

« Des souvenirs à distance pour nourrir l'avenir : le potentiel des sports et des jeux traditionnels »

RAPPELER

« Compétences à exploiter Rapport de recherche TSG »

D2.1

Appel à projets : ERASMUS-SPORT-2023

Thème : ERASMUS-SPORT-2023-SCP

Code du projet : 101134177

Acronyme de la proposition : REMIND

Type de convention de subvention type : subvention forfaitaire ERASMUS

0. INTRODUCTION	3
1. DESCRIPTION DES ARTICLES	4
2. PAYS	17
3. RELATION	32
4. GENRE	46
5. PARTENAIRE	60
6. DIAGRAMME DE VENN	75

0. INTRODUCTION

L'objectif de ce document est d'obtenir des données descriptives et visuelles concernant les compétences sociales des personnes ayant répondu au questionnaire, afin d'aborder le développement du JDT. Pour atteindre cet objectif principal, différents types d'analyses descriptives ont été réalisées pour confronter les données aux hypothèses initiales liées aux variables catégorielles et aux éléments de l'étude.

Les différentes sections du document ont été organisées en trois phases comme suit :

a) Scores des éléments : Phase 1

Premièrement, les scores de chaque item ont été extraits, indépendamment des variables : Pays, Relation, Sexe et Partenaire. Les analyses initiales étaient purement exploratoires. Le « n », la « moyenne » et l'« écart-type » ont été présentés dans des tableaux, accompagnés de chiffres indiquant les valeurs anormales et la médiane de chaque item. Ainsi, l'objectif de ces analyses initiales était d'obtenir un aperçu général de chaque item séparément. Cependant, cette lecture était essentielle pour comprendre la perspective globale des participants, ainsi que pour révéler des pistes possibles d'analyse plus approfondie.

b) Scores des éléments par pays, relation, sexe et partenaire

L'objectif de la phase 2 était de détailler les scores des éléments pour chacune des variables suivantes : Pays, Relation, Sexe et Partenaire. Les mêmes analyses que dans la phase 1 ont été appliquées, mais avec une perspective différente. Dans cette phase, l'accent a été mis sur la perspective révélée par chaque variable catégorielle.

c) Composition de la base de données et phase 3

L'objectif de la phase 3 était de découvrir des informations potentiellement cachées dans la composition de l'échantillon. Alors que la phase 2 examinait l'intersection de chaque variable catégorielle avec chaque élément, la phase 3 ne s'est pas concentrée sur les éléments. L'intérêt était plutôt de comprendre les intersections simultanées des variables catégorielles (pays, relation, sexe et partenaire). À cette fin, un diagramme de Venn a été utilisé.

1. DESCRIPTION DES ARTICLES

Indicateurs descriptifs des 12 items (communication, empathie, travail en équipe, leadership, compétences en résolution de problèmes, compétences culturelles, compétences en motivation, compétences en adaptabilité, négociation, compétences organisationnelles, travail bénévole, égalité des sexes), sans l'utilisation des variables catégorielles Partenaire, Pays, Sexe et Relation. Les indicateurs utilisés étaient le nombre de personnes ayant répondu à chacun des items. Cet indicateur sera fourni par 'N', la moyenne obtenue pour chaque item sera reflétée par la moyenne, et enfin, l'écart type (sd).

	N	Signifier	SD
1. COMMUNICATION	551	8.69	1.39
2. EMPATHIE	551	8.28	1,59
3. TRAVAIL D'ÉQUIPE	551	8.46	1.46
4. DIRECTION	551	8.24	1,58
5. COMPÉTENCES EN RÉOLUTION DE PROBLÈMES	551	8.40	1,52
6. COMPÉTENCES CULTURELLES	551	7.93	1,74
7. COMPÉTENCES DE MOTIVATION	551	8.32	1.61
8. COMPÉTENCES D'ADAPTABILITÉ	551	8.25	2.23
9. NÉGOCIATION	551	8.11	1,57
10. COMPÉTENCES ORGANISATIONNELLES	551	8h45	1,56
11. BÉNÉVOLAT	551	8.06	1,81
12. ÉGALITÉ DES SEXES	551	7.67	2.32

Table 1

1.1 COMMUNICATION

No se encuentran elementos de tabla de ilustraciones.

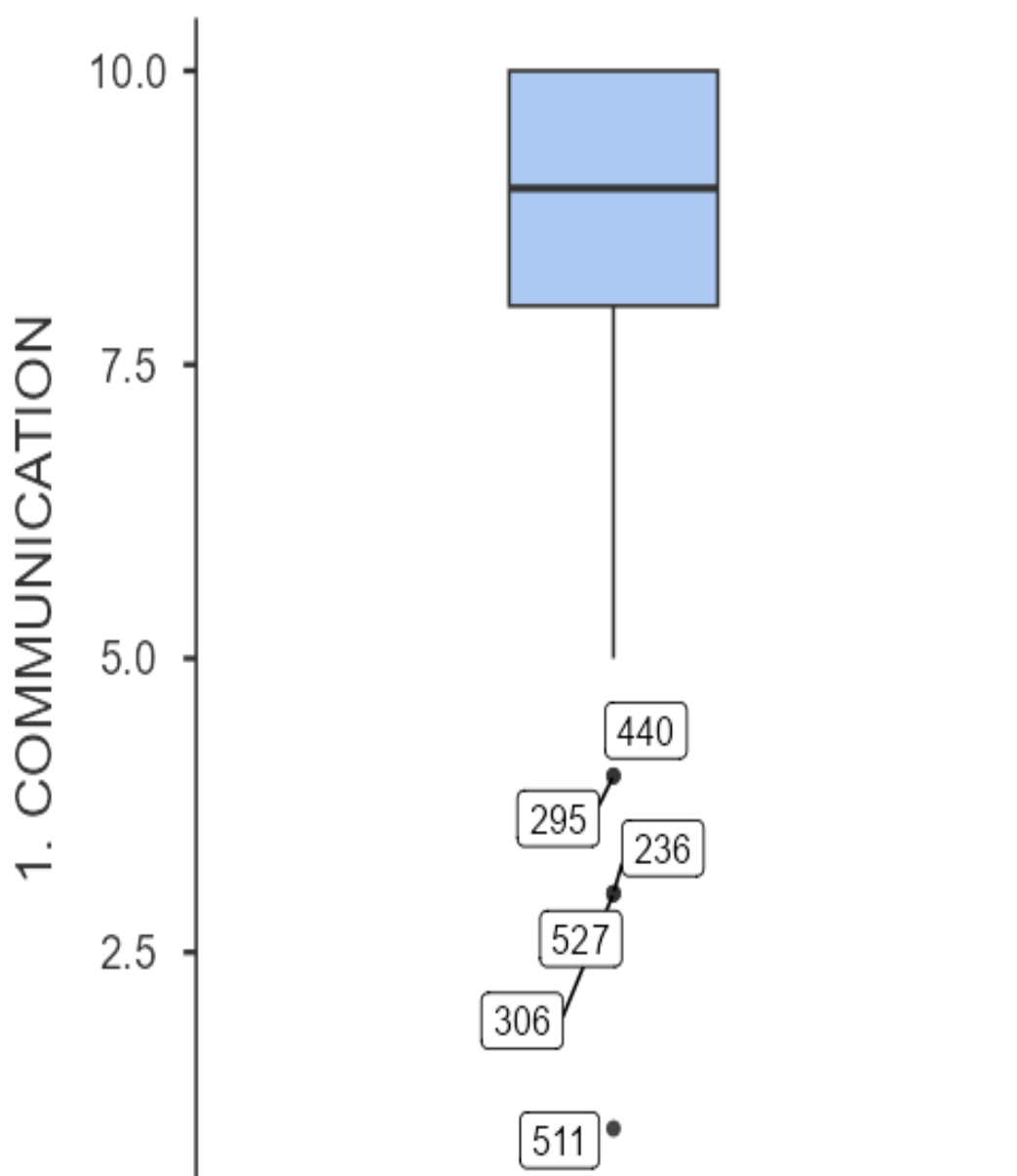


Figure 1

Les compétences en communication sont la compétence la mieux notée avec un score moyen de 8,69 parmi 551 participants ($N = 551$) et un écart type relativement faible ($ET = 1,39$), ce qui indique un consensus général. Cependant, certaines valeurs anormales ont été observées, notamment les cas 440, 295, 236, 527, 306 et 501, qui s'écartent considérablement de la moyenne. Ces valeurs anormales suggèrent des différences individuelles dans la façon dont les participants évaluent leurs capacités de communication, qui peuvent provenir d'expériences ou de contextes personnels variés.

1.2 EMPATHIE

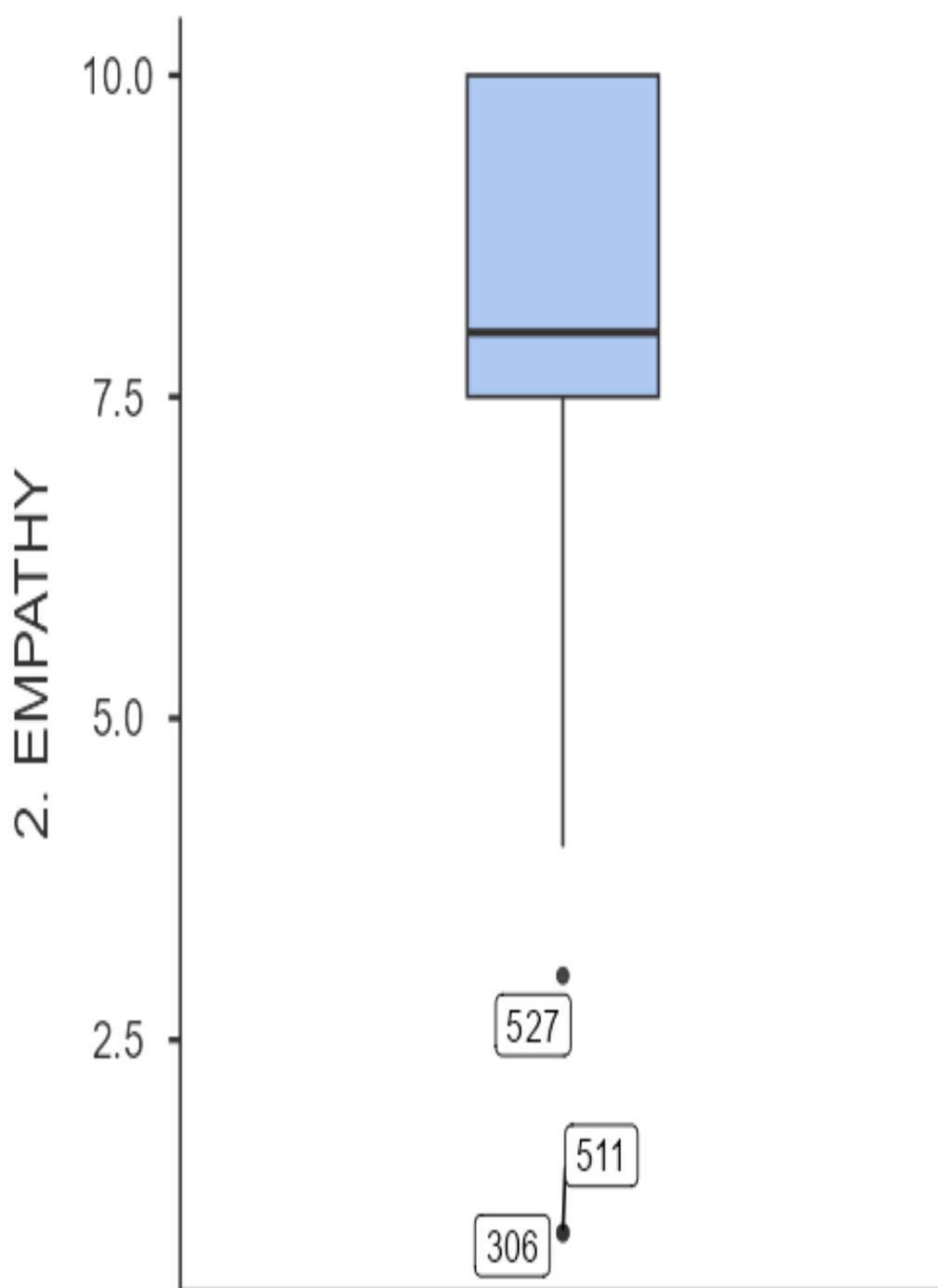


Figure 2

L'empathie est évaluée avec un score moyen de 8,28 sur l'ensemble des 551 participants (N=551) et un écart type de 1,59, ce qui indique une plus grande variabilité dans les réponses que pour la communication. Cette répartition suggère que si l'empathie est généralement considérée comme une compétence importante, les participants peuvent avoir des interprétations ou des expériences différentes quant à la manière dont elle se manifeste dans la pratique.

1.3 TRAVAIL D'ÉQUIPE

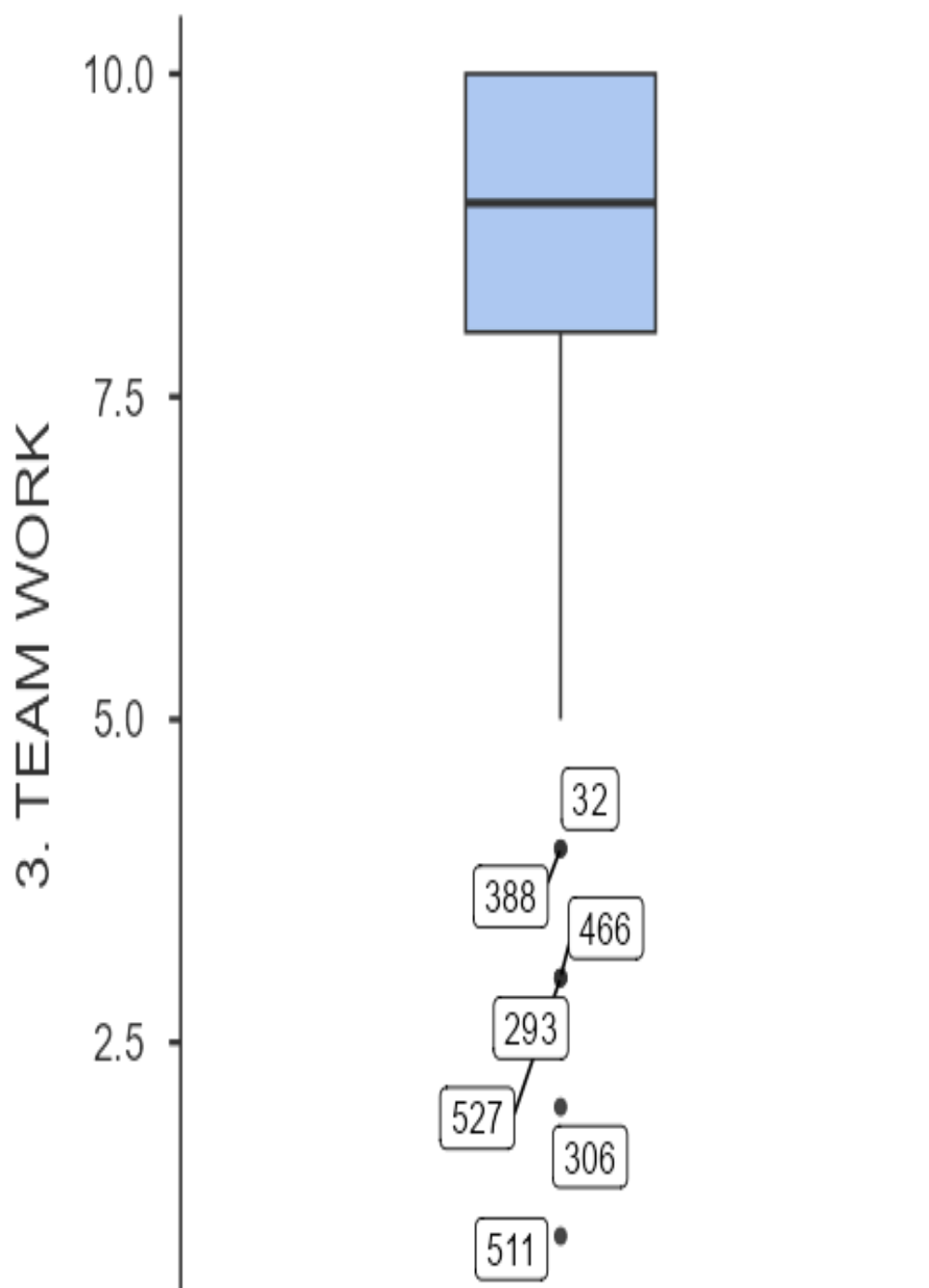


Figure 3

Le chiffre relatif au travail en équipe reflète une moyenne de 8,46 (N=551) et un écart type de 1,46, ce qui indique que le travail en équipe est très apprécié par la plupart des participants. Cependant, la présence d'un écart type modéré suggère une certaine variabilité dans la perception du travail en équipe, peut-être en raison de différences dans la dynamique d'équipe ou d'expériences personnelles en matière de collaboration.

1.4 DIRECTION

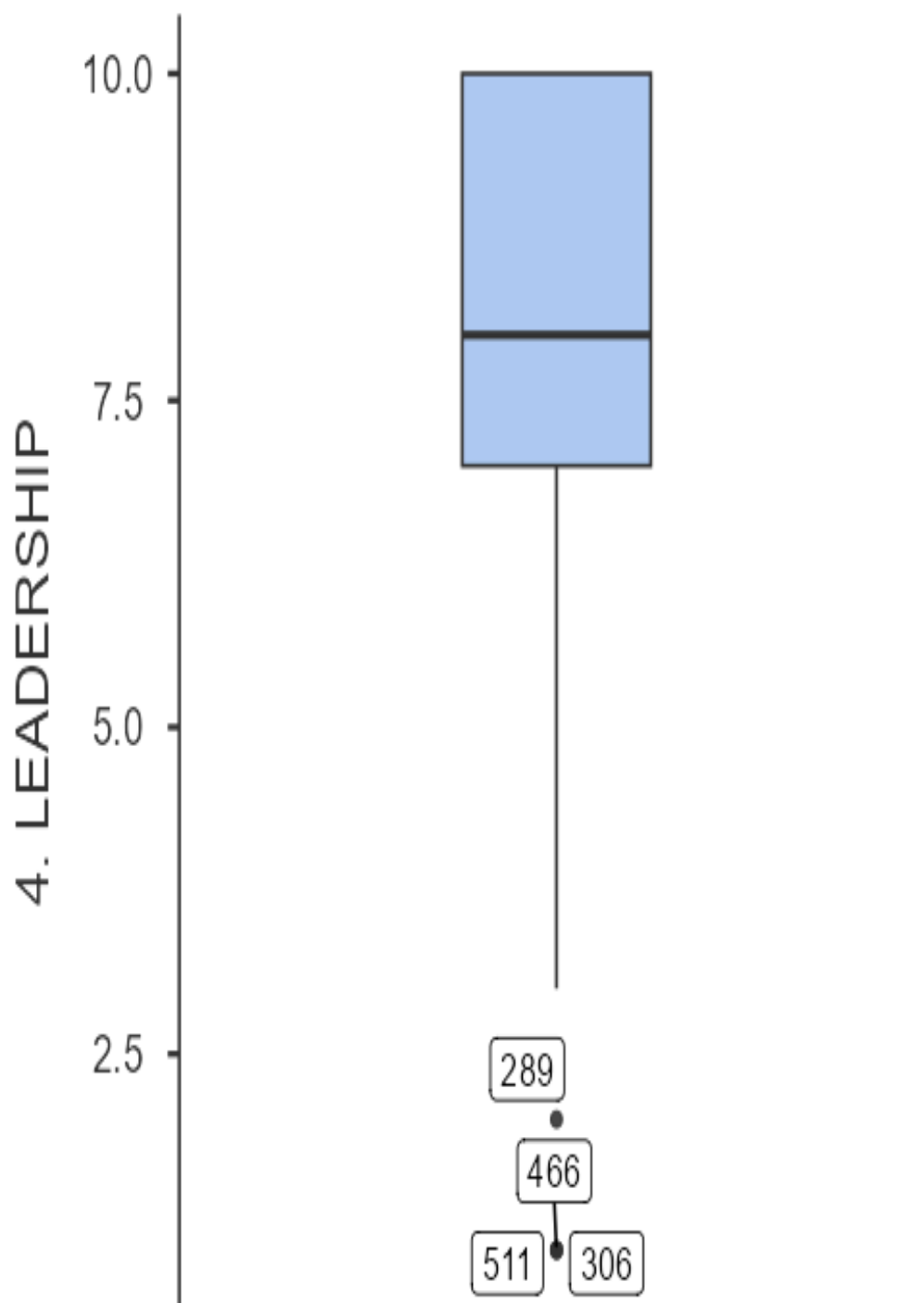


Figure 4

Les scores de leadership affichent une moyenne de 8,24 avec un écart type de 1,58 parmi les 551 répondants (N=551). Ce chiffre reflète une appréciation relativement forte des compétences en leadership, bien que l'écart type modéré suggère que certains participants peuvent avoir des difficultés ou avoir des degrés d'expérience variables dans des rôles de leadership.

1.5 COMPÉTENCES EN RÉOLUTION DE PROBLÈMES

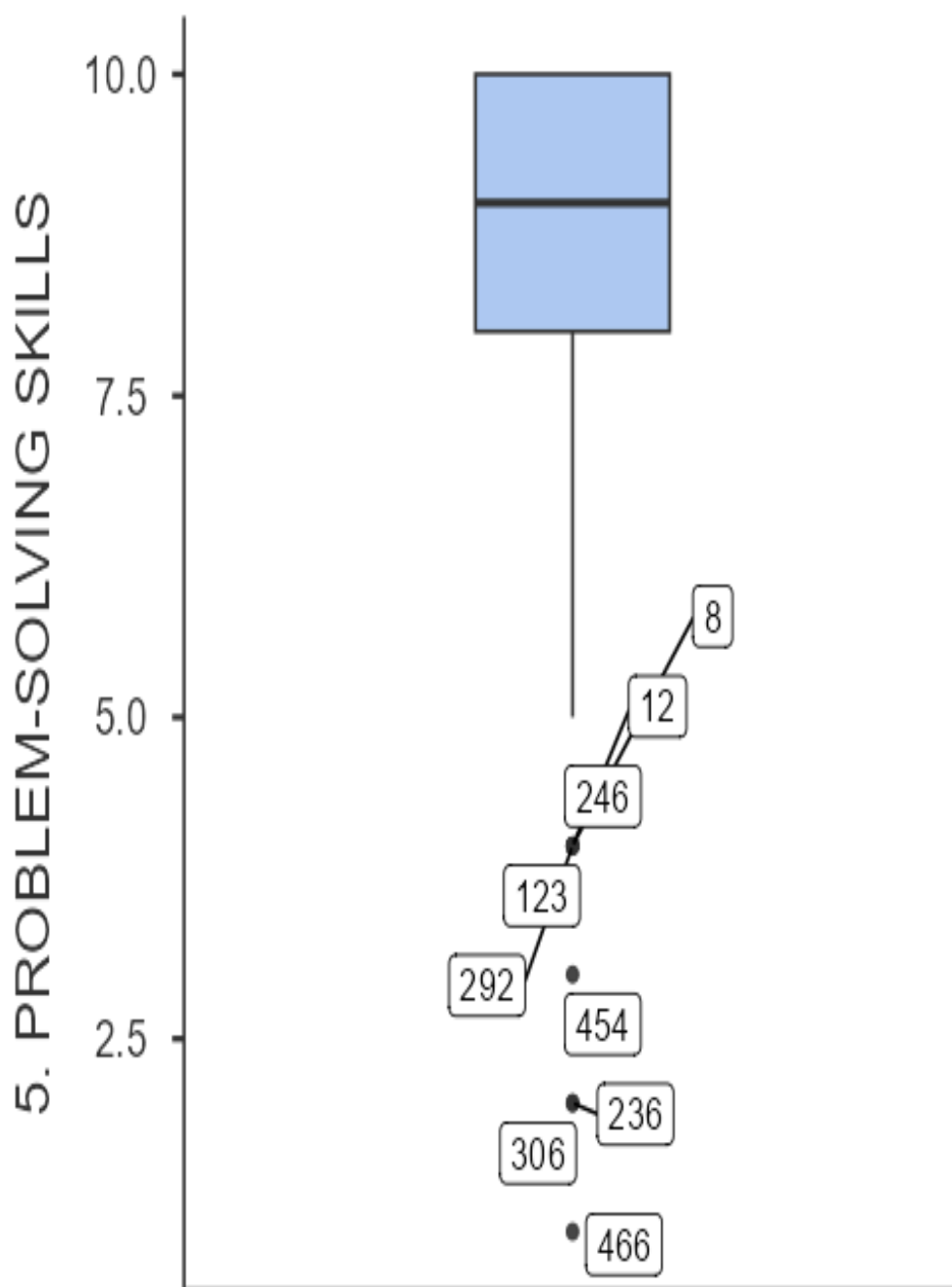


Figure 5

Les capacités de résolution de problèmes ont été évaluées avec un score moyen de 8,40 (N = 551) et un écart type de 1,52. Bien que généralement bien considéré, l'écart type indique que certains participants évaluent leurs capacités de résolution de problèmes soit bien plus haut, soit bien plus bas que la moyenne, ce qui suggère des différences dans l'exposition ou la confiance en ces capacités.

1.6 COMPÉTENCES CULTURELLES

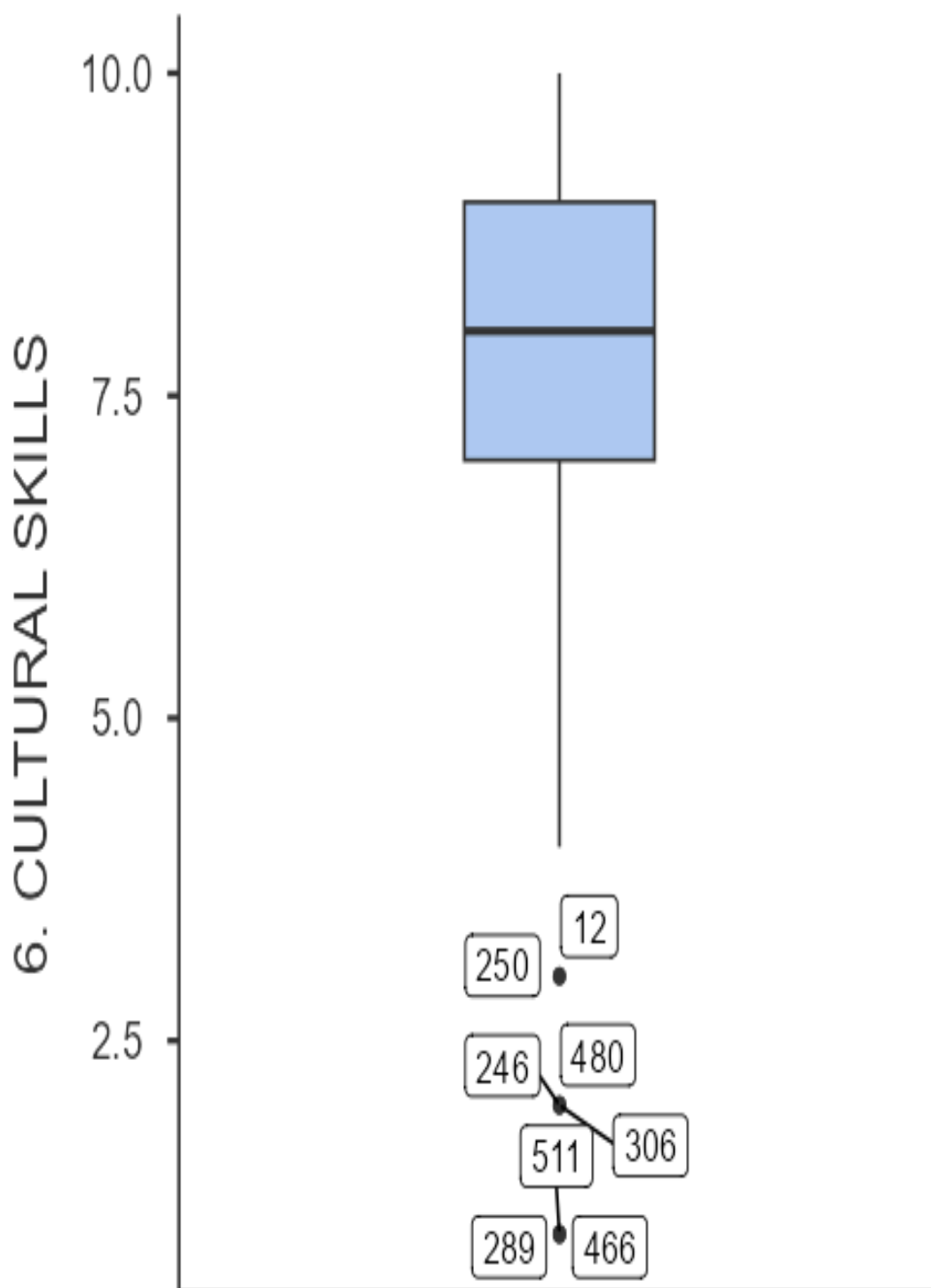


Figure 6

Les compétences culturelles figurent parmi les compétences les moins bien notées, avec une moyenne de 7,93 (N=551) et un écart type de 1,74, ce qui indique une plus grande variabilité

dans les réponses. Cela pourrait refléter des niveaux différents d'engagement ou d'exposition à la diversité culturelle, ce qui en fait une compétence plus polarisée parmi les participants.

1.7 COMPÉTENCES DE MOTIVATION

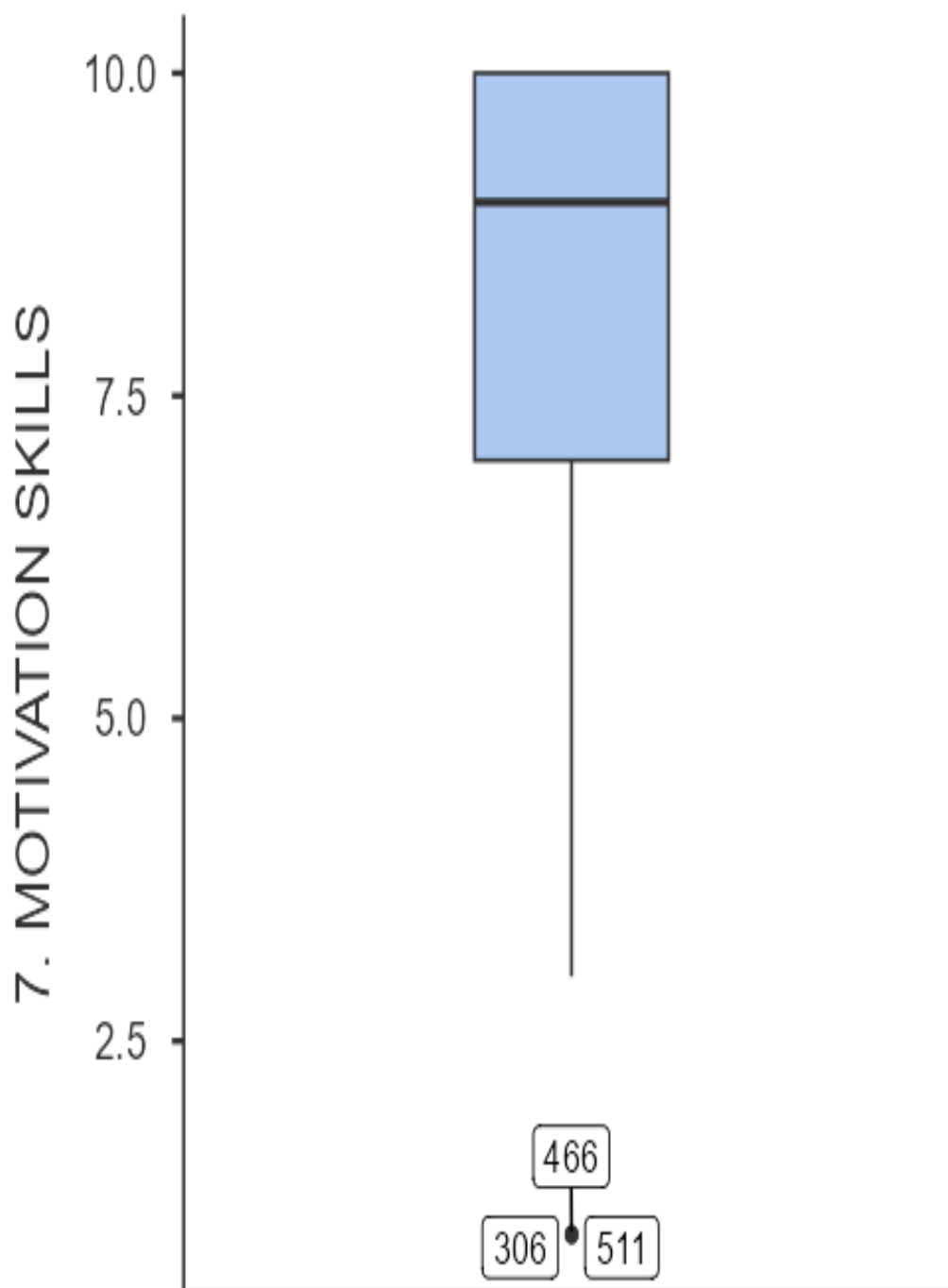


Figure 7

Les compétences en matière de motivation ont été évaluées avec une moyenne de 8,32 (N=551) et un écart type de 1,61. La dispersion modérée des réponses suggère que si de

nombreux participants se sentent confiants dans leur motivation, d'autres peuvent éprouver des difficultés, potentiellement en raison de facteurs de motivation internes ou externes différents.

1.8 COMPÉTENCES D'ADAPTABILITÉ

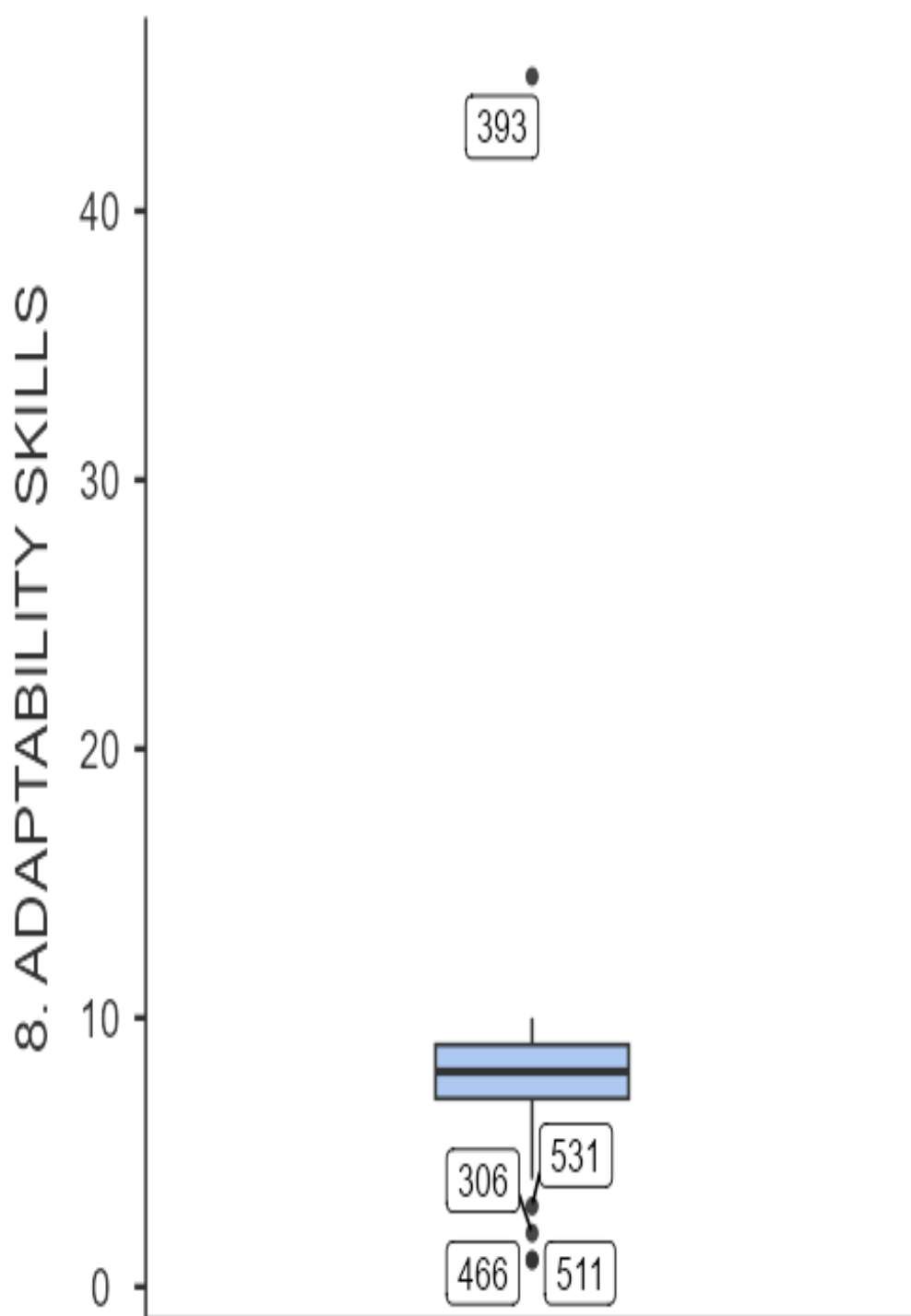


Figure 8

Le chiffre relatif aux compétences d'adaptabilité montre une moyenne de 8,25 (N=551), mais un écart type nettement plus élevé de 2,23. Cela suggère une variabilité significative dans la façon dont les participants perçoivent leur adaptabilité, qui pourrait être influencée par des

différences dans la fréquence à laquelle ils font face au changement ou dans la résilience personnelle.

1.9 NÉGOCIATION

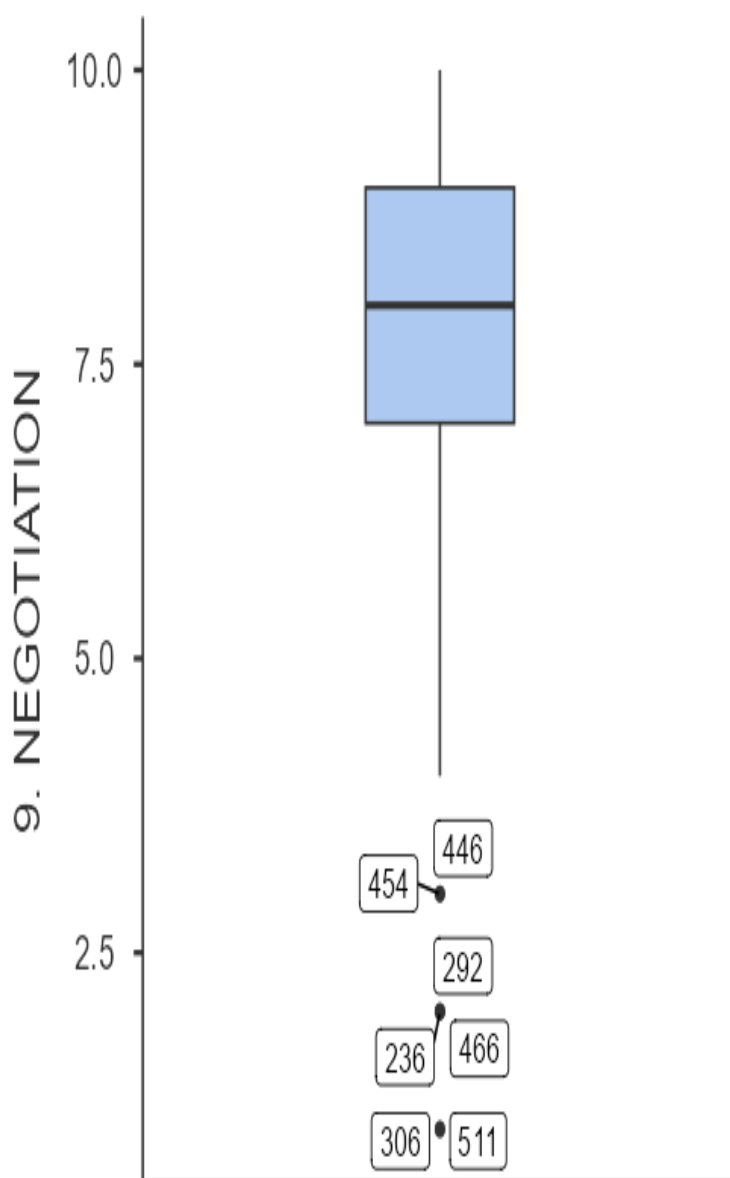


Figure 9

La négociation a reçu une note moyenne de 8,11 (N = 551) avec un écart type de 1,57, soulignant que si les compétences de négociation sont considérées comme importantes, il existe des différences notables dans la façon dont les participants évaluent leur compétence dans ce domaine, potentiellement en raison de différents niveaux d'expérience.

1.10 COMPÉTENCES ORGANISATIONNELLES

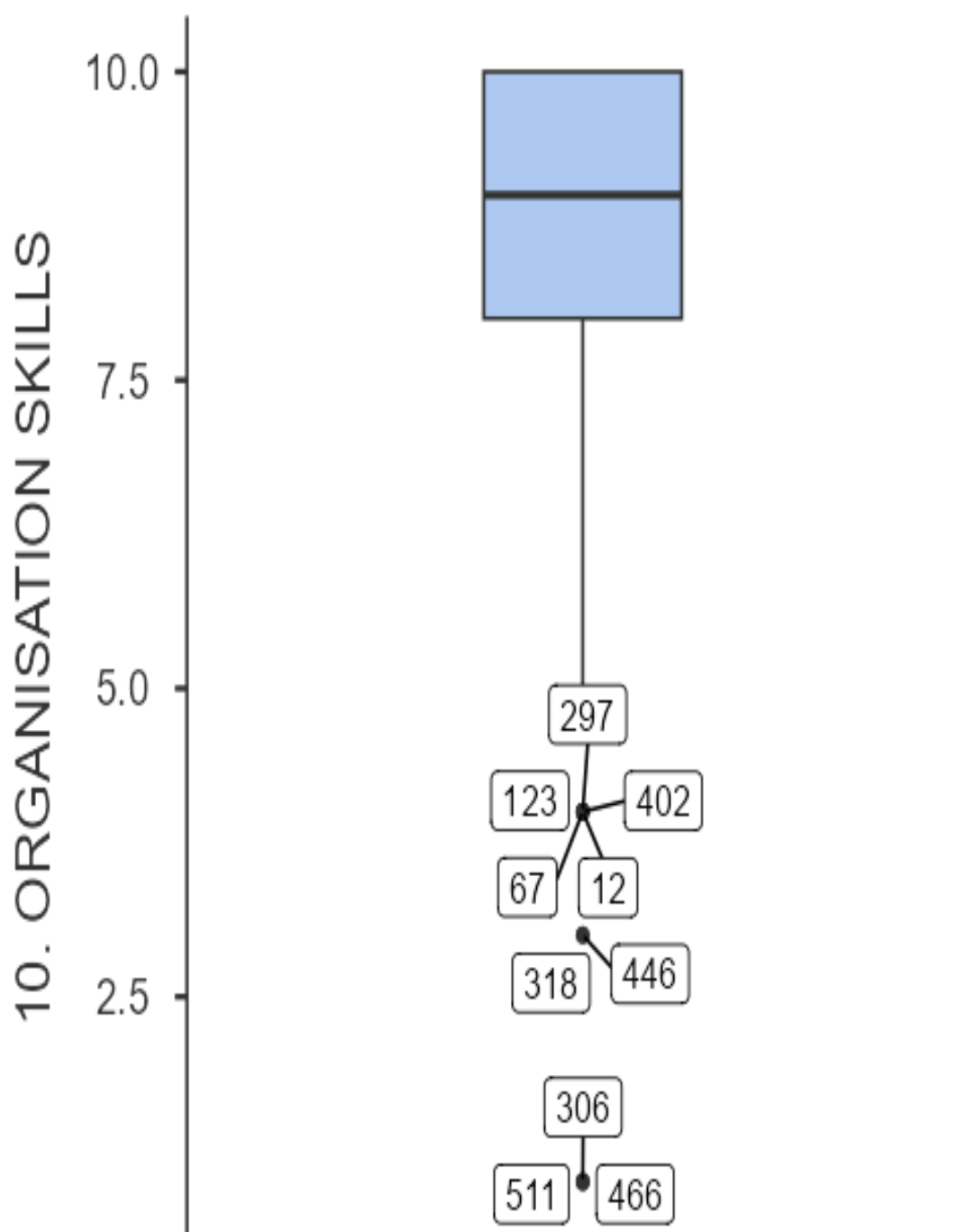


Figure 10

Les compétences organisationnelles sont évaluées avec une moyenne de 8,45 (N = 551) et un écart type de 1,56, ce qui indique que la plupart des participants ont confiance en leurs capacités d'organisation, bien que certaines valeurs anormales suggèrent que quelques individus peuvent exceller ou avoir des difficultés avec cette compétence.

1.11 BÉNÉVOLAT

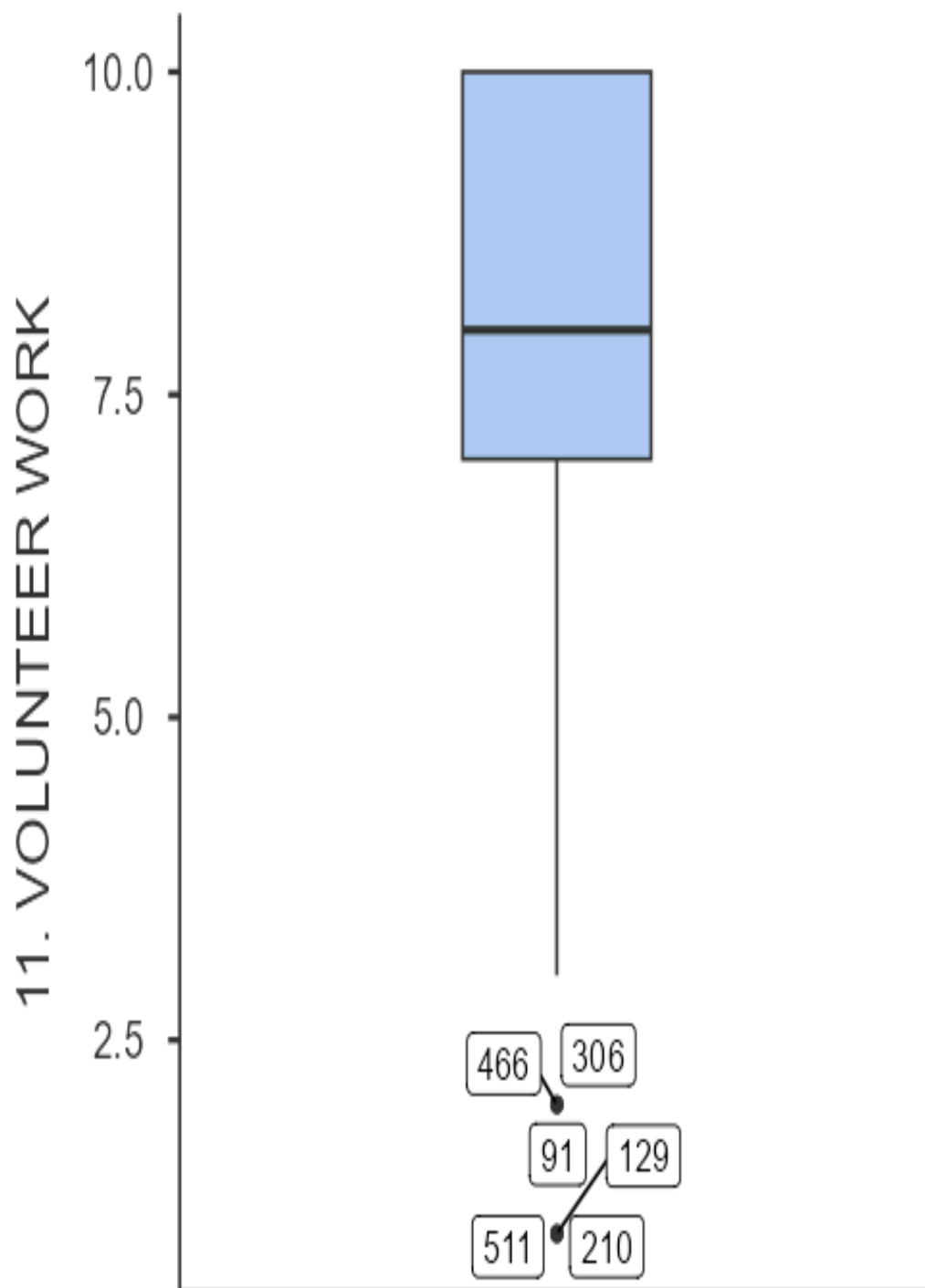


Figure 11

L'évaluation du travail bénévole montre un score moyen de 8,06 (N=551) avec un écart type de 1,81, ce qui reflète une variabilité significative. Cela pourrait être dû aux différences dans l'engagement des participants dans le travail bénévole, car tous les individus n'ont pas eu les mêmes opportunités ou expériences.

1.12 ÉGALITÉ DES SEXES

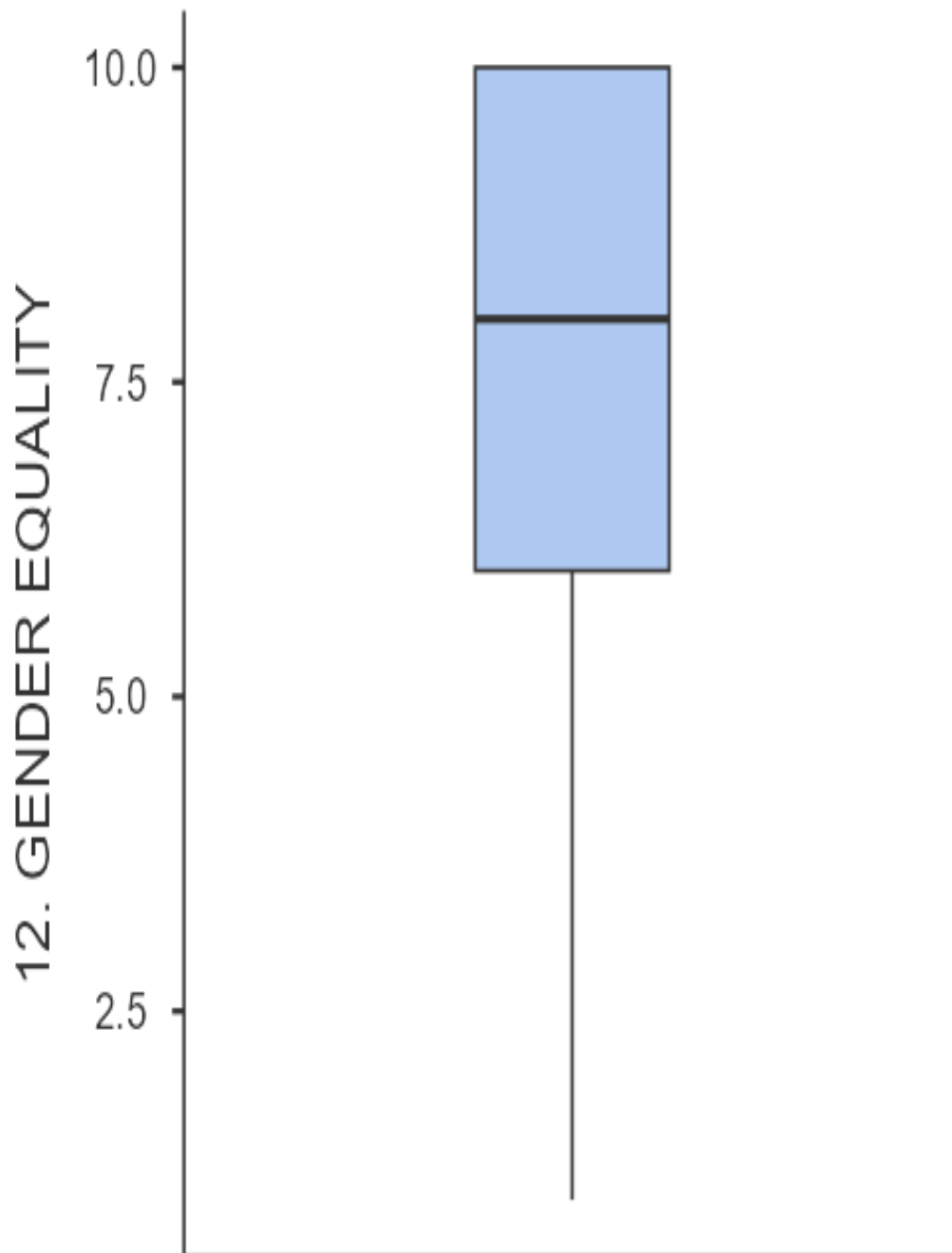


Figure 12

L'élément relatif à l'égalité des sexes a reçu la note moyenne la plus basse, soit 7,67 (N = 551), avec l'écart type le plus élevé, soit 2,32, ce qui indique que les participants ont des opinions très différentes sur l'égalité des sexes. Cette variabilité substantielle suggère que les expériences et les perceptions de l'égalité des sexes diffèrent considérablement selon l'échantillon.

2. PAYS

En analysant les données relatives à la variable « Pays » sur 12 éléments, nous pouvons identifier diverses tendances en matière de communication, d'empathie, de travail en équipe et d'autres compétences. Les paragraphes suivants offrent une description intégrée du nombre de cas, des scores moyens, des écarts types et des valeurs anormales potentielles pour chaque pays.

Descriptifs

	PAYS	N	Signifier	SD
1. COMMUNICATION	Belgique	63	8.59	1.21
	France	126	8.59	1.12
	Italie	62	8.55	1.71
	Pologne	98	8.78	1,68
	Espagne	99	8.94	1.19
	Turquie	103	8.66	1.47
2. EMPATHIE	Belgique	63	7.94	1.41
	France	126	7.56	1,70
	Italie	62	8.34	1,85
	Pologne	98	8.56	1.61
	Espagne	99	8.81	1.23
	Turquie	103	8.53	1.36
3. TRAVAIL D'ÉQUIPE	Belgique	63	8.44	1,50
	France	126	8.07	1.34
	Italie	62	8,50	1,78
	Pologne	98	8.71	1,67
	Espagne	99	8.76	1.07
	Turquie	103	8.38	1.37
4. DIRECTION	Belgique	63	8.06	1,58
	France	126	7.73	1.32
	Italie	62	8.29	1,74
	Pologne	98	8h30	1,91
	Espagne	99	8.57	1.32

Descriptifs

	PAYS	N	Signifier	SD
	Turquie	103	8.55	1,50
5. COMPÉTENCES EN RÉOLUTION DE PROBLÈMES	Belgique	63	8.24	1,65
	France	126	7.69	1.36
	Italie	62	8,65	1.40
	Pologne	98	8.59	1,73
	Espagne	99	8.83	1.13
	Turquie	103	8.61	1,52
6. COMPÉTENCES CULTURELLES	Belgique	63	7.87	1,73
	France	126	7.19	1,55
	Italie	62	8.21	1,69
	Pologne	98	7.66	2.01
	Espagne	99	8.26	1,64
	Turquie	103	8.62	1.43
7. COMPÉTENCES DE MOTIVATION	Belgique	63	8.40	1,65
	France	126	7.83	1.61
	Italie	62	8.71	1.61
	Pologne	98	8.49	1,79
	Espagne	99	8.63	1.23
	Turquie	103	8.19	1.61
8. COMPÉTENCES D'ADAPTABILITÉ	Belgique	63	8.21	1,50
	France	126	7.57	1.46
	Italie	62	8.37	1,78
	Pologne	98	8,50	1,63
	Espagne	99	8.39	1.30
	Turquie	103	8,65	3,99
9. NÉGOCIATION	Belgique	63	8.06	1,75
	France	126	8.08	1.31
	Italie	62	8.24	1,60
	Pologne	98	8.11	1,94
	Espagne	99	8.17	1.20
	Turquie	103	8.01	1,65
10. COMPÉTENCES ORGANISATIONNELLES	Belgique	63	8.33	1,59
	France	126	7.74	1.40
	Italie	62	8,79	1,60

Descriptifs

	PAYS	N	Signifier	SD
	Pologne	98	8.58	1,79
	Espagne	99	8.77	1.19
	Turquie	103	8,75	1.51
11. BÉNÉVOLAT	Belgique	63	8,75	1,50
	France	126	7.39	1,84
	Italie	62	8.66	1,63
	Pologne	98	7.39	1,94
	Espagne	99	8.13	1,63
	Turquie	103	8.67	1,56
12. ÉGALITÉ DES SEXES	Belgique	63	7.70	2.19
	France	126	6.33	2.69
	Italie	62	8h45	1,78
	Pologne	98	7.77	2.38
	Espagne	99	8.04	1,83
	Turquie	103	8.37	1,90

Table 2

2.1 COMMUNICATION

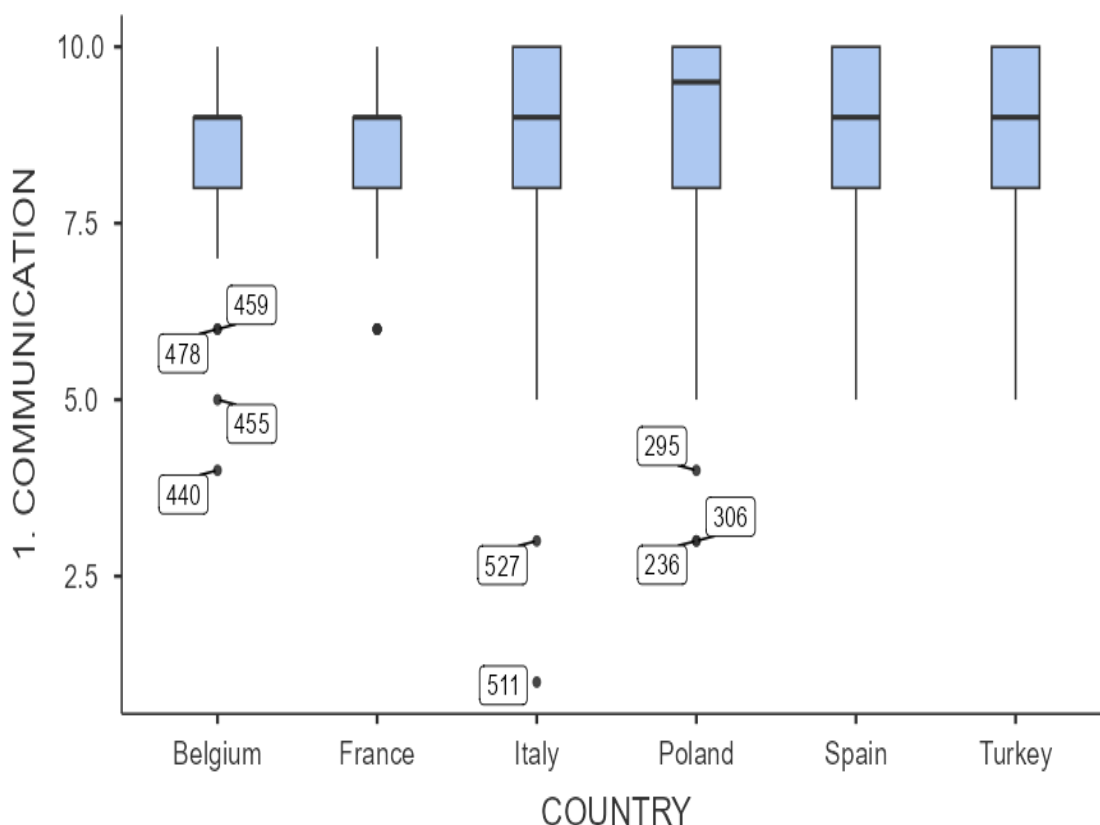


Figure 13

Français Pour la COMMUNICATION, la Belgique et la France ont toutes deux des moyennes identiques de 8,59, avec des écarts types de 1,21 et 1,12 respectivement, ce qui indique une cohérence. L'Italie obtient un score légèrement inférieur à 8,55, mais avec un écart type plus large (1,71), ce qui suggère une plus grande variabilité dans les réponses. La Pologne, l'Espagne et la Turquie affichent des moyennes plus élevées, l'Espagne étant en tête avec 8,94 et un écart type serré (1,19), ce qui implique des réponses cohérentes, tandis que la Pologne (1,68) et la Turquie (1,47) ont plus de variabilité, ce qui indique peut-être des valeurs anormales.

2. 2 EMPATHIE

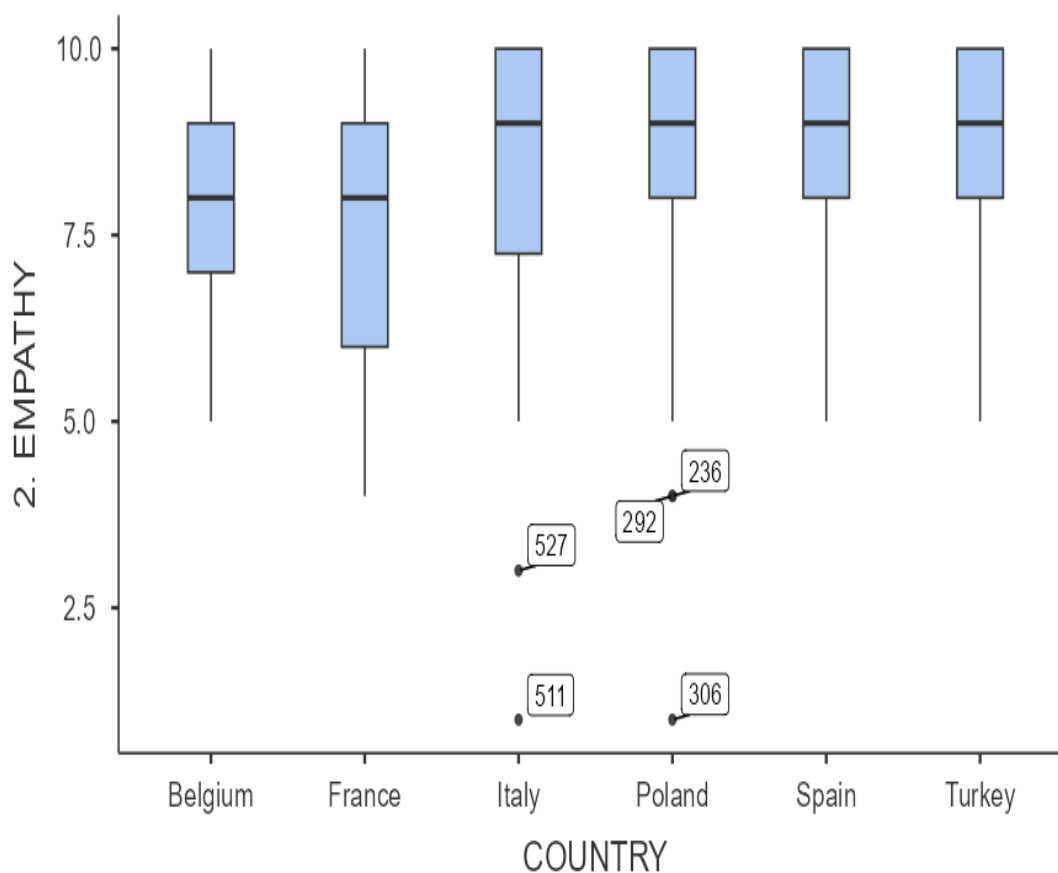


Figure 14

En EMPATHIE, l'Espagne affiche la moyenne la plus élevée de 8,81 avec un écart type relativement faible de 1,23, ce qui indique des réponses empathiques fortes et cohérentes. La France, en revanche, obtient le score le plus bas à 7,56, avec un écart type beaucoup plus élevé de 1,70, ce qui pourrait suggérer la présence de valeurs anormales. L'Italie, la Pologne et la Turquie affichent également des scores d'empathie élevés (moyennes entre 8,34 et 8,81), mais l'écart type plus élevé de l'Italie (1,85) indique une plus grande variation dans les réponses.

2.3. TRAVAIL D'ÉQUIPE

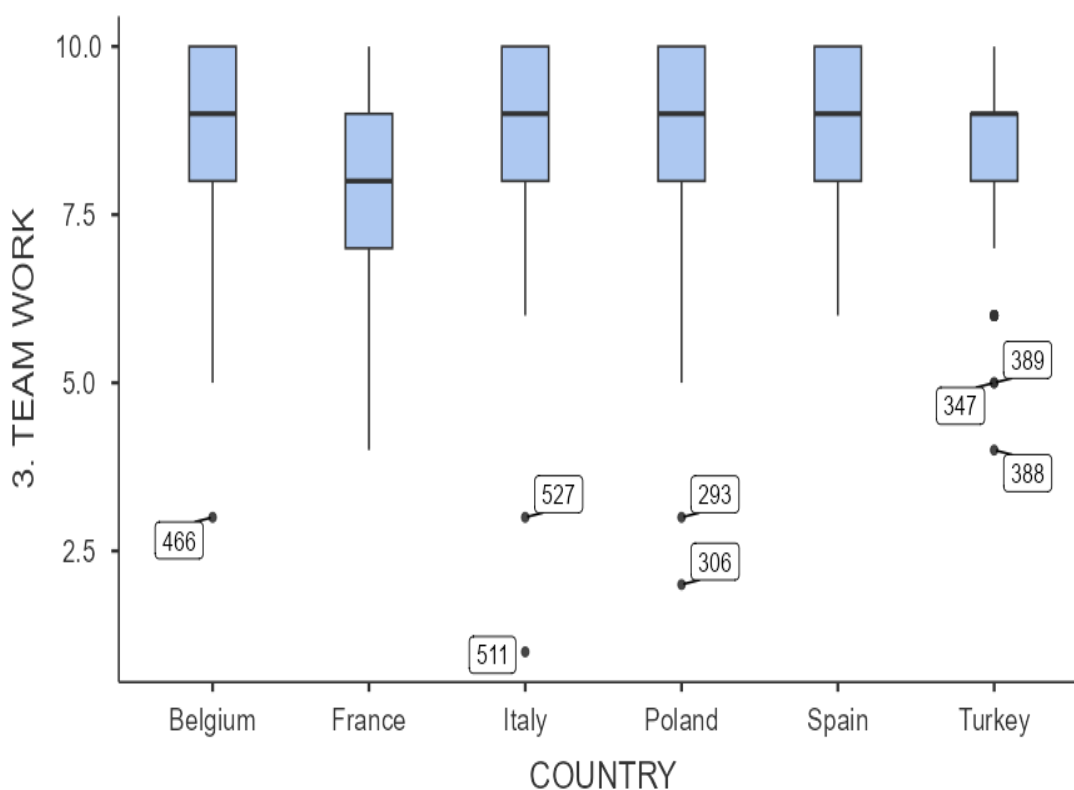


Figure 15

Pour le TRAVAIL D'ÉQUIPE, l'Espagne est encore en tête avec une moyenne de 8,76 et un faible écart type (1,07) qui indique un comportement d'équipe cohérent. La France obtient le score le plus bas avec 8,07, avec moins de variabilité (1,34). L'Italie et la Pologne sont plus proches de l'Espagne en termes de scores, mais l'Italie a l'écart le plus élevé (1,78), ce qui suggère une variabilité et des valeurs anormales potentielles. La Turquie et la Belgique ont des moyennes de 8,38 et 8,44 respectivement, ce qui montre une cohérence modérée dans le travail d'équipe dans ces pays.

2.4. DIRECTION

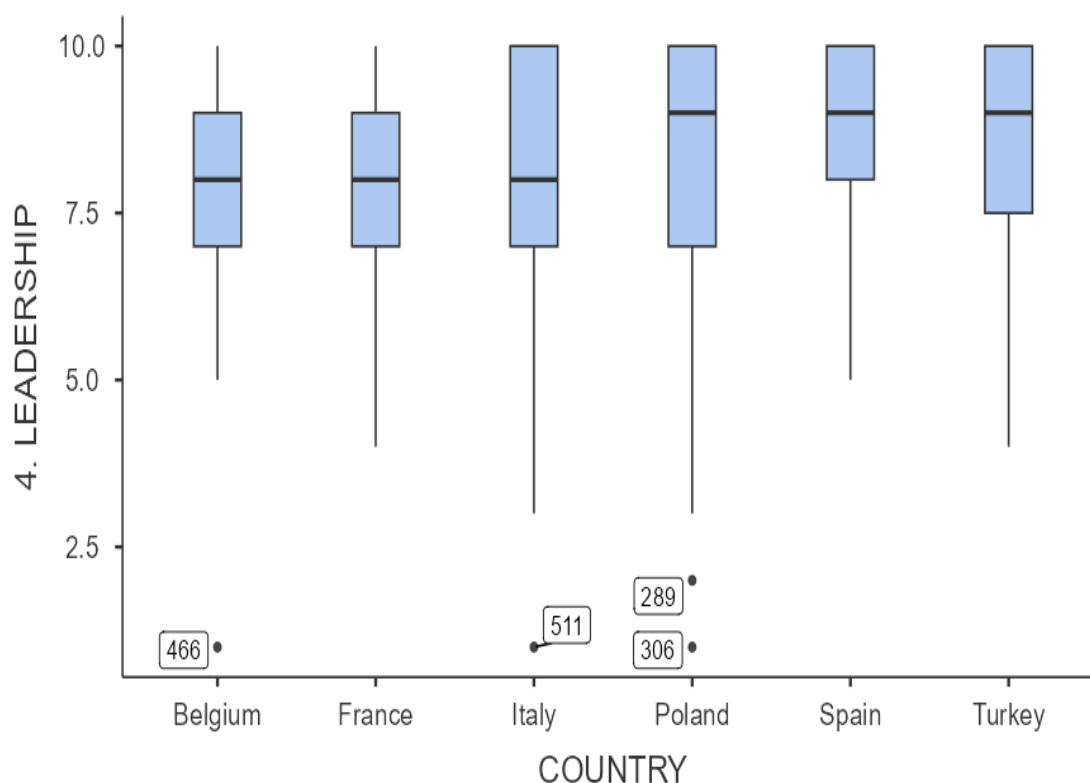


Figure 16

En LEADERSHIP, l'Espagne (8,57) et la Turquie (8,55) ont les moyennes les plus élevées, avec de faibles écarts, ce qui indique des compétences de leadership cohérentes. La France (7,73) et la Belgique (8,06) affichent des scores plus faibles et des écarts légèrement plus élevés. L'Italie et la Pologne affichent des scores proches (8,29 et 8,30), mais l'écart plus élevé de la Pologne (1,91) suggère une plus grande variabilité, indiquant des valeurs anormales potentielles.

2.5. COMPÉTENCES EN RÉOLUTION DE PROBLÈMES

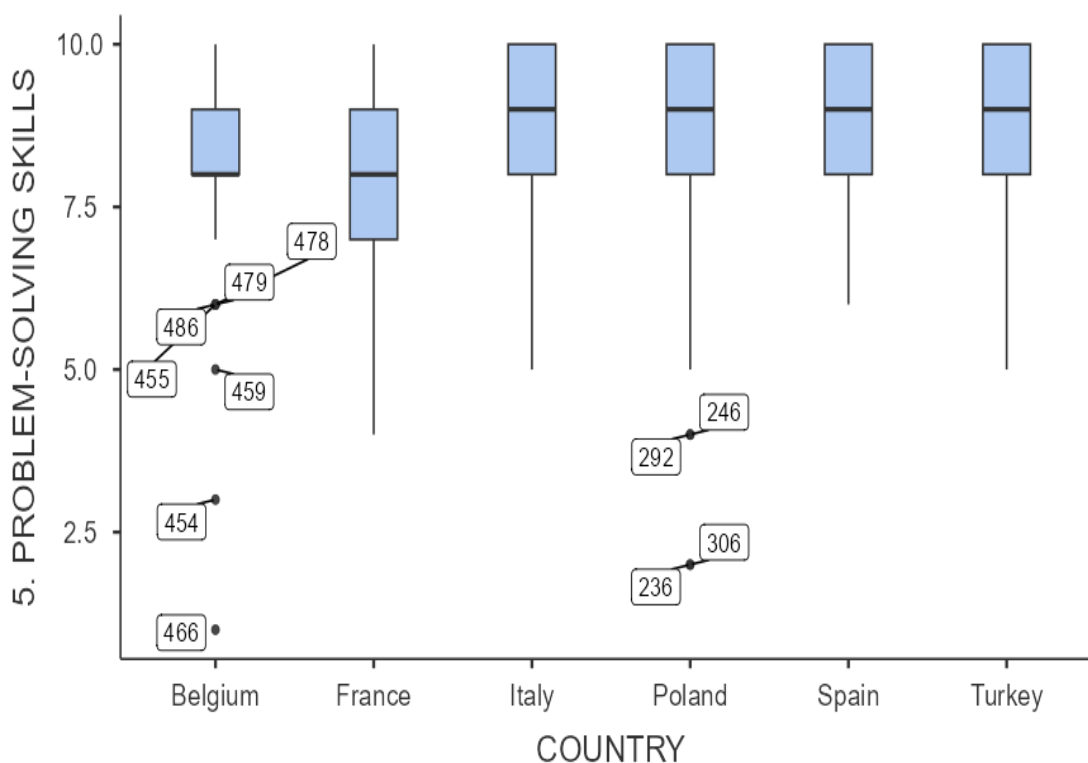


Figure 17

Les compétences en résolution de problèmes sont les plus élevées en Espagne (moyenne de 8,83, écart type de 1,13), ce qui témoigne à la fois d'une grande compétence et d'une grande cohérence. La France obtient le score le plus bas (7,69) avec un écart type de 1,36, ce qui suggère une moindre variation dans les réponses. L'Italie, la Pologne et la Turquie obtiennent des résultats similaires (moyennes entre 8,59 et 8,65), l'Italie affichant l'écart type le plus faible (1,40), ce qui indique des réponses plus cohérentes dans ce domaine.

2.6. COMPÉTENCES CULTURELLES

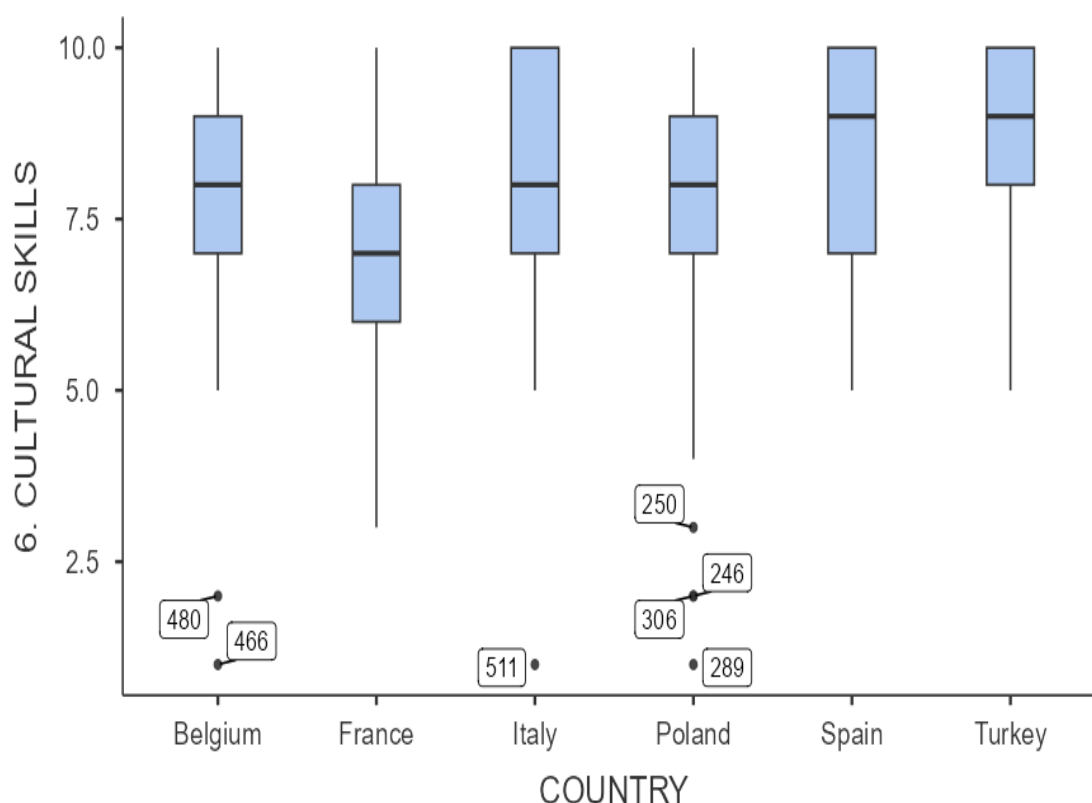


Figure 18

En ce qui concerne les COMPÉTENCES CULTURELLES, la Turquie arrive en tête avec une moyenne de 8,62 et un écart type plus faible (1,43), ce qui indique une adaptabilité culturelle constante. La France affiche la moyenne la plus basse (7,19) et un écart type modéré (1,55). La Belgique et l'Italie affichent des moyennes plus proches, mais la Pologne présente la plus grande variabilité avec un écart type de 2,01, ce qui indique potentiellement des valeurs anormales au sein de ce groupe.

2.7. COMPÉTENCES DE MOTIVATION

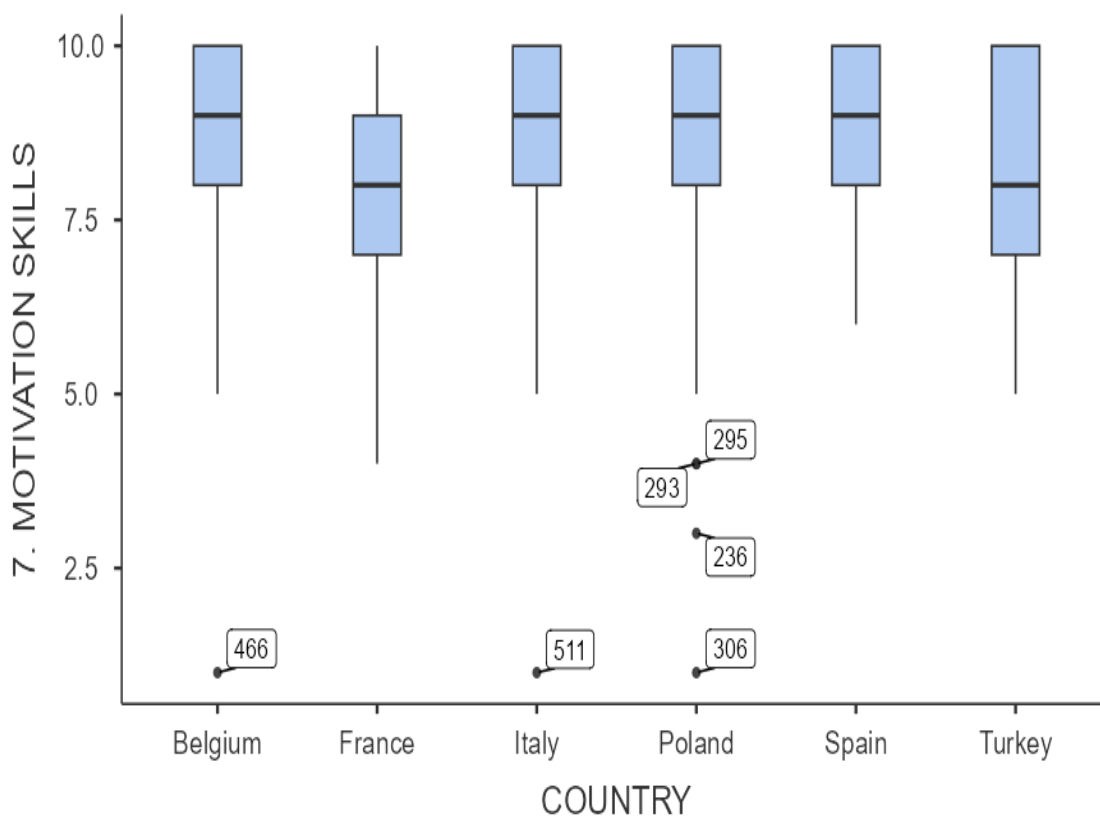


Figure 19

Les compétences en matière de motivation sont en Italie avec la moyenne la plus élevée (8,71) et en Belgique avec la moyenne la plus élevée (8,40). La France obtient le score le plus bas avec 7,83. La Pologne et l'Espagne présentent des moyennes similaires (8,49 et 8,63), mais la Pologne présente un écart plus élevé (1,79), ce qui suggère des niveaux de motivation plus variés. L'écart type de la Turquie (1,61) indique également une plus grande dispersion des réponses.

2.8. COMPÉTENCES D'ADAPTABILITÉ

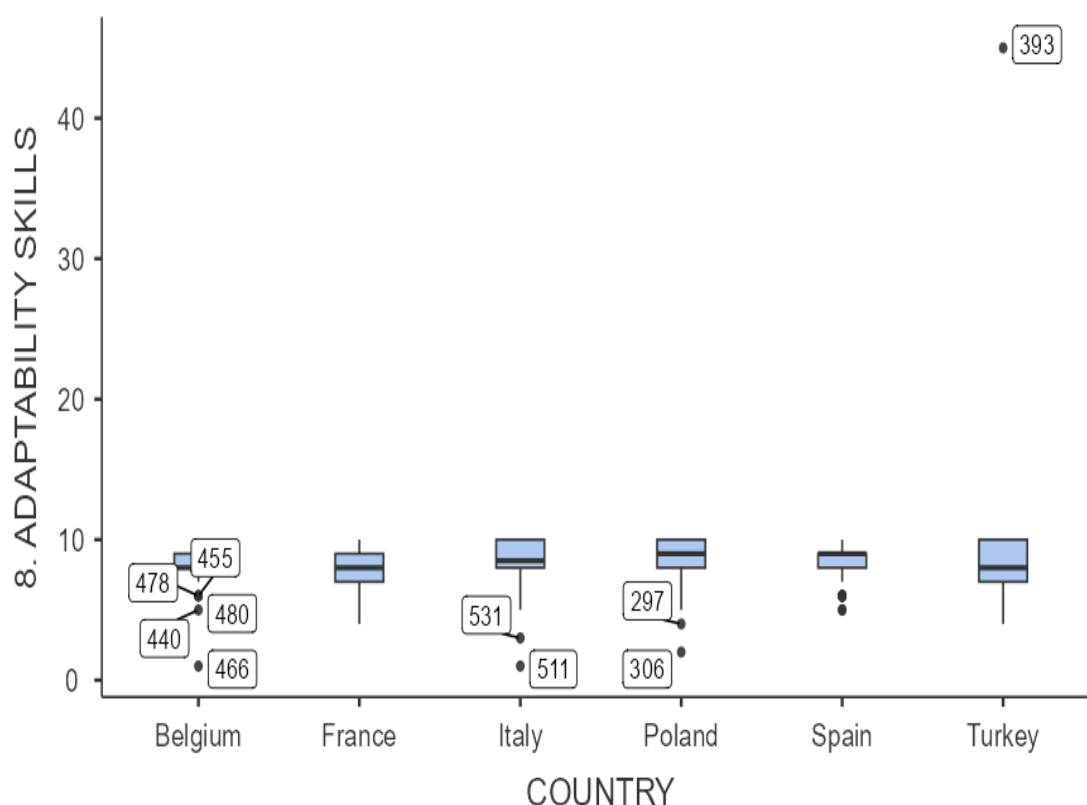


Figure 20

En termes d'ADAPTABILITÉ, la Turquie présente l'écart le plus élevé (3,99), ce qui indique une variabilité extrême, qui inclut probablement des valeurs anormales, même si sa moyenne (8,65) est relativement élevée. L'Espagne et la Pologne ont des moyennes autour de 8,39 et 8,50, avec des écarts modérés, indiquant une adaptabilité stable. La France a la moyenne la plus basse (7,57), ce qui suggère une adaptabilité moindre par rapport aux autres pays.

2.9. NÉGOCIATION

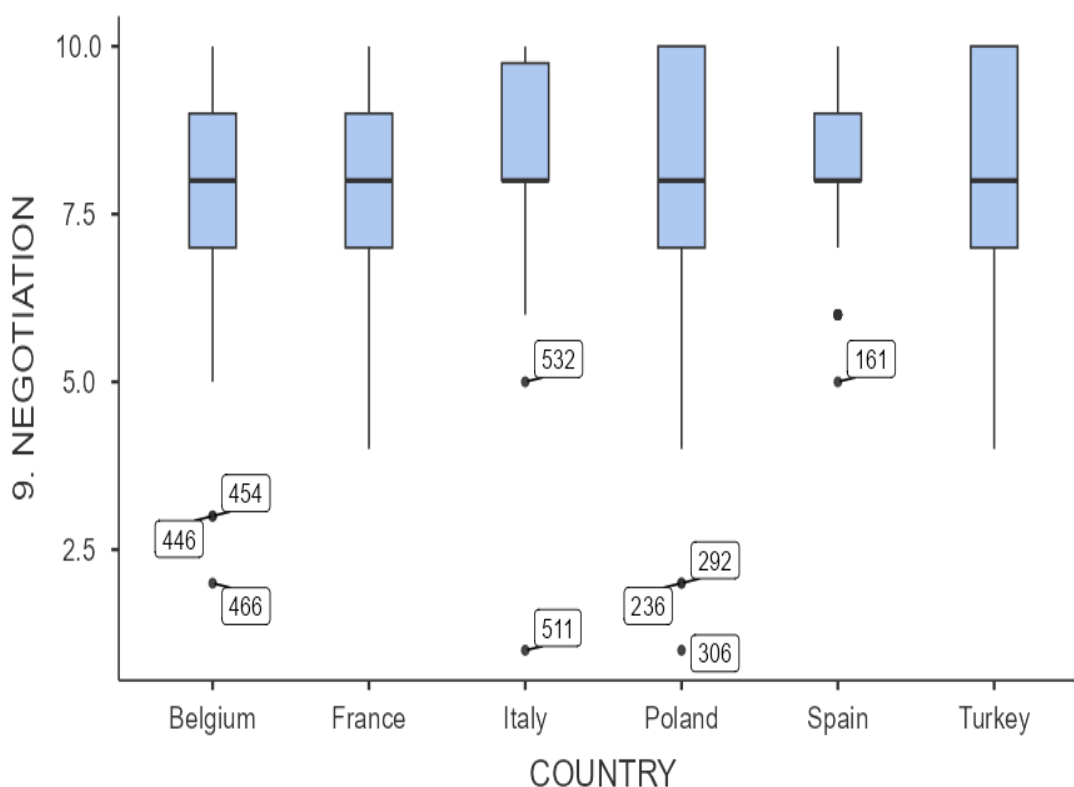


Figure 21

En NÉGOCIATION, l'Espagne (8,17) et l'Italie (8,24) obtiennent des résultats similaires avec des écarts modérés (1,20 et 1,60, respectivement), ce qui indique des capacités de négociation plus cohérentes. La Belgique (8,06) et la Turquie (8,01) rapportent des résultats similaires, tandis que la France (8,08) et la Pologne (8,11) présentent une variabilité légèrement plus élevée, ce qui suggère que des valeurs anormales peuvent exister dans ces groupes.

2.10. COMPÉTENCES ORGANISATIONNELLES

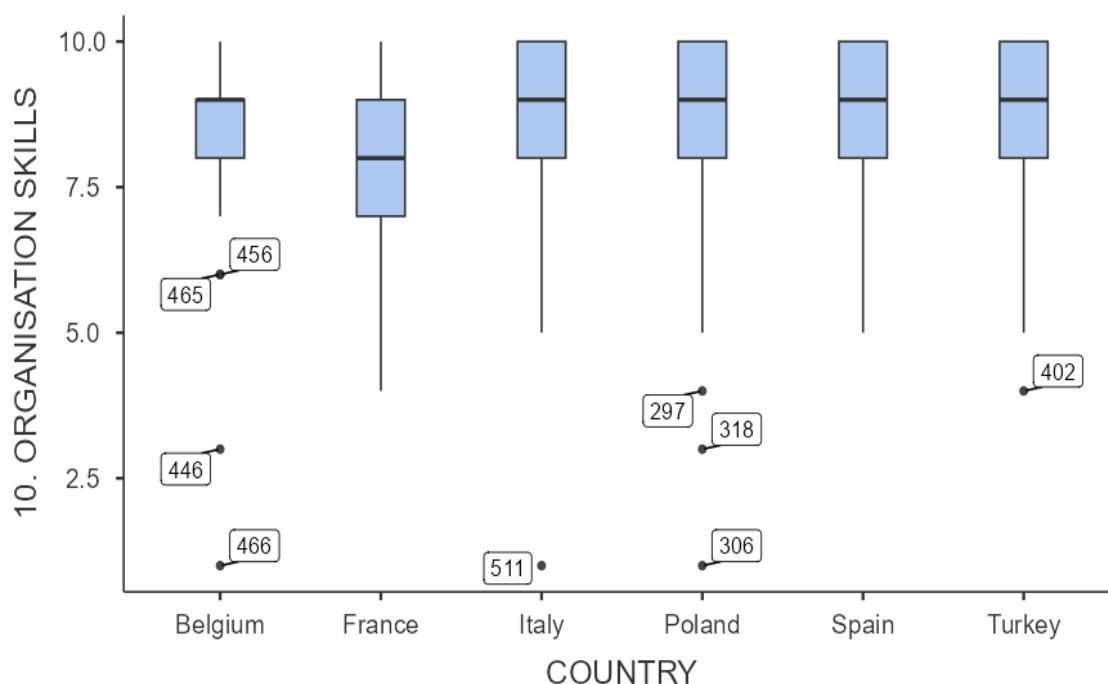


Figure 22

En ce qui concerne les COMPÉTENCES ORGANISATIONNELLES, l'Espagne et l'Italie affichent les moyennes les plus élevées (8,77 et 8,79) et des écarts relativement faibles (1,19 et 1,60), ce qui témoigne de solides capacités organisationnelles. La France obtient un score inférieur, à 7,74, avec un écart légèrement plus élevé (1,40), ce qui implique une moindre cohérence. La Turquie (8,75) et la Pologne (8,58) affichent également de solides compétences organisationnelles avec une variabilité modérée.

2.11. BÉNÉVOLAT

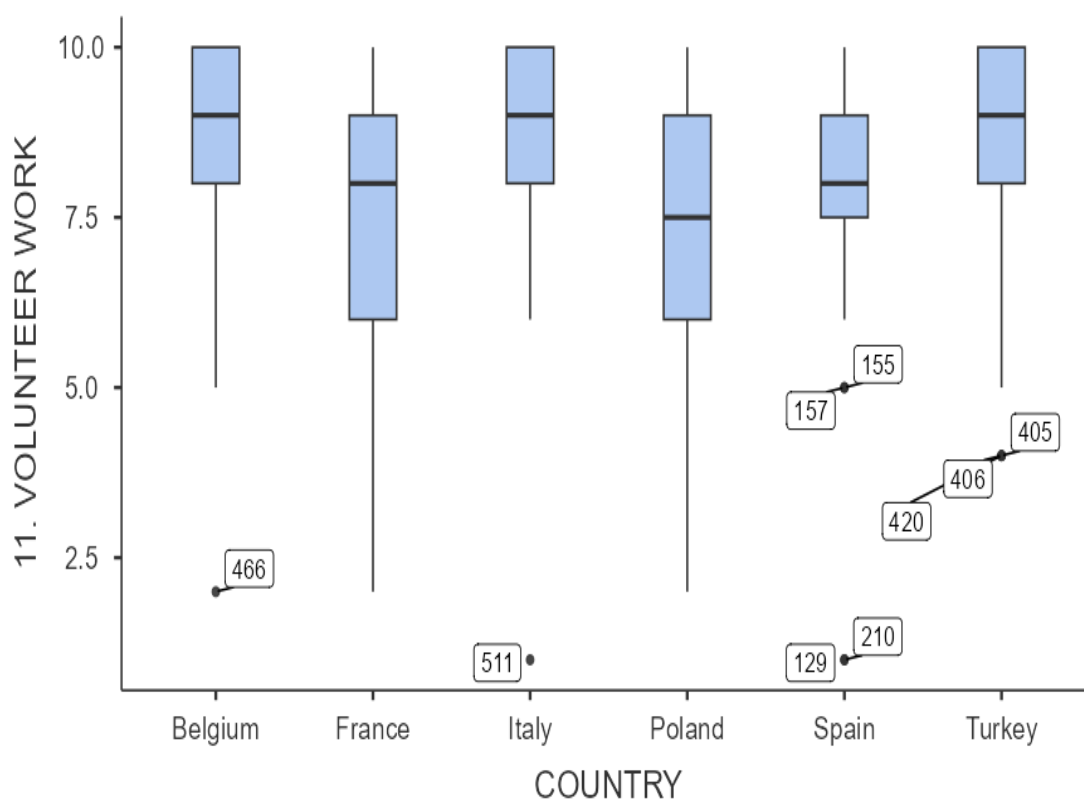


Figure 23

En ce qui concerne le BÉNÉVOLAT, la Belgique (8,75) et la Turquie (8,67) obtiennent les scores les plus élevés, avec de faibles écarts types, ce qui reflète un fort engagement dans le bénévolat. La France et la Pologne, cependant, affichent les moyennes les plus basses (7,39) avec une forte variabilité (1,84 et 1,94), ce qui indique des valeurs anormales potentielles ou une moindre implication dans le bénévolat.

2.12. ÉGALITÉ DES SEXES

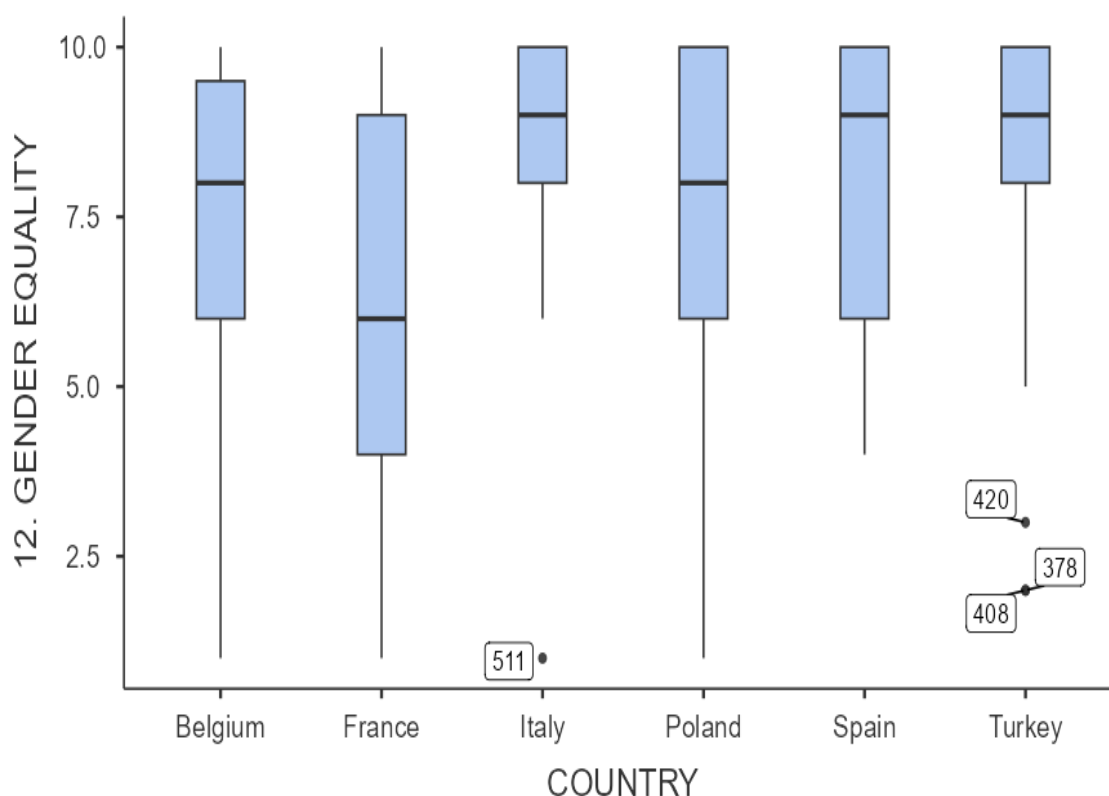


Figure 24

Enfin, l'ÉGALITÉ DES SEXES montre que la Turquie (8,37) et l'Italie (8,45) sont en tête avec des écarts relativement faibles, ce qui indique un fort soutien à l'égalité des sexes. La France, cependant, a la moyenne la plus basse (6,33) et l'écart le plus élevé (2,69), ce qui suggère une variation significative des réponses et des valeurs anormales potentielles.

3. RELATION

Lors de l'analyse des 12 chiffres relatifs à la variable « RELATION », divers aspects de la performance et des attitudes des différents groupes (bénévoles, utilisateurs, autres et travailleurs) sont pris en compte. Pour chaque élément, nous examinerons la taille de l'échantillon, les valeurs moyennes, les écarts types et mettrons en évidence les valeurs anormales notables.

	RELATION	N	Signifier	SD
1. COMMUNICATION	Bénévole	213	8.60	1,45
	Utilisateur	130	8.72	1.42
	Autre	98	8.67	1.13
	Travailleur	110	8,85	1.47
2. EMPATHIE	Bénévole	213	8.32	1,59
	Utilisateur	130	8.26	1,66
	Autre	98	7,89	1,55
	Travailleur	110	8.55	1,52
3. TRAVAIL D'ÉQUIPE	Bénévole	213	8.48	1,45
	Utilisateur	130	8,50	1,58
	Autre	98	8.11	1.30
	Travailleur	110	8.67	1.41
4. DIRECTION	Bénévole	213	8.28	1,58
	Utilisateur	130	8.15	1,76
	Autre	98	7.72	1.39
	Travailleur	110	8.71	1.36
5. COMPÉTENCES EN RÉOLUTION DE PROBLÈMES	Bénévole	213	8.48	1.51
	Utilisateur	130	8.38	1,53
	Autre	98	7,96	1,35
	Travailleur	110	8,65	1.61
6. COMPÉTENCES CULTURELLES	Bénévole	213	8.25	1,58
	Utilisateur	130	7.86	1,85
	Autre	98	7.15	1,66
	Travailleur	110	8.06	1,76
7. COMPÉTENCES DE MOTIVATION	Bénévole	213	8.27	1,63
	Utilisateur	130	8.28	1,65

	RELATION	N	Signifier	SD
	Autre	98	8.02	1,62
	Travailleur	110	8,75	1,45
8. COMPÉTENCES D'ADAPTABILITÉ	Bénévole	213	8.35	3.01
	Utilisateur	130	8.36	1.48
	Autre	98	7.77	1,57
	Travailleur	110	8.35	1,56
9. NÉGOCIATION	Bénévole	213	8.08	1,58
	Utilisateur	130	8.19	1.46
	Autre	98	8.22	1.33
	Travailleur	110	7,95	1,84
10. COMPÉTENCES ORGANISATIONNELLES	Bénévole	213	8.54	1,58
	Utilisateur	130	8,50	1,63
	Autre	98	7.91	1.44
	Travailleur	110	8.68	1.43
11. BÉNÉVOLAT	Bénévole	213	8.60	1.61
	Utilisateur	130	7.58	1,86
	Autre	98	7.59	1,85
	Travailleur	110	8.01	1,79
12. ÉGALITÉ DES SEXES	Bénévole	213	8.04	1,96
	Utilisateur	130	7.35	2.36
	Autre	98	6.77	2.84
	Travailleur	110	8.14	2.16

Table 3

3.1 COMMUNICATION

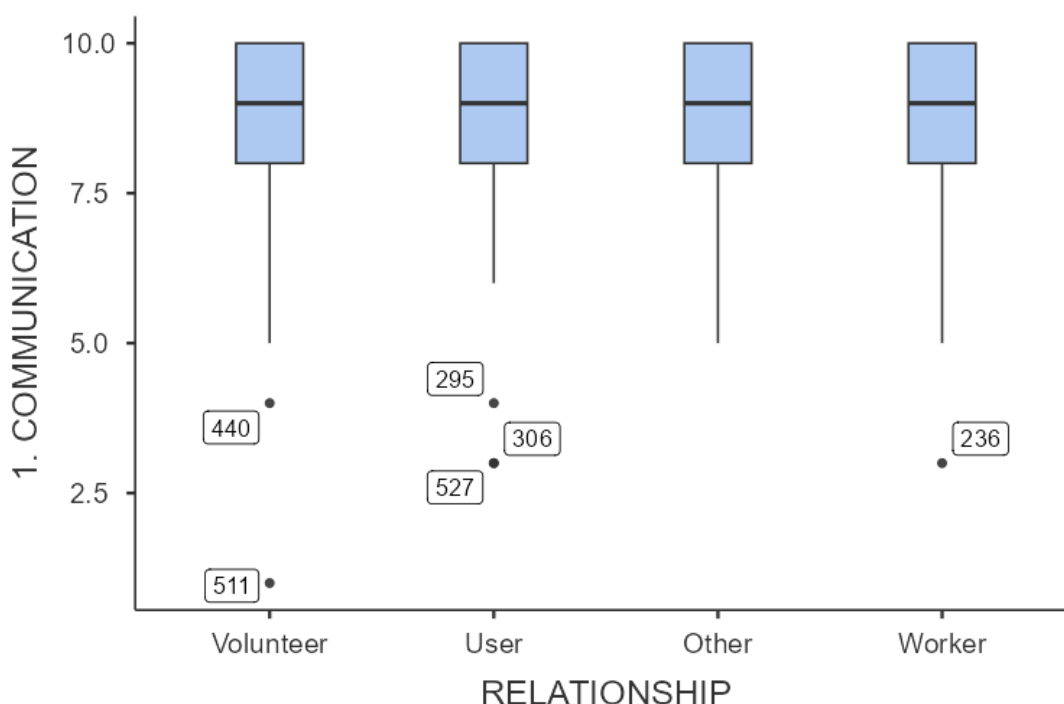


Figure 25

Pour la catégorie COMMUNICATION, les tailles des groupes sont importantes, avec des bénévoles (213), des utilisateurs (130), d'autres (98) et des travailleurs (110). Les moyennes sont étroitement groupées, allant de 8,60 à 8,85, montrant une forte concordance dans les compétences en communication dans tous les groupes. Les écarts types sont relativement faibles (1,13 à 1,47), indiquant une variabilité minimale, sans valeurs anormales extrêmes visibles.

3.2. EMPATHIE

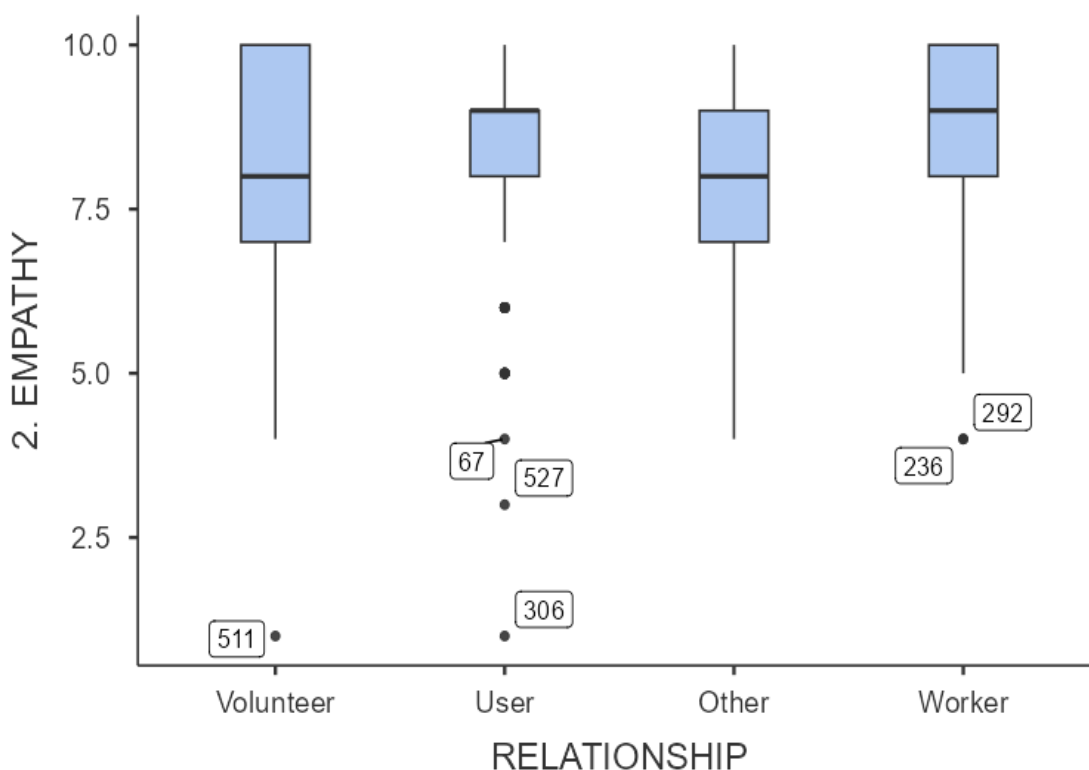


Figure 26

En ce qui concerne l'EMPATHIE, nous observons une tendance similaire avec une variation légèrement plus importante. Les moyennes varient de 7,89 à 8,55, les « autres » obtenant les scores les plus bas. Les écarts types (de 1,52 à 1,66) indiquent une plus grande variabilité des réponses, en particulier parmi les utilisateurs et les « autres », qui pourraient être des cas aberrants en raison de leurs scores légèrement inférieurs en matière d'empathie.

3.3 TRAVAIL D'ÉQUIPE

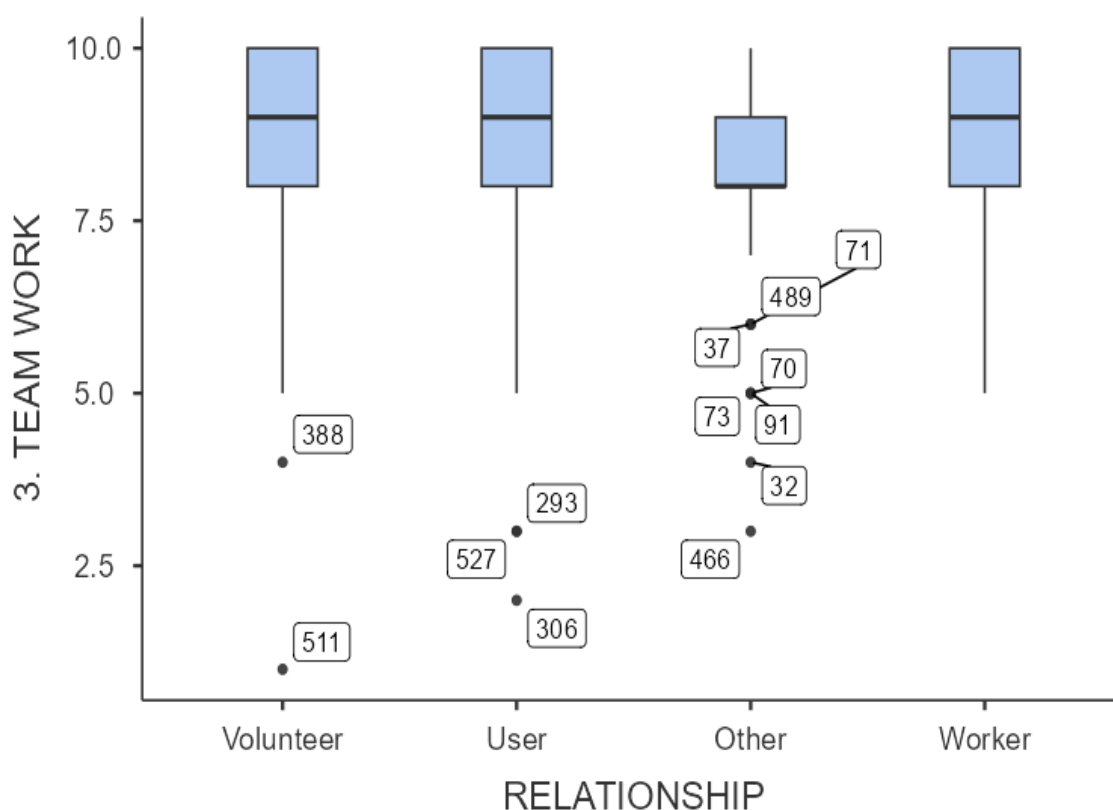


Figure 27

Pour le TRAVAIL EN ÉQUIPE, tous les groupes affichent des scores élevés, avec des moyennes comprises entre 8,11 et 8,67. Les bénévoles et les travailleurs ont obtenu des scores plus élevés pour le travail en équipe, et les écarts (de 1,30 à 1,58) suggèrent une cohérence dans les réponses. Aucune valeur anormale extrême n'est identifiée, mais les « autres » affichent une légère baisse.

3.4. DIRECTION

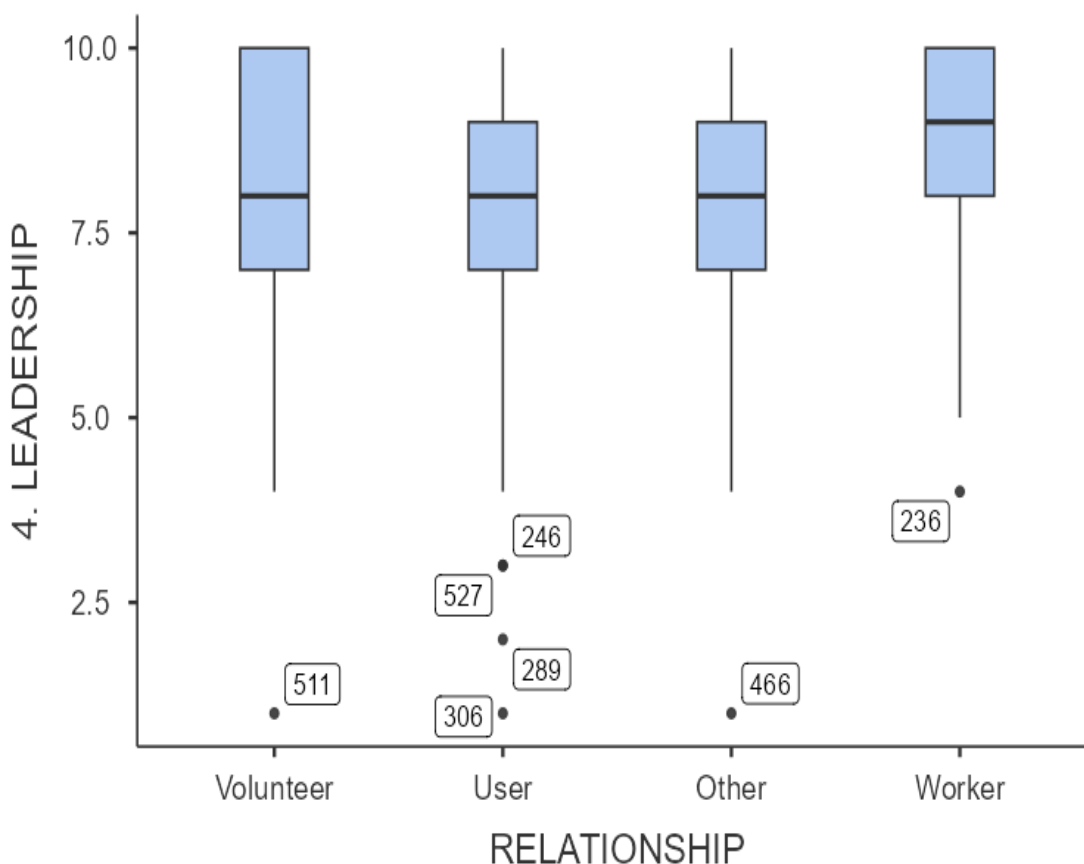


Figure 28

LEADERSHIP présente une gamme plus large de réponses, avec des moyennes allant de 7,72 à 8,71. Les « autres » obtiennent des scores plus faibles, ce qui indique peut-être un écart de leadership. Les écarts types (1,36 à 1,76) suggèrent que les perceptions des utilisateurs en matière de leadership varient le plus, ce qui pourrait indiquer un comportement aberrant dans ce groupe.

3.5. COMPÉTENCES EN RÉOLUTION DE PROBLÈMES

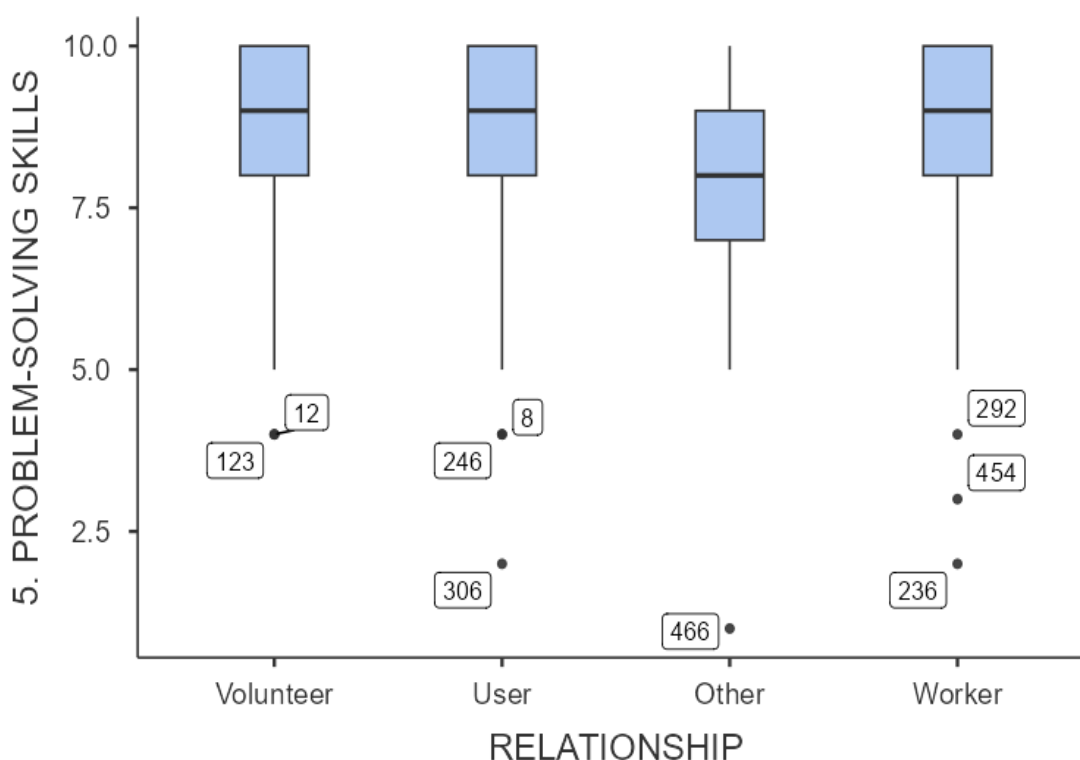


Figure 29

La catégorie COMPÉTENCES EN RÉOLUTION DE PROBLÈMES présente des scores tout aussi élevés (de 7,96 à 8,65), les travailleurs étant en tête du groupe. On observe une légère variation des écarts (de 1,35 à 1,61), en particulier parmi les travailleurs, mais les valeurs anormales restent globalement minimales.

3.6. COMPÉTENCES CULTURELLES

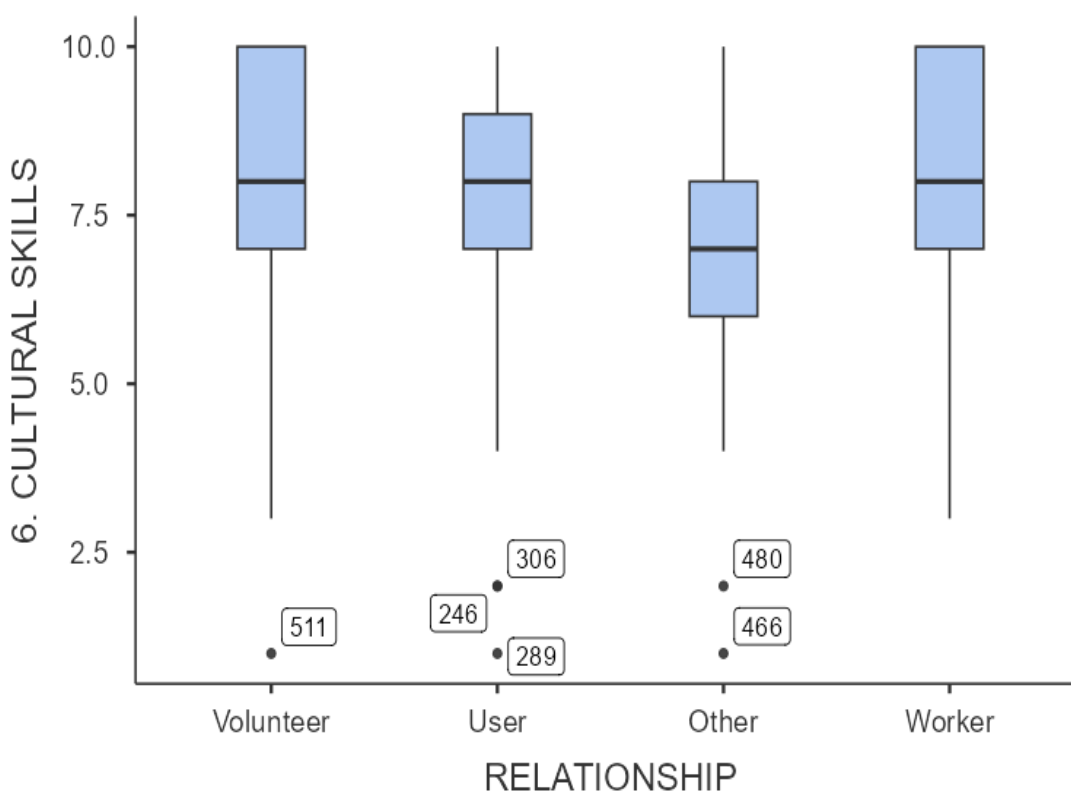


Figure 30

En ce qui concerne les COMPÉTENCES CULTURELLES, la diversité est plus importante. Le groupe des « autres » a une moyenne nettement plus basse (7,15), tandis que les bénévoles et les travailleurs obtiennent des scores plus élevés. Les écarts types sont plus larges (de 1,58 à 1,85), les « autres » présentant une variabilité qui pourrait être explorée pour d'éventuelles valeurs anormales.

3.7 COMPÉTENCES DE MOTIVATION

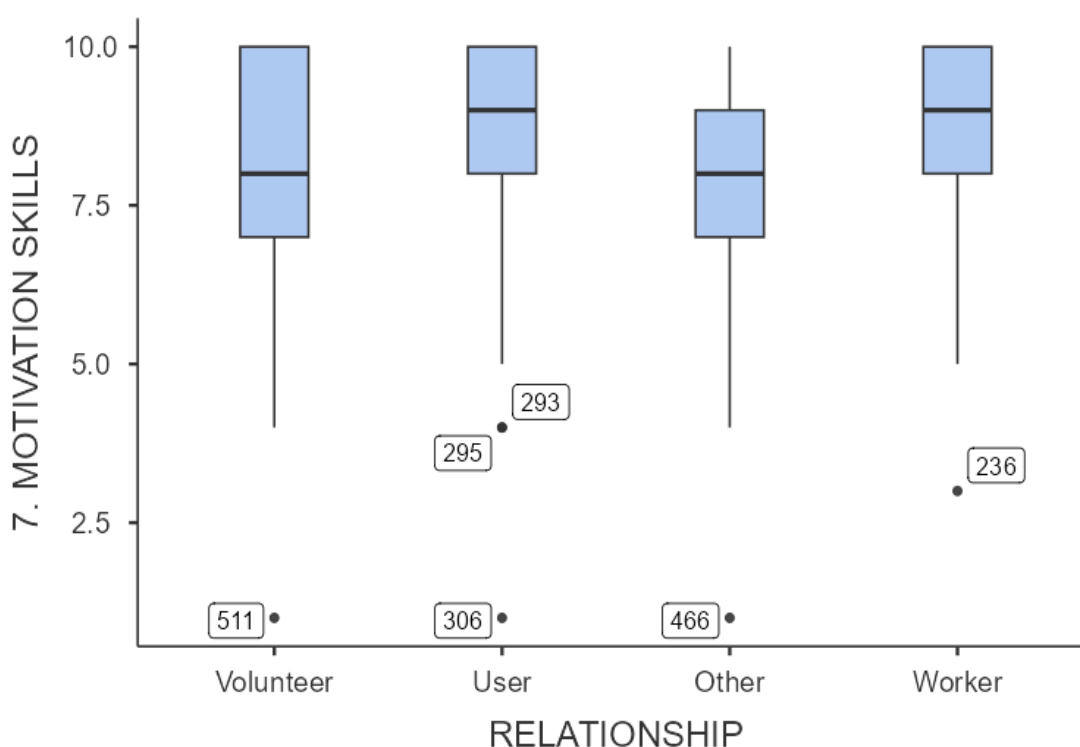


Figure 31

Les compétences en motivation se situent en moyenne à un niveau élevé dans tous les groupes, avec des moyennes comprises entre 8,02 et 8,75. Ici, les travailleurs se démarquent, avec la moyenne la plus élevée. Les écarts types sont modérés (1,45 à 1,65), ce qui indique une bonne cohérence dans les réponses et aucune valeur anormale significative.

3.8 COMPÉTENCES D'ADAPTABILITÉ

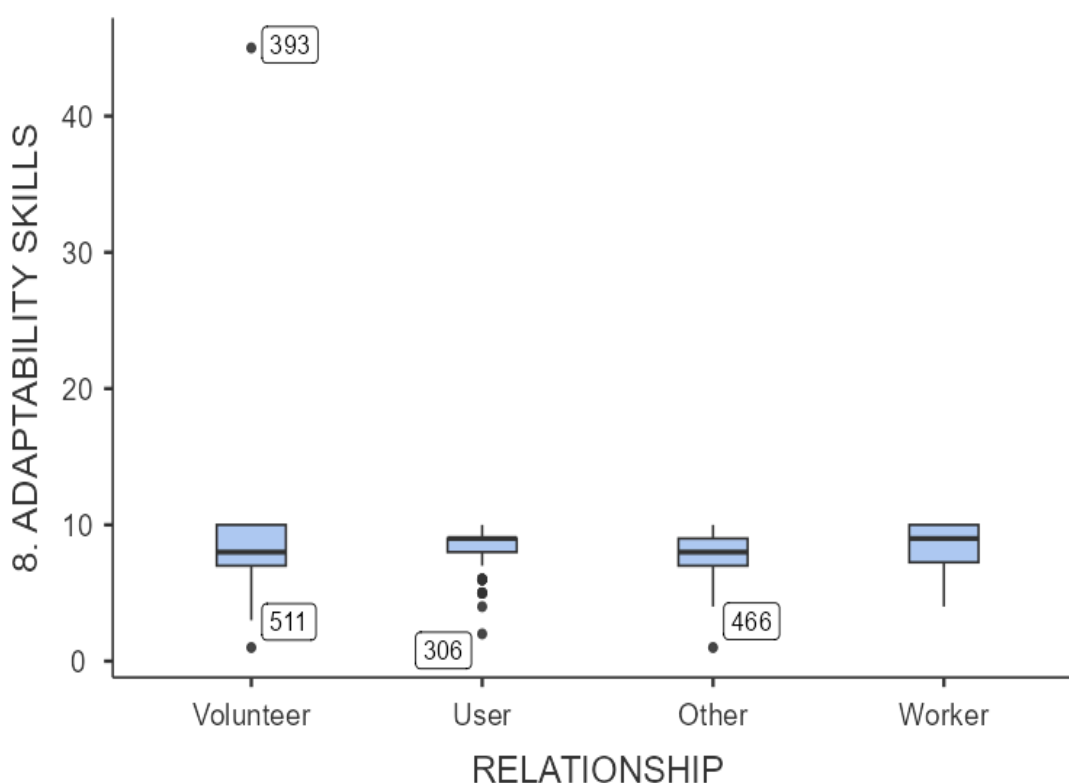


Figure 32

Les COMPÉTENCES D'ADAPTABILITÉ présentent un schéma similaire à celui de la motivation, avec quelques variations supplémentaires. Les volontaires affichent un écart notable (3,01), ce qui pourrait suggérer des valeurs anormales dans les réponses d'adaptabilité. Les moyennes oscillent autour de 8,35, ce qui indique un accord global.

3.9. NÉGOCIATION

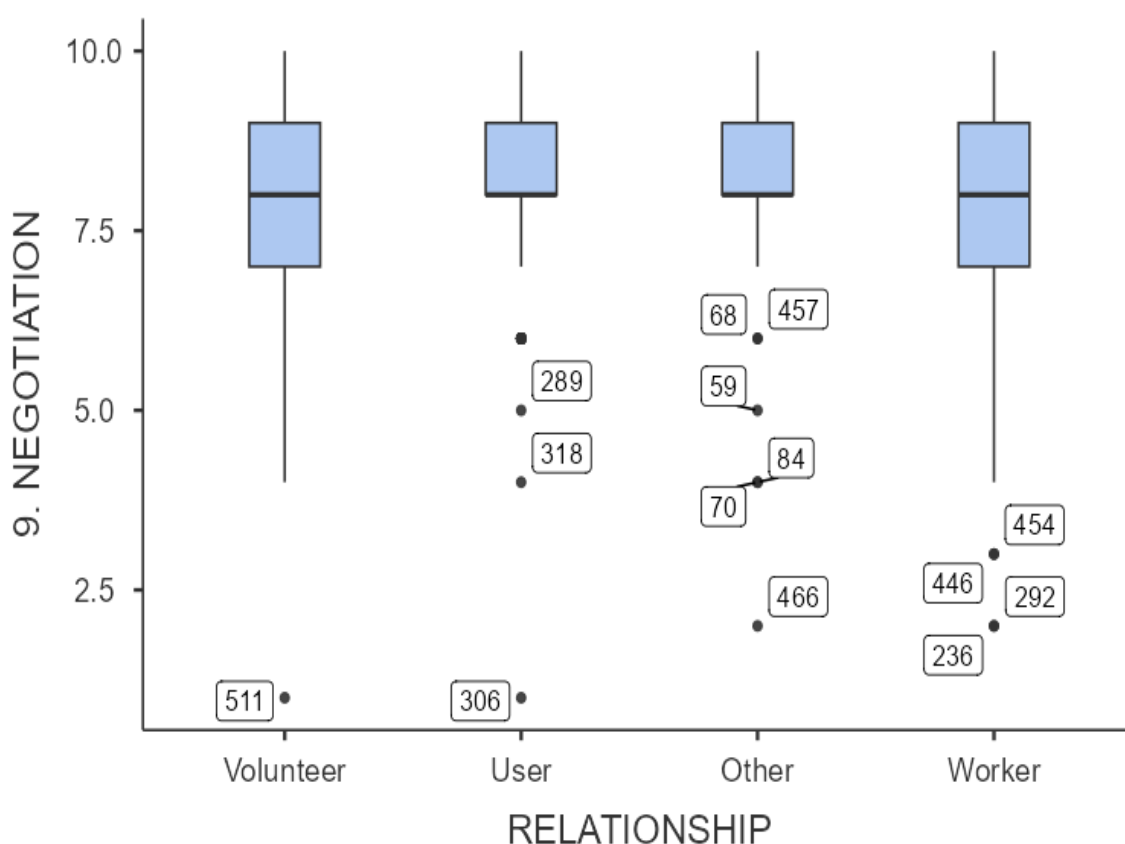


Figure 33

Pour la NÉGOCIATION, les scores sont uniformément élevés, de 7,95 à 8,22, les « autres » obtenant des scores légèrement meilleurs. Les écarts types (de 1,33 à 1,84) montrent une plus grande variabilité pour les travailleurs, bien qu'aucune valeur anormale ne soit apparente.

3.10 COMPÉTENCES ORGANISATIONNELLES

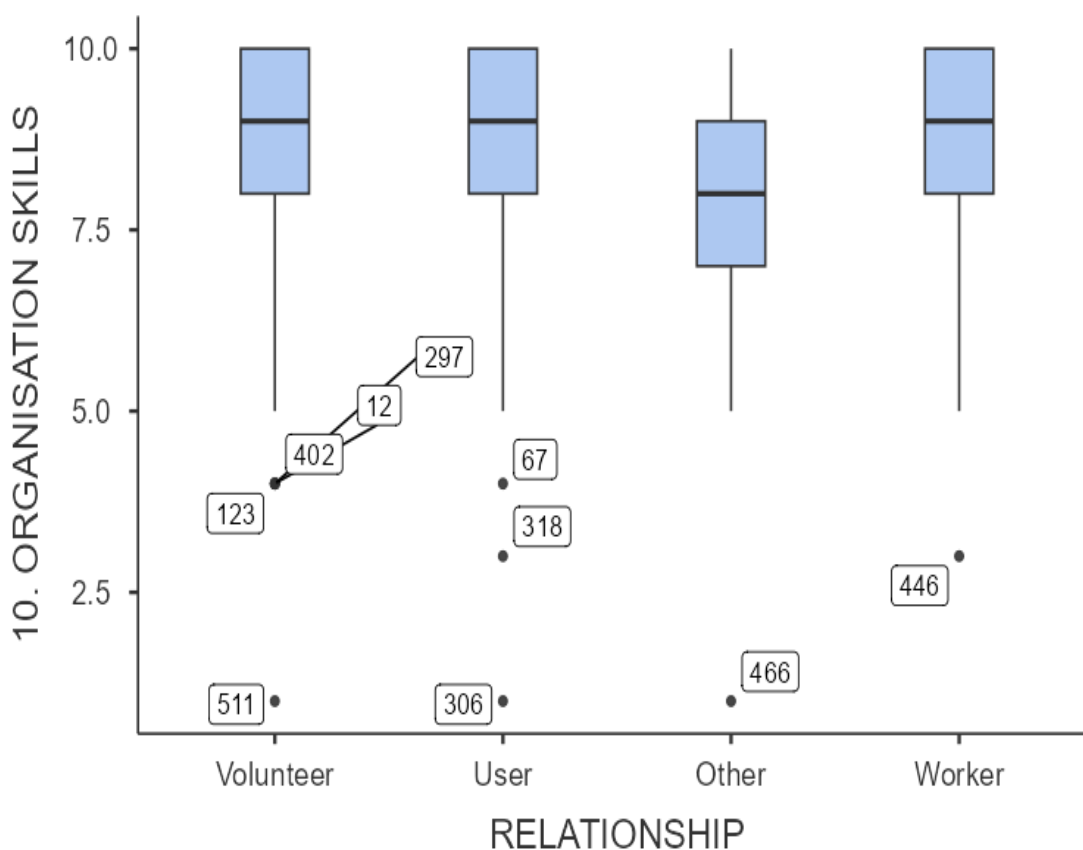


Figure 34

Les COMPÉTENCES ORGANISATIONNELLES restent élevées dans tous les groupes, avec des moyennes comprises entre 7,91 et 8,68. Les bénévoles et les travailleurs affichent les scores les plus élevés, et les écarts sont stables (de 1,43 à 1,63), avec une variabilité minimale.

3.11 BÉNÉVOLAT

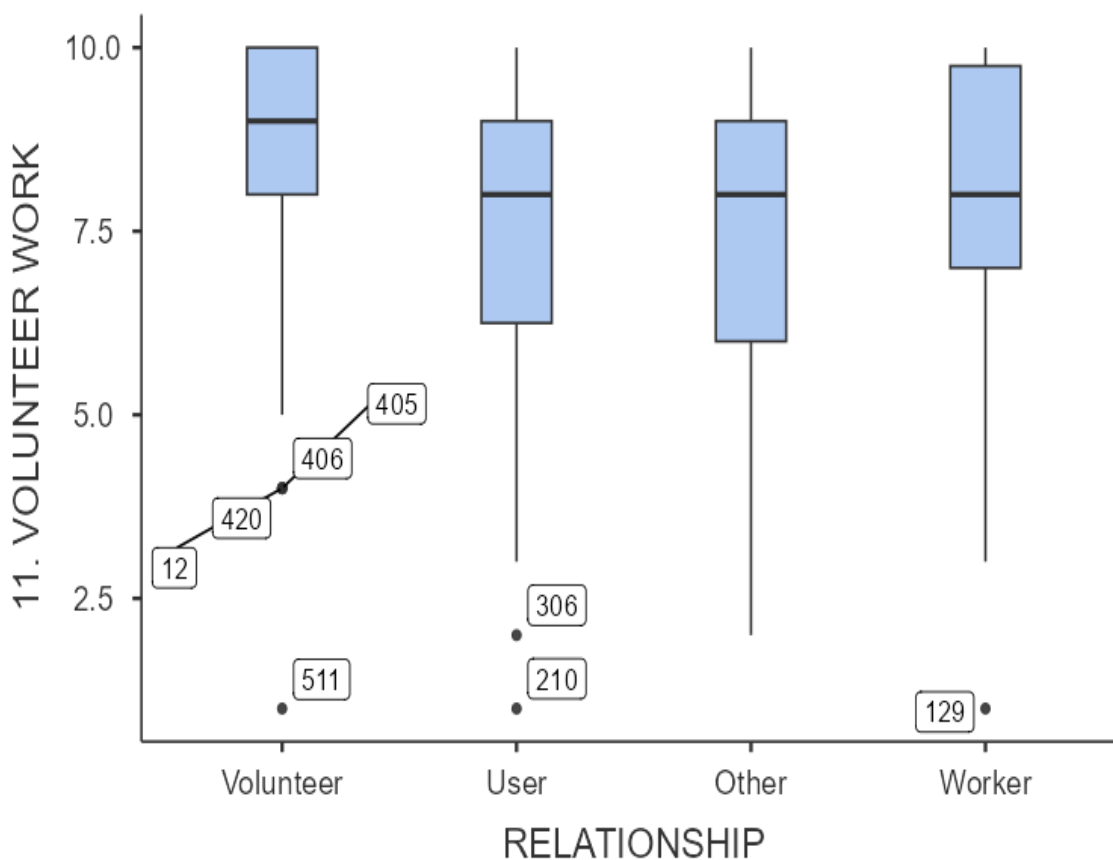


Figure 35

Dans la catégorie BÉNÉVOLAT, les « autres » et les utilisateurs obtiennent des scores plus faibles (7,58 et 7,59), tandis que les bénévoles et les travailleurs atteignent environ 8,60. L'écart est plus élevé (1,85-1,86) pour ces groupes aux scores plus faibles, ce qui laisse entrevoir de possibles valeurs anormales dans les niveaux de participation.

3.12 ÉGALITÉ DES SEXES

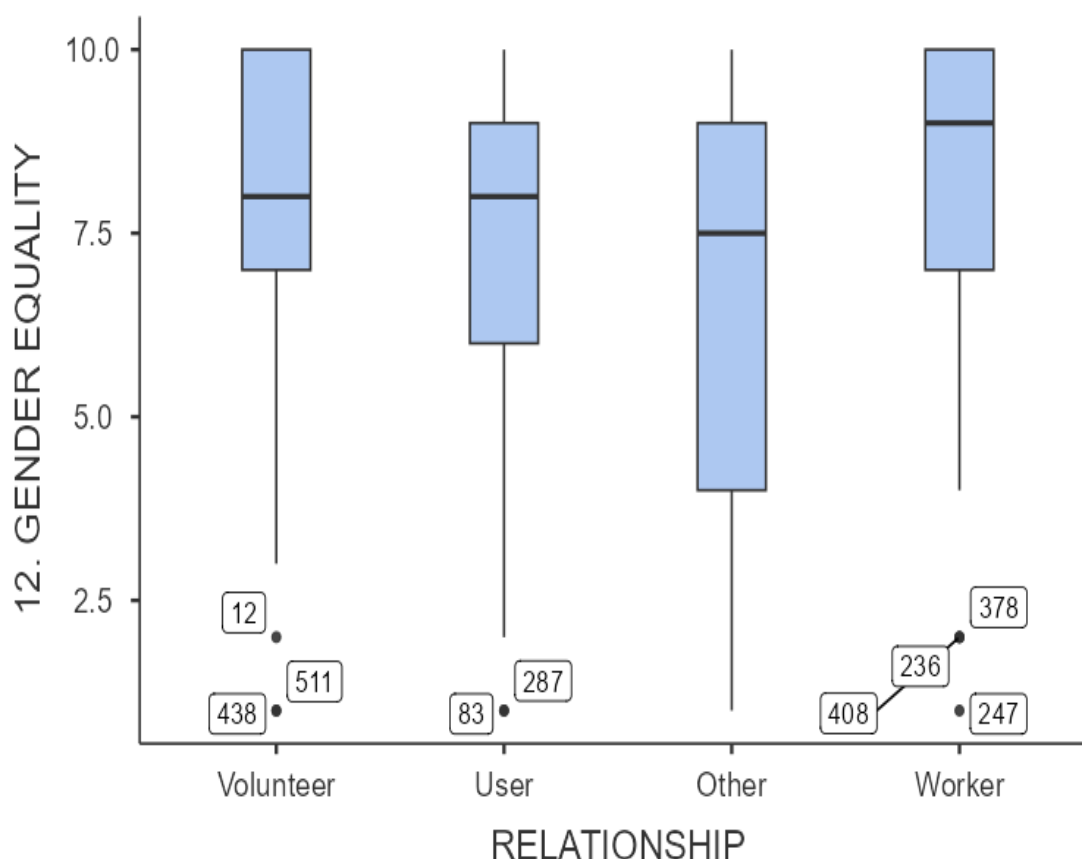


Figure 36

Enfin, l'ÉGALITÉ DES SEXES révèle davantage de disparités, les « autres » obtenant les scores les plus bas (6,77). Les écarts types (de 1,96 à 2,84) sont les plus élevés, ce qui indique une variation substantielle des attitudes envers l'égalité des sexes, en particulier chez les « autres », qui peuvent inclure des valeurs anormales notables dans leurs scores les plus bas.

4. GENRE

Lors de l'analyse des données pour la variable « Sexe » sur 12 éléments, les différences de moyennes, d'écart types et de valeurs anormales potentielles apparaissent clairement dans les différentes catégories de sexe (femme, homme et je préfère ne pas le dire). Les descriptions suivantes donnent un aperçu complet des différences de genre dans chaque graphique.

Descriptifs

	GENRE	N	Signifier	SD
1. COMMUNICATION	Femelle	164	8.94	1.30
	Mâle	379	8.60	1.41
	Je préfère ne pas le dire	8	8.13	1,81
2. EMPATHIE	Femelle	164	8.68	1.29
	Mâle	379	8.09	1,68
	Je préfère ne pas le dire	8	8,75	1,67
3. TRAVAIL D'ÉQUIPE	Femelle	164	8.63	1.23
	Mâle	379	8.41	1.51
	Je préfère ne pas le dire	8	7,00	2.27
4. DIRECTION	Femelle	164	8.37	1.47
	Mâle	379	8.20	1,60
	Je préfère ne pas le dire	8	7.38	2.26
5. COMPÉTENCES EN RÉOLUTION DE PROBLÈMES	Femelle	164	8.68	1.30
	Mâle	379	8.27	1,59
	Je préfère ne pas le dire	8	8,50	1,77
6. COMPÉTENCES CULTURELLES	Femelle	164	8.07	1,59
	Mâle	379	7.87	1,80
	Je préfère ne pas le dire	8	7,75	1,98
7. COMPÉTENCES DE MOTIVATION	Femelle	164	8.57	1.41
	Mâle	379	8.23	1,67
	Je préfère ne pas le dire	8	7,75	2.31

Descriptifs

	GENRE	N	Signifier	SD
8. COMPÉTENCES D'ADAPTABILITÉ	Femelle	164	8.38	1.33
	Mâle	379	8.20	2.52
	Je préfère ne pas le dire	8	7,88	2.23
9. NÉGOCIATION	Femelle	164	8.34	1.41
	Mâle	379	8.02	1.61
	Je préfère ne pas le dire	8	7.25	1,98
10. ORGANISATIONNELLES	Femelle	164	8.74	1.31
	Mâle	379	8.33	1,63
	Je préfère ne pas le dire	8	8.13	1,81
11. BÉNÉVOLAT	Femelle	164	8.54	1.42
	Mâle	379	7.87	1,91
	Je préfère ne pas le dire	8	7.25	2.12
12. ÉGALITÉ DES SEXES	Femelle	164	8.70	1.71
	Mâle	379	7.27	2.39
	Je préfère ne pas le dire	8	5.25	2,87

Table 4

4.1. COMMUNICATION

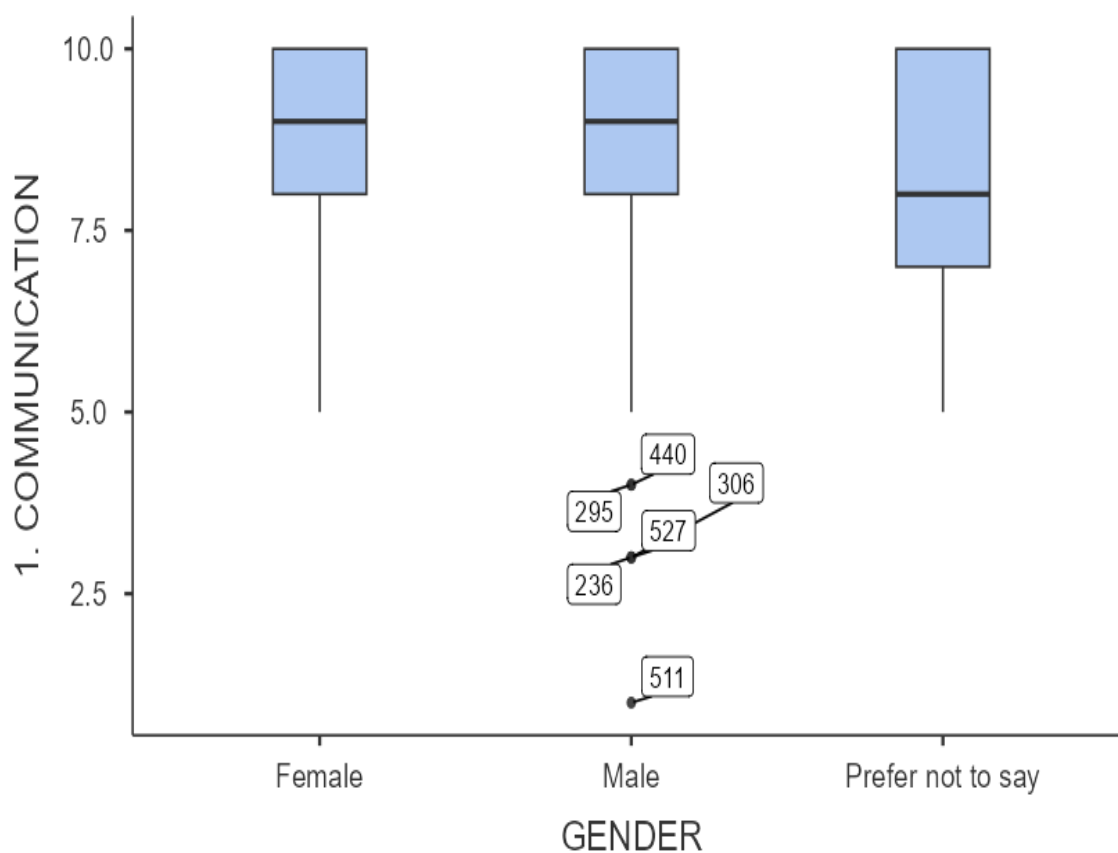


Figure 37

Pour la COMMUNICATION, le groupe féminin présente la moyenne la plus élevée (8,94), tandis que les hommes obtiennent un score légèrement inférieur (8,60). Le groupe « préfère ne pas dire », bien que peu nombreux (N=8), présente une moyenne inférieure de 8,13, avec une variabilité plus élevée indiquée par un écart type de 1,81. Les données suggèrent que le groupe « préfère ne pas dire » pourrait présenter une valeur anormale étant donné sa taille plus petite et sa plus grande variation.

4.2 EMPATHIE

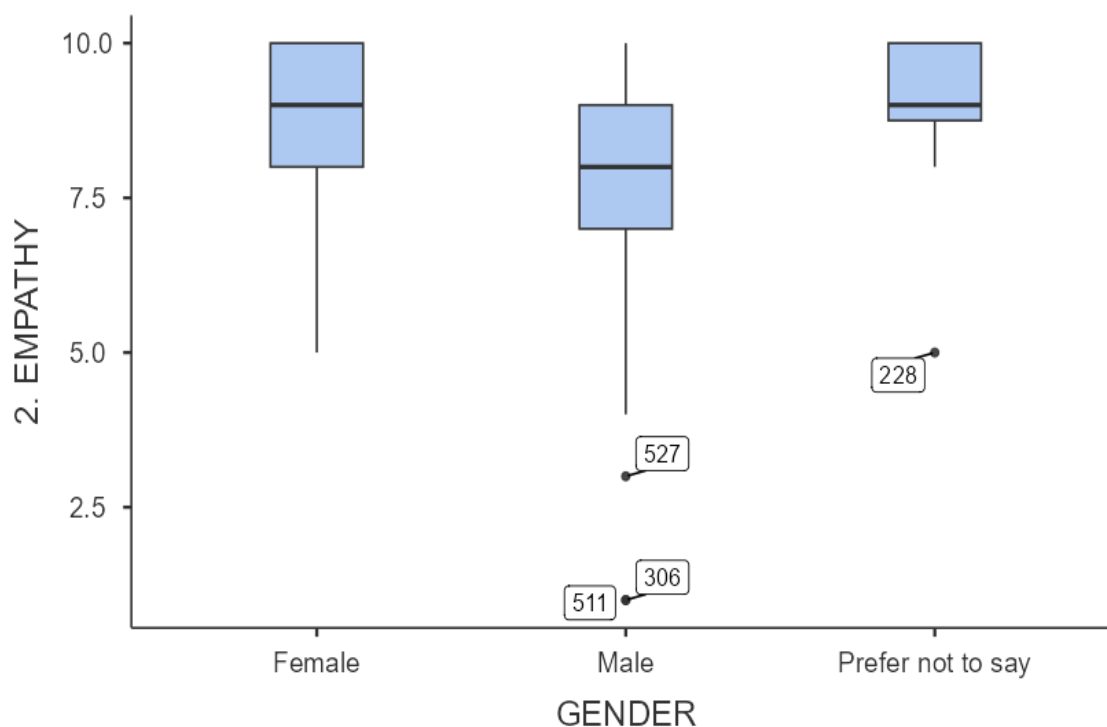


Figure 38

Dans la catégorie EMPATHIE, les femmes rapportent également des scores plus élevés (moyenne de 8,68), suivies des hommes (8,09), le groupe « préfère ne pas le dire » obtenant le score le plus élevé en empathie (8,75), bien que l'écart type soit relativement élevé (1,67). Cet écart élevé suggère une plus grande variabilité au sein de ce groupe, ce qui en fait peut-être une valeur anormale en raison de sa petite taille et de la large dispersion des valeurs.

4.3 TRAVAIL D'ÉQUIPE

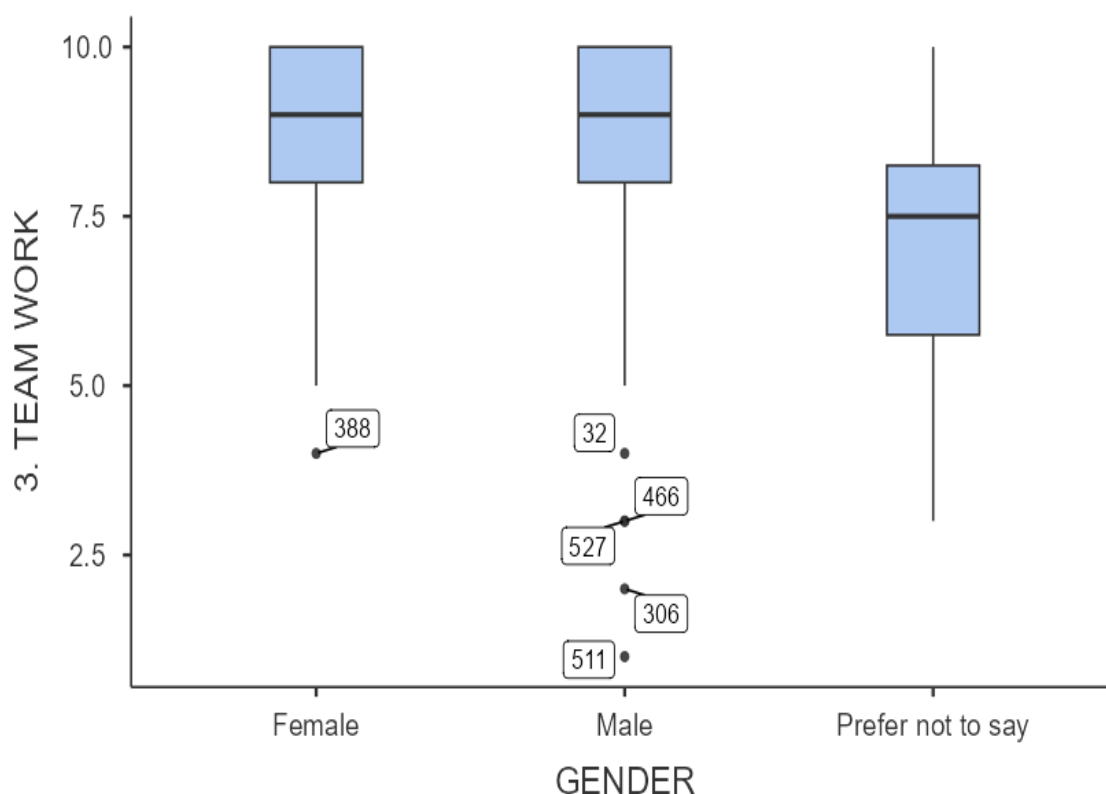


Figure 39

Pour le TRAVAIL EN ÉQUIPE, les femmes sont encore en tête avec une moyenne de 8,63, suivies de près par les hommes avec 8,41. Cependant, le groupe « je préfère ne pas répondre » rapporte une moyenne significativement plus faible (7,00) avec l'écart type le plus élevé de 2,27, ce qui indique une variation considérable des réponses et suggère qu'il s'agit probablement de valeurs anormales dans ce chiffre.

4.4 DIRECTION

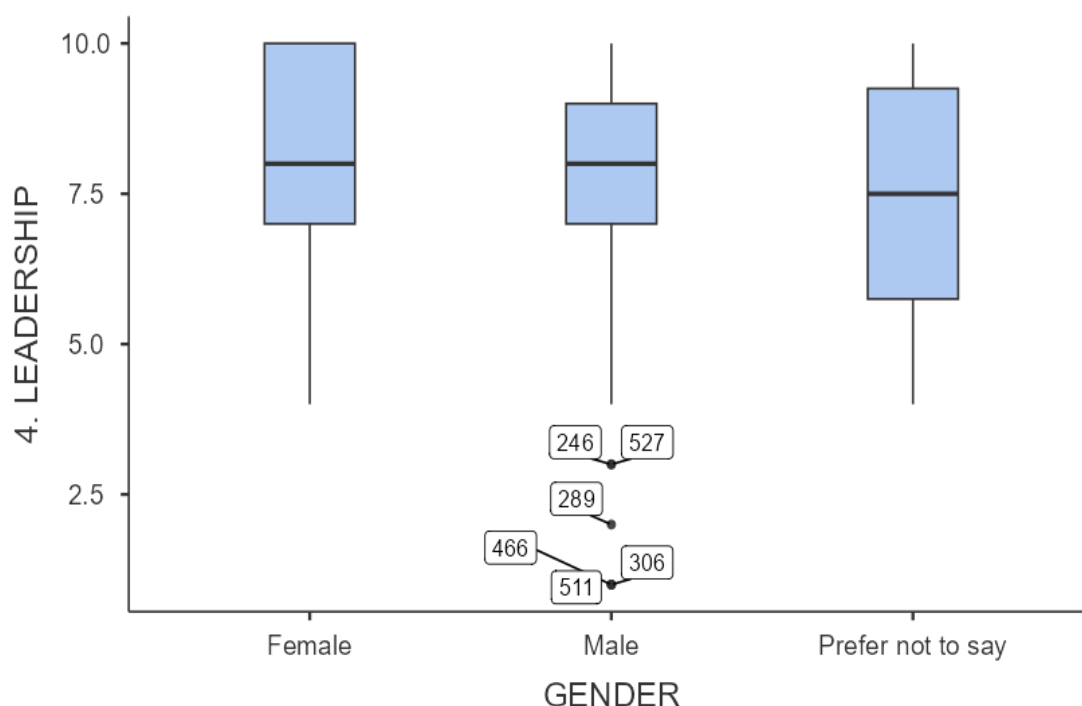


Figure 40

En LEADERSHIP, la tendance se poursuit avec une moyenne plus élevée pour les femmes (8,37) que pour les hommes (8,20), tandis que le groupe « je préfère ne pas le dire » a un score plus faible (7,38) et un écart type plus important de 2,26. Cette variation reflète une incohérence dans la perception des compétences en leadership au sein de ce groupe, ce qui les place potentiellement en situation anormale.

4.5 COMPÉTENCES EN RÉOLUTION DE PROBLÈMES

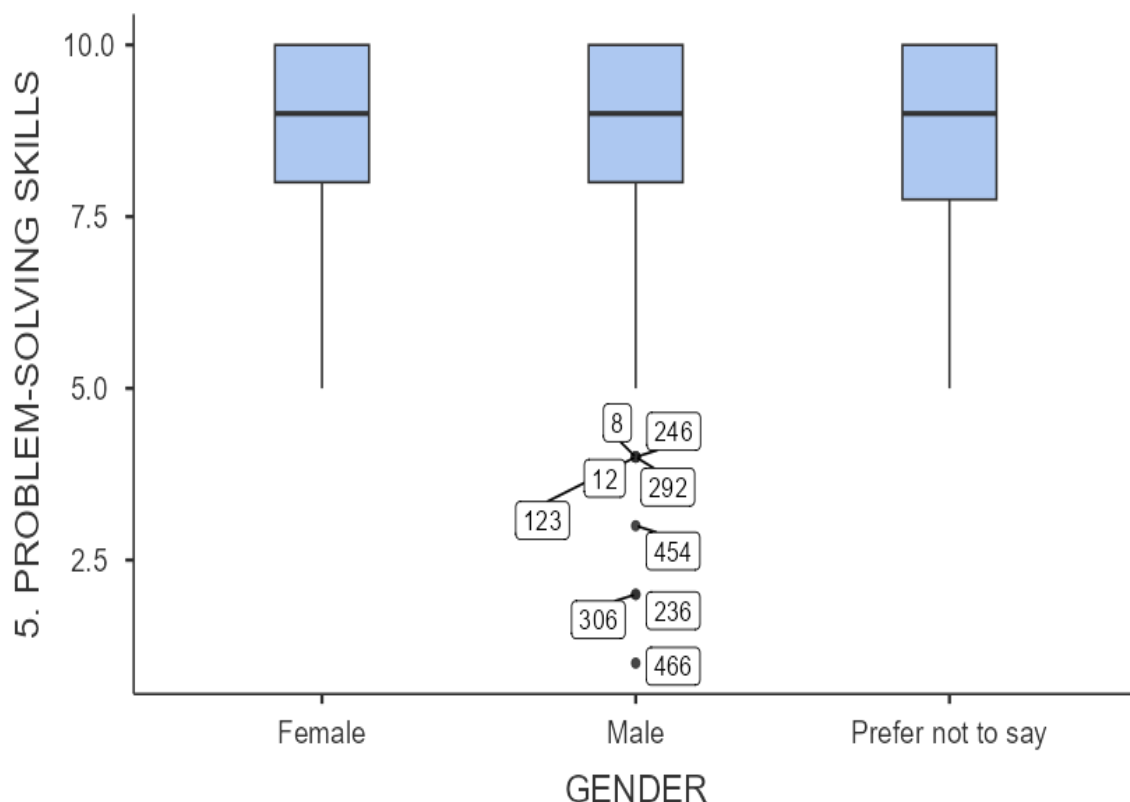


Figure 41

En ce qui concerne les COMPÉTENCES EN RÉOLUTION DE PROBLÈMES, les femmes affichent une moyenne légèrement plus élevée (8,68), suivies des hommes (8,27), le groupe « préfère ne pas répondre » obtenant un score relativement élevé (8,50). Cependant, leur écart type (1,77) indique à nouveau une plus grande variabilité, ce qui indique que même si leurs scores sont élevés, leurs réponses sont moins cohérentes.

4.6 COMPÉTENCES CULTURELLES

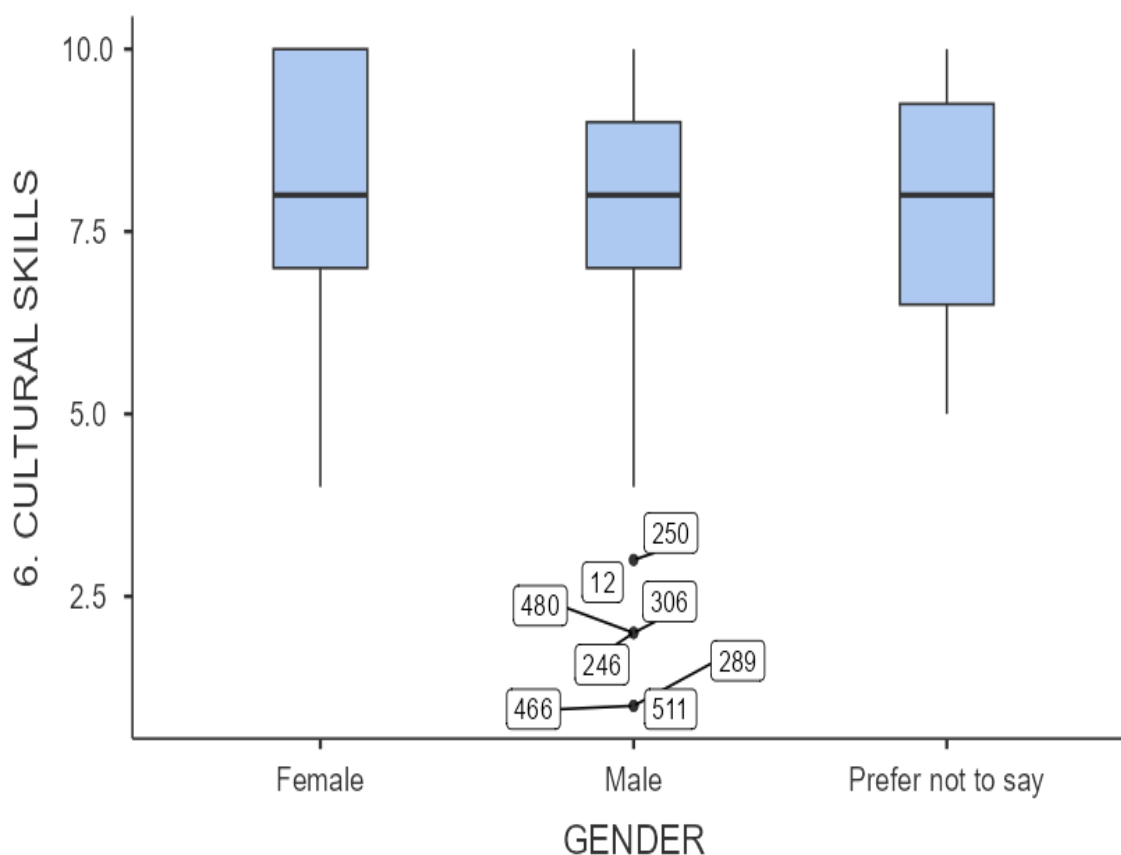


Figure 42

En ce qui concerne les COMPÉTENCES CULTURELLES, les femmes et les hommes ont des scores plus proches (8,07 et 7,87 respectivement), mais le groupe « je préfère ne pas répondre » obtient un score légèrement inférieur, à 7,75. Les écarts types sont similaires dans tous les groupes, le groupe « je préfère ne pas répondre » présentant la plus grande variabilité, à 1,98, ce qui laisse entrevoir des valeurs anormales potentielles.

4.7 COMPÉTENCES DE MOTIVATION

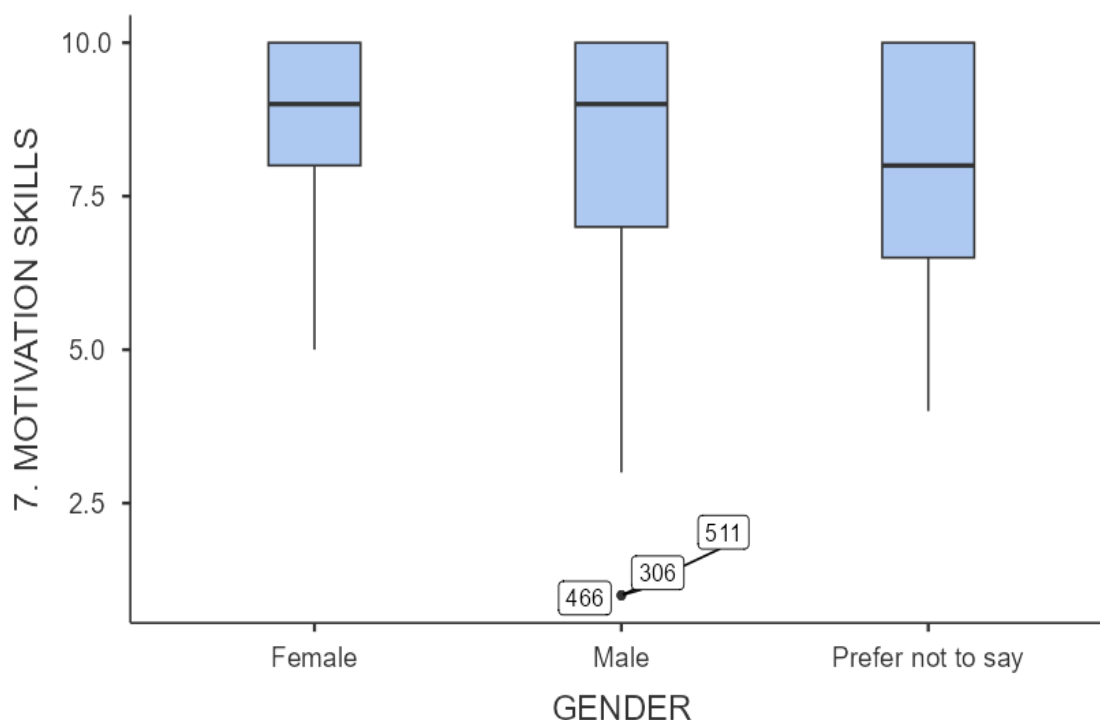


Figure 43

Les femmes sont en tête avec une moyenne de 8,57, tandis que les hommes obtiennent un score de 8,23. Le groupe « je préfère ne pas répondre » a une moyenne plus faible (7,75) et un écart type élevé (2,31), ce qui indique encore une fois une plus grande dispersion dans leurs réponses, ce qui pourrait indiquer des valeurs anormales.

4.8 COMPÉTENCES D'ADAPTABILITÉ

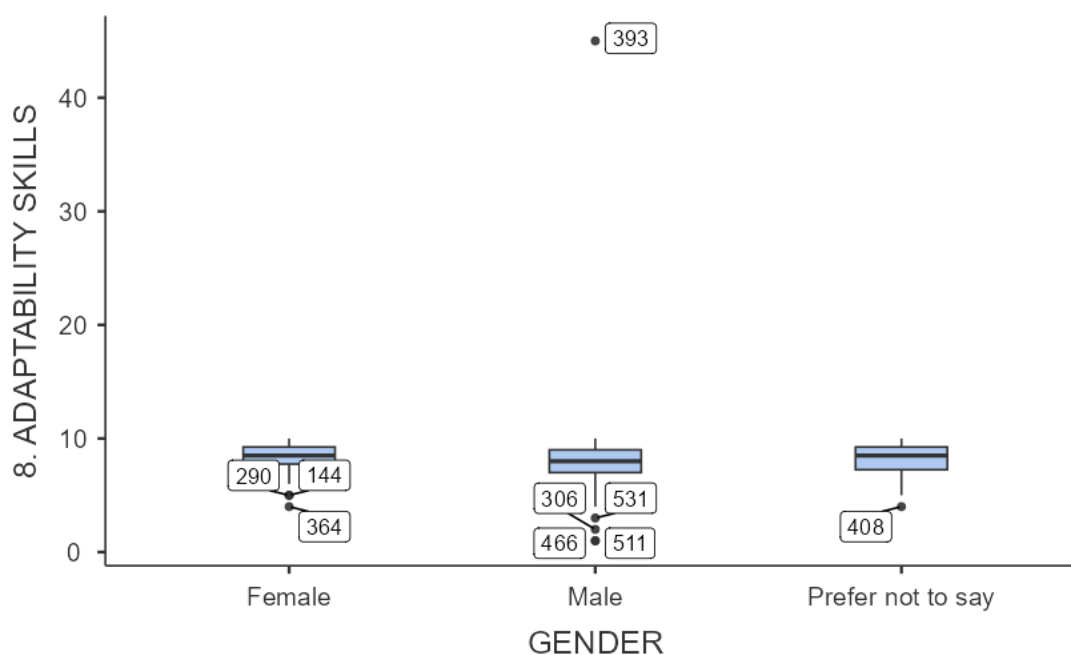


Figure 44

Pour les COMPÉTENCES D'ADAPTATION, les femmes ont une moyenne de 8,38 et les hommes ont un score légèrement inférieur, soit 8,20. Le groupe « je préfère ne pas le dire » affiche également une moyenne inférieure de 7,88 avec un écart type important de 2,23, ce qui met en évidence leur variabilité et leur potentiel en tant que valeurs anormales.

4.9 NÉGOCIATION

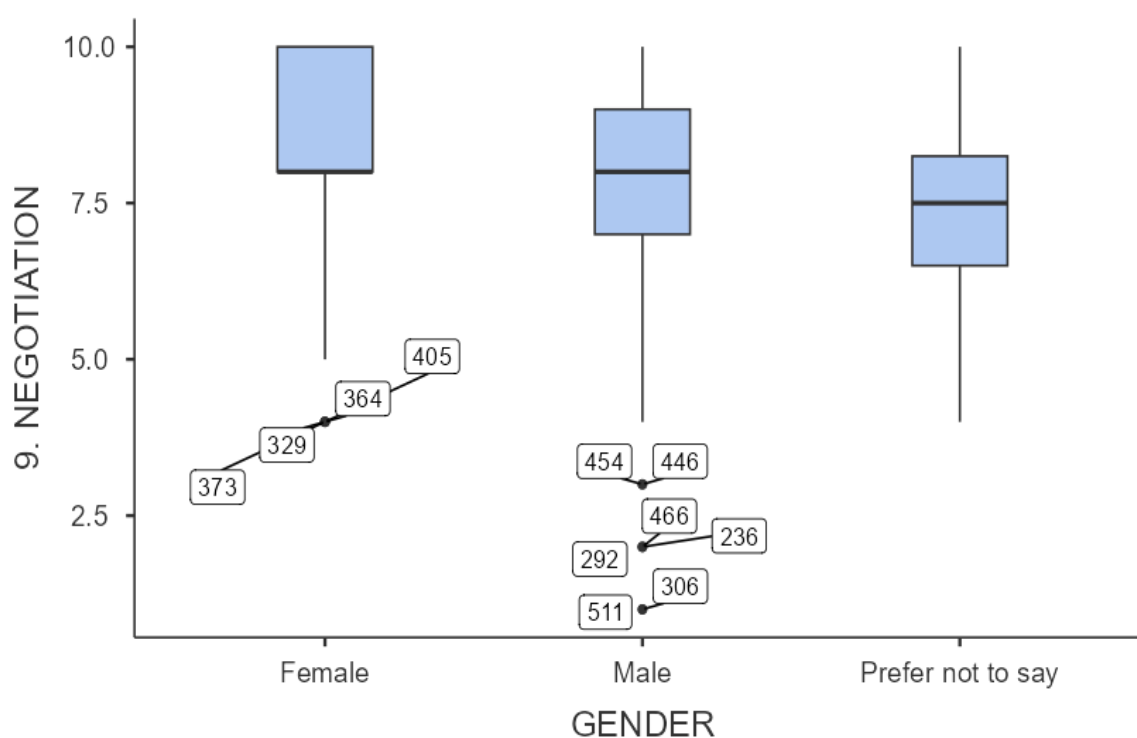


Figure 45

En NÉGOCIATION, les femmes ont à nouveau la moyenne la plus élevée (8,34), suivies de près par les hommes (8,02). Le groupe « préfère ne pas se prononcer » a un score plus faible (7,25) avec un écart type de 1,98, ce qui montre une plus grande dispersion et donc un statut d'exception potentiel.

4.10. COMPÉTENCES ORGANISATIONNELLES

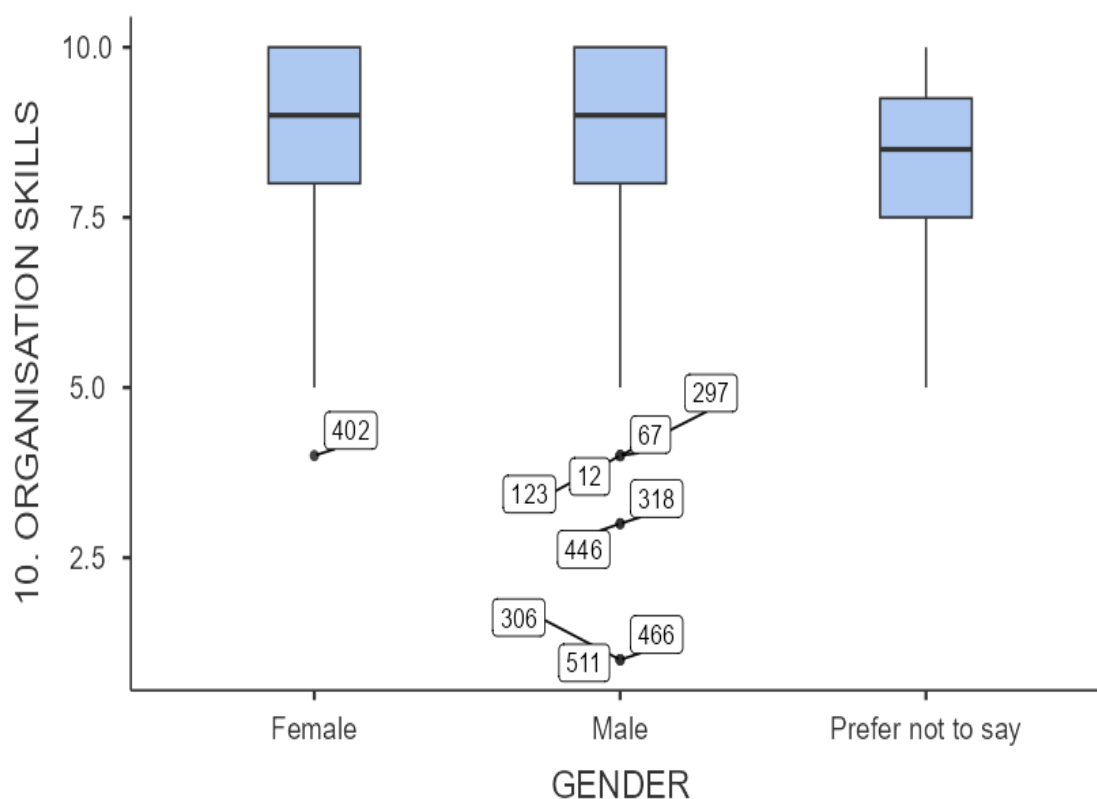


Figure 46

Les compétences organisationnelles sont dominées par les femmes avec une moyenne de 8,74, tandis que les hommes obtiennent un score de 8,33. Le groupe « je préfère ne pas le dire » obtient un score légèrement inférieur (8,13) avec un écart type similaire dans tous les groupes, ce qui indique des réponses plus cohérentes.

4.11 BÉNÉVOLAT

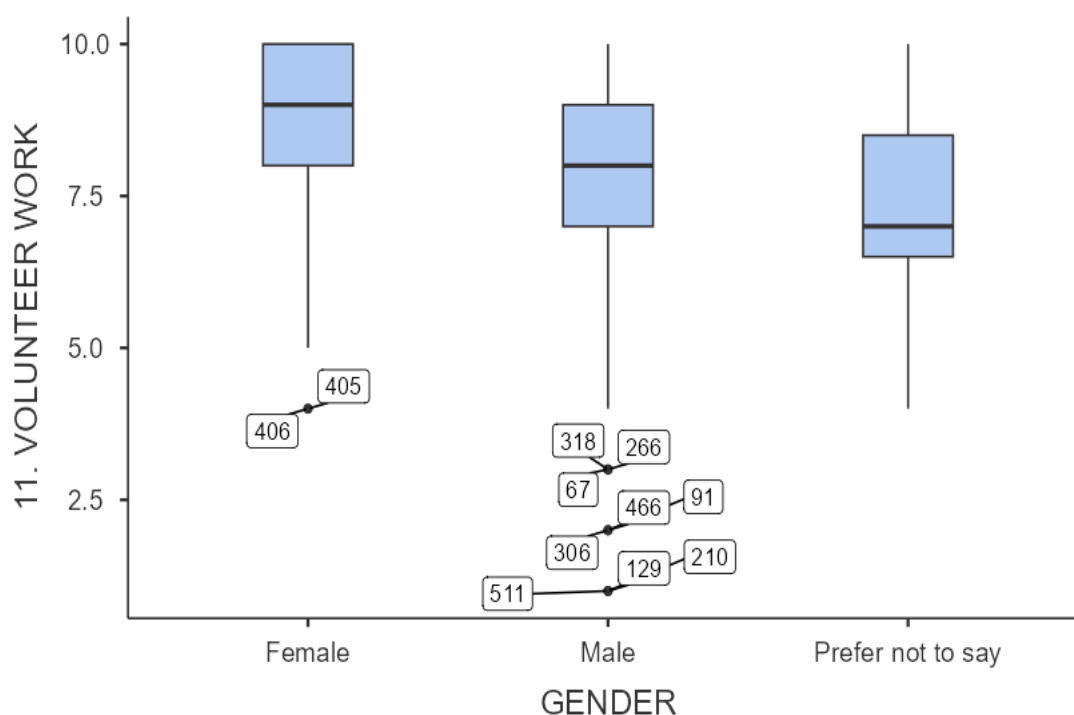


Figure 47

Pour le BÉNÉVOLAT, les femmes obtiennent des scores significativement plus élevés (8,54) que les hommes (7,87), le groupe « je préfère ne pas répondre » obtenant un score inférieur (7,25) et présentant une grande variabilité avec un écart type de 2,12. Cela indique une large gamme de réponses et suggère des valeurs anormales possibles au sein de ce groupe.

4.12. ÉGALITÉ DES SEXES

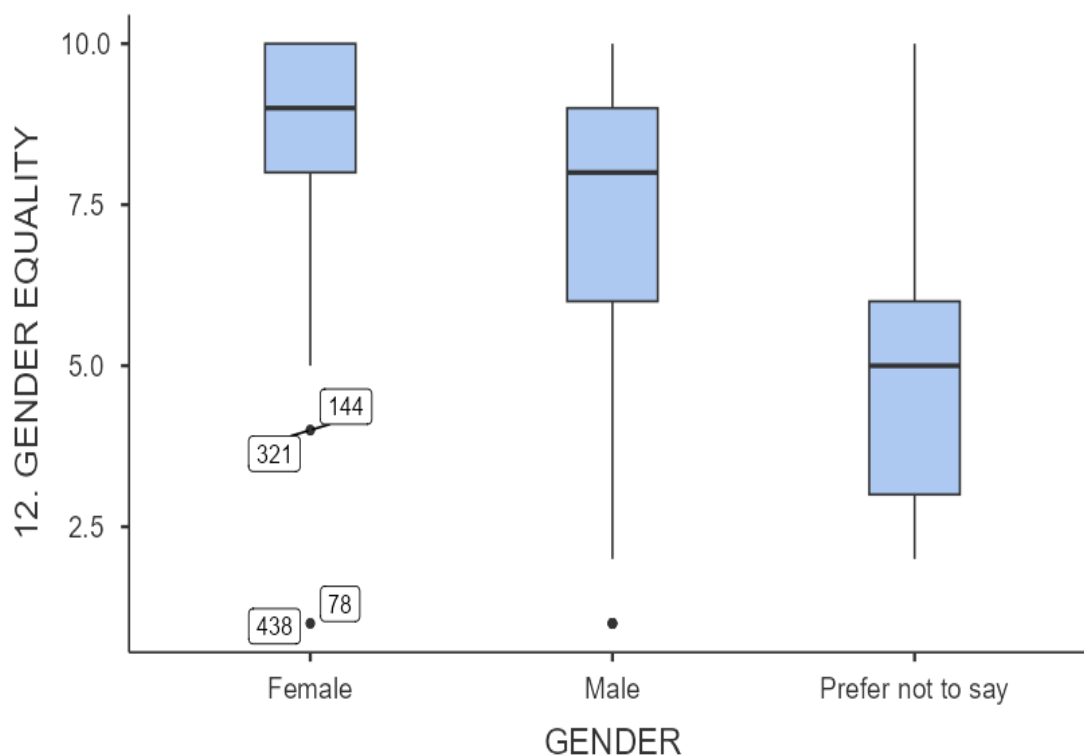


Figure 48

Enfin, en matière d'ÉGALITÉ DES SEXES, les femmes ont la moyenne la plus élevée (8,70), tandis que les hommes obtiennent un score nettement inférieur (7,27). Le groupe « préfère ne pas le dire » obtient un score bien plus faible (5,25), avec l'écart type le plus important (2,87). Cela suggère une variabilité significative des attitudes envers l'égalité des sexes au sein de ce groupe, ce qui en fait des cas aberrants.

5. PARTENAIRE

En analysant les données de la variable « Partenaire » sur 12 éléments, nous observons des différences significatives en matière de communication, d'empathie, de travail en équipe, de leadership et d'autres compétences entre les partenaires (AEJeST, INEFC, IRSIE, MVI, TRAKDOSK et VLAS). Voici une description qui intègre le nombre de cas, les moyennes, les écarts types et les valeurs anormales notables dans chaque figure.

Descriptifs

	PARTENAIRE	N	Signifier	SD
1. COMMUNICATION	AEJeST	126	8.59	1.12
	INEFC	99	8.94	1.19
	IRSIE	98	8.78	1,68
	MVI	62	8.55	1.71
	TRAKDOSK	103	8.66	1.47
	VLAS	63	8.59	1.21
2. EMPATHIE	AEJeST	126	7.56	1,70
	INEFC	99	8.81	1.23
	IRSIE	98	8.56	1.61
	MVI	62	8.34	1,85
	TRAKDOSK	103	8.53	1.36
	VLAS	63	7.94	1.41
3. TRAVAIL D'ÉQUIPE	AEJeST	126	8.07	1.34
	INEFC	99	8.76	1.07
	IRSIE	98	8.71	1,67
	MVI	62	8,50	1,78
	TRAKDOSK	103	8.38	1.37
	VLAS	63	8.44	1,50
4. DIRECTION	AEJeST	126	7.73	1.32
	INEFC	99	8.57	1.32
	IRSIE	98	8h30	1,91
	MVI	62	8.29	1,74
	TRAKDOSK	103	8.55	1,50
	VLAS	63	8.06	1,58
5. COMPÉTENCES EN RÉOLUTION DE PROBLÈMES	AEJeST	126	7.69	1.36
	INEFC	99	8.83	1.13
	IRSIE	98	8.59	1,73

Descriptifs

	PARTENAIRE	N	Signifier	SD
	MVI	62	8,65	1.40
	TRAKDOSK	103	8.61	1,52
	VLAS	63	8.24	1,65
6. COMPÉTENCES CULTURELLES	AEJeST	126	7.19	1,55
	INEFC	99	8.26	1,64
	IRSIE	98	7.66	2.01
	MVI	62	8.21	1,69
	TRAKDOSK	103	8.62	1.43
	VLAS	63	7.87	1,73
7. COMPÉTENCES DE MOTIVATION	AEJeST	126	7.83	1.61
	INEFC	99	8.63	1.23
	IRSIE	98	8.49	1,79
	MVI	62	8.71	1.61
	TRAKDOSK	103	8.19	1.61
	VLAS	63	8.40	1,65
8. COMPÉTENCES D'ADAPTABILITÉ	AEJeST	126	7.57	1.46
	INEFC	99	8.39	1.30
	IRSIE	98	8,50	1,63
	MVI	62	8.37	1,78
	TRAKDOSK	103	8,65	3,99
	VLAS	63	8.21	1,50
9. NÉGOCIATION	AEJeST	126	8.08	1.31
	INEFC	99	8.17	1.20
	IRSIE	98	8.11	1,94
	MVI	62	8.24	1,60
	TRAKDOSK	103	8.01	1,65
	VLAS	63	8.06	1,75
10. COMPÉTENCES ORGANISATIONNELLES	AEJeST	126	7.74	1.40
	INEFC	99	8.77	1.19
	IRSIE	98	8.58	1,79
	MVI	62	8,79	1,60
	TRAKDOSK	103	8,75	1.51
	VLAS	63	8.33	1,59
11. BÉNÉVOLAT	AEJeST	126	7.39	1,84

Descriptifs

	PARTENAIRE	N	Signifier	SD
	INEFC	99	8.13	1,63
	IRSIE	98	7.39	1,94
	MVI	62	8.66	1,63
	TRAKDOSK	103	8.67	1,56
	VLAS	63	8,75	1,50
12. ÉGALITÉ DES SEXES	AEJeST	126	6.33	2.69
	INEFC	99	8.04	1,83
	IRSIE	98	7.77	2.38
	MVI	62	8h45	1,78
	TRAKDOSK	103	8.37	1,90
	VLAS	63	7.70	2.19

Table 5

5.1 COMMUNICATION

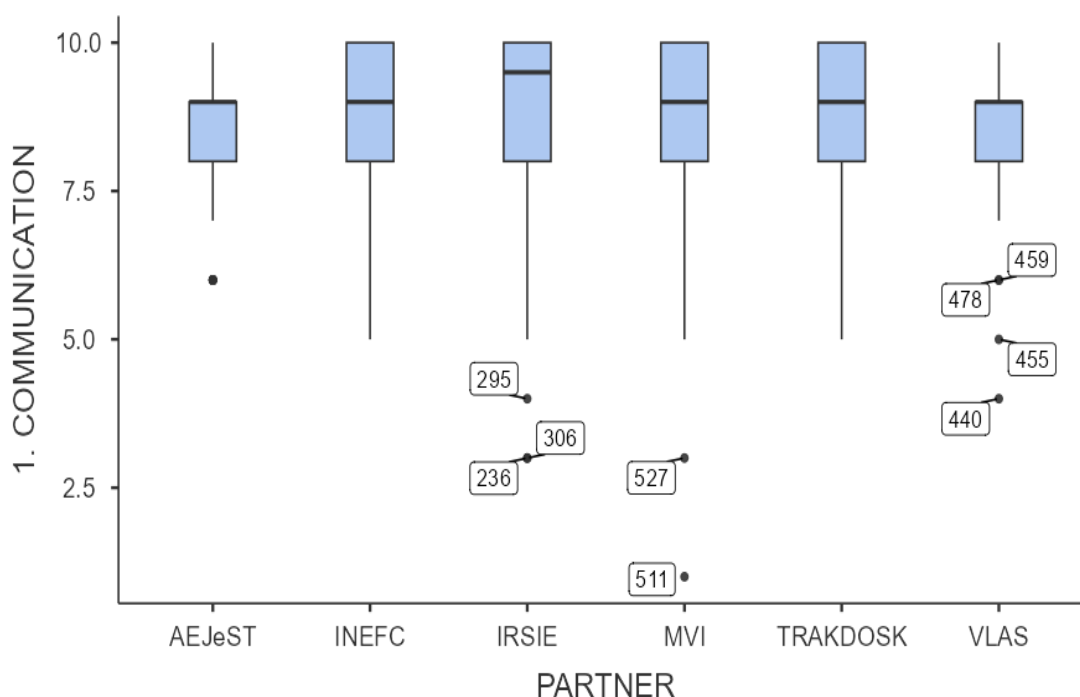


Figure 49

Français Pour la COMMUNICATION, l'INEFC est en tête avec le score moyen le plus élevé (8,94) et un faible écart type de 1,19, ce qui indique une cohérence. VLAS et AEJeST suivent de près, tous deux obtenant un score de 8,59, avec des écarts similaires (environ 1,12-1,21). MVI affiche une moyenne légèrement inférieure (8,55), mais avec un écart plus élevé (1,71), ce qui indique une plus grande variabilité dans les réponses. TRAKDOSK et IRSIE présentent également une certaine variabilité, avec des moyennes de 8,66 et 8,78, respectivement, l'IRSIE ayant l'écart le plus élevé (1,68), ce qui suggère des valeurs anormales potentielles.

5.2 EMPATHIE

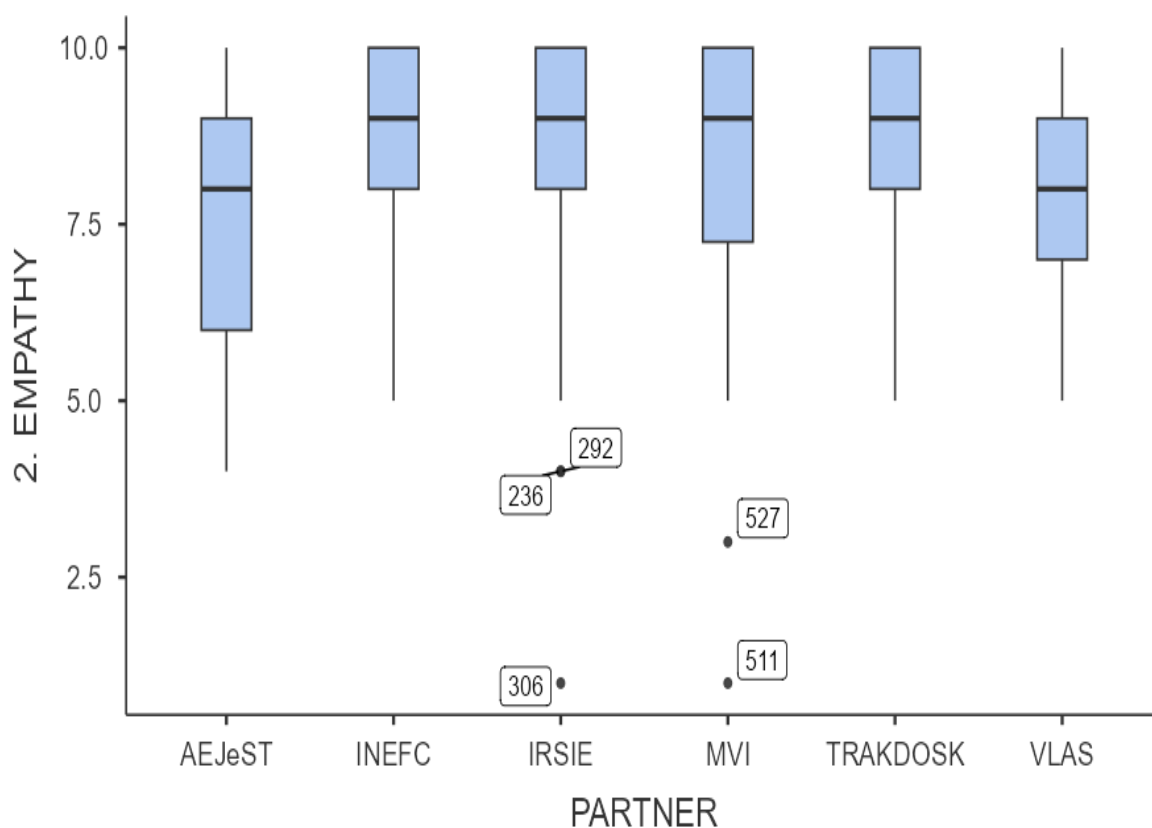


Figure 50

Français En EMPATHIE, l'INEFC se classe à nouveau au premier rang avec une moyenne de 8,81 et un écart relativement serré (1,23), indiquant une forte concordance sur les compétences en empathie. L'AEJeST, d'autre part, rapporte la moyenne la plus basse (7,56) avec un écart type plus grand de 1,70, indiquant une plus grande dispersion dans les réponses. L'IRSIE, le MVI et le TRAKDOSK se regroupent étroitement avec des moyennes comprises entre 8,34 et 8,56. Les scores VLAS de 7,94, légèrement inférieurs, mais toujours dans une fourchette raisonnable, tandis que les écarts élevés du MVI (1,85) suggèrent une plus grande variabilité, marquant potentiellement quelques valeurs anormales.

5.3 TRAVAIL D'ÉQUIPE

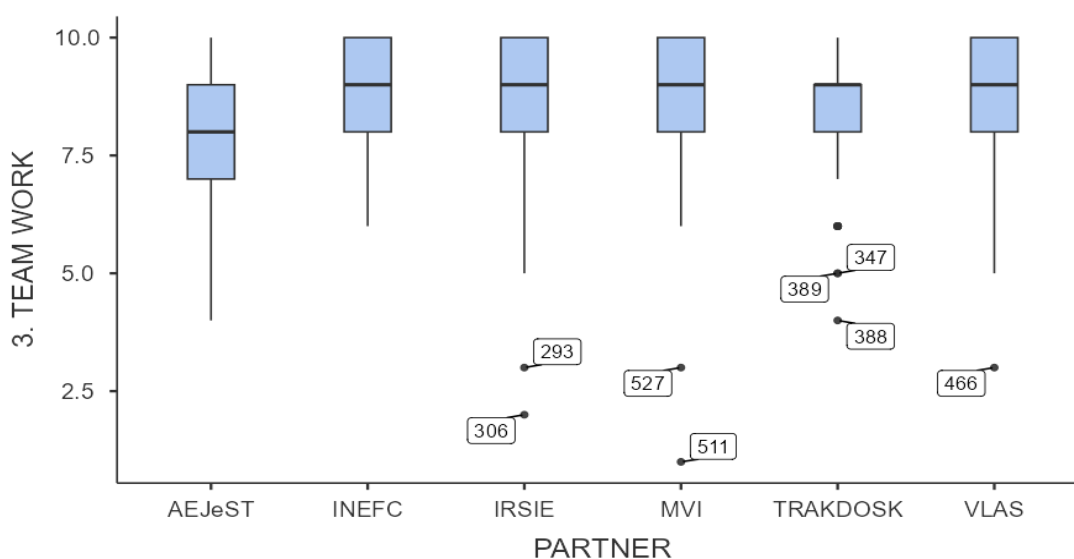


Figure 51

Pour le TRAVAIL EN ÉQUIPE, l'INEFC est encore en tête avec une moyenne de 8,76 et un faible écart type (1,07), ce qui suggère une collaboration d'équipe très cohérente. TRAKDOSK et IRSIE suivent avec des moyennes de 8,38 et 8,71, respectivement, bien que l'écart de l'IRSIE (1,67) implique plus de variabilité. AEJeST obtient le score le plus bas (8,07), tandis que VLAS (8,44) et MVI (8,50) rapportent des scores plus élevés, mais avec une plus grande dispersion dans les réponses de MVI (1,78), indiquant des valeurs anormales potentielles.

5.4 DIRECTION

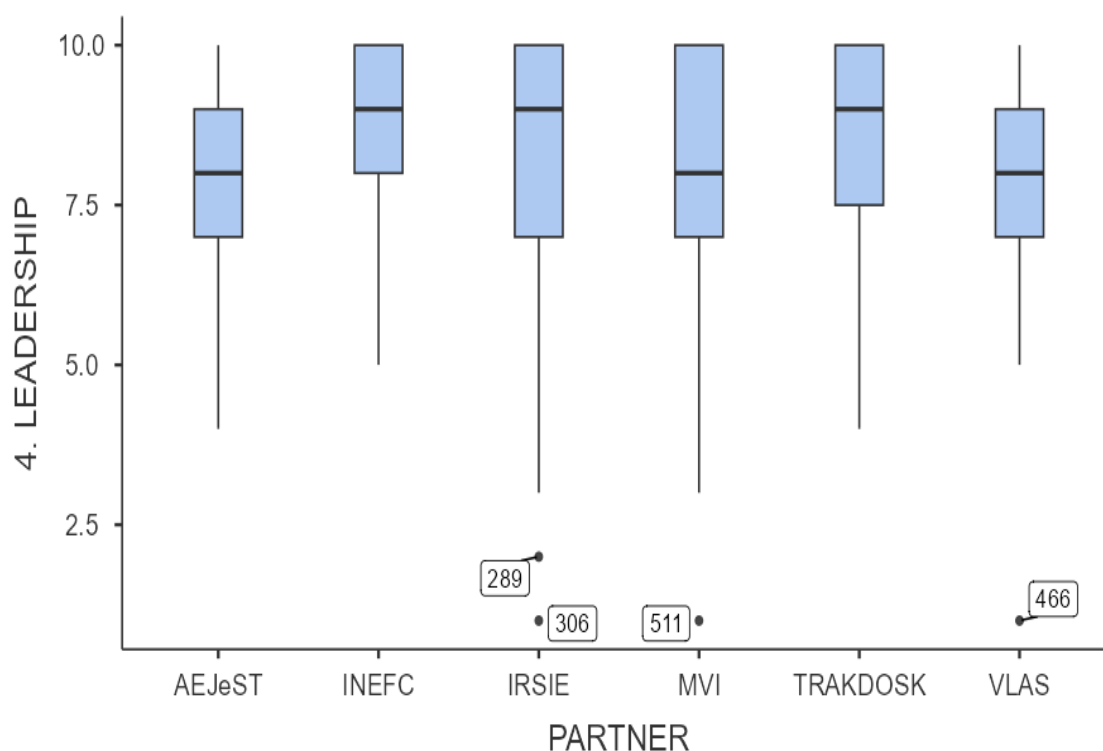


Figure 52

En LEADERSHIP, INEFC et TRAKDOSK sont les plus performants, tous deux avec des moyennes supérieures à 8,50 et de faibles écarts, indiquant des perceptions de leadership fortes et cohérentes. AEJeST rapporte la moyenne de leadership la plus basse (7,73) avec un écart type modéré (1,32), indiquant une moindre concordance sur le leadership au sein de ce groupe. IRSIE, MVI et VLAS rapportent des moyennes comprises entre 8,06 et 8,30, l'IRSIE présentant la plus grande variabilité (1,91), ce qui pourrait indiquer certaines valeurs anormales dans ce groupe.

5.5 COMPÉTENCES EN RÉOLUTION DE PROBLÈMES

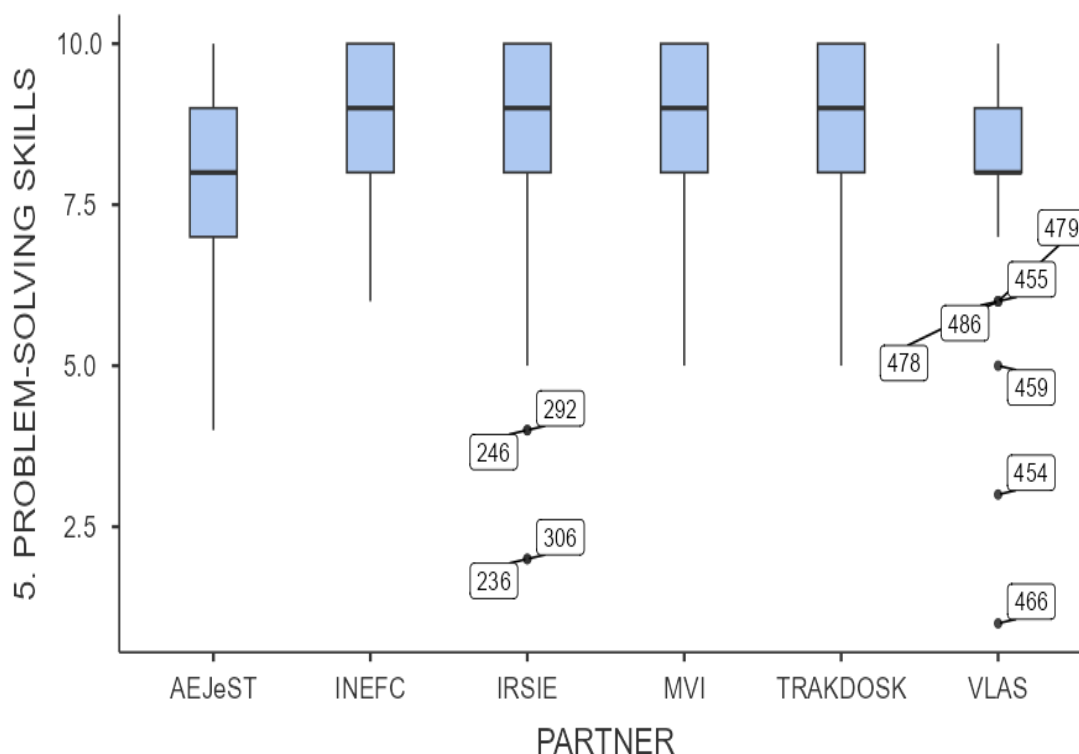


Figure 53

Pour les COMPÉTENCES EN RÉOLUTION DE PROBLÈMES, l'INEFC arrive en tête avec la moyenne la plus élevée (8,83) et un écart type serré (1,13), ce qui reflète des capacités de résolution de problèmes fortes et cohérentes. L'AEJeST rapporte la moyenne la plus basse (7,69) avec un écart de 1,36, ce qui suggère une moindre concordance. L'IRSIE et le MVI ont des moyennes similaires (autour de 8,59 à 8,65), mais l'IRSIE a une plus grande dispersion (1,73), ce qui indique une plus grande variabilité et des valeurs anormales potentielles.

5.6 COMPÉTENCES CULTURELLES

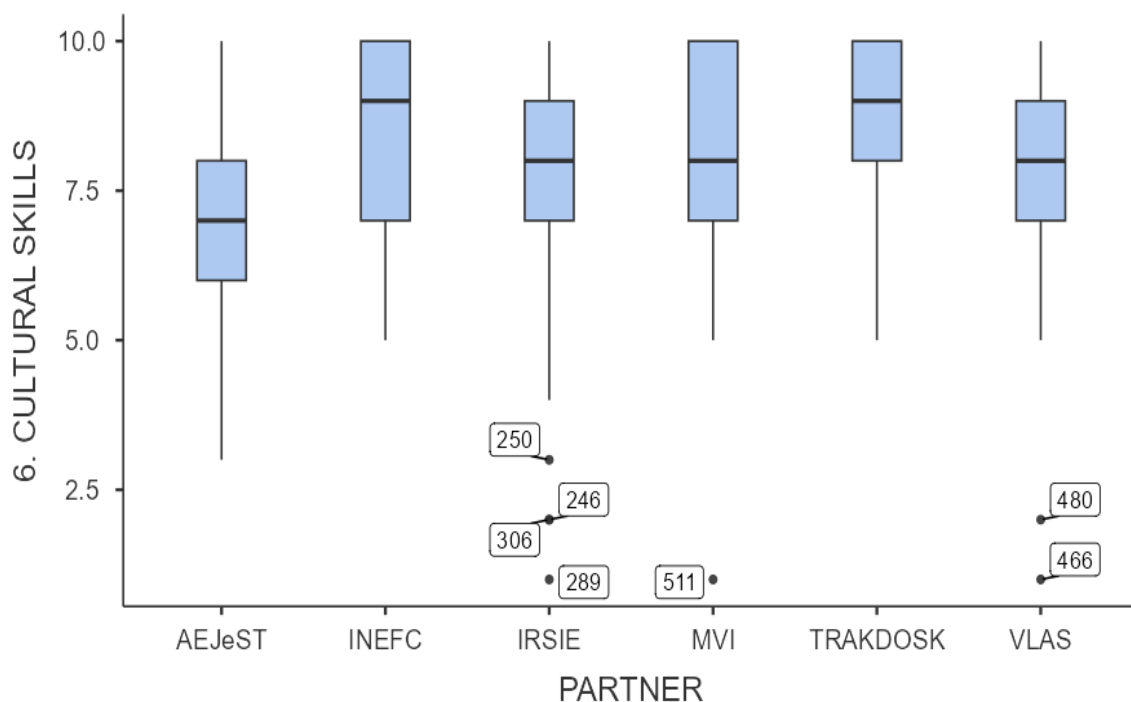


Figure 54

En ce qui concerne les COMPÉTENCES CULTURELLES, TRAKDOSK arrive en tête avec la moyenne la plus élevée (8,62) et un écart relativement serré (1,43), ce qui reflète une adaptabilité culturelle forte et cohérente. AEJeST a la moyenne la plus basse (7,19) avec un écart modéré (1,55), ce qui indique une plus grande variabilité dans les compétences culturelles. L'IRSIE et le VLAS rapportent des moyennes comprises entre 7,66 et 7,87, tandis que l'INEFC et le MVI se rapprochent de TRAKDOSK, l'INEFC montrant une plus grande cohérence.

5.7 COMPÉTENCES DE MOTIVATION

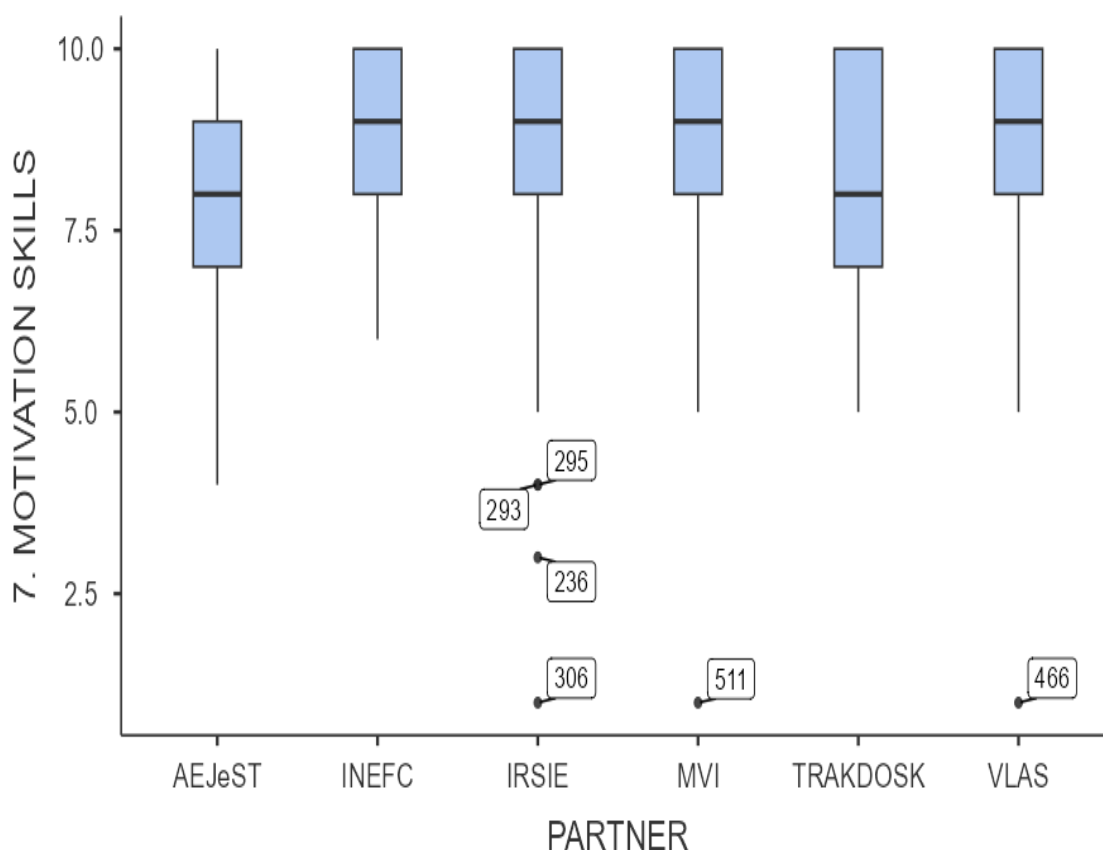


Figure 55

Les compétences en matière de motivation sont les plus élevées dans le MVI (moyenne de 8,71), tandis que l'INEFC et l'IRSIE obtiennent également de bons résultats (8,63 et 8,49, respectivement). L'AEJeST rapporte la moyenne la plus basse (7,83), avec un écart type plus élevé (1,61), reflétant la variabilité des réponses. TRAKDOSK et VLAS présentent également une variabilité modérée, le VLAS affichant un écart légèrement plus élevé (1,65), indiquant une certaine dispersion des niveaux de motivation.

5.8 COMPÉTENCES D'ADAPTABILITÉ

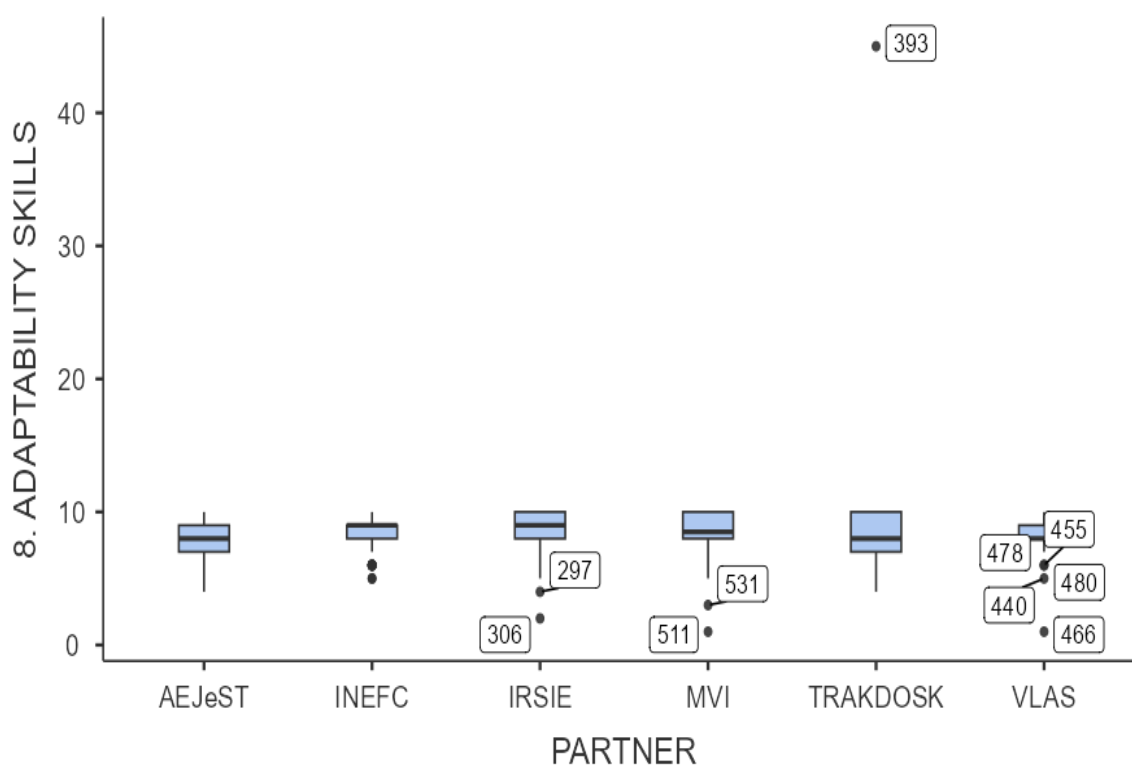


Figure 56

Pour les COMPÉTENCES D'ADAPTABILITÉ, TRAKDOSK présente la moyenne la plus élevée (8,65), mais aussi l'écart le plus élevé (3,99), ce qui suggère une variabilité significative et la présence de valeurs anormales. INEFC (8,39) et IRSIE (8,50) suivent de près avec des écarts plus faibles, reflétant des compétences d'adaptabilité plus cohérentes. AEJeST rapporte la moyenne la plus basse (7,57), avec une variabilité modérée.

5.9 NÉGOCIATION

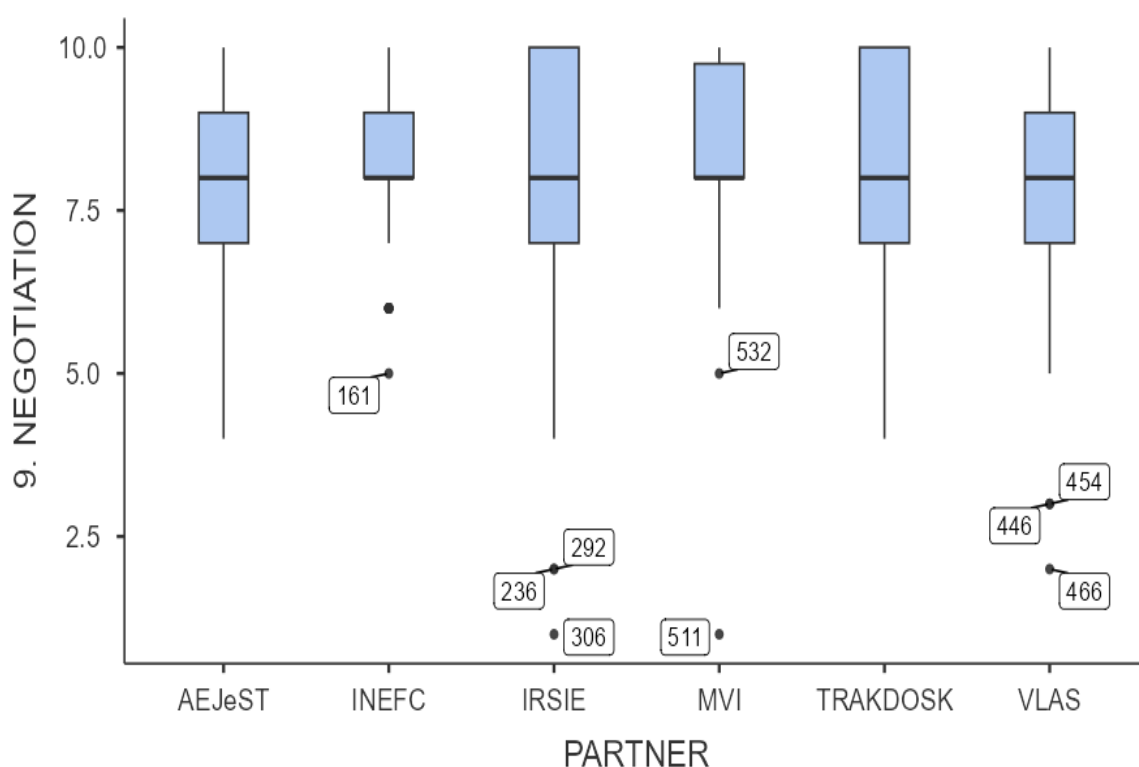


Figure 57

En NÉGOCIATION, INEFC, AEJeST et MVI rapportent des moyennes similaires (autour de 8,08 à 8,24), avec des écarts modérés. L'IRSIE montre la plus grande variabilité (1,94), indiquant d'éventuelles valeurs anormales dans les compétences de négociation. TRAKDOSK et VLAS rapportent des moyennes similaires (autour de 8,01 et 8,06) avec des écarts types cohérents.

5.10 COMPÉTENCES ORGANISATIONNELLES

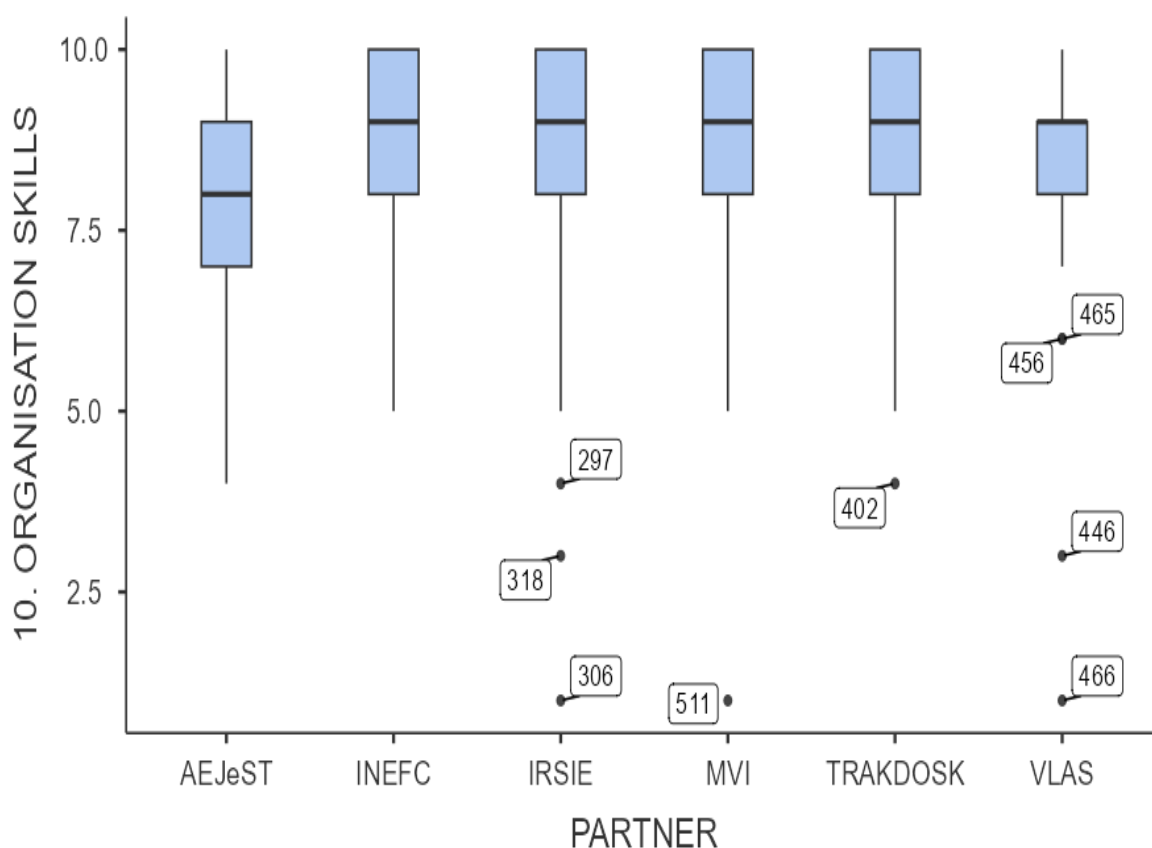


Figure 58

Les compétences organisationnelles sont les plus élevées dans les tests MVI (moyenne de 8,79) et INEFC (8,77), tous deux avec de faibles écarts, ce qui suggère de fortes capacités organisationnelles. AEJeST rapporte la moyenne la plus basse (7,74) avec une variabilité modérée. Les scores IRSIE et TRAKDOSK sont similaires (autour de 8,58 et 8,75), mais IRSIE montre une plus grande dispersion (1,79), indiquant des valeurs anormales potentielles.

5.11 BÉNÉVOLAT

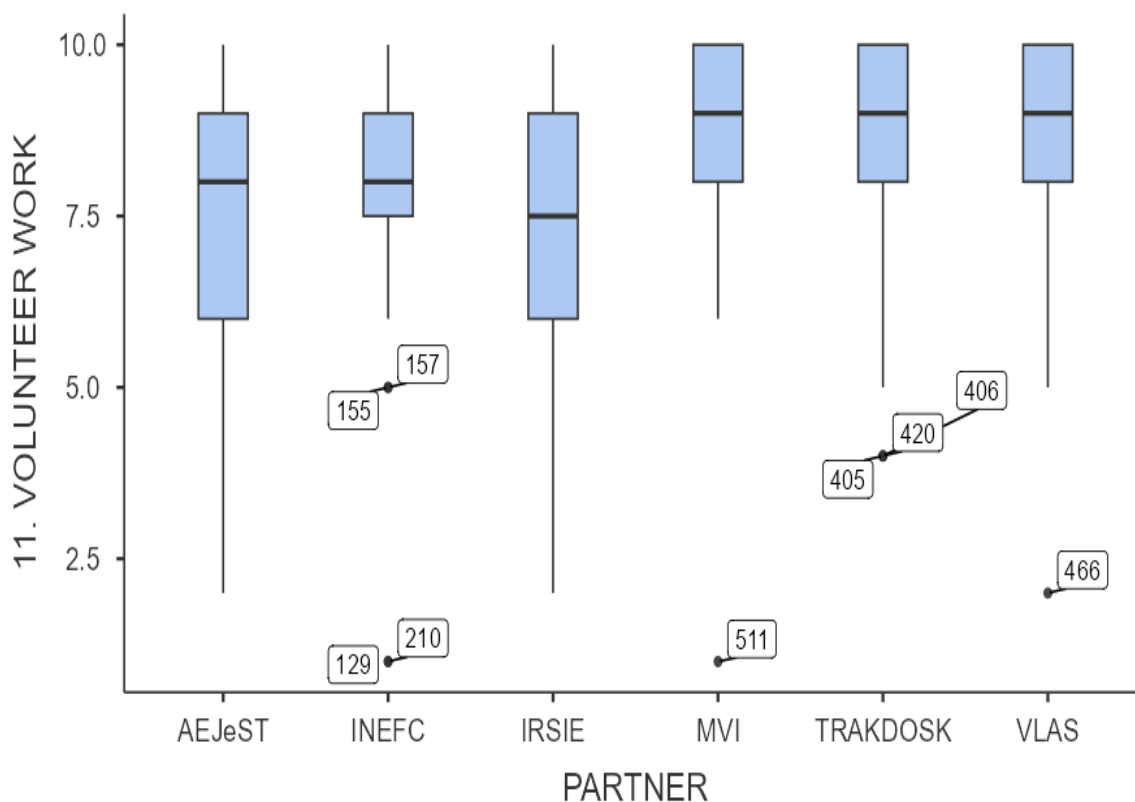


Figure 59

Pour le BÉNÉVOLAT, VLAS est en tête avec la moyenne la plus élevée (8,75) et un écart plus faible (1,50), ce qui indique une implication forte et constante dans les activités bénévoles. AEJeST et IRSIE rapportent les moyennes les plus basses (7,39), toutes deux présentant une variabilité plus élevée et des valeurs anormales potentielles. TRAKDOSK et MVI ont des scores proches (autour de 8,67), avec des réponses cohérentes

5.12. ÉGALITÉ DES SEXES

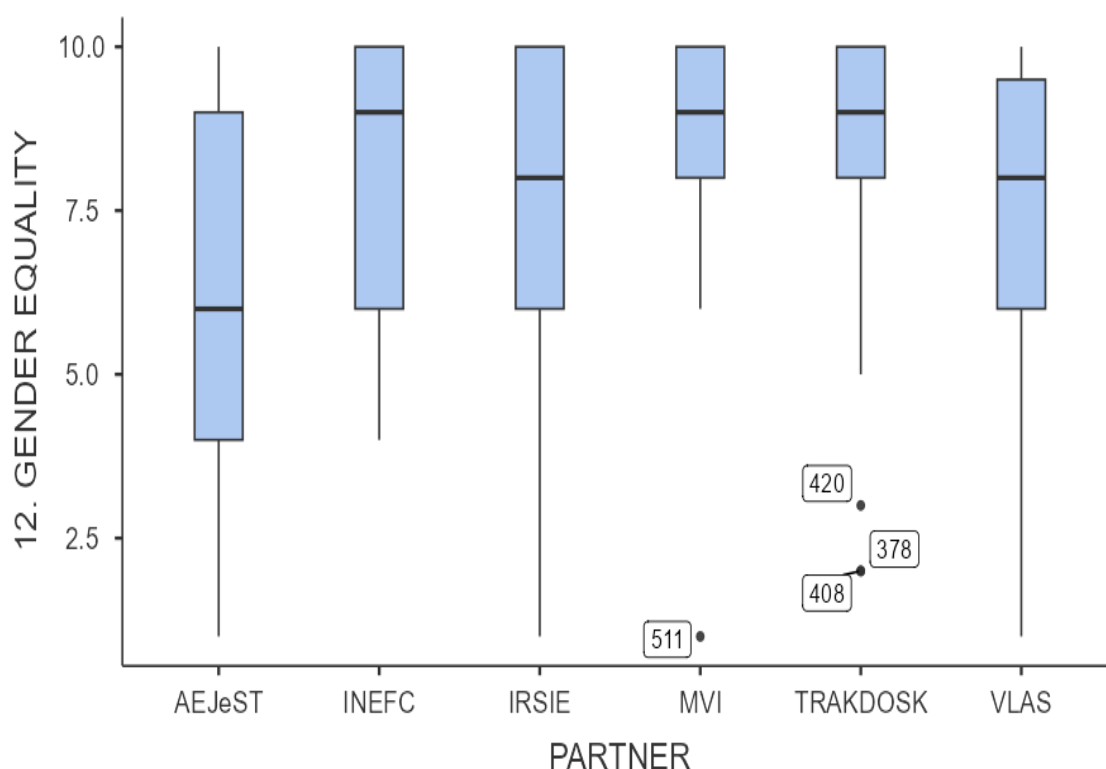


Figure 60

Enfin, pour l'ÉGALITÉ DES SEXES, l'INEFC (8,04) et le MVI (8,45) sont en tête, avec des écarts modérés. L'AEJeST obtient le score le plus bas (6,33), avec un écart élevé (2,69), ce qui reflète une variation significative des perceptions de l'égalité des sexes, qui comprend probablement des valeurs anormales. TRAKDOSK et VLAS rapportent des moyennes similaires (autour de 8,37 et 7,70), le VLAS affichant un écart plus élevé (2,19).

6. DIAGRAMME DE VENN

6.1 Le diagramme de Venn a généré un croisement de variables basé sur les variables de critère Partenaire (AEJeST), Pays (Belgique) et Relation (Bénévole).

Variable 1
PARTNER

Select True Level AEJeST

Variable 2
COUNTRY

Select True Level Belgium

Variable 3
RELATIONSHIP

Select True Level Volunteer

Figure 61

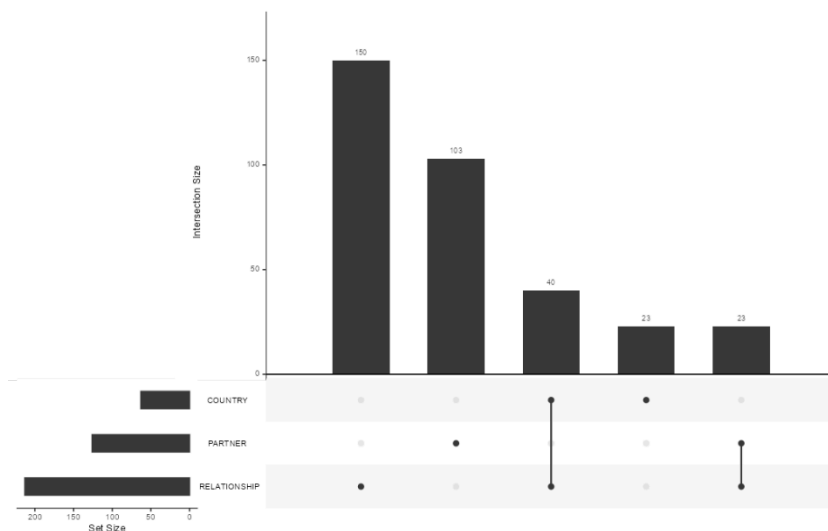


Figure 62

Avec ce type de graphique, il est plus intéressant de mettre en évidence les interactions entre les variables que la valeur obtenue pour les catégories dans les conditions données. Par conséquent, lorsque nous nous référons à des variables individuelles, nous nous référons à des catégories de variables excédentaires, c'est-à-dire à celles qui n'ont interagi avec aucune autre variable. Regardons le comportement des variables séparément et en interaction :

- La relation a rassemblé 150 cas non concordants.
- Le partenaire avait 103 cas.
- Le pays a enregistré 23 cas.
- Pays-Relation correspondant dans 40 cas.
- La relation partenaire a été appariée dans 23 cas.

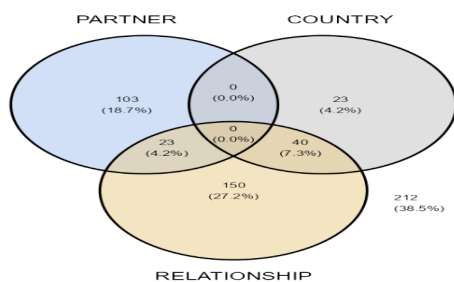


Figure 63

6.2 Le diagramme de Venn a généré un croisement de variables basé sur les variables de critère Partenaire (IRSIE), Pays (Pologne) et Relation (Travailleur).

Variable 1
PARTNER
Select True Level: IRSIE

Variable 2
COUNTRY
Select True Level: Poland

Variable 3
RELATIONSHIP
Select True Level: Worker

Figure 64

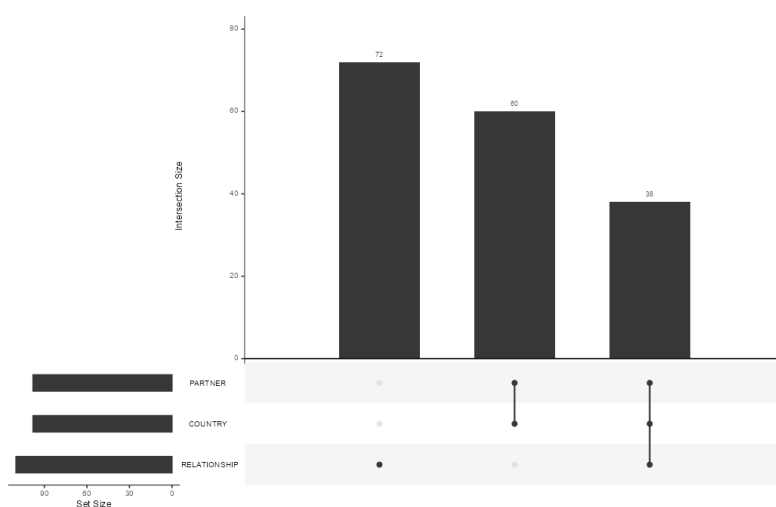


Figure 65

Avec ce type de graphique, il est plus intéressant de mettre en évidence les interactions entre les variables que la valeur obtenue pour les catégories dans les conditions données. Par conséquent, lorsque nous nous référons à des variables individuelles, nous nous référons à des catégories de variables excédentaires, c'est-à-dire à celles qui n'ont interagi avec aucune autre variable. Regardons le comportement des variables séparément et en interaction :

- La relation a rassemblé 72 cas non concordants.
- Pays-Partenaire correspondant dans 60 cas.
- La relation partenaire-pays a été trouvée dans 38 cas.

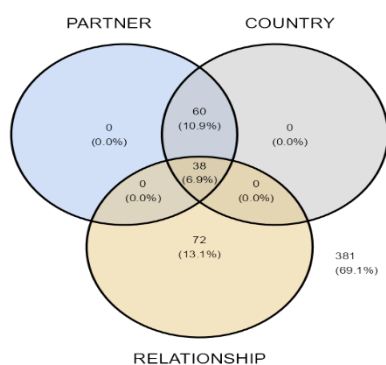


Figure 66

6.3 Le diagramme de Venn a généré un croisement de variables basé sur les variables de critère Partenaire (MVI), Pays (Italie) et Relation (Travailleur)

Variable 1
PARTNER

Select True Level MVI

Variable 2
COUNTRY

Select True Level Italy

Variable 3
RELATIONSHIP

Select True Level Worker

Figure 67

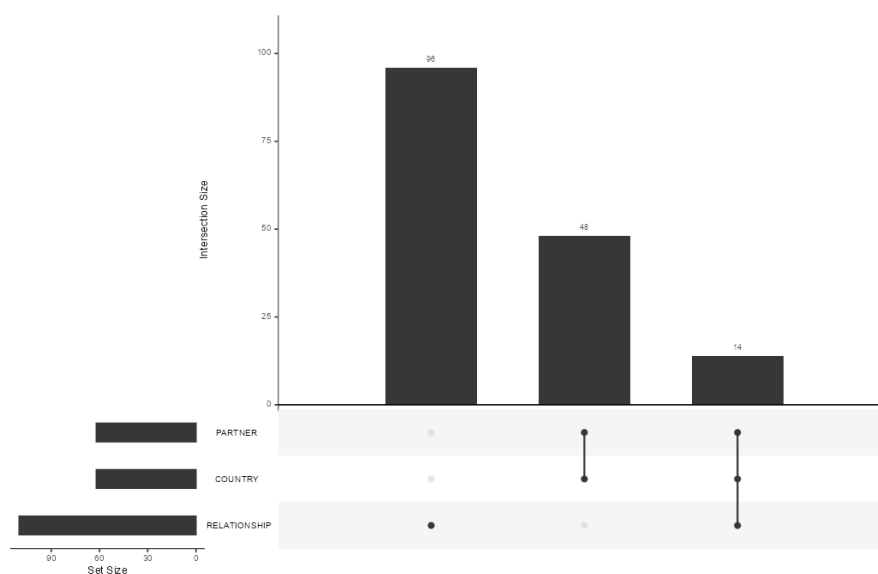


Figure 68

Lorsque nous nous référons à des variables individuelles, nous faisons référence aux catégories de variables excédentaires, c'est-à-dire celles qui n'interagissent avec aucune autre variable. Regardons le comportement des variables séparément et en interaction :

- La relation a rassemblé 96 cas non concordants.
- Pays-Partenaire correspondant dans 48 cas.
- La relation partenaire-pays a été mise en correspondance dans 14 cas.

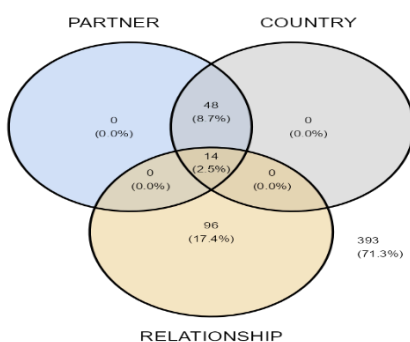


Figure 69

6.4 Le diagramme de Venn a généré un croisement de variables basé sur les variables de critère Partenaire (TRAKDOSK), Pays (Turquie) et Relation (Bénévole).

Variable 1
PARTNER

Select True Level TRAKDOSK

Variable 2
COUNTRY

Select True Level Turkey

Variable 3
RELATIONSHIP

Select True Level Volunteer

Figure 70

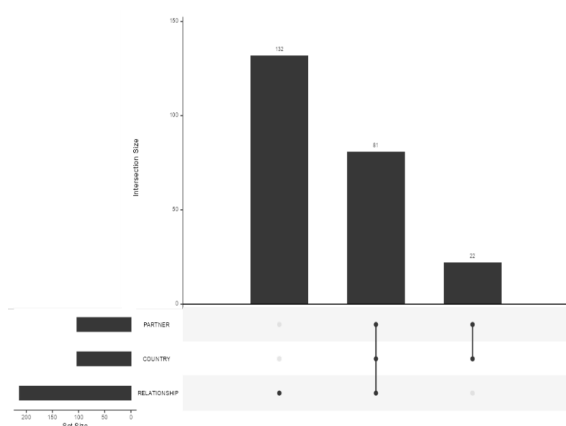


Figure 71

Il est plus intéressant de mettre en évidence les interactions entre les variables que la valeur obtenue pour les catégories dans les conditions données. Par conséquent, lorsque nous nous référons à des variables individuelles, nous nous référons à des catégories de variables excédentaires, c'est-à-dire à celles qui n'interagissent avec aucune autre variable. Regardons le comportement des variables séparément et en interaction :

Relationship a rassemblé 132 cas non correspondants avec les catégories Pays ou Partenaire.

Pays-Partenaire correspondant dans 22 cas.

La relation entre le partenaire et le pays correspond dans 81 cas (14,7 %)

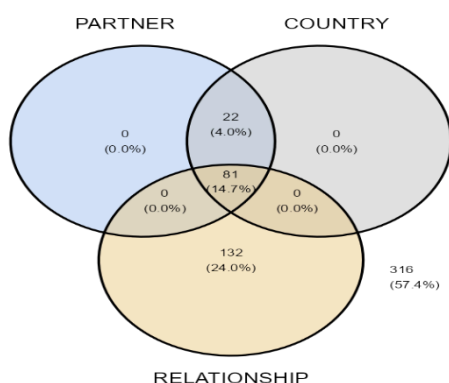


Figure 72

6.5 Le diagramme de Venn a généré un croisement de variables basé sur les variables de critère Partenaire (VLAS), Pays (Turquie) et Relation (Travail).

Variable 1
PARTNER
Select True Level: VLAS

Variable 2
COUNTRY
Select True Level: Turkey

Variable 3
RELATIONSHIP
Select True Level: Worker

Figure 73

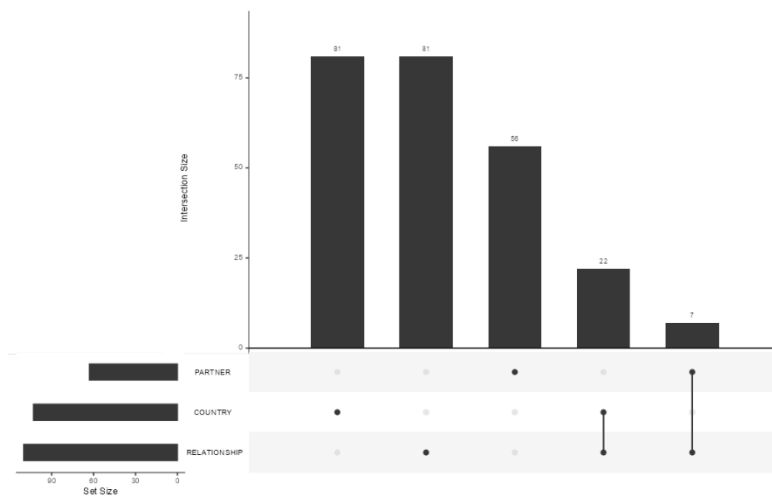


Figure 74

Avec le diagramme de Venn, il est plus intéressant de mettre en évidence les interactions entre les variables que la valeur obtenue pour les catégories dans les conditions données. Par conséquent, lorsque nous nous référons à des variables individuelles, nous nous référons à des catégories de variables excédentaires, c'est-à-dire à celles qui n'interagissent avec aucune autre variable. Regardons le comportement des variables séparément et en interaction :

- Les catégories Relation et Pays comptaient chacune 81 cas dans leurs variables et catégories respectives.
- Cependant, l'interaction entre la relation et le pays correspondait dans 22 cas.
- Partenaire et relation correspondants dans 7 cas.

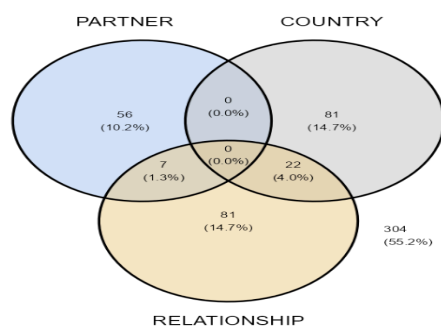


Figure 75

6.6 Le diagramme de Venn a généré un croisement de variables basé sur les variables de critère Partenaire (INEFC), Pays (Espagne) et Relation (Bénévole).

Variable 1
PARTNER

Select True Level INEFC

Variable 2
COUNTRY

Select True Level Spain

Variable 3
RELATIONSHIP

Select True Level Volunteer

Figure 76

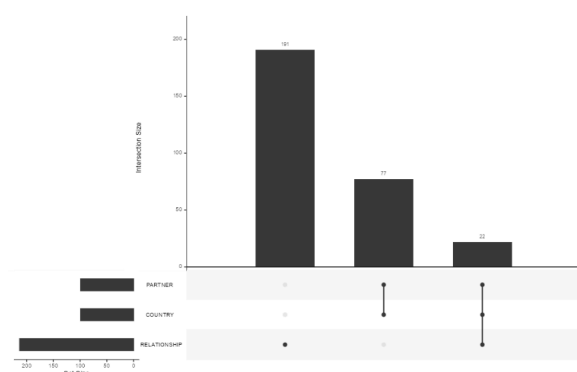


Figure 77

Dans le diagramme de Venn, il est très intéressant de centrer l'analyse sur les interactions entre les variables, aussi bien par paires que lorsque les trois variables coïncident. Par conséquent, lorsque nous nous référons à des variables individuelles, nous nous référons à des catégories de variables excédentaires, c'est-à-dire à celles qui n'interagissent avec aucune autre variable. Regardons le comportement des variables séparément et en interaction :

La variable critère Relation a atteint des valeurs élevées avec 191 cas (34,7%). En d'autres termes, ces cas ne correspondaient à aucune des catégories de critères utilisées.

Cependant, une interaction entre le couple Pays-Partenaire a été trouvée dans 77 cas (14%).

Il est vraiment intéressant de révéler que les trois variables critères coïncidaient dans environ 4 % des cas avec 22 correspondances.

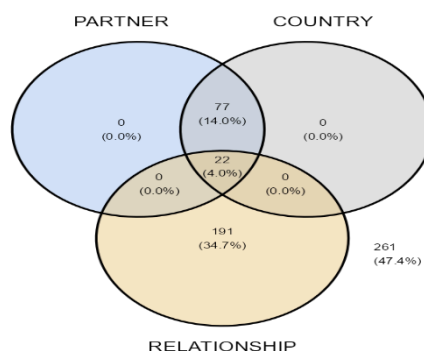


Figure 78

7. CONCLUSIONS

Les scores des différents éléments révèlent que la communication, le travail en équipe et la résolution de problèmes sont les compétences sociales les mieux notées, tandis que les compétences culturelles et l'égalité des sexes présentent une plus grande variabilité. L'analyse par pays souligne que l'Espagne se classe systématiquement plus haut dans la plupart des compétences sociales, en particulier dans le travail en équipe et le leadership. Des partenaires tels que l'INEFC et le MVI affichent de meilleures performances dans plusieurs compétences sociales, telles que la résolution de problèmes et la communication, par rapport à l'AEJeST et à l'IRSIE, qui présentent une plus grande variabilité. Cela suggère que l'environnement fourni par ces organisations peut jouer un rôle dans la promotion ou la remise en cause du développement de ces compétences. Les différences entre les sexes sont évidentes, les femmes obtenant généralement des scores plus élevés en empathie, leadership et égalité des sexes que les hommes. En outre, le groupe « préfère ne pas le dire » présente une plus grande variabilité dans les réponses, ce qui suggère des interprétations ou des expériences différentes de ces compétences sociales. Les participants du groupe « Travailleurs » ont tendance à obtenir des scores plus élevés dans des compétences telles que le travail en équipe et la résolution de problèmes par rapport aux « Bénévoles » et aux « Utilisateurs ». Cela peut refléter les différentes exigences ou attentes placées sur les individus dans ces rôles, notamment en matière de leadership et d'adaptabilité.

Les diagrammes de Venn révèlent des intersections intéressantes entre les variables. Par exemple, dans le cas du partenaire (INEFC), du pays (Espagne) et de la relation (bénévole), le chevauchement est limité, avec seulement 4 % des cas correspondant aux trois variables. Cela suggère que si certaines compétences sociales sont valorisées dans tous les groupes, la manière dont elles se croisent au sein de différentes variables catégorielles peut créer des groupes distincts de perception et d'expérience. Cette analyse met en évidence la complexité des compétences sociales.

Clause de non-responsabilité:

Financé par l'Union européenne. Les opinions et points de vue exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenus responsables.