

Vous trouverez dans cette section les traits qui se démarquent le plus du profil de roberto.

Précautions pour l'interprétation des résultats :

- Certains traits de personnalité peuvent se contredire, il en va ainsi de la personnalité.
- S'agissant d'une auto-évaluation, pensez à aborder les traits marquants avec le candidat ou salarié.
- Nous vous invitons à consulter la section « Commentaires » de ce rapport pour un descriptif plus personnalisé du profil.

Personnalité et comportement professionnel :

- Déterminé en affaires et plutôt exigeant vis-à-vis de ses collaborateurs, roberto n'accorde des concessions que lorsque celles-ci sont justifiées.

Motivations, aspirations et valeurs :

- Impliqué dans son travail, roberto s'investit dans les missions qui lui tiennent à cœur.
- Plutôt indépendant, il préfère travailler de façon autonome.

Les points faibles de roberto, axes d'amélioration...

- Déterminé, roberto a tendance à se montrer intransigeant envers les autres. Il doit développer plus de souplesse et de patience lors de négociations.
- Persévérant et impliqué, il risque de se décourager si on ne reconnaît pas ses efforts à leur juste valeur. Selon le contexte, il doit savoir doser son implication professionnelle et veiller à maintenir un certain équilibre entre le travail et ses loisirs.
- Autonome et indépendant, il n'est pas toujours à l'aise avec les contraintes. Il pourrait apporter beaucoup à ses collègues en cultivant sa capacité à travailler en équipe.

Profil général de roberto :**+ « Combatif »**

- ✱ Le « combatif » apprécie les négociations et sait se montrer déterminé et exigeant, ce qui ne le rend pas toujours facile de caractère. Il aime convaincre ses interlocuteurs avec finesse et fermeté, en utilisant la ruse à bon escient. Charismatique et doté d'ambition, c'est une personne entreprenante qui sait affronter les responsabilités en vue de défendre ses propres intérêts, ceux de son équipe ou de son organisation.

Exemples de professions pouvant correspondre au profil de roberto :

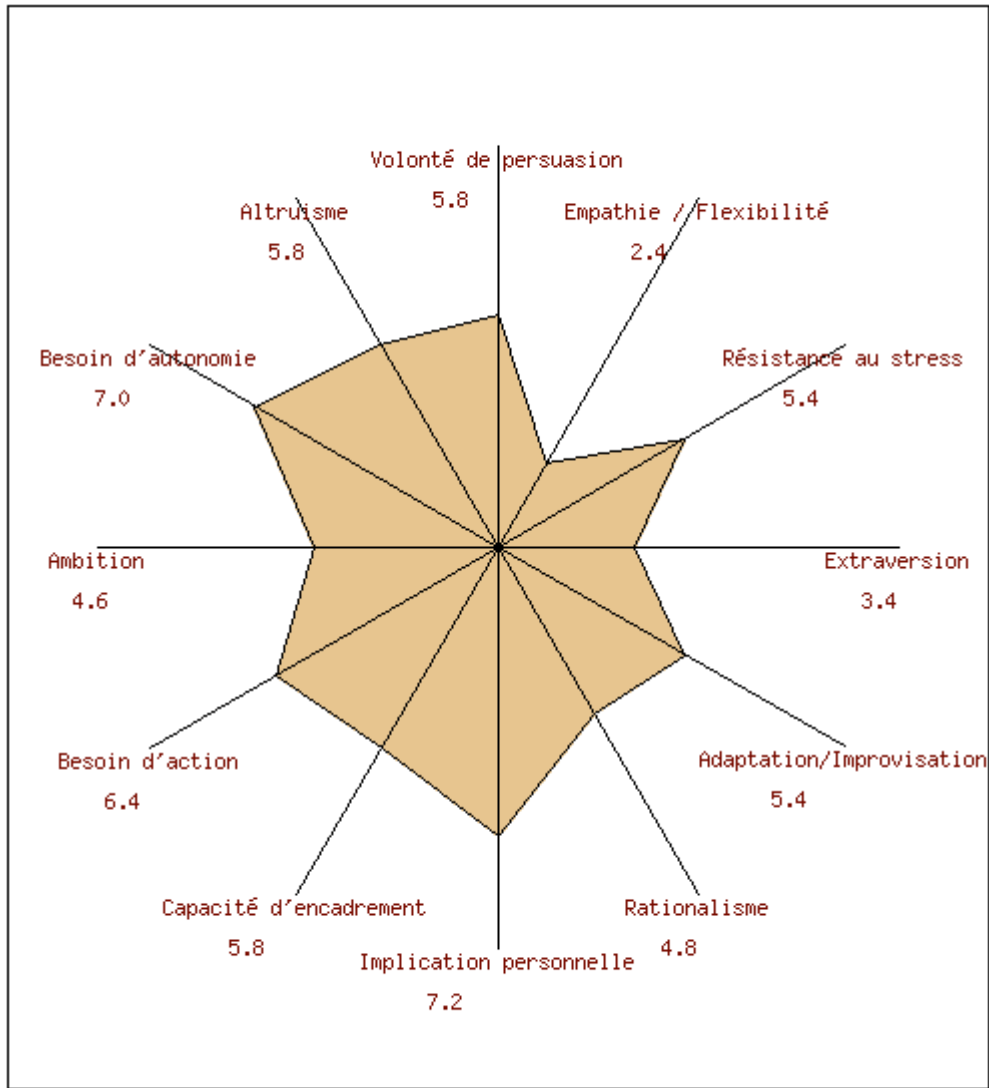
- Achats / Direction des achats
- Support technique et maintenance
- Direction fonctionnelle
- Fonction artistique ou rédactionnelle
- Services de direction

[Retour au menu](#)

Profil de roberto LOFARO

Test passé le : 09/05/2008

Vos résultats principaux (sur 10)

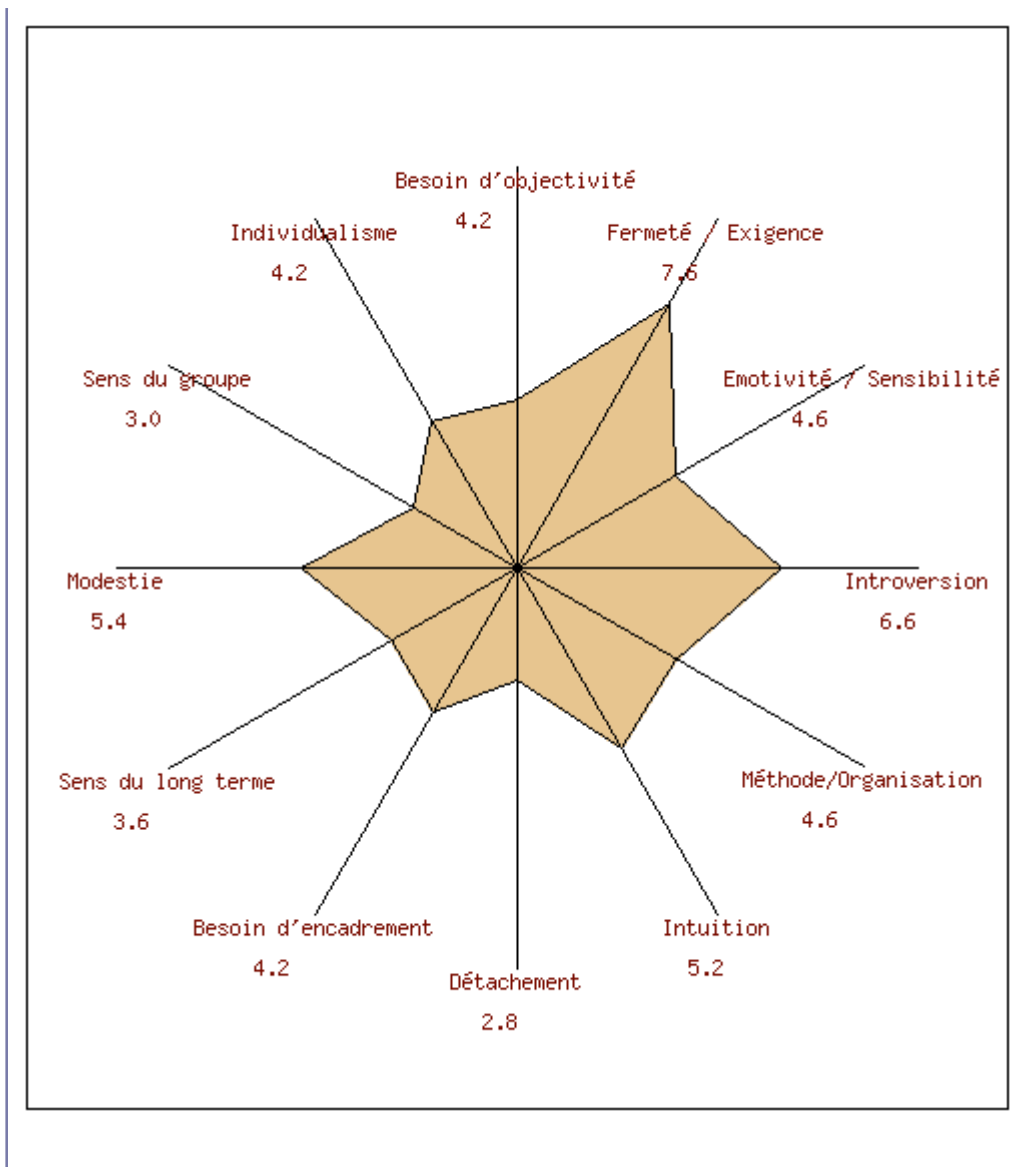


[Retour au menu](#)

Profil de roberto LOFARO

Test passé le : 09/05/2008

Facteurs opposés (valeurs sur 10)



[Retour au menu](#)

Profil de roberto LOFARO

Test passé le : 09/05/2008

Commentaires

(note: dans le détail, certains traits de caractère peuvent se contredire, il en va ainsi de la personnalité!)

Besoin d'objectivité >> << Volonté de persuasion

* Vous êtes franc et spontané dans un contexte informel, mais vous savez utiliser les armes qu'il faut pour persuader votre interlocuteur. En un mot, il vous arrive d'être tiraillé entre votre désir d'intégrité et votre conscience du milieu professionnel, où une certaine hypocrisie s'avère parfois utile. Ainsi, au-delà de l'objectivité, vous êtes surtout réaliste et il vous arrive de changer brusquement de fusil d'épaule au moment où vous réalisez que l'intégrité et la franchise ne suffiront pas à atteindre votre but. Vous saurez dès lors et sans doute à contre cœur, comment créer les moyens nécessaires à vos fins.

Qualités : De nature franc, vous êtes néanmoins réaliste et vous savez vous adapter aux circonstances.

Vos limites : Versatile et déconcertant, vous pouvez trop brusquement changer de ton.

À développer : Le discernement entre ce qui est acceptable et ce qui est contraire à votre probité professionnelle.

Fermeté / Exigence >> << Empathie / Flexibilité

- * Ferme et exigeant en négociation, vous refusez plus de concessions que vous n'en accordez. Vous abandonnez rarement vos avantages à votre interlocuteur, que vous percevez souvent comme un adversaire. Bien que cordial et apparemment à l'écoute, vous ne lâchez pas prise et même si un rapport de force s'installait, vous ne le craindriez pas.

Vous allez à l'essentiel et vous pouvez vous montrer impitoyable face aux erreurs de votre interlocuteur, même si elles ne relèvent que du détail. Redoutable dans les pourparlers, vous obtenez généralement de très bons résultats.

Toutefois, il vous arrive aussi de manquer de patience (que vous développerez avec le temps) et de rater de belles occasions.

Qualités : Ferme et précis, vous avez de l'assurance.

Vos limites : Vous avez tendance à vous montrer trop intransigeant, voire impitoyable pour des détails qui vous paraissent important.

À développer : Souplesse et patience.

Emotivité / Sensibilité >> << Résistance au stress

- * D'une humeur plutôt égale, vous êtes plus calme et flegmatique que nerveux. Détaché du jugement d'autrui, du moins en apparence, vous affrontez les événements avec une certaine sérénité. Malgré tout, votre calme relatif masque une crainte – même passagère - des échecs. Vos actes sont toujours bien fondés, car ce qui compte le plus pour vous, ce sont les résultats. Ainsi, les pressions extérieures telles que des échéances et des objectifs précis peuvent vous convaincre d'agir mieux et davantage.

Qualités : Même si vous êtes sensible, voire susceptible, vous savez maîtriser vos émotions et garder votre sang-froid. Vos actes sont toujours fondés.

Vos limites : Votre calme apparent cache une crainte des échecs. Il vous arrive de changer brusquement d'humeur, à la surprise de vos collègues.

À développer : Vous pouvez à la fois relativiser l'importance des échecs et mieux exploiter votre émotivité (génératrice d'intuitions et d'idées créatives).

Introversio n >> << Extraversio n

- * Discret et un peu élitiste, vous privilégiez un cercle d'amis fidèles et des relations professionnelles fiables. Vous ne multipliez pas inutilement les contacts et attendez plutôt qu'on vienne vers vous. En cela, votre circonspection et votre prudence peuvent être prises pour une certaine froideur, voire de l'arrogance, alors même que la retenue est à vos yeux une qualité humaine essentielle. Ainsi, parce que vous êtes sélectif et exigeant, vous allez au fond des choses.

Vous recherchez d'ailleurs une sérénité nécessaire à votre concentration : vous préférez de loin les ambiances de travail feutrées aux atmosphères mouvementées, superficielles et exubérantes.

Qualités : Prudent et discret, vous avez le sens de la retenue et de grandes qualités de concentration.

Vos limites : On peut vous reprocher une certaine passivité relationnelle, voire une froideur prudente et déroutante.

À développer : La superficialité des relations est souvent une étape nécessaire à création d'un bien-être mutuel. Portez davantage d'attention à votre milieu ambiant.

Méthode/Organisation >> << Adaptation/Improvisation

- * Vous êtes plutôt impulsif, car vous agissez souvent spontanément. En cela, on peut dire que vous avez des qualités d'initiative. Vous préférez mesurer vos élans en planifiant vos actions dans les grandes lignes, et ce afin d'atteindre votre objectif. Empirique, vous savez adapter vos actions à la nouveauté d'une demande tout en vous appuyant sur votre expérience. Toutefois, vous êtes aussi conscient que l'improvisation peut produire le meilleur comme le pire. Ainsi, vous vous efforcez de respecter les méthodes imposées.

Qualités : Vous êtes spontané, vif et réactif. Vous savez appliquer les procédures nécessaires au besoin.

Vos limites : Vous hésitez entre le travail organisé et vos idées spontanées. De ce fait, vous pourriez changer brusquement votre fusil d'épaule, privilégiant l'un ou l'autre aspect.

À développer : Mesurez vos intuitions avant d'agir, en exploitant au mieux toutes vos capacités d'analyse et d'organisation.

Intuition >> << Rationalisme

- * Plus intuitif que rationnel, vous vous fiez d'abord à vos impressions, mais comme votre intuition est de nature déductive, vous savez en extraire des faits objectifs et logiques. Vos actions sont donc réfléchies car vous prenez le temps de vérifier les données immédiates d'une première intuition. Il se peut que certains détails vous échappent car votre méthode déductive peut manquer de finesse, en se fondant uniquement sur des enchaînements logiques des faits importants.

Qualités : Vous avez un esprit à la fois intuitif et logique.

Vos limites : Votre esprit déductif peut omettre des détails cruciaux.

À développer : Vous gagneriez à être un peu plus précis dans vos raisonnements.

Détachement >> << Implication personnelle

- * Le travail occupe une place importante dans votre vie. Toutefois, il vous semble essentiel d'adhérer à l'organisation et à l'activité de l'entreprise dans laquelle vous travaillez pour vous investir pleinement. Vous avez un niveau d'exigence élevé quant aux missions que l'on peut vous confier, ce qui montre votre implication. On vous apprécie particulièrement pour votre assiduité au travail.

Qualités : On peut faire confiance à votre implication dans les missions qu'on vous confie.

Vos limites : Désireux de changement, vous pourriez être découragé si l'entreprise ne valorise pas ou ne reconnaît pas votre forte implication.

À développer : Selon le contexte, sachez doser votre implication et vos

moments loisir et travail. « Sachez décrocher ».

Besoin d'encadrement >> << Capacité d'encadrement

- * Vous avez un potentiel certain pour diriger une équipe car, à la fois humanitaire et professionnel, vous savez tirer parti des qualités de chacun pour structurer une action collective.

Votre capacité d'encadrement tient plus à la façon dont vous laissez à chacun une liberté d'expression et d'initiative qu'à une autorité naturelle; car, même si vous savez faire preuve d'autorité, vous préférez créer un climat de confiance et de partage dans lequel tous s'engagent d'une façon égale.

Qualités : Avec un réel potentiel à encadrer une équipe de taille raisonnable, vous savez instiller la confiance plutôt que de vous imposer en tant que chef.

Vos limites : Par crainte d'exercer votre autorité, vous ne savez pas toujours imposer vos idées directrices, en particulier face aux personnalités rebelles.

À développer : Si cela s'avère nécessaire, n'hésitez pas à être directif. L'autorité ne consiste pas seulement à s'imposer mais aussi à prendre et maintenir des décisions importantes.

Sens du long terme >> << Besoin d'action

- * Dans ce que vous entreprenez, vous aimez voir des résultats concrets se manifester rapidement. Même si vous prenez toujours un temps de réflexion pour conceptualiser les données de votre travail, vous n'aimez pas le sentiment d'errance et d'abstraction que vous ressentez quand les choses s'étirent trop.

Pour vous, une idée n'est valable que lorsqu'elle se concrétise. De nature empirique, vous voulez savoir où vous allez, et ce sont les résultats tangibles qui balisent le chemin de vos projets.

Toutefois, agir dans le court terme ne vous satisfait pas complètement, car vous nourrissez un désir certain pour la réflexion et les données complexes.

Qualités : Dynamique et empirique, vous savez rapidement concrétiser l'idée dans l'action.

Vos limites : Il vous arrive de vous précipiter.

À développer : Vous n'avez peut-être pas besoin de baliser systématiquement vos projets. Donnez-vous les délais nécessaires pour les mener à bien.

Modestie >> << Ambition

- * Conscient de vos capacités, vous savez saisir avec simplicité les opportunités qui se présentent à vous. C'est sans doute votre côté nonchalant et sympathique qui vous ouvre des portes que vous n'auriez jamais songées à forcer.

En cela, vous êtes sans doute de ceux qu'on appelle chanceux. Parce que vous savez être « ici et maintenant », les opportunités se présentent à vous sans que vous n'ayez cherché activement à les susciter. Ainsi, vous ne céderez jamais à toute forme d'ambition démesurée car, attentif et vivant dans le présent, ce sont d'abord le bien-être et l'équilibre qui comptent pour vous.

Qualités : Plus humble qu'ambitieux, c'est avec simplicité que vous concevez votre avenir professionnel.

Vos limites : Votre caractère confiant peut agacer certains de vos collègues

plus stressés.

A développer : Quand une opportunité s'offre à vous, sachez en reconnaître la valeur.

Sens du groupe >> << Besoin d'autonomie

- * Tout en comprenant les nécessités de bien vous intégrer dans votre environnement, vous aimez vous sentir capable de prendre des décisions et de travailler seul.

Autonome, vous appréciez que l'on vous fasse personnellement confiance et que l'on vous donne les moyens de décider, à partir du moment où les objectifs sont clairement définis. Dès lors, ferme et efficace, vous ferez tout votre possible pour accomplir les missions que l'on vous confie, car vous n'aimez pas décevoir.

À ce égard, vous avez un esprit indépendant sans pour autant refuser les règles et l'autorité établies. Peut-être même êtes-vous ambitieux. Votre besoin d'appartenance se rapproche plus d'un désir de reconnaissance sociale qu'à un sentiment collectif.

Qualités : Autonome, vous aimez que l'on vous confie personnellement des missions. Dès lors, vous serez très efficace car vous n'aimez pas décevoir.

Vos limites : Votre besoin de succès social, de même que vos désirs d'autonomie, vous font parfois oublier votre travail d'équipe.

À développer : L'indépendance se gagne avec le temps. Selon le contexte, vous gagneriez peut-être à vous intégrer davantage au groupe.

Individualisme >> << Altruisme

- * Vous êtes d'une nature sympathique et bienveillante, laquelle pourrait faire croire à votre entourage que vous êtes altruiste. Vous aimez aller vers les autres et susciter leur confiance au point que beaucoup doivent se confier à vous.

Il ne faut pas croire que vous êtes naïf pour autant : en effet, vous ne perdez jamais vos propres intérêts de vue. Ainsi, vous savez concilier l'altruisme avec l'individualisme nécessaire à la réalisation de vos objectifs.

Si vous êtes généreux et souvent prêt à vous dévouer, vous savez rester pragmatique. En définitive, conscient de la nature égoïste de l'être humain, vous n'êtes en rien un idéaliste.

Qualités : Généreux et bienveillant, vous vous intéressez aux autres tout en demeurant responsable et pragmatique.

Défauts : Il vous arrive de laisser supposer aux autres plus d'intérêt envers eux que vous n'en éprouvez en réalité.

À développer : Vous pourriez montrer davantage votre générosité en l'incluant dans vos projets professionnels.

[Retour au menu](#)

Profil de roberto LOFARO

Test passé le : 09/05/2008

Tableau synthétique

Le tableau suivant synthétise vos résultats au questionnaire.
 Sur la colonne de droite est décrit le facteur principal. Sur la colonne de gauche est mentionnée le facteur opposé. La croix au milieu du tableau représente votre positionnement sur cette dimension.

Ainsi, un positionnement à droite correspond à une tendance forte pour le facteur principal, alors qu'un positionnement à gauche correspond à une tendance forte pour le facteur opposé. Un positionnement proche de la moyenne correspond à un certain équilibre entre les deux aspects.

| FACTEUR OPPOSÉ | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | FACTEUR PRINCIPAL |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| Besoin d'objectivité | | | | | | | X | | | | | Volonté de persuasion |
| Honnêteté / Sens éthique / Authenticité | | | | | | | X | | | | | Habilité / Ruse / Pouvoir de conviction |
| Fermeté / Exigence | | | X | | | | | | | | | Empathie / Flexibilité |
| Détermination dans les négociations / Combativité | | | X | | | | | | | | | Ecoute des besoins / Recherche de consensus |
| Emotivité / Sensibilité | | | | | | | X | | | | | Résistance au stress |
| Passionné(e) / N'a pas besoin de pression externe | | | | | | | X | | | | | Stabilité émotionnelle / Besoin de pression externe |
| Introversi | | | | X | | | | | | | | Extraversi |
| Discrétion / Plus forte aptitude à se concentrer | | | | X | | | | | | | | Goût des contacts / Participe à une bonne ambiance |
| Méthode/Organisation | | | | | | | X | | | | | Adaptation/Improvisation |
| Aime répondre à des besoins définis / Planificateur | | | | | | | X | | | | | Aime les imprévus / Va au devant des besoins du 'client' |
| Intuition | | | | | X | | | | | | | Rationalisme |
| 'Flair' / Vision globale / Subjectivité | | | | | X | | | | | | | Esprit factuel / Goût du détail / Objectivité |
| Détachement | | | | | | | | | X | | | Implication personnelle |
| Détachement émotionnel / Aime la stabilité et la routine | | | | | | | | | X | | | Implication personnelle au travail / 'Workaholic' |
| Besoin d'encadrement | | | | | | | X | | | | | Capacité d'encadrement |
| Aspire à une hiérarchie ou à une structure efficace | | | | | | | X | | | | | Aime diriger une équipe, charisme, leadership |
| Sens du long terme | | | | | | | | X | | | | Besoin d'action |
| Aime la complexité / Vision dans le temps | | | | | | | | X | | | | Privilégie l'action concrète / Dynamisme |
| Modestie | | | | | X | | | | | | | Ambition |
| Avance pas à pas / Fidèle à ses engagements | | | | | X | | | | | | | Besoin de se dépasser (parfois opportunisme) |
| Sens du groupe | | | | | | | | | X | | | Besoin d'autonomie |
| Désir d'implication / Besoin de travailler en équipe | | | | | | | | | X | | | Esprit d'indépendance / Capacité à s'auto-motiver |
| Individualisme | | | | | | | X | | | | | Altruisme |
| Défend son intérêt personnel (ou celui de son équipe) | | | | | | | X | | | | | Besoin d'aider les autres / Sens du service |
| FACTEUR OPPOSÉ | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | FACTEUR PRINCIPAL |

[Retour au menu](#)

Profil de roberto LOFARO

Test passé le : 09/05/2008

Profil général

Cette section propose une analyse des adéquations de votre profil avec des profils-types de personnalité au travail. Ces profils ont été déterminés statistiquement.

Une adéquation parfaite correspondrait à un taux de 100%. Les deux premiers profils sont les plus importants.

NB : L'interprétation des profils doit s'apprécier en complément des résultats principaux aux 12 dimensions. En effet, ces profils correspondent à des personnalités-types que l'on retrouve statistiquement dans la population. Chaque personnalité étant unique, il est rare que le profil du candidat corresponde exactement au profil-type dont il est le plus proche.

Profil de personnalité

| | MIN | Adéquation | MAX |
|------------------------------------|-----|------------|-----|
| 1 « Combatif » | | | 63% |
| 2 « Indépendant » | | | 61% |
| 3 « Intuitif » | | | 53% |
| 4 « Émotif - Impliqué » | | | 50% |
| 5 « Dynamique » | | | 49% |
| 6 « Conscientieux » | | | 47% |
| 7 « Réfléchi » | | | 45% |
| 8 « Dévoué » | | | 39% |
| 9 « Coopératif-consensuel » | | | 33% |

« **Combatif** »

63%

- ✳ Le « combatif » apprécie les négociations et sait se montrer déterminé et exigeant, ce qui ne le rend pas toujours facile de caractère. Il aime convaincre ses interlocuteurs avec finesse et fermeté, en utilisant la ruse à bon escient. Charismatique et doté d'ambition, c'est une personne entreprenante qui sait affronter les responsabilités en vue de défendre ses propres intérêts, ceux de son équipe ou de son organisation.

« **Indépendant** »

61%

- ✳ Le profil « indépendant » se caractérise d'abord son besoin élevé d'autonomie, associé à un certain individualisme. C'est une personne qui n'aime pas être conditionnée par un groupe, des normes ou des procédures trop figées. Professionnellement, elle aime être libre de tout engagement et se montre plus souvent introvertie qu'extravertie. Elle est stimulée par un travail créatif et n'a pas peur de relever de nouveaux défis. En définitive, « l'indépendant » sait parfaitement s'auto-gérer, mais devra faire des efforts pour accepter la hiérarchie voire même le travail en équipe.

« **Intuitif** »

53%

- ✳ Un individu doté d'une personnalité « intuitive » va privilégier une vision globale des choses sans trop s'encombrer de détails qu'il juge souvent inutiles. Un peu nomade, il aime improviser et s'adapter sans cesse à de nouvelles situations, au risque de se disperser. Il peut facilement être amené à diriger d'autres personnes et se montre plutôt à l'aise en société.

« **Émotif - Impliqué** »

50%

- ✳ Ce profil correspond à une catégorie d'individus pour lesquels l'émotivité et l'implication personnelle au travail sont des traits de personnalité particulièrement marqués. Doté d'une forte réactivité intellectuelle, sensible, créatif, le profil « émotif » n'a pas besoin de pression externe pour se motiver. D'ailleurs, il est souvent passionné par ce qu'il réalise. Par contre, il peut manquer de confiance en lui et éprouver des difficultés à gérer ses émotions dès lors qu'il est confronté à un

échec. Il peut aussi vite se décourager si son entreprise ne valorise pas ou ne reconnaît pas son fort engagement.

« Dynamique »

49%

- * Une personnalité « dynamique » se caractérise d'abord par son tempérament énergique et sociable. C'est une personne sympathique, enthousiaste, appréciée de ses collègues. Davantage intéressé par l'action concrète que par les activités de conception, le « dynamique » aime voir les résultats rapides de ce qu'il entreprend. Il va d'ailleurs fuir autant que possible les projets qui s'éternisent. Doté d'une certaine ambition, il aime la diversité au travail, antidote privilégié à l'ennui et à la stagnation. Cependant, il peut manquer de concentration et de persévérance sur des projets de long terme.

« Conscientieux »

47%

- * Les individus caractérisés par ce profil font généralement preuve d'une excellente conscience professionnelle, en s'engageant à fond dans une entreprise ou un projet. Ils sont méthodiques, ordonnés et tenaces dans leurs réalisations. Ils aiment la précision et ont besoin de savoir où ils vont, car ils préfèrent évoluer dans un environnement stable et structuré. En revanche, ils peuvent être déstabilisés lorsque les tâches et les objectifs ne sont pas définis de façon claire, ou bien sont amenés à changer constamment. Le « conscientieux » accepte l'organisation hiérarchique et, même s'il est parfois réservé, apprécie le fait d'appartenir à une équipe soudée.

« Réfléchi »

45%

- * Une personne « réfléchi » est de nature posée. Pour elle, l'action n'a de valeur que sur le moyen ou long terme. Sa persévérance, associée à ses grandes capacités de concentration et de réflexion, lui permettent de parvenir à ses fins.

« Dévoué »

39%

- * Ce qui caractérise le profil « dévoué », c'est son besoin d'appartenir à un groupe combiné à celui d'y jouer un rôle social. D'ailleurs, les structures établies et la hiérarchie le rassurent. Il est plutôt extraverti. Son point faible pourrait être son excès d'altruisme et de dévouement, dans le cas où il exercerait une profession à caractère commercial.

« Coopératif-consensuel »

33%

- * Le « coopératif » se démarque par sa personnalité davantage consensuelle que combative. Recherchant avec ses interlocuteurs des terrains d'entente, il privilégie dans ce but les rapports de confiance fondés sur l'honnêteté. Il est davantage porté par son altruisme et son dévouement aux autres et à son groupe que par son ambition personnelle.

[Retour au menu](#)

Profil de roberto LOFARO

Test passé le : 09/05/2008

Secteurs professionnels

Au sein de chaque famille de métiers, des fonctions types sont classées par degré d'adéquation comportementale avec votre profil.

Une adéquation parfaite correspondrait à un taux de 100%.
Les adéquations s'échelonnent généralement entre 50% et 100%.

Pour visualiser la grille de référence de la fonction, cliquer sur "détails" (version html du rapport).

NB : Vous pouvez aussi paramétrer vos propres postes de référence (espace client, menu paramétrage postes).

PRODUCTION / MARKETING / INFORMATIQUE / ETUDES

| | MIN | Adéquation | MAX | |
|---|-----|------------|-------------------------|--|
| 1 Support technique et maintenance | | 64% | détails | |
| 2 Fonction artistique ou rédactionnelle | | 61% | détails | |
| 3 Artisanat / Graphisme | | 56% | détails | |
| 4 Gestion de projets techniques | | 51% | détails | |
| 5 Exploitation / Maintenance / Architecture réseaux | | 49% | détails | |
| 6 Logistique / Gestion de Production | | 48% | détails | |
| 7 Technicien de recherche et de développement | | 40% | détails | |
| 8 Marketing fonctionnel / Etudes économiques ou financières | | 38% | détails | |
| 9 Etudes et développement (informatique, industrie...) | | 35% | détails | |
| 10 Conseil en organisation / Gestion de la qualité | | 35% | détails | |
| 11 Marketing opérationnel / Développement de produits | | 34% | détails | |

Support technique et maintenance 64%

✳ *Gestionnaire de parc micro, hotline (niveau 1 ou 2), chargé de la maintenance, assistant support, technicien systèmes/réseaux...*

Assure l'assistance technique en interne ou en externe (particuliers, revendeurs, partenaires).

Participe à la conduite de projets (formation des utilisateurs, recettage, documentation technique...), et, dans certains cas, à la démarche commerciale.

Organisation, sens du service, autonomie et résistance au stress sont des qualités essentielles pour ce type de poste, lesquels s'exercent à des échelons et des niveaux de responsabilité divers.

Profil de Holland: IR-S (Investigateur/Réaliste - Social).

Fonction artistique ou rédactionnelle 61%

✳ *Styliste, concepteur multimédia, concepteur-rédacteur, directeur artistique...*

[détails formation](#)

Conçoit et réalise des productions artistiques, graphiques ou éditoriales, en s'appuyant généralement sur des technologies informatiques (Flash, Photoshop...).

Travaille conformément aux instructions de la direction artistique et en collaboration avec les autres services (marketing, commercial, production...), ce qui demande un grand sens de l'adaptation.

Peut exercer en intervenant freelance.

Profil de Holland: A-I (Artiste - Investigateur).

Artisanat / Graphisme

56%

✳ *Technicien des industries graphiques (graphiste, infographiste), maquettiste, concepteur PAO, dessinateur industriel, restaurateur de tableau...*
détails
formation

Réalise des créations ou des reproductions artistiques et/ou graphiques. S'appuie généralement sur des technologies avancées. Une bonne maîtrise des outils informatiques est souvent requise (Conception Assistée par Ordinateur, logiciels graphiques...). Pour ce type de poste, le talent créatif ne suffit pas : l'organisation, la persévérance et le sens du détail sont aussi fondamentaux. Peut exercer en intervenant freelance.

Profil de Holland: AI-R (Artiste/Investigateur - Réaliste).

Gestion de projets techniques

51%




✳ *Chef de projet (études, informatique, industrie), directeur de projet, coordinateur technique...*
détails
formation

Principal interlocuteur de ses clients (internes ou externes), il analyse leurs besoins. Après s'être assuré de la faisabilité des projets, il élabore le cahier des charges (fonctionnalités souhaitées) et le budget. Chargé de la gestion des moyens humains et matériels (parfois financiers), il supervise la mise en oeuvre du projet (logiciel, progiciel...), ainsi que la formation des utilisateurs. L'une des difficultés rencontrée consiste à faire travailler les personnes ensemble, en particulier les techniciens, de manière à optimiser les ressources disponibles.

Profil de Holland: EC-R (Entreprenant/Conventionnel - Réaliste).

COMMERCE / COMMUNICATION / GESTION / FINANCES

| | MIN | Adéquation | MAX | |
|---|-----|------------|-----|-------------------------|
| 1 Achats / Direction des achats | | | 64% | détails |
| 2 Direction fonctionnelle | | | 63% | détails |
| 3 Services de direction | | | 60% | détails |
| 4 Vendeur / Représentant / Visiteur médical | | | 60% | détails |
| 5 Profession juridique | | | 57% | détails |
| 6 Commercial / Vente / Développement d'affaires | | | 57% | détails |
| 7 Vendeur magasin / Responsable boutique | | | 57% | détails |
| 8 Comptabilité / Gestion | | | 56% | détails |
| 9 Gestion des Ressources Humaines | | | 52% | détails |
| 10 Communication / Relations publiques / Publicité | | | 47% | détails |
| 11 Finances / Contrôle de gestion / Administration des ventes | | | 46% | détails |
| 12 Journalisme | | | 44% | détails |
| 13 Support et gestion client / SAV / Fidélisation | | | 44% | détails |
| 14 Audit | | | 44% | détails |
| 15 Conseiller de clientèle / Vente de solutions techniques | | | 44% | détails |

| | | | |
|---|---|-----|-------------------------|
| 16 Assistant(e) commercial(e) ou marketing |  | 42% | détails |
| 17 Conseil / Expertise |  | 40% | détails |
| 18 Avant-vente / Ingénierie d'affaires |  | 25% | détails |
| Achats / Direction des achats | | | 64% |
| <p>✳ <i>Acheteur industriel, ingénieur d'achats, responsable des achats...</i></p> <hr/> <p>détails formation</p> <p>Etudie et sélectionne les produits qui seront distribués par l'entreprise (négoce, grande distribution) ou les matières premières (équipements) dans le cas de l'industrie. Négocie avec les fournisseurs afin d'obtenir les meilleures conditions et réalise dans cette optique des appels d'offre. Le rôle du département Achats est essentiel afin d'assurer de bonnes marges opérationnelles. La fonction se rapproche de celle du commercial ; cependant l'acheteur n'a pas besoin de prospecter.</p> <p><i>Profil de Holland: EC-I (Entrepreneur/Conventionnel - Investigateur).</i></p> | | | |
| Direction fonctionnelle | | | 63% |
| <p>✳ <i>Dirigeant de PME/PMI, directeur de magasin, dirigeant fonctionnel (finance, marketing, ventes...), adjoint de Direction...</i></p> <hr/> <p>détails formation</p> <p>La fonction de direction comporte de lourdes responsabilités. Le dirigeant a un rôle de pivot, coordonnant et gérant les moyens de l'entreprise ou de son département. Il décide des stratégies à suivre et de leur mise en œuvre. Un grand sens de la gestion, tant des hommes que des affaires, est essentiel.</p> <p><i>Profil de Holland: EC-I (Entrepreneur/Conventionnel - Artiste).</i></p> | | | |
| Services de direction | | | 60% |
| <p>✳ <i>Secrétaire général, responsable des services généraux, facility manager...</i></p> <hr/> <p>Les services généraux recouvrent toutes les fonctions support de l'entreprise. Ils visent à élaborer, mettre en œuvre les moyens et les procédures contribuant à créer un cadre de travail optimal pour l'ensemble des salariés. Leurs domaines de compétence recouvrent entre autres : l'aménagement et la gestion des espaces, de l'immobilier, l'hygiène, la sécurité, le transport...</p> <p><i>Profil de Holland: C (Conventionnel).</i></p> | | | |
| Vendeur / Représentant / Visiteur médical | | | 60% |
| <p>✳ Le vendeur représentant est chargé de rendre visite à sa clientèle déjà acquise ou de prospecter une clientèle potentielle, afin de proposer des produits ou services. Sens relationnel, goût pour la négociation commerciale et forte mobilité sont des atouts indispensables.</p> <p><i>Profil de Holland: E (Entrepreneur).</i></p> | | | |
| Profession juridique | | | 57% |
| <p>✳ <i>Avocat, huissier, juriste d'entreprise, secrétaire juridique...</i></p> <hr/> <p>détails formation</p> <p>L'avocat représente et défend devant un tribunal les particuliers ou les entreprises engagés dans un procès. Le créneau le plus porteur est actuellement le droit des affaires et le conseil aux entreprises. L'avocat ou le juriste est là pour veiller à la validité des contrats et défendre les intérêts de son client, ce qui exige une certaine fermeté, de bonnes méthodes de travail et un esprit pointilleux.</p> | | | |

L'huissier de justice a davantage un rôle de conciliateur et de conseiller auprès de personnes ayant des problèmes qui sont du ressort de la justice. Il informe les gens sur leurs droits. Il dénoue les conflits entre propriétaires et locataires. Il peut aussi intervenir après un divorce pour faire respecter le droit de garde des enfants...

Profil de Holland: IE-C (Investigateur/Entreprenant - Conventionnel).

Commercial / Vente / Développement d'affaires

57%

✳ détails formation *Commercial, vendeur, ingénieur commercial, attaché commercial, chef de publicité (vente d'espaces publicitaires), chargé d'affaires, chef de secteur...*

L'objectif d'un commercial est d'allier la satisfaction du client avec la réalisation de marges intéressantes pour la société. Dans le cadre du secteur qui lui est confié (ligne de produit, zone géographique, ou type de clientèle), on lui demande généralement de faire de la prospection, mais il peut aussi répondre à des appels d'offre.

Il étudie les besoins du client potentiel dans le but de lui proposer l'offre de service la mieux adaptée.

Il négocie les contrats (prix, délais de livraisons, condition de paiement), en se référant à sa hiérarchie le cas échéant. Il fait remonter les informations qualitatives auprès de la direction commerciale ou du marketing.

L'exercice de cette fonction exige de l'initiative, de la sociabilité, un bon sens de la persuasion et une grande ténacité.

Profil de Holland: EC-A (Entreprenant/Conventionnel - Social).

Vendeur magasin / Responsable boutique

57%

✳ détails formation Le vendeur exerce auprès du client une mission d'accueil, de conseil et d'encaissement. Il contribue aussi à l'organisation du magasin, participant à l'étiquetage, au rangement des produits dans la surface de vente ou dans les réserves.

Le responsable est quant à lui chargé de gérer les stocks et les approvisionnements, de manager son équipe, de suivre les ventes et dans certains cas d'améliorer la visibilité de l'enseigne.

Profil de Holland: ES-C (Entreprenant/Social- Conventionnel).

Comptabilité / Gestion

56%

✳ détails formation *Comptable, technicien comptable, aide-comptable, gestionnaire du service paie...*

Cette fonction transversale requiert de la rigueur, de la technicité et le goût des chiffres. La comptabilité est chargée de rendre lisibles les résultats de l'entreprise (compte d'exploitation, bilan...). La gestion analytique étudie les coûts et la rentabilité des différents produits ou marchés.

Profil de Holland: IC (Investigateur/Conventionnel).

Gestion des Ressources Humaines

52%






✳ détails formation *Chef (ou responsable) du personnel, chargé de recrutement, responsable formation, adjoint au directeur des ressources humaines...*

C'est une fonction clé de l'entreprise, car ce sont les "hommes" qui font souvent la différence entre deux sociétés concurrentes. Elle recouvre des tâches variées, avec des aspects administratifs importants : salaires, recrutements, formation, évolutions de carrières, mobilité du personnel.

Profil de Holland: SE-C (Social/Entreprenant - Conventionnel).

AUTRES SECTEURS/PROFESSIONS

Cette troisième liste fait ressortir des secteurs d'activité, qui peuvent bien sûr regrouper de nombreux métiers, mais qui ont une dominante forte, à mettre en rapport avec votre personnalité.

| | MIN | Adéquation | MAX | |
|---------------------------|-----|---|-----|-------------------------|
| 1 Enseignement | |  | 51% | détails |
| 2 Secteur social | |  | 50% | détails |
| 3 Médecine | |  | 49% | détails |
| 4 Hôtellerie-Restauration | |  | 46% | détails |
| 5 Paramédical | |  | 41% | détails |

Enseignement 51%

✳ *Professeur des écoles, professeur du second degré, formateur (langues étrangères...)*
[détails formation](#)

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

Profil de Holland: SE-A (Social/Entreprenant- Artiste) pour les professeurs des écoles ou SC-E(Social/Conventionnel - Entreprenant) pour l'enseignement supérieur (lycées, universités...).

Secteur social 50%

✳ *Assistant social, conseiller en économie sociale et familiale, éducateur spécialisé, conseiller en orientation, psychologue...*
[détails formation](#)

Les travailleurs sociaux exercent des missions très variées en vue de contribuer à l'insertion sociale.

Leur action s'inscrit souvent dans le cadre de politiques nationales et/ou locales menées à l'échelle de quartiers en difficulté, en collaboration avec de nombreux acteurs institutionnels et associatifs. Leur action vise à lutter contre le chômage, la violence, à favoriser l'insertion professionnelle. Au-delà d'un fort altruisme, ces métiers requièrent motivation, équilibre nerveux et goût des démarches administratives.

Profil de Holland: SC (Social/Conventionnel).

[Retour au menu](#)

Qu'est ce que la pensée critique?

La pensée critique est l'une des nombreuses facettes de l'intelligence. Elle revient à porter un **jugement réfléchi** sur une situation complexe ou sur une argumentation. Ce jugement est fondé sur des données clairement identifiées et va permettre d'aboutir à une conclusion logique afin de décider ce qu'il faut croire ou faire.

Quel que soit le contexte, une personne utilisant la pensée critique va se poser des questions telles que : « Quel est coeur du problème ? », « Quelle approche dois-je utiliser pour le résoudre ? », « Ces données me permettent-elles bien de tirer cette conclusion ? », « Cet argument n'est-il pas en opposition avec celui-ci ? », « Si cela est vrai, alors qu'est-ce que cela entraîne ? »...

Comment est calculé votre score général ?

Comme les principaux facteurs d'intelligence, les notes obtenues en Pensée Critique ont tendance à suivre une loi normale. Par analogie au QI, votre score général en Pensée Critique est calculé à partir de la moyenne de vos résultats bruts aux quatre sous-facteurs (4.37/10) puis transformé en note t de moyenne 100 et d'écart-type 15 selon la formule ci-dessous.

$$\text{Score Raisonnement critique} = ((\text{Score brut } x - m \text{ } x) / \text{ety } x) * 15 + 100$$

$$(m \text{ } x=4.0 ; \text{ety } x=1.5)$$

Le score en Pensée critique s'échelonne de **60** (0 réponse correcte) à la note maximale de **160** (30 bonnes réponses), ce qui correspondrait pour la fourchette haute à un score exceptionnel. Les meilleurs scores obtenus à ce jour sont proches de 140.

Ce test est d'un niveau particulièrement difficile, car peu d'entre nous sont déjà entraînés à ce type de question. Il offre une part égale aux différents facteurs mesurés dans l'estimation du score de Pensée Critique.

Quelles sont les moyennes aux sous-facteurs ?

La dernière étude porte sur plus de 343 individus (octobre 2007). Les moyennes obtenues aux quatre dimensions évaluées sont les suivantes :

| Facteurs | Évaluation des arguments | Analyse critique | Raisonnement déductif | Raisonnement inductif | Moyenne générale | Quotient "Pensée critique" |
|------------------|--------------------------|------------------|-----------------------|-----------------------|------------------|----------------------------|
| Moyenne générale | 5.4 /10 | 3.1/10 | 3.8/10 | 3.6/10 | 4.0/10 | 100 |

Les scores obtenus sont corrélés avec le niveau d'étude, les écoles d'ingénieurs étant les mieux placés, suivis par les écoles de commerce et les personnes disposant d'un Master à l'Université. Pour la population francophone, nous obtenons ainsi des résultats similaires à ceux de nombreuses études américaines réalisées dans ce domaine.

L'histoire de la Pensée Critique

Les origines de la pensée critique remontent à l'Antiquité avec Socrate et sa méthode d'enseignement dite du « Questionnement socratique ». Socrate posait des questions à ses disciples pour les aider à synthétiser leur pensée, à évaluer les idées existantes et à en créer d'autres. Suivi par d'autres philosophes grecs comme Platon et Aristote, ils ont démontré l'importance de la recherche de preuves, de l'examen attentif des raisonnements et des hypothèses, et de l'analyse systématique des concepts et des situations.

Pendant la période de la Renaissance, après que l'Europe eût redécouvert les philosophes grecs, Francis Bacon en Angleterre et René Descartes en France ont posé les bases de la science moderne. Il ont pour cela créé la méthode scientifique. Cette méthode est fondée sur les principes

de la pensée critique en mettant l'accent sur la collecte d'information et le respect d'un raisonnement pas à pas qui doit être réévalué en permanence. Les philosophes des lumières Voltaire, Diderot, Montesquieu et Bayle ont aussi apporté leur pierre à l'édifice en affirmant que la raison doit pouvoir s'examiner elle-même pour déterminer ses forces et ses faiblesses.

La construction du savoir ne peut se passer de raisonnement critique, comme dans les Universités, mais aussi dans les entreprises où les décisions des dirigeants devraient systématiquement faire l'objet d'une réflexion rigoureuse. Au fur et à mesure que le monde devient complexe, on reconnaît davantage les vertus de la pensée critique dans son quotidien et dans la vie professionnelle, par exemple, pour se forger une opinion politique, analyser un contrat d'embauche, ou même choisir un produit au supermarché !

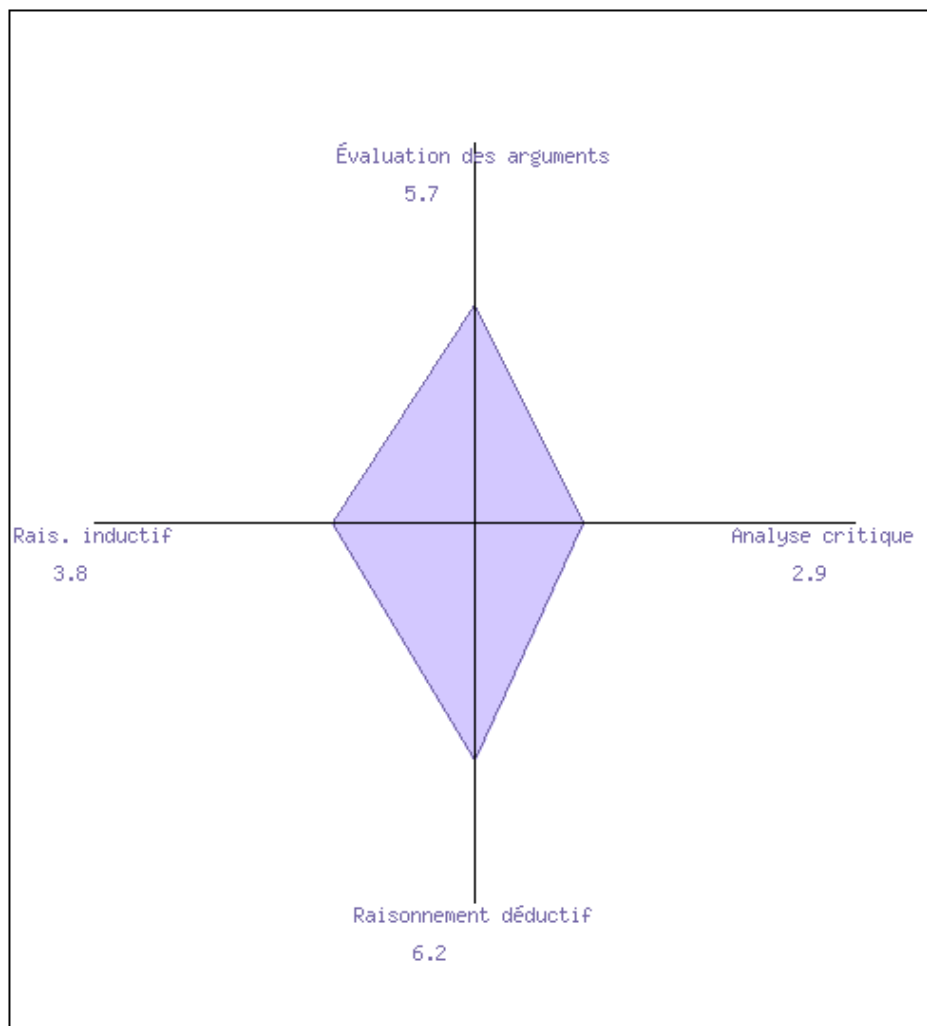
La maîtrise des compétences de la pensée critique est donc utile à chacun pour gérer et organiser sa vie. **La bonne nouvelle, c'est que l'on peut améliorer son niveau de pensée critique.** Alors, lisez avec attention votre rapport et n'hésitez plus à utiliser votre pensée critique au quotidien !

[Retour au menu](#)

Profil de roberto LOFARO

Test passé le : 09/05/2008

Vos résultats principaux (sur 10)



[Retour au menu](#)

Profil de roberto LOFARO

Test passé le : 09/05/2008

Vos résultats détaillés par facteur**➔ Évaluation des arguments**Votre score **5.7** 1  10*Votre positionnement par rapport à la population des internautes ayant passé le test :*

Seul 40% de la population a un score supérieur ou égal au votre.

Définition

Le facteur « Évaluation des arguments » correspond à la faculté de faire une distinction entre des informations importantes et pertinentes, et des données superflues.

Quand on cherche à convaincre, on utilise différents arguments pour appuyer son point de vue. Ces arguments n'auront pas tous le même poids et savoir les hiérarchiser nous rendra plus convaincants. De même dans un débat, il est essentiel de savoir répliquer en soulignant les faiblesses de l'argumentation de ses contradicteurs.

Cette compétence est extrêmement importante dans divers corps de métiers, comme celui d'avocat ou de commercial. Mais elle s'avère aussi utile au quotidien pour mener une négociation ou discuter de politique avec ses amis.

➔ Analyse critiqueVotre score **2.9** 1  10*Votre positionnement par rapport à la population des internautes ayant passé le test :*

Vous êtes dans la médiane : environ 50% de la population a un score inférieur ou égal au votre.

Définition

Le facteur « Analyse critique » correspond à la faculté de reconnaître et de comprendre les idées et théories qui constituent une argumentation.

Savoir reconnaître la logique d'un discours et percevoir des sous-entendus permet d'avoir une vision précise de la situation. On va ainsi faire le tri parmi les informations reçues et on les analysera pour déterminer quelle sera la meilleure façon d'agir.

L'analyse critique est une compétence que l'on utilise au quotidien, dans la lecture en général, mais aussi quand on essaie de nous convaincre de faire quelque chose, que ce soit d'acheter un produit, d'aller voir la belle-famille ce week-end ou de voter pour tel ou tel homme politique.

Raisonnement déductif

Votre score **6.2** 1  10

Votre positionnement par rapport à la population des internautes ayant passé le test :



Seul 11% de la population a un score supérieur ou égal au votre.

Définition

Le facteur « Raisonnement déductif » est la faculté de tirer des conclusions en partant de lois générales que l'on va appliquer à des cas particuliers. Par exemple, pour reprendre le syllogisme classique : *si tous les hommes sont mortels et que Socrate est un homme, alors on sait que Socrate est mortel.*

Ce type de raisonnement correspond traditionnellement aux syllogismes et au raisonnement logique formel : s'il est bien appliqué, il permet d'aboutir à des conclusions forcément vraies. Mais pour cela, il faut que les informations sur lesquelles il se fonde soient vraies.

On utilise beaucoup ce type de raisonnement dans les domaines scientifiques, notamment afin de trouver des applications pratiques à des lois physiques ou biologiques. On va ainsi pouvoir fabriquer des médicaments ou des téléphones portables, concevoir des produits financiers, etc.

Raisonnement inductif

Votre score **3.8** 1  10

Votre positionnement par rapport à la population des internautes ayant passé le test :



Vous êtes dans la médiane : environ 50% de la population a un score inférieur ou égal au votre.

Définition

Le facteur « Raisonnement inductif » représente la faculté de trouver une loi générale à partir d'exemples. Par exemple, tous les cygnes que j'ai vus étaient blancs, donc tous les cygnes sont blancs.

C'est ce type de raisonnement que l'on utilisera lorsque l'on réalisera des inférences : en déterminant des liens entre des données et des indices, on aboutira à des conclusions générales sur ces éléments.

Le raisonnement inductif est très utilisé dans tous les domaines de la vie courante. On le retrouve entre autres dans une enquête de police, dans l'évaluation des habitudes de consommation ou dans l'établissement d'un diagnostic. On le retrouve aussi dans le domaine scientifique (une loi physique est considérée comme vraie tant qu'elle n'a pas été contredite).

[Retour au menu](#)

Profil de roberto LOFARO

Test passé le : 09/05/2008

candidat ou salarié.

- Nous vous invitons à consulter la section « Commentaires » de ce rapport pour un descriptif plus personnalisé du profil.

Compétences au travail

- > Très curieux et polyvalent, il dispose d'une forte capacité d'adaptation. Il envisage le changement avec positivisme et suggère souvent des solutions originales aux problèmes rencontrés.
- > Concentré et plutôt stratégique, il aime particulièrement prendre en charge les projets complexes, qui s'échelonnent dans le temps.

Qualités sociales et émotionnelles

- >> Charismatique et influent, il est fait pour diriger une équipe. On lui attribue spontanément le rôle de leader.

Aspirations et valeurs

Aucun trait dominant ne se dégage ici de votre profil.

Points faibles (pouvant sous-tendre d'autres qualités) :

- > Attaché à sa liberté de décisions, il a tendance à s'opposer à la hiérarchie pour se faire valoir.
- > Intéressé à promouvoir ses intérêts, il ne se rend parfois pas compte de la portée de ses actes sur l'image de l'entreprise.
- > Plutôt pessimiste de nature, il envisage parfois des opportunités avec méfiance et scepticisme.

Profil général de roberto :

++++ EXPERT

- ✱ Meticuleux et introverti, le candidat privilégie les activités intellectuelles et la réflexion sur le long terme, sans oublier de défendre ses intérêts. Rigoureux et bon planificateur, il préfère généralement travailler seul.
Ce profil se retrouve souvent dans les domaines tels que la finance, la comptabilité, l'informatique ou le conseil.

Exemples de professions pouvant correspondre au profil de roberto :

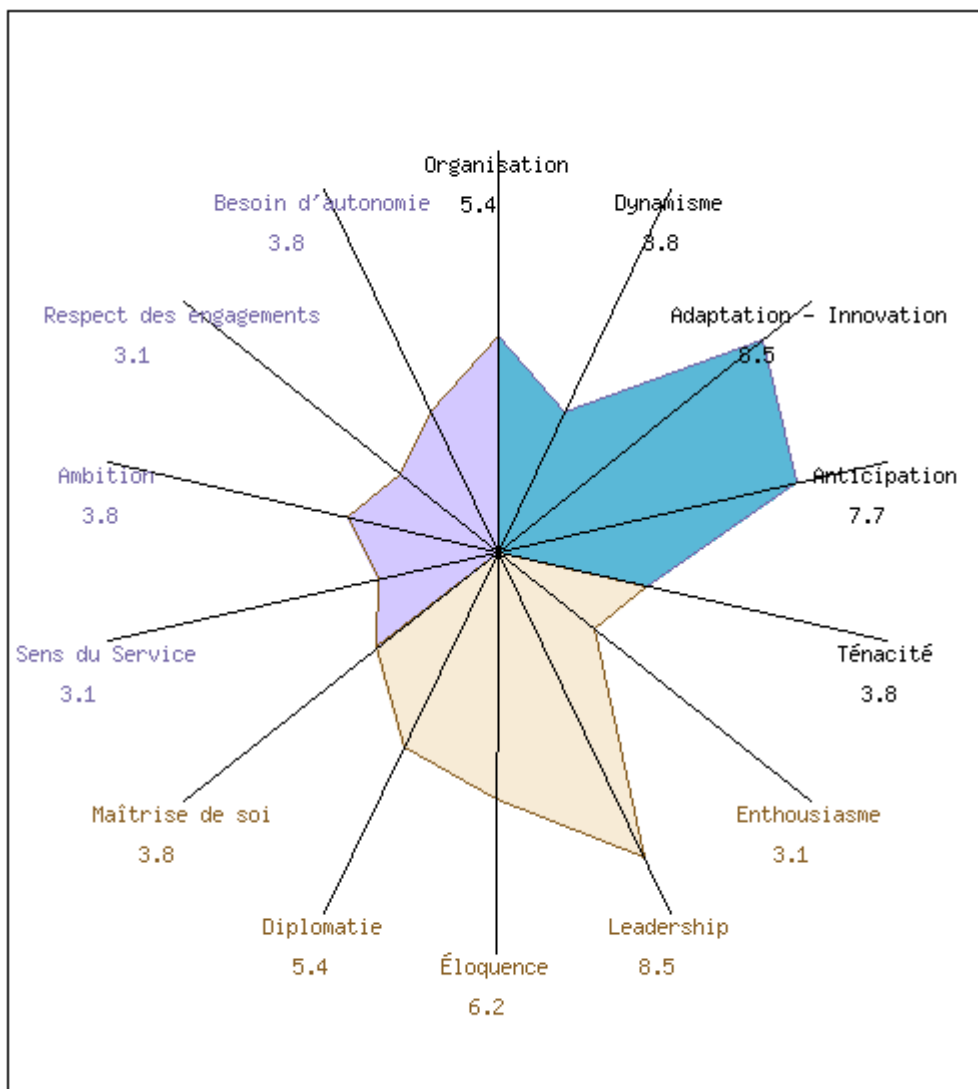
- Direction fonctionnelle
- Gestion des Ressources Humaines
- Profession juridique
- Gestion de projets techniques
- Communication / Relations publiques / Publicité

[Retour au menu](#)

Profil de roberto LOFARO

Test passé le : 09/05/2008

Vos résultats principaux (sur 10)



Descriptif général des facteurs (version html du rapport).

Vous trouverez ci-dessous les commentaires personnalisés correspondant à votre profil. Pour chaque dimension évaluée, la position du curseur sur la réglette vous permet de visualiser où se situe votre score par rapport à l'ensemble de la population.

Légende

- Compétences au travail
- Qualités sociales et émotionnelles
- Aspirations et valeurs

[Retour au menu](#)

Profil de roberto LOFARO
Test passé le : 09/05/2008

Commentaires
 (note: dans le détail, certains traits de caractère peuvent se contredire, il en va ainsi de la personnalité!)

Organisation



Seul 43% de la population a un score supérieur ou égal au votre.

- * **+** Sans être conventionnel, ni trop rigide, vous savez faire preuve de réalisme et de rigueur au travail. Même si de manière générale, vous privilégiez l'organisation et le suivi d'objectifs clairs et précis, vous n'hésitez pas à chambouler l'ordre établi, si la situation l'exige. Vous trouvez parfois bénéfique de vous fier à votre intuition: toute méthode de travail, si rigoureuse soit-elle, comporte des limites.

Dynamisme



29% de la population a un score inférieur ou égal au votre.

- * Vous tentez d'éviter, autant que possible, le surmenage et le travail sous pression. D'ailleurs, vous êtes beaucoup plus productif lorsqu'on vous laisse la liberté d'agir à votre guise, sans contrainte de temps. Il vous arrive de ne pas respecter les échéances que l'on vous fixe.

Adaptation - Innovation



Seul 2% de la population a un score supérieur ou égal au votre.

- * **+++** Très curieux et polyvalent, vous ne craignez pas l'imprévu et vous disposez d'une forte capacité d'adaptation. Vous appréhendez le changement comme un élément positif, un moyen d'apprendre et de progresser au niveau professionnel. Au sein d'une équipe, vous savez faire bouger les choses en proposant des idées nouvelles et en suggérant des solutions originales aux problèmes rencontrés. On vous perçoit souvent comme un précurseur.

Anticipation



Seul 8% de la population a un score supérieur ou égal au votre.

- * **++** Concentré, sans doute fin stratège, vous êtes davantage orienté vers les projets à long terme et les questions complexes, qui demandent réflexion. Par besoin d'anticipation, vous avez tendance à planifier vos actions avec

soin et à analyser leurs conséquences possibles. Vous n'aimez rien laisser au hasard.

Ténacité



29% de la population a un score inférieur ou égal au votre.

- * Sans être perfectionniste, vous aimez le travail de qualité et vous tentez, autant que possible, de terminer ce que vous commencez. Cependant, vous perdez parfois patience devant les grands projets parsemés d'embûches et vous n'aimez pas vous enliser dans une seule tâche, si passionnante soit-elle. Vous avez davantage l'impression de progresser dans la diversité et les projets parallèles qui vous permettent de mieux canaliser votre énergie.

Enthousiasme



22% de la population a un score inférieur ou égal au votre.

- * D'une nature plutôt introvertie, vous ne cherchez pas spontanément à nouer de nouvelles relations avec les autres. Au sein d'un groupe, vous demeurez plutôt discret et réservé, préférant discuter avec ceux auxquels vous avez accordé votre confiance. Vous appréhendez parfois les nouvelles opportunités avec inquiétude, ne voyant pas toujours, au premier abord, le bon côté des choses.

Leadership




Seul 4% de la population a un score supérieur ou égal au votre.

- * +++ Charismatique et influant, on vous accepte volontiers comme le référent légitime au sein d'un groupe. Vous savez faire profiter vos collaborateurs de votre expérience et de vos conseils. Vous êtes fait pour diriger une équipe, déléguer des tâches et mobiliser des individus autour d'un projet. Cependant, à vouloir trop contrôler, vous risquez de vous montrer trop directif, voire interventionniste.

Éloquence






Seul 24% de la population a un score supérieur ou égal au votre.

- * + Lorsque vous connaissez bien votre sujet, vous pouvez vous montrer très éloquent dans vos propos. Même si vous n'êtes pas à l'aise et spontané avec tout le monde, vous réussissez généralement à dissimuler votre gêne et à vous exprimer de manière claire et précise. On sollicite souvent votre avis en tant que spécialiste.


Diplomatie



Seul 38% de la population a un score supérieur ou égal au votre.

- * + Ouvert au dialogue et aux compromis, il vous importe, en négociation, de satisfaire tous les partis et d'en venir enfin à un accord. Malgré une certaine souplesse, vous devez d'abord être en confiance avant de faire des concessions. Attentif à vos interlocuteurs, vous pouvez vous montrer intransigeant si vous doutez de leur honnêteté. Vous demeurez centré sur vos objectifs, mais vous êtes prêt à réviser votre point de vue et à changer votre fusil d'épaule si on vous propose une nouvelle solution gagnante. Vous ne manquez pas de perspicacité.

Maîtrise de soi



29% de la population a un score inférieur ou égal au votre.

- * Derrière votre calme apparent, se cache un être plutôt émotif, sensible à l'échec et au jugement d'autrui. S'il vous arrive de laisser transparaître une pointe de nervosité dans certaines circonstances, vous réussissez généralement à vous maîtriser. Bien canalisé, votre stress intérieur peut devenir une source appréciable de créativité et d'intuition.

Sens du Service



22% de la population a un score inférieur ou égal au votre.

- * Plutôt pragmatique et réaliste, vous désirez d'abord vous épanouir personnellement et professionnellement avant de vous dévouer aux autres. Convaincu que chacun est responsable de ses choix, vous savez que votre réussite ne dépend que de vous. Ainsi, vous demeurez, autant que possible, centré sur vos objectifs ou sur ceux de votre équipe, question de progresser et d'arriver à vos fins.

Ambition



30% de la population a un score inférieur ou égal au votre.

- * Refusant toute forme d'arrivisme, vous préférez ne rien provoquer et saisir simplement les opportunités si elles se présentent. Vous êtes confiant et vous croyez en votre potentiel, mais vous n'êtes pas prêt à tout chambouler pour réussir. Beaucoup vous envient votre nonchalance et votre capacité à vivre dans le présent. Les occasions se présentent souvent à vous alors que vous n'avez rien fait pour les provoquer. Certains, plus ambitieux, n'ont pas la chance que vous avez d'être toujours là au bon moment.

Respect des engagements



15% de la population a un score inférieur ou égal au votre.

- * Ouvert au changement et à la mobilité professionnelle, vous demeurez à l'affût des nouvelles opportunités, n'hésitant pas à changer de voie si nécessaire. Vous considérez le travail en termes de contrat, où chacune des parties doit défendre ses intérêts. Et vous acceptez la hiérarchie dans la mesure où celle-ci n'est pas trop pesante.

Besoin d'autonomie



43% de la population a un score inférieur ou égal au votre.

- * Respectueux des règles établies, vous appréciez évoluer dans un environnement professionnel structuré où on vous donnera la liberté nécessaire pour exprimer votre désir d'autonomie. Vous avez le sens de la mesure et savez rester vous-même au sein d'un groupe. Vous vous intégrez facilement à une équipe, à condition qu'il y règne un climat de confiance et d'égalité.

[Retour au menu](#)

Profil de roberto LOFARO






Test passé le : 09/05/2008

Profil général

Analyse des adéquations de votre profil avec les dimensions comportementales types.

Une adéquation parfaite correspondrait à un taux de 100%.
Les adéquations s'échelonnent généralement entre 50% et 100%.

Profil professionnel

| | MIN | Adéquation | MAX |
|------------------------|-----|--|-----|
| 1 EXPERT | |  | 99% |
| 2 CHARISMATIQUE | |  | 94% |
| 3 NOVATEUR | |  | 93% |
| 4 RÉALISATEUR | |  | 67% |
| 5 PERSÉVÉRANT | |  | 66% |

EXPERT

99%

- * Méticuleux et introverti, le candidat privilégie les activités intellectuelles et la réflexion sur le long terme, sans oublier de défendre ses intérêts. Rigoureux et bon planificateur, il préfère généralement travailler seul.
Ce profil se retrouve souvent dans les domaines tels que la finance, la comptabilité, l'informatique ou le conseil.

CHARISMATIQUE

94%

- * Doté d'une bonne capacité d'improvisation et de leadership, le candidat tend à imposer ses choix et ses directives, parfois de manière impulsive. Éloquent, il aime faire adhérer ses interlocuteurs à ses idées et les fédérer autour d'un projet commun. Son ambition marquée va également l'inciter à défendre ses propres intérêts et ceux de son équipe. Il n'aime pas généralement travailler seul.
Ce profil se retrouve souvent dans les métiers du commerce (commercial, avant-vente...), du juridique et de la direction.

NOVATEUR

93%

- * La capacité à progresser et à s'adapter au changement constitue le point fort de ce profil. Son principal objectif est d'aller de l'avant, il aime l'innovation. Autonome, il préfère être seul aux commandes et développer ses propres méthodes.
Ce profil se retrouve souvent dans les domaines tels que les fonctions artistiques, le marketing et la communication, la recherche et développement, la médecine et le secteur social.

RÉALISATEUR

67%

- * Animé d'une forte volonté de réalisation, le candidat cherche à remplir ses objectifs et à atteindre le meilleur rendement possible. Impulsif, il va droit au but, quitte à manquer de tact dans ses propos.
Ce profil se retrouve souvent dans les métiers administratifs (cadre administratif...), de la gestion, de la distribution et de l'industrie.

PERSÉVÉRANT

66%

- * Tenace et persévérant dans ses actions et projets, le candidat a le goût des défis. Parfois peu sociable, il est concentré dans la réalisation de ses objectifs. Il met toute son énergie au service des challenges qu'il souhaite relever. Il lui arrive d'ailleurs de s'emporter lorsque les choses ne vont pas comme il le souhaite.
Ce profil correspond plus à une attitude générale au travail qu'à une catégorie particulière de métiers.

[Retour au menu](#)

Profil de roberto LOFARO

Test passé le : 09/05/2008












Secteurs professionnels

Au sein de chaque famille de métiers, des fonctions types sont classées par degré d'adéquation comportementale avec votre profil.


















Une adéquation parfaite correspondrait à un taux de 100%.
Les adéquations s'échelonnent généralement entre 50% et 100%.

Pour visualiser la grille de référence de la fonction, cliquer sur "détails".

PRODUCTION / MARKETING / INFORMATIQUE / ETUDES

| | MIN | Adéquation | MAX |
|---|-----|--|-----------------------------|
| 1 Gestion de projets techniques | |  | 87% détails |
| 2 Fonction artistique ou rédactionnelle | |  | 86% détails |
| 3 Marketing opérationnel / Développement de produits | |  | 82% détails |
| 4 Technicien de recherche et de développement | |  | 69% détails |
| 5 Marketing fonctionnel / Etudes économiques ou financières | |  | 67% détails |
| 6 Conseil en organisation / Gestion de la qualité | |  | 67% détails |
| 7 Artisanat / Graphisme | |  | 65% détails |
| 8 Exploitation / Maintenance / Architecture réseaux | |  | 65% détails |
| 9 Logistique / Gestion de Production | |  | 62% détails |
| 10 Etudes et développement (informatique, industrie...) | |  | 61% détails |
| 11 Support technique et maintenance | |  | 51% détails |

COMMERCE / COMMUNICATION / GESTION / FINANCES

| | MIN | Adéquation | MAX |
|--|-----|--|-----------------------------|
| 1 Direction fonctionnelle | |  | 95% détails |
| 2 Gestion des Ressources Humaines | |  | 91% détails |
| 3 Profession juridique | |  | 89% détails |
| 4 Communication / Relations publiques / Publicité | |  | 87% détails |
| 5 Finances / Contrôle de gestion / Administration des ventes | |  | 84% détails |
| 6 Journalisme | |  | 76% détails |
| 7 Avant-vente / Ingénierie d'affaires | |  | 75% détails |
| 8 Achats / Direction des achats | |  | 70% détails |
| 9 Conseil / Expertise | |  | 69% détails |
| 10 Commercial / Vente / Développement d'affaires | |  | 66% détails |
| 11 Vendeur magasin / Responsable boutique | |  | 65% détails |
| 12 Vendeur / Représentant / Visiteur médical | |  | 65% détails |
| 13 Services de direction | |  | 65% détails |
| 14 Assistant(e) commercial(e) ou marketing | |  | 65% détails |
| 15 Audit | |  | 58% détails |
| 16 Support et gestion client / SAV / Fidélisation | |  | 56% détails |
| 17 Comptabilité / Gestion | |  | 56% détails |

18 **Conseiller de clientèle / Vente de solutions techniques**



48% [détails](#)

AUTRES SECTEURS/PROFESSIONS

Cette troisième liste fait ressortir des secteurs d'activité, qui peuvent bien sûr regrouper de nombreux métiers, mais qui ont une dominante forte, à mettre en rapport avec votre personnalité.

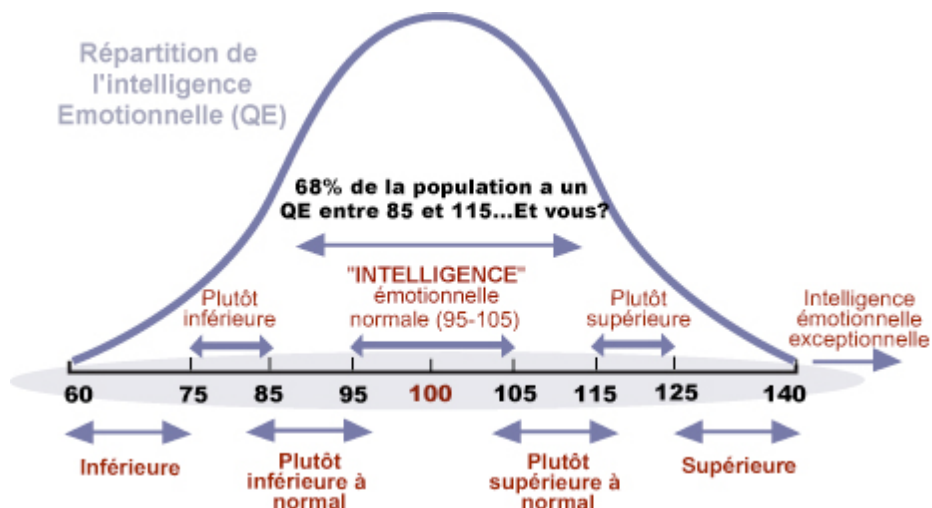
| | MIN | Adéquation | MAX |
|---------------------------|-----|------------|-----------------------------|
| 1 Médecine | | | 67% détails |
| 2 Enseignement | | | 62% détails |
| 3 Hôtellerie-Restauration | | | 60% détails |
| 4 Secteur social | | | 58% détails |
| 5 Paramédical | | | 55% détails |
| 6 Secrétariat | | | 47% détails |

[Retour au menu](#)

Une note élevée (au-delà de 5 ou 6 points sur 10) peut signifier que le candidat a voulu répondre dans un sens "favorable" et tend à invalider l'ensemble de ses résultats. La moyenne générale sur cette échelle est légèrement inférieure à 3.0. Seul 5% des répondants ont un score supérieur ou égal à 6.0.

Quotient : 106

Au vu de ses réponses, roberto dispose d'une intelligence émotionnelle plutôt supérieure. Son score est légèrement au-dessus de la moyenne de la population. Ce rapport l'aidera à prendre conscience de ses atouts et de ses faiblesses, dans le but de s'améliorer.



[Retour au menu](#)

Profil de roberto LOFARO

Test passé le : 09/05/2008

Résumé du profil

Vous trouverez dans cette section les traits qui se démarquent le plus du profil de roberto concernant son intelligence émotionnelle.

Les points forts de roberto :

- > Dans les situations stressantes ou inhabituelles, roberto sait prendre du recul et parvient ainsi à gérer les émotions négatives qu'il peut ressentir.
- > roberto sait trouver les mots pour intéresser les autres et les motiver. Il peut aussi atténuer les conflits par sa capacité à concilier des points de vue opposés.
- > roberto sait trouver en lui la motivation qui le pousse à atteindre les buts qu'il s'est fixé. Il compte plus sur lui-même que sur la chance pour réaliser ses projets.
- > roberto parvient à se relever après une déception, sans trop avoir de regret. Il ressort plus fort des épreuves qu'il a rencontrées.

Les points faibles de roberto :

> roberto n'est pas très à l'aise avec les autres, notamment lorsqu'il s'agit de faire part de ce qu'il ressent.

Conseils pour le candidat :

> Chacun a besoin des autres pour s'épanouir. Les gens qui vous entourent peuvent certainement aussi profiter de vos expériences et de vos opinions. Commencez à vous ouvrir à autrui sans craindre d'être jugé.

Profil général de roberto :

++ Gestion des relations

✳ Cette dimension, en référence à la théorie de Goleman, regroupe un ensemble de traits liés à la gestion des relations et au « leadership », tels que l'empathie, la lucidité et la capacité d'influence. Pour susciter l'enthousiasme pour un projet, il est nécessaire de savoir exprimer ses idées, tout en cernant préalablement les attentes de nos interlocuteurs. Cela implique d'être à leur écoute et de faire preuve de perspicacité et de lucidité.

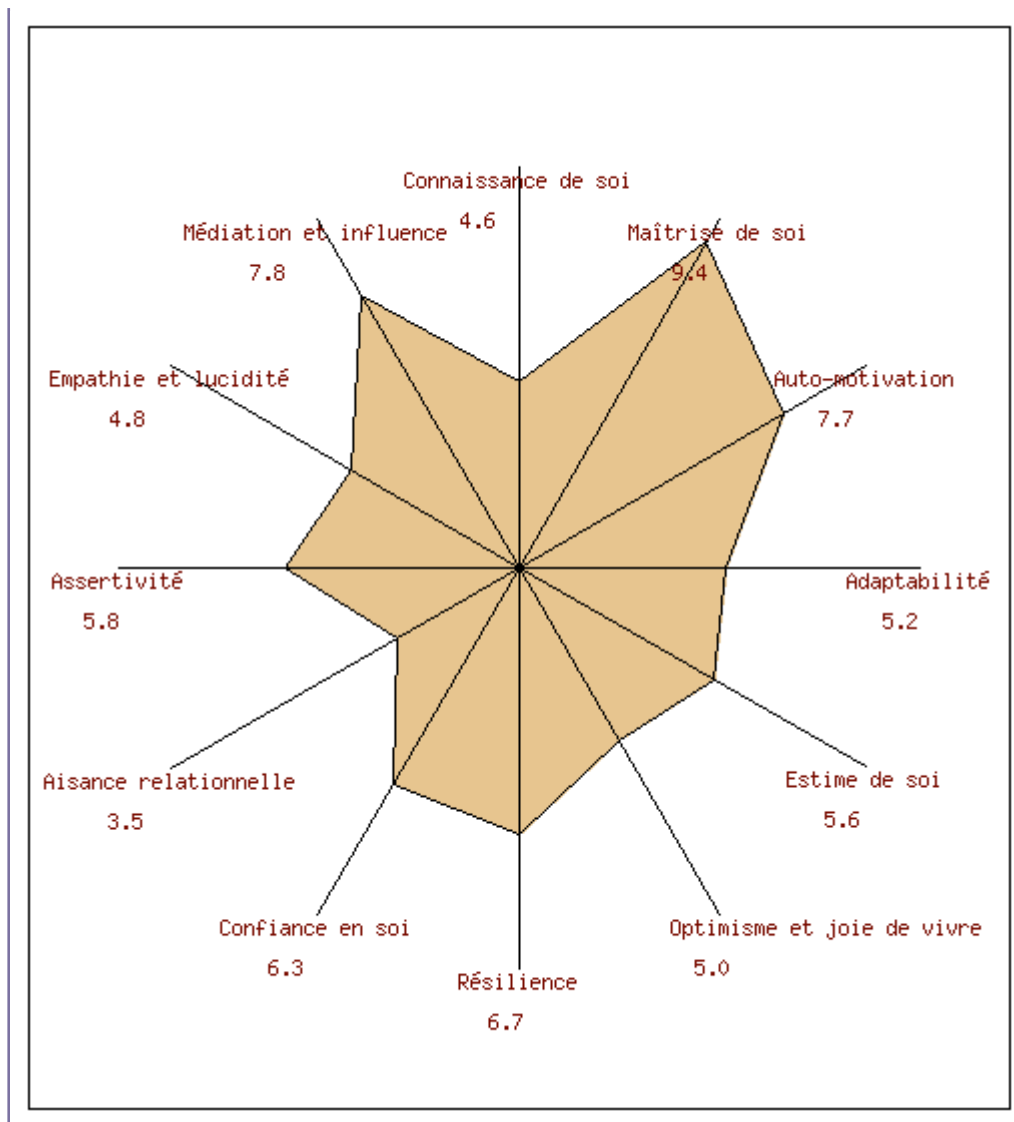
Facteurs liés : empathie et lucidité, médiation et influence.

[Retour au menu](#)

Profil de roberto LOFARO

Test passé le : 09/05/2008

Vos résultats principaux (sur 10)



[Retour au menu](#)

Profil de roberto LOFARO

Test passé le : 09/05/2008

Commentaires

(note: dans le détail, certains traits de caractère peuvent se contredire, il en va ainsi de la personnalité!)

Connaissance de soi

La connaissance de soi est la capacité à être à l'écoute de soi-même, à identifier correctement ses émotions et leurs origines, à connaître ses motivations et à analyser ses propres réactions et comportements. Elle est ainsi un préalable aux autres qualités intra-personnelles (maîtrise de soi...) et implique une démarche constante d'introspection (sans être dans l'immobilisme).

- * roberto dispose de qualités moyennes d'introspection lui permettant d'analyser ses propres réactions et ses comportements. Il n'est pas toujours conscient de ses différents sentiments et il lui faut parfois du temps pour savoir ce qu'il veut et ce dont il a besoin.

Maîtrise de soi

La maîtrise de soi est la capacité à contrôler ses impulsions et ses réactions excessives de colère, d'exaspération ou d'anxiété, de façon à continuer à penser et à agir sereinement. Pour cela, il faudrait notamment parvenir à substituer des représentations et des images plus positives à celles qui nous assaillent.

- * Le niveau de roberto en maîtrise de soi est très élevée. Dans les situations stressantes et inhabituelles, il sait prendre du recul et parvient ainsi à dominer ses émotions négatives (colère, frustration...). Toutefois, les contrôler ne veut pas dire se taire.

Auto-motivation

L'automotivation est la capacité à se fixer des objectifs et à vouloir les atteindre. Une personne disposant d'un fort potentiel d'automotivation va adopter une attitude positive face aux situations et va se montrer plus persévérante. Elle va associer plus facilement une réussite ou un échec à ses propres actions plutôt qu'à des circonstances extérieures.

- * Le niveau de roberto en auto motivation est élevé. Quand il se lance dans une activité ou un projet, il sait trouver en lui la détermination et la motivation pour le mener à son terme. Il est optimiste et privilégie les aspects positifs dans chaque situation. Il n'attend pas que la chance vienne à lui, c'est lui qui la provoque !

Adaptabilité

Une personne qui sait s'adapter a la capacité de modifier aisément ses repères. L'adaptabilité est essentielle dans ses relations aux autres. Faire part de ses opinions et de ses sentiments implique de prendre en compte son interlocuteur et la situation. À l'opposé, une personne peu flexible se montrera plus têtue et ancrée dans ses jugements et ses certitudes.

- * Les capacités d'adaptation de roberto sont assez bonnes face au changement. Cependant, il aime bien avoir ses repères et ses habitudes.

Estime de soi

L'estime de soi est un jugement de valeur global que l'on porte sur soi-même. Elle consiste à s'apprécier à sa juste valeur en reconnaissant ses forces et ses faiblesses. Ainsi, elle nous permet de nous affranchir du regard des autres (ou d'une éducation trop rigide) et de nous épanouir. L'estime de soi est aussi liée au sentiment d'être aimé(e).

- * roberto a une assez bonne image de lui-même. Il est conscient de ses qualités et de ses défauts. Cependant, il pourrait davantage mettre ses atouts en avant.

Optimisme et joie de vivre

Une personne disposant d'un niveau élevé à ce facteur aura tendance à être satisfaite de sa vie en général et à voir le bon côté des choses. Si l'optimisme ou la joie de vivre est l'une des facettes de l'intelligence émotionnelle, elle en est aussi une conséquence, car être bien dans sa peau et dans ses relations avec autrui nous rend de bonne humeur et plus confiants dans l'avenir.

- * roberto dispose d'un niveau moyen sur cette dimension. Il oscille entre moments d'optimisme et d'autres, où le côté négatif des choses prime.

Résilience

La résilience est la capacité à se "reconstruire" après une déception ou un choc. Face aux difficultés et aux échecs que nous rencontrons, l'important est d'aller de l'avant et de savoir tirer les leçons de nos erreurs au lieu de les regretter.

- * roberto a un niveau de résilience élevé. Suite à un échec, il parvient assez rapidement à se relever et à aller de l'avant. Les moments difficiles qu'il a vécu l'ont rendu plus fort.

Confiance en soi

Avoir confiance en soi, c'est d'abord être assuré(e) de ses possibilités et croire en ses capacités. Ce sentiment de confiance en ses compétences personnelles nous pousse à agir, à nous dépasser, et nous procure une certaine autonomie dans nos décisions. Il permet aussi d'aborder les changements et les imprévus avec plus de sérénité.

- * roberto croit suffisamment en lui-même pour faire face aux responsabilités. Toutefois, il lui arrive de douter de ses capacités.

Aisance relationnelle

L'aisance relationnelle nous rend apte à nouer et à entretenir de bons rapports avec les autres. Il s'agit de se sentir bien avec les autres et de partager facilement ses émotions avec eux, de façon authentique.

- * Le niveau d'aisance relationnelle de roberto est plutôt faible. Il lui est difficile d'aller vers les autres et de partager ses sentiments. Il a besoin d'être beaucoup sollicité pour réussir à sortir de sa réserve.

Assertivité

L'assertivité est la capacité à s'exprimer et à s'imposer sans agressivité inutile. Elle permet de trouver facilement sa place au sein d'un groupe et de véhiculer plus efficacement ses opinions ou sentiments auprès des membres de l'équipe. Une personne assertive n'hésite pas à opter pour la confrontation s'il le faut ; c'est pourquoi un excès d'assertivité peut être perçu comme de l'arrogance.

- * roberto a un assez bon niveau d'assertivité. La plupart du temps, il exprime ses opinions et ses sentiments. Cependant, il n'ose pas toujours insister pour imposer son point de vue.

Empathie et lucidité

L'empathie est la capacité à s'imaginer à la place des autres pour mieux partager leur état d'esprit ou leurs sentiments, tout en restant objectif. La lucidité est la capacité à prendre du recul et à percevoir ce qui n'est pas visible au prime abord, qu'il s'agisse d'éléments psychologiques (but caché d'une personne qui cherche à nous convaincre...) ou factuels. Empathie et lucidité sont sous-tendues par de grandes qualités d'écoute, d'observation et de perspicacité grâce auxquelles les messages implicites parviennent à être perçus.

- * Les capacités d'écoute et d'observation de roberto sont moyennes. Il reste souvent sur ce qui est dit en surface et peut passer à côté de ce qui lui est dit indirectement.

Médiation et influence

Ce trait évalue la capacité à argumenter, à motiver et à susciter l'enthousiasme chez les autres, en comprenant leur façon d'être et de réagir. Il s'agit aussi d'aider à concilier des points de vue divergents lors de situations conflictuelles.

- * L'analyse des réponses montre que roberto dispose de bonnes capacités de médiation et d'influence. Il sait trouver les mots pour convaincre, encourager les autres et concilier les points de vue divergents.

[Retour au menu](#)

Profil de roberto LOFARO

Test passé le : 09/05/2008

Profil général

Analyse des adéquations du profil du candidat avec les quatre dimensions principales de l'intelligence émotionnelle. Attention, les descriptifs ci-dessous sont génériques.

Une adéquation parfaite correspondrait à un taux de 100%.

Pour une bonne correspondance avec le profil, une adéquation s'échelonne généralement entre 50% et 100%.

Intelligence émotionnelle

| | MIN | Adéquation | MAX |
|----------------------------------|-----|--|-----|
| 1 Gestion des relations | |  | 75% |
| 2 Intelligence intra-personnelle | |  | 70% |
| 3 Flexibilité | |  | 70% |
| 4 Affirmation de soi | |  | 55% |

Gestion des relations

75%

- * Cette dimension, en référence à la théorie de Goleman, regroupe un ensemble de traits liés à la gestion des relations et au « leadership », tels que l'empathie, la lucidité et la capacité d'influence. Pour susciter l'enthousiasme pour un projet, il est nécessaire de savoir exprimer ses idées, tout en cernant préalablement les attentes de nos interlocuteurs. Cela implique d'être à leur écoute et de faire preuve de perspicacité et de lucidité.

Facteurs liés : empathie et lucidité, médiation et influence.

Intelligence intra-personnelle

70%

- * C'est la dimension la plus importante de l'intelligence émotionnelle. Elle regroupe un ensemble de traits tels que la connaissance de soi, l'optimisme et la résilience. Être à l'écoute de soi permet à chacun de découvrir qui il est, ce dont il est capable et ce qu'il veut. La confiance en soi et l'auto-motivation encouragent à atteindre ses objectifs et à se relever face aux échecs. Cette attitude positive repose aussi sur l'image que l'on a de soi-même et sur notre optimisme général. Elle est au cœur de l'intelligence émotionnelle.

Facteurs liés : conscience de soi, estime de soi, confiance en soi, résilience, optimisme, maîtrise de soi et auto motivation.

Flexibilité

70%

- * Cette dimension fait principalement référence à l'adaptabilité. Les personnes flexibles ou adaptables prendront toujours en compte le contexte pour s'exprimer et pourront aisément modifier leurs habitudes. Aussi, elles arrivent généralement à agir sur leurs émotions négatives telles que le stress (maîtrise de soi). Elles continuent de penser sereinement face à l'imprévu et aux changements.

Facteurs liés : adaptabilité et maîtrise de soi.

Affirmation de soi

55%

- ✳ Cette dimension regroupe un ensemble de traits qui permettent de mieux s'affirmer dans la vie sociale et au travail. En réalité, la façon dont une personne se perçoit et croit en ses compétences influencent largement sa capacité à prendre des décisions et à aller vers les autres naturellement. Il peut s'agir de partager avec eux ses opinions et ses sentiments, de défendre un point de vue et de faire en sorte que ses propos aient l'impact souhaité sur nos interlocuteurs.

Facteurs liés : aisance relationnelle, médiation et influence, assertivité, estime de soi.

[Retour au menu](#)**Profil de roberto LOFARO**

Test passé le : 09/05/2008

Descriptif Général**Qu'est ce l'intelligence émotionnelle ?**

L'intelligence émotionnelle recouvre les capacités à percevoir ses propres émotions et celles des autres, et à les gérer de façon opportune. Elle est essentielle pour l'accomplissement de soi, la réussite professionnelle et le succès de l'entreprise. Elle intervient à tous les niveaux de la vie professionnelle et personnelle.

Fondements théoriques du test

Les émotions ont longtemps été perçues comme étant un défaut ou une faiblesse dans certains milieux. On avait presque oublié que les émotions ont été essentielles à la survie de l'espèce humaine ! Par exemple, la peur sert à se protéger de l'agression, à fuir le danger. De même la colère sert à réagir et à mobiliser de l'énergie dans certaines situations, par exemple face à l'injustice. Le contrôle des émotions a permis aux hommes de vivre en groupe et de maintenir des relations interpersonnelles essentielles à leur survie.

La notion d'intelligence émotionnelle est initialement empruntée à deux chercheurs américains, **Peter Salovey** et **John Mayer**, qui, dans les années 1990, ont proposé de rassembler sous ce vocable un ensemble de compétences comportementales et cognitives très imbriquées les unes aux autres :

- savoir reconnaître ses propres émotions et les analyser ;
- savoir les maîtriser, en particulier celles qui ont un effet dépressif ou perturbateur ;
- pouvoir mettre ses émotions au service d'un but ;
- être capable de reconnaître les émotions des autres et de les partager ;
- être capable d'agir sur les émotions des autres.

L'intelligence émotionnelle est définie comme « l'habilité à percevoir et à exprimer les émotions, à les intégrer pour faciliter la pensée, à comprendre et à raisonner avec les émotions, ainsi qu'à réguler les émotions chez soi et chez les autres. »

Cette notion va gagner en popularité avec **Goleman** et dépasser le « fameux » Quotient Intellectuel (QI) comme moyen de mesure de l'intelligence. Goleman, psychologue et écrivain américain affirmait les

vertus que l'intelligence émotionnelle s'appliquaient aussi bien sur le plan relationnel que sur celui de la réussite professionnelle.
 Le modèle de Goleman développe quatre concepts principaux : conscience de soi, maîtrise de soi, conscience sociale (la capacité à détecter et à comprendre les émotions d'autrui et à y réagir) et la gestion des relations (capacité à inspirer et à influencer les autres tout en favorisant leur développement).
 L'idée que l'intelligence émotionnelle pouvait être développée et entraînée a également contribué à sa popularité.

Directeur de l'Institut des Intelligences Appliquées du Danemark et expert-conseil auprès de nombreuses organisations en Israël, **Reuven Bar-On** a mis au point l'une des premières mesures de l'intelligence émotionnelle en utilisant l'expression « quotient émotionnel ». Il pose l'hypothèse que les personnes qui ont un QE supérieur à la moyenne réussissent en général mieux à faire face aux exigences et aux pressions de l'environnement.
 Il estime que l'intelligence émotionnelle et l'intelligence cognitive contribuent autant l'une que l'autre à l'intelligence générale d'une personne, qui constitue par conséquent une indication de son potentiel de réussite dans la vie. Il pense aussi qu'il est possible de l'améliorer par la formation et la thérapie.

Dans son modèle, Bar-On distingue cinq composantes de l'intelligence émotionnelle : l'intrapersonnel, l'interpersonnel, l'adaptabilité, la gestion du stress et l'humeur générale.

Ce test d'intelligence émotionnelle s'appuie sur plusieurs théories dont celles de Goleman et de Bar-On.

Comment est calculé le score QE ?

Par analogie au QI, le score QE est calculé à partir des résultats bruts aux 12 facteurs du test puis transformé en note t de moyenne 100 et écart-type 15 selon la formule ci-dessous.

$$QE = ((\text{Score brut } x - m_x) / \text{ety}_x) * 15 + 100$$

(avec, pour le test de QE - corporate, $m_x = 5.41$ et $\text{ety}_x = 1.36$ *)
 Ce test accorde une part égale aux 12 facteurs d'intelligence émotionnelle dans l'estimation du QE.

Intelligence émotionnelle et Personnalité

De récentes études scientifiques ont mis en évidence des correspondances étroites entre intelligence émotionnelle et personnalité. Il est toutefois important de souligner la différence entre ces deux aspects.

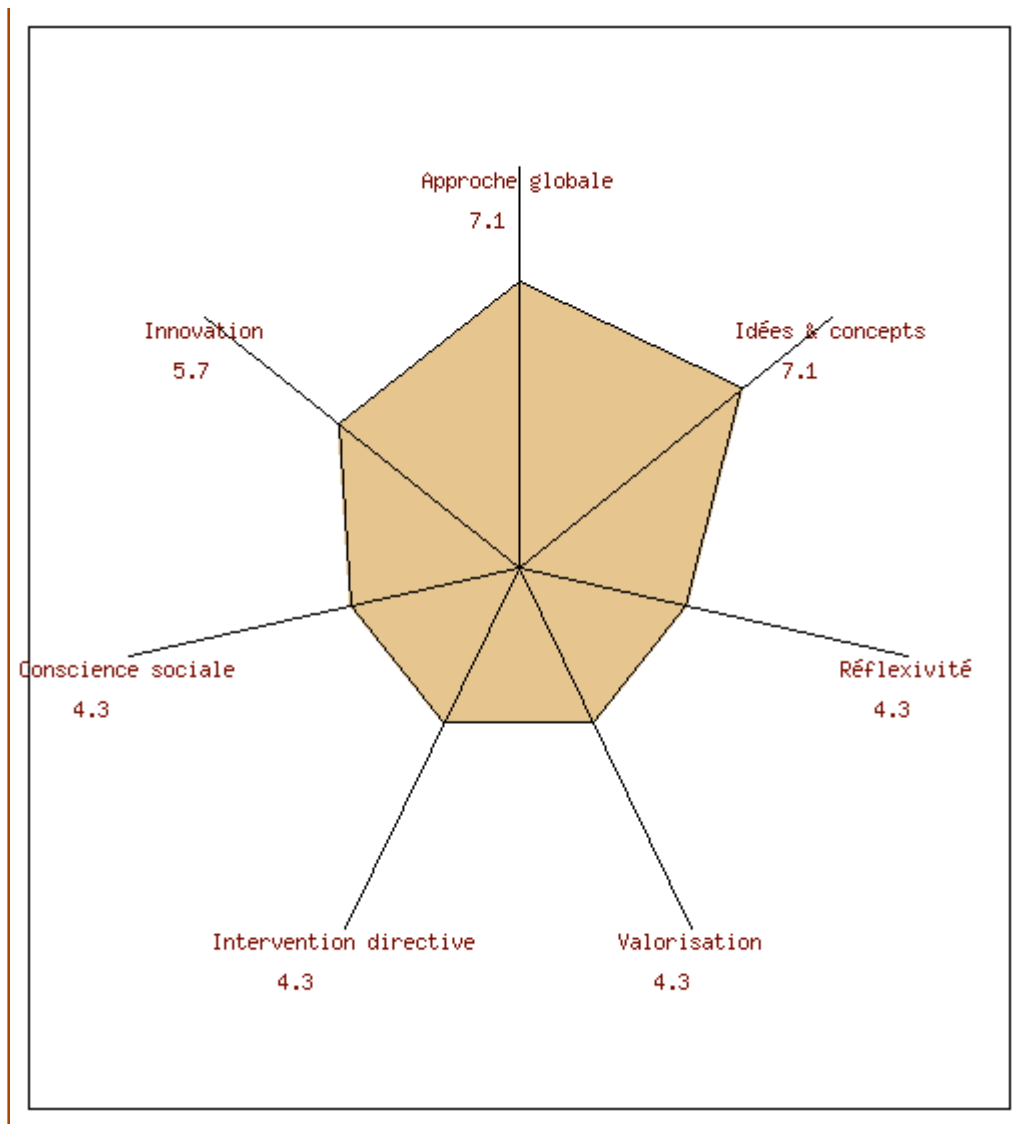
Prenons l'exemple de l'extraversion (facteur de personnalité) et l'expression émotionnelle (aptitude émotionnelle évaluée ici par le facteur *aisance relationnelle*) : L'extraversion est corrélée positivement avec l'expression émotionnelle, il est en effet plus facile d'exprimer ses sentiments lorsqu'on a du plaisir à établir des contacts avec l'extérieur. Cependant, certaines personnes introverties savent parfaitement se montrer à l'aise en société et exprimer leurs sentiments. Par exemple, de nombreux comédiens, disposant d'une très forte capacité en expression émotionnelle, sont également de grands introvertis. À l'inverse, certaines personnes très extraverties ne savent pas forcément exprimer leurs sentiments avec subtilité.

L'expression émotionnelle est une aptitude spécifique, qui peut évoluer par l'apprentissage, tandis que la dimension extraversion/introversion est un trait de personnalité profondément ancré dans le comportement

général.

L'intelligence émotionnelle résulte d'un apprentissage permanent (elle est évolutive), tandis que la personnalité est davantage figée au même titre que certains traits de l'intelligence classique.

[Retour au menu](#)

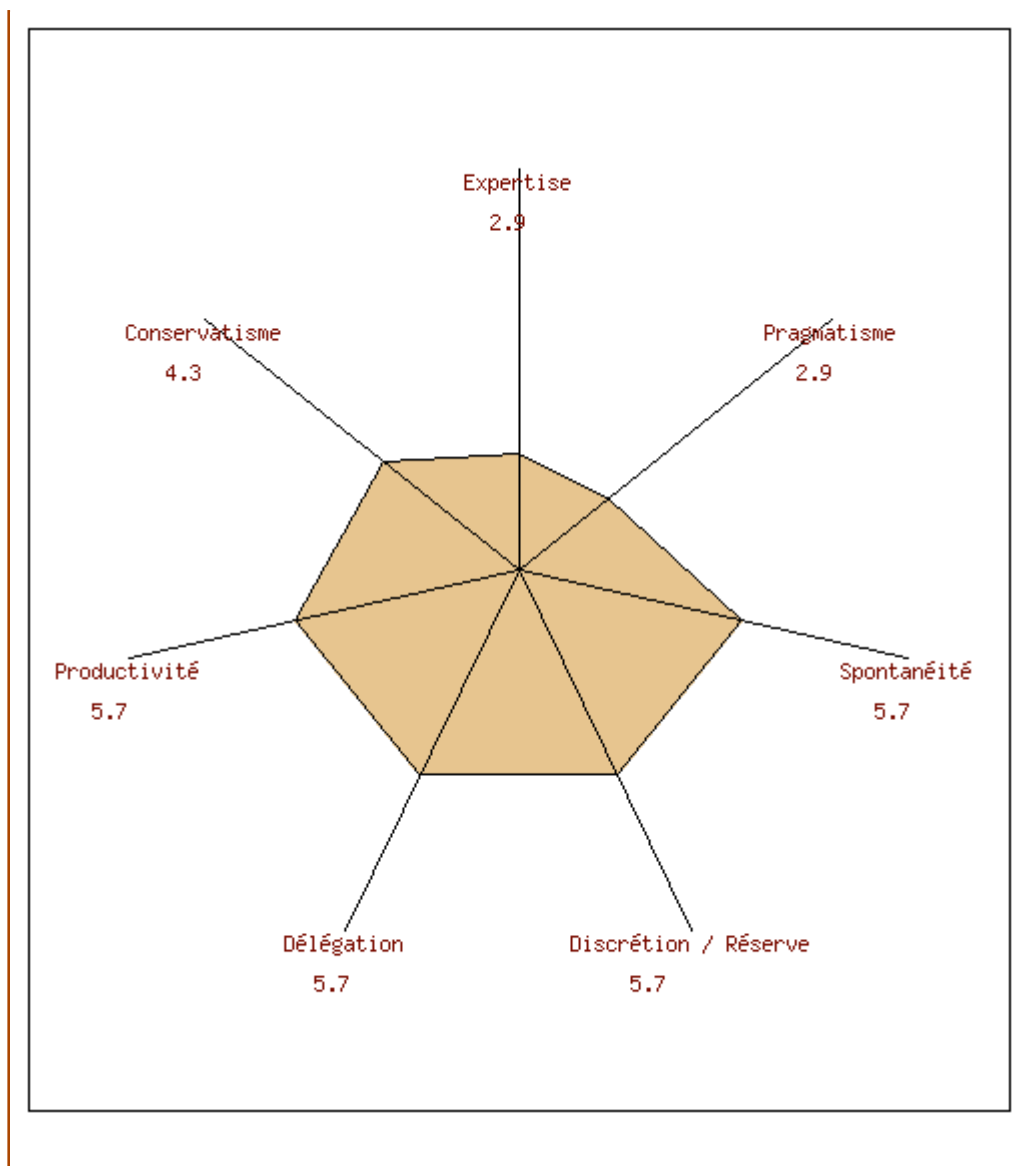


[Retour au menu](#)

Profil de roberto LOFARO

Test passé le : 09/05/2008

Facteurs opposés (valeurs sur 10)



[Retour au menu](#)

Profil de roberto LOFARO

Test passé le : 09/05/2008

Tableau synthétique

Le tableau suivant synthétise vos résultats au questionnaire.

Sur la colonne de droite est décrit le facteur principal. Sur la colonne de gauche est mentionnée le facteur opposé. La croix au milieu du tableau représente votre positionnement sur cette dimension.

Ainsi, un positionnement à droite correspond à une tendance forte pour le facteur principal, alors qu'un positionnement à gauche correspond à une tendance forte pour le facteur opposé. Un positionnement proche de la moyenne correspond à un certain équilibre entre les deux aspects.

Il n'y a pas de bons ou de mauvais résultats : chaque poste requiert des qualités très diversifiées.

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--------------------------|---|
| Approche analytique et pointue / Privilégie la faisabilité technique | | | | | | | | | | | | | Raisonnement général et fonctionnel / Management par objectifs |
| Pragmatisme | | | | | | | | | | | | | Idées & concepts |
| Intérêt pour les faits concrets et les résultats opérationnels | | | | | | | | | X | | | | Intérêt pour les modèles et les concepts / Privilégie la vision de long terme |
| Spontanéité | | | | | | | | | | | | | Réflexivité |
| Réactivité / Intuition et tendance à l'impulsivité / Est influençable | | | | X | | | | | | | | | Maîtrise de soi / Pondération et patience / Se montre détaché(e) |
| Discrétion / Réserve | | | | | | | | | | | | | Valorisation |
| Efficacité silencieuse / Ne cherche à se valoriser que si nécessaire | | | | X | | | | | | | | | Tendance à valoriser l'équipe et soi-même / Enthousiasme |
| Délégation | | | | | | | | | | | | | Intervention directive |
| Mode de l'échange participatif / Contenu valorisant / Manque d'autorité | | | | X | | | | | | | | | Tendance à imposer ses choix ou à intervenir dans le travail d'autrui |
| Productivité | | | | | | | | | | | | | Conscience sociale |
| Centré(e) sur les résultats et les produits / Optimise les ressources | | | | X | | | | | | | | | Privilégie l'aspect humain / Cherche à fédérer l'équipe |
| Conservatisme | | | | | | | | | | | | | Innovation |
| Privilégie les méthodes validées / Aime la fiabilité | | | | | | | | | X | | | | Promoteur du changement / Aime le risque et la nouveauté |
| FACTEUR OPPOSÉ | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | FACTEUR PRINCIPAL | |

[Retour au menu](#)

Profil de roberto LOFARO
 Test passé le : 09/05/2008

Commentaires
 (note: dans le détail, certains traits de caractère peuvent se contredire, il en va ainsi de la personnalité!)

Expertise >> << Approche globale

Votre profil :

Privilégiant une approche généraliste, vous vous concentrez volontiers sur les aspects fonctionnels et les objectifs fixés. Envisagez un travail en complémentarité avec des personnes au profil plus spécialisé afin de bien considérer tous les enjeux techniques.

✱ **Approche globale:**
 Le manager disposant d'une note élevée à ce facteur aborde les situations sous un angle large. Il prête d'abord attention aux objectifs avant de se consacrer aux moyens techniques, financiers ou humains. Sa priorité est d'élaborer une réponse en intégrant les paramètres dans leur globalité. Mais il peut manquer de sens du détail.

Expertise:
 Le manager « expert » s'appuie d'abord sur ses connaissances et ses compétences techniques. Il privilégie une approche pointue et une démarche analytique dans la résolution de problèmes. Rigoureux et exigeant, il s'intéresse aussi bien au comment (mise en œuvre d'un projet) qu'au pourquoi.

Pragmatisme >> << Idées & concepts**Votre profil :**

Capable de prendre du recul, votre nature conceptuelle vous conduit à privilégier la prospective et la vision à long terme. Si votre capacité d'anticipation est un atout, vous gagneriez à rester proche du terrain et des données concrètes.

* **Idées & concepts:**

Les idées théoriques et les modèles d'analyse sont primordiaux dans cette approche. Le manager ayant une note élevée à ce facteur aime la stratégie et adopte volontiers une démarche « marketing » ; il sait préparer l'avenir, prévoir le lendemain et de facto anticiper les difficultés.

Pragmatisme:

Le manager « pragmatique » fait preuve d'un intérêt manifeste pour la réalisation et les aspects opérationnels (ventes, contrôle de gestion, production...). Il privilégie l'intelligence pratique, c'est-à-dire la résolution des problèmes en partant des faits concrets. A l'issue d'un constat réaliste, il met en œuvre des actions orientées vers des résultats pertinents, immédiats et mesurables.

Spontanéité >> << Réflexivité**Votre profil :**

Relativement impulsif, vous ne tardez jamais à prendre vos décisions. Si votre réactivité est un atout, vous devez aussi prendre votre temps et mûrir votre réflexion avant de décider.

* **Réflexivité:**

Le contrôle émotionnel étant la clé d'une bonne négociation, le manager se situant dans le pôle « réflexivité » a valeur d'exemple. Il est généralement calme et pondéré. Ses qualités humaines, en particulier la patience et la disponibilité, lui confèrent une certaine assertivité au yeux de son entourage. Cela dit, son sens de l'écoute peut être plus tactique que réellement sincère.

Spontanéité:

Se rapporte à un manager dit fonceur et enthousiaste. Réactivité et dynamisme sont deux qualités positivement appréciées. Le manager « spontané » dispose d'un bon jugement des personnes et des situations. Sa forte intuition le pousse à agir rapidement et de manière quasi instinctive, ce qui le rend parfois influençable. Il peut ainsi manquer de recul voire de diplomatie.

Discrétion / Réserve >> << Valorisation**Votre profil :**

Vous êtes un manager plutôt discret et réservé. Vous cherchez à mettre en valeur votre équipe ou vous-même, mais vous gagneriez à vous affirmer encore davantage.

* **Valorisation:**

Doté d'un esprit d'ouverture et d'un certain charisme, le manager disposant d'une note élevée à ce facteur a besoin d'être remarqué. Il sait communiquer l'enthousiasme autour de lui, créer une dynamique de travail et motiver ses troupes. Saisissant les bonnes opportunités, il tient à valoriser tant son équipe que lui-même. En revanche, il peut être mal à l'aise dans les

situations où il est livré à lui-même et ne se sent pas suffisamment entouré.

Discrétion/réserve:

Le manager « réservé » ne cherche pas à se valoriser, à se mettre en avant. Il est le plus souvent discret et attend que les autres viennent à lui. Mais son apparente froideur peut masquer une réelle sensibilité et capacité d'écoute. Concentré sur ses actions, il se révèle être plus indépendant et persévérant que le manager "Valorisant", qui, lui, a davantage besoin d'être rassuré.

Délégation >> << Intervention directive

Votre profil :

Privilégiant l'échange et le dialogue, vous optez, en principe, pour un management de type participatif: vous déléguez volontiers les responsabilités à vos collaborateurs et subordonnés. Cependant, vous savez que la délégation a ses limites dès lors qu'il faut agir dans l'urgence.

✱ **Intervention directive:**

Tendance à travailler et à décider de façon directive. En équipe, le manager ayant une note élevée à ce facteur privilégie ses propres choix et n'hésite pas à les imposer à son entourage. Il garde un œil avisé sur l'ensemble des objectifs et des moyens mis en œuvre. Le contenu des missions déléguées à ses collaborateurs est, s'il n'y prend garde, peu motivant. Il peut être perçu comme autoritaire. Ce mode d'encadrement convient parfaitement lorsque le projet est naissant, lors des changements structurels ou dans les situations de crise.

Délégation:

Le manager de type « délégateur » sait au contraire détacher ses collaborateurs sur des missions valorisantes et responsabilisantes. Il applique alors un contrôle a posteriori du travail réalisé, en mettant en place des indicateurs de gestion. Il accorde facilement sa confiance mais sait aussi la reprendre si nécessaire. S'appuyant sur le mode de l'échange, son management favorise l'esprit de dialogue dans la recherche d'un consensus. Mais il doit veiller à ne pas perdre son autorité et à conserver son pouvoir de décision.

Productivité >> << Conscience sociale

Votre profil :

Dans vos activités d'encadrement, vous avez tendance à privilégier les résultats et la rentabilité objective par rapport aux facteurs sociaux et humains, auxquels vous adhérez pourtant. N'oubliez pas que le relationnel s'avère lui aussi productif à long terme.

✱ **Conscience sociale:**

Un manager disposant d'une note élevée en « conscience sociale » accorde beaucoup d'importance à la satisfaction de ses collaborateurs, à l'harmonie de l'équipe et à la progression individuelle. Défenseur d'une certaine éthique, il veut donner du sens à ses actions et aux missions qu'il confie à ses subordonnés, dont il est d'ailleurs le plus souvent apprécié. La prise en compte de l'ensemble de ces objectifs humains se fait parfois au détriment de la productivité.

Productivité:

Un manager se situant dans le pôle « productivité » va focaliser son attention sur les produits et sur l'optimisation des ressources engagées. La rentabilité financière est pour lui le meilleur signe de succès. Les éléments sociaux

(motivations, ambiance, formation...) sont davantage considérés comme un moyen que comme une fin en soi. Si ce trait est dominant et permanent, son approche peut démobiliser certains salariés.

Conservatisme >> << Innovation

Votre profil :

Vous aimez le challenge et l'innovation, et n'hésitez pas à proposer de nouvelles méthodes de travail, dès lors que ces dernières semblent fiables. Vous évitez la routine.

*** Conservatisme:**

Prudence visant à assurer la stabilité et à privilégier les méthodes éprouvées. Le manager disposant d'une note élevée à ce facteur recherche la fiabilité tout autant que l'efficacité. Pour lui, on ne change pas une méthode qui a fait ses preuves. C'est pourquoi, sans être opposé au progrès qu'il juge nécessaire, il se montrera particulièrement prudent dans les investissements humains et financiers.

Innovation:

Le manager « innovateur » est adepte de la nouveauté et du changement dont il se fait le principal promoteur. Il n'a de cesse de proposer à ses équipes des challenges motivants et n'hésite pas à tester de nouvelles méthodes, notamment dans le marketing et la communication. Bien qu'il s'efforce d'estimer les risques, il doit aussi faire confiance à ce qui marche sans chercher à tout refaire systématiquement.

[Retour au menu](#)

Profil de roberto LOFARO

Test passé le : 09/05/2008

Secteurs professionnels








Analyse des adéquations de votre profil avec des postes-type de manager.

Vous trouverez la grille de référence de la fonction en cliquant sur "détails" (version html du rapport).

Une adéquation parfaite correspondrait à un taux de 100%.

Les adéquations s'échelonnent généralement entre 50 et 100%.

PROFILS DE MANAGEMENT

| | MIN | Adéquation | MAX | |
|------------------|-----|--|-----|-------------------------|
| 1 STRATEGUE | |  | 86% | détails |
| 2 MOBILISATEUR | |  | 70% | détails |
| 3 CHEF DE PROJET | |  | 69% | détails |
| 4 LEADER-CHEF | |  | 67% | détails |
| 5 ENTREPRENEUR | |  | 65% | détails |
| 6 GESTIONNAIRE | |  | 65% | détails |
| 7 EXPERT | |  | 50% | détails |

STRATEGUE

86%

✳ *Direction marketing/communication/artistique, Recherche § Développement, direction générale, conseil en gestion...*

En tant que stratège, vous vous concentrez sur la phase d'élaboration des projets. Vous êtes davantage intéressé(e) par la conception et le lancement des projets que par leur suivi. Vous vous distinguez par votre réflexion audacieuse et une forte capacité d'anticipation. Résolument tourné(e) vers l'avenir, vous cherchez en permanence à améliorer vos méthodes de travail.

L'élaboration de la stratégie commerciale, du développement de l'entreprise, le renforcement de son image, la politique d'investissement sont autant d'activités qui entrent dans le cadre du management stratégique. Elles requièrent un fort esprit d'analyse et une force de proposition dont vous faites preuve.

- Pour vous: *Gouverner, c'est prévoir.*

MOBILISATEUR

70%

✳ *Direction des ressources humaines, formation, secteur associatif, secteur du conseil...*

On ne peut pas diriger sans les hommes, telle pourrait être votre devise.

Doté(e) d'un grand sens du service et de l'organisation du travail d'équipe, vous considérez votre rôle d'animateur comme une facette primordiale du rôle de manager. Il est pour vous essentiel d'arriver à faire travailler vos collaborateurs ensemble dans une même direction. Le succès dépend de la dynamique d'équipe.

Personne de dialogue, disposant d'un fort sens relationnel et d'une bonne aptitude à la négociation, vous savez encourager les échanges d'idées, susciter l'enthousiasme et faire participer vos équipes. Vous n'hésitez pas à partager l'ensemble des informations dont vous disposez avec vos subordonnés ou collaborateurs, afin de les motiver et de les impliquer davantage dans la vie de l'entreprise.

Pour vous: *Un homme motivé en vaut cent !*

CHEF DE PROJET

69%

✳ *Direction ou pilotage informatique / production / logistique / avant-vente, direction d'une ligne de produits...*

En tant que dirigeant ou manager, vous êtes à l'aise dans la supervision de projets, de leur lancement à leur terme. Sachant analyser et anticiper les besoins, vous répartissez les tâches selon les profils de vos collaborateurs, tout en gardant comme principal objectif l'atteinte du résultat.

Véritable chef d'orchestre, à la fois organisé(e) et adaptable, vous réussissez à encadrer votre équipe et à obtenir harmonie et efficacité, en composant avec les susceptibilités de chacun. Vous avez un goût certain pour les responsabilités et la nouveauté.

Pour vous: *A chacun sa tâche. Tous au travail.*

LEADER-CHEF

67%

✳ *Direction générale, encadrement et supervision d'équipes, direction d'un centre de profits...*

Vous encadrez et animez votre équipe, en privilégiant l'efficacité maximale et la réalisation de vos objectifs, ce qui vous conduit parfois à négliger la dimension relationnelle.

Stimulateur(trice), entreprenant(e), vous savez où vous aller. Exigeant(e) avec vous-même autant qu'avec les autres, vous tenez au respect des règles et ne perdez jamais de vue vos objectifs et les moyens d'action à mettre en œuvre.

De nature individualiste, vous aimez travailler en totale autonomie, ce qui peut vous conduire à adopter un comportement directif. Sachez parfois arrondir les angles, vous n'en serez que plus apprécié(e).

La devise du leader: "Je suis venu, j'ai vu, j'ai vaincu" (César)

ENTREPRENEUR

65%

- * *Direction commerciale, développement de nouveaux services, entreprises innovantes, développement régional ou export...*

Vous considérez le management comme un travail de terrain. On vous dit opérationnel(le). En effet, disposant d'une bonne connaissance de votre entreprise et de son marché, vous savez mettre en œuvre les moyens nécessaires à la réalisation de vos objectifs. Vous savez aussi les adapter rapidement. Vous pensez que de bons résultats proviennent moins du suivi strict d'une stratégie prédéfinie que d'une capacité à s'adapter aux contraintes vécues par l'équipe que vous encadrez.

Meneur d'hommes, vous vous distinguez par votre tempérament dynamique. Votre charisme et votre capacité à motiver votre équipe font de vous le manager idéal en charge de la direction des forces de vente ou de la négociation des grands contrats.

Il vous arrive d'être en désaccord avec des profils plus réservés comme le gestionnaire ou l'expert. Mais vos différents points de vue sont le plus souvent complémentaires.

Pour vous: *Une idée ingénieuse est une idée qui se concrétise.*

GESTIONNAIRE

65%

- * *Direction comptable et financière, contrôle de gestion, direction des achats, direction générale, administration...*

Manager gestionnaire, vous considérez la rigueur comme la qualité première de tout bon dirigeant. D'abord soucieux de remplir vos objectifs de rentabilité, vous n'êtes pas un manager que l'on pourrait qualifier de social ou d'humaniste.

De nature polyvalente, vous êtes principalement en charge de la supervision quotidienne et du suivi des dossiers. Ces derniers sont confiés, pour leurs aspects techniques, à des spécialistes. Ainsi, comme le mobilisateur, vous savez déléguer les tâches et considérez que c'est le meilleur moyen de responsabiliser chacun. Vos principaux atouts sont votre sens de l'organisation et votre rigueur, qui vous permettent d'exceller dans toutes les missions liées à l'organisation administrative.

Pour vous: *Le talent a besoin de gestion.*

EXPERT

50%

- * *Encadrement dans la production ou les études, direction de projets spécifiques ou d'une PME, conseil aux entreprises...*

Pour vous, diriger consiste essentiellement à exercer une expertise professionnelle. Tel un artisan, vous avez besoin d'être passionné(e) par votre activité. Vous pensez que c'est l'expérience qui conditionne la reconnaissance. Vous êtes avant tout un leader technique et un réalisateur. Par conséquent, les tâches fonctionnelles (gestion d'équipe, reporting...) ne sont guère productives à vos yeux.

Vous êtes intéressé(e) par la direction technique. Sitôt dans votre élément, vous êtes un(e) travailleur(se) pragmatique et très persévérant. De nature discrète et prudente, vous êtes peu aventureux(se) et placez votre confiance dans les méthodes éprouvées.

- Pour vous: *c'est en forgeant qu'on devient forgeron.*