

BOUSSOLE — auto-positionnement managérial

Document à joindre à l'outil et transmissible par le licencié à ses propres clients

| Fiche à jour au 6 octobre 2026, établie par lecture du code de l'instrument en production.

1. Identification

Rubrique	Contenu
Nom de l'outil	BOUSSOLE — questionnaire d'auto-positionnement managérial
Éditeur	MANAEVO — François Labbas, entreprise individuelle · SIRET 512 092 263 00031 · 4 RD58, 78320 Lévis-Saint-Nom · contact@manaevo.com
Version	Barème 2026-08 · fiche du 6 octobre 2026
Finalité prévue	Accompagnement et développement professionnel. Support de dialogue entre un consultant ou un coach et la personne évaluée.
Usages exclus	Toute décision de recrutement, de sélection, de promotion, de mobilité, de rémunération ou de rupture du contrat de travail.
Population visée	Managers en poste ou en prise de fonction. Questionnaire en français.
Durée de passation	Environ quinze minutes.

2. Ce que l'outil mesure

Cinquante items répartis également sur cinq dimensions, à raison de dix items par dimension :

- Affirmation & Présence — capacité à se faire entendre et à tenir sa position face aux autres.
- Décision & Incertitude — aptitude à décider avec clarté, y compris face à l'ambiguïté.
- Résistance au stress — capacité à maintenir son efficacité face aux pressions.
- Persévérance — ténacité dans la durée malgré les obstacles et les échecs.
- Ascendant & Influence — capacité à faire avancer les autres : entraîner, fédérer, faire progresser.

Affirmation et Ascendant. L'Affirmation porte sur la personne face aux autres — se faire entendre, tenir sa position, dire non ; l'Ascendant, sur l'effet qu'elle produit sur eux — fédérer, faire progresser, laisser une empreinte. Les deux dimensions sont liées et le seront dans les scores ; leur écart est ce qui informe le débriefing, et le rapport le commente (affirmé qui entraîne peu, leader discret qui fédère sans s'imposer). Leur distinction statistique reste à vérifier sur les passations accumulées : quelques items de l'une touchent à l'autre, et une révision est prévue si la corrélation le justifie.

Nature de la mesure. L'instrument recueille des déclarations de la personne sur elle-même. Il mesure donc la perception qu'elle a de son propre fonctionnement, et non un comportement observé en situation. Cette précision n'affaiblit pas l'outil : elle en définit correctement l'usage, qui est le dialogue de développement.

3. Comment les cotations sont produites

La règle de calcul est fixe, écrite par l'éditeur, et appliquée de manière strictement identique à réponses identiques. Aucun système d'intelligence artificielle n'intervient.

- Échelle de réponse à cinq degrés, de « tout à fait d'accord » à « pas du tout d'accord », assortie d'une modalité « je ne me prononce pas ».
- Les réponses sont inversées : « tout à fait d'accord » vaut 5 points, « pas du tout d'accord » vaut 1 point. La modalité « je ne me prononce pas » est exclue du calcul et ne pénalise pas.
- Un score brut est calculé par dimension : moyenne des items effectivement renseignés.
- Une transformation linéaire est ensuite appliquée autour de la valeur centrale 3, avec un facteur de 1,6, le résultat étant borné entre 1 et 5 puis arrondi au dixième.
- Cinq paliers de restitution : à partir de 4,5 « Exceptionnel », 3,5 « Fort », 2,5 « Développé », 1,5 « En développement », en deçà « À renforcer ».

Précision sur la transformation. L'étirement autour du centre élargit l'éventail des scores restitués et rend les écarts plus lisibles. Il s'agit d'une convention de présentation : il amplifie dans la même proportion le signal et l'erreur de mesure, et n'améliore donc pas la précision de l'instrument. Il est mentionné ici pour que le consultant puisse l'expliquer si la question lui est posée.

4. Comment le rapport est produit

Le rapport est composé de paragraphes rédigés à l'avance par l'éditeur et sélectionnés en fonction des scores obtenus. Aucun texte n'est rédigé automatiquement lors de la passation.

- Un commentaire par dimension, choisi parmi trois versions selon que le score est supérieur à 3,5, compris entre 2,5 et 3,5, ou inférieur à 2,5.
- Un plan de développement portant sur la dimension la plus faible, comprenant un cadrage, une mise en perspective, ce que la personne donne à percevoir aujourd'hui, ce qu'un renforcement apporterait, et cinq actions échelonnées du court au long terme avec leurs indicateurs.
- Une valeur cible fixée au score actuel augmenté d'un point, sans descendre en dessous de 3,5.
- Lorsque les cinq dimensions atteignent au moins 4, le plan de développement est remplacé par un bloc consacré au maintien de l'équilibre.
- Une synthèse construite à partir de la dimension dominante et de la dimension la plus faible. Un point de vigilance y est associé à la dimension dominante lorsqu'elle est élevée et que la dimension qui la tempère ne l'est pas ; les dimensions inférieures à 3 y sont signalées comme en retrait. S'y ajoute une lecture croisée de l'Affirmation et de l'Ascendant, selon que chacune atteint ou non 3,5.

5. Ce que l'outil ne fait pas

- Il ne comporte aucun système d'intelligence artificielle et ne procède à aucune inférence : la même série de réponses produit toujours le même résultat.
- Il n'analyse ni la voix, ni le visage, ni les expressions, ni aucun signal comportemental.
- Il n'infère aucune caractéristique que la personne n'aurait pas déclarée.
- Il ne compare pas la personne à d'autres candidats et n'établit aucun classement.
- Il ne formule aucune recommandation de décision relative à l'emploi.

6. Limites connues

Leur mention explicite est une exigence de sérieux, et un argument face aux acheteurs avertis.

- Instrument déclaratif : les résultats sont sensibles à la lucidité de la personne sur elle-même et à la désirabilité sociale. Une passation dans un contexte perçu comme évaluatif fausse les réponses vers le haut.
- Les scores ne sont pas étalonnés sur une population de référence : ils situent la personne par rapport au centre théorique de l'échelle, non par rapport à ses pairs.
- La transformation d'échelle est une convention de restitution et non un gain de précision.
- La fidélité interne des dimensions n'est pas encore documentée : elle sera calculée sur les passations accumulées.
- Une dimension entièrement non renseignée produit un score nul, qui ne doit pas être interprété comme un niveau faible.
- Le résultat décrit un état au moment de la passation, sensible au contexte et à la période. Il ne constitue pas une caractéristique stable de la personne.

7. Supervision humaine et conditions d'usage

- Le rapport n'est remis qu'accompagné d'un entretien de restitution conduit par un consultant formé.
- Le consultant peut écarter tout élément du rapport qu'il juge non pertinent, et demeure responsable de l'interprétation.
- La personne évaluée est informée préalablement des méthodes utilisées, conformément aux articles L1221-8 et L1222-3 du code du travail.
- Elle peut demander communication de son rapport, y faire consigner ses observations et obtenir la rectification d'une donnée inexacte.

8. Données personnelles

- Le questionnaire s'exécute dans le navigateur du participant, où le rapport est calculé et affiché. Le rapport est aussi adressé par courriel au professionnel dont le code a ouvert la passation : il transite par les serveurs de MANAEVO sans y être conservé.
- Avec l'accord du participant — case librement décochable, sans effet sur le rapport —, ses réponses, ses scores et les éléments de contexte qu'il déclare sont conservés par MANAEVO, responsable de ce traitement, à des fins de validation psychométrique. Ni nom, ni adresse email, ni adresse IP ne sont enregistrés ; un nom éventuellement saisi est remplacé par une empreinte non réversible (pseudonymisation).
- Hébergement : Alwaysdata, en France. Ces données ne sont pas transférées hors de l'Union européenne.
- Conservation : cinq ans à compter de la passation, puis suppression. Le rapport reçu par le professionnel relève de sa propre conservation.
- Droits d'accès, de rectification et d'effacement : contact@manaevo.com.
- Politique complète : www.manaevo.com/confidentialite.html.

9. Qualification réglementaire

BOUSSOLE ne constitue pas un système d'intelligence artificielle au sens du règlement (UE) 2024/1689. Les cotations résultent d'une règle de calcul écrite par l'éditeur et appliquée de façon déterministe ; les textes du rapport sont rédigés à l'avance et sélectionnés par cette même règle. Aucune inférence n'est réalisée par un modèle.

L'instrument reste soumis aux obligations d'information préalable prévues par le code du travail et aux règles de protection des données personnelles, ainsi qu'aux exigences ordinaires de qualité applicables à tout dispositif d'évaluation.

Document préparé avec l'assistance d'une IA (recherche et rédaction), puis révisé et validé par François Labbas, qui en assume la responsabilité éditoriale. Il ne constitue pas un conseil juridique.