

Rapport

Profil Pro 2

Pascal VILA

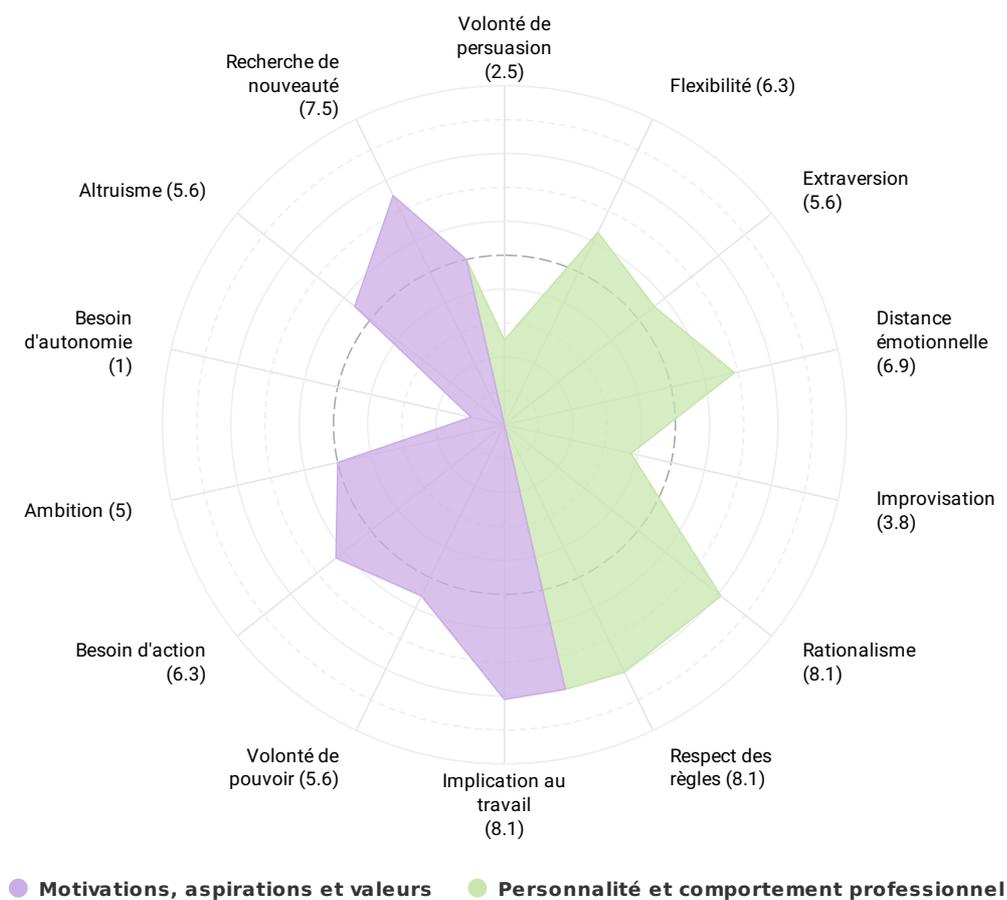
Test passé le 30 Juillet 2018 en 15 min 47 sec

Sommaire

1 - Graphique	3
2 - Graphique inversé	4
3 - Résumé du profil	5
4 - Tableau	6
5 - Les commentaires	8
6 - Profil Général	16
7 - Potentiels	18
8 - Adéquations métiers	22

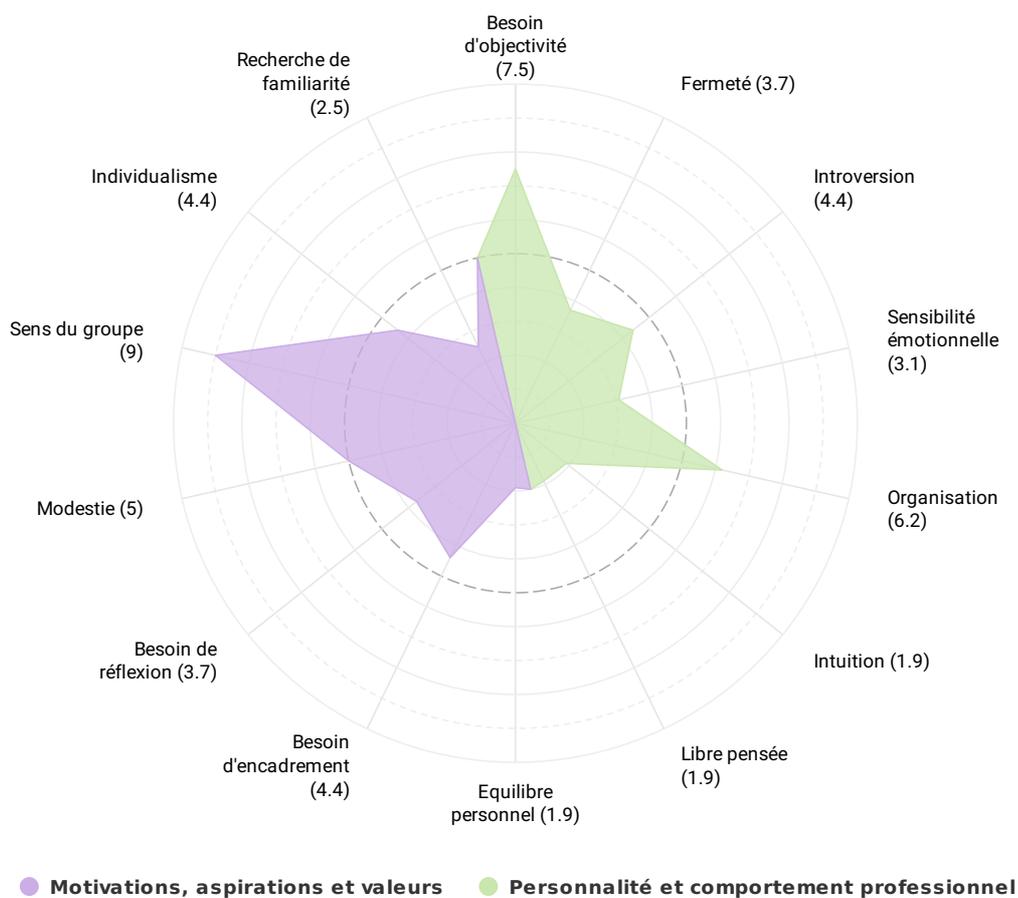
1 - Graphique

Résultats sur les dimensions principales (score sur 10)



2 - Graphique inversé

Résultats sur les facteurs opposés (score sur 10)



3 - 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 Pascal VILA.

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

Pascal VILA aime travailler en équipe et apprécie la solidarité. Il valorise fortement la cohésion de groupe.

Pascal VILA suit les règles et la réglementation à la lettre. Il sera plus à l'aise avec les tâches qui requièrent de suivre des procédures.

Rationnel et factuel, Pascal VILA cherche à rester objectif lorsqu'il prend des décisions.

Fortement dévoué à son travail, Pascal VILA est très impliqué dans son travail et est totalement investi dans les intérêts de son entreprise.

Les points faibles, axes d'amélioration

Pascal VILA devrait essayer de travailler seul, de mettre en place ses propres idées afin de ne pas devoir compter uniquement sur les autres pour être efficace.

Les règlements rigides peuvent entraver l'efficacité. Pascal VILA gagnerait à être plus flexible sur les règles, et à se questionner sur leur efficacité lorsqu'elles semblent désuètes.

Pascal VILA gagnerait à accorder plus d'importance à ses intuitions et à ses premières impressions, pour ajouter un aspect émotionnel aux décisions qu'il prend.

4 - 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 Convaincant, influent, stratégique
Fermeté Décidé, exigeant, tenace								✓				Flexibilité Conciliant, à l'écoute d'autrui, diplomate
Introversiion Réservé, discret, formel							✓					Extraversiion 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 Serviabile, généreux, soucieux du bien-être d'autrui
Recherche de familiarité Aime la routine, conventionnel, traditionnel									✓			Recherche de nouveauté Curieux, créatif, aime expérimenter

5 - Les commentaires

Commentaires personnalisés en fonction du score

Personnalité et comportement professionnel

Besoin d'objectivité << >> Volonté de persuasion

Score
7.5



Score
2.5

Pascal VILA est franc et apprécie l'authenticité. Il ne cherche pas à persuader ou à influencer les autres et préfère généralement présenter les informations de façon objective. Plutôt direct, Pascal VILA préfère dire les choses telles qu'elles sont. Contrairement à ses collègues plus persuasifs, il ne cautionne pas le fait de tromper autrui et reste généralement fidèle à lui-même.

Environnement et fonctions : Les organisations qui mettent en valeur l'honnêteté dans les relations avec les clients ou entre collègues lui conviennent très bien.

Interaction avec les autres : Il a tendance à encourager les autres à être directs et ouverts dans leur façon de communiquer.

Qualités : Il est vrai dans ses relations et ses collègues ont tendance à faire appel à lui pour obtenir un avis sincère.

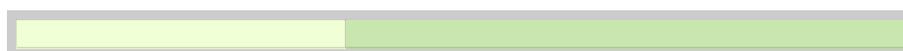
Limites potentielles : L'importance qu'il accorde à la transparence peut conduire à un moindre pouvoir de négociation.

🔍 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

Score
3.7



Score
6.3

Pascal VILA fait généralement preuve de flexibilité. Il est capable d'admettre qu'il peut avoir tort et a tendance à trouver un compromis afin que tout le monde soit satisfait. Malgré cet accent mis sur la coopération, il peut faire preuve de fermeté pendant des négociations si les concessions proposées ont des conséquences pratiques importantes pour l'activité. Pascal VILA a tendance à tenir compte des points de vue des autres afin de proposer des solutions lors d'un débat.

Environnement et fonctions : Les postes dans lesquels il est utile de trouver un terrain d'entente lui conviennent bien.

Interaction avec les autres : Il est prêt à faire des compromis et à limiter les confrontations.

Qualités : Il s'efforce de parvenir à une solution avantageuse pour tous.

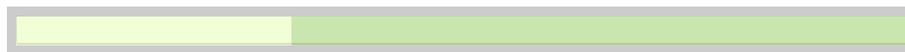
Limites potentielles : Il risque parfois de céder afin d'éviter le conflit.

🔍 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

Score
3.1



Score
6.9

Pascal VILA 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, Pascal VILA 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.

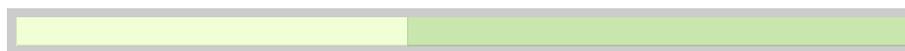
Limites potentielles : Il risque de ne pas toujours montrer ses émotions, ce qui peut donner l'impression qu'il est indifférent.

🔍 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.

Introversiön << >> Extraversiön

Score
4.4



Score
5.6

Pascal VILA est d'une nature quelque peu réservée 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. Pascal VILA n'est généralement pas à l'aise lors de grands rassemblements, mais serait disposé à participer à des manifestations visant à développer son 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'« extraversiön » est définie comme la tendance à être ouvert, plein d'entrain et à chercher à développer de nombreux contacts amicaux. L'« introversiön » renvoie à la tendance à être réservé et formel, préférant s'investir dans des relations peu nombreuses mais proches.

Organisation << >> Improvisation

Score
6.2



Score
3.8

Pascal VILA 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. Pascal VILA 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.

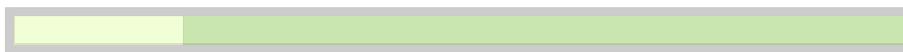
Limites potentielles : Il risque de ne pas être à l'aise dans les situations imprévues.

🔍 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

Score
1.9



Score
8.1

Pascal VILA se fie exclusivement à la logique et aux faits afin de prendre des décisions et de résoudre les problèmes. Il a tendance à examiner attentivement les informations et à analyser les moindres détails d'un problème avant de prendre position. Contrairement à ses collègues plus intuitifs, Pascal VILA a tendance à faire abstraction de son instinct pour examiner et envisager toutes les dimensions d'un problème. Les personnes présentant un score similaire ont tendance à penser qu'il est préférable d'attendre de disposer de l'ensemble des faits avant de tirer des conclusions hâtives.

Environnement et fonctions : Les missions pour lesquelles il est impératif de se baser sur des faits pour prendre des décisions lui conviennent bien.

Interaction avec les autres : Il a tendance à veiller à ce que les membres de l'équipe étudient les informations de façon approfondie avant toute prise de décision.

Qualités : Il analyse les situations de façon objective et prend des décisions rationnelles.

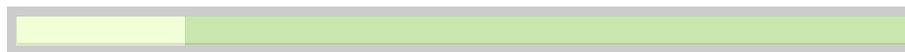
Limites potentielles : Il risque de ne pas tenir compte de l'intérêt des ressentis et des émotions pour la compréhension d'un problème.

🔍 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

Score
1.9



Score
8.1

Pascal VILA se conforme scrupuleusement à l'ensemble des réglementations et des politiques institutionnelles. Les personnes présentant un score similaire pensent généralement que les règles et procédures n'ont pas vocation à être interprétées et qu'elles doivent être suivies sans exception. Pascal VILA a tendance à se conformer aux lignes directrices établies, puisque ses propres principes sont habituellement liés à ceux de l'organisation. Il a tendance à être connu au sein de l'organisation pour sa méticulosité et son respect des procédures d'assurance qualité.

Environnement et fonctions : Les postes nécessitant un strict respect des règles en raison des dangers associés à leur non-respect sont ceux qui lui conviennent le mieux.

Interaction avec les autres : Il a tendance à s'assurer que les membres de l'équipe se conforment aux règles.

Qualités : Il applique les réglementations pour des raisons de qualité ou de sécurité ou des raisons juridiques.

Limites potentielles : Il risque de ne pas remettre en question des règles dépassées ou inefficaces.

🔍 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

Score
1.9



Score
8.1

Pascal VILA est entièrement dévoué à son travail. Il ne fait aucune distinction entre sa vie professionnelle et sa vie privée et serait prêt à travailler le week-end ou pendant les vacances. Il se sent particulièrement lié à son poste et est susceptible de réfléchir à ses projets sur son temps personnel. Contrairement à ses collègues plus détachés, Pascal VILA peut éprouver des difficultés à « recharger » complètement ses batteries durant son temps libre.

Environnement et fonctions : Les organisations qui cultivent l'implication totale et le dévouement lui conviennent très bien.

Interaction avec les autres : Il risque de ne pas être conscient que ses collègues ont besoin d'un meilleur équilibre entre leur travail et leur vie privée.

Qualités : Il est extrêmement dévoué et disposé à faire le maximum pour le bien de l'entreprise.

Limites potentielles : Il pourrait être susceptible d'épuisement professionnel.

🕒 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

Score
4.4



Score
5.6

Pascal VILA préfère les environnements au sein desquels il peut diriger des équipes et des projets de taille restreinte. Il est prêt à se porter volontaire pour gérer des projets qui le passionnent. Pour autant, Pascal VILA est susceptible de demander conseil à des personnes plus expérimentées ou à des cadres supérieurs en cas de besoin. Il aura tendance à solliciter un retour et à formuler des commentaires afin d'être plus efficace dans ses fonctions.

Environnement et fonctions : Il se sent à l'aise en responsabilité et sait déléguer des tâches au sein de petits groupes.

Interaction avec les autres : Il est prêt à prendre des responsabilités, mais également disposé à être encadré si nécessaire.

Qualités : Il peut diriger de petites équipes et confier des tâches à d'autres.

Limites potentielles : Il peut éprouver des difficultés à travailler en étant encadré sur des projets qu'il connaît parfaitement.

🕒 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

Score
3.7



Score
6.3

Pascal VILA préfère régler les aspects problématiques immédiats plutôt que de s'intéresser à la dimension stratégique des projets. Il apprécie de travailler sur des tâches qui produisent des résultats rapides, tout en gardant à l'esprit une perspective à long terme. Pascal VILA comprend qu'il est important de gérer les incidents urgents à court terme et a tendance à privilégier leur résolution à une perspective plus orientée vers l'avenir.

Environnement et fonctions : Les fonctions nécessitant de prendre régulièrement des décisions opportunes lui conviennent bien.

Interaction avec les autres : Il aide ses collègues à se concentrer sur les problèmes qui doivent être résolus en priorité, sans se perdre dans les implications stratégiques.

Qualités : Il transforme rapidement une idée en action.

Limites potentielles : Il risque de se désintéresser si les résultats ne sont pas immédiatement visibles.

🔍 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

Score
5



Score
5

Pascal VILA possède un certain esprit de compétition. Il étudie les modalités d'évolution de carrière qui s'offrent à lui, la réussite professionnelle étant importante à ses yeux. Pour autant, Pascal VILA est prêt à revoir ses ambitions à la baisse et à s'en tenir au statu quo, si la situation l'exige. Il est susceptible de reconnaître les opportunités qui lui permettraient de progresser au sein de l'organisation, mais ne s'engagera pas dans une lutte sans merci pour y parvenir.

Environnement et fonctions : Les organisations offrant des perspectives de progression et des dispositifs de mobilité professionnelle clairement définis lui conviennent bien.

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

Qualités : Il a tendance à se fixer des objectifs ambitieux.

Limites potentielles : Il risque d'éprouver des difficultés à faire passer ses responsabilités actuelles avant les opportunités qui se présentent.

🔍 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

Score
9



Score
1

Pascal VILA a davantage l'esprit d'équipe que la plupart des gens et il se sent plus à l'aise au sein d'un groupe. Il apprécie particulièrement de collaborer étroitement avec les autres et souhaite travailler sur des projets dans lesquels il peut émettre des idées dans un cadre collaboratif. Contrairement à ses collègues plus autonomes, Pascal VILA s'épanouit grâce à la solidarité collective et aux progrès communs. Les individus présentant un score similaire ont tendance à adopter la philosophie selon laquelle « la collaboration nous renforce ».

Environnement et fonctions : Il s'épanouit au sein d'organisations dans lesquelles le travail collectif est fondamental.

Interaction avec les autres : Il sait parfaitement travailler en équipe et vise la réussite collective.

Qualités : Il possède un solide esprit d'équipe.

Limites potentielles : Il a tendance à avoir du mal à travailler seul.

📌 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

Score
4.4



Score
5.6

Pascal VILA est généralement considéré par les autres comme serviable. Il aime proposer son appui aux autres, sans pour autant négliger ses intérêts et objectifs personnels. Il est un collègue attentif, à qui les autres ont tendance à se confier. Contrairement à ses homologues plus individualistes, Pascal VILA est conscient qu'aider les autres peut contribuer à la réussite personnelle.

Environnement et fonctions : Il a tendance à s'illustrer dans les organisations qui accordent une plus grande importance aux personnes.

Interaction avec les autres : Il a tendance à être considéré par les membres de l'équipe comme digne de confiance.

Qualités : Il est généralement prêt à aider les autres sans s'oublier pour autant.

Limites potentielles : Il peut éprouver des difficultés à atteindre les objectifs lorsqu'ils vont à l'encontre des besoins d'autrui.

📌 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

Score
2.5



Score
7.5

Pascal VILA apprécie le changement et l'innovation. Il est d'un naturel curieux et créatif et aime proposer des idées et des moyens permettant d'améliorer les méthodes établies. Pascal VILA est prêt à prendre des risques afin d'innover. Il a soif d'apprendre et envie de proposer des solutions créatives.

Environnement et fonctions : Les environnements évolutifs et variés qui encouragent l'originalité lui conviennent très bien.

Interaction avec les autres : Il a tendance à encourager ses collègues à réfléchir hors du cadre établi.

Qualités : Il apporte une perspective nouvelle et des idées innovantes à l'organisation.

Limites potentielles : Il risque de modifier des méthodes qui fonctionnent bien par pur souci d'innovation.

🔍 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.

6 - 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	Social		87%
2	Conscientieux		74%
3	Coopératif		70%
4	Dynamique		66%
5	Réfléchi		53%
6	Impliqué		53%
7	Déterminé		40%
8	Intuitif		35%
9	Indépendant		33%

Social 87%

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.

Conscientieux 74%

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.

Coopératif 70%

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.

Dynamique 66%

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.

Réfléchi 53%

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.

Impliqué 53%

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.

Déterminé 40%

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.

Intuitif 35%

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.

Indépendant 33%

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.

7 - Potentiels

Adéquation de la personnalité du candidat avec des potentiels clés

Cette section analyse le positionnement du candidat par rapport à des potentiels clés liés à des compétences comportementales et au savoir-être.

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 ce potentiel particulier.

Les potentiels

1	Conformité et intégrité		83%
2	Résolution de conflit		82%
3	Orienté qualité		82%
4	Cohésion d'équipe		79%
5	Compétences relationnelles		76%
6	Mentoring		73%
7	Orienté résultat		70%
8	Sens des responsabilités		68%
9	Désir d'apprendre		68%
10	Leadership		68%
11	Planification stratégique		68%
12	Respect des instructions		68%
13	Sens de l'organisation		67%
14	Adaptabilité		61%
15	Discrétion		60%
16	Gestion du stress		59%
17	Défi et compétition		58%
18	Sens des affaires		56%
19	Réseautage		53%
20	Initiative		50%
21	Innovation		50%
22	Influence		48%

Conformité et intégrité 83%

Tendance à suivre les règles et codes de conduite en étant authentique et fiable.

Résolution de conflit 82%

Disposition à écouter les autres pour comprendre leur point de vue afin de les conduire vers un terrain d'entente pour assurer l'harmonie au sein de l'équipe.

Orienté qualité 82%

Tendance à considérer chaque détail afin d'assurer le plus haut niveau de qualité et de service tout en répondant aux attentes.

Cohésion d'équipe 79%

Capacité à créer un environnement de travail sain et positif et d'encourager les activités qui créeront des équipes harmonieuses, unies et productives.

Compétences relationnelles 76%

Capacité à interagir efficacement et à nouer des relations avec des individus ou des groupes.

Mentoring 73%

Disposition à croire au potentiel de chacun et à vouloir le développer, sur la base de la reconnaissance, de l'encouragement et de la confiance.

Orienté résultat 70%

Tendance à se concentrer sur l'atteinte optimale des résultats dans le respect des délais, en prenant des initiatives et en priorisant les tâches de façon pragmatique et organisée.

Sens des responsabilités 68%

Disposition à éprouver un sentiment de responsabilité, pour gérer des projets et être prêt à en assumer les conséquences, qu'elles soient positives ou négatives.

Désir d'apprendre 68%

Propension à être curieux, ouvert et intéressé à divers domaines avec un fort désir de comprendre, d'apprendre et d'évoluer.

Leadership 68%

Disposition à faire adhérer et mobiliser les autres vers des actions communes en les poussant à se dépasser.

Planification stratégique 68%

Capacité à anticiper et à établir des plans d'action détaillés en vue d'atteindre des objectifs à long terme.

Respect des instructions 68%

Capacité à s'adapter à la hiérarchie en suivant et mettant rigoureusement en œuvre les instructions données et en appliquant les procédures.

Sens de l'organisation 67%

Capacité à répartir efficacement le temps à disposition en priorisant et ordonnant ses activités afin d'atteindre les objectifs fixés.

Adaptabilité 61%

Disposition à ajuster son comportement ou son attitude de la façon la plus appropriée en fonction d'un environnement, d'une situation, d'une personne.

Discrétion 60%

Aptitude à faire preuve de retenue dans la divulgation d'informations et d'en assurer la confidentialité.

Gestion du stress 59%

Capacité à gérer ses émotions et à mobiliser pleinement ses ressources pour faire face à un stress, une situation difficile ou une surcharge.

Défi et compétition 58%

Tendance à viser l'excellence et à vouloir dépasser ses objectifs dans une recherche constante de nouveaux défis.

Sens des affaires 56%

Capacité à détecter des opportunités commerciales et à mener les actions appropriées avec tact et stratégie.

Réseautage 53%

Capacité à déployer des stratégies efficaces pour établir des liens et tisser un réseau avec des personnes influentes et décisionnaires, sous-tendant des intérêts d'affaires.

Initiative 50%

Capacité à faire avancer les choses avec énergie et entrain, à se montrer moteur et à prendre des décisions de façon autonome.

Innovation 50%

Capacité à sortir des sentiers battus et de proposer de nouvelles perspectives afin d'engager les gens vers une façon de penser innovante.

Influence 48%

Capacité à communiquer de façon assertive et tactique afin d'influencer les autres et de promouvoir ses idées.

8 - 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.

Administration, finance, comptabilité et juridique

1	Chargé(e) de clientèle banque / finance / assurance		79%
2	Employé(e) de banque		72%
3	Employé(e) administratif(ve) et d'accueil		71%
4	Magistrat(e), juge		69%
5	Juriste		69%
6	Auditeur(trice) comptable et financier(ère)		68%
7	Directeur(trice) administratif(ve) et financier(ère)		68%
8	Notaire		66%
9	Administrateur(trice) judiciaire		66%
10	Inspecteur(trice) des impôts, des finances publiques		64%
11	Analyste financier(ère)		64%
12	Avocat(e)		62%
13	Fiscaliste		61%
14	Conseiller(ère) en gestion de patrimoine		61%
15	Agent(e) général(e) d'assurance		59%
16	Comptable		59%
17	Spécialiste de la bourse		54%

Ressources humaines et gestion d'entreprise

1	Assistant(e) de direction		84%
2	Chef(fe) de bureau		83%
3	Conseiller(ère) en ressources humaines		83%
4	Responsable de la gestion des carrières et des compétences		80%
5	Consultant(e) en organisation		75%
6	Directeur(trice) des ressources humaines		75%
7	Assistant(e) ressources humaines		74%
8	Responsable de l'administration et de la paie		70%
9	Dirigeant(e), chef(fe) d'entreprise		66%
10	Chargé(e) de recrutement		59%

Commercial-vente, communication et marketing

1	Personnel navigant commercial		78%
2	Ingénieur(e) commercial(e)		75%
3	Assistant(e) marketing		74%
4	Agent(e) de voyages		73%
5	Directeur(trice) de restaurant		72%
6	Chargé(e) d'études de marché		72%
7	Artisan(e)-commerçant(e)		72%
8	Agent(e) du service client/après-vente		72%
9	Chef(fe) de produit		70%
10	Directeur(trice) de magasin		69%
11	Chef(fe) d'équipe commerciale		69%
12	Chargé(e) d'affaires		69%
13	Gestionnaire de communautés		69%
14	Chef(fe) de rayon		68%
15	Télévendeur(se)		65%
16	Directeur(trice) des ventes		64%
17	Assistant(e) communication		63%
18	Responsable des achats		61%
19	Responsable e-commerce		60%
20	Chef(fe) de projet marketing		60%
21	Chargé(e) des relations publiques		58%
22	Chef(fe) de publicité		57%
23	Conseiller(ère) de vente en magasin		57%
24	Visiteur(se) médical(e)		54%
25	Agent(e) immobilier(ère)		54%
26	Chargé(e) de communication		54%
27	Commercial(e) terrain		53%
28	Commissaire-priseur(se)		53%
29	Journaliste		49%
30	Agent(e) artistique		49%

Logistique, informatique, production et sécurité

1	Ingénieur(e) civil(e)		86%
2	Directeur(trice) des systèmes d'information		84%
3	Militaire		80%
4	Chef(fe) de projet en informatique		79%
5	Ingénieur(e) industriel(le)		78%
6	Pilote de ligne		77%
7	Technicien(ne) en maintenance informatique		77%
8	Technicien(ne) industriel(le)		76%
9	Chef(fe) d'atelier/chantier		76%
10	Logisticien(ne)		75%
11	Policier(ère)		74%
12	Administrateur(trice) réseaux		74%
13	Chef(fe)-cuisinier(ère)		73%
14	Officier(ère) de l'armée		73%
15	Artisan(e) du bâtiment		73%
16	Analyste-programmeur(se)		72%
17	Dessinateur(trice) industriel(le)		71%
18	Commissaire, lieutenant(e) de police		71%
19	Contrôleur(se) aérien(ne)		70%
20	Ingénieur(e) de recherche		69%
21	Concepteur(trice) multimédia		69%
22	Spécialiste de la sécurité intérieure		68%
23	Conducteur(trice) pour le transport de personnes		68%
24	Employé(e) du transport de marchandise		65%
25	Horticulteur(trice)		64%
26	Contrôleur(se) qualité		63%
27	Exploitant(e) agricole		63%
28	Webmestre		62%

Science, santé et environnement

1	Dentiste		85%
2	Pharmacien(ne)		84%
3	Chirurgien(ne)		82%
4	Vétérinaire		82%
5	Prothésiste (ortho, audio, visuel, dentaire)		80%
6	Ambulancier(ère)		77%
7	Conseiller(ère) en environnement		77%
8	Médecin spécialiste		77%
9	Coordonnateur(trice) des services médicaux		77%
10	Kinésithérapeute / Physiothérapeute / Ostéopathe / Acupuncteur(trice) / Chiropracteur(trice)		76%
11	Assistant(e) chirurgical(e)		75%
12	Directeur(trice) d'établissement de santé		74%
13	Technicien(ne) de recherche (scientifique, médicale)		73%
14	Médecin généraliste		73%
15	Médecin urgentiste		73%
16	Métiers de la rééducation sensorielle		72%
17	Technicien(ne) paramédical(e)		71%
18	Infirmier(ère)		70%
19	Diététicien / Nutritionniste / Naturopathe / Homéopathe		68%
20	Travailleur(se) social(e)		68%
21	Chercheur(se) scientifique		67%
22	Psychologue clinicien(ne)		52%

Social, enseignement, art, sports et loisirs

1	Professeur(e) d'enseignement technique		84%
2	Professeur(e) d'éducation physique		81%
3	Organisateur(trice) d'événements		80%
4	Directeur(trice) d'établissement scolaire		77%
5	Professeur(e), enseignement secondaire		77%
6	Guide en tourisme d'aventures et de plein air		76%
7	Formateur(trice)		75%
8	Conseiller(ère) d'orientation		75%
9	Professeur(e), enseignement maternel et primaire		74%
10	Métiers de l'humanitaire		72%
11	Interprète		72%
12	Webdesigner(se)		70%
13	Enseignant(e)-chercheur(se)		69%
14	Conservateur(trice) du patrimoine		67%
15	Psychologue du travail		63%
16	Animateur(trice) radio, télévision		63%
17	Architecte		63%
18	Chercheur(se) en sciences humaines et sociales		62%
19	Coiffeur(se), maquilleur(se), esthéticien(ne)		61%
20	Directeur(trice) artistique		57%
21	Documentaliste		57%
22	Métiers de la politique		56%
23	Concepteur(trice)-rédacteur(trice)		55%
24	Traducteur(trice)		54%
25	Graphiste		52%
26	Artiste de scène, artiste performeur(se)		50%
27	Artiste créateur(trice), interprète		50%
28	Designer(euse) d'intérieur / industriel(le)		45%
29	Écrivain(e), auteur(e), scénariste		43%
30	Styliste / Créateur(trice) de mode		43%
31	Artisan(e) d'art		41%

