



RAPPORT POUR  
**Monsieur Jean Dupont**

Mené le: **14.05.2020**

# PROFESSIONAL ASSESSMENT REPORT

**Candidat/e:** Monsieur Jean Dupont

**Date:** 14.05.2020

**Niveau d'exigence:** Leadership

**Branche professionnelle:** Ohne

**Mandant/e:** Nantys AG

**Personne de contact:** info @ nantys.ch

Veillez considérer le fait que les résultats de ce rapport ne devraient représenter qu'une source décisionnelle supplémentaire parmi d'autres. D'autres facteurs (comme p.ex. les certificats, l'expérience professionnelle etc.) devraient également être pris en compte. Pour apprendre à interpréter les résultats, nous recommandons de suivre une formation proposée à cet égard. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet sur notre site web: [nantys.ch](http://nantys.ch)

# DESCRIPTION DES CONTENUS DU RAPPORT

1) Aperçu global	3
2) Profil et rapport de résultats	5
3) Notes, remarques, observations	14

## 1 Aperçu global

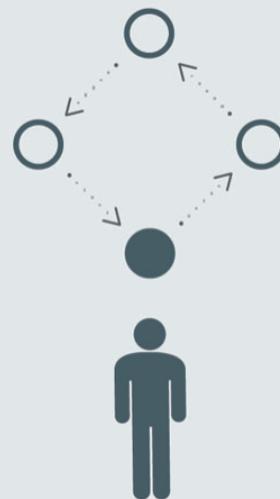
Le NPA "Nantys Personality Assessment" vise à saisir la personnalité professionnelle d'une personne en utilisant les facettes du modèle "Big Five" ou NEO. Selon Allport (1959), la personnalité est comprise comme "[...] l'ordre dynamique des systèmes psychophysiques de l'individu qui déterminent ses adaptations singulières à son environnement". La personnalité d'une personne est ainsi définie comme une (pré)disposition à se comporter d'une manière ou d'une autre, dans la durée (où l'on parlerait d'un "trait") ou sous l'influence de circonstances, d'humeurs et d'états d'âmes d'une personne (où l'on parlerait de "states"). Les traits de personnalité ont été répartis dans les 4 domaines de compétence suivants afin de faciliter l'interprétation des résultats dans le contexte professionnel.

**SELF**  
COMPETENCE

**METHODOLOGICAL**  
COMPETENCE

**SOCIAL**  
COMPETENCE

**MANAGEMENT & LEADERSHIP**  
COMPETENCE

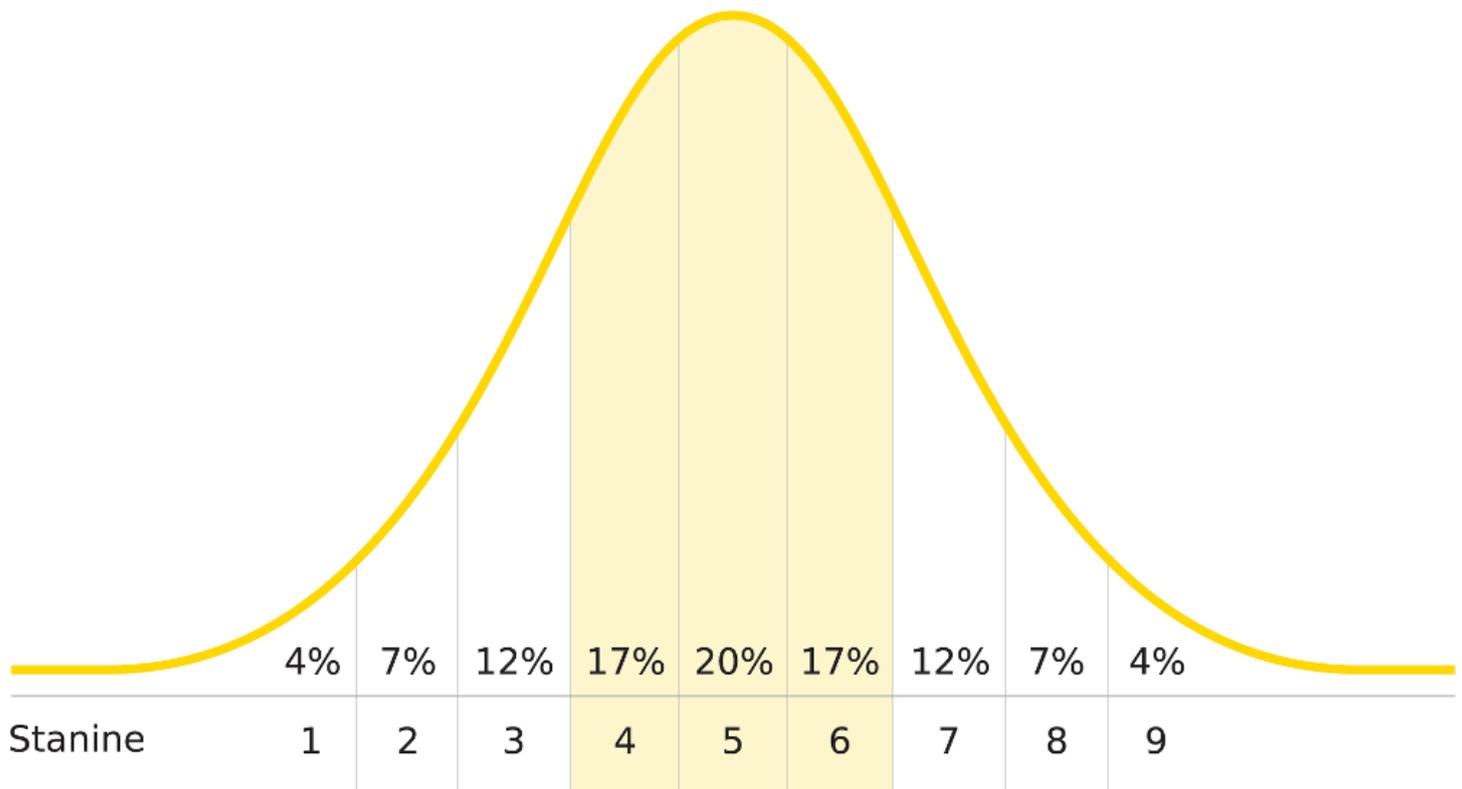


### Informations concernant les résultats

Les scores, figurant dans ce document, se rapportent aux résultats obtenus par de tierces personnes faisant partie du même groupe de référence (cf. norme de référence). Les scores se répartissent sur une échelle nommée Stanine; échelle qui comprend neuf degrés, respectivement neuf gradations. Un score, ou le degré d'un score, n'est pas foncièrement bon ou mauvais en soi. En effet, tout dépend de l'activité ou de la fonction qui est en arrière-fond d'une part et de tout ce qu'elle implique d'autre part. Les intervalles-d'attentes préfixés doivent, certes, servir à se faire une idée globale sur la personne et à donner une certaine orientation à l'évaluation, mais ils ne doivent nullement faire office de critères d'exclusion à eux tous seuls. L'échelle-Stanine peut-être définie et/ou interprétée comme suit:

- 1-3 = Attribut faiblement prononcé, soit en-dessous de la moyenne
- 4-6 = Attribut moyennement prononcé, soit correspondant à la moyenne
- 7-9 = Attribut fortement prononcé, soit au-dessus de la moyenne

Le rang en pourcentage désigne le pourcentage de personnes (faisant partie d'un même échantillon de référence, voire d'une même norme de référence) ayant atteint un score bien déterminé au test, respectivement le score obtenu par le/la candidat/e. L'illustration ci-dessous montre la fréquence de la repartition des valeurs sur l'échelle de Stanine. En ce qui concerne les facteurs de la personnalité, on ne parlera pas de valeurs inférieures ou supérieures, mais plutôt de propriétés, d'attributs ou de caractéristiques plus ou moins marqués.



## 2 Profil et rapport de résultats

Niveau d'exigence: Leadership

Concordance: 50%

Branche professionnelle: Ohne

Matching avec la branche: 0%

### ECHELLE DE CONTRÔLE

Domaine No.	Contenu des tests	VS	Attribut faiblement prononcé; individu:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Attribut fortement prononcé; individu:
EC	B0.1 Ouverture	7	Vendeur, prudent, renfermé, trompeur	.	.	.	.	.	.	○	.	.	Ouvert, sincère, se dévoilant, non-conformiste

### COMPÉTENCES PERSONNELLES

Domaine No.	Contenu des tests	VS	Attribut faiblement prononcé; individu:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Attribut fortement prononcé; individu:
Style de travail	B1.1 Conscience professionnelle	4	Non-conventionnel, peu compliqué, négligent, désorganisé	.	.	.	○	.	.	.	.	.	Conscient de ses responsabilités, fiable, pointilleux, moralisateur

Domaine No.	Contenu des tests	VS	Attribut faiblement prononcé; individu:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Attribut fortement prononcé; individu:
Stabilité	B1.5 Equilibre émotionnel	6	Emotif, enthousiaste, sensible, lunatique	.	.	.	.	.	○	.	.	.	Raisonné, supportant être critiqué, distant, insensible
	B1.9 Estime de soi	4	Modeste, humble, autocritique, labile, peu sûr de soi	.	.	.	○	.	.	.	.	.	Sûr de soi, assuré, convaincu, imperméable, arrogant
	B1.10 Gestion du stress	2	Indulgent, souple, stressé, fatigable	.	○	.	.	.	.	.	.	.	Endurant, robuste, ne se ménagent pas, se surmenant

Domaine No.	Contenu des tests	VS	Attribut faiblement prononcé; individu:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Attribut fortement prononcé; individu:
Aspiration à la performance	B1.12 Confiance en ses compétences	4	Critique, attentif, découragé, résigné	.	.	.	○	.	.	.	.	.	Combatif, plein d'espoir, imprudent, prenant des risques

Zone cible

### COMPÉTENCES MÉTHODIQUES

Domaine No.	Contenu des tests	VS	Attribut faiblement prononcé; individu:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Attribut fortement prononcé; individu:
Méthodiques	B2.1	Ordre	3	Capable de s'adapter, diversifié, désordonné, chaotique	.	.	○	.	.	.	.	.	Ordonné, systématique, rigoureux, étroit d'esprit
	B2.2	Flexibilité	2	Traditionnel, stable, rigide	.	○	.	.	.	.	.	.	Flexible, dynamique, énergique, versatile

### COMPÉTENCES SOCIALES

Domaine No.	Contenu des tests	VS	Attribut faiblement prononcé; individu:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Attribut fortement prononcé; individu:
Compétences sociales	B3.1	Attitudes face aux contacts	6	Timide, effacé, discret, inhibé	.	.	.	.	.	○	.	.	Sociable, extraverti, intrusif, bavard
	B3.2	Orientation au travail en équipe	3	Indépendant, autonome, peu coopératif, isolé	.	.	○	.	.	.	.	.	Tolérant, intégratif, peu autonome, dépendant du groupe
	B3.3	Orientation à l'harmonie	5	Authentique, direct, intransigeant, indécis	.	.	.	.	○	.	.	.	Plein d'égards pour autrui, conciliant, peu crédible, manque de caractère
	B3.5	Empathie	2	Rationnel, factuel, aguerri, non-compatissant	.	○	.	.	.	.	.	.	Empathique, sensible, sentimental, vulnérable

### COMPÉTENCES DIRIGEANTES

Domaine No.	Contenu des tests	VS	Attribut faiblement prononcé; individu:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Attribut fortement prononcé; individu:
Direction	B4.1	Motivation à la direction	3	Docile, collégial, malléable, obséquieux	.	.	○	.	.	.	.	.	Dirigeant, guidant, autoritaire, impérieux
	B4.2	Capacité à s'imposer	7	Ouvert au compromis, compréhensif, souple, peu déterminé	.	.	.	.	.	.	○	.	Opiniâtre, convainquant, dominateur, têtu

## Ouverture

### Ouverture



84%

Rang en pourcent

#### Caractérisation de la personne

Il ne vous est pas du tout difficile d'admettre que vous avez agi de manière incorrecte ou inappropriée dans une situation donnée. Vous préférez accepter un désavantage plutôt que de dissimuler les faits et de mentir. Vous n'avez pas besoin de vous attribuer le mérite de quelque chose que vous n'avez pas fait et/ou que vous n'êtes pas. Vous n'essayez donc pas de montrer une image optimale de votre personne ou d'illustrer vos compétences ou certains faits de manière embellie. Vous donnez des informations honnêtes et transparentes et vous restez fidèle à vous-même, tout en étant conscient/e que parfois vous ne vous rendez pas service.

#### Avantages et risques potentiels

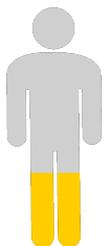
Vous avez besoin d'un environnement dans lequel règne une grande confiance mutuelle et où vous n'êtes pas constamment censé/e dissimuler des choses et faire des promesses qui ne peuvent pas être tenues. Vous voulez pouvoir répondre de ce que vous proposez et il est important d'œuvrer au sein d'un contexte où il y a également de la place pour les exigences éthiques et morales.

#### Recommandations en matière de développement

On dit certes que « l'honnêteté est la meilleure des politiques », mais vous aurez remarqué que l'honnêteté et la moralité ne prévalent pas toujours ou ne mènent pas toujours au « succès ». Il ne s'agit pas d'un appel à agir de façon malhonnête, mais rappelez-vous que les gens ressentent parfois le besoin de rêver et, dans une certaine mesure, s'attendent à ce qu'on leur promette plus que ce qui est réellement possible.

## Conscience professionnelle

### Conscience professionnelle



31%

Rang en pourcent

#### Caractérisation de la personne

Vous ne respectez pas toujours strictement les (vos) principes moraux et n'exécutez pas toujours avec le plus grand soin les tâches qui vous sont confiées. Si quelque chose n'est pas important à vos yeux, vous ne vous montrez pas toujours consciencieux/se. Même si vous vous êtes engagé/e pour quelque chose, il se peut que selon la situation l'on ne puisse pas toujours compter sur vous. Votre liberté vous est chère et vous aimez faire les choses lorsque vous en avez envie. Si un délai est convenu avec vous, mais que quelque chose survient entre-temps, il peut arriver que vous ne le respectiez pas.

#### Avantages et risques potentiels

Vous êtes réticent/e à vous engager et ne contractez des obligations que si vous pensez pouvoir en tirer profit. Vous préférez vous sentir libre et pouvoir vous engager une fois pour un projet et une autre fois pour un autre. Vous aurez peut-être plus de difficultés à prendre des engagements à long terme ou dans un environnement professionnel où tous les acteurs impliqués doivent pouvoir compter les uns sur les autres.

#### Recommandations en matière de développement

Vous ne voulez pas nécessairement vous engager dans un projet où l'on attend de vous que vous vous engagiez sur une problématique particulière dans une perspective à long terme. Il est également important pour vous d'aborder les choses dans l'immédiat et de ne pas trop vous préoccuper de votre avenir professionnel. Si, toutefois, vous avez l'intention de faire un pas important dans votre carrière professionnelle dans un proche avenir, il est peu probable que cela fonctionne sans la volonté d'assumer davantage de responsabilités.

## Equilibre émotionnel

### Equilibre émotionnel



69%

Rang en pourcent

#### Caractérisation de la personne

Vous vous découragez rarement, même si vous êtes confronté/e à des échecs ou à des revers répétés. Vos pensées négatives ne vous affectent pas très longtemps et vous abordez généralement les événements avec optimisme. Ce n'est que dans des cas exceptionnels qu'il vous arrive de vous sentir vulnérable ou inquiet/e. Dans votre vie, les émotions (les vôtres) jouent un rôle plutôt positif. Ces sentiments - lorsqu'ils se manifestent - contribuent à vous donner une vision d'ensemble plutôt positive et à vous donner confiance pour affronter les défis à venir. De même, les critiques injustifiées ou d'éventuelles injustes remises en question ne vous collent pas longtemps à la peau et vous arrivez soit à les repousser, soit à adapter votre comportement de manière raisonnable.

#### Avantages et risques potentiels

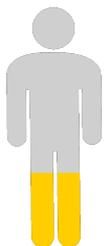
Vous appréciez bien évidemment un environnement professionnel dans lequel les personnes se respectent, mais vous êtes aussi en mesure de supporter un contexte où on devait prôner une culture ouverte de la critique et des conflits et où les problèmes peuvent être ouvertement abordés. Vous vous sentez à l'aise là où les performances sont à juste titre prises en considération et valorisées. Vous appréciez les échanges francs et vous savez bien supporter les critiques, même si parfois vous avez tendance à ne les traiter que de façon superficielle.

#### Pistes de développement

N'oubliez pas que les échecs et les revers doivent non seulement être surmontés très rapidement, mais qu'ils demandent aussi des ajustements qui peuvent contribuer au développement de vos aptitudes et compétences. Restez donc vigilant/e et soyez prêt/e à vous pencher sérieusement sur les réactions critiques afin d'en tirer profit.

## Estime de soi

### Estime de soi



31%

Rang en pourcent

#### Caractérisation de la personne

Dans certaines situations, vous êtes réservé/e et vous pouvez parfois être décrit comme une personne peu sûre d'elle. Ce que les autres pensent de vous et, éventuellement, disent de vous dans votre dos, vous préoccupe parfois. Vous essayez d'éviter de vous mettre dans des situations qui pourraient être embarrassantes pour vous. Lorsque vous êtes présenté/e à un grand groupe ou que vous devez parler devant un grand nombre de personnes, vous vous sentez mal à l'aise. Si vous êtes fortement critiqué/e ou si votre contribution n'est pas reconnue, vous avez parfois tendance à douter de vos capacités.

#### Avantages et risques potentiels

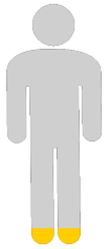
Vous vous sentez bien dans un contexte professionnel où vous n'êtes pas trop critiqué/e et où vous n'avez pas à vous exposer trop socialement. Cela vous convient lorsque les autres sont sous les feux de la rampe et que vous pouvez agir depuis le deuxième rang. Vous n'aspirez pas nécessairement à un contexte dans lequel vous êtes responsable d'un domaine très essentiel et où vous pourriez être régulièrement critiqué/e et remis/e en question.

#### Recommandations en matière de développement

Il est certainement utile de tirer les leçons des critiques, mais il peut arriver de temps en temps que vous laissiez les réactions vous toucher de trop près et que vous doutiez ainsi trop de vos possibilités. Nous vous recommandons donc d'avoir la peau un peu plus dure, par exemple en différenciant davantage entre "ce que vous faites" et "qui vous êtes". Ne vous définissez donc pas trop par les résultats de votre travail, mais plutôt par le plaisir que vous prenez dans ce que vous faites.

## Gestion du stress

### Gestion du stress



7%

Rang en pourcent

#### Caractérisation de la personne

Lorsque vous avez beaucoup à faire, vous réagissez plutôt de façon irritée et le stress que vous ressentez peut provoquer des troubles physiques. Les attentes placées en vous vous dépassent sans cesse et vous épuisent. Les situations dans lesquelles tout le monde attend quelque chose de vous vous mettent à rude épreuve. Si vous devez rester très concentré/e pendant de longues phases de travail, vous avez besoin de pauses régulières. Pour faire face à un stress accru, vous devez faire un effort particulier, ce que vous voulez éviter autant que possible.

#### Avantages et risques potentiels

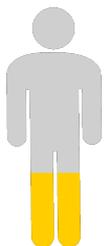
Vous êtes tributaire d'un contexte professionnel dans lequel vous n'êtes pas exposé/e à des niveaux de stress accrus, voire élevés, ni à l'obligation d'exercer différentes activités simultanément. Il est important que vous disposiez de suffisamment de temps pour accomplir les tâches qui vous sont confiées. Vous aurez de la difficulté si vous êtes sans cesse exposé/e à un volume de travail élevé ou à une forte pression. Un contexte dans lequel vous devez vous engager excessivement ne vous convient pas.

#### Recommandations en matière de développement

Il se peut que vous certaines circonstances vous empêchent de supporter l'exposition à des niveaux de stress élevés sur une longue durée (par exemple, après un burnout). Si tel est le cas, il est important de ne pas se mettre ou se laisser mettre sous trop de pression et d'exercer une activité offrant suffisamment de possibilités de récupération. Sinon, vous devez mener une réflexion sur votre capacité et votre volonté de travailler dans un milieu professionnel toujours plus compétitif et d'assurer votre place dans le monde du travail.

## Confiance en ses compétences

### Confiance en ses compétences



31%

Rang en pourcent

#### Caractérisation de la personne

Vous n'êtes pas très enthousiaste à l'idée de faire un exposé, car vous avez l'impression d'être jugé/e par les autres. Lors des réunions, vous vous faites remarquer seulement si vous avez quelque chose à apporter et si vous êtes convaincu/e du bien-fondé de vos propos. Vous préférez vous fixer des objectifs réalistes que vous êtes certain d'atteindre. Même après un feed-back positif, vous pouvez toujours vous demander si vous allez pouvoir renouveler la même performance à la prochaine occasion. Pour éviter un échec, il peut arriver que vous deviez faire plus d'efforts que nécessaire.

#### Avantages et risques potentiels

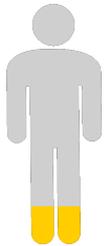
Vous vous sentez à votre place dans un environnement professionnel où vous ne devez pas trop vous exposer, ni être trop sujet à des évaluations de tiers. Vous êtes également heureux/euse qu'on vous donne des objectifs qui vous semblent réalisables. Vous aurez peut-être plus de mal à œuvrer dans un contexte ou une fonction où vous devez souvent faire face à des incertitudes et à des insécurités. Il est peu probable que vous soyez heureux/euse dans un domaine d'activité où il y a un risque marqué de revers et d'incertitudes.

#### Recommandations en matière de développement

Vous avez plus de mal à faire face à des situations où vous êtes exposé/e à des réactions très critiques, ce qui vous empêche parfois de recevoir des éloges d'une part et de, d'autre part, profiter de ces retours pour apprendre quelque chose sur vous-même qui pourrait vous permettre d'évoluer. Nous vous recommandons de vérifier s'il existe un lien avec votre estime personnelle (voir l'échelle : confiance en soi) et si vous pourriez y travailler afin de mieux gérer les échecs, les contrecoups et les critiques, voire même de vous en inspirer.

## Ordre

### Ordre



16%

Rang en pourcent

#### Caractérisation de la personne

Lors de la prise de décision, vous préférez laisser certaines choses ouvertes plutôt que de tout planifier en détail au préalable. Vous ne procédez pas toujours de manière très systématique et réfléchi, mais vous appréciez de pouvoir de temps en temps agir spontanément et à votre guise. En ce qui concerne l'ordre et la propreté, vous n'êtes pas particulièrement pointilleux/euse, mais vous pouvez aussi vous retrouver dans des endroits où les choses ne sont pas très rangées et ordonnées. Il peut arriver que vous cherchiez des choses que vous avez égarées et que vous souhaitiez être parfois un peu plus organisé/e.

#### Avantages et risques potentiels

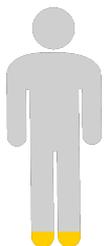
Vous n'appréciez pas un contexte dans lequel vous devez procéder de manière particulièrement systématique et exécuter vos tâches de façon toujours très structurée. Il est plus important de pouvoir décider et agir librement et spontanément, selon votre propre appréciation. Vous vous sentez également moins à l'aise dans un environnement où tout doit être très ordonné et qui exige sans cesse une approche très approfondie.

#### Recommandations en matière de développement

Dans certaines conditions, il s'avère certainement utile de ne pas aborder les tâches en suivant des directives trop strictes, afin de laisser suffisamment de place aux idées créatives. Toutefois, une approche peu organisée rend souvent la réalisation cohérente des objectifs inutilement compliquée. Essayez, donc, d'acquérir des techniques de travail qui vous permettent d'apporter un peu plus de structure et d'ordre dans votre vie quotidienne et de mettre ainsi en œuvre vos projets en limitant les conséquences négatives d'une mauvaise organisation.

## Flexibilité

### Flexibilité



7%

Rang en pourcent

#### Caractérisation de la personne

Vous ne faites pas partie de la catégorie de personnes qui ressent particulièrement le besoin d'essayer de nouvelles choses et de pouvoir se confronter à des situations inattendues. Au contraire, il est important pour vous que les choses se déroulent toujours comme d'habitude et que les changements au sein de votre environnement de travail soient minimes. Vous appréciez de savoir clairement ce que l'on attend de vous et vous préférez faire les choses exactement comme vous l'avez appris. Des situations totalement nouvelles peuvent vous déstabiliser et vous évitez, donc, de vous exposer à des risques et à des incertitudes.

#### Avantages et risques potentiels

Vous préférez un environnement professionnel dans lequel vous pouvez faire un travail que vous maîtrisez et où il est prévisible qu'il n'y aura pas de changements significatifs à cet égard. Vous aurez plus de difficultés à exercer dans un contexte où il faut constamment trouver de nouvelles façons de résoudre les problèmes ou faire fréquemment face à des événements totalement nouveaux et inattendus.

#### Recommandations en matière de développement

Dans un monde en constante évolution, de nouvelles conditions-cadres apparaissent de plus en plus fréquemment, ce qui oblige à remettre en question ses propres méthodes et processus de travail afin d'obtenir des améliorations durables. Veillez à rester suffisamment flexible pour vous adapter à des attentes en constante mutation, même si vous avez aujourd'hui le sentiment de ne pas en être concerné/e. Observez attentivement les changements qui se dessinent et adaptez-vous en conséquence.

## Attitudes face aux contacts

### Attitudes face aux contacts



69%

Rang en pourcent

#### Caractérisation de la personne

Vous vous sentez à l'aise en compagnie de personnes que vous ne connaissez pas (bien). Il est généralement facile pour vous de faire de nouvelles connaissances et vous êtes détendu/e et naturel/le dans vos rapports avec les autres. Vous vous appuyez sur un vaste réseau de connaissances, même en dehors de votre travail. Ceci est aussi dû au fait que vous aimez passer du temps à cultiver des relations avec différentes personnes ou à élargir constamment votre cercle de contacts. Lorsque vous rencontrez des inconnus pour la première fois, vous n'hésitez pas à les aborder spontanément et de manière directe.

#### Avantages et risques potentiels

Vous privilégiez un environnement professionnel dans lequel les relations interpersonnelles jouent un rôle important et où l'accent est davantage mis sur « l'image extérieure ». Il vous est plus difficile de travailler dans un contexte où vous êtes complètement détaché/e des autres personnes ou où les possibilités d'échange sont rares. Un domaine dans lequel les relations et les contacts interpersonnels sont au centre des activités est donc bien adapté à votre situation.

#### Recommandations en matière de développement

Veillez à travailler dans un environnement où un rôle qui vous permet d'interagir régulièrement avec les autres et de participer à des activités de réseau. N'oubliez pas de donner à vos partenaires d'échange suffisamment d'espace dans la conversation pour qu'ils puissent présenter leurs idées et leurs visions dans la mesure souhaitée.

## Orientation au travail en équipe

### Orientation au travail en équipe



16%

Rang en pourcent

#### Caractérisation de la personne

Vous préférez travailler sans vous coordonner trop souvent avec les autres et êtes convaincu/e qu'il y a des tâches qu'il est préférable d'accomplir seul/e. Ce n'est que lorsque vous ne pouvez pas accomplir une tâche de façon autonome que vous faites appel à d'autres personnes. Dans les réunions d'équipe, vous avez parfois l'impression qu'elles ne sont pas très productives et que le temps passé à des discussions inutiles est trop long. Vous aimez être responsable de vos propres activités et ne voulez pas trop dépendre de la contribution de tiers. Certains vous considèrent parfois comme un/e solitaire.

#### Avantages et risques potentiels

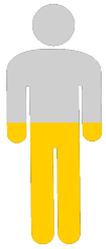
Vous préférez un contexte professionnel dans lequel vous pouvez travailler de manière autonome et être responsable d'une grande partie de vos résultats. Vous êtes conscient/e de l'importance du travail en équipe et travaillez avec les autres lorsqu'il s'agit de coordination ou de partage d'informations ou d'expériences importantes. Cependant, si vous devez faire trop d'efforts pour vous intégrer dans un groupe de travail, vous aurez plus de mal à vous développer selon vos souhaits.

#### Recommandations en matière de développement

Il est naturellement important, d'une part, de pouvoir travailler de manière indépendante et autonome et pour certaines tâches ou rôles, cela constitue même un élément central de la description de poste. En même temps, dans un monde de plus en plus interconnecté, il devient de plus en plus important de travailler ensemble avec d'autres pour résoudre des problèmes sans cesse nouveaux. Essayez donc de former vos compétences sociales qui vous permettront de bien vous intégrer dans des équipes, ce au moins de manière ponctuelle.

## Orientation à l'harmonie

### Orientation à l'harmonie



50%

Rang en pourcent

#### Caractérisation de la personne

Vous avez parfois tendance à affronter les problèmes et les griefs directement. À d'autres moments, vous êtes plus prudent/e et vous veillez à ne pas offenser les autres. Vous êtes prêt/e à négliger une erreur insignifiante ou non intentionnelle, mais vous dénoncez ce qui vous déplaît si cela vous semble nécessaire. Si les autres se comportent mal, vous y faites face si vous pensez qu'une confrontation ouverte en vaut vraiment la peine. En général, vous donnez votre avis clairement et n'argumentez avec les autres que lorsque c'est nécessaire.

#### Avantages et risques potentiels

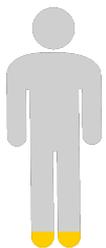
Vous vous sentez à l'aise dans un environnement professionnel au sein duquel il y a à tout moment la possibilité de discuter des problèmes ouvertement, mais où les individus sont aussi traités avec respect et sont sensibles aux bonnes manières. Si, en revanche, il faut plutôt contourner ou éviter les problèmes et ne pas exprimer de critiques constructives, il vous sera plus difficile de vous épanouir comme vous l'imaginiez.

#### Recommandations en matière de développement

Continuez à essayer de trouver un bon équilibre entre votre désir d'exprimer vos opinions ouvertement et honnêtement et votre besoin de relations équilibrées. Pour ce faire, vous devez communiquer vos impressions d'une manière qui soit à la fois conciliante et suffisamment claire. De temps en temps, il peut être nécessaire de brusquer un peu les autres afin d'obtenir l'effet désiré, mais il faut aussi faire attention à ne pas trop les blesser.

## Empathie

### Empathie



7%

Rang en pourcent

#### Caractérisation de la personne

Il vous faut plus de temps qu'à la plupart des gens pour remarquer que quelqu'un dans votre environnement professionnel ne va pas bien. Même lorsque les tensions entre les personnes sont imminentes ou déjà visibles, vous n'êtes pas en mesure d'identifier la cause du problème. Dans les situations sociales complexes, nouvelles, peu claires ou difficiles à classer, vous ne savez souvent pas comment vous comporter au mieux. Lorsque vous avez affaire à des personnes qui ne vous disent pas ouvertement leurs intentions ou leurs attentes, vous avez besoin de plus de temps pour saisir exactement ce qu'elles souhaitent ou ont l'intention de faire.

#### Avantages et risques potentiels

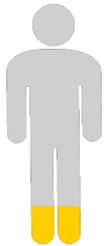
Vous dépendez d'un environnement professionnel dans lequel il ne s'agit pas en premier lieu d'anticiper les intentions des autres ou de se plonger dans leurs émotions. Vous préférez aborder les choses avec objectivité et sobriété, sans être gêné/e dans la réalisation de vos objectifs par des problèmes interpersonnels. Vous n'êtes pas impressionné/e par les conflits et ne laissez pas les « sentimentalités » vous empêcher de mener à bien vos projets.

#### Pistes de développement

Bien sûr, c'est aussi un avantage d'envisager les situations d'un point de vue très factuel. Néanmoins, dans les environnements professionnels qui sont également très techniques ou factuels, les émotions et les besoins ou intentions non exprimés jouent un rôle important. Nous vous recommandons d'aiguiser vos sens afin de pouvoir mieux prendre en compte les facteurs interpersonnels importants.

## Motivation à la direction

### Motivation à la direction



16%

Rang en pourcent

### Caractérisation de la personne

Votre ambition n'est pas de progresser de manière significative en termes de leadership ni de diriger nécessairement un groupe de travail. Ce n'est que dans les situations où vous vous sentez habilité ou particulièrement compétent/e, que vous appréciez donner des ordres. Néanmoins, vous vous sentez plus comme un/e spécialiste que comme un « leader né ». Cependant, vous pouvez très bien imaginer d'assumer la responsabilité de tâches qui vous plaisent et pour lesquelles vous vous sentez compétent/e. Vous êtes également prêt/e à suivre les instructions d'un/e supérieur/e que vous jugez compétent sur le plan humain et professionnel.

### Avantages et risques potentiels

Un rôle professionnel dans lequel on attend également de vous de prendre des décisions personnelles désagréables, que vous évaluiez systématiquement les performances des autres ou que vous dirigiez un groupe conséquent ne vous convient que partiellement. Vous préférez prendre des décisions particulièrement importantes en concertation avec d'autres personnes et vous appréciez de suivre des instructions claires d'un responsable compétent dans votre travail.

### Pistes de développement

Dans un environnement où l'avancement professionnel n'est pas possible sans assumer une responsabilité directe de conduite, vous pourriez envisager de développer certaines compétences de leadership - par exemple dans le cadre d'une formation à la conduite - afin d'améliorer votre influence au sein de votre organisation/entreprise. Cela est particulièrement vrai si vous avez l'impression que vous ne pouvez pas utiliser vos aptitudes et compétences comme vous le souhaiteriez.

## Capacité à s'imposer

### Capacité à s'imposer



84%

Rang en pourcent

### Caractérisation de la personne

Vous réussissez généralement bien à imposer vos opinions et vos propositions avec une certaine autorité et dominance, même si vous êtes confronté/e à des résistances et à des oppositions. Cela ne vous inquiète pas particulièrement de voir que les autres s'accrochent à leurs arguments et que vous devez insister sur le fait que vous ne vous éloignerez pas aussi facilement de votre position. Vous acceptez, par conséquent, d'être impopulaire auprès des autres et vous n'êtes pas prêt/e à céder juste pour éviter les disputes, voire les conflits. Il est pour vous important que vous puissiez assumer au moins certaines fonctions de direction et vous êtes prêt/e à mener des discussions compliquées et à supporter les tensions qui en résultent.

### Avantages et risques potentiels

Vous faites vos preuves dans un environnement professionnel caractérisé par la concurrence et la pensée compétitive aussi. Vous défendez vos idées et ne vous laissez pas détourner si facilement du chemin que vous avez pris. Dans certaines situations, on pourrait vous reprocher d'être (trop) dominant/e et (trop) peu ouvert/e à discussion.

### Pistes de développement

Pesez bien le pour et le contre lorsqu'il s'agit de faire preuve de cohérence et lorsqu'une pression trop forte risque d'entraîner l'émergence de (nouvelles) résistances qui pourraient entraver vos projets. C'est pourquoi il vaut probablement la peine, de temps en temps, de pouvoir disposer d'un retour critique sur vos actions ou leurs effets et d'agir ainsi d'une plus finement dosée.

