



Rapport

CTPI-R

Jean Dupont

Test passé le 20 Janvier 2016 en 2 d 18 h33 min 12 sec



Sommaire

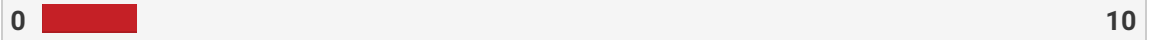
1 - Indicateurs	3
2 - Graphique	4
3 - Résumé du profil	5
4 - Tableau	6
5 - Les commentaires	8
6 - Profil général	16
7 - Compétences au travail	22

1 - Indicateurs

Indicateurs spécifiques au test

Désirabilité sociale

Score
0.9



🔍 Définition

Ce score indique la tendance d'une personne à donner des réponses d'une façon qui peut être perçue comme désirable afin de montrer une bonne image d'elle-même.

Un score supérieur à 5 indique que les résultats du test doivent être interprétés avec précautions dans la mesure où il y a une forte probabilité que le(la) candidat(e) ait répondu en voulant (consciemment ou non) donner une impression favorable.

Potentiel Manager

Score
76



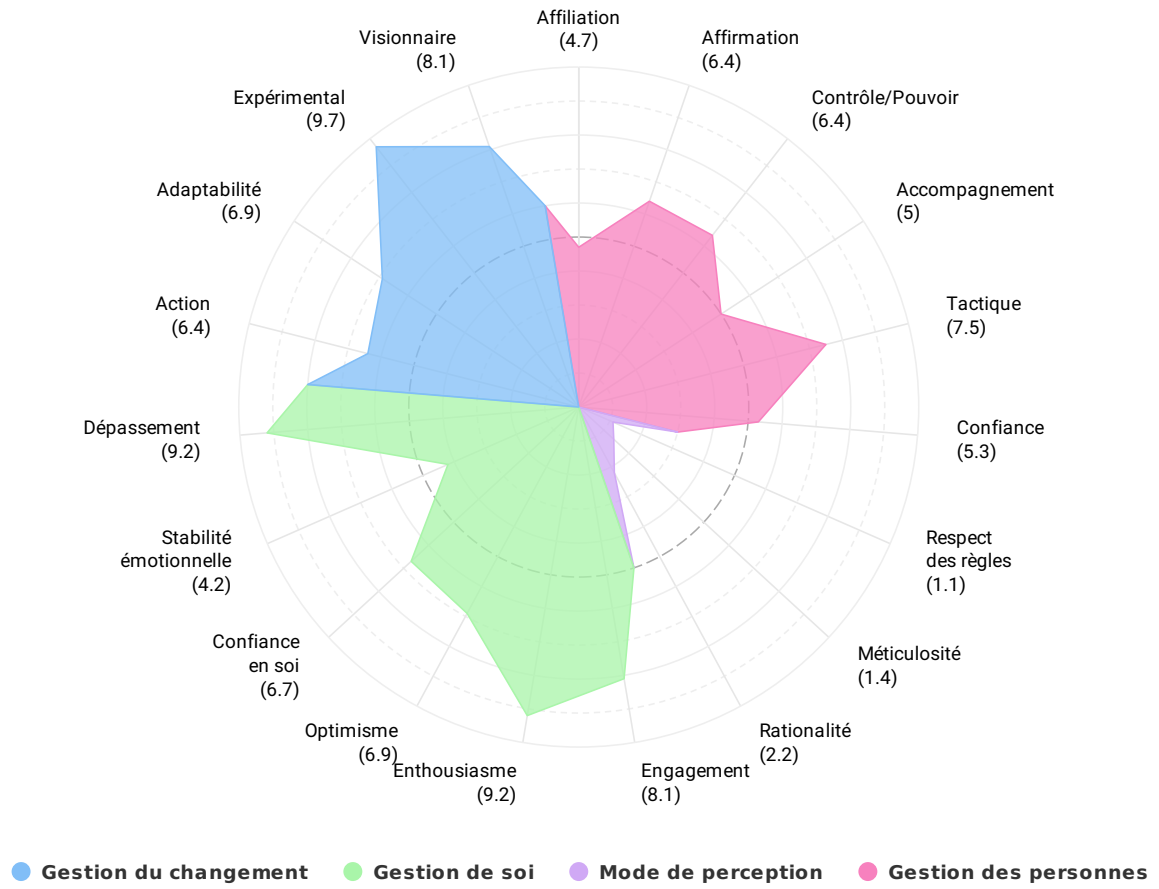
🔍 Définition

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 du 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

Expérimental

Jean Dupont est très novateur et créatif, n'hésitant pas à exploiter les nouvelles technologies. Il aime expérimenter et renouveler les méthodes et les services existants, quitte à se disperser dans des projets moins productifs.

Jean Dupont doit savoir concilier son esprit d'innovation aux contraintes de temps et de productivité.

Dépassement

Jean Dupont vise des objectifs toujours plus élevés et cherche à se dépasser. C'est un battant qui aime la compétition et qui aura tendance à prendre des risques et à relever des défis.

La recherche de réussite de Jean Dupont peut le pousser à s'engager dans des projets trop ambitieux.

Enthousiasme

Jean Dupont est très énergique et enthousiaste, voire bout-en-train. Il a toujours une note d'humour, même dans les situations de crise. Sa tendance naturelle à être jovial dynamise l'équipe et son entourage. Il pourrait parfois se montrer plus 'grave' pour ne pas paraître insouciant.

Respect des règles

Jean Dupont veut à tout prix faire aboutir ses projets, quitte à passer outre certaines règles s'il le faut. Il considère les normes et les procédures avec un œil critique et peut négliger certaines pratiques si elles sont un frein à l'efficacité.

Jean Dupont doit savoir concilier l'efficacité au respect des règles, dont il faut mesurer l'importance.

Méticulosité

Jean Dupont traite les projets dans les grandes lignes et laisse aux autres le soin de vérifier scrupuleusement les détails et les process. Cela lui permet d'avancer plus rapidement et d'improviser.

Pour éviter d'être pris au dépourvu en cas de problème, Jean Dupont pourrait se montrer plus méticuleux.

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. À l'inverse, plus le signe "✓" se situe sur la gauche, plus le candidat possède le trait mesuré par le facteur opposé.

Facteur opposé	A	B	C	D	E	F	G	H	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), influçable									✓			Affirmation Ferme, catégorique, assertif(ve)
Contrôle/Pouvoir (-) Indulgent(e), laisser-faire, non intrusif(ve)									✓			Contrôle/Pouvoir Intrusif(ve), vérificateur(rice), dirigeant(e)
Accompagnement (-) Favorise l'autonomie, l'auto- apprentissage						✓						Accompagnement Soutien, encouragement, accompagne
Tactique (-) Spontané(e), authentique, candide										✓		Tactique Stratège, sens tactique, calculateur(rice)
Vigilance Sceptique, méfiant(e)								✓				Confiance Accorde sa confiance facilement
Mode de perception												
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), conscientieux(se)
Rationalité (-) À l'écoute de son ressenti, sensible, global(e)		✓										Rationalité Objectif(ve), factuel(le), cartésien(ne)
Gestion de soi												
Engagement (-) Sépare bien sa vie privée de sa vie professionnelle										✓		Engagement Impliqué(e), investi(e)
Enthousiasme (-) Retenu(e), calme, posé(e)										✓		Enthousiasme Énergique, 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

Facteur opposé	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	Facteur principal
Dépassement (-) Satisfait(e) de sa situation											✓	Dépassement Ambitieux(se), aime la compétition
Gestion du changement												
Réflexion Conceptualisation, réflexion									✓			Action Privilégie l'action concrète
Adaptabilité (-) Inflexible, réticent(e) au changement									✓			Adaptabilité Flexible, s'adapte facilement au changement
Expérimental (-) Traditionnel(le), suit les méthodes éprouvées											✓	Expérimental Explorateur(rice), teste les nouvelles méthodes
Visionnaire (-) Factuel(le), pragmatique, ancré(e) dans le présent											✓	Visionnaire Anticipleur(trice), tourné(e) vers le futur

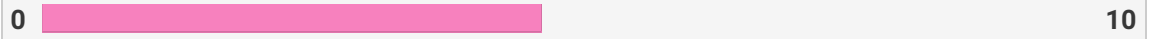
5 - Les commentaires

Interprétation du score pour chaque facteur

Gestion des personnes

Affiliation

Score
4.7



Selon la situation, Jean Dupont peut être soit formel soit amical dans ses relations. Cependant, il préfère garder une certaine distance pour ne pas se montrer trop familier.
Créer plus de liens informels et amicaux avec ses collègues serait bénéfique pour l'équipe.

📌 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

Score
6.4



Jean Dupont défend ses intérêts, exprime et soutient ses choix et ses opinions, quitte à aller jusqu'à la confrontation si nécessaire.
Jean Dupont doit privilégier l'écoute et rester flexible tout en affirmant son point de vue.

📌 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

Score
6.4



Jean Dupont aime superviser son équipe et exercer un certain pouvoir. Il s'assure que ses directives ont été respectées en vérifiant les procédés et les réalisations. Il n'hésite pas à se montrer critique.
Jean Dupont pourrait laisser plus de liberté à son équipe tout en exerçant le contrôle nécessaire.

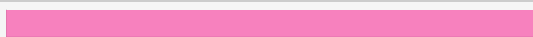
📌 Définition

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

Score
5

0



10

Jean Dupont fait preuve de soutien vis-à-vis des autres, tout en laissant à chacun la possibilité d'apprendre par lui-même. Il aime accompagner ses collaborateurs de manière à les valoriser et à les rendre plus performants. Jean Dupont tient néanmoins à optimiser son temps et son aide peut ainsi être sélective selon les personnes et le contexte.

📌 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

Score
7.5

0



10

Jean Dupont parvient à influencer les autres tout en restant discret. Plutôt stratège et diplomate, il sait adapter son comportement et moduler ses paroles afin d'aller dans le sens de ses interlocuteurs. Jean Dupont pourrait faire preuve de plus de transparence afin de maintenir la confiance de son entourage.

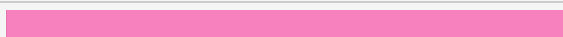
📌 Définition

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

Score
5.3

0



10

Jean Dupont est partagé entre confiance et scepticisme. Il fait confiance par principe au premier abord et veut croire aux bonnes intentions et aux propos d'autrui. Cependant, il reste prudent et cherchera à comprendre les situations peu claires. Selon le niveau de risque, Jean Dupont doit veiller à maintenir sa vigilance.

📌 Définition

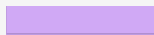
Ce facteur représente la tendance à faire preuve de confiance vis-à-vis des autres. Les personnes qui ont un score élevé ont tendance à croire en la bonté humaine. Elles font confiance aux autres tant que rien de suspicieux ne se présente, quitte à manquer de vigilance. Les personnes dont le score est 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

Score
1.4

0



10

Jean Dupont traite les projets dans les grandes lignes et laisse aux autres le soin de vérifier scrupuleusement les détails et les procédés. Cela lui permet d'avancer plus rapidement et d'improviser. Pour éviter d'être pris au dépourvu en cas de problème, Jean Dupont pourrait se montrer plus méticuleux.

📌 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

Score
2.2

0



10

Jean Dupont fait souvent confiance à son intuition et son expérience dans ses choix. Même s'il prend en compte certains aspects objectifs, il se fie surtout à son instinct pour juger les personnes ou les situations. En se montrant plus factuel, Jean Dupont pourrait trouver un meilleur équilibre entre intuition et rationalité.

📌 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

Score
1.1

0



10

Jean Dupont veut à tout prix faire aboutir ses projets, quitte à passer outre certaines règles s'il le faut. Il considère les normes et les procédures avec un œil critique et peut négliger certaines pratiques si elles sont un frein à l'efficacité. Jean Dupont doit savoir concilier l'efficacité au respect des règles, dont il faut mesurer l'importance.

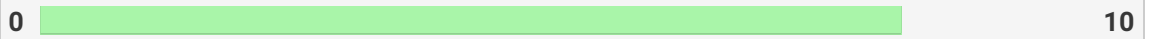
📌 Définition

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 de soi

Engagement

Score
8.1



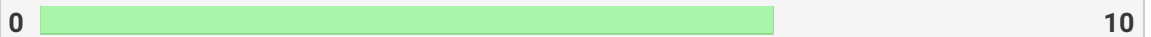
Le travail occupe une place cruciale dans la vie de Jean Dupont. Ne comptant pas ses heures, il aime faire partie de ceux qui assurent le succès de son entreprise et gèrent les problèmes rencontrés comme s'ils étaient les siens. Il est donc essentiel pour Jean Dupont d'être en accord avec les buts et les valeurs de son entreprise, et dans le cas contraire il pourra se désinvestir brusquement.

📌 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

Score
6.9



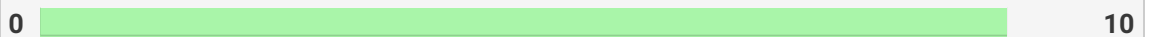
Jean Dupont a tendance à voir le bon côté des choses, ce qui peut être motivant pour son entourage. Son attitude positive lui permet de croire que tout est possible et de se relever plus facilement après un échec. Jean Dupont doit veiller à rester réaliste et prudent face aux difficultés.

📌 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

Score
9.2



Jean Dupont vise des objectifs toujours plus élevés et cherche à se dépasser. C'est un battant qui aime la compétition et qui aura tendance à prendre des risques et à relever des défis. La recherche de réussite de Jean Dupont peut le pousser à s'engager dans des projets trop ambitieux.

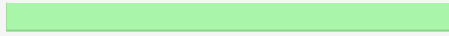
📌 Définition

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

Score
4.2

0



10

Jean Dupont est plutôt sensible à ce qui se passe autour de lui et peut être affecté par les évènements sans pour autant le montrer. Cependant, il aura de la difficulté à garder son sang-froid dans les situations de crise. S'il est facilement stressé, il utilise cette énergie pour avancer dans ses projets.

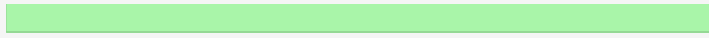
📌 Définition

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

Score
6.7

0



10

Jean Dupont a confiance en lui et croit pleinement en ses capacités. Il ne va pas chercher à se rassurer auprès des autres, sauf face à des difficultés majeures. S'il est sûr de lui, Jean Dupont doit savoir aussi se remettre en question.

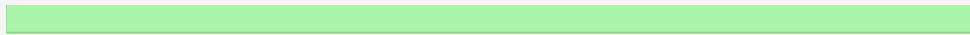
📌 Définition

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

Score
9.2

0



10

Jean Dupont est très énergique et enthousiaste, voire bout-en-train. Il a toujours une note d'humour, même dans les situations de crise. Sa tendance naturelle à être jovial dynamise l'équipe et son entourage. Il pourrait parfois se montrer plus "grave" pour ne pas paraître insouciant.

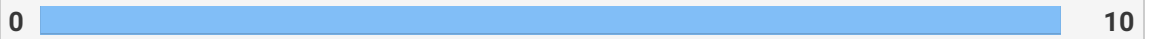
📌 Définition

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 du changement

Expérimental

Score
9.7



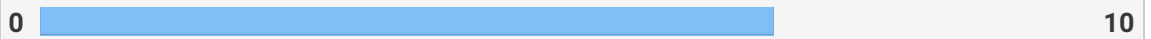
Jean Dupont est très novateur et créatif, n'hésitant pas à exploiter les nouvelles technologies. Il aime expérimenter et renouveler les méthodes et les services existants, quitte à se disperser dans des projets moins productifs.
Jean Dupont doit savoir concilier son esprit d'innovation aux contraintes 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

Score
6.9



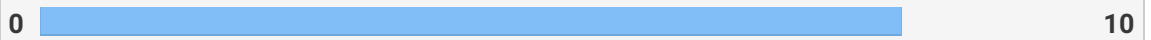
Jean Dupont est adaptable et ouvert au changement, même s'il apprécie d'avoir un cadre de référence pour sécuriser ses décisions. N'aimant pas la routine, il accepte la diversité et peut changer ses habitudes selon le contexte. Jean Dupont peut se lasser rapidement si son travail est trop répétitif.

🔍 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

Score
8.1



Anticipateur et même visionnaire, Jean Dupont aime déceler les tendances du marché pour optimiser la stratégie. Concentré sur l'avenir et la recherche du succès, il préfère laisser aux autres le soin de s'occuper de l'opérationnel. Jean Dupont doit veiller à ne pas trop spéculer sur l'avenir.

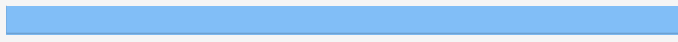
🔍 Définition

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

Score
6.4

0



10

Jean Dupont est une personne réactive qui sait prendre des décisions rapides et faire avancer les choses, même face à l'incertitude. Il aime être productif et n'hésite pas à prendre des initiatives.
Jean Dupont doit se montrer patient et mesurer les risques avant de se lancer dans un projet.

🔍 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	Stratège		90%
2	Entrepreneur		80%
3	Leader-chef		71%
4	Protecteur		68%
5	Fédérateur		67%
6	Chef de projet		66%
7	Gestionnaire		35%

Stratège 90%

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.

Entrepreneur 80%

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. Diplômé, 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.

Leader-chef 71%

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.

Protecteur 68%

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 67%

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 66%

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.

Gestionnaire 35%

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.

1	Imaginatif		89%
2	Émotionnel		65%
3	Analytique		38%
4	Pragmatique		26%

Imaginatif 89%

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

Émotionnel 65%

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

Analytique 38%

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

Pragmatique 26%

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.



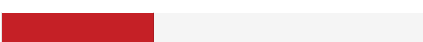
Afin d'être plus équilibrées, les personnes pragmatiques peuvent essayer :

- 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

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		73%
2	Dominance		70%
3	Conformité		37%
4	Stabilité		36%

Influence 73%

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 70%

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

Conformité 37%

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 :

- Aient 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

Stabilité 36%

Fiabiles, 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

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

1	Innovation		92%
2	Sens des affaires		87%
3	Challenge		86%
4	Initiative		86%
5	Communication et influence		84%
6	Fidélité		83%
7	Flexibilité		82%
8	Conduite du changement		78%
9	Réseautage		75%
10	Cohésion d'équipe		68%
11	Résilience		67%
12	Prise de décision		66%
13	Résolution de conflit		65%
14	Planification stratégique		64%
15	Tolérance au stress		63%
16	Soutien/Mentoring		60%
17	Compréhension des autres		60%
18	Supervision		52%
19	Prudence		51%
20	Éthique		49%
21	Qualité et fiabilité		48%

Innovation 92%

L'Innovation est la capacité à anticiper, à s'adapter et à penser au-delà des normes, de ce qui est établi, de façon à proposer de nouvelles façons de faire.

Sens des affaires 87%

Le Sens des affaires est la capacité à détecter des opportunités commerciales et à mener les actions appropriées avec tact et stratégie.

Challenge 86%

Le Challenge se réfère au désir de rechercher l'excellence et de dépasser ses objectifs en se montrant confiant(e), engagé(e) et optimiste.

Initiative 86%

L'Initiative est la capacité à faire avancer les choses avec énergie et entrain, sans remettre les choses au lendemain.

Communication et influence 84%

Cette compétence définit la disposition à communiquer avec les autres de façon enthousiaste, tactique et diplomate, afin de promouvoir ses idées.

Fidélité 83%

Cette qualité estime la disposition à s'impliquer et à rester loyal vis-à-vis de son entreprise dans une perspective de long terme.

Flexibilité 82%

La Flexibilité est la disposition à s'adapter aux nouvelles situations avec aisance et sans se laisser déstabiliser. Les personnes flexibles peuvent même tirer profit du changement afin d'expérimenter de nouvelles approches.

Conduite du changement 78%

Cette compétence définit la capacité à promouvoir le changement, l'expérimentation, et à accompagner l'équipe dans ce sens, en gérant les résistances.

Réseautage 75%

Cette compétence définit la capacité à établir des liens et à tisser un réseau de confiance avec des personnes décisionnaires, ce qui peut être source d'opportunités d'affaires.

Cohésion d'équipe 68%

La Cohésion d'équipe est la capacité à fédérer une équipe, à veiller à ce que personne ne soit mis à l'écart, et à contribuer à une atmosphère positive et de confiance.

Résilience 67%

La Résilience est la capacité à se ressaisir et à rebondir après une épreuve difficile ou un échec. Les personnes résilientes ne se découragent pas facilement, croient en leur potentiel et ne s'attardent pas sur des pensées négatives.

Prise de décision 66%

La Prise de Décision est la capacité à établir un diagnostic efficace afin de prendre les décisions de façon pragmatique et déterminée.

Résolution de conflit 65%

Cette compétence est la disposition à résoudre les conflits avec assurance et diplomatie, afin de maintenir l'harmonie au sein d'un groupe.

Planification stratégique 64%

La Planification stratégique est la capacité à anticiper et à établir des plans d'action détaillés en vue d'atteindre des objectifs à long terme.

Tolérance au stress 63%

La Tolérance au stress est la capacité à gérer ses émotions et à rester calme et efficace face à l'adversité ou à des situations imprévues.

Soutien/Mentoring 60%

Le Soutien/Mentoring est la disposition à croire au potentiel de chaque collaborateur et à vouloir le développer, au sein de l'équipe et sur la base de l'encouragement et de la confiance.

Compréhension des autres 60%

Cette qualité, proche de l'empathie, est la disposition à s'intéresser aux autres et à les comprendre de façon intuitive afin de mieux les accompagner.

Supervision 52%

La Supervision est la tendance à faire preuve d'assurance et d'autorité dans le but de faire respecter les règles, les délais, et veiller à ce que chacun accomplisse son rôle correctement.

Prudence 51%

La Prudence est la tendance à aborder les situations avec vigilance et à vouloir vérifier les informations avec des preuves tangibles.

Éthique 49%

L'Éthique est la disposition à être engagé(e) vis-à-vis de la société et respectueux(se) des règles. Les personnes "éthiques" ont tendance à faire confiance aux autres et à être sincères.

Qualité et fiabilité 48%

Cette disposition fait référence à la volonté de perfection et de discipline afin d'assurer le meilleur niveau de prestation et ainsi valoriser l'image de son entreprise.

