



RAPPORT

Profil Pro 2

Tanguy Brulé

Test passé le 23 Septembre 2022 en 20 mn 55 sec

Rapport personnalisé développé par Central Test.

Le test Profil Pro 2 et le logo Central Test sont des marques déposées.

Tout droit de reproduction, modification ou réutilisation doit être accordé par écrit par l'éditeur Central Test.

Sommaire

1. INTRODUCTION
2. Graphique
3. Graphique inversé
4. Résumé du profil
5. Tableau
6. Les commentaires
7. Profil Général
8. Potentiels
9. Adéquations métiers

1 - INTRODUCTION

Aperçu

Profil Pro 2 est un outil d'évaluation conçu par *Central Test* pour analyser les aspects de la personnalité exerçant une influence sur le comportement et la motivation au travail.

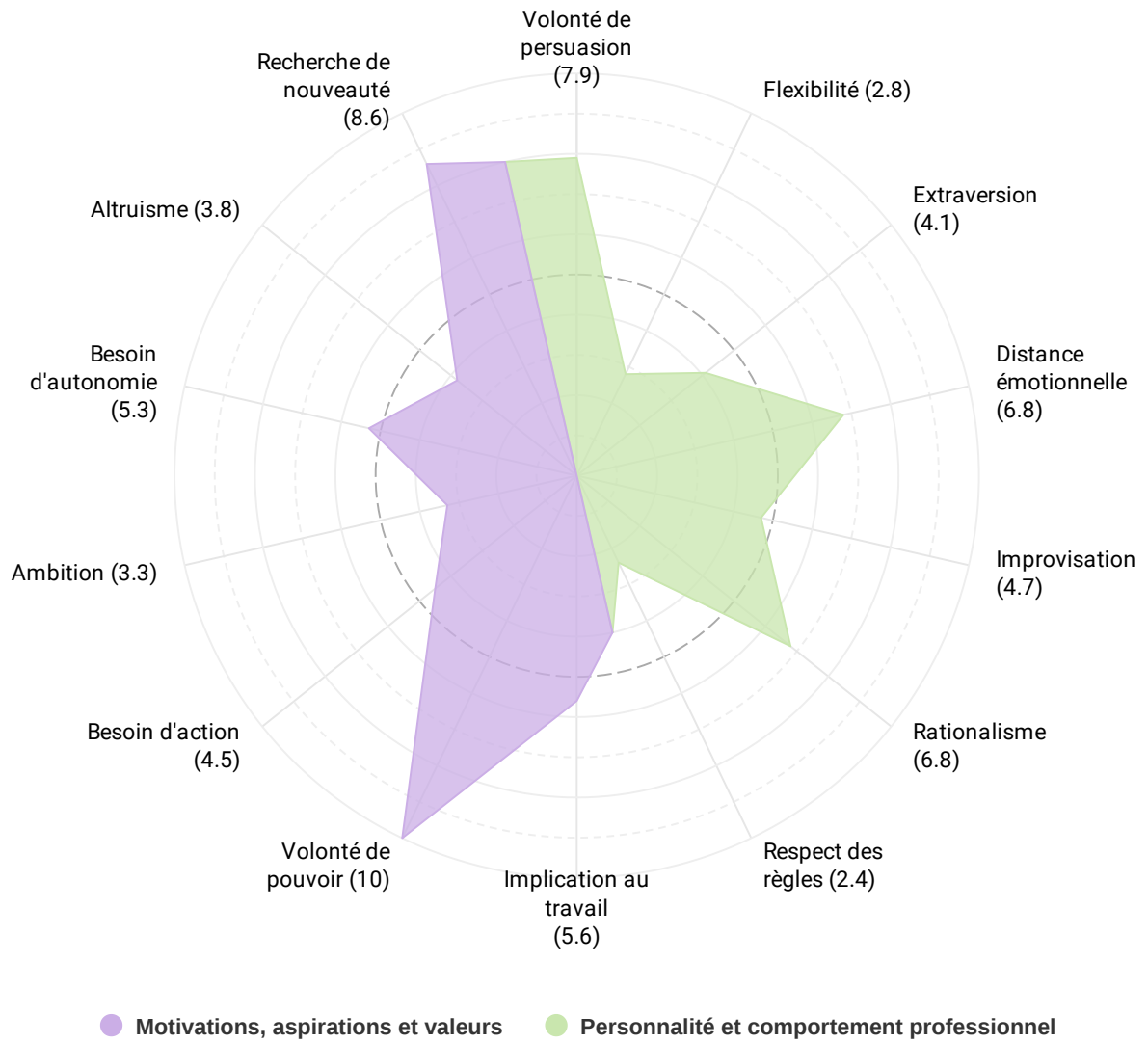
Ce rapport présente un résumé des résultats obtenus au test.

Voici quelques précautions à prendre durant la lecture de ce rapport :

- L'utilisation de ce rapport nécessite une compréhension complète du test, de ses objectifs et de la définition précise des facteurs mesurés, afin d'interpréter les résultats avec précision.
- Les scores doivent être interprétés conjointement, c'est-à-dire en relation les uns avec les autres, et le profil doit être analysé en fonction des attentes liées au poste et selon l'environnement de travail dans lequel la personne évoluera.
- Ce rapport contient des conseils ; c'est pourquoi il est recommandé de l'interpréter dans le cadre d'un entretien permettant de faire un retour à l'individu concerné et d'échanger activement avec celui-ci.
- Sachez que ces résultats sont confidentiels et ne peuvent être communiqués à un tiers sans le consentement explicite du participant.

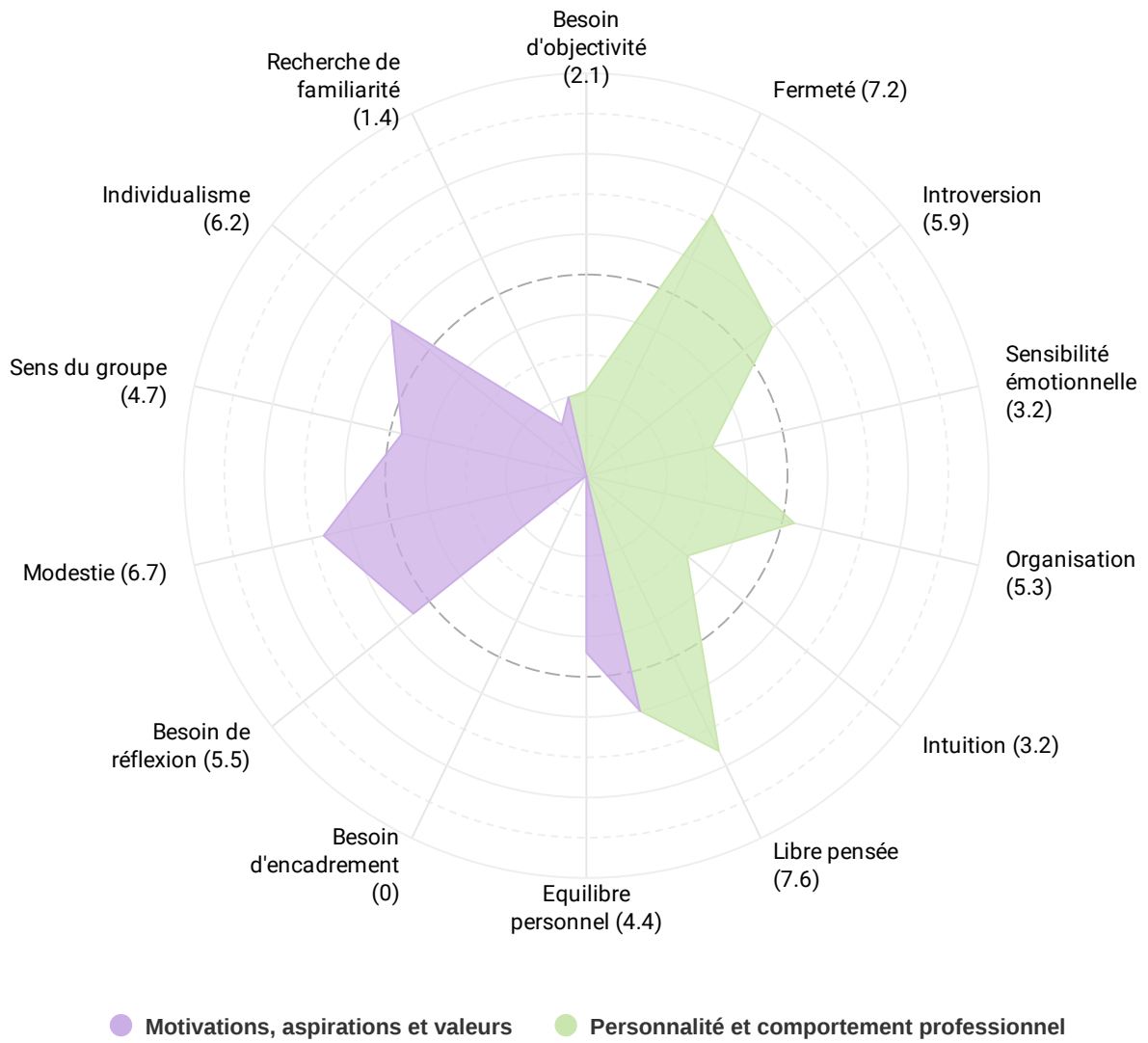
2 - Graphique

Résultats sur les dimensions principales (score sur 10)



3 - Graphique inversé

Résultats sur les facteurs opposés (score sur 10)



4 - Résumé du profil

Les traits qui se démarquent le plus du profil

Vous trouverez dans cette section les traits qui se démarquent le plus du profil de Tanguy Brulé.

Précautions pour l'interprétation des résultats :

- Certains traits de personnalité peuvent se contredire, il en va ainsi de la personnalité.
- Nous vous invitons à consulter la section « Les commentaires » de ce rapport pour un descriptif plus personnalisé du profil.

Les points forts

Directif, Tanguy Brulé cherche à diriger une équipe. Il aime prendre des responsabilités et déléguer les tâches.

De nature créative, Tanguy Brulé aime explorer de nouvelles idées et procédures. Il cherche à améliorer les pratiques en cours.

Tanguy Brulé est influent et aime utiliser ses qualités de communicant pour convaincre les autres.

Tanguy Brulé tend à poser un regard critique sur les règles et serait enclin à les contourner si cela lui permet d'être plus efficace dans son travail.

Axes d'amélioration

Bien qu'il ait un talent naturel pour l'autorité, Tanguy Brulé gagnerait à demander des conseils à ses supérieurs ou aux personnes plus expérimentées, en particulier lors de situations difficiles.

Pour plus d'efficacité, Tanguy Brulé pourrait utiliser davantage des méthodes de travail existantes, plutôt que d'expérimenter de nouvelles méthodes.

Tanguy Brulé gagnerait à être plus authentique et simple dans sa communication.

5 - Tableau

Résultats sur l'axe principal - opposé

Le tableau suivant synthétise vos résultats au questionnaire. Sur la colonne de droite est décrit le facteur principal. Sur la colonne de gauche est mentionné le facteur opposé. La marque (✓) représente votre positionnement sur cette dimension.

Ainsi, un positionnement à droite correspond à une tendance forte pour le facteur principal, alors qu'un positionnement à gauche correspond à une tendance forte pour le facteur opposé.

Facteur opposé	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	Facteur principal
Personnalité et comportement professionnel												
Besoin d'objectivité Sincère, authentique, transparent									✓			Volonté de persuasion Convincant, influent, stratégique
Fermeté Décidé, exigeant, tenace			✓									Flexibilité Conciliant, à l'écoute d'autrui, diplomate
Introversi on Réservé, discret, formel					✓							Extraversi on Ouvert, sociable, enjoué
Sensibilité émotionnelle Passionné, expressif, réactif									✓			Distance émotionnelle Calme, maître de soi, détaché
Organisation Méthodique, planificateur, systématique					✓							Improvisation Spontané, adaptable, à l'aise avec l'incertitude
Intuition Instinct, vision globale, ressenti									✓			Rationalisme Centré sur les faits, logique, analytique
Libre pensée Non-conformiste, définit ses propres standards, regard critique			✓									Respect des règles Adhère aux standards, se conforme, suit les conventions
Motivations, aspirations et valeurs												
Equilibre personnel Equilibre travail - vie privée, déconnecte après le travail							✓					Implication au travail Dévoué, impliqué, bourreau de travail
Besoin d'encadrement Recherche les conseils et directives, apprécie d'être guidé											✓	Volonté de pouvoir Prend les choses en main, autoritaire, responsable
Besoin de réflexion Patient, réfléchi, aime conceptualiser					✓							Besoin d'action Dynamique, prend des risques, résultat rapide
Modestie Satisfait(e), stable, prudent				✓								Ambition Compétitif, ambitieux, cherche la réussite
Sens du groupe Coopératif, affiliation, orienté équipe							✓					Besoin d'autonomie Autonome, besoin d'indépendance
Individualisme Pragmatique, cherche à satisfaire ses propres intérêts				✓								Altruisme Serviable, généreux, soucieux du bien-être d'autrui
Recherche de familiarité Aime la routine, conventionnel, traditionnel										✓		Recherche de nouveauté Curieux, créatif, aime expérimenter

6 - Les commentaires

Commentaires personnalisés en fonction du score

Personnalité et comportement professionnel

Besoin d'objectivité << >> Volonté de persuasion



Tanguy Brulé est très persuasif. Il modifie les informations destinées à son auditoire afin d'être certain d'obtenir les résultats qu'il souhaite. D'un naturel agréable, Tanguy Brulé a tendance à trouver des moyens de faire accepter ses idées par les autres. Contrairement à ses collègues plus directs, il apprécie particulièrement de faire preuve de tact et d'exercer une influence sur les autres.

Environnement et fonctions : Il s'épanouit dans les fonctions dans lesquelles convaincre les autres est un facteur indispensable de réussite.

Interaction avec les autres : Il veille à ce que son discours corresponde à ce que ses collègues et clients souhaitent entendre.

Qualités : Il est doué pour formuler des arguments convaincants et persuasifs.

Limites potentielles : Il peut être considéré comme manipulateur.

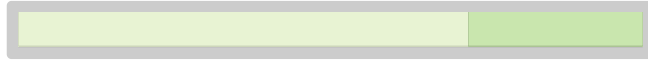
🔍 Définition

La « volonté de persuasion » est définie comme l'aisance avec laquelle un individu arrive à convaincre et à influencer les autres en utilisant le tact et en adaptant son discours à son auditoire. Le « besoin d'objectivité » renvoie à la tendance à faire preuve d'authenticité et de transparence dans sa façon de communiquer.

Fermeté << >> Flexibilité

Fermeté

Score
7.2



Flexibilité

Score
2.8

Tanguy Brulé fait preuve d'une certaine fermeté. Tanguy Brulé n'hésite pas à affirmer son point de vue lors d'un conflit et fait en sorte que ses idées soient entendues pendant les discussions et réunions d'équipe. Tanguy Brulé n'est pas facilement convaincu par le point de vue d'autrui. Il s'en tient généralement à son opinion, même lors de pourparlers difficiles. Il ne fait généralement pas de compromis dans le cadre de négociations et peut aller jusqu'à la confrontation en cas de besoin.

Environnement et fonctions : Il peut être un atout au sein d'une équipe qui a besoin d'un porte-parole décidé, capable de faire entendre fermement son point de vue.

Interaction avec les autres : Il a tendance à être considéré par les membres de l'équipe comme persévérant et capable de prendre des décisions.

Qualités : Il est un bon négociateur et orateur.

Limites potentielles : Il risque de ne pas tenir compte de points de vue différents.

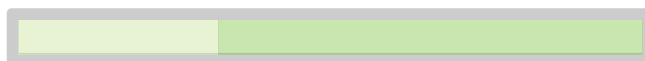
📌 Définition

La « flexibilité » est définie comme la propension d'un individu à considérer les points de vue d'autrui et de rechercher le consensus et ce, afin d'éviter les conflits. La « fermeté » renvoie à la tendance à affirmer son point de vue avec détermination et à maintenir rigoureusement ses positions dans ses échanges avec les autres.

Sensibilité émotionnelle <> Distance émotionnelle

Sensibilité
émotionnelle

Score
3.2



Distance
émotionnelle

Score
6.8

Tanguy Brulé reste calme et posé dans la plupart des situations. Généralement peu affecté par les critiques, il sait maîtriser ses émotions. Contrairement à ses collègues plus émotifs, Tanguy Brulé prend une certaine distance émotionnelle vis-à-vis des situations stressantes.

Environnement et fonctions : Les environnements stressants dans lesquels il faut garder la tête froide pour réussir lui conviennent très bien.

Interaction avec les autres : Il a tendance à prendre des décisions au nom de l'équipe en cas de situation difficile.

Qualités : Il sait comment rester maître de lui-même face à l'adversité et au stress.

Limites potentielles : Il risque de ne pas toujours montrer ses émotions, ce qui peut donner l'impression qu'il est indifférent.

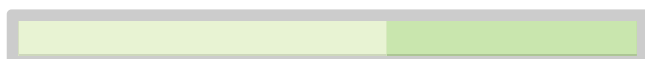
📌 Définition

La « distance émotionnelle » est définie comme la tendance à rester calme, détaché et à garder son sang-froid, même dans les situations stressantes ou déconcertantes. La « sensibilité émotionnelle » est la tendance à prendre les choses à cœur, à exprimer facilement son ressenti et à être réactif à la pression et au stress.

Introversiion <> Extraversiion

Introversiion

Score
5.9



Extraversiion

Score
4.1

Tanguy Brulé est quelque peu réservé et préfère habituellement l'écoute à la prise de parole. Il a besoin d'une certaine stimulation sociale, mais préfère les environnements calmes pour être productif. Tanguy Brulé n'est généralement pas à l'aise lors de grands rassemblements, mais pourrait apporter son soutien lors de manifestations visant à développer le réseau professionnel si la situation l'exige.

Environnement et fonctions : Les fonctions nécessitant quelques périodes de concentration intense lui conviennent bien.

Interaction avec les autres : Il entretient généralement des relations formelles, mais au demeurant amicales, avec ses collègues.

Qualités : Il sait travailler efficacement, même en cas de contact limité avec les autres.

Limites potentielles : Il risque de se sentir dépassé si son travail nécessite des interactions permanentes.

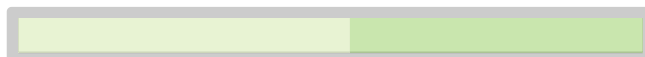
📌 Définition

L' « extraversiion » est définie comme la tendance à être ouvert, plein d'entrain et à chercher à développer de nombreux contacts amicaux. L' « introversiion » renvoie à la tendance à être réservé et formel, préférant s'investir dans des relations peu nombreuses mais proches.

Organisation << >> Improvisation

Organisation

Score
5.3



Improvisation

Score
4.7

Tanguy Brulé est assez organisé et méthodique dans sa méthode de travail. Il préfère définir ses plannings bien à l'avance et s'efforce habituellement de s'y tenir. Pour autant, il est susceptible de s'adapter lorsque la situation le nécessite. Tanguy Brulé peut être disposé à modifier ses plans en cas d'urgence, mais a généralement tendance à organiser sa journée de façon à éviter ce genre de situations.

Environnement et fonctions : Les projets exigeant une planification, mais nécessitant une certaine flexibilité pour être menés à bien, lui conviennent.

Interaction avec les autres : Il a tendance à travailler efficacement avec les personnes qui savent respecter les plannings.

Qualités : Il reste organisé et est rarement pris au dépourvu.

Limites potentielles : Il risque de ne pas être à l'aise dans les situations imprévues.

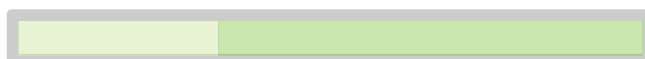
📌 Définition

L'« improvisation » est définie comme le fait d'être spontané, d'avancer sans avoir besoin de plan précis et d'être à l'aise pour gérer les imprévus. L'« organisation » renvoie à la préférence à organiser ses activités de façon méthodique et à recourir à des procédures claires pour mener ses actions.

Intuition << >> Rationalisme

Intuition

Score
3.2



Rationalisme

Score
6.8

Tanguy Brulé se fie principalement à la logique et aux faits afin de prendre des décisions et de résoudre les problèmes. Il a plutôt tendance à examiner attentivement les informations et à analyser les détails d'un problème avant de prendre position. Contrairement à ses collègues plus intuitifs, Tanguy Brulé a tendance à faire abstraction de son instinct et prend habituellement en compte la plupart des dimensions d'un problème.

Environnement et fonctions : Les postes qui nécessitent de vérifier les faits afin de mener à bien les projets lui conviennent bien.

Interaction avec les autres : Il a tendance à encourager les membres de l'équipe à étudier les informations de façon approfondie avant toute prise de décision.

Qualités : Il analyse les faits avec circonspection et de façon détaillée.

Limites potentielles : Il risque de ne pas tenir compte de certaines intuitions susceptibles de s'avérer utiles.

📌 Définition

La dimension « rationalisme » correspond à la tendance à être objectif, logique, analytique et centré sur les faits lors de l'évaluation des informations et de la prise de décisions alors que le pôle « intuition » renvoie à la tendance à appréhender les situations de façon globale et à faire des choix en se référant à son ressenti, son instinct, ses impressions, ses expériences.

Libre pensée « » Respect des règles

Libre pensée

Score
7.6



Respect des
règles

Score
2.4

Tanguy Brulé apprécie de travailler à des fonctions où les règles en vigueur ne sont pas contraignantes à ses yeux mais flexibles et évolutives. Il a tendance à remettre en question les procédures existantes, en particulier lorsqu'il a l'impression qu'elles portent atteinte à son rendement. Tanguy Brulé est susceptible de ne pas respecter une norme avec laquelle il est en désaccord car elle doit nécessairement faire sens pour lui.

Environnement et fonctions : Il apprécie de travailler pour une entreprise qui valorise les initiatives de ses collaborateurs vis-à-vis des procédures existantes afin de gagner en efficacité.

Interaction avec les autres : Il est susceptible d'attirer l'attention d'une équipe sur des règles dépassées qui freinent la productivité.

Qualités : Il remet en question les règles inefficaces.

Limites potentielles : Elle risque d'éprouver des difficultés dans les environnements nécessitant un strict respect des conventions.

🔍 Définition

Le « respect des règles » est la tendance à adhérer et à faire avec les directives et les standards établis par la société alors que « libre pensée » représente la propension à poser un regard critique sur les règles établies, de façon à les modifier ou à en créer de nouvelles si elles sont perçues comme désuètes ou inefficaces.

Motivations, Aspirations et Valeurs

Equilibre personnel << >> Implication au travail

Equilibre
personnel

Score
4.4



Implication au
travail

Score
5.6

Tanguy Brulé est dévoué à son travail. Il est disposé à sacrifier une partie de son temps personnel pour des activités ou des projets importants. Pour autant, il reconnaît l'importance de se ménager de bons moments dans sa vie personnelle.

Environnement et fonctions : Les postes qui nécessitent une dose d'implication personnelle supplémentaire lui conviennent très bien.

Interaction avec les autres : Il travaille plus efficacement avec des collègues qui ont également tendance à faire le maximum lorsque la situation l'exige.

Qualités : Il reconnaît l'importance de mener les projets à leur terme dans les délais impartis.

Limites potentielles : Il risque de ne pas prendre le temps de se reposer lorsqu'il travaille sur des projets particulièrement importants.

🔍 Définition

L' « implication au travail » renvoie à la forte importance que l'on accorde au travail et au lien émotionnel que l'on noue avec son entreprise. L' « équilibre personnel » quant à lui renvoie à une volonté de séparer vie privée et vie professionnelle, trouvant un équilibre entre les deux.

Besoin d'encadrement << >> Volonté de pouvoir

Besoin
d'encadrement

Score
0



Volonté de
pouvoir

Score
10

Tanguy Brulé aime diriger des équipes, indépendamment des groupes et des fonctions. D'un naturel charismatique, il est capable de prendre des décisions et d'assumer des responsabilités au nom d'une équipe. Tanguy Brulé a tendance à prendre les rênes de l'ensemble des projets auxquels il participe. Il se sent à l'aise en responsabilité et sait déléguer des tâches, y compris au sein de groupes importants et d'équipes pluridisciplinaires.

Environnement et fonctions : Il est très à l'aise dans les postes nécessitant d'encadrer et de diriger les autres.

Interaction avec les autres : Il est directif et on fait activement appel à lui en tant que tuteur et conseiller.

Qualités : Il est doué pour les fonctions de direction et est enthousiaste à l'idée d'assumer des responsabilités.

Limites potentielles : Il peut éprouver des difficultés à devoir rendre des comptes à un(e) supérieur(e).

🔍 Définition

La « volonté de pouvoir » est définie comme la tendance à prendre en charge les situations et à rechercher des rôles qui requièrent de prendre des décisions et de diriger les autres. Le « besoin d'encadrement » quant à lui renvoie à une préférence à être supervisé, guidé, à recevoir des directives claires et à rechercher des feedback sur son travail.

Besoin de réflexion << >> Besoin d'action

Besoin de
réflexion

Score
5.5



Besoin d'action

Score
4.5

Tanguy Brulé a tendance à se concentrer davantage sur une vision stratégique que sur des tâches et préoccupations immédiates. Il aime travailler sur les composantes d'un projet qui nécessitent du temps et de la patience et portent leurs fruits à long terme. Pour autant, il comprend l'importance de préoccupations urgentes à court terme et serait disposé à y répondre si elles ont des conséquences mineures sur la vision à long terme.

Environnement et fonctions : Les tâches et projets susceptibles d'avoir un impact à venir important et qui nécessitent un certain degré de stratégie lui conviennent bien.

Interaction avec les autres : Il aide l'équipe à rester concentrée sur les conséquences à long terme de décisions impulsives.

Qualités : Il sait étudier les répercussions à long terme de certaines tâches avant d'agir.

Limites potentielles : Il risque de se laisser emporter par les aspects stratégiques des projets et perdre de vue les exigences immédiates.

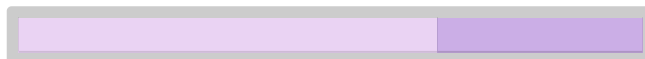
📌 Définition

Le « besoin d'action » renvoie à la tendance à être dynamique et à préférer les projets à court-terme qui permettent d'obtenir des résultats concrets et immédiats. Le « besoin de réflexion » renvoie à la préférence à s'investir dans des projets à long terme qui requièrent de la stratégie, de la patience et de la réflexion.

Modestie << >> Ambition

Modestie

Score
6.7



Ambition

Score
3.3

Tanguy Brulé préfère la stabilité professionnelle. Il a beaucoup moins l'esprit de compétition que d'autres. Généralement prudent, il préfère s'en tenir à ses acquis. Pour autant, bien que Tanguy Brulé ne soit généralement pas motivé par son ambition professionnelle, il est capable d'atteindre des objectifs définis. Prférant nettement travailler à un rythme régulier, il ne recherche pas la réussite à tout prix.

Environnement et fonctions : Les environnements stables dans lesquels la compétition est relativement faible lui conviennent bien.

Interaction avec les autres : Il a tendance à être considéré comme constant par ses collègues.

Qualités : Il est généralement satisfait de ses réalisations et préfère ne pas nuire à autrui pour progresser.

Limites potentielles : Il peut hésiter à saisir d'éventuelles opportunités de promotion.

📌 Définition

L'« ambition » est définie comme la recherche de réussite en se fixant des objectifs risqués et ambitieux. La « modestie » renvoie à la tendance à être satisfait de sa situation et à apprécier la stabilité professionnelle.

Sens du groupe << >> Besoin d'autonomie

Sens du groupe

Score
4.7



Besoin
d'autonomie

Score
5.3

Tanguy Brulé préfère travailler de façon indépendante la plupart du temps. Il aime disposer d'un certain degré de liberté pour prendre des décisions ou mener à bien des projets. De façon générale, il a tendance à préférer l'indépendance à la cohésion, mais il est capable de travailler de façon collaborative sur des projets pour lesquels il se sent moins compétent.

Environnement et fonctions : Il aura tendance à s'illustrer dans les organisations au sein desquelles il doit travailler seul.

Interaction avec les autres : Il est considéré comme relativement autonome.

Qualités : Il sait travailler sans l'appui d'une équipe dans ses domaines d'expertise.

Limites potentielles : Il peut parfois éprouver des difficultés à travailler avec les autres lorsqu'il se sent particulièrement compétent pour effectuer une tâche.

📌 Définition

Le « besoin d'autonomie » est défini comme la préférence pour la liberté et l'indépendance dans l'exécution de son travail alors que le « sens du groupe » renvoie à une tendance vers la coopération et la solidarité et à une préférence à effectuer les tâches en groupe.

Individualisme << >> Altruisme

Individualisme

Score
6.2



Altruisme

Score
3.8

Tanguy Brulé a tendance à être concentré sur ses objectifs professionnels. Faisant preuve de professionnalisme, Tanguy Brulé a tendance à ne pas se laisser distraire par les préoccupations individuelles des autres. Toutefois, si cela est nécessaire, il apporte son aide aux personnes dont il est proche ou à celles qui peuvent l'aider à évoluer professionnellement. Il est relativement pragmatique et le développement personnel est important à ses yeux.

Environnement et fonctions : Il a tendance à être un atout pour les organisations qui accordent une plus grande importance aux résultats.

Interaction avec les autres : Il encourage les autres à résoudre les problèmes, mais est disposé à leur apporter son aide si nécessaire.

Qualités : Il sait hiérarchiser efficacement ses propres objectifs vis-à-vis de ceux des autres.

Limites potentielles : Il est susceptible de ne pas aider les autres s'il ne considère pas cela urgent ou nécessaire.

🔍 Définition

L'« altruisme » est défini comme la tendance à se préoccuper des autres, à donner de son temps et de son énergie dans le but de contribuer à l'intérêt général. L'« individualisme » renvoie au fait d'être pragmatique, centré sur ses propres objectifs.

Recherche de familiarité << >> Recherche de nouveauté

Recherche de familiarité

Score
1.4



Recherche de nouveauté

Score
8.6

Tanguy Brulé recherche le changement et l'innovation. Il est d'un naturel très curieux, développe des idées originales et des moyens permettant d'améliorer les méthodes établies. Tanguy Brulé a tendance à prendre des risques afin de proposer des solutions créatives. Il a constamment envie d'apprendre de nouvelles choses et de proposer des solutions innovantes.

Environnement et fonctions : Il s'épanouit dans les environnements évolutifs et variés qui nécessitent de recourir à des méthodes de travail expérimentales.

Interaction avec les autres : Il a tendance à être une source d'inspiration pour les autres grâce à ses idées novatrices.

Qualités : Il est foncièrement attaché à l'innovation et à l'amélioration des pratiques dépassées.

Limites potentielles : Il risque de faire abstraction des défauts des nouvelles méthodes par simple souci de nouveauté.

🕒 Définition

La « recherche de nouveauté » est définie comme le fait d'être curieux et enclin à explorer, tester ou définir de nouvelles façons de faire. La « recherche de familiarité » renvoie au fait d'être plus à l'aise avec ses habitudes, d'avoir ses repères établis et de suivre les méthodes éprouvées.

7 - Profil Général

Positionnement du profil par rapport à des dimensions comportementales types

Cette section propose une analyse des adéquations du profil avec des profils-types de personnalité au travail.

Une adéquation parfaite correspondrait à un taux de 100%.

Cliquez sur '**Détails**' (disponible uniquement dans la version HTML du rapport) pour voir le graphique des résultats superposé au graphique idéal correspondant à ce profil-type de personnalité au travail.

Les profils

1	Déterminé		74%
2	Réfléchi		73%
3	Indépendant		66%
4	Intuitif		62%
5	Impliqué		51%
6	Dynamique		48%
7	Conscientieux		46%
8	Social		42%
9	Coopératif		37%

Déterminé **74%**

Les individus déterminés se caractérisent généralement par des aptitudes particulières à la négociation. Ils sont tenaces et capables de convaincre les autres avec tact et fermeté. Ils possèdent une certaine autorité naturelle qui constitue un atout lors de discussions. Ils prennent les situations en main et veillent à ce que leurs besoins soient satisfaits.

Réfléchi **73%**

Les individus réfléchis se caractérisent par leur patience et leur sang-froid. Ils sont généralement calmes et ne parviennent à une décision qu'après avoir étudié toutes ses conséquences potentielles. Ils paraissent donc réservés et sereins. Ils sont capables de se concentrer facilement et de porter leur réflexion et leur attention dans une direction précise.

Indépendant **66%**

Les individus indépendants se caractérisent par un besoin d'autonomie et d'autosuffisance. Ils préfèrent travailler sans supervision étroite et aiment travailler seuls. Ils aiment disposer d'un certain degré de liberté dans leur travail et ne pas avoir à suivre de règles strictes ou de procédures rigoureuses. Ils préfèrent travailler de façon indépendante plutôt qu'en équipe, ce qui peut les faire paraître plus introvertis qu'extravertis.

Intuitif 62%

Les individus intuitifs ont tendance à se fier à leur instinct et sont capables de gérer facilement des situations incertaines. Faisant preuve de souplesse, ils sont ouverts à la nouveauté et n'essaient pas de trouver une logique rationnelle à tout. Ils possèdent une créativité naturelle et sont convaincus qu'il est important de découvrir sans forcément respecter les conventions. Ils ont tendance à se souvenir des événements de façon globale plutôt que de faits ou de détails particuliers.

Impliqué 51%

Les individus impliqués se consacrent énormément à leur travail et se sentent émotionnellement liés à leur travail et à leur organisation. Ils sont passionnés, expriment leurs sentiments vis-à-vis de leur travail et n'ont pas besoin de motivations extérieures pour bien le faire. Leur identité a tendance à être liée à leur travail et à leur organisation. Ils sont parfois considérés comme sensibles, en particulier lorsqu'ils doivent gérer des situations stressantes.

Dynamique 48%

Les individus dynamiques se caractérisent par une attitude enthousiaste vis-à-vis du travail. Ils sont énergiques et travaillent avec une grande vitalité. Ils aiment que leur travail produise des résultats rapides et paraissent donc plus pragmatiques que réfléchis. Ils sont souvent motivés par l'envie de réussir et apprécient la variété dans le travail, ce qui peut les pousser à rechercher d'autres opportunités s'ils ont l'impression de ne pas évoluer.

Conscientieux 46%

Les individus consciencieux sont naturellement méticuleux. Ils s'en tiennent aux procédures établies et respectent les règles, car ils sont convaincus que cela peut contribuer à la qualité de leur travail. Ils préfèrent avoir recours à des méthodes classiques et bien établies dont ils connaissent l'efficacité. Ils possèdent un sens aigu du détail et prennent des décisions sur la base d'informations factuelles.

Social 42%

Les individus sociaux sont naturellement sociables et ressentent le besoin d'appartenir à un groupe. Ils aiment développer leur réseau et peuvent facilement établir des relations professionnelles et personnelles solides avec les autres. Ils aiment travailler en équipe et ont tendance à transmettre leur enthousiasme à leurs collègues. Par conséquent, ils s'intègrent très facilement au sein de différentes équipes.

Coopératif 37%

Les individus coopératifs se caractérisent par une tendance au consensus. Ils ressentent le besoin de trouver un terrain d'entente lors de discussions et s'efforcent de trouver des solutions aux désaccords en veillant à comprendre les besoins des personnes avec lesquelles ils travaillent. Ils sont altruistes et aiment rendre service aux autres, ce qui peut parfois les conduire à ne pas tenir compte de leurs propres besoins.

8 - Potentiels

Adéquation de la personnalité du candidat avec des potentiels clés

Cette section analyse le positionnement du candidat par rapport à des compétences clés. Les adéquations (sur une échelle de 0 à 100%) sont déduites de ses traits de personnalité sur la base d'études statistiques et de modèles théoriques de référence.

Une adéquation parfaite correspondrait à un taux de 100%.

Cliquez sur '**Détails**' (disponible uniquement dans la version HTML du rapport) pour voir le graphique du candidat superposé au graphique idéal pour cette compétence particulière.

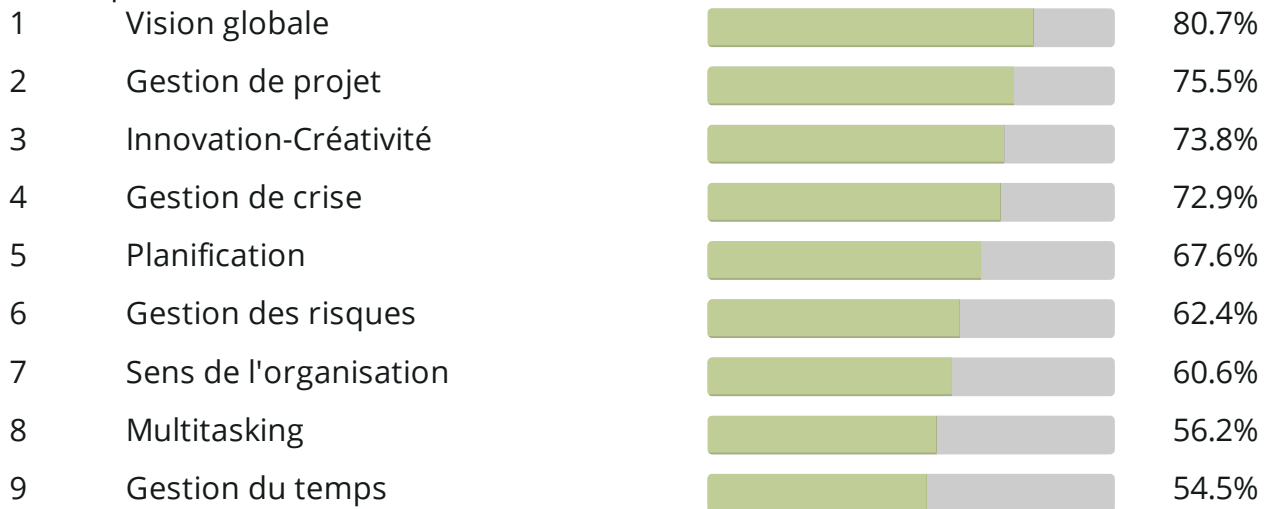
Communication et influence

Comprendre et être compris(e) en écoutant activement les autres et en partageant des idées et des informations de manière adaptée.

1	Conduite de négociation		87.8%
2	Influence		81.6%
3	Communication stratégique		72%
4	Affirmation de soi		70.2%
5	Esprit de synthèse		70.2%
6	Charisme		65.9%
7	Capacité d'écoute		45.8%


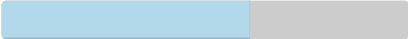




Planification et Vision

Cerner son environnement de façon à pouvoir organiser le travail de façon efficace, anticiper et faire preuve de créativité.



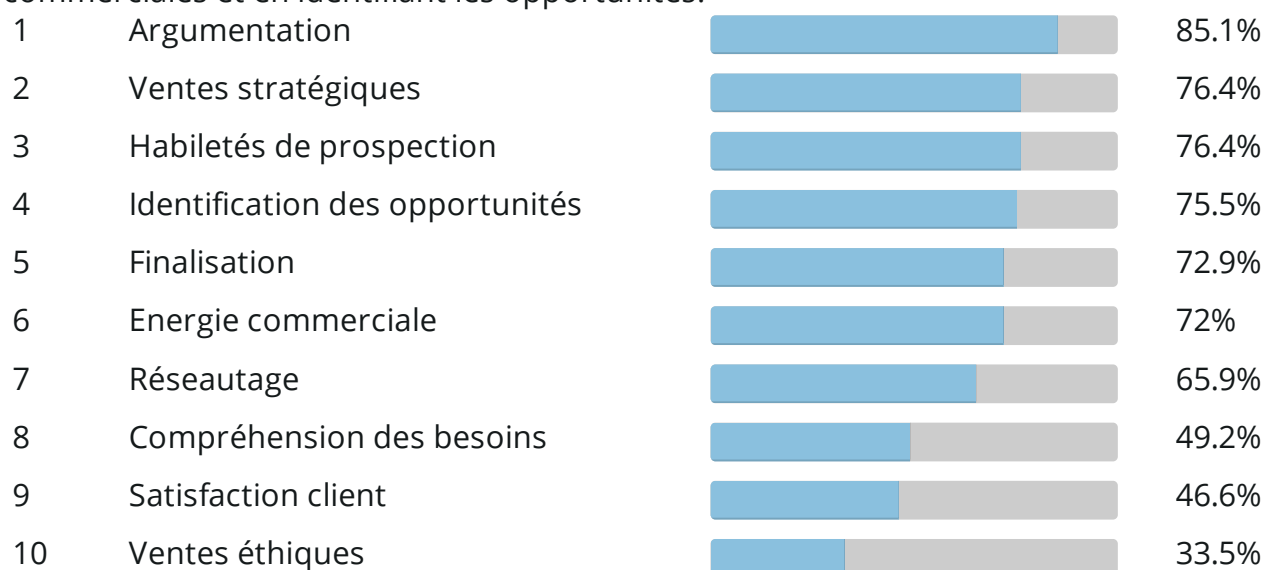
Relations humaines

Interagir efficacement avec les autres, favorisant la coopération, limitant les conflits et permettant à tous de travailler vers des objectifs communs.

1	Cohésion d'équipe		63.2%
2	Motivation d'équipe		61.5%
3	Résolution des conflits		55.4%
4	Habilités relationnelles		44.9%
5	Assistance aux autres		40.5%
6	Empathie		39.6%

Compétences Commerciales

Atteindre les objectifs de vente en convaincant les clients, en maintenant les sollicitations commerciales et en identifiant les opportunités.



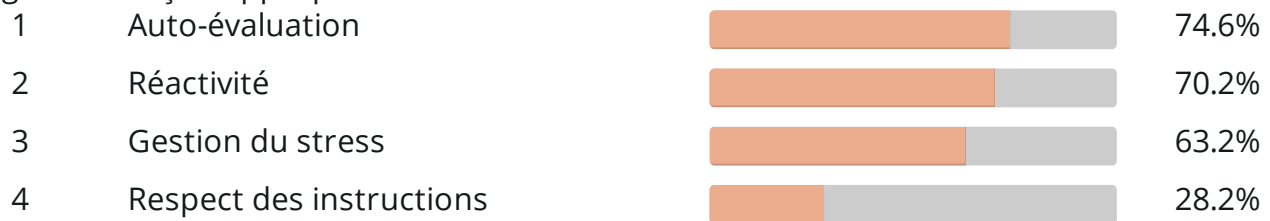
Valeurs et Intégrité

Suivre les normes et principes éthiques dans son comportement, contribuant ainsi à créer et à maintenir un climat de travail positif.

1	Humilité		73.8%
2	Impartialité		49.2%
3	Discrétion		45.8%
4	Ouverture à la diversité		44.9%
5	Respect des autres		39.6%
6	Sens du devoir		31.8%







Connaissance et Gestion de soi

S'interroger de façon intentionnelle et pertinente sur ses pensées et actions et savoir les gérer de façon appropriée.



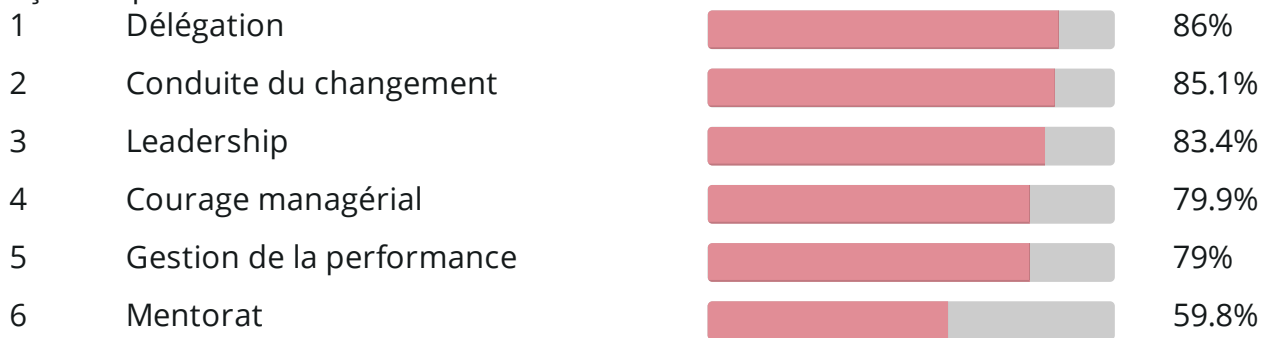
Engagement professionnel

Démontrer un engagement sincère et adhérer pleinement aux objectifs communs dans le but de faire progresser l'organisation

1	Initiative		82.5%
2	Sens des responsabilités		63.2%
3	Orientation qualité		61.5%
4	Disponibilité		61.5%
5	Combativité		56.2%
6	Investissement au travail		52.8%







Management

Diriger une équipe en sachant déléguer et évaluer les performances, et communiquer de façon inspirante.



Analyse et Expertise

Rassembler, évaluer et utiliser les informations pertinentes pour comprendre son environnement et agir efficacement.

1	Prise de décision		92.1%
2	Prise de recul		78.1%
3	Agilité d'apprentissage		70.2%
4	Gestion des connaissances		70.2%
5	Raisonnement analytique		63.2%
6	Partage de connaissances		59.8%

9 - Adéquations métiers
























Analyse complémentaire de type bilan de compétences

Au sein de chaque famille de métiers, des fonctions types sont classées par degré d'adéquation comportementale avec le profil du candidat.

Une correspondance parfaite entre le profil du poste et le profil du candidat correspondrait à un taux de 100%.


















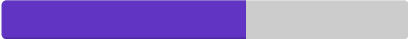






Cliquez sur '**Détails**' (disponible uniquement dans la version HTML du rapport) pour voir le graphique du candidat superposé au graphique idéal correspondant à ce poste.

Social, enseignement, art, sports et loisirs

1	Directeur(trice) artistique		73%
2	Concepteur(trice)-rédacteur(trice)		72%
3	Architecte		72%
4	Organisateur(trice) d'événements		71%
5	Artiste, interprète		70%
6	Directeur(trice) d'établissement scolaire		70%
7	Métiers de la politique		70%
8	Designer(euse) d'intérieur / industriel(le)		69%
9	Écrivain(e), auteur(e), scénariste		68%
10	Conservateur(trice) du patrimoine		68%
11	Enseignant(e)-chercheur(se)		67%
12	Chercheur(se) en sciences humaines et sociales		67%
13	Styliste / Créateur(trice) de mode		67%
14	Professeur(e) d'éducation physique		67%
15	Animateur(trice) radio, télévision		66%
16	Metteur(se) en scène, performeur(se)		66%
17	Psychologue du travail		66%
18	Webdesigner(se)		65%
19	Graphiste		65%
20	Artisan(e) d'art		65%
21	Documentaliste		65%
22	Formateur(trice)		64%
23	Coiffeur(se), maquilleur(se), esthéticien(ne)		64%

24	Professeur(e), enseignement secondaire		63%
25	Professeur(e), enseignement maternel et primaire		63%
26	Professeur(e) d'enseignement technique		63%
27	Conseiller(ère) d'orientation		60%
28	Guide en tourisme d'aventures et de plein air		58%
29	Traducteur(trice)		57%
30	Interprète		57%
31	Travailleur(se) social(e)		57%
32	Coach personnel et professionnel		56%


































Science, santé et environnement


1	Coordonnateur(trice) des services médicaux		71%
2	Directeur(trice) d'établissement de santé		71%
3	Ingénieur R&D		70%
4	Dentiste		68%
5	Ingénieur en biotechnologie		67%
6	Chercheur(se) scientifique		67%
7	Vétérinaire		67%
8	Infirmier(ère)		66%
9	Conseiller(ère) en environnement		65%
10	Médecin spécialiste		65%
11	Médecin urgentiste		65%
12	Médecin généraliste		64%
13	Kinésithérapeute / Physiothérapeute / Ostéopathe / Acupuncteur(trice) / Chiropracteur(trice)		63%
14	Dététicien / Nutritionniste / Naturopathe / Homéopathe		63%
15	Chirurgien(ne)		62%
16	Technicien(ne) de recherche (scientifique, médicale)		62%
17	Technicien(ne) paramédical(e)		61%
18	Métiers de la rééducation sensorielle		60%
19	Psychologue clinicien(ne)		58%
20	Ambulancier(ère)		58%
21	Infirmier(ère) de bloc opératoire		57%
22	Prothésiste (ortho, audio, visuel, dentaire)		57%
23	Pharmacien(ne)		55%
24	Personnel de santé		54%

Ressources humaines et gestion d'entreprise
































1	Chef de projet		73%
2	Dirigeant(e), chef(fe) d'entreprise		73%
3	Responsable RSE		72%
4	Chef(fe) de bureau / Office manager		71%
5	Directeur(trice) des ressources humaines		68%
6	Responsable de l'administration et de la paie		68%
7	Consultant(e) en organisation		68%
8	Conseiller(ère) en ressources humaines		63%
9	Chargé(e) de recrutement		60%
10	Responsable de la gestion des carrières et des compétences		60%
11	Assistant(e) de direction		55%
12	Assistant(e) ressources humaines		54%

Commercial-vente, communication et marketing

1	Chargé(e) d'affaires		75%
2	Chef(fe) de projet marketing		73%
3	Commercial(e) terrain		73%
4	Directeur(trice) des ventes		73%
5	Ingénieur(e) commercial(e)		73%
6	Responsable des achats		72%
7	Chef(fe) d'équipe commerciale		72%
8	Responsable e-commerce		72%
9	Professionnel du marketing digital		72%
10	Assistant(e) communication		71%
11	Commercial B2B		71%
12	Directeur(trice) de magasin		70%
13	Agent(e) artistique		70%
14	Responsable grand compte		70%
15	Commercial BtoC		70%
16	Télévendeur(se)		70%
17	Agent(e) immobilier(ère)		70%
18	Chef(fe) de publicité		70%
19	Analyste commercial		69%
20	Chargé(e) des relations publiques		69%
21	Chargé(e) de communication		69%
22	Chef(fe) de produit		69%
23	Chargé(e) d'études de marché		69%
24	UX designer		68%
25	Commissaire-priseur(se)		68%
26	Artisan(e)-commerçant(e)		67%
27	Visiteur(se) médical(e)		67%
28	Conseiller(ère) de vente en magasin		65%
29	Directeur(trice) de restaurant		64%
30	Assistant(e) marketing		63%
31	Agent(e) de voyages		63%
32	Journaliste		62%
33	Chef(fe) de rayon		61%

34	Personnel navigant commercial		56%
35	Gestionnaire de communautés / Community manager		56%
36	Agent(e) du service client/après- vente		55%

Logistique, informatique, production et sécurité



















1	Chef(fe) de projet en informatique		74%
2	Directeur(trice) des systèmes d'information		73%
3	Artisan(e) du bâtiment		72%
4	Dessinateur(trice) industriel(le)		69%
5	Concepteur(trice) multimédia		69%
6	Développeur full stack		69%
7	Lead développeur		69%
8	Chef(fe)-cuisinier(ère)		69%
9	Exploitant(e) agricole		69%
10	Data scientist		68%
11	Commissaire, lieutenant(e) de police		68%
12	Ingénieur(e) civil(e)		68%
13	Ingénieur(e) de recherche		67%
14	Chef(fe) d'atelier/chantier		67%
15	Webmaster / Webmestre		67%
16	Analyste-programmeur(se)		66%
17	Administrateur(trice) réseaux		66%
18	Ingénieur DevOps		66%
19	Logisticien(ne)		66%
20	Contrôleur(se) aérien(ne)		64%
21	Horticulteur(trice)		64%
22	Ingénieur(e) industriel(le)		63%
23	Technicien(ne) industriel(le)		63%
24	Technicien(ne) en maintenance informatique		63%
25	Policier(ère)		62%
26	Consultant en cybersécurité		62%
27	Métiers de la sécurité		61%
28	Pilote de ligne		61%
29	Contrôleur(se) qualité		61%
30	Employé(e) du transport de marchandise		57%
31	Conducteur(trice) pour le transport de personnes		55%

32 Militaire



53%

Administration, finance, comptabilité et juridique

1	Directeur(trice) administratif(ve) et financier(ère)		75%
2	Agent(e) général(e) d'assurance		69%
3	Spécialiste de la bourse		67%
4	Juriste		64%
5	Administrateur(trice) judiciaire		64%
6	Analyste financier(ère)		64%
7	Avocat(e)		64%
8	Chargé(e) de clientèle banque / finance / assurance		64%
9	Conseiller(ère) en gestion de patrimoine		63%
10	Actuaire		63%
11	Magistrat(e), juge		63%
12	Auditeur(trice) comptable et financier(ère)		60%
13	Employé(e) administratif(ve) et d'accueil		59%
14	Notaire		58%
15	Fiscaliste		57%
16	Comptable		56%
17	Inspecteur(trice) des impôts, des finances publiques		56%
18	Employé(e) de banque		56%

