



Rapport individuel

Nom : Hillal ACHOU

Date : 06 décembre 2022



Introduction

Bonjour Hillal ACHOUI

Nous avons le plaisir de vous présenter votre rapport individuel qui résume votre profil Praditus. Praditus est une plateforme de développement des compétences professionnelles. Cette plateforme comporte différentes parties pour vous encourager dans votre progression : (i) les styles personnels et les interactions vous permettent de renforcer votre connaissance de vous-même, (ii) la partie compétences vous permet de choisir les domaines de développement qui sont prioritaires pour vous et d'identifier les objectifs à mettre en œuvre avec les comportements attendus, (iii) les ressources vous permettent d'acquérir des connaissances sur les sujets que vous avez choisi d'améliorer en termes de compétences interpersonnelles.

**Mission**

Praditus a été fondée dans le but de mettre à disposition des individus, à tous les niveaux de chaque organisation, un développement personnel de qualité. L'une de nos valeurs fondamentales est de rendre la découverte de soi et le développement facilement accessibles, interactifs, positifs et même ludiques. Notre objectif est de créer une expérience bienveillante et positive, en mettant l'accent sur le renforcement des forces comme une approche éprouvée pour améliorer la satisfaction au travail et la performance.

**Science**

Une autre valeur fondamentale de Praditus est que tous nos questionnaires doivent être validés psychométriquement et s'appuient sur des travaux scientifiques évalués par des pairs. Nous vérifions la fiabilité et la validité de chaque article, en rejetant tout sauf le plus fort. Nous croyons fermement que la recherche rigoureuse et les processus statistiques que subissent nos questionnaires sont un investissement important et utile pour fournir un instrument solide et précis pour mesurer un large éventail de traits de personnalité, d'intérêts professionnels, de motivations et de compétences. Nos efforts de recherche ont été reconnus comme répondant aux normes du Comité International des Tests (ITC), dont Praditus est fier d'être membre affilié.

Bien à vous,
L'équipe Praditus



Comment aimez-vous travailler avec votre manager?



- Vous requérez une constante stimulation intellectuelle et un sens de progression pour ne pas que vous vous lassiez. Plus les tâches sont diversifiées et attirent votre curiosité, moins vous serez distrait(e).
- Vous attendez dans votre travail que l'on vous donne la liberté d'exprimer votre créativité et que l'on vous offre la possibilité de découvrir de nouvelles choses. Qui plus est, cela vous donnera le sentiment de pouvoir apporter de la valeur à l'entreprise.
- Vous aimez les tâches concrètes, qui mettent au défi vos abilities. Vous préférez les activités tangibles qui sont évaluées de façon formelle et objective.

Comment préférez-vous communiquer ?



- Vous souhaitez que votre manager vous montre son ouverture d'esprit face à vos suggestions concernant les nouvelles idées et les différentes manières de travailler.
- Vous préférez les arguments logiques et factuels qui sont basés sur des preuves tangibles.
- De manière générale, vous gérer les émotions d'autrui en écoutant objectivement. Et vous attendez de votre manager une ouverture d'esprit sans biais similaire à la votre afin que vous puissiez parler de tout.

Comment souhaitez-vous être motivé au travail ?



- Les besoins fondamentaux sont importants pour vous, tels que la santé, la sécurité ou la stabilité financière. Vous avez besoin que l'on vous rassure et que l'on vous soutienne afin que vous vous sentiez motivé(e) et soutenu(e).
- Vous avez besoin d'autonomie et vous souhaitez être apprécié(e) pour le travail effectué. Vous travaillez mieux avec un manager à la fois exigeant et flexible.
- Vous êtes motivé(e) et stimulé(e) par un environnement de travail social dans lequel il y a beaucoup d'interaction. Vous aimez aussi être apprécié(e) pour vos efforts individuels.

Interactions sociales

Styles personnels

Compétences



Personnalité

Être ouvert

Votre style principal

Vous avez tendance à être ouvert(e) d'esprit et vous aimez découvrir de nouvelles choses.

Caractéristiques

#curieux #créatif #tolérant

Description du style

Les personnes ayant des scores élevés en ouverture sont curieuses, ouvertes d'esprit et aiment découvrir des choses nouvelles. Il s'agit en général du genre de personnes qui sont motivées pour apprendre des choses nouvelles aussi souvent que possible, qui sont tolérantes et qui n'ont pas peur de voyager autour du monde. Ces personnes se sentent souvent bien dans des métiers qui impliquent beaucoup de créativité (designer, chercheur, artiste, etc.) puisque les individus qui sont ouverts aux nouvelles expériences tendent à être plus originaux.

Cependant, l'ouverture a aussi des côtés négatifs. Être trop ouvert peut notamment amener à ne jamais se forger une opinion sur les choses. Dans le brouillard des possibles, les individus ouverts peuvent avoir du mal à prendre une décision.

Quelle est la théorie sous-jacente ?

Le questionnaire de personnalité, fondé sur le modèle "Big Five", examine vos préférences comportementales et la façon dont vous interagissez avec les autres. Les résultats vous aideront à mieux comprendre votre comportement et comment vous vous entendez avec les autres. Chaque métier nécessite des traits de personnalité différents, donc ce questionnaire vous aidera également à comprendre quel emploi pourrait le mieux vous convenir.



**Personnalité**

Être ouvert

Votre style principal

Vous avez tendance à être ouvert(e) d'esprit et vous aimez découvrir de nouvelles choses.

Caractéristiques

#curieux #créatif #tolérant

Vos caractéristiques**Gestion de l'énergie****Stabilité**

La tendance à être émotionnellement équilibré, confiant et optimiste, et à ressentir moins fortement les émotions négatives.

Auto-efficacité

Croyance d'une personne à être capable d'atteindre un objectif.

Style interpersonnel**Agréabilité**

La tendance à être coopératif, amical et serviable et à faire confiance aux autres.

Extraversion

La tendance à être extravertie et énergique et à se sentir stimulée par les interactions avec les autres.

Leadership

La tendance à diriger et à motiver les autres.

Style de travail et prise de décision**Conscienciosité**

La tendance à être organisé, fiable, sûr et minutieux.

Initiative

La tendance à rechercher et à proposer de nouvelles idées.

Ouverture

La tendance à être curieux et apprécier l'originalité, l'aventure et les nouvelles idées.

Persévérance

La tendance à persévérer malgré les obstacles.

Planification

La tendance à penser et à s'organiser.

Style de réponse et intérêt pour la connaissance de soi**Désirabilité sociale**

Le désir de projeter une image positive.

Connaissance de soi

La connaissance consciente de son propre caractère, de ses sentiments, de ses motivations et de ses désirs.







Intérêts au travail

Le do-er (faire)

Votre style principal

Vous préférez un environnement de travail compétitif qui vous permet de travailler de façon active et sur des projets pratiques.

Caractéristiques

#Personne à tout faire #Réparateur #Personne manuelle

Description du style

Les personnes qui aiment faire apprécient les défis et les activités concrètes et vont avoir tendance à le faire en indépendance. Leurs proches apprécient leur approche du travail directe et dépourvue de peur ainsi que leur capacité à rendre concrets les projets et les idées. Les do-eurs peuvent rencontrer des difficultés face à l'entretien des relations interpersonnelles car ils ont tendance à être trop focalisés sur la tâche en elle-même, parfois même au point de ne pas valoriser du tout les relations sociales au travail.

Quelle est la théorie sous-jacente ?

Notre questionnaire sur les intérêts au travail vous aide à découvrir le type de travail que vous aimeriez faire en fonction de six dimensions différentes : faire, penser, créer, aider, diriger et organiser. Les résultats décrivent dans quelle mesure vous avez une préférence pour chaque dimension et vous donnent un aperçu du type de carrière que vous aimeriez le plus.



Interactions sociales

Styles personnels

Compétences

**Intérêts au travail**

Le do-er (faire)

Votre style principal

Vous préférez un environnement de travail compétitif qui vous permet de travailler de façon active et sur des projets pratiques.

Caractéristiques

#Personne à tout faire
#Réparateur #Personne manuelle

Vos caractéristiques**Faire**

Une préférence pour les activités qui sont stimulantes et concrètes. Les personnes actives préfèrent généralement travailler seules et s'exprimer dans un langage direct.

Aider

Une préférence pour les activités impliquant la fourniture de services et d'aide à autrui. Ces personnes aiment les tâches qui leur donnent le sentiment d'apporter leur contribution.

Organiser

Une préférence pour les activités qui s'inscrivent dans des règles et des procédures clairement définies. Les organisateurs aiment les tâches qui exigent un travail précis et efficace.

Créer

Une préférence pour les activités qui sont esthétiques, élaborées et originales. Les créateurs apprécient les travaux qui débouchent sur des idées et des concepts novateurs.

Penser

Une préférence pour les activités impliquant une analyse logique de problèmes abstraits. Les penseurs aiment les tâches difficiles qui exigent la résolution de problèmes complexes.

Diriger

Une préférence pour les activités impliquant la prise de décision et la persuasion. Les dirigeants aiment prendre des initiatives et gèrent bien la pression et les délais.





Module de maturité numérique

L'utilisateur

Votre style principal

Vous n'êtes pas forcément lié(e) à la transformation digitale et vous vous concentrez sur des méthodes de travail éprouvées et qui ont fait leurs preuves.

Description du style

Le profil "Utilisateur(trice)" caractérise des personnes ayant une fonction non liée aux compétences technologiques de la transformation digitale et préférant généralement se concentrer sur des méthodes de travail éprouvées et qui ont fait leurs preuves. Elles recherchent plutôt des éléments de continuité dans leur poste et dans les outils qu'elles utilisent pour réaliser leurs tâches. Elles sont ainsi garantes d'une certaine stabilité dans l'organisation en se montrant davantage centrées sur la tâche et le résultat plutôt que sur le concept et les moyens.

Quelle est la théorie sous-jacente ?

Le module de maturité numérique révèle votre relation avec les nouvelles technologies numériques et les changements qu'elles impliquent dans votre position actuelle. Les 9 dimensions de la transformation numérique vous permettent de comprendre votre place dans l'un des 4 rôles (expert digital, stratège, utilisateur, explorateur) que nous avons définis et ainsi de mieux comprendre vos comportements et motivations vis-à-vis des nouvelles technologies. Ce questionnaire devrait vous aider à voir où vous vous situez dans l'adoption par votre organisation des technologies numériques contemporaines ainsi que les changements organisationnels majeurs, en particulier en termes de gouvernance, de stratégie et de culture, que cette transformation affecte profondément.





Module de maturité numérique

L'utilisateur

Votre style principal

Vous n'êtes pas forcément lié(e) à la transformation digitale et vous vous concentrez sur des méthodes de travail éprouvées et qui ont fait leurs preuves.

Vos caractéristiques

Engagement émotionnel



Cette dimension mesure la tendance d'une personne à accepter la transformation numérique par un attachement émotionnel.

Besoin de continuité



Cette dimension mesure le besoin de continuité de la personne dans les transformations en cours dans l'organisation. Cette attachement à la continuité signifie une certaine stabilité dans les procédures et les pratiques de l'organisation.

Implication



Cette dimension mesure le niveau d'implication dans la stratégie et la mise en œuvre des changements organisationnels dans une transformation numérique.

Promouvoir le changement



Cette dimension mesure la tendance d'une personne à accepter le changement, y compris les trois aspects de la motivation au changement (normatif, émotionnelle et continuité). Un score élevé signifie un engagement envers le changement organisationnel et la capacité à promouvoir le changement avec les autres.

Prise de conscience



Cette dimension mesure la conscience et la connaissance de la personne des changements mis en œuvre dans son organisation, du point de vue de sa position.

Auto-efficacité



Cette dimension mesure les sentiments de la personne quant à sa capacité à utiliser efficacement les outils numériques.

Agilité



Cette dimension mesure la capacité de réagir de manière appropriée pour changer et profiter des avantages d'un changement.

Complexité



Cette dimension mesure le degré de complexité technologique que les utilisateurs perçoivent dans leur travail.

Engagement normatif



Cette dimension mesure la tendance d'une personne à adopter une approche normative des changements.

Ouverture au changement



Cette dimension mesure le niveau d'acceptation et d'ouverture de la personne à changer.





Gestion des émotions

L'attentif

Votre style principal

Votre principale méthode pour gérer les émotions est de tendre l'oreille et d'embrasser les émotions de vos interlocuteurs.

Description du style

Pour "l'attentif", la principale méthode pour gérer les émotions des autres est de tendre l'oreille et d'embrasser les émotions de ses interlocuteurs. L'attentif sait que les gens ont besoin de parler et de dévoiler leurs émotions, et qu'ils se sentent mieux quand ils peuvent partager leur anxiété, leur colère ou leur joie avec lui.

Ce type d'empathie est utile, car il aide l'attentif à créer de forts liens émotionnels avec les autres à chaque fois qu'il ajuste ses affects à eux.

Cependant, cela peut empêcher son interlocuteur de vraiment trouver une solution quand il se sent mal, et l'attentif risque de dépendre émotionnellement des humeurs des uns et des autres.

Quelle est la théorie sous-jacente ?

Notre questionnaire sur la gestion des émotions examine dans quelle mesure vous pouvez identifier et gérer les émotions. Vos résultats montrent votre type d'empathie, quel est votre style préféré pour gérer les émotions fortes des autres : analyser, écouter, donner des conseils ou essayer de "réparer" la personne. Comprendre comment vous gérez les émotions, ainsi que les avantages et les inconvénients de ce style, peuvent vous donner un aperçu de la façon dont vous interagissez avec les autres - et comment les autres réagissent en votre présence.



**Gestion des émotions**

L'attentif

Votre style principal

Votre principale méthode pour gérer les émotions est de tendre l'oreille et d'embrasser les émotions de vos interlocuteurs.

Vos caractéristiques**Reconnaissance des émotions**

L'émotion se réfère à la capacité de l'individu à reconnaître les 7 émotions de base dans les expressions faciales.

Reaction aux émotions de type : Passive

La tendance à observer les situations émotionnelles à distance.

Régulation des émotions de type : Cognitive

La tendance à faire face aux émotions en les contrôlant.

Régulation des émotions de type : Affective

La tendance à faire face aux émotions en les exprimant.

Reaction aux émotions de type : Active

La tendance à s'impliquer dans une situation émotionnelle.





Facteurs de motivation

Le réaliste

Votre style principal

Vous êtes une personne spontanée qui se concentre principalement sur les plaisirs essentiels de la vie.

Caractéristiques

#factuel #indépendant #pragmatique #réaliste #spontané

Description du style

Le réaliste est principalement heureux quand il peut satisfaire les besoins fondamentaux de la vie de tous les jours. Les besoins fondamentaux incluent : le besoin de manger, de boire, de se sentir en sécurité, d'avoir un logement et d'être en bonne santé. Il a bien sûr d'autres types de besoins, mais il donne plus d'importance aux choses simples de la vie.

Le réaliste est une personne orientée vers l'action. Afin de satisfaire ses besoins, il utilise généralement une connaissance fondée sur l'expérience. L'expérience est basée sur des faits et sur un ensemble de techniques et de principes appliqués à l'action. Ce type de connaissance est acquis grâce à la pratique et pas nécessairement à l'école. Le réaliste est un pragmatique dans l'âme et il aime les plaisirs simples.

Le réaliste n'est pas un animal social par nature, mais simple et très spontané. Ses valeurs personnelles le poussent à suivre principalement ses instincts au lieu des normes socialement reconnues. Il utilise ses instincts pour décider et distinguer ce qui est bon et mauvais pour lui, mais uniquement de son seul point de vue. Pour le réaliste, l'interaction sociale peut être parfois limitée à l'expression des besoins fondamentaux.

Quelle est la théorie sous-jacente ?

Le questionnaire sur les facteurs de motivation examine comment ce dont vous avez besoin, comment vous apprenez et ce que vous appréciez peut vous motiver. Les résultats donnent un aperçu de ce dont vous pourriez avoir besoin dans votre travail et votre environnement de travail, comment vous préférez apprendre et quelles valeurs vous motivent à vous développer et à donner le meilleur de vous-même.





Facteurs de motivation

Le réaliste

Votre style principal

Vous êtes une personne spontanée qui se concentre principalement sur les plaisirs essentiels de la vie.

Caractéristiques

#factuel #indépendant
#pragmatique #réaliste
#spontané

Vos caractéristiques

Besoins

Besoins fondamentaux



Donner la priorité aux besoins physiologiques de survie tels que la nourriture, le logement, la santé et la sécurité.

Besoins sociaux



Donner la priorité au sentiment d'être accepté et d'appartenance et accorder de l'importance à la reconnaissance, à l'affiliation, au statut et à l'interaction de groupe.

Besoins spirituels



Donner la priorité à la poursuite du sens et du but à travers des valeurs sacrées ou séculaires.

Valeurs

Valeurs individuelles



Opérer selon votre propre ensemble de définitions du bien et du mal, avec des valeurs qui sont souvent basées sur vos perceptions et instincts personnels et qui peuvent se situer en dehors des normes sociales.

Valeurs sociales



Fonctionner selon les normes fixées par le groupe dans un cadre donné - travail, famille, école - avec des valeurs qui vous permettent de bien travailler avec les autres et de vous adapter facilement à eux.

Valeurs spirituelles



Opérer selon un large ensemble de valeurs découlant de principes religieux, spirituels ou humanitaires avec des valeurs qui vous donnent une vision claire du bien et du mal que vous croyez universels.

Savoir

Savoir fondé sur l'expérience



Une préférence pour les connaissances fondées sur la pratique physique, verbale ou mentale, et pas nécessairement sur les connaissances théoriques issues de l'éducation formelle. Les personnes ayant des connaissances fondées sur l'expérience savent comment appliquer des faits et des techniques à des actions concrètes.

Savoir fondé sur la science



Une préférence pour les connaissances basées sur des principes rationnels ou logiques et obtenues par des procédures scientifiques telles que des expériences. Les personnes ayant des connaissances de type scientifique savent comment construire et organiser l'information sous forme d'explications et de prédictions vérifiables sur le monde.





Une préférence pour les connaissances basées sur la perspicacité individuelle et impliquant des principes inspirés qui sont uniques, nouveaux, perturbateurs et au-delà de la norme. Les personnes ayant une connaissance intuitive savent comment remettre en question la sagesse conventionnelle avec des idées novatrices et originales.

Influence

Influence sur moi-même



Sentir que votre sphère d'influence est limitée à vous-même.

Influence sur la société



Le sentiment que votre sphère d'influence s'étend à votre communauté, à votre pays ou même au monde entier.

Influence sur les autres



Le sentiment que votre sphère d'influence s'étend à vos amis et à votre famille.





Gestion du stress

La concentration

Votre style principal

Vous aimez résoudre des problèmes par vous-même, en écartant tout type d'activité qui pourrait diminuer votre productivité et votre capacité à résoudre le problème.

Description du style

Les personnes qui gèrent le stress en se "concentrant" aiment résoudre les problèmes par elles-mêmes, en excluant tout type d'activité qui pourrait diminuer leur productivité et leur capacité à résoudre le problème. Plus de navigation sur Internet, plus de Facebook, plus de discussion avec les amis : elles veulent être seules et consacrer 100% de leur attention au problème.

Cependant, ces personnes doivent être prudentes : lorsqu'elles n'arrivent pas à exclure toutes les perturbations, ou lorsqu'elles ne sont tout simplement pas en mesure de faire face au problème toutes seules, la frustration arrive facilement.

Quelle est la théorie sous-jacente ?

Le questionnaire de gestion du stress examine dans quelle mesure vous tolérez le stress ainsi que vos stratégies préférées pour faire face au stress. Les résultats peuvent vous aider à mieux comprendre votre réaction aux situations stressantes afin que vous puissiez envisager des cheminements de carrière qui reflètent votre niveau de stress optimal ainsi que de nouvelles stratégies pour gérer votre stress.



Interactions sociales

Styles personnels

Compétences

**Gestion du stress**

La concentration

Votre style principal

Vous aimez résoudre des problèmes par vous-même, en écartant tout type d'activité qui pourrait diminuer votre productivité et votre capacité à résoudre le problème.

Vos caractéristiques**Se concentrer**

La tendance à bloquer les gens et autres distractions pour faire face aux événements stressants.

Organiser

La tendance à prévoir les éventualités et à garder une longueur d'avance sur les événements stressants.

Eviter

Tendance à la procrastination et à la délégation pour faire face à des événements stressants.

Se relaxer

La tendance à utiliser des techniques de relaxation et de détachement du problème pour faire face aux événements stressants.

Résistance au stress

La capacité à résister au stress et à ses effets sur la santé et les relations interpersonnelles d'un individu.





Style d'apprentissage

Le joueur

Votre style principal

Vous apprenez mieux en essayant de faire les choses, puis en transformant votre expérience en un élément visuel (comme une image ou un diagramme).

Description du style

Lorsque vous apprenez quelque chose de nouveau, vous aimez faire des activités pratiques avant de créer et d'étudier des visuels (graphiques, cartes, ...) du sujet. Vous comprenez mieux l'information lorsque vous pouvez l'expérimenter sur le terrain. Une fois que vous avez expérimenté les concepts, vous avez l'œil pour transformer l'expérience en une représentation visuelle, comme une image ou un graphique.

Lorsque vous apprenez, soyez à la recherche de cours impliquant des excursions, des expériences et des jeux de rôles. Demandez des tâches qui vous permettent de tracer et d'illustrer cette expérience à travers des vidéos, des organigrammes et des diagrammes plutôt que des présentations et des rapports écrits.

Quelle est la théorie sous-jacente ?

Le questionnaire sur le style d'apprentissage mesure votre préférence pour le traitement de l'information de différentes manières : par le biais de textes, de sons, d'images ou d'activités pratiques. Il mesure également si vous préférez travailler seul ou en groupe, si vous êtes un apprenant actif ou passif, et si vous avez besoin d'une autorité, d'un mentor expérimenté ou d'un formateur pour apprendre quelque chose de nouveau. Comprendre votre style d'apprentissage peut vous aider à tirer le meilleur parti des cours et des programmes de formation auxquels vous participez.



**Style d'apprentissage**

Le joueur

Votre style principal

Vous apprenez mieux en essayant de faire les choses, puis en transformant votre expérience en un élément visuel (comme une image ou un diagramme).

Vos caractéristiques**Préférences du type de support d'apprentissage****Style d'apprentissage textuel**

Un style d'apprentissage textuel indique que l'utilisateur apprend le mieux par la lecture et l'écriture, en utilisant des matériaux tels que des manuels scolaires et des articles.

Style d'apprentissage oral

Une préférence pour l'apprentissage par la lecture et l'écriture, en utilisant des matériaux tels que des manuels et des articles.

Style d'apprentissage visuel

Une préférence pour l'apprentissage par la vue, en utilisant des matériaux tels que des images, des tableaux et des vidéos.

Style d'apprentissage par la pratique

Une préférence pour l'apprentissage par la pratique et le mouvement, en utilisant des processus tels que les expériences et les démonstrations.

Autonomie dans l'apprentissage**Proactivité dans l'apprentissage**

La tendance à assumer la responsabilité de l'apprentissage et à aller au-delà des exigences d'un cours donné.

Disposition à apprendre

Avoir une curiosité intellectuelle qui facilite l'assimilation de nouvelles données et connaissances.

Curiosité

Une préférence pour la recherche d'informations, l'acquisition de connaissances, l'apprentissage et la réflexion, qui peuvent accélérer l'apprentissage sur le lieu de travail.

Préférences du type de formation**Apprentissage tout seul**

La tendance à apprendre mieux seul ou dans une situation d'enseignement ou de formation individuelle.

Apprentissage en groupe

Une préférence pour l'apprentissage dans un cadre de groupe comme une salle de classe ou une formation en équipe.





Environnement de travail idéal

La scène sociale

Votre style principal

La Scène sociale nécessite une grande capacité d'adaptation à des situations multiples et changeantes.

Description du style

Cet environnement de travail est adapté pour les individus ayant un fort esprit d'initiative, entrepreneurs et qui apprécient le défi de s'adapter aux contextes qui changent rapidement. Les tâches et les responsabilités courantes dans ce contexte impliquent entre autres : le travail en équipe, un contact relationnel fréquent et la proposition de solutions créatives et stratégiques.

Cette organisation donne beaucoup de valeur à la reconnaissance des efforts individuels, au soutien social et aux relations interpersonnelles. Un élément clé du travail est de travailler en collaboration avec d'autres personnes.

Cet environnement de travail fournit des ressources qui correspondent aux exigences de l'emploi. L'équipement et la formation nécessaires sont disponibles. Les conditions matérielles de travail sont généralement sans danger, acceptables et confortables. La charge de travail est appropriée. Les employés de l'entreprise sont écoutés et un certain degré d'autonomie leur est accordé.

Quelle est la théorie sous-jacente ?

Notre questionnaire sur l'environnement de travail examine les types de ressources utilisées, le niveau de savoir-faire requis et les valeurs promues dans vos lieux de travail actuels et idéaux. La comparaison du type d'environnement de travail de votre lieu de travail actuel et de votre lieu de travail idéal vous aidera à comprendre les changements dont vous pourriez avoir besoin pour vous sentir plus heureux au travail. Une bonne adéquation entre vous et votre culture d'entreprise peut vous aider à avoir de meilleures performances ainsi qu'une satisfaction professionnelle plus élevée.





Environnement de travail idéal

La scène sociale

Votre style principal

La Scène sociale nécessite une grande capacité d'adaptation à des situations multiples et changeantes.

Vos caractéristiques

Valeurs sociales



Organisations qui sont motivées par la nécessité de travailler en équipe pour servir leurs clients et qui dirigent par la reconnaissance, le soutien et les relations.

Savoir-faire créatif



Organisations qui encouragent les employés à développer des objectifs et des stratégies créatives et à travailler avec les gens pour développer leurs connaissances. Ces organisations offrent une atmosphère stimulante aux employés entrepreneurs.

Savoir-faire scientifique



Organisations qui encouragent les employés à analyser des données, des problèmes et des objets et à utiliser des méthodes scientifiques pour fournir des évaluations, des mesures et des recommandations. Ces organisations offrent aux employés curieux et analytiques la possibilité de travailler avec précision et exactitude.

Ressources abondantes



La préférence pour travailler avec des ressources et des outils sophistiqués qui dépassent les exigences de votre poste et qui peuvent être très complexes.

Savoir-faire factuel



Organisations qui encouragent les employés à manipuler, surveiller et inspecter des objets physiques et des procédures. Ces organisations offrent aux employés réalistes et pragmatiques la possibilité de participer à des activités pratiques.

Ressources adaptées



La préférence de travailler avec des ressources qui sont alignées sur les exigences de votre poste et suffisantes pour accomplir vos tâches.

Valeurs inspirantes



Des organisations qui sont motivées par leur mission et leur déclaration de vision et qui dirigent en inspirant, en guidant, en dirigeant et en motivant les membres de leur équipe.

Ressources limitées



La préférence pour travailler avec une quantité limitée de ressources et d'outils de base.

Valeurs individuelles



Des organisations qui sont motivées par la concurrence et dirigent en offrant l'indépendance et l'autonomie aux membres de l'équipe pour qu'ils fassent de leur mieux.





Raisonnement logique

L'intelligence numérique

Votre style principal

Le raisonnement numérique est la capacité à penser et à raisonner avec des nombres, de façon abstraite et logique.

Description du style

Le raisonnement numérique est la capacité à penser et à raisonner avec des nombres. Cette capacité est essentielle pour résoudre divers problèmes de la vie quotidienne. Le raisonnement numérique nous aide à planifier, à faire des rapports, à estimer des quantités et à utiliser efficacement les données numériques.

Les personnes avec ce type d'intelligence apprécient les casse-tête et les échecs ; les ordinateurs cadrent bien avec ce type «dominant» d'intelligence.

Quelle est la théorie sous-jacente ?

Le raisonnement logique peut être défini comme la capacité de résoudre des problèmes et de s'adapter à un environnement et à ses contraintes. Dans nos emplois et dans nos vies, nous devons être capables de traiter des formes, des nombres et des mots ; notre test examine donc trois types de raisonnement différents: spatial, numérique et verbal. Le raisonnement logique est un facteur clé de succès dans de nombreux emplois nécessitant de bonnes compétences en résolution de problèmes et en adaptation. Le test vous aide ainsi à mieux comprendre les types de rôles qui pourraient vous convenir. Un autre élément du test de raisonnement logique est le raisonnement fluide : la capacité de résoudre de nouveaux problèmes de raisonnement ; ce test est lié à des compétences importantes comme la compréhension, l'apprentissage et la résolution de problèmes.



Interactions sociales

Styles personnels

Compétences

**Raisonnement logique**

L'intelligence numérique

Votre style principal

Le raisonnement numérique est la capacité à penser et à raisonner avec des nombres, de façon abstraite et logique.

Vos caractéristiques**Raisonnement fluide**

La capacité à résoudre de nouveaux problèmes de raisonnement, qui est corrélée avec un certain nombre de compétences importantes telles que la compréhension, la résolution de problèmes et l'apprentissage.

Raisonnement spatial

La capacité à résoudre des problèmes logiques impliquant la géométrie et l'utilisation la plus efficace de l'espace, comme la création de modèles 3D.

Raisonnement numérique

La capacité à résoudre des problèmes logiques impliquant des nombres, comme l'arithmétique.

Raisonnement verbal

La capacité à résoudre des problèmes logiques impliquant le langage, tels que les associations de mots.



COMPÉTENCES

Points forts pour exceller

Objectif de développement

**Résoudre les conflits | SE GÉRER SOI-MÊME**

Être capable de travailler avec d'autres personnes dans la résolution de conflits.

**Gérer des personnes difficiles | GÉRER LES AUTRES**

Être capable de travailler avec des personnes difficiles, en colère, ou grossières.

**Vendre aux autres | COMMUNIQUER**

Persuader les autres d'acheter un produit ou de donner un avis favorable pour une entreprise ou une marque.

**Former et apprendre aux autres | DÉVELOPPER LE POTENTIEL HUMAIN**

Déterminer les besoins de formation, planifier la formation, savoir partager des connaissances et l'évaluer le progrès des apprenants.

**Être empathique et sociable | DÉVELOPPER LE POTENTIEL HUMAIN**

Comprendre et répondre de manière adaptée face aux réactions d'autrui.

**Gérer ses émotions | SE GÉRER SOI-MÊME**

Être capable de reconnaître les émotions chez les autres et de répondre de manière appropriée.



**Avoir le sens du service | PRODUIRE DES RÉSULTATS**

Travailler activement, efficacement et professionnellement pour aider les autres.

**Manier les chiffres | ORGANISER LE TRAVAIL**

Capacité à travailler avec des chiffres et à effectuer des opérations numériques.

**Communiquer avec des clients | GÉRER LES AUTRES**

Être le porte-parole de votre organisation, en communiquant de façon orale ou écrite avec des personnes et des entreprises qui sont en contact avec votre organisation.

**Faire face à des situations stressantes | SE GÉRER SOI-MÊME**

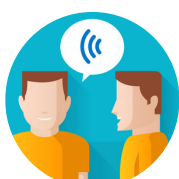
Traiter efficacement et sereinement les situations stressantes et les conflits.

**Prendre soin des autres | GÉRER LES AUTRES**

Apporter du soutien émotionnel, physique ou psychologique et se montrer disponible pour les autres.

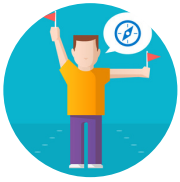
**Résoudre des problèmes | PRODUIRE DES RÉSULTATS**

Déterminer quel est le problème, ses causes, les solutions possibles et principalement la solution optimale.

**Écouter attentivement | COMMUNIQUER**

Écouter de manière attentive et réfléchie en tenant compte de ce que les autres pensent et communiquent. Il s'agit de laisser les autres s'exprimer et de poser des questions pertinentes pour mieux les comprendre.





Donner un avis d'expert | DÉVELOPPER LE POTENTIEL HUMAIN

Aider les décideurs de l'entreprise à comprendre des technologies ou des processus techniques complexes, afin de conduire à la meilleure décision.



Donner du sens à l'information écrite | COMMUNIQUER

Comprendre le sens et le contexte des documents écrits et les utiliser de façon adéquate.



Coacher et mentorer | DÉVELOPPER LE POTENTIEL HUMAIN

Aider les personnes à s'améliorer dans un domaine précis, tout en leur offrant les meilleurs outils.



Réfléchir de manière créative | SE GÉRER SOI-MÊME

Être capable de penser ou de créer quelque chose au niveau artistique ou commercial (des idées, des produits, des systèmes ou applications). Trouver des approches nouvelles et créatives à des situations ou des problèmes.



Établir et entretenir des relations interpersonnelles | GÉRER LES AUTRES

Créer de bonnes relations de travail avec des collègues, supérieurs hiérarchiques et subordonnés et les maintenir dans le long terme.



COMPÉTENCES

Opportunités pour se développer

Objectif de développement

**Prendre de nouvelles initiatives | PRODUIRE DES RÉSULTATS**

Accepter de nouvelles responsabilités et rechercher de nouveaux challenges, même si cela n'a pas été explicitement demandé.

**Gérer l'information | COMMUNIQUER**

Analyser l'information disponible à l'aide de la méthode la plus appropriée et effectuer une vérification de sa validité de sorte qu'elle puisse être utilisée de manière fiable et efficace.

**Gérer l'espace | ORGANISER LE TRAVAIL**

Envisager clairement comment une personne ou un objet doit être disposé de manière adéquate dans un espace physique.

**Être disposé(e) à apprendre | PRODUIRE DES RÉSULTATS**

Avoir une curiosité intellectuelle qui facilite l'assimilation de nouvelles données et connaissances.



COMPÉTENCES

Requiert de l'énergie pour progresser

Objectif de développement

**Constituer et développer des équipes | GÉRER LES AUTRES**

Développer la confiance au sein des équipes et renforcer les relations de travail afin d'atteindre des résultats.

**Persuader | COMMUNIQUER**

Persuader les autres d'agir ou de croire en conformité avec les objectifs de l'organisation ou d'un but précis.

**Gérer le temps | SE GÉRER SOI-MÊME**

Utiliser le temps aussi efficacement que possible et aider les autres à faire de même.

**Coordonner des activités | ORGANISER LE TRAVAIL**

Être capable de travailler en équipe, de comprendre les différents comportements des membres et de trouver le meilleur moyen d'effectuer le travail efficacement.

**Guider et motiver les équipes | DÉVELOPPER LE POTENTIEL HUMAIN**

S'assurer par une supervision adaptée et grâce à une évaluation constructive que les subordonnés réussissent et apprécient leur travail.

**Organiser, planifier et prioriser des activités | ORGANISER LE TRAVAIL**

Organiser et planifier le travail afin qu'il soit fait aussi efficacement que possible.





Élaborer des stratégies et des plans d'action | ORGANISER LE TRAVAIL

Proposer des plans d'action et des stratégies à long terme et être en mesure de les réaliser.



Assumer ses responsabilités | PRODUIRE DES RÉSULTATS

Accepter les critiques positives et négatives sur le travail effectué en acceptant sa part de responsabilité.



