fournit ainsi un aperçu de l'ensemble des 16 types de personnalité, ce qui offre l'opportunité de mieux comprendre ses résultats et de les nuancer.

Résultats globaux

Vos résultats globaux vous permettent de déterminer de quelles manières les quatre dimensions de votre personnalité interagissent pour former votre type de personnalité. Ces résultats indiquent votre niveau de préférence pour chaque dimension formée de deux traits de personnalité opposés. Une nette préférence pour un trait n'est pas nécessairement mieux qu'une faible préférence pour l'autre ou inversement – vos préférences indiquent simplement les comportements que vous privilégiez par rapport aux autres. Les deux niveaux peuvent être sensiblement équivalents : vous ne privilégiez alors que très faiblement l'un des deux traits.

Votre type est **ISTA**

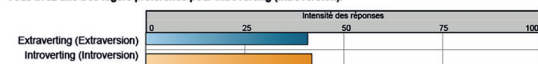
Sur quoi concentrez-vous votre énergie ? : **Introverting (Introversion)**

De quelle manière collectez-vous des informations ? : **Sensing (Sensation)**

Comment prenez-vous une décision ? : **Thinking (Pensée)**

Comment abordez-vous la vie ? : **Adapting (Adaptation)**

Vous avez une **très légère préférence pour Introverting (Introversion)**.



Extraverting (Extraversion)

- Se focalise sur le monde extérieur, personnes ou phénomènes
- Est sociable, expansif et aime la compagnie
- Aime mieux discuter avec quelqu'un que lire
- Aime agir plutôt que réfléchir

Les résultats révèlent le **potentiel** et les **qualités** d'une personne au sein d'une organisation, dans son **style de Leadership** et ses **possibilités de développement**. Il décrit le type **d'environnement** correspondant à la personne en termes de **style de communication** et de **comportement habituel en équipe** favorisant ainsi son bien-être et donc son efficacité au sein d'une organisation. Une meilleure compréhension de ce qui **motive** la personne et de son **style d'apprentissage** préféré vont dans le sens d'une meilleure satisfaction au travail et donc de son adaptation au poste de travail.

Possibilités de développement

Vous avez probablement des possibilités de développement (faiblesses ou capacités non développées) qui sont communes à votre type de personnalité. Regardez attentivement la liste des possibilités de développement ci-dessous et trouvez celles qui vous correspondent. Identifier vos possibilités de développement personnel peut vous permettre d'améliorer votre connaissance de vous-même et de réduire les zones d'ombre.

POSSIBILITES DE DEVELOPPEMENT ISTA

- Se montrer ouvert et parler de ses idées afin de ne pas déstabiliser autrui par ses actions.
- Prendre l'habitude de fixer des objectifs, de planifier les actions et de s'y tenir.
- Apprendre à être plus à l'écoute des besoins d'autrui.
- Réfléchir davantage aux répercussions à long terme de ses actions présentes.
- Étudier les résultats observables des projets en cours avant de se lancer dans autre chose.

Questions :

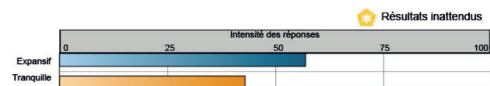
- Rappetez-vous d'une situation dans laquelle vous auriez pu être plus efficace. Qu'auriez-vous pu faire différemment ?
- En quoi l'apprentissage de nouvelles compétences peut améliorer votre rendement au travail ?

NOTES PERSONNELLES

À ces informations s'ajoutent les préférences détaillées par sous-échelle. Toutes ces informations sont une aide précieuse à la découverte et à la compréhension de soi en vue de son adaptation et de son épanouissement personnel en contexte professionnel.

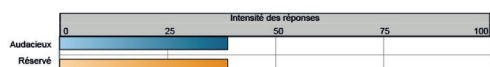
Vision détaillée : Extraverting (Extraversion) / Introverting (Introversion)

VOS RESULTATS AUX SOUS-ECHELLES EI



Expansif : animé et expressif ; sociable et qui aime la compagnie ; s'ouvre aux autres.

Tranquille : calme et serein ; secret et individuel ; évite de parler de lui ou de ses sentiments.



Audacieux : amical et extraverti ; engage la conversation ; aime diriger et parler en public.

Réservé : timide et effacé ; laisse l'initiative aux autres ; suit l'exemple des autres ; n'aime pas parler en public.

Quelles sont les différences entre le Golden® publié en 2004 en France et le Golden Personality Profiler® publié en 2020 sur la plateforme TLO ?

Le Golden® a été publié pour la première fois en 1999 par l'*Organizational Renewal Associates*. L'adaptation française d'origine du Golden® a été réalisée en 2004 à partir de la Version 4 du Golden®. Cette version comprenait 140 items. L'adaptation à l'époque a nécessité la création d'un pool d'items français - la simple « traduction » ou adaptation des 140 items américains s'est avérée peu fiable. Deux pré-expérimentations ont permis de sélectionner les 140 items définitifs, dont 36 sont « d'origine française », et se distinguent par leur contenu des 36 « d'origine américaine » correspondants.

En 2005, John P. Golden a publié une nouvelle version du Golden® qui ne comportait plus que 125 items. Cette version est à l'origine de la version internationale publiée sur la plateforme internationale TLO. Le travail en France a consisté en une réduction du nombre d'items et une sélection au plus près de la version internationale et du respect des propriétés psychométriques de la nouvelle version.

Ancien manuel → Nouveau manuel

- De nouvelles études statistiques ont été réalisées portant sur un échantillon de plus de 12 000 adultes (études statistiques datant de 2012).
- À la description des sous-échelles dans l'ancien manuel ont été ajoutées les définitions des 16 types de personnalité.
- Les fondements théoriques de la 5e dimension font également l'objet d'un développement plus important.

Ancienne passation → Nouvelle passation

- Contrairement à l'ancienne version qui comportait selon les pays un nombre différent d'items, la nouvelle version comporte le même nombre d'items au total et par partie et ce, quel que soit la langue utilisée.
- Le nombre d'items est passé de 140 à 125.
- Par parties le nombre d'items est passé de 87 à 73 dans la 1^{re} partie, de 13 à 15 dans la 2^e partie et de 40 à 37 dans la 3^e partie.
- Le temps de passation a été réduit de 40 minutes à 30-35 minutes.
- Le manuel d'interprétation et tout le matériel en français est disponible en téléchargement gratuit depuis la plateforme TLO.

Ancien rapport → Nouveau rapport

- L'ancien rapport était destiné avant tout au professionnel formé à son utilisation et à son interprétation.
- Le nouveau rapport est dédié à la personne, centré sur l'auto-développement et fournit des informations visant à rendre la personne autonome et acteur de son propre développement.

Ces changements ne requièrent aucune formation complémentaire pour les utilisateurs du Golden® publié en 2004.

Le Golden® peut-il être utilisé comme un outil de sélection ou de recrutement ?

Le Golden® n'a pas été conçu comme un outil de sélection. L'utilisation appropriée des tests

psychologiques utilisés dans la sélection et le recrutement exige que les évaluations soient construites de manière à mesurer des aspects en lien avec les emplois pour lesquels les candidats sont évalués. Le Golden® peut apporter un éclairage à la fois à l'employeur et à l'employé sur le potentiel en termes de points forts et de possibilités de développement afin d'orienter le processus de sélection.

Le Golden® est plus efficace lorsqu'il est utilisé comme un outil de développement à l'issue du recrutement. Les résultats peuvent être utilisés efficacement pour comprendre, gérer, encadrer les nouveaux employés et former des équipes efficaces. Toutefois, la base théorique du Golden® et les échelles globales et facettes mesurées peuvent être utilisées comme une aide au processus d'embauche et de sélection. En posant des questions comme : quel type de profil pourrait être nécessaire pour occuper le poste ouvert à candidature ?, quelles caractéristiques définissent des performances efficaces et inefficaces au travail ?, quelles sont les compétences à développer qui vont à l'encontre du profil type et des caractéristiques idéales d'un candidat ?

En quoi le Golden® combine-t-il les caractéristiques des mesures normatives et ipsatives ?

Une évaluation normative compare les résultats obtenus par une personne à un groupe qui a passé la même évaluation dans un contexte identique. Le format de réponse est de type échelle de Likert. La population normalisée est souvent représentée par la « courbe de Gausse » standard. Cette comparaison permet d'utiliser des outils normatifs à des fins de sélection lorsque les comportements mesurés sont déterminés comme étant spécifiquement liés aux exigences d'un poste ou d'un emploi ciblé. Le Golden® n'est pas une évaluation basée sur des normes.

Les évaluations ipsatives sont caractérisées par des questions et des réponses à choix forcé. Les résultats obtenus indiquent les forces et les

faiblesses relatives de la personne évaluée. Il n'y a pas de comparaison directe avec une autre personne ou un autre groupe de personnes. Les évaluations ipsatives sont généralement utilisées comme des outils de renforcement d'équipe ou de coaching. Elles ne sont pas utiles dans le cadre d'un process de recrutement ni de sélection. Les évaluations ipsatives sont couramment utilisées comme outils de développement.

Le Golden® est une évaluation basée sur plusieurs théories et qui combine des mesures ipsatives (choix forcés) et des mesures normatives (échelles de Likert). Les deux premières parties combinent les deux mesures : les personnes doivent d'abord choisir le comportement qui leur ressemble le plus (choix forcé) et ensuite indiquer la force de leur réponse (échelle normative). La troisième section est plus normative qu'ipsative, mais le système de notation réel combine les deux.

Le Golden® est-il basé uniquement sur les types Jungiens ?

Non, le Golden® est bien plus qu'une simple évaluation des types de personnalité Jungien. Le Golden® est un outil de personnalité universel qui combine cinq des théories de la personnalité les plus largement connues et acceptées, dont les cinq facteurs, le trait, le tempérament, l'adaptation/stress général et la théorie du type psychologique de Jung, en un modèle complet facilement compréhensible. Ces théories sont rassemblées sous la forme de cinq échelles globales et de 36 sous-échelles ou facettes du Golden®.

Quelles sont les formations Golden® ?

➤ **GOLDEN® Formation Qualifiante**

Pour identifier les préférences des personnes selon les 4 grandes dimensions issues de la théorie Jungienne.

➤ **GOLDEN® Formation de Conversion**

Pour compléter sa connaissance des outils typologiques en intégrant les spécificités du GOLDEN®.

➤ **GOLDEN® & Accompagnement individuel Formation d'approfondissement**

Approfondir l'utilisation du GOLDEN® dans les démarches de connaissance de soi et de développement personnel.

➤ **GOLDEN® & Accompagnement Equipe Formation d'approfondissement**

Approfondir l'utilisation du GOLDEN® dans les démarches de développement des capacités managériales, de cohésion d'équipe et de gestion des conflits.

➤ **GOLDEN® & Stress Formation Approfondissement**

Pour apprécier la stabilité émotionnelle d'une personne et ses modes de réaction au stress et à l'anxiété.

Pour plus d'informations ou pour effectuer une commande, rendez-vous sur notre site officiel www.talentlens.fr ou contactez notre équipe de consultants par mail à l'adresse conseilrh@pearson.com ou par téléphone au 01 43 62 30 02.

Copyright © 2020 Pearson Education, Inc. ou ses filiales. Tous droits réservés.

Avertissement : Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite ou transmise sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, électronique ou mécanique (photocopie, enregistrement, ou tout autre mode de stockage ou de consultation de l'information), sans l'autorisation écrite du détenteur des droits d'auteur.

Pearson, et **TalentLens**, sont des marques commerciales, aux Etats-Unis et/ ou dans d'autres pays, de Pearson Education, Inc. ou de ses filiales.