

RÉSISTANCE STRESS — exigences du poste managérial

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

| Fiche à jour au 5 octobre 2026, établie par lecture du code de l'instrument en production.

1. Identification

Rubrique	Contenu
Nom de l'outil	RÉSISTANCE STRESS — profil de résistance aux exigences du poste 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 5 octobre 2026
Finalité prévue	Auto-positionnement et support d'entretien de développement ou de coaching.
Usages exclus	Toute décision de recrutement, de sélection, de promotion, de mobilité ou de rupture. Tout usage à visée de diagnostic clinique.
Format	40 items, mêlant mini-cas managériaux et affirmations d'auto-évaluation. Environ quinze minutes.

2. Ce que l'outil mesure

Six dimensions correspondant à autant de situations exigeantes du poste : la charge de travail, les tensions relationnelles, l'incertitude, l'urgence, la régulation émotionnelle et l'isolement décisionnel.

Nature de la mesure. L'instrument recueille des déclarations de la personne sur elle-même. Il décrit la manière dont elle perçoit aujourd'hui son rapport à ces six familles de situations, et non un comportement observé. Le recours à des mini-cas plutôt qu'à des affirmations générales rapproche la réponse de situations concrètes, sans supprimer le caractère déclaratif.

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.

- Deux formats de réponse coexistent : les mini-cas, cotés de 0 à 3 selon l'option retenue, et les affirmations, cotées de 1 à 5, certaines en sens inversé.
- Chaque dimension est ramenée sur une échelle de 0 à 100 par rapport à son minimum et à son maximum possibles, ce qui rend les six dimensions comparables entre elles malgré des formats de réponse différents.
- Le score global est la moyenne des six dimensions.
- Cinq paliers de restitution organisent le commentaire, des zones de vigilance aux points d'appui. Leurs bornes sont fixées à 36, 47, 59 et 74 sur 100.

- Un seuil distinct, fixé à 60 sur 100, répartit les dimensions entre points d'appui et axes de développement et conditionne le plan de développement. Il est conventionnel au même titre que les paliers.

Point de méthode important. Les paliers utilisés sont conventionnels : ils ont été fixés par l'éditeur pour organiser la restitution. Ils ne proviennent pas d'un échantillon observé et ne situent donc pas la personne par rapport à une population de référence.

Les passations sont désormais conservées de façon anonyme afin de constituer un échantillon significatif permettant un étalonnage statistiquement valide; il sera publié avec son effectif et sa date lorsqu'il sera suffisant.

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. Aucun texte n'est rédigé automatiquement lors de la passation.

- Un commentaire par dimension, choisi selon le palier atteint.
- Une représentation graphique du profil et un repérage des situations les plus exigeantes pour la personne.
- Deux listes, points d'appui et axes de développement, selon que la dimension atteint ou non 60 sur 100. Lorsqu'aucune dimension ne se détache, le rapport le dit plutôt que d'en désigner une.
- Un plan de développement portant sur la dimension la plus basse, lorsqu'elle est inférieure à 60 : ce que ce niveau donne à voir, ce qu'un renforcement apporterait, et trois actions datées, chacune assortie d'un indicateur. La valeur cible affichée est le score augmenté de 25 points, sans descendre sous 60. Aucun plan n'est proposé lorsque les six dimensions atteignent 60.
- Une réserve, placée sous le plan, rappelant que ces actions portent sur l'organisation du travail et les pratiques managériales et ne constituent pas une réponse à une difficulté de santé.
- Une note de lecture rappelant que les scores se comparent entre eux et non à une population.

5. Ce que l'outil ne fait pas

- Il ne comporte aucun système d'intelligence artificielle et ne procède à aucune inférence.
- Il n'analyse ni la voix, ni le visage, ni les expressions.
- Il ne situe pas la personne par rapport à d'autres et n'établit aucun classement.
- Il ne constitue pas un diagnostic. Il ne dit rien de l'état de santé de la personne et ne saurait s'y substituer.

6. Limites connues

- Instrument déclaratif, sensible à la lucidité sur soi et à la désirabilité sociale. Une passation dans un contexte perçu comme évaluatif fausse les réponses vers le haut.
- Absence d'étalonnage : les paliers sont conventionnels. C'est la limite principale à ce stade, et elle est assumée explicitement dans le rapport remis.
- Fidélité interne non documentée. Le calcul deviendra possible dès que le journal des passations aura accumulé un effectif suffisant.
- Six ou sept items par dimension : une seule réponse déplace un score de dimension de plusieurs points, et le passage d'un palier à l'autre peut tenir à une réponse. Un score de dimension isolé reste fragile, la lecture doit porter sur le profil d'ensemble.

- L'instrument décrit la personne et non son poste : il ne mesure ni la charge réelle ni l'organisation du travail. Un score bas peut tenir à la situation autant qu'à la personne, ce que seule la restitution permet de démêler.
- Le résultat décrit un état au moment de la passation, sensible à la période traversée. 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 professionnel formé.
- Le professionnel peut écarter tout élément du rapport qu'il juge non pertinent et demeure responsable de l'interprétation.
- La personne est informée préalablement des méthodes utilisées, conformément aux articles L1221-8 et L1222-3 du code du travail.
- En cas de difficulté avérée au travail, l'orientation vers un professionnel de santé reste la seule réponse appropriée.

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.

Qualification réglementaire

Cet instrument 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.

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