



EURALLIA  
FINANCE

# Rapport

## Profil Pro 2

Ayari BADREDDINE

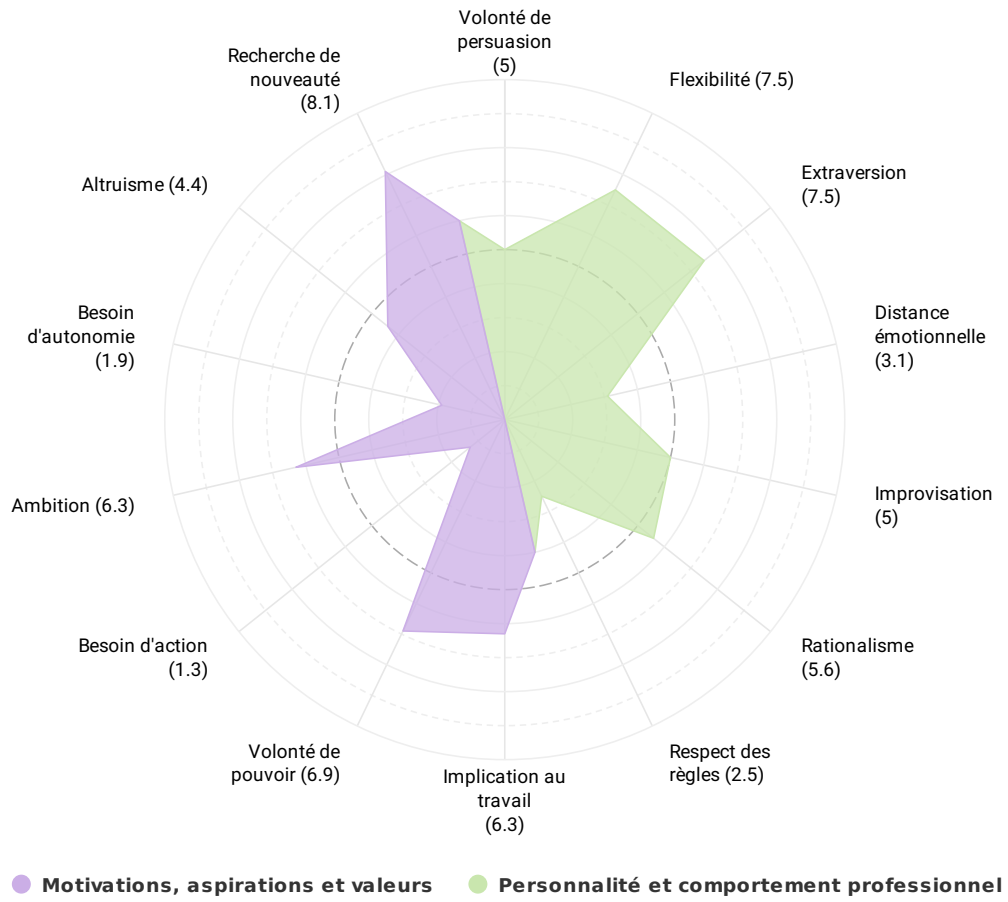
Test passé le 19 Février 2018 en 47 min 44 sec

## Sommaire

1 - Graphique	3
2 - Graphique inversé	4
3 - Résumé du profil	5
4 - Tableau	6
5 - Les commentaires	7
6 - Profil Général	15
7 - Potentiels	17
8 - Adéquations métiers	21

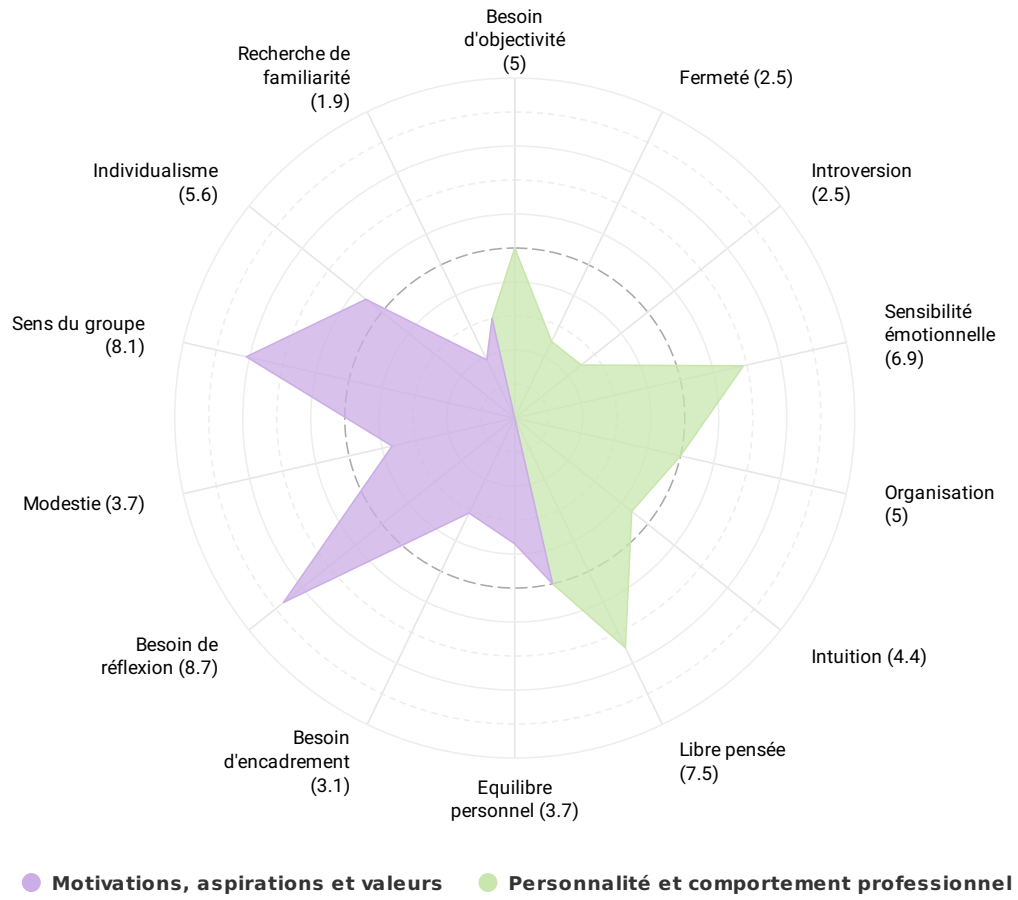
# 1 - Graphique

## 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 Ayari BADREDDINE.**

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

Patient et réfléchi, Ayari BADREDDINE apprécie les projets à long-terme qui impliquent de développer une stratégie.

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

Ayari BADREDDINE aime travailler en équipe et apprécie la solidarité. Il valorise fortement la cohésion de groupe.

Ayari BADREDDINE 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.

### Les points faibles, axes d'amélioration

Ayari BADREDDINE gagnerait à prendre plus d'initiative sur les projets qui demandent une réaction immédiate, plutôt que de ruminer sur leur impact à long-terme.

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

Ayari BADREDDINE 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.

## 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
<b>Personnalité et comportement professionnel</b>												
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
<b>Motivations, aspirations et valeurs</b>												
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

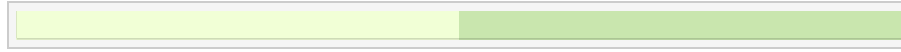
## 5 - Les commentaires

### Commentaires personnalisés en fonction du score

#### Personnalité et comportement professionnel

#### Besoin d'objectivité << >> Volonté de persuasion

**Score**  
**5**



**Score**  
**5**

Ayari BADREDDINE est plutôt persuasif. Il est susceptible d'adapter les informations à son auditoire afin d'obtenir le résultat qu'il souhaite. Faisant preuve d'un certain tact, Ayari BADREDDINE a tendance à dire les choses de façon flatteuse et a conscience du pouvoir des mots. Toutefois, il a également tendance à faire preuve de franchise lorsqu'il s'exprime sur des sujets qui ont une très grande importance à ses yeux.

Environnement et fonctions : Les fonctions exigeant occasionnellement de convaincre les autres lui conviennent bien.

Interaction avec les autres : Il fait preuve de diplomatie et sait annoncer les mauvaises nouvelles avec tact.

Qualités : Il est particulièrement habile sur le plan politique en matière de communication.

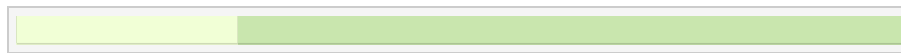
Limites potentielles : Son comportement peut passer pour de la flatterie.

#### 📌 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**  
**2.5**



**Score**  
**7.5**

Ayari BADREDDINE est flexible et accommodant. Conscient du fait qu'il est susceptible de ne pas toujours avoir raison, Ayari BADREDDINE privilégie une approche coopérative lors des débats et est plus disposé que la plupart des gens à changer d'avis. Il n'a pas tendance à faire preuve de fermeté au cours de négociations et est susceptible de renoncer à ses propres avantages pour résoudre les désaccords.

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

Interaction avec les autres : Il est généralement accommodant dans les discussions et fait en sorte « d'arrondir les angles » en cas de désaccords sérieux.

Qualités : Il est ouvert au point de vue d'autrui.

Limites potentielles : Il risque de faire trop de compromis.

#### 📌 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**  
**6.9**



**Score**  
**3.1**

Ayari BADREDDINE est sensible et passionné. Contrairement à ses homologues plus distants sur le plan émotionnel, Ayari BADREDDINE a tendance à bien percevoir les subtilités du monde qui l'entoure. Il pourrait être touché en cas de situations déroutantes ou stressantes. En raison de ses réactions émotionnelles, il est considéré comme préoccupé et facilement touché par son environnement.

Environnement et fonctions : Les domaines dans lesquels l'expression des émotions est utile pour atteindre les objectifs sont ceux qui lui conviennent le mieux.

Interaction avec les autres : Il encourage les membres d'une équipe à exprimer leurs sentiments.

Qualités : Il montre ses émotions et réagit aux subtilités de son environnement.

Limites potentielles : Il risque d'éprouver des difficultés à contrôler ses émotions en cas de critiques ou de situations stressantes.

### 🔍 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.

## Introversi on << >> Extraversi on

**Score**  
**2.5**



**Score**  
**7.5**

Ayari BADREDDINE apprécie d'avoir de nombreux contacts avec les autres et préfère généralement la prise de parole à l'écoute. Il est à l'aise lors de grands rassemblements et engage la conversation avec des inconnus. Ayari BADREDDINE préfère entretenir des relations amicales avec de nombreuses personnes plutôt que de se limiter à un petit groupe d'amis.

Environnement et fonctions : Le développement de son réseau à l'occasion de manifestations professionnelles et la réalisation de présentations ou d'interventions lui conviennent bien.

Interaction avec les autres : Il apprécie de travailler au sein de groupes de taille importante, dynamiques et interactifs.

Qualités : Il est énergique et sociable avec les autres.

Limites potentielles : Il risque d'éprouver des difficultés à travailler sans aucun contact avec les autres.

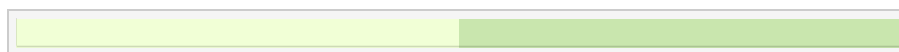
### 🔍 Définition

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



## Organisation << >> Improvisation

**Score**  
5



**Score**  
5

Ayari BADREDDINE est relativement capable de s'adapter et plutôt à l'aise face aux imprévus. Il planifie peu et préfère gérer les tâches au fur et à mesure. Pour autant, il est capable de mettre en œuvre des plans plus globaux et s'efforce de rester organisé si la tâche l'exige. Ayari BADREDDINE aime improviser et, par conséquent, a tendance à faire preuve d'une certaine flexibilité vis-à-vis de son planning.

Environnement et fonctions : Les projets susceptibles d'exiger des modifications, mais nécessitant un plan d'ensemble pour être menés à bien, lui conviennent.

Interaction avec les autres : Il a tendance à travailler efficacement avec les personnes qui ont des plannings quelque peu imprévisibles.

Qualités : Il sait s'adapter et réagir rapidement aux changements.

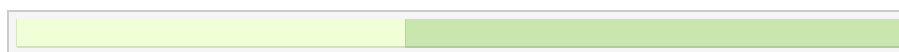
Limites potentielles : Il risque parfois de manquer d'organisation dans son travail.

### 🔍 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**  
4.4



**Score**  
5.6

Ayari BADREDDINE préfère se fier davantage à la logique et aux faits qu'à son intuition afin de prendre des décisions. Il a tendance à analyser d'abord les faits avec objectivité. Néanmoins, il est susceptible d'accorder une certaine importance à des informations plus subjectives (sentiments, impressions) avant de parvenir à une conclusion. Ayari BADREDDINE préfère réfléchir avant d'agir.

Environnement et fonctions : Les postes qui favorisent les capacités d'analyse plutôt que la créativité lui conviennent bien.

Interaction avec les autres : Il apporte une touche de raison au sein d'équipes composées d'individus intuitifs.

Qualités : Il a tendance à prendre des décisions rationnelles et efficaces.

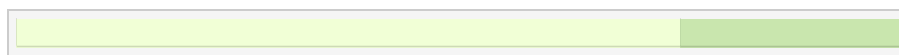
Limites potentielles : Il risque de ne pas accorder suffisamment d'attention à des données non factuelles lorsqu'il étudie les informations.

### 🔍 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**  
**7.5**



**Score**  
**2.5**

Ayari BADREDDINE 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. Ayari BADREDDINE 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

**Score**  
**3.7**



**Score**  
**6.3**

Ayari BADREDDINE 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.

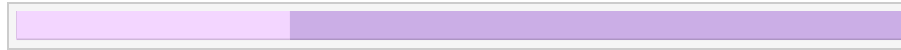
Limites potentielles : Il risque de ne pas prendre le temps de se reposer lorsqu'il travaille sur des projets particulièrement importants.

#### 📌 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

**Score**  
**3.1**



**Score**  
**6.9**

Ayari BADREDDINE s'épanouit dans les environnements où il peut prendre la situation en main et déléguer des tâches aux membres de l'équipe. Ayari BADREDDINE a tendance à prendre les rênes de la plupart des projets auxquels il participe. Il donne un retour sur le travail d'autrui et peut saisir l'occasion de conseiller les autres afin de devenir un meilleur dirigeant. Il se sent à l'aise en responsabilité et sait confier des tâches au sein de groupes de taille moyenne, voire importante.

Environnement et fonctions : Il est à l'aise dans les postes nécessitant d'influencer et d'encadrer les autres, mais également de prendre des décisions en équipe.

Interaction avec les autres : Il possède une approche généralement directive.

Qualités : Les postes de direction lui conviennent très bien.

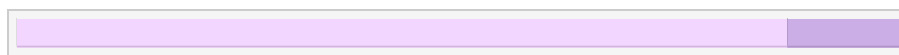
Limites potentielles : Il risque de ne pas demander de conseils et de ne pas mettre en œuvre les recommandations de ses supérieurs dans son domaine d'expertise.

#### 📌 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**  
8.7



**Score**  
1.3

Ayari BADREDDINE affiche une nette préférence pour les projets à long terme qui exigent de la réflexion et ont une incidence sur l'avenir. Il a tendance à mettre au point des stratégies et à réfléchir aux conséquences prévisionnelles de chacune des décisions qu'il prend. S'il existe un intérêt à long terme, il ne se soucie pas de résultats immédiats. Ayari BADREDDINE a tendance à privilégier une perspective tournée vers l'avenir.

Environnement et fonctions : Les projets dotés d'échéances lointaines et d'objectifs nécessitant une vision à long terme sont ceux sur lesquels il s'épanouit le plus.

Interaction avec les autres : Il a tendance à motiver les membres de l'équipe à se concentrer sur les résultats et actions à venir.

Qualités : Les tâches stratégiques à mener sur de longues périodes lui conviennent très bien.

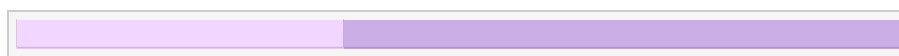
Limites potentielles : Il risque de trop se concentrer sur les perspectives à long terme et de négliger les conséquences immédiates.

### 📌 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

**Score**  
3.7



**Score**  
6.3

Ayari BADREDDINE 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, Ayari BADREDDINE 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.

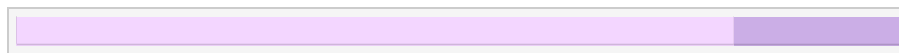
Limites potentielles : Il risque d'éprouver des difficultés à faire passer ses responsabilités actuelles avant les opportunités qui se présentent.

### 📌 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**  
8.1



**Score**  
1.9

Ayari BADREDDINE 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, Ayari BADREDDINE 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.

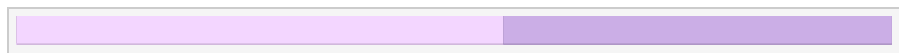
Limites potentielles : Il a tendance à avoir du mal à travailler seul.

### 📌 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**  
5.6



**Score**  
4.4

Ayari BADREDDINE a tendance à être concentré sur ses objectifs professionnels. Faisant preuve de professionnalisme, Ayari BADREDDINE 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.

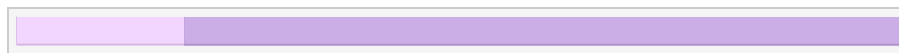
Limites potentielles : Il est susceptible de ne pas aider les autres s'il ne considère pas cela urgent ou nécessaire.

### 📌 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

**Score**  
**1.9**



**Score**  
**8.1**

Ayari BADREDDINE 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. Ayari BADREDDINE 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.

## 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		73%
2	Impliqué		72%
3	Coopératif		63%
4	Intuitif		63%
5	Réfléchi		61%
6	Dynamique		59%
7	Déterminé		50%
8	Indépendant		47%
9	Conscientieux		47%

#### Social 73%

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.

#### Impliqué 72%

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.

#### Coopératif 63%

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.

#### Intuitif 63%

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.

## Réfléchi 61%

---

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.

## Dynamique 59%

---

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.

## Déterminé 50%

---

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.

## Indépendant 47%

---

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.

## Conscientieux 47%

---

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.



## 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	Désir d'apprendre		90%
2	Mentoring		84%
3	Compétences relationnelles		81%
4	Cohésion d'équipe		79%
5	Innovation		78%
6	Résolution de conflit		78%
7	Planification stratégique		77%
8	Adaptabilité		76%
9	Sens de l'organisation		72%
10	Influence		69%
11	Leadership		69%
12	Réseautage		69%
13	Défi et compétition		66%
14	Sens des responsabilités		61%
15	Sens des affaires		60%
16	Conformité et intégrité		52%
17	Initiative		51%
18	Orienté résultat		51%
19	Orienté qualité		49%
20	Gestion du stress		43%
21	Respect des instructions		42%
22	Discrétion		40%

#### Désir d'apprendre 90%

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

#### Mentoring 84%

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.

## Compétences relationnelles 81%

---

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

## 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.

## Innovation 78%

---

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

## Résolution de conflit 78%

---

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.

## Planification stratégique 77%

---

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

## Adaptabilité 76%

---

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.

## Sens de l'organisation 72%

---

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

## Influence 69%

---

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

## Leadership 69%

---

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

## Réseautage 69%

---

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.

## Défi et compétition 66%

---

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

## Sens des responsabilités 61%

---

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.

## Sens des affaires 60%

---

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

## Conformité et intégrité 52%

---

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

## Initiative 51%

---

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

## Orienté résultat 51%

---

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.

## Orienté qualité 49%

---

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

## Gestion du stress 43%

---

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

## Respect des instructions 42%

---

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

## Discrétion 40%

---

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

## 8 - Adéquations métiers














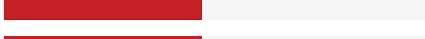

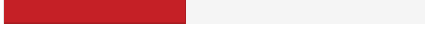
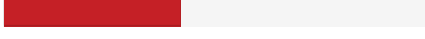
### Analyse complémentaire de type bilan de compétences

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	Fiscaliste		71%
2	Avocat(e)		68%
3	Chargé(e) de clientèle banque / finance / assurance		68%
4	Conseiller(ère) en gestion de patrimoine		65%
5	Agent(e) général(e) d'assurance		59%
6	Spécialiste de la bourse		58%
7	Directeur(trice) administratif(ve) et financier(ère)		56%
8	Magistrat(e), juge		54%
9	Employé(e) administratif(ve) et d'accueil		52%
10	Analyste financier(ère)		50%
11	Administrateur(trice) judiciaire		48%
12	Auditeur(trice) comptable et financier(ère)		47%
13	Notaire		47%
14	Employé(e) de banque		47%
15	Juriste		43%
16	Comptable		42%
17	Inspecteur(trice) des impôts, des finances publiques		41%



## Ressources humaines et gestion d'entreprise

1	Consultant(e) en organisation		74%
2	Directeur(trice) des ressources humaines		68%
3	Responsable de la gestion des carrières et des compétences		68%
4	Dirigeant(e), chef(fe) d'entreprise		68%
5	Conseiller(ère) en ressources humaines		68%
6	Chef(fe) de bureau		66%
7	Chargé(e) de recrutement		66%
8	Assistant(e) de direction		59%
9	Assistant(e) ressources humaines		53%
10	Responsable de l'administration et de la paie		42%

## Commercial-vente, communication et marketing





















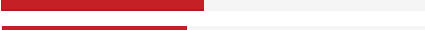

1	Chargé(e) de communication		76%
2	Assistant(e) marketing		76%
3	Assistant(e) communication		75%
4	Chargé(e) des relations publiques		75%
5	Chef(fe) de projet marketing		75%
6	Chargé(e) d'études de marché		74%
7	Chef(fe) de produit		73%
8	Chef(fe) de publicité		73%
9	Ingénieur(e) commercial(e)		72%
10	Chef(fe) d'équipe commerciale		68%
11	Artisan(e)-commerçant(e)		68%
12	Chargé(e) d'affaires		67%
13	Directeur(trice) des ventes		66%
14	Gestionnaire de communautés		65%
15	Directeur(trice) de restaurant		65%
16	Journaliste		64%
17	Responsable e-commerce		64%
18	Commissaire-priseur(se)		63%
19	Agent(e) du service client/après-vente		63%
20	Agent(e) de voyages		61%
21	Agent(e) artistique		61%
22	Commercial(e) terrain		60%
23	Directeur(trice) de magasin		60%
24	Visiteur(se) médical(e)		59%
25	Personnel navigant commercial		59%
26	Agent(e) immobilier(ère)		58%
27	Télévendeur(se)		58%
28	Chef(fe) de rayon		56%
29	Conseiller(ère) de vente en magasin		55%
30	Responsable des achats		55%

## Logistique, informatique, production et sécurité






















1	Concepteur(trice) multimédia		73%
2	Directeur(trice) des systèmes d'information		73%
3	Ingénieur(e) de recherche		72%
4	Webmestre		69%
5	Chef(fe) de projet en informatique		66%
6	Ingénieur(e) civil(e)		63%
7	Chef(fe)-cuisinier(ère)		62%
8	Dessinateur(trice) industriel(le)		60%
9	Analyste-programmeur(se)		58%
10	Chef(fe) d'atelier/chantier		54%
11	Pilote de ligne		53%
12	Technicien(ne) en maintenance informatique		53%
13	Officier(ère) de l'armée		52%
14	Ingénieur(e) industriel(le)		51%
15	Administrateur(trice) réseaux		50%
16	Militaire		50%
17	Conducteur(trice) pour le transport de personnes		49%
18	Logisticien(ne)		48%
19	Policier(ère)		47%
20	Commissaire, lieutenant(e) de police		47%
21	Technicien(ne) industriel(le)		45%
22	Contrôleur(se) aérien(ne)		44%
23	Exploitant(e) agricole		43%
24	Spécialiste de la sécurité intérieure		42%
25	Contrôleur(se) qualité		42%
26	Artisan(e) du bâtiment		39%
27	Employé(e) du transport de marchandise		39%
28	Horticulteur(trice)		35%



## Science, santé et environnement

1	Conseiller(ère) en environnement		74%
2	Métiers de la rééducation sensorielle		66%
3	Médecin spécialiste		66%
4	Vétérinaire		66%
5	Diététicien / Nutritionniste / Naturopathe / Homéopathe		66%
6	Dentiste		65%
7	Psychologue clinicien(ne)		64%
8	Kinésithérapeute / Physiothérapeute / Ostéopathe / Acupuncteur(trice) / Chiropracteur(trice)		64%
9	Médecin généraliste		64%
10	Chirurgien(ne)		63%
11	Chercheur(se) scientifique		61%
12	Directeur(trice) d'établissement de santé		60%
13	Prothésiste (ortho, audio, visuel, dentaire)		57%
14	Travailleur(se) social(e)		55%
15	Pharmacien(ne)		54%
16	Médecin urgentiste		53%
17	Coordonnateur(trice) des services médicaux		52%
18	Technicien(ne) de recherche (scientifique, médicale)		52%
19	Ambulancier(ère)		51%
20	Infirmier(ère)		50%
21	Assistant(e) chirurgical(e)		48%
22	Technicien(ne) paramédical(e)		44%

## Social, enseignement, art, sports et loisirs

1	Architecte		82%
2	Enseignant(e)-chercheur(se)		81%
3	Chercheur(se) en sciences humaines et sociales		74%
4	Organisateur(trice) d'événements		73%
5	Conseiller(ère) d'orientation		73%
6	Concepteur(trice)-rédacteur(trice)		72%
7	Artiste créateur(trice), interprète		70%
8	Directeur(trice) artistique		70%
9	Psychologue du travail		70%
10	Styliste / Créateur(trice) de mode		69%
11	Webdesigner(se)		69%
12	Animateur(trice) radio, télévision		68%
13	Graphiste		67%
14	Interprète		66%
15	Professeur(e), enseignement maternel et primaire		66%
16	Formateur(trice)		66%
17	Designer(euse) d'intérieur / industriel(le)		66%
18	Métiers de la politique		65%
19	Artiste de scène, artiste performeur(se)		65%
20	Directeur(trice) d'établissement scolaire		65%
21	Professeur(e), enseignement secondaire		65%
22	Écrivain(e), auteur(e), scénariste		64%
23	Guide en tourisme d'aventures et de plein air		62%
24	Coiffeur(se), maquilleur(se), esthéticien(ne)		62%
25	Métiers de l'humanitaire		62%
26	Professeur(e) d'enseignement technique		61%
27	Professeur(e) d'éducation physique		61%
28	Artisan(e) d'art		60%
29	Traducteur(trice)		55%
30	Conservateur(trice) du patrimoine		53%
31	Documentaliste		43%

