

RAPPORT

CTPI-R

LAURENT CLERC

Test passé le 8 Octobre 2021 en 32 mn 16 sec

Rapport personnalisé développé par Central Test.
Le test CTPI-R et le logo Central Test sont des marques déposées.
Tout droit de reproduction, modification ou réutilisation doit être accordé par écrit par l'éditeur Central Test.

Sommaire

- 1. Indicateurs
- 2. Graphique
- 3. Résumé du profil
- 4. Tableau
- 5. Les commentaires
- 6. Profil général
- 7. Compétences au travail

1 - Indicateurs

Indicateurs spécifiques au test

Potentiel Manager



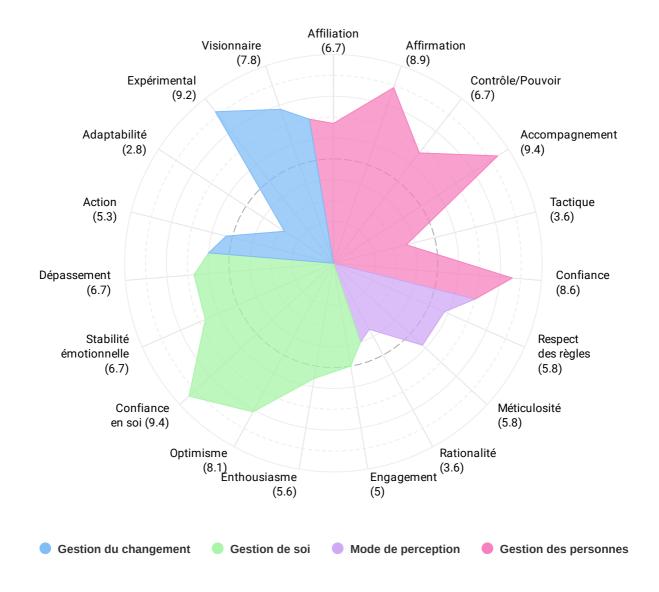
Définition

L'indicateur Potentiel Manager permet d'apprécier de façon globale les prédispositions d'une personne pour le management. La note s'échelonne entre 0 (très faible disposition pour le management) et 100 (très forte disposition pour le management).

Cet indicateur est mesuré à partir des réponses aux items montrant les différences les plus importantes au sein de de la population, selon les critères d'expérience et de performance en management.

2 - Graphique

Résultats principaux (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 de votre profil.

Précautions pour l'interprétation des résultats :

- Certains traits de personnalité peuvent se contredire, il en va ainsi de la personnalité.
 Aborder en priorité les traits marquants avec le candidat ou salarié.
- Consulter la section « Commentaires » de ce rapport pour un descriptif plus personnalisé du profil.

Traits de personnalité caractéristiques

Accompagnement

Vous croyez au potentiel de chacun et voulez apporter votre aide pour l'exploiter pleinement. Toujours à l'écoute, vous aimez soutenir quotidiennement vos collaborateurs en leur proposant des activités valorisantes et en vous adaptant à chacun. Vous devez veiller à bien gérer votre temps dans la prise en charge des autres.

Confiance en soi

Vous avez un haut niveau de confiance en votre potentiel. Même face aux obstacles ou face à des défis majeurs, vous croyez pleinement en vos capacités et n'allez pas chercher à vous rassurer auprès des autres. Si vous êtes sûr de vous, vous devez savoir aussi vous remettre en question.

Expérimental

Vous êtes très novateur et créatif, n'hésitant pas à exploiter les nouvelles technologies. Vous aimez expérimenter et renouveler les méthodes et les services existants, quitte à vous disperser dans des projets moins productifs. Vous devez savoir concilier votre esprit d'innovation aux contraintes de temps et de

productivité.

Affirmation

Vous défendez activement votre point de vue, exprimez et soutenez vos choix, sans crainte de la confrontation voire du conflit. Vous savez rester sur vos positions malgré la pression.

Vous devez privilégier l'écoute et rester flexible afin d'éviter les confrontations inutiles.

Confiance

Vous croyez en la bonté humaine et faites confiance aux autres par principe, quitte à remettre en cause cette confiance par la suite. Ainsi, loin d'être sceptique, vous ne ressentez pas le besoin de vérifier systématiquement ce qu'on vous dit. Dans certaines situations, vous devez faire attention à vous montrer plus vigilant.

4 - Tableau

Synthèse des résultats sous forme de tableau

Le tableau suivant résume les résultats du candidat au questionnaire. La colonne de droite décrit les facteurs principaux, et celle de gauche, les facteurs opposés. Le signe "✔" indique le positionnement du candidat sur la dimension. Plus le signe "✔" se situe sur la droite, plus le candidat possède le trait mesuré par le facteur principal. A l'inverse, plus le signe "✔" se situe sur la gauche, plus le candidat possède le trait mesuré par le facteur opposé.

Facteur opposé	Α	В	С	D	E	F	G	н	I	J	K	Facteur principal
Gestion des personnes												
Affiliation (-) Distant(e), en retrait, détaché(e)								~				Affiliation Chaleureux(se), amical(e), avenant(e)
Affirmation (-) Accommodant(e), conciliant(e), influençable										~		Affirmation Ferme, catégorique, assertif(ve)
Contrôle/Pouvoir (-) Indulgent(e), laisser-faire, non intrusif(ve)								~				Contrôle/Pouvoir Intrusif(ve), vérificateur(rice), dirigiste
Accompagnement (-) Favorise l'autonomie, l'autoapprentissage											~	Accompagnement Soutien, encourage, accompagne
Tactique (-) Spontané(e), authentique, candide				~								Tactique Stratège, sens tactique, calculateur(rice)
Vigilance Sceptique, méfiant(e)										~		Confiance Accorde sa confiance facilement
			Мо	de c	de p	oero	сер	tior	1			
Respect des règles (-) Tolérant(e), complaisant(e), permissif(ve)							~					Respect des règles Respectueux(se) des valeurs, lois, procédures
Méticulosité (-) Distrait(e), spontané(e), recherche l'efficacité							~					Méticulosité Précis(e), scrupuleux(se), consciencieux(se)
Rationalité (-) A l'écoute de son ressenti, sensible, global(e)				~								Rationalité Objectif(ve), factuel(le), cartésien(ne)
			(Ges	tio	n de	e sc	oi				
Engagement (-) Sépare bien sa vie privée de sa vie professionnelle						~						Engagement Impliqué(e), investi(e)
Enthousiasme (-) Retenu(e), calme, posé(e)							~					Enthousiasme Energique, extraverti(e), enjoué(e)
Optimisme (-) Pessimiste, réaliste, tendance à se décourager										~		Optimisme Plein(e) d'espoirs, positif(ve), résilient(e)
Confiance en soi (-) Manque de confiance, doute de ses capacités											~	Confiance en soi sûr(e) de lui (d'elle), audacieux(se)
Stabilité émotionnelle (-) Émotif(ve), impulsif(ve), passionné(e)								~				Stabilité émotionnelle Stable, imperturbable, contrôle de soi
Dépassement (-) Satisfait(e) de sa situation								~				Dépassement Ambitieux(se), aime la compétition

Facteur opposé	A	В	С	D	E	F	G	Н	1	J	K	Facteur principal
Gestion du changement												
Réflexion Conceptualisation, réflexion							~					Action Privilégie l'action concrète
Adaptabilité (-) Inflexible, réticent(e) au changement			~									Adaptabilité Flexible, s'adapte facilement au changement
Expériment al (-) Traditionnel(le), suit les méthodes éprouvées											~	Expérimental Explorateur(rice), teste les nouvelles méthodes
Visionnaire (-) Factuel(le), pragmatique, ancré(e) dans le présent									~			Visionnaire Anticipateur(trice), tourné(e) vers le futur

5 - Les commentaires

Interprétation du score pour chaque facteur

Gestion de soi

Affiliation



Vous aimez créer des liens de nature amicale avec votre entourage professionnel et partager vos impressions, même si vous restez sélectif dans vos relations. Vous appréciez le contact et vous montrez attentif aux autres. De par ces qualités, vous êtes plus à l'aise dans le travail en équipe que seul.

Définition

Ce facteur évalue le fait d'être ouvert, attentionné et affectueux avec les autres dans un contexte professionnel. Les personnes qui ont un score élevé cherchent à créer des liens sincères avec leur entourage (collègues, partenaires etc.), écoutent et expriment facilement leur ressenti. Les personnes qui ont un score faible ont tendance à adopter une attitude plutôt distante et formelle, à être réservées, à moins partager leurs points de vue et leurs impressions de façon spontanée.

Affirmation



Vous défendez activement votre point de vue, exprimez et soutenez vos choix, sans crainte de la confrontation voire du conflit. Vous savez rester sur vos positions malgré la pression.

Vous devez veiller à ne pas devenir dogmatique en voulant imposer vos exigences.

Définition

L'affirmation de soi est la disposition à exprimer et à défendre ses opinions, ses droits, ses souhaits, ouvertement et de façon posée. Les personnes qui ont un score élevé n'hésitent pas à s'imposer s'il le faut et ne craignent pas la confrontation. Elles savent trancher et prendre des décisions parfois impopulaires pour mener à bien la mission qui leur est confiée. Les personnes qui ont un score faible sont plutôt conciliantes et cherchent à éviter les conflits. Elles ont plus de remords à refuser un service ou à affirmer leur choix si celui-ci va à l'encontre des intérêts des autres.

Contrôle/Pouvoir



Vous aimez superviser votre équipe et exercer un certain pouvoir. Vous vous assurez que vos directives ont été respectées en vérifiant les procédés et les réalisations. Vous n'hésitez pas à vous montrer critique. Vous pourriez laisser plus de liberté à votre équipe tout en exerçant le contrôle

nécessaire.

Définition

Ce facteur évalue la tendance à vouloir contrôler le cours des événements, à faire accepter sa façon de faire et à rechercher un certain pouvoir. Les personnes qui ont un score élevé aiment diriger les autres et seront motivées par des postes à statut important, où elles peuvent intervenir efficacement et avec autorité. Les personnes qui ont un score faible vont plutôt permettre à chacun d'agir à sa guise et feront davantage preuve d'indulgence, voire de laisser-faire.

Accompagnement



Vous croyez au potentiel de chacun et voulez apporter votre aide pour l'exploiter pleinement. Toujours à l'écoute, vous aimez soutenir quotidiennement vos collaborateurs en leur proposant des activités valorisantes et en vous adaptant à chacun. Vous devez veiller à bien gérer votre temps dans la prise en charge des autres.

Définition

Ce facteur représente la disposition et la volonté de soutenir, d'accompagner, d'encourager les autres à exploiter leur potentiel. Les personnes dont le score est élevé aiment consacrer du temps à déceler et développer les talents individuels au bénéfice du groupe. Elles croient fermement au potentiel de chacun sans exception. Les personnes qui ont un score faible considèrent que tout collaborateur est capable de s'autogérer et que trop de soutien s'avérerait improductif. Elles passeront plus de temps avec ceux qu'elles considèrent comme plus doués que les autres.

Tactique



Vous aimez les discussions sincères et vous montrez plutôt direct et spontané. Cependant, si la situation l'exige, vous vous efforcerez d'être plus stratège et persuasif. En négociation, vous devez concilier tactique et franchise.

Définition

Ce facteur évalue la tendance à faire preuve de tactique et de diplomatie dans ses échanges avec les autres. Les personnes dont le score est élevé privilégient un discours socialement adapté et savent aller dans le sens de leurs interlocuteurs pour les influencer, voire les amadouer. Elles vont taire certaines pensées afin de ne pas se dévoiler. Les personnes dont le score est faible agissent de façon honnête et spontanée, voire candide, ce qui peut se retourner contre elles.

Confiance



Vous croyez en la bonté humaine et faites confiance aux autres par principe, quitte à remettre en cause cette confiance par la suite. Ainsi, loin d'être sceptique, vous ne ressentez pas le besoin de vérifier systématiquement ce qu'on vous dit. Dans certaines situations, vous devez faire attention à vous montrer plus vigilant.

Définition

Ce facteur représente la tendance à faire preuve de confiance vis-à-vis des autres. Les personnes qui ont un score élevé ont tendance à croire en la bonté humaine. Elles font confiance aux autres tant que rien de suspicieux ne se présente, quitte à manquer de vigilance. Les personnes dont le score est faible sont davantage sur leurs gardes, méfiantes; elles vont s'interroger sur l'exhaustivité des informations reçues et sur les motivations sous-jacentes des gens.

Mode de perception

Méticulosité



Vous avez tendance à vouloir vérifier le déroulement de vos projets de façon méticuleuse tout en restant productif. Vous aimez vous assurer de la qualité de vos projets sur le fond et sur la forme, mais ne vous attardez pas sur des détails secondaires.

Définition

Ce facteur se réfère à la tendance à réaliser son travail, ses activités, de manière consciencieuse et méticuleuse. Les personnes ayant un score élevé ont besoin de fournir un travail précis, voire perfectionniste, ce qui peut être un frein à la productivité. Les personnes qui ont un score faible ne prennent pas toujours le temps de tout revoir. Elles sont moins précautionneuses, moins précises, mais peuvent avancer plus vite.

Rationalité



Vous savez analyser les situations de façon objective mais aurez malgré tout tendance à faire plus confiance à votre instinct et à votre expérience dans votre prise de décision. Vous faites preuve de logique et de rationalité lorsque le problème est bien cadré. Vous pourriez combiner rationalité et intuition dans votre perception et dans vos décisions.

Définition

Ce facteur fait référence à la façon dont on va percevoir les informations et établir un jugement. Les personnes rationnelles jugent plutôt sur les actes et s'intéressent principalement aux faits concrets et aux résultats. À l'inverse, les personnes qui ont un score faible vont privilégier les sentiments, le vécu, et vont tenir compte de l'aspect humain sous-jacent à chaque situation.

Respect des règles



Vous êtes respectueux des règles et des procédures lorsque vous comprenez leur raison d'être ou dans des situations formelles. Cependant, vous pouvez vous montrer flexible envers les normes lorsque celles-ci vous semblent improductives ou désuètes.

Définition

Ce facteur évalue la tendance à suivre strictement les règles et les valeurs morales établies par la société. Les personnes qui ont un score élevé ont besoin de repères et vont respecter les règles établies, les lois, quitte à être parfois rigides et à se montrer procédurières. Les personnes qui ont un score faible pourront, s'il le faut, déroger à certaines règles afin de réussir, faire aboutir un projet, ce qui peut aller dans le sens de l'intérêt de l'entreprise.

Gestion du changement

Engagement



Vous vous investissez pleinement dans votre activité professionnelle lorsque vous estimez cela bénéfique pour vous et votre entreprise. Quand vous aimez votre travail et trouvez du sens à ce que vous faites, vous n'hésitez pas à vous montrer davantage disponible, sans pour autant sacrifier votre vie privée.

Définition

Ce facteur représente le fait de tirer satisfaction de l'engagement et de l'implication que l'on a vis-à-vis de son emploi. Les personnes dont le score est élevé vont avoir besoin de s'impliquer et de se dévouer à leur entreprise, dans la mesure où elles peuvent y retrouver leurs valeurs. À l'inverse, un score faible renvoie à une certaine distance vis-à-vis de son emploi, et à la volonté de bien séparer vie professionnelle et vie privée.

Optimisme



Positif et optimiste, vous mettez en avant le bon côté des choses et motivez ainsi les personnes qui vous entourent. Cette attitude positive vous permet de vous relever plus facilement après un échec et de minimiser les risques. Croyant que tout est possible, vous pouvez manquer de prudence.

Définition

L'optimisme est la disposition à avoir des attentes positives et à rebondir malgré les échecs. Les personnes dont le score est élevé à ce facteur sont naturellement optimistes et attribuent plus souvent leurs succès et échecs à leurs propres actions. Les personnes qui ont un score faible sont plus critiques et préfèrent avoir des attentes négatives afin de ne pas être déçues.

Dépassement



Vous avez le goût du défi et de la compétition. Ainsi, vous aimez vous fixer des objectifs audacieux que vous vous efforcerez d'atteindre et même de dépasser. Votre recherche de réussite peut vous pousser à vous engager dans des projets trop ambitieux.

Définition

Ce facteur évalue la tendance à être ambitieux, compétitif, à se surpasser. Les personnes dont le score est élevé vont se fixer des objectifs élevés, des challenges, et vont tout faire pour les atteindre et même les dépasser. Les personnes qui ont un score faible sont plutôt satisfaites de leur situation et dès lors qu'elles ont atteint leurs buts, elles ne cherchent pas à les dépasser ou à s'en fixer d'autres immédiatement.

Stabilité émotionnelle



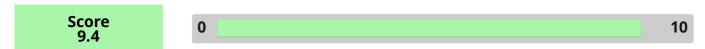
Vous avez un bon niveau de stabilité émotionnelle. D'humeur plutôt constante, vous affrontez les situations avec une certaine sérénité et gardez votre sang-froid face au stress.

Votre placidité ne doit pas vous empêcher de vous montrer sensible aux évènements.

Définition

Ce facteur identifie la capacité à reconnaître ses propres émotions et à contrôler ses réactions émotionnelles. Les personnes dont le score est élevé sont plus stables et ne s'emportent pas facilement face aux différents stress et aux frustrations, ce qui à l'extrême peut être perçu comme de l'indifférence. Les personnes qui ont un score faible contrôlent moins leurs émotions et peuvent agir de façon plus impulsive, passionnée, réactive.

Confiance en soi



Vous avez un haut niveau de confiance en votre potentiel. Même face aux obstacles ou face à des défis majeurs, vous croyez pleinement en vos capacités et n'allez pas chercher à vous rassurer auprès des autres. Si vous êtes sûr de vous, vous devez savoir aussi vous remettre en question.

Définition

Ce facteur évalue la tendance à avoir confiance en soi, à croire en ses possibilités. Les personnes dont le score est élevé se remettent rarement en question, parfois par excès de confiance, et n'appréhendent pas ce que les autres pensent d'elles. Les personnes qui ont un score faible ont en revanche tendance à douter d'elles-mêmes et sont facilement atteintes par les critiques. Elles ont davantage besoin de reconnaissance.

Enthousiasme



Vous avez tendance à vous montrer dynamique et enthousiaste dans les situations où vous êtes à l'aise, mais deviendrez vite sérieux et réservé face aux difficultés. Vous gagneriez à maintenir votre entrain dans les situations critiques afin de dynamiser votre entourage.

Définition

Ce facteur est une facette de l'extraversion qui évalue la tendance à être énergique, avenant, enjoué. Les personnes dont le score est élevé aiment traiter les activités de façon vivante et active, quitte à paraître trop dynamiques et expansives aux yeux de certains. À l'opposé, un score faible correspond à un tempérament plutôt discret, calme, sérieux et réfléchi.

Gestion des personnes

Expérimental



Vous êtes très novateur et créatif, n'hésitant pas à exploiter les nouvelles technologies. Vous aimez expérimenter et renouveler les méthodes et les services existants, quitte à vous disperser dans des projets moins productifs.

Vous devez savoir concilier votre esprit d'innovation aux contraintes de temps et de productivité.

Définition

Ce facteur représente le goût de l'exploration et de l'innovation, parfois même au détriment de la consolidation de l'existant. Les personnes dont le score est élevé vont souvent chercher à tester les nouvelles méthodes et technologies afin de faciliter leur quotidien, de trouver des solutions originales. Les personnes qui ont un score faible privilégient l'usage de méthodes de travail éprouvées, sont plus conventionnelles et recherchent la sécurité dans l'avancement des projets.

Adaptabilité



Vous privilégiez une certaine stabilité dans votre travail. Vous appréciez les environnements familiers et structurés où vous pouvez agir et anticiper de façon efficace. Vous acceptez le changement lorsque les conditions vous paraissent favorables et si cela ne bouleverse pas votre mode de vie.

Vous pourriez vous montrer plus flexible afin de saisir les opportunités de changement.

Définition

Ce facteur renvoie à la facilité à s'adapter aux changements, à la nouveauté. C'est être flexible, être capable de modifier son comportement selon le contexte sans être attaché à ses habitudes, à la routine. Les personnes qui ont un score faible sont plutôt réfractaires aux changements, elles peuvent éprouver des difficultés à changer leurs habitudes.

Visionnaire



Anticipateur, vous cherchez à déceler les tendances du marché pour optimiser la stratégie. Cependant, vous saurez garder de vue les objectifs opérationnels face aux impératifs liés à votre mission. Vous devez veiller à ne pas trop spéculer sur l'avenir.

Définition

Ce facteur évalue la tendance à avoir une attitude visionnaire, c'est-à-dire chercher à comprendre les tendances et à prévoir au mieux les événements, en prenant en compte l'ensemble des aspects d'un projet. Les personnes dont le score est élevé ont davantage besoin de faire des projections sur le déroulement futur de leur activité. Les personnes ayant un score faible préfèrent avancer dans le moment présent et sont plutôt réticentes voire sceptiques quant à l'idée de trop vouloir anticiper.

Action



Vous êtes une personne plutôt réactive qui sait prendre des décisions et des initiatives dans les situations où elle est à l'aise. Cependant, pour les projets plus complexes, vous aimerez consacrer du temps à la réflexion et avancerez avec prudence selon le niveau de risque.

Définition

Ce facteur identifie le besoin de prendre des initiatives et de privilégier l'action à la réflexion, dans le but de faire avancer les choses même s'il existe une incertitude. Les personnes dont le score est élevé n'hésitent pas à agir et à prendre des risques pour atteindre des résultats rapidement. Les personnes qui ont un score faible privilégient la réflexion à l'action et avancent avec plus de précaution.

6 - Profil général

Positionnement du profil par rapport à des styles-types de management, de pensée et de travail

Cette section propose une analyse des adéquations du profil avec des styles de management, de pensée et de 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 aux différents styles.

Style de management

Cette rubrique propose une comparaison du profil observé par rapport à sept styles de management.

Les sept styles de management suivants sont issus des 19 facteurs de personnalité évalués par le CTPI-R. Ces styles de management ont été développés à partir d'entretiens avec des managers ainsi que des professionnels des Ressources Humaines. Chaque style met en avant une approche différente de la gestion d'équipe.

1	Protecteur	77%
2	Fédérateur	76%
3	Chef de projet	76%
4	Entrepreneur	73%
5	Stratège	68%
6	Leader-chef	62%
7	Gestionnaire	46%

Protecteur 77%

Le manager de type protecteur aime les responsabilités et veut développer l'esprit de groupe. Il prend généralement lui-même les décisions bien qu'il demande au préalable l'avis de tous. Son comportement bienveillant et directif, voire paternaliste, inspire à ses collaborateurs un certain sentiment de sécurité. Guider les autres est pour lui de la plus haute importance. Il s'attend en retour au respect et à la loyauté et n'hésitera pas à contrôler leurs activités si cela s'avère nécessaire.

- Ses domaines de prédilection : La bienveillance, le respect de l'autorité. L'esprit "familial" dans l'entreprise.
- La direction d'une activité commerciale.

Fédérateur 76%

Dynamique, le fédérateur est soucieux du bien-être de ses collaborateurs et s'efforce de prendre en compte ce qui motive chacun. Un tel manager est souvent apprécié car il prend le temps d'impliquer les employés dans les prises de décisions et leur fournit un feedback régulier sur leur travail. Il estime que c'est en donnant confiance et en encourageant les individus que l'on favorise l'esprit d'équipe et la performance.

Ses domaines de prédilection :

- Le coaching et le team building.
- Le développement des talents.
- La direction d'un service, d'une PME.

Chef de projet (76%)

Orienté vers les résultats, ce type de manager aime diriger des projets innovants qui permettent d'augmenter la productivité. Il sait déléguer aux autres en fonction de leurs capacités, tout en assumant la responsabilité de l'équipe et du projet. Afin de s'assurer que les résultats soient atteints dans les délais, il suit scrupuleusement le travail et l'avancement de chaque membre de l'équipe.

Ses domaines de prédilection : - L'application des idées.

- Les méthodes de travail.
- Les projets techniques, l'avant-vente.

Entrepreneur 73%

Très dynamique, le manager de type entrepreneur promeut l'innovation et le changement, qui peuvent avoir une forte valeur ajoutée pour l'entreprise. Sûr de lui, il se fixe des objectifs ambitieux et se montre exigeant avec lui-même et avec les autres. Il est ainsi doué pour motiver les équipes et n'hésite pas à prendre des risques mesurés. Diplomate, il s'adapte à ses interlocuteurs. Plutôt que d'imposer les décisions, il arrive à les faire passer avec tact.

- Ses domaines de prédilection : La gestion globale d'entreprise.
- la création ou reprise d'activité.
- Les activités innovantes, les partenariats stratégiques.

Stratège 68%

Visionnaire, le manager de type stratège repense les méthodes établies et consacre une grande partie de son temps à réfléchir et à développer de nouvelles perspectives, de nouvelles façon de faire. Il est plus intéressé par la phase de conceptualisation des projets que par leur suivi opérationnel. Pour lui, l'innovation, la génération de nouvelles idées créatives sont le moteur de la croissance.

Ses domaines de prédilection : - La stratégie, les business plan.

- La gestion du changement, le conseil.
- Le marketing, la communication, la R&D.

Leader-chef 62%

Centré sur les objectifs généraux de l'entreprise, il détermine les règles à suivre. Doté d'un fort sens des responsabilités et sûr de lui, il compte avant tout sur lui-même pour gérer les projets de fond. Il est également à l'aise pour gérer les situations délicates. Axé sur la productivité, et préservant une certaine distance, il donne des directives en valorisant l'autonomie.

Ses domaines de prédilection :

- La gestion de crise.
- La direction d'une petite équipe.

- Les restructurations, la productivité.

Gestionnaire 46%

Très organisé, le manager de type gestionnaire analyse les situations attentivement, exécute les plans d'action et prend des décisions pertinentes et rationnelles. En général, il préfère travailler sur des projets concrets avec des plans précis et se sent plus à l'aise dans un environnement structuré. Il gère les activités de près en faisant attention aux détails, tout en gardant à l'esprit les perspectives de croissance.

Ses domaines de prédilection :
- La planification et la supervision.
- L'optimisation, la productivité et la rentabilité.
- L'administration, les finances et le contrôle budgétaire.

Style de pensée

Cette rubrique propose une comparaison du profil observé par rapport à quatre styles de pensée.

Les quatre styles de pensée suivants sont issus des 19 facteurs de personnalité évalués par le CTPI-R. Ces styles de pensée s'inspirent du modèle de dominances cérébrales développé par Ned Herrmann dans les années 1970 et influencent la façon dont un individu perçoit, apprend, résout les problèmes et prend des décisions.



Émotionnel 81%

Les personnes « émotionnelles » préfèrent s'en remettre à leurs émotions et à leur intuition pour prendre des décisions. Ces individus sont de nature communicative et très à l'aise en groupe, et ce sont les postes mettant en avant la motivation et le développement qui leur conviennent le mieux.

Afin d'être plus équilibrées, les personnes émotionnelles peuvent essayer :

- De tenir compte des aspects logiques d'une situation, autant que des aspects émotionnels
- De suivre les projets de façon précise, tout en restant ouvertes aux idées et aux suggestions

Imaginatif 64%

Les personnes « imaginatives » préfèrent s'intéresser aux idées innovantes et aiment réfléchir de façon atypique. Tournés vers l'avenir, ces individus sont totalement ouverts au changement et ce sont les postes stratégiques offrant liberté et flexibilité qui leur conviennent le mieux.

Afin d'être plus équilibrées, les personnes imaginatives peuvent essayer :

- D'élaborer un plan plus précis et ciblé afin d'atteindre leurs objectifs audacieux
- D'évaluer leurs idées novatrices de façon pragmatique, en tenant compte des faits et de leur intuition

Pragmatique 46%

Les personnes « pragmatiques » ont un sens du détail prononcé et aiment faire appel à leurs capacités d'organisation pour planifier et mettre en œuvre des processus de façon efficace. Ces individus sont à l'aise avec le respect des échéances et la structure, et ce sont les postes en lien avec des systèmes et procédures fortement prévisibles qui leur conviennent le mieux.

Afin d'être plus équilibrées, les personnes pragmatiques peuvent essayer :

- D'avoir une vision d'ensemble, tout en se concentrant sur les détails importants
- De tenir compte des émotions et sentiments d'autrui, tout en menant à bien leurs activités

Analytique 35%

Les personnes « analytiques » privilégient les informations factuelles et aiment faire appel à leur sens logique pour procéder à une analyse critique des situations. Ces individus manient facilement les données et font preuve d'objectivité, et ce sont les fonctions extrêmement techniques et spécialisées nécessitant un travail de recherche qui leur conviennent le mieux.

- Afin d'être plus équilibrées, les personnes analytiques peuvent essayer : D'intégrer une réflexion critique et factuelle dans une vision stratégique plus globale De renforcer la prise de décisions collaborative

Style de travail

Cette rubrique propose une comparaison du profil observé par rapport à quatre styles de travail.

Les quatre styles de travail suivants sont issus des 19 facteurs de personnalité évalués par le CTPI-R. Ces styles professionnels s'inspirent du modèle élaboré par William Moulton Marston (1928). Selon Marston, les individus se comportent différemment selon la façon dont ils perçoivent leur environnement et le degré de contrôle qu'ils ont l'impression d'avoir sur lui.

1	Influence	72%
2	Dominance	58%
3	Stabilité	51%
4	Conformité	50%

Influence 72%

Soucieuses de l'humain, les personnes qui obtiennent un score élevé d'« Influence » aiment les interactions et recevoir de l'attention. Elles ont tendance à être positives, à faire confiance aux autres et sont favorables à la prise de décision par consensus. Généralement appréciées, ces personnes passent du temps à entretenir leurs réseaux relationnels et arrivent facilement à convaincre. Adroites à donner une bonne impression, elles excellent dans les postes d'autorité.

En équipe, ces individus préfèrent :

+ Stimuler l'équipe

+ Insuffler un esprit d'équipe

+ Gérer les problèmes de façon diplomate

+ Influencer et convaincre l'équipe

Cependant, il y a des risques qu'ils :

- Fassent trop confiance

- Soient trop sensibles aux opinions des autres

- Éprouvent des difficultés à travailler seuls

Dominance 58%

Motivées par les défis, les personnes qui obtiennent un score élevé de « Dominance » peuvent être assez impatientes et n'ont pas peur de prendre des risques. Elles ont tendance à prendre des initiatives, à travailler à un rythme soutenu et à apprécier la compétition. Elles sont généralement autodidactes et s'épanouissent dans des fonctions à responsabilité et dans un environnement dynamique. Leurs interactions avec les autres sont surtout dictées par le besoin. Leur volonté d'exceller leur permet de supporter une large charge de travail.

En équipe, ces individus préfèrent :

+ Prendre des responsabilités

+ Diriger le fonctionnement de l'équipe

+ Gérer les crises

+ Lancer et mettre en œuvre de nouvelles idées

Cependant, il y a des risques qu'ils :

- Ne se contentent pas de postes de second plan

- Préfèrent travailler seuls

- Ne délèguent pas assez

Stabilité 51%

Fiables, les personnes qui obtiennent un score élevé de « Stabilité » sont calmes et préfèrent exprimer leurs émotions avec subtilité. Leurs grandes capacités de concentration et d'observation leur permettent de consacrer toute leur attention à des tâches significatives. Dotés de bonnes capacités d'écoute, ces individus savent développer des relations chaleureuses et sont soucieuses d'autrui. Connus pour leur patience, ils travaillent généralement à un rythme décontracté et aiment être appréciés.

En équipe, ces individus préfèrent : + Apporter du calme à l'équipe

- + Avoir recours à des approches stables (testées et éprouvées) + Occuper des fonctions de conseil au sein d'une équipe

Cependant, il y a des risques qu'ils :

- Éprouvent des difficultés à gérer les changements au sein de l'équipe
- Hésitent à proposer des idées nouvelles

Conformité 50%

Bien organisées et soignées, les personnes qui obtiennent un score élevé de « Conformité » ont tendance à accomplir leurs tâches de façon minutieuse, dans un cadre prédéfini de règles et de consignes. Ces individus sont prudents dans leurs interactions et attentifs à ce qui les entoure. Ils préfèrent évoluer dans un environnement de travail stable et apprécient les tâches structurées. Leur capacité d'autonomie contribue au maintien de niveaux élevés de précision et de qualité.

En équipe, ces individus préfèrent :

- + Organiser avec soin les tâches au sein de l'équipe
- + Planifier les détails les plus minutieux
- + Organiser les événements
- + Vérifier/veiller au respect des règles

Cependant, il y a des risques qu'ils :

- Alent tendance à être rigides
- Éprouvent des difficultés à s'adapter à la nouveauté
- Insistent trop sur la perfection au sein d'une équipe
- Aient du mal à travailler au sein d'une équipe non structurée

7 - Compétences au travail

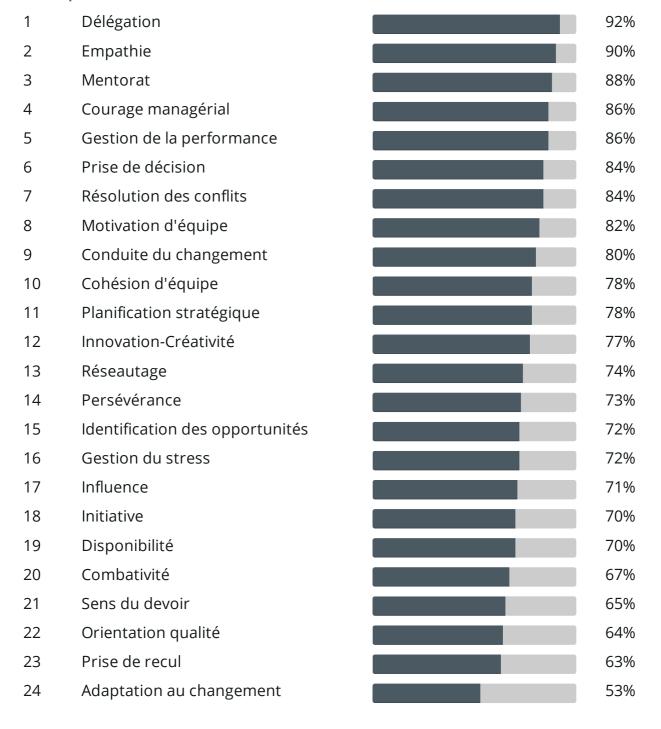
Adéquation de la personnalité du candidat avec des compétences clés

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

Une adéquation parfaite correspondrait à un taux de 100%.

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

Compétences au travail



Délégation 92%

Assigner les tâches et les responsabilités de manière appropriée, en fonction des capacités et des besoins de chacun.

Empathie 90%

Se centrer sur son interlocuteur afin de comprendre ses enjeux pour identifier efficacement ses besoins.

Mentorat 88%

Prendre la responsabilité du développement et de la progression des employés en les coachant et en les aidant à s'améliorer.

Courage managérial 86%

S'exprimer avec assurance et poser des limites lorsque la situation l'exige.

Gestion de la performance 86%

Surveiller, gérer et évaluer adéquatement la performance des employés afin de maintenir les normes et les objectifs.

Prise de décision 84%

Faire le meilleur choix possible en fonction des informations dont on dispose et être capable d'expliquer cette décision.

Résolution des conflits 84%

Maintenir l'harmonie au sein de l'équipe en adoptant un rôle de médiateur dans les conflits.

Motivation d'équipe 82%

Diriger un groupe vers un objectif commun en gagnant leur soutien et en les poussant à se dépasser.

Conduite du changement 80%

Communiquer de façon claire et stimulante sur une nouvelle vision, afin de favoriser l'implication de chacun.

Cohésion d'équipe 78%

Encourager les activités qui créeront des équipes unies et productives.

Planification stratégique 78%

Elaborer des plans d'action pour anticiper le développement futur.

Innovation-Créativité 77%

Penser différemment, sortir des sentiers battus et examiner les choses à travers de nouvelles perspectives.

Réseautage 74%

Créer des liens et tisser un réseau avec des personnes influentes pour de potentielles opportunités.

Persévérance 73%

Faire preuve de détermination et garder un haut niveau d'énergie dans l'exercice de ses fonctions.

Identification des opportunités 72%

Comprendre et connaître finement son périmètre de marché bien pour être en mesure d'identifier et de saisir les occasions d'affaires.

Gestion du stress 72%

Être calme et gérer efficacement ses émotions dans les situations exigeantes.

Influence 71%

Promouvoir ses idées et convaincre les autres, en communiquant de manière assertive et tactique.

Initiative 70%

Saisir les opportunités et se montrer moteur pour créer ou faire avancer les choses.

Disponibilité 70%

S'investir pour l'organisation et être disposé à proposer son aide dès que possible.

Combativité 67%

Chercher constamment à exceller et à dépasser ses objectifs.

Sens du devoir 65%

Suivre les règles et codes de conduite en restant authentique et fiable.

Orientation qualité 64%

Se montrer méticuleux et prêter attention aux détails afin d'assurer le plus haut niveau de qualité et de service.

Prise de recul 63%

Prendre de la distance pour analyser les faits et situations de manière objective avant d'agir ou de décider.

Adaptation au changement 53%

Savoir s'adapter aux changements et ajuster son comportement ou son attitude en fonction d'un environnement ou d'une personne.

Notes

