

Jean Dupont

Rapport profil pro 2

Test passé le 18 Janvier 2016 en 0 min

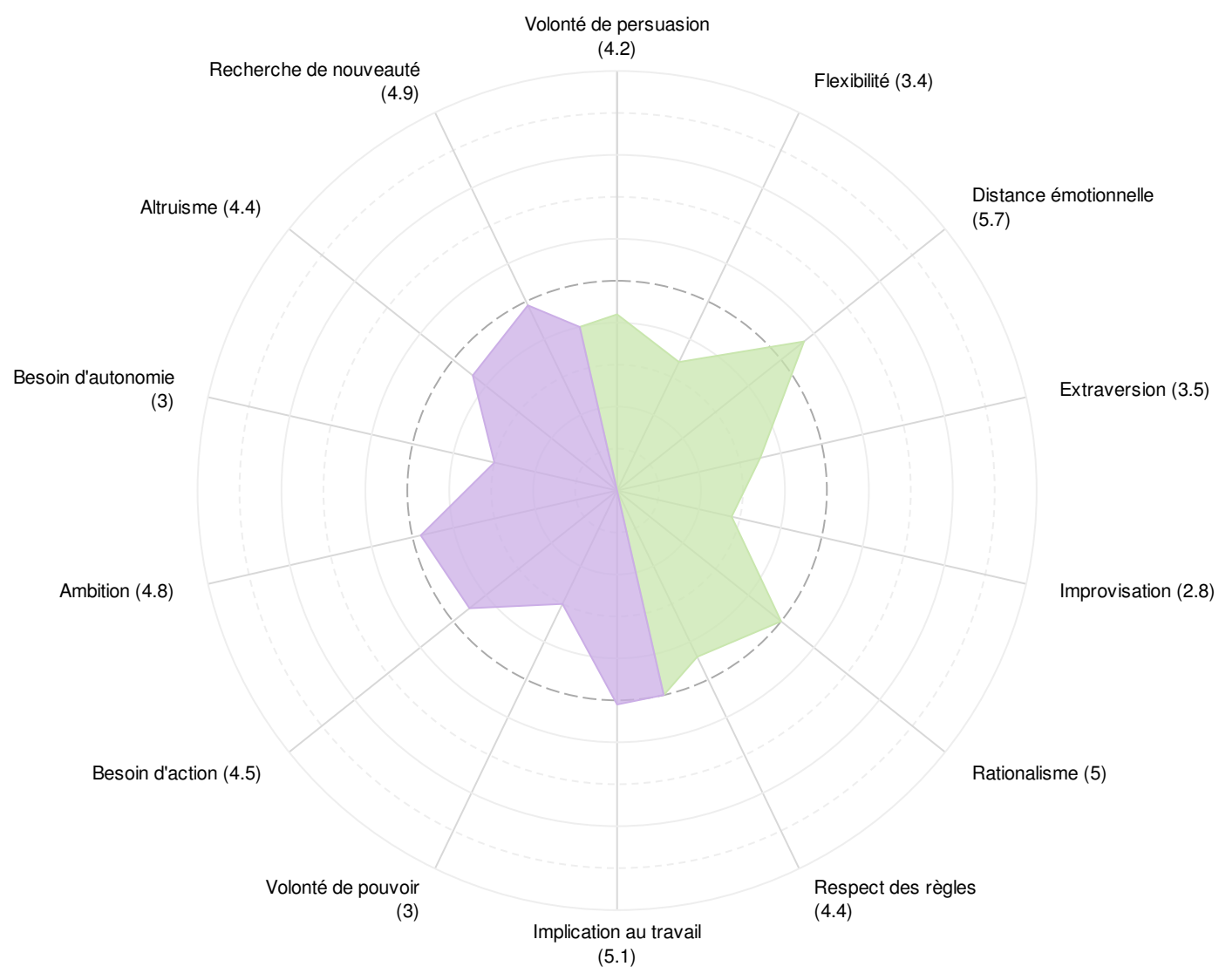
□

 **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	20
Notes	27

→ 1 - Graphique

Résultats sur les dimensions principales (score sur 10)



 **Motivations, aspirations et valeurs**  **Personnalité et comportement professionnel**

→ 2 - Graphique inversé

Résultats sur les facteurs opposés (score sur 10)



 **Motivations, aspirations et valeurs**  **Personnalité et comportement professionnel**

→ 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 Jean Dupont.

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

Dans son travail, Jean Dupont a besoin d'avoir des directives claires et il est prêt à apprendre de l'expérience des autres. Il n'hésite pas à solliciter leurs conseils.

Jean Dupont est plutôt réservé et préfère avoir un cercle restreint d'amis. Il apprécie de travailler dans un environnement calme, exempt de distractions.

Jean Dupont aime travailler avec les autres et accorde beaucoup d'importance aux équipes caractérisées par le support mutuel et la cohésion.

Jean Dupont 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

Jean Dupont gagnerait à plus croire en ses propres capacités, cela lui permettrait de pouvoir travailler sans supervision.

Jean Dupont gagnerait à nouer davantage de contacts pour le bien de sa carrière professionnelle.

Jean Dupont gagnerait à travailler davantage seul pour devenir moins dépendant du groupe.

→ 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
Sensibilité émotionnelle Passionné, expressif, réactif							✓					Distance émotionnelle Calme, maître de soi, détaché
Introversi Réservé, discret, formel				✓								Extraversi Ouvert, sociable, enjoué
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

→ 5 - Les commentaires

Commentaires personnalisés en fonction du score

Personnalité et comportement professionnel

Volonté de persuasion << >> Besoin d'objectivité

Jean Dupont est plutôt franc. Il n'essaie pas de persuader ou d'influencer les autres et a tendance à présenter les informations de façon objective. Assez direct, Jean Dupont dit généralement les choses telles qu'elles sont. Pour autant, il peut se montrer persuasif sur des sujets qu'il connaît bien et qui ont une très grande importance à ses yeux.

Environnement et fonctions : Les organisations au sein desquelles la transparence et l'authenticité sont davantage recherchés lui conviennent mieux.

Interaction avec les autres : Il fait généralement preuve de transparence et ne cherche pas à influencer les autres à tout prix.

Qualités : On peut compter sur lui pour donner un avis honnête.

Limites potentielles : Il peut éprouver des difficultés à persuader les autres quand la situation l'exige.

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.

Flexibilité << >> Fermeté

Jean Dupont fait preuve d'une certaine fermeté. Jean Dupont 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. Jean Dupont 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.

Distance émotionnelle << >> Sensibilité émotionnelle

Jean Dupont est plutôt d'humeur égale et posée. Il sait généralement maîtriser ses réactions émotionnelles. Néanmoins, il peut éprouver des difficultés à faire face à des situations particulièrement exigeantes. Jean Dupont a tendance à se mettre en retrait en cas de situations déroutantes, afin de ne pas trop subir leur influence.

Environnement et fonctions : Les environnements quelque peu stressants dans lesquels il est utile de garder la tête froide pour prendre des décisions lui conviennent bien.

Interaction avec les autres : Il prend généralement de la distance vis-à-vis des critiques.

Qualités : Il a mis en place des limites émotionnelles afin de gérer le stress quotidien.

Limites potentielles : Il peut parfois sembler détaché de situations émotionnelles.

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.

Extraversion << >> Introversiion

Jean Dupont est d'une nature assez réservée et préfère généralement l'écoute à la prise de parole. Il recherche généralement les amitiés fortes avec un groupe de personnes sélectionnées et risque de ne pas se sentir à l'aise lors de grands rassemblements. Jean Dupont a besoin de peu de stimulation sociale pour être productif et se concentre mieux dans les environnements calmes.

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

Interaction avec les autres : Il privilégie un nombre plus restreint de relations de qualité à un grand nombre de connaissances.

Qualités : Il reste productif et motivé, même en cas de contact limité avec les autres.

Limites potentielles : Il risque d'éprouver des difficultés à travailler dans des environnements très interactifs.

Définition

L'« extraversion » 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.

Improvisation << >> Organisation

Jean Dupont est organisé et méthodique. Il aime définir les échéanciers bien à l'avance et s'y tient en s'en écartant peu. Il préfère travailler en s'appuyant sur des plans clairement définis et a tendance à ne pas être à l'aise face à l'incertitude. Jean Dupont précise soigneusement tous les points afin d'être certain d'être préparé et d'éviter les retards inattendus et les situations ambiguës.

Environnement et fonctions : Les projets exigeant une planification lui conviennent très bien.

Interaction avec les autres : Il est un atout dans les équipes peu structurées qui ont besoin d'être plus organisées pour mener à bien un projet.

Qualités : Il est préparé et organisé et mène les projets à leur terme en temps voulu.

Limites potentielles : Il risque d'éprouver des difficultés à improviser en cas d'imprévu.

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.

Rationalisme << >> Intuition

Jean Dupont 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. Jean Dupont 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.

Respect des règles << >> Libre pensée

Jean Dupont préfère généralement travailler à des fonctions où les règles sont flexibles et évolutives. Pour autant, il n'a pas tendance à s'élever sans raison valable contre les normes fixées par l'organisation. Il est conscient de l'importance d'un ensemble de réglementations pour le bon fonctionnement de toute organisation. Toutefois, Jean Dupont a tendance à ne pas respecter les règles qui limitent fortement son efficacité professionnelle.

Environnement et fonctions : Les projets dotés d'orientations générales, mais qui lui laissent une marge pour appliquer ses propres normes, lui conviennent bien.

Interaction avec les autres : Il peut être un atout pour les équipes dans lesquelles il est parfois nécessaire d'enfreindre les règles pour intensifier le rythme de travail.

Qualités : Il réfléchit avant d'accepter une règle.

Limites potentielles : Il risque d'éprouver des difficultés à respecter certaines politiques institutionnelles s'il est en désaccord avec elles.

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

Implication au travail << >> Equilibre personnel

Jean Dupont est dévoué à son travail. Il est disposé 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.

Volonté de pouvoir << >> Besoin d'encadrement

Jean Dupont préfère travailler au sein d'environnements dans lesquels il peut bénéficier des conseils de personnes plus expérimentées. Il travaille plus efficacement lorsqu'il dispose d'orientations précises de la part de ses responsables. Jean Dupont ne souhaite pas forcément encadrer, mais préfère au contraire être supervisé. Il est susceptible de solliciter un retour sur son travail afin d'être plus efficace dans ses fonctions.

Environnement et fonctions : Il a tendance à s'épanouir dans les fonctions dans lesquelles des instructions et des orientations claires sont fournies.

Interaction avec les autres : Il laisse généralement ses collègues prendre la direction des opérations.

Qualités : Il produit des résultats correspondant aux demandes de ses supérieurs.

Limites potentielles : Il risque d'éprouver des difficultés à diriger ou à encadrer d'autres personnes si la situation l'exige.

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 d'action << >> Besoin de réflexion

Jean Dupont 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.

Ambition << >> Modestie

Jean Dupont apprécie généralement la stabilité professionnelle. Il est assez prudent et préfère travailler à un rythme régulier. Toutefois, il reconnaît qu'un certain degré de compétition professionnelle est nécessaire. Jean Dupont se satisfait relativement du statu quo, même s'il est susceptible de saisir les opportunités de progression de carrière qui se présentent. Il est capable d'atteindre des objectifs définis, mais ne vise pas de buts trop ambitieux.

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

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

Qualités : Il est généralement satisfait de ses réalisations. Il progresse de façon régulière en vue d'atteindre des buts précis.

Limites potentielles : Il est susceptible d'éviter les défis, même s'ils pourraient lui permettre de gagner en compétence.

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.

Besoin d'autonomie << >> Sens du groupe

Jean Dupont a tendance à avoir davantage l'esprit d'équipe que la plupart des gens. Il aime collaborer étroitement avec les autres et préfère travailler sur des projets dans lesquels il peut partager des idées et produire des résultats dans un cadre collaboratif. Contrairement à ses collègues plus autonomes, Jean Dupont privilégie la cohésion plutôt que l'indépendance. Les individus présentant un score similaire ont tendance à adopter la philosophie selon laquelle l'échange d'idées favorise l'amélioration de la productivité des membres de l'équipe.

Environnement et fonctions : Il a tendance à s'illustrer dans les organisations au sein desquelles le travail collectif a une incidence forte sur la rentabilité.

Interaction avec les autres : Il est considéré comme sachant travailler en équipe et visant la réussite collective.

Qualités : Il est un bon collaborateur et fait preuve d'esprit d'équipe.

Limites potentielles : Il peut éprouver des difficultés à travailler sur des projets individuels.

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.

Altruisme << >> Individualisme

Jean Dupont a tendance à être concentré sur ses objectifs professionnels. Faisant preuve de professionnalisme, Jean Dupont 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 nouveauté << >> Recherche de familiarité

Jean Dupont apprécie généralement de travailler dans un environnement familier. Il a tendance à favoriser les méthodes fiables qui ont démontré leur efficacité. Pour autant, il est en mesure d'observer et de noter les fonctionnements qui ne sont plus d'actualité. Jean Dupont est plutôt conformiste et n'est prêt à prendre des risques limités que lorsque cela est absolument nécessaire.

Environnement et fonctions : Les postes nécessitant l'utilisation de méthodes de travail existantes pour la plupart des projets lui conviennent bien.

Interaction avec les autres : Il a tendance à décourager les autres de prendre des risques importants.

Qualités : Il utilise des méthodes établies qui donnent des résultats.

Limites potentielles : Il risque de manquer une occasion d'apprendre et de tester de nouvelles approches.

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	Réfléchi		77%
2	Coopératif		68%
3	Social		65%
4	Indépendant		65%
5	Impliqué		61%
6	Conscientieux		59%
7	Déterminé		58%
8	Intuitif		57%
9	Dynamique		56%

Réfléchi 77%

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.

Coopératif 68%

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.

Social 65%

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.

Indépendant 65%

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.

Impliqué

61%

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.

Conscientieux

59%

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.

Déterminé

58%

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

57%

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.

Dynamique

56%

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.

→ 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	Discrétion		79%
2	Planification stratégique		76%
3	Résolution de conflit		75%
4	Sens de l'organisation		73%
5	Conformité et intégrité		73%
6	Orienté qualité		70%
7	Respect des instructions		70%
8	Mentoring		70%
9	Orienté résultat		68%
10	Cohésion d'équipe		66%
11	Désir d'apprendre		65%
12	Sens des responsabilités		63%
13	Leadership		61%
14	Défi et compétition		60%
15	Innovation		59%
16	Initiative		59%
17	Influence		58%

18	Sens des affaires		57%
19	Compétences relationnelles		57%
20	Adaptabilité		56%
21	Gestion du stress		56%
22	Réseautage		49%

Discrétion 79%

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

Planification stratégique 76%

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

Résolution de conflit 75%

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.

Sens de l'organisation 73%

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

Conformité et intégrité 73%

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

Orienté qualité 70%

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

Respect des instructions 70%

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

Mentoring 70%

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 68%

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.

Cohésion d'équipe 66%

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

Désir d'apprendre 65%

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

Sens des responsabilités 63%

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.

Leadership 61%

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

Défi et compétition 60%

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

Innovation 59%

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

Initiative 59%

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

Influence 58%

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

Sens des affaires 57%

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

Compétences relationnelles 57%

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

Adaptabilité 56%

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.

Gestion du stress 56%

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

Réseautage 49%

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.

→ 8 - Adéquations métiers


















Analyse complémentaire de type bilan de compétences

Cinquante-huit familles de métiers, représentant la majorité des carrières internationalement reconnues, sont présentées ci-dessous et analysées au regard du profil du candidat.

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 correspondant à ce profil/poste.

Gestion/ Finance/ Ressources Humaines/ Commerce et relations clients

1	Conseil en droit et finances		82%
2	Métiers commerciaux du tourisme		82%
3	Avant-vente		79%
4	Expertise financière		77%
5	Achats		76%
6	Gestion de projets d'études (construction, urbanisme)		75%
7	Formation		75%
8	Gestion de projets techniques et logistiques		74%
9	Direction d'établissement public		74%
10	Comptabilité / gestion		73%
11	Conseil en organisation		72%
12	Commerce secteur Finances / Assurances		72%
13	Direction RH		72%
14	Assistanat de direction		71%
15	Support et gestion clients		71%
16	Gestion des carrières et des compétences		71%
17	Conseil à la clientèle, vente de solutions techniques		71%

18	Direction financière et juridique		70%
19	Administration et finances		70%
20	Vente et conseil à la clientèle		69%
21	Commerce d'art		68%
22	Coordination politique et gestion de l'administration		67%
23	Conseil en recrutement		67%
24	Direction d'entreprise privée, gérant de commerce		66%
25	Direction commerciale		65%
26	Commerce et représentation		62%

Conseil en droit et finances

82%

Conseiller fiscal, juriste d'affaires, consultant en gestion, finances

Qu'ils exercent dans le cadre d'une entreprise ou pour des particuliers, ces professionnels assistent leurs clients dans le domaine de la réglementation fiscale leurs opérations et leurs déclarations. Ils sont indispensables à la réussite des entreprises et de plus en plus souvent associés aux processus décisionnels des comités de direction. Leur mission est de défendre et de protéger les intérêts de leurs clients. Aider et conseiller étant leurs fonctions principales, ces postes nécessitent de solides connaissances en droit, mais de bonnes capacités d'analyse et relationnelles.

Métiers commerciaux du tourisme

82%

Forfaitiste, agent de comptoir, responsable d'agence de voyage, tour opérateur, directeur d'office de tourisme

Ce secteur combine les domaines et activités du commerce et du tourisme. Les personnes de ce secteur ont pour fonction de rechercher des produits intéressants (circuits, croisières, safaris), puis de sélectionner ceux qui seront distribués par les agences de voyage. Pour cela, ils évaluent les produits selon des critères de sécurité, qualité, tarifs, et négocient ces conditions avec les fournisseurs. Une bonne connaissance des services proposés est essentielle ainsi que le sens de la communication, pour pouvoir établir de bons rapports avec les clients et répondre le mieux possible à leurs attentes. La maîtrise de plusieurs langues est également incontournable.

Avant-vente

79%

Ingénieur technico-commercial, ingénieur avant-vente, ingénieur d'affaires, ingénieur d'application commerciale, chargé d'études commerciales

La fonction première de ces professionnels est de proposer des solutions selon les besoins et les problèmes des clients. Pour cela, ils réalisent des études de marché et coordonnent les opérations avant le lancement d'un produit avec les autres services de l'établissement. Ils sont chargés de la prospection et du développement du portefeuille de clientèle. Ils négocient les contrats et en assurent le suivi. Capacités d'adaptation, qualités relationnelles et goût pour le travail en équipe sont des qualités importantes pour exercer dans ce domaine.

Expertise financière

77%

Actuaire, analyste financier, gestionnaire d'actifs immobiliers, gestionnaire du patrimoine, expert en assurances, fiscaliste, ingénieur financier, crédit manager

L'expertise a pour objectif d'apporter des conseils. Ces métiers peuvent s'exercer dans un grand nombre de domaines comprenant : la définition de la stratégie d'entreprise, la formalisation de projets de croissance interne et externe, le contrôle et l'amélioration des systèmes de gestion, la gestion de crises... En fonction de la situation de l'entreprise expertisée, des solutions et conseils personnalisés sont élaborés. Ces métiers impliquent donc de bonnes capacités d'investigation et d'analyse, un goût certain pour les données et de la méthode.

Achats

76%

Acheteur en centrale d'achats, acheteur international, acheteur industrie, responsable achats et logistique, acheteur industriel

Un acheteur travaille principalement dans l'industrie ou la grande distribution. Il se doit de connaître parfaitement les caractéristiques du produit et l'évolution du marché. Il sélectionne les produits et les fournisseurs les plus aptes à répondre à ses exigences (qualité, coût, marge, délai de livraison) et négocie avec eux afin d'obtenir les meilleures conditions d'achat.

Les postes dans ce domaine impliquent de s'intéresser aux produits d'un point de vue commercial, le(s) besoin(s) auxquels ils répondent, et leurs aspects techniques. Sens de l'initiative, force de persuasion et capacités de négociation sont des qualités essentielles.

Gestion de projets d'études (construction, urbanisme)

75%

Urbaniste, chargé d'études entreprise, chef de projet

Spécialistes de la ville, ces professionnels créent ou réhabilitent (l'urbaniste) les quartiers, les routes,... et prennent en charge leur construction (les ingénieurs). Savoir organiser, gérer, enquêter, construire, préserver l'environnement sont leurs principaux atouts.

Formation

75%

Chargé ou responsable de formation, consultant formateur, responsable pédagogique

Que ce soit pour répondre à la demande d'un employé ou d'une entreprise, le responsable de formation doit savoir détecter et analyser les besoins en cohérence avec la politique des entreprises et l'évolution technologique. Il construit et négocie le plan de formation en tenant compte des aspects humains, financiers, juridiques, organisationnels et pédagogiques. Il accompagne la réalisation des actions de formation et évalue les effets de l'investissement formation. Il gère les relations avec les partenaires professionnels et institutionnels de la formation. Ces postes nécessitent une bonne connaissance du fonctionnement de l'entreprise et des qualités relationnelles.

Technique de l'information/ Marketing/ Communication/ Art

1	Professions linguistiques		89%
2	Conception de réseaux et systèmes d'information		86%
3	Marketing fonctionnel		85%
4	Gestion de réseaux et systèmes d'information		84%
5	Analyse et développement informatique		84%
6	Audiovisuel et technique		83%
7	Conservation du patrimoine		78%
8	Créativité et graphisme informatique		78%
9	Fonctions rédactionnelles et artistiques		77%
10	Coordination et préparation de supports de communication visuelle		76%
11	Maintenance technique et assistance auprès des utilisateurs		76%
12	Architecture		74%

13	Métiers de la création		73%
14	Marketing opérationnel		72%
15	Informatique et management		70%
16	Direction éditoriale		70%
17	Réalisation audiovisuelle		69%
18	Production, organisation d'événements culturels		67%
19	Communication		67%
20	Journalisme de terrain		66%

Professions linguistiques

89%

Interprète, terminologue, traducteur (audiovisuel, littéraire, expert, technique) correcteur, secrétaire de rédaction

À la différence des fonctions littéraires, ces postes ne nécessitent pas vraiment de la créativité car ces professionnels doivent répondre aux exigences de rigueur et de maîtrise des langues (maternelle et étrangères). Cela nécessite de connaître les nuances linguistiques d'une langue et d'avoir un excellent niveau sur les plans orthographiques et syntaxiques. Leur rôle consiste à réviser, corriger, réécrire et à traduire des textes ou des discours. Il s'agit donc d'un travail qui nécessite concentration, connaissances linguistiques et un certain attrait pour l'écriture.

Conception de réseaux et systèmes d'information

86%

Ingénieur système et bases de données, architecte réseau, architecte de systèmes d'information, expert informaticien

Ce domaine vise à faire évoluer les systèmes existants (réseaux, applications, sites web,...) ou à en créer de nouveaux, selon les besoins exprimés par les utilisateurs ou les clients et faciliter l'accès aux informations. Pour ceux qui pratiquent ces métiers, la recherche de solution est une activité quotidienne. Les qualités exigées sont le sens de l'analyse, une grande rigueur et de la créativité.

Marketing fonctionnel

85%

Chargé d'études marketing, chargé d'études statistiques, ingénieur d'études (marketing, R&D)

Les professionnels du marketing fonctionnel réalisent des études sur les produits existants et à venir. À la fois quantitatives et qualitatives, ces études tiennent compte de l'activité de l'entreprise, des attentes des clients, des évolutions commerciales, techniques, socio-économiques,... Cette fonction peut s'exercer au sein d'une entreprise ou dans une société d'études. Afin de procéder à un recueil complet des informations et de préconiser les actions à venir (qu'est ce qu'on vend ?), il est nécessaire de prendre en compte les avis des clients et des services commercial, marketing et r&d. Ce type de poste nécessite d'être organisé, d'avoir le goût de la recherche et de l'analyse.

Gestion de réseaux et systèmes d'information

84%

Analyste/responsable d'exploitation, administrateur systèmes et réseaux

Ces professionnels assurent la conduite et la surveillance des équipements informatiques pour la mise en œuvre des traitements informatisés. Ils doivent faire preuve de polyvalence même s'ils peuvent avoir une spécialisation (contrôle réseau, analyse d'exploitation,...) dans les services importants. Comme dans tous les métiers de l'informatique, rigueur et méthode sont des qualités indispensables.

Analyse et développement informatique

84%

Ingénieur d'études et développement, analyste-programmeur, concepteur informatique, développeur

Ces professionnels travaillent en entreprises, dans des banques, ou des sociétés de services et d'ingénierie informatique. Ils participent au développement ou à l'amélioration d'applications informatiques. Ils peuvent intervenir sur les études préalables (rédaction du cahier des charges, analyse des besoins des utilisateurs et des solutions techniques appropriées,...). Ils testent également les logiciels et en assurent la maintenance. Ces postes exigent rigueur, méthode, organisation et nécessitent un attrait pour le secteur technique et le travail en équipe. Ils doivent aussi faire preuve de créativité pour trouver des solutions innovantes.

Audiovisuel et technique

83%

Chef opérateur, ingénieur du son, monteur, truquiste, cadreur, opérateur de prise de vues

Ce secteur regroupe des métiers techniques dans le domaine artistique, plus particulièrement audiovisuel. Ils sont relatifs à la réalisation d'une émission, d'un court métrage, d'un spectacle, d'une pièce ou d'un film. Ces professionnels sont responsables de la qualité de l'image et/ou du son, des effets spéciaux ou autres selon leur spécialité. Ils travaillent en collaboration avec les autres techniciens et le réalisateur, pour créer l'atmosphère qui répond aux attentes de ce dernier et aux exigences de la production. Ces métiers requièrent donc des habiletés techniques, mais également un sens artistique et le sens de l'écoute pour concilier les attentes et contraintes liées au projet.

Conservation du patrimoine

78%

Conservateur de musée, régisseur d'œuvres d'art, conservateur de bibliothèque, conservateur du patrimoine, architecte de monuments historiques, restaurateurs, animateur du patrimoine

De nos jours, la notion de patrimoine est vaste. Aux monuments historiques et aux collections conservées dans les musées, les bibliothèques ou les services d'archives, s'ajoutent les constructions qui font l'objet d'une protection particulière, les savoirs professionnels rares, le cinéma, la photographie, etc. Ces métiers comprennent donc la connaissance du patrimoine, sa transmission et sa valorisation (documentalistes, médiateurs, régisseurs), ainsi que sa sauvegarde (conservateurs, restaurateurs...). Culture générale, sens artistique, capacités d'organisation et maîtrise des techniques de gestion de l'information sont des qualités essentielles pour ces postes.

Créativité et graphisme informatique

78%

Graphiste, créateur de jeux vidéo, infographiste, webdesigner, maquettiste, dessinateur industriel, animateur 2D-3D

Ces personnes conçoivent et réalisent des productions artistiques, graphiques ou éditoriales. Elles s'appuient sur des technologies informatiques (PAO, logiciels graphiques,...) et travaillent conformément aux instructions de la direction artistique, en collaboration avec les autres services (marketing, commercial, production...), ce qui implique un grand sens de l'adaptation.

Fonctions rédactionnelles et artistiques

77%

Écrivain, scénariste, critique littéraire, critique d'art, rédacteur, journaliste en ligne, pigiste, éditorialiste

L'écriture est au cœur de ces professions. Il s'agit de « créer » des textes de différente nature : romans, scénarios, paroles de chansons, articles de journaux ou de magazines,...

Ces textes peuvent être destinés à la publication ou à une production audiovisuelle. Pour ces artistes, l'inspiration est primordiale mais ils doivent aussi respecter certaines contraintes (forme, structure...) liées aux supports médiatiques et aux souhaits du client (éditeur, producteur...). Les personnes qui travaillent dans ce domaine doivent maîtriser la langue écrite, avoir des idées et de l'imagination tout en sachant trouver les mots justes et les tournures de phrases pour faire passer des idées et retenir l'attention.

Coordination et préparation de supports de communication visuelle

76%

Chef de fabrication d'édition, assistant d'édition, maquettiste, chef d'atelier des industries graphiques

Ces professionnels interviennent dans le suivi de la fabrication d'un produit (livre, brochure, plaquette, affiche...), dans sa production (mise en page, impression, coût,...) et dans le contrôle de la qualité. Ils travaillent en lien avec les personnes des différents secteurs de l'atelier, avec des commerciaux et restent en contact avec les clients. Leur but : répondre à la demande de leur clientèle en proposant des produits de qualité à moindre coût. Ces métiers exigent un grand sens de l'organisation, un bon relationnel, un intérêt pour les nouvelles technologies et une capacité à gérer l'imprévu.

Maintenance technique et assistance auprès des utilisateurs

76%

Technicien en télécommunication, technicien de maintenance informatique, technicien de maintenance électronique, technicien support (hotliner)

Ces métiers sont tous liés aux réseaux informatiques et de télécommunications. Selon leur niveau de responsabilité et leur spécialité, ces professionnels devront assurer l'utilisation maximale du réseau, des équipements ou des logiciels dont ils sont responsables. Ils interviennent à tous les niveaux : prévention, sécurité, réparation, support aux utilisateurs, conception (programmes ou réseaux), veille technologique, implémentation ou modernisation. Connaissances techniques, organisation, sens du service et autonomie sont des qualités essentielles pour ce type de poste.

Autres métiers, secteurs spécifiques (tourisme, enseignement, santé,...)

1	Jugement / Magistrature		76%
2	Enseignement		76%
3	Assistanat, secrétariat, accueil		75%
4	Insertion, développement personnel et professionnel		73%
5	Suivi des actes de procédure		73%
6	Conseil juridique		72%
7	Bien-être / Thérapie		68%
8	Rééducation		68%
9	Investigation et gestion de la sécurité		66%
10	Métiers paramédicaux		66%
11	Tourisme (accompagnement et loisirs)		64%
12	Inspection et administration		64%

Jugement / Magistrature

76%

Substitut du procureur, juge, magistrat

Le magistrat est un fonctionnaire de justice garant des règles institutionnelles. Toutefois, on distingue les magistrats du siège (juges) et ceux du parquet (procureurs et substituts).

Tous doivent examiner les faits, les preuves de l'infraction, les témoignages. Certains juges interviennent à différents moments de la procédure ou dans des domaines particuliers (juge d'applications, des affaires familiales,...). Dans tous les cas, si le juge est amené à rendre son verdict, ce n'est pas le cas des magistrats de parquet. Toutefois, même s'ils ne rendent pas de jugement, ils doivent considérer et examiner les faits pour décider de la suite d'une affaire (la classer, la poursuivre, lancer une enquête,...). Toutes ces fonctions nécessitent une excellente connaissance du droit, de bonnes capacités d'analyse et une grande résistance au stress.

Enseignement

76%

Professeur des écoles, professeur du second degré, formateur (langues étrangères,...)

Que l'enseignant soit polyvalent ou chargé d'une matière, sa mission consiste à éveiller les capacités des élèves-étudiants, à leur faire acquérir des connaissances, un savoir-faire. Il les guide dans leur travail, leur apprend l'autonomie, le sens critique et les évalue. En plus du travail d'enseignement direct, ces professions exigent un important travail de préparation et de correction.

Assistanat, secrétariat, accueil

75%

Assistant RH, assistant comptable, assistant pédagogique, secrétaire administratif, secrétaire-assistant polyvalent, secrétaire médicale, hôtesse et steward

Les activités classiques de secrétariat comprennent le traitement des appels téléphoniques et du courrier, la tenue des agendas, l'organisation des réunions ou des rendez-vous, le suivi des dossiers clients, le suivi administratif (inscription, facturation, livraison, stock) et la rédaction de documents administratifs ou techniques. Ces personnes assurent le premier contact entre le service et l'extérieur, elles doivent donc être sociables, organisées et consciencieuses.

