

# Rapport pour Jean Neymar

Date de passation 19/04/2019



Traits et Définitions  
Options de carrière  
Graphique des paradoxes  
Résumé et mots-clés  
Vos Plus Grandes Forces  
Analyse de Réussite Comportementale

Analyse de satisfaction de carrière  
Développement de carrière

Cette introduction vous permet de mieux comprendre comment utiliser au mieux vos Rapports Harrison.

## Votre Rôle, vos Interactions et vos Problématiques Actuelles

Avant d'examiner vos Rapports Harrison, réfléchissez aux questions suivantes et écrivez une réponse rapide pour chacune d'entre elles :

**Votre Rôle :** Quelles sont vos principales responsabilités ? (Par exemple : Gérer la performance des autres, formuler des stratégies, innover, mettre en place ou vendre).

**Vos Interactions :** Quels types d'interactions avez-vous avec les autres ? (Par exemple : faire des brainstormings, responsabiliser les autres, influencer les idées, partager la prise de décision, clarifier les objectifs ou les priorités, ou répondre aux besoins des autres).

**Problématiques Actuelles :** Lesquelles de vos responsabilités pensez-vous bien remplir ? Quels aspects de votre poste trouvez-vous les plus stimulants ? Que souhaitez-vous améliorer ?

Les problématiques ci-dessus fournissent un contexte pour mieux comprendre vos rapports.

## Ce que Harrison Mesure

Harrison mesure les tendances comportementales, les intérêts et les préférences. Nous ne mettons pas les personnes dans des cases avec une étiquette comme le font les évaluations générales de personnalité. Notre but est de vous aider à évoluer au cours de votre carrière en identifiant vos points forts, les rôles les plus réussis et vos faiblesses potentielles.

## Enjoyment Performance Theory - La première des deux Théories de Harrison



Lorsque nous aimons une tâche ou un comportement, nous avons tendance à la/le faire plus souvent et à nous améliorer.

Cela engendre un feedback positif ou un sentiment de satisfaction, ce qui renforce notre plaisir et notre tendance. Le cycle se répète.

Lorsque nous n'aimons pas une tâche ou un comportement, nous avons tendance à l'éviter et nous ne nous améliorons pas.

Cela engendre un feedback négatif ou un sentiment d'insatisfaction, ce qui renforce notre aversion et notre tendance à l'éviter. Le cycle se répète.

## Focus sur la Définition des Traits

L'intitulé des traits apparaissant dans ces rapports est fourni avec une définition. Concentrez-vous sur la définition car le sens peut souvent être mal interprété. Ce qui est mesuré est la définition, pas l'intitulé du trait. Par exemple, la définition de Harrison pour Affirmé(e) est « la tendance à faire valoir ses envies et ses besoins ». Cela ne signifie pas être insistant ou agressif.

## L'Échelle de Mesure Harrison

Une note de 6 est la moyenne, indiquant que vous n'aimez ni n'appréciez ce facteur. L'intensité de la préférence/tendance commence à 6 (la moyenne) et s'accélère dans les deux sens. Une note supérieure à 9 indique une préférence/tendance très forte et une note inférieure à 3 indique une extrêmement forte préférence pour ne pas le faire.



## Cohérence

Chaque résultat du questionnaire a un pourcentage de cohérence qui se trouve en haut à gauche de la première page de chaque rapport. Un taux de quatre-vingts pour cent ou plus indique que vous avez répondu aux questions de façon honnête, consciente et attentive.

## Traits Surlignés Liés à Votre Poste

Sur certains rapports, des facteurs sont surlignés, ce qui indique qu'un poste spécifique a été sélectionné lors de l'exécution du rapport. Si le trait est surligné en vert, une note élevée (plus la note est élevée, plus l'impact est positif) contribuera probablement à vous sentir satisfait(e) de votre travail et à réussir dans votre poste. Si le trait est surligné en bleu, s'il est insuffisamment développé (une note inférieure à 5), cela pourrait être un frein à votre satisfaction et votre réussite pour ce poste.

## Théorie des Paradoxes Harrison - La Deuxième des Deux Théories

Un paradoxe est l'association de deux idées qui peuvent paraître contradictoires mais qui sont, en réalité, toutes les deux vraies. Par exemple, l'expression « Parfois moins, c'est mieux » semble contradictoire mais la plupart des gens savent qu'utiliser peu de mots permet parfois de communiquer plus efficacement.

Ce rapport se concentre sur 12 paires de traits paradoxaux qui peuvent sembler opposés mais qui sont en réalité complémentaires et synergiques. Vous aurez une véritable force si vous avez un score élevé sur les deux traits d'une paire paradoxale. Par exemple, être à la fois franc et diplomate vous permettra probablement plus d'atteindre l'objectif de faire passer vos idées. À l'inverse, si seulement un trait d'une paire paradoxale est fort, la force apparente devient un point faible avec de probables conséquences indésirables. Par exemple, être franc et manquer de diplomatie entraîne une communication brutale et risque de vous empêcher de faire passer vos idées.

Pour plus d'informations sur la Théorie des Paradoxes de Harrison, consultez le Rapport des Paradoxes.

**RAPPORT POUR**

Jean Neymar

**DATE DE PASSATION**

19/04/2019

**COHÉRENCE - 99.2%**

Les réponses sont très probablement fidèles et vraies

**ORGANISATION**

ToutEstPossible.io

Jean Christohe Leonard

## Introduction

Ce rapport liste vos préférences et vos tendances. Faites particulièrement attention aux facteurs en haut et en bas de chaque section. Les facteurs du haut vous donnent une satisfaction maximale et les facteurs du bas vous donnent très peu de satisfaction.

L'intitulé des traits apparaît dans la colonne de gauche. À droite de chaque trait, vous trouverez votre score et la définition du trait. Harrison mesure la définition du trait, PAS le nom du trait qui peut facilement être mal interprété.

Les traits avec un astérisque indiquent qu'il peut y avoir quelques incohérences dans les réponses liées à ce facteur. Deux astérisques signifient qu'il y a beaucoup d'incohérences dans vos réponses liées à ce facteur.

## Traits

Les traits sont listés dans l'ordre de vos préférences et sont divisés en sections.

La première section, Principes de Vie, montre vos 5 traits principaux qui reflètent les valeurs et préférences les plus élevées pour vous. Ce sont elles qui ont le plus d'influence sur votre vie. Si ces traits sont utilisés dans votre poste, votre satisfaction au travail augmentera. Ces traits font-ils écho en vous ? Avez-vous l'opportunité de les utiliser dans votre poste actuel ?

La dernière section comporte les traits que vous aimez le moins et que vous préférez probablement ne pas utiliser. Si ces traits sont utilisés dans votre poste, vous serez moins satisfait(e) par votre travail. Votre poste actuel fait-il appel à l'un de ces traits ? Si c'est le cas, que ressentez-vous lorsque vous devez les utiliser ?

### Principes de vie - Principes de vies, valeurs les plus importantes, points forts essentiels de Jean

Trait	Score	Description
Serviable	9.9	La tendance à répondre aux besoins des autres tout en les aidant à atteindre leurs objectifs.
Chaleureux(se)/ Empathique	9.9	La tendance à exprimer des sentiments positifs et de l'affinité envers les autres.
Vouloir de l'autonomie	9.6	Le désir d'avoir de la liberté ou de l'indépendance par rapport à une autorité.
Optimiste	9.5	La tendance à croire que le futur sera positif.
Vouloir du défi	9.4	La volonté de s'essayer à des tâches ou des objectifs difficiles.

### Points forts et Centres d'attention - Points forts potentiels et centres d'attention de Jean

Trait	Score	Description
Extraverti(e)	9.2	La tendance à être socialement extraverti(e) et aimer rencontrer des gens nouveaux.
Prise de risques	9.2	La tendance à se sentir à l'aise dans les affaires qui impliquent de l'incertitude.
Vouloir diriger	9.2	Le désir d'être en position de mener et guider les autres.
Etre motivé(e) par une cause	9.1	La tendance à être motivé pour aider la société.
Auto-motivation	9.0	L'énergie engagée pour réussir, y compris prendre des initiatives, vouloir des défis, et être enthousiaste par rapport aux objectifs.
Prendre des initiatives	8.7	La tendance à percevoir ce qui doit être accompli et à le faire par soi-même.
Responsable	8.6	Le désir de prendre des décisions et d'accepter les responsabilités qui vont de pair.
Persévérant(e)	8.6	La tendance à être tenace malgré les obstacles importants rencontrés.
Qui a du tact	8.6	La tendance à dire les choses avec du tact.
Ouvert(e)/réfléchi(e)	8.2	La tendance à réfléchir sur plusieurs points de vue.
Enthousiaste	8.2	La tendance à être dynamique et excité(e) à l'idée d'atteindre ses propres objectifs.
Influencer	8.1	La tendance à tenter de persuader les autres.

**Points forts et Centres d'attention** - Points forts potentiels et centres d'attention de Jean

Trait	Score	Description
Tolérance de la brusquerie	7.8	Le niveau de confort éprouvé en cas de communication brusque ou franche venant des autres.
Tempo	7.7	Le plaisir d'un travail qui nécessite de faire les choses vite.
Flexible	7.7	La tendance à s'adapter facilement au changement.
Analytique	7.5	La tendance à examiner les faits et les situations d'une manière logique (sans nécessairement avoir les capacités d'analyse).

**Domaines Acceptables** - Points forts modérés et préférences de Jean

Trait	Score	Description
Vouloir de la reconnaissance	7.3	Le désir de recevoir une reconnaissance positive (des autres) liée à ses propres capacités et points forts.
Franche	7.1	La tendance à être simple, direct(e), droit au but et sans détours.
Auto-acceptation	7.0	La tendance à s'aimer soi-même (« Je suis OK comme je suis »).
Sûr(e) de soi	6.8	La tendance à avoir confiance en sa propre opinion.
Vouloir de la franchise	6.8	Le désir que les autres soient directs, simples et aillent droit au but dans leur communication.
Intuitif(ve)	6.6	La tendance à suivre son intuition dans la prise de décision (n'indique pas forcément des capacités intuitives).
Amélioration de soi	6.6	La tendance à tenter de se développer ou de s'améliorer.
Expérimenter	6.4	La tendance à essayer des choses nouvelles et des façons nouvelles de faire les choses.
Vouloir une carrière stable	5.6	Le désir d'avoir un emploi permanent et de longue durée.

**Enclin(e) à faire** - Domaines que Jean est enclin(e) à faire si cela ne nécessite pas trop de temps

Trait	Score	Description
Vouloir être bien payé(e)	5.4	Le désir de gagner une rémunération élevée.
A l'aise avec le conflit	5.4	La tendance à se montrer à l'aise lors d'affrontement ou de conflit.
Détendu(e)	5.2	La tendance à se sentir à l'aise ou calme pendant le travail.
S'assurer la coopération	5.0	La tendance à inviter les autres à participer ou se joindre à un effort commun.
Affirmé(e)	4.9	La tendance à mettre en avant ses désirs et ses besoins personnels.
Collaboratif(ve)	4.7	La tendance à collaborer avec les autres lors de la prise de décision.
Planification	4.7	La tendance à formuler des idées se rapportant aux étapes et au processus de l'atteinte d'un objectif.
Vouloir un leader capable	4.5	Le désir d'avoir un leader perçu comme étant capable.
Bien gérer le stress	4.5	La tendance à faire face avec efficacité aux tensions et aux difficultés lorsqu'elles se présentent.
Vouloir de la diplomatie	4.3	Le désir que les autres fassent preuve de tact dans leur communication.
Systématique	4.1	Le plaisir des tâches demandant une réflexion soigneuse et méthodique par étapes.
Organisé(e)	3.9	La tendance à mettre de l'ordre, et le maintenir, dans un environnement ou une situation.
Anticiper les obstacles	3.8	La tendance à étudier de près les difficultés potentielles liées à un plan ou une stratégie.

**Préférer Ne Pas Faire** - Jean préférerait faire d'autres choses que celles-ci

Trait	Score	Description
Tolérance de la structure	3.3	La tolérance vis-à-vis du respect des règles, des horaires, et des procédures créés par quelqu'un d'autre.
Faire appliquer	3.1	La tendance à insister sur l'application des règles nécessaires.

**Préférant Fortement Ne Pas Faire** - Jean préférerait fortement faire d'autres choses que celles-ci

Trait	Score	Description
Précis(e)	2.3	Le plaisir d'un travail nécessitant de l'exactitude et une tendance à être attentif(-ve) aux détails.

**Facteurs de Rétention et d'Engagement**

Cette section reflète vos attentes par rapport à votre emploi. Idéalement, vos 5 attentes principales sont au minimum en train d'être satisfaites. Réfléchissez à votre niveau de satisfaction pour chacune de ces 5 attentes principales. Ces problématiques offrent des axes importants de discussion avec votre manager.

Facteurs de Rétention et d'Engagement	Score	Description
Vouloir des contacts sociaux	10.0	Le désir d'avoir un lieu de travail permettant de rencontrer et d'interagir avec d'autres.
Vouloir se développer professionnellement	9.0	Le désir d'avoir des opportunités professionnelles permettant d'apprendre de nouvelles compétences ou d'augmenter ses aptitudes.
Vouloir que ses opinions soient prises en compte	8.0	Le désir d'avoir un employeur qui écoute et accorde de l'importance à ses propres opinions.
Vouloir une aide personnelle	7.0	Le désir de recevoir un certain type de soutien de la part de l'employeur en cas de difficultés personnelles.
Vouloir un équilibre vie privée/vie professionnelle	6.0	Le désir d'avoir suffisamment de temps loin du travail pour se reposer, s'amuser, ou pour la famille.
Vouloir de l'appréciation	5.0	Le désir d'avoir un employeur qui exprime l'appréciation pour son travail.
Vouloir être informé(e)	4.0	Le désir d'avoir un employeur qui partage librement les informations liées à son travail ou son poste.
Vouloir de l'avancement	3.0	Le désir d'avoir des opportunités professionnelles permettant de développer sa carrière ou ses responsabilités.
Vouloir des augmentations de salaire rapides	2.0	Le désir d'avoir un employeur offrant des augmentations de salaire relativement fréquentes.
Vouloir des horaires de travail flexibles	1.0	Le désir d'avoir des heures de travail ou des jours de congés pouvant être adaptés.

**Préférences en matière de Tâches**

Cette section présente vos niveaux de préférence liés à un ensemble de tâches. Les tâches ayant un score supérieur ou égal à 8 sont celles que vous préférez. Avec un peu de chance, votre poste comporte la plupart de ces tâches. Les tâches ayant un score inférieur ou égal à 4 sont celles que vous n'aimez pas ou avez tendance à éviter. Avec un peu de chance, vous n'êtes pas souvent amené(e) à les effectuer dans votre poste.

Préférences en Matière de Tâches	Score	Description
Numérique	8.0	Le plaisir de compter, calculer ou analyser des quantités en utilisant les mathématiques.
Ordinateurs	6.6	Le plaisir de travailler avec des machines électroniques qui calculent, stockent ou analysent l'information.
Prise de parole en public	6.5	Le plaisir de présenter ou d'exprimer clairement un sujet à un groupe de personnes.
Enseignement	5.8	Le plaisir d'instruire, de former, ou d'éduquer les autres.
Travail manuel	5.7	Le plaisir d'un travail qui implique d'utiliser ses mains.
Artistique	5.4	Le plaisir de rendre les choses belles ou attrayantes.
Conduire	4.0	Le plaisir de conduire un véhicule à moteur.
Recherche/Etude	3.4	Le plaisir de collecter et de comprendre de nouvelles informations.
Construire/bâtir	3.0	Le plaisir de construire ou de monter quelque chose.

Préférences en Matière de Tâches	Score	Description
Mécanique	2.8	Le plaisir d'un travail qui implique d'arranger ou réparer quelque chose.
Travail physique	2.5	Le plaisir d'un travail impliquant un effort physique conséquent.
Administratif	2.5	Le plaisir des tâches administratives telles que saisir des données, remplir des formulaires, classer les informations.

## Intérêts

Cette section liste vos intérêts dans l'ordre. Si votre poste implique des intérêts avec un score supérieur ou égal à 8, vous serez plus enthousiaste et plus passionné(e) par votre travail. Si votre poste implique des intérêts avec un score inférieur ou égal à 4, cela est probablement un frein pour votre passion pour votre travail.

Intérêts	Score	Description
Animaux	10.0	S'intéresser à un travail lié aux mammifères, aux oiseaux, aux reptiles ou aux poissons.
Nourriture	10.0	Avoir un intérêt pour un travail lié à la nourriture.
Psychologie	10.0	Avoir un intérêt pour les fonctions mentales humaines, y compris les particularités de comportement, les actions, les attitudes et les aptitudes.
Electronique	10.0	Avoir un intérêt dans le design, l'assemblage, la réparation ou l'utilisation d'équipements automatisés ou informatisés.
Matériel informatique	8.0	L'intérêt pour les éléments physiques qui composent les ordinateurs.
Logiciel informatique	8.0	L'intérêt pour les composantes non matérielles des programmes pour ordinateurs (ex: logiciels).
Divertissement	8.0	Eprouver un intérêt pour une activité qui retient l'attention et l'intérêt d'un public.
Phyto-écologie	8.0	Montrer un intérêt pour les arbustes, le jardinage, la botanique, les arbres ou l'agriculture.
Les finances / Les affaires	7.0	Avoir un intérêt pour le commerce ou la gestion fiscale.
Sciences	6.0	L'intérêt pour tout ensemble de connaissance qui utilise une méthode scientifique.
Sciences physiques	6.0	Avoir de l'intérêt pour la physique et la chimie de la nature.
Production industrielle	5.0	L'intérêt pour la production de produits en utilisant de la main-d'œuvre, des machines, ou des produits chimiques.
Vente	5.0	L'intérêt de convaincre ou influencer les autres à acheter un produit ou un service.
Affaires juridiques	4.0	L'intérêt pour les règles créées par les institutions sociales afin de gouverner la société et les entreprises.
Biologie	3.0	L'intérêt pour la structure, la fonction, la croissance, l'évolution, la distribution, ou la taxonomie des organismes vivants.
Ecriture / Langues	2.0	L'intérêt d'un travail qui implique de formuler des mots dans le but de transmettre un sens (par exemple : journaliste ou traducteur).
Santé / Médecine	2.0	Avoir un intérêt pour la santé ou de la médecine.
Les enfants	2.0	L'intérêt de travailler avec les enfants.
Sciences médicales	2.0	L'intérêt pour au moins l'une des sciences appliquées liées aux soins de santé.
Le sport	2.0	L'intérêt d'un travail qui implique le sport.
Voyager	2.0	L'intérêt d'un travail qui implique de faire de nombreux trajets.

## Préférences concernant l'environnement de travail

Cette section liste les préférences d'environnement de travail. Si vous devez travailler dans un environnement lié aux facteurs où vous avez un score supérieur ou égal à 8, cela contribuera à votre confort. Si vous devez travailler dans un environnement lié aux facteurs où vous avez un score inférieur ou égal à 4, cela rendra votre environnement de travail moins confortable.

Préférences concernant l'Environnement de Travail	Score	Description
Tolérance à la pression	9.7	Le niveau de confort lié au travail sous contraintes de temps et avec un emploi du temps chargé.

**Préférences concernant  
l'Environnement de  
Travail**

Préférences concernant l'Environnement de Travail	Score	Description
Contact avec le public	7.2	La tendance à se sentir à l'aise d'interagir directement avec un large éventail de public.
Position assise	6.1	La tolérance d'être assis pour de longues périodes durant lesquelles il n'y a pas d'opportunités de se mettre debout ou de marcher.
Equipe	4.5	Le plaisir de travailler étroitement avec les autres dans un effort coopératif (n'indique pas forcément la capacité à le faire).
Le bruit	3.7	La tolérance vis-à-vis d'un environnement de travail bruyant, avec des sons forts et continus.
Position debout	3.1	La tolérance d'être debout dans un poste fixe pour de longues périodes (sans opportunité de s'asseoir ou marcher).
En plein air	2.3	Le désir de travailler dans un environnement en plein air.
Répétitif	2.1	La tolérance vis-à-vis du travail monotone : la même activité répétée encore et encore (par exemple : une chaîne de montage).

**Compétences Comportementales**

Les Compétences Comportementales sont des choses que nous sommes capables de faire et que nous avons tendance à faire. Elles sont composées de plusieurs traits. Si votre poste nécessite des compétences comportementales auxquelles vous obtenez un score supérieur ou égal à 8, vous avez plus de chance d'aimer votre travail. S'il nécessite des compétences comportementales auxquelles vous obtenez un score inférieur à 5, cela est probablement un frein à votre satisfaction au travail.

**Compétences  
Comportementales**

Compétences Comportementales	Score	Description
Autonome	9.3	La tendance à être motivé(e) et avoir la confiance en soi nécessaire pour être suffisamment indépendant(e) de toute supervision immédiate (n'indique pas forcément de posséder les capacités nécessaires pour le rôle requis).
Diriger	9.0	La tendance à fournir aux autres des directives ou une orientation claire.
Sociable	8.7	La tendance à interagir positivement avec les autres.
Gérer les conflits	8.7	La tendance à habilement faire face à la discorde ou aux querelles, et avoir les capacités interrelationnelles pour gérer celles-ci de manière efficace.
Travail coopératif	8.6	La tendance à travailler de manière coopérative avec les autres (supposant une connaissance suffisante pour le rôle requis et la compatibilité avec l'équipe).
Aptitude interpersonnelle	8.3	La tendance à démontrer un certain équilibre des traits de caractère relatifs à une interaction efficace avec les autres.
Coaching	8.3	La tendance à potentialiser de manière efficace le développement des autres (interactions en tête-à-tête).
Accepter les conseils	8.0	La tendance à accepter des conseils qui ont pour but d'améliorer la performance.
Innovant(e)	7.9	La tendance à créer des façons nouvelles et plus efficaces de faire les choses.
Ne pas avoir besoin de structure	7.8	La tendance à travailler efficacement avec très peu de structure (en supposant qu'il y ait une connaissance suffisante de la fonction).
Travailler à son compte	6.9	La tendance à se montrer efficace en travaillant à son compte (n'indique pas forcément les connaissances suffisantes liées à ce type d'entreprise).
Négociation	6.3	La tendance à marchander pour atteindre un accord bénéfique.
Tolérance du flou	6.0	Le niveau de confort éprouvé en cas d'interaction avec des gens indirects ou manquant de franchise.
Faire appliquer efficacement	5.0	La tendance à corriger les autres habilement quand ils dérogent aux règles ou sont peu performants.
Jugement (stratégique)	2.1	La tendance à démontrer un certain équilibre des traits de caractère nécessaires pour discerner la pertinence de l'information et formuler une stratégie efficace.



## Traits à Éviter pour cette Fonction

Les traits ci-dessous sont liés au poste de Conseiller d'Orientation qui a été sélectionné lorsque vous avez exécuté votre rapport. Le score idéal pour ces traits est zéro, ce qui indique que vous n'avez pas ce trait. Les traits surlignés en rouge indiquent que votre score pourrait être un frein à votre satisfaction et votre réussite dans votre poste. Ce sont de potentielles zones de développement pour le poste de Conseiller d'Orientation.

Traits à Éviter	Score	Description
Optimisme aveugle	5.7	La tendance à comprendre les avantages éventuels d'un plan ou d'une stratégie sans suffisamment anticiper les obstacles ou les problèmes potentiels.
Sur la défensive	0.3	La tendance à faire preuve d'auto-acceptation sans suffisamment chercher à s'améliorer.
Brusque	0.0	La tendance à être franc(che) ou direct(e) sans faire preuve de suffisamment de tact ou de diplomatie.
Insensible	0.0	La tendance à affirmer ses propres besoins sans faire suffisamment preuve de chaleur humaine et d'empathie.
Dogmatique	0.0	La tendance à être sûr(e) de ses opinions sans être suffisamment ouvert(e) aux idées différentes.
Imposer	0.0	La tendance à faire appliquer les règles sans suffisamment veiller à obtenir la coopération des autres.
Sévère	0.0	La tendance à faire appliquer les règles sans mettre suffisamment l'accent sur la création de lien ou l'empathie.

**RAPPORT POUR**

Jean Neymar

**DATE DE PASSATION**

19/04/2019

**COHÉRENCE - 99.2%**

Les réponses sont très probablement fidèles et vraies

**ORGANISATION**

ToutEstPossible.io

Jean Christohe Leonard

## Options de carrière

Votre choix de carrière est une des décisions les plus importantes que vous prendrez dans votre vie. Le rapport Options de Carrière est un outil précieux pour démarrer, changer, et développer votre carrière. Il mesure 175 facteurs, y compris, vos préférences de tâches, motivations, préférences d'environnement de travail, intérêts et préférences interpersonnelles. Le système compare vos préférences aux exigences de 726 options de carrière pour déterminer les carrières qui vous plairont le plus. Merci de noter qu'il s'agit d'une évaluation d'Adéquation (probabilité que vous aimiez un type de carrière particulier). Ce n'est une évaluation de votre niveau d'études, expérience, ou de votre habilité à réaliser des tâches spécifiques. Vous devrez considérer ces facteurs séparément.

## Instructions

Le rapport Options de Carrière est étudié pour vous fournir le plus d'information pour que puissiez prendre des décisions à propos de votre futur en étant correctement informé(e). Utilisez le rapport ci-dessous pour vous aider à valider vos idées initiales et étudier les options de carrière que vous n'aviez pas envisagées précédemment.

Vos types de carrière sont listés par ordre de satisfaction de carrière ou d'adéquation. Les scores de Satisfaction de Carrière sont en pourcentage à droite de chaque type de carrière. Le score le plus élevé possible est 100%. Un score de 80 ou plus indique que ce type de carrière est probablement bien assorti à vos préférences et que cela vaut le coup de l'étudier de plus près. Cependant, ne vous décidez pas pour un type de carrière seulement parce qu'il obtient un score élevé. Vous devez aussi revoir la description de poste, les études requises, les perspectives d'emploi et d'autres détails pertinents pour vérifier qu'ils correspondent à vos exigences.

C'est une bonne idée de sélectionner une liste de carrières à propos desquelles vous souhaitez avoir plus d'informations. Vous pouvez ensuite générer un rapport Analyse de Satisfaction dans la Carrière pour consulter les tâches spécifiques et les traits requis pour ce type de carrière. Ainsi vous aurez une compréhension plus fine de ce que vous aimerez et de ce que vous n'aimerez dans ce type de carrière.

## Succès et Bonheur

Nos recherches ont montré que les personnes qui aiment au moins 75% des tâches principales de leur poste ont trois fois plus de chance de réussir dans leur poste. La Enjoyment Performance Theory explique très simplement que plus nous prenons du plaisir à réaliser une tâche, plus nous performons et ainsi nous devenons meilleurs dans sa réalisation. Quand vous réfléchissez de cette façon à propos de vos choix de carrière, vous réalisez que prendre du plaisir dans votre carrière n'est pas seulement important pour votre bonheur, cela l'est pour votre réussite.

## Scores de Carrière

Les scores liés à chaque carrière visent à vous orienter dans la bonne direction tout en explorant vos choix de carrière. Un score élevé ne signifie pas que vous devez choisir cette carrière. Cela signifie plutôt que vous apprécieriez probablement la plupart des tâches, des sujets et des interactions qui sont généralement liés à cette carrière. Cependant, il peut y avoir des emplois précis dans une carrière qui sont quelque peu différents et, par conséquent, dans certains cas, vous pourriez trouver un emploi que vous aimez dans une carrière où les scores sont faibles, ou vous pourriez ne pas préférer un emploi particulier dans une carrière où vous obtenez de bons résultats. Cependant, en comprenant vos préférences en matière de carrière, vous êtes mieux placé pour poser les bonnes questions liées à un emploi en particulier.

## Prochaines étapes

L'adéquation de carrière est un bon point de départ pour explorer votre carrière, mais vous devez aussi tenir compte d'autres facteurs comme les exigences en matière d'études, la probabilité d'être choisi, les possibilités de perfectionnement professionnel et les échelles salariales.

Trouvez le plus d'information possible à propos de votre présélection de carrières. Vous pouvez vous entretenir avec un Conseiller de carrière ou Conseiller d'orientation scolaire, en plus de chercher et lire des choses sur internet à propos de votre présélection. Si vous connaissez des personnes qui travaillent dans ce type de carrière, appelez-les et demandez-leur s'il serait d'accord pour en parler avec vous. La plupart des gens seront plus que contents de vous aider. Vous pourriez aussi vous affilier à une association de professionnels du domaine ou appeler des employeurs qui publient des offres d'emploi pour ce type de carrière.

Gardez en tête que vous savez seulement ce qui vous attire vraiment. Le Navigateur de Carrière peut vous fournir des aperçus précieux et des informations, mais comme toujours la décision finale est vôtre. Bonne chance!

## Informations complémentaires

Pour plus d'informations concernant les salaires, la disponibilité, les formations et la description des carrières, utilisez un moteur de recherche internet pour découvrir plus de types de carrières dans votre pays. Par exemple, vous pouvez trouver la parution en ligne, par le gouvernement des États-Unis, du Occupational Outlook Handbook (Manuel de Perspectives Professionnelles) à l'adresse suivante: <http://www.bls.gov/oo> ou vous pouvez explorer le site complet à cette adresse: <http://www.bls.gov>. Vous pouvez aussi trouver le Occupational Outlook Handbook dans une librairie locale.

**Avertissements:** Ce rapport est basé sur plus de 20 années de recherche et d'applications utilisées dans plus de 60 pays. Bien que des algorithmes qui génèrent ces informations se soient avérés exacts, chaque déclaration n'est pas nécessairement correcte. Harrison Assessments Int'l et ses sociétés associées n'acceptent aucune responsabilité de quelque nature que ce soit, y compris concernant la négligence liée à l'exactitude ou à l'utilisation de ces informations.

## Afficher les carrières qui exigent un doctorat

### Carrières pour lesquelles le pourcentage de plaisir et le niveau d'aptitude sont très élevés

Nom de la carrière	Niveau de Satisfaction de Carrière
<b>Psychologue Clinicien:</b> Identifier les problèmes psychologiques, émotionnels ou comportementaux et diagnostiquer les troubles grâce à des informations obtenues à partir d'entretiens, de tests, des antécédents et de documents de référence. Développer et mettre en œuvre des plans de traitement personnalisés, en précisant le type, la fréquence, l'intensité et la durée de la thérapie. Interagir avec les patients pour les aider à prendre du recul, à définir des objectifs et à planifier des actions en vue de se développer et de s'adapter de manière efficace sur les plans personnel, social, éducatif et professionnel. Rédiger des rapports sur les clients et tenir à jour les documents requis.	91.5%

### Carrières pour lesquelles le pourcentage de plaisir et le niveau d'aptitude sont élevés

Nom de la carrière	Niveau de Satisfaction de Carrière
<b>Psychologue-Conseiller:</b> Analyser des données telles que des notes d'entretiens, des résultats de tests et des manuels de référence pour identifier les symptômes et diagnostiquer la nature des problèmes des clients. Fournir des services d'assistance psychologique individuels ou de groupe pour aider les personnes dans la réalisation d'un développement et d'un ajustement personnel, social, éducatif et professionnel plus efficace. Évaluer les résultats des méthodes d'aide psychologique pour déterminer la fiabilité et la validité des traitements. Élaborer des plans thérapeutiques et de traitement fondés sur les intérêts, les capacités et les besoins des clients.	88.5%
<b>Conseiller Conjugal et Familial:</b> Interroger les clients afin de connaître leur sentiment et de comprendre leurs comportements et leurs interactions. Aider les clients à exprimer leurs préoccupations telles qu'une relation n'apportant pas satisfaction, un divorce et une séparation, les effets de cette relation sur les enfants. Encourager les couples à développer et à utiliser des compétences et des stratégies pour affronter leur problème de façon constructive. Tenir les dossiers à jour en y consignant les activités, les progrès, les évaluations et les recommandations.	83.5%

### Carrières pour lesquelles le pourcentage de plaisir et le niveau d'aptitude sont raisonnables

Nom de la carrière	Niveau de Satisfaction de Carrière
<b>Psychologue du Travail/de l'Organisation:</b> Développer des politiques, des instruments et des programmes personnalisés pour sélectionner, affecter, former, développer et évaluer les employés. Mener une analyse organisationnelle et des programmes dans le cadre d'un développement organisationnel. Mener des études de recherche dans les domaines du leadership, de la supervision, de la morale, de la motivation et de la productivité des employés. Développer des techniques d'entretien, des échelles d'évaluation et des tests psychologiques pour évaluer les compétences, les aptitudes et les intérêts à des fins de sélection, d'affectation et de promotion. Informer le management de tout changement stratégique en matière de marketing, de gestion et de personnel dans le but d'améliorer l'efficacité et l'efficacité organisationnelles.	77.3%

## Afficher les carrières qui exigent un master

### Carrières pour lesquelles le pourcentage de plaisir et le niveau d'aptitude sont très élevés

Nom de la carrière	Niveau de Satisfaction de Carrière
<p><b>Conseiller d'Orientation:</b> Conseiller les jeunes pour les aider à développer leurs objectifs éducatifs et professionnels et à comprendre et surmonter leurs problèmes personnels et sociaux. Recueillir et évaluer des informations sur les capacités et les intérêts des jeunes, mais aussi sur les caractéristiques de leur personnalité en lisant leurs dossiers et en leur faisant passer des tests et des entretiens. Compiler et étudier les informations professionnelles, éducatives et économiques pour aider les jeunes dans l'élaboration et la réalisation de leurs objectifs professionnels et éducatifs.</p>	95.0%

### Carrières pour lesquelles le pourcentage de plaisir et le niveau d'aptitude sont élevés

Nom de la carrière	Niveau de Satisfaction de Carrière
<p><b>Travailleur Social:</b> Conseiller et aider les individus et les familles à régler des problèmes liés à l'adaptation personnelle et familial, aux finances, au travail, à la nourriture, à l'habillement, au logement ou à d'autres conditions et besoins humains. Interroger les personnes et évaluer les aptitudes sociales et émotionnelles, la détérioration intellectuelle et physique, et les besoins financiers. Diriger des séances de conseils par groupe pour assurer un soutien dans des moments de tension, de chagrin et de dépendance à des substances chimiques. Servir de lien entre les élèves, la maison, l'école, les agences de services à la famille, les cliniques d'orientation pour enfant, le tribunal, les services de protection, les médecins et les membres du clergé. Tenir à jour les dossiers individuels et préparer des rapports.</p>	88.7%
<p><b>Psychologue-Conseiller:</b> Analyser des données telles que des notes d'entretiens, des résultats de tests et des manuels de référence pour identifier les symptômes et diagnostiquer la nature des problèmes des clients. Fournir des services d'assistance psychologique individuels ou de groupe pour aider les personnes dans la réalisation d'un développement et d'un ajustement personnel, social, éducatif et professionnel plus efficace. Évaluer les résultats des méthodes d'aide psychologique pour déterminer la fiabilité et la validité des traitements. Élaborer des plans thérapeutiques et de traitement fondés sur les intérêts, les capacités et les besoins des clients.</p>	88.5%
<p><b>Spécialiste Réadaptation Professionnelle:</b> Élaborer des propositions sur des programmes de réadaptation offrant des services utiles en utilisant les connaissances en matière de sources de financement de programme et de réglementations gouvernementales. Consulter les groupes et le personnel communautaires des organismes de réadaptation pour identifier la nécessité de programmes de réadaptation professionnelle nouveaux ou modifiés. Collecter et analyser les données pour définir et régler les problèmes de réadaptation à l'aide des connaissances liées à la pratique et la théorie sur la réadaptation professionnelle. Suivre les opérations du programme et suggérer d'autres mesures pour s'assurer que les programmes répondent aux besoins définis. Planifier et former le personnel de réadaptation professionnelle.</p>	86.2%
<p><b>Conseiller Conjugal et Familial:</b> Interroger les clients afin de connaître leur sentiment et de comprendre leurs comportements et leurs interactions. Aider les clients à exprimer leurs préoccupations telles qu'une relation n'apportant pas satisfaction, un divorce et une séparation, les effets de cette relation sur les enfants. Encourager les couples à développer et à utiliser des compétences et des stratégies pour affronter leur problème de façon constructive. Tenir les dossiers à jour en y consignnant les activités, les progrès, les évaluations et les recommandations.</p>	83.5%

## Carrières pour lesquelles le pourcentage de plaisir et le niveau d'aptitude sont élevés

Nom de la carrière	Niveau de Satisfaction de Carrière
<p><b>Producteur:</b> Planifier et coordonner différents aspects de la production radio, télévisée, théâtrale ou cinématographique, à savoir : sélectionner un script, coordonner l'écriture, diriger, produire et gérer les sources de financement. Diriger des réunions avec l'équipe pour aborder l'évolution de la production et s'assurer que les objectifs de production sont atteints. Sélectionner et engager les membres de la distribution et du personnel, et régler les différends personnels. Définir des politiques de gestion, un plan de travail et un budget pour la production. Revoir les vidéos, les enregistrements ou les répétitions pour s'assurer que les normes de production et de diffusion sont respectées.</p>	81.9%
<p><b>Réalisateur de Films/Télévision:</b> Interpréter le script, diriger les répétitions et les activités des équipes de casting et technique pour le théâtre, les films, la télévision ou les programmes radio. Superviser et coordonner le travail des membres d'équipe en charge de la caméra, de l'éclairage, du design et du son. Planifier des détails tels que le cadrage, la composition, le mouvement de la caméra, le son et le mouvement des acteurs pour chaque prise ou scène. S'entretenir avec les directeurs techniques, les managers, les membres de l'équipe et les scénaristes pour discuter des détails de production tels que la photographie, le script, la musique, les décors et les costumes.</p>	80.5%

## Carrières pour lesquelles le pourcentage de plaisir et le niveau d'aptitude sont raisonnables

Nom de la carrière	Niveau de Satisfaction de Carrière
<p><b>Travailleur Social Psychiatrique/Médical:</b> Conseiller les clients et les patients, individuellement ou en séances de groupe, pour les aider à surmonter leur dépendance en s'adaptant à la vie et aux changements. Interroger les clients, examiner les rapports et consulter d'autres professionnels pour évaluer l'état physique et mental du client ou du patient. Formuler ou coordonner un programme de traitement, de soins et de réhabilitation du client ou du patient en se basant sur ses expériences et ses connaissances du travail social. Surveiller, évaluer et consigner les progrès du client selon les objectifs quantifiables décrits dans le programme de soins et de traitement.</p>	78.8%
<p><b>Psychologue du Travail/de l'Organisation:</b> Développer des politiques, des instruments et des programmes personnalisés pour sélectionner, affecter, former, développer et évaluer les employés. Mener une analyse organisationnelle et des programmes dans le cadre d'un développement organisationnel. Mener des études de recherche dans les domaines du leadership, de la supervision, de la morale, de la motivation et de la productivité des employés. Développer des techniques d'entretien, des échelles d'évaluation et des tests psychologiques pour évaluer les compétences, les aptitudes et les intérêts à des fins de sélection, d'affectation et de promotion. Informer le management de tout changement stratégique en matière de marketing, de gestion et de personnel dans le but d'améliorer l'efficacité et l'efficacité organisationnelles.</p>	77.3%

## Afficher les carrières qui exigent un diplôme de licence

### Carrières pour lesquelles le pourcentage de plaisir et le niveau d'aptitude sont très élevés

Nom de la carrière	Niveau de Satisfaction de Carrière
<b>Employé des Services à la Personne:</b> Aider à fournir des services aux clients dans une grande variété de domaines, comme la psychologie, la réhabilitation ou le travail social, y compris le soutien aux familles. Peut aider les clients à identifier et à obtenir des avantages et des services sociaux et communautaires disponibles. Peut aider les travailleurs sociaux à élaborer, organiser et diriger des programmes visant à prévenir et résoudre les problèmes relatifs à l'abus de substances, aux relations humaines, à la réinsertion ou à la garde de personne à charge. Consigner ou rédiger des rapports sur les visites aux clients pour le propriétaire ou le management.	97.1%
<b>Conseiller d'Orientation:</b> Conseiller les jeunes pour les aider à développer leurs objectifs éducatifs et professionnels et à comprendre et surmonter leurs problèmes personnels et sociaux. Recueillir et évaluer des informations sur les capacités et les intérêts des jeunes, mais aussi sur les caractéristiques de leur personnalité en lisant leurs dossiers et en leur faisant passer des tests et des entretiens. Compiler et étudier les informations professionnelles, éducatives et économiques pour aider les jeunes dans l'élaboration et la réalisation de leurs objectifs professionnels et éducatifs.	95.0%

### Carrières pour lesquelles le pourcentage de plaisir et le niveau d'aptitude sont élevés

Nom de la carrière	Niveau de Satisfaction de Carrière
<b>Travailleur Social:</b> Conseiller et aider les individus et les familles à régler des problèmes liés à l'adaptation personnelle et familial, aux finances, au travail, à la nourriture, à l'habillement, au logement ou à d'autres conditions et besoins humains. Interroger les personnes et évaluer les aptitudes sociales et émotionnelles, la détérioration intellectuelle et physique, et les besoins financiers. Diriger des séances de conseils par groupe pour assurer un soutien dans des moments de tension, de chagrin et de dépendance à des substances chimiques. Servir de lien entre les élèves, la maison, l'école, les agences de services à la famille, les cliniques d'orientation pour enfant, le tribunal, les services de protection, les médecins et les membres du clergé. Tenir à jour les dossiers individuels et préparer des rapports.	88.7%
<b>Commercial Centré sur Conclusion Vente:</b> Etablir un contact avec le client et discuter avec lui pour découvrir ses besoins. Convaincre le client d'acheter afin de satisfaire ses besoins.	86.6%
<b>Spécialiste Réadaptation Professionnelle:</b> Elaborer des propositions sur des programmes de réhabilitation offrant des services utiles en utilisant les connaissances en matière de sources de financement de programme et de réglementations gouvernementales. Consulter les groupes et le personnel communautaires des organismes de réhabilitation pour identifier la nécessité de programmes de réhabilitation professionnelle nouveaux ou modifiés. Collecter et analyser les données pour définir et régler les problèmes de réhabilitation à l'aide des connaissances liées à la pratique et la théorie sur la réhabilitation professionnelle. Suivre les opérations du programme et suggérer d'autres mesures pour s'assurer que les programmes répondent aux besoins définis. Planifier et former le personnel de réhabilitation professionnelle.	86.2%
<b>Directeur d'Activités Religieuses:</b> Planifier, diriger ou coordonner des programmes conçus pour promouvoir l'éducation ou les activités religieuses d'un groupe confessionnel. Fournir des conseils en matière de vie conjugale, de santé, de finance et de religion. Identifier et recruter des travailleurs bénévoles potentiels. Former et superviser l'équipe d'éducation religieuse.	86.1%

## Carrières pour lesquelles le pourcentage de plaisir et le niveau d'aptitude sont élevés

Nom de la carrière	Niveau de Satisfaction de Carrière
<b>Délégué à la Jeunesse:</b> Travailler auprès des jeunes pour favoriser leur croissance et leur développement. Sélectionner les bons programmes ou classer les structures des programmes éducatifs. Mettre en œuvre des plans de programme. Concevoir des moyens pour favoriser la participation aux programmes avec d'autres confrères.	83.9%
<b>Conseiller Conjugal et Familial:</b> Interroger les clients afin de connaître leur sentiment et de comprendre leurs comportements et leurs interactions. Aider les clients à exprimer leurs préoccupations telles qu'une relation n'apportant pas satisfaction, un divorce et une séparation, les effets de cette relation sur les enfants. Encourager les couples à développer et à utiliser des compétences et des stratégies pour affronter leur problème de façon constructive. Tenir les dossiers à jour en y consignnant les activités, les progrès, les évaluations et les recommandations.	83.5%
<b>Opérateur de Caméra Cinématographique:</b> Utiliser des caméras vidéo, de télévision ou de cinéma pour enregistrer des scènes destinées à la télévision, à la publicité ou à l'industrie du film. Composer et cadrer chaque prise en faisant attention à l'éclairage, aux lentilles, au film, aux filtres et aux paramètres de caméra pour réaliser des effets particuliers. Monter les séquences pour la production, y compris le montage non linéaire. S'entretenir avec les réalisateurs et d'autres membres de l'équipe pour déterminer les séquences de tournage et les effets souhaités.	83.4%
<b>Commercial Centré sur Prospection et Conclusion Vente:</b> Trouver de nouveaux clients grâce aux appels, via son réseau ou par d'autres moyens. Etablir un contact avec des clients potentiels et essayer de les intéresser au produit. Convaincre le client d'acheter.	83.2%
<b>Producteur:</b> Planifier et coordonner différents aspects de la production radio, télévisée, théâtrale ou cinématographique, à savoir : sélectionner un script, coordonner l'écriture, diriger, produire et gérer les sources de financement. Diriger des réunions avec l'équipe pour aborder l'évolution de la production et s'assurer que les objectifs de production sont atteints. Sélectionner et engager les membres de la distribution et du personnel, et régler les différends personnels. Définir des politiques de gestion, un plan de travail et un budget pour la production. Revoir les vidéos, les enregistrements ou les répétitions pour s'assurer que les normes de production et de diffusion sont respectées.	81.9%
<b>Réalisateur de Films/Télévision:</b> Interpréter le script, diriger les répétitions et les activités des équipes de casting et technique pour le théâtre, les films, la télévision ou les programmes radio. Superviser et coordonner le travail des membres d'équipe en charge de la caméra, de l'éclairage, du design et du son. Planifier des détails tels que le cadrage, la composition, le mouvement de la caméra, le son et le mouvement des acteurs pour chaque prise ou scène. S'entretenir avec les directeurs techniques, les managers, les membres de l'équipe et les scénaristes pour discuter des détails de production tels que la photographie, le script, la musique, les décors et les costumes.	80.5%

## Carrières pour lesquelles le pourcentage de plaisir et le niveau d'aptitude sont raisonnables

Nom de la carrière	Niveau de Satisfaction de Carrière
<b>Technicien Matériel Son:</b> Installer, entretenir et réparer les systèmes sonores et d'intercommunication, les systèmes à plusieurs antennes, les systèmes de TV en circuit fermé et les appareils connexes. Tester et réparer le matériel à l'aide d'outils manuels, de fers à souder et de compteurs électroniques. Vérifier l'installation pour assurer son bon fonctionnement en écoutant le son et en testant la sortie. Conduire la camionnette.	79.5%



## Carrières pour lesquelles le pourcentage de plaisir et le niveau d'aptitude sont raisonnables

Nom de la carrière	Niveau de Satisfaction de Carrière
<b>Travailleur Social Psychiatrique/Médical:</b> Conseiller les clients et les patients, individuellement ou en séances de groupe, pour les aider à surmonter leur dépendance en s'adaptant à la vie et aux changements. Interroger les clients, examiner les rapports et consulter d'autres professionnels pour évaluer l'état physique et mental du client ou du patient. Formuler ou coordonner un programme de traitement, de soins et de réhabilitation du client ou du patient en se basant sur ses expériences et ses connaissances du travail social. Surveiller, évaluer et consigner les progrès du client selon les objectifs quantifiables décrits dans le programme de soins et de traitement.	78.8%
<b>Réceptionniste:</b> Recevoir ou accueillir les visiteurs, les patients ou les clients. Répondre aux appels téléphoniques. Cette fonction implique peu de responsabilités administratives.	75.8%
<b>Technicien Eclairage:</b> Installer et utiliser le matériel d'éclairage lors d'un tournage télévisé ou cinéma, être en contact avec le directeur et/ou un autre agent pour interpréter leur vision de la création dans le domaine de l'éclairage. Définir les besoins en éclairage et coordonner le matériel le cas échéant. Monter l'intégralité du matériel de filtre et d'éclairage, s'assurer de son bon fonctionnement et installer, si nécessaire, un échafaudage et une grue. Programmer et utiliser les consoles d'éclairage.	75.8%

## Afficher les carrières pouvant exiger 2 ans d'études supérieures ou 18 à 36 mois de formation

### Carrières pour lesquelles le pourcentage de plaisir et le niveau d'aptitude sont très élevés

Nom de la carrière	Niveau de Satisfaction de Carrière
<b>Employé des Services à la Personne:</b> Aider à fournir des services aux clients dans une grande variété de domaines, comme la psychologie, la réhabilitation ou le travail social, y compris le soutien aux familles. Peut aider les clients à identifier et à obtenir des avantages et des services sociaux et communautaires disponibles. Peut aider les travailleurs sociaux à élaborer, organiser et diriger des programmes visant à prévenir et résoudre les problèmes relatifs à l'abus de substances, aux relations humaines, à la réinsertion ou à la garde de personne à charge. Consigner ou rédiger des rapports sur les visites aux clients pour le propriétaire ou le management.	97.1%
<b>Conseiller d'Orientation:</b> Conseiller les jeunes pour les aider à développer leurs objectifs éducatifs et professionnels et à comprendre et surmonter leurs problèmes personnels et sociaux. Recueillir et évaluer des informations sur les capacités et les intérêts des jeunes, mais aussi sur les caractéristiques de leur personnalité en lisant leurs dossiers et en leur faisant passer des tests et des entretiens. Compiler et étudier les informations professionnelles, éducatives et économiques pour aider les jeunes dans l'élaboration et la réalisation de leurs objectifs professionnels et éducatifs.	95.0%

### Carrières pour lesquelles le pourcentage de plaisir et le niveau d'aptitude sont élevés

Nom de la carrière	Niveau de Satisfaction de Carrière
<b>Vendeur d'Animaux ou Animaux de Compagnie:</b> Accueillir le client et discuter de ses besoins, susciter son intérêt pour les animaux disponibles. Calculer le prix de vente et préparer le bordereau ou le contrat de vente.	89.7%

## Carrières pour lesquelles le pourcentage de plaisir et le niveau d'aptitude sont élevés

Nom de la carrière	Niveau de Satisfaction de Carrière
<b>Commercial Centré sur Conclusion Vente:</b> Etablir un contact avec le client et discuter avec lui pour découvrir ses besoins. Convaincre le client d'acheter afin de satisfaire ses besoins.	86.6%
<b>Soigneur Animalier:</b> Nourrir et abreuver les animaux en respectant les horaires et les instructions d'alimentation, y compris l'administration de médicaments. Examiner et observer les animaux pour détecter des signes de maladie ou de blessure. Fournir un traitement aux animaux malades ou blessés. Laver le linge des installations et nettoyer, organiser, entretenir et désinfecter les abris des animaux. Interagir avec les propriétaires des animaux, recueillir les instructions et répondre aux questions.	85.4%
<b>Commercial en Electronique:</b> Vendre des produits électroniques tels que des téléphones mobiles ou des tablettes (autres que des ordinateurs). Recommander l'équipement pour répondre aux exigences des clients en tenant compte des caractéristiques de vente telles que la flexibilité, le coût, la capacité et l'économie d'exploitation. Dans certains cas, fournir une formation de base dans l'utilisation de l'équipement.	84.6%
<b>Délégué à la Jeunesse:</b> Travailler auprès des jeunes pour favoriser leur croissance et leur développement. Sélectionner les bons programmes ou classer les structures des programmes éducatifs. Mettre en œuvre des plans de programme. Concevoir des moyens pour favoriser la participation aux programmes avec d'autres confrères.	83.9%
<b>Opérateur de Caméra Cinématographique:</b> Utiliser des caméras vidéo, de télévision ou de cinéma pour enregistrer des scènes destinées à la télévision, à la publicité ou à l'industrie du film. Composer et cadrer chaque prise en faisant attention à l'éclairage, aux lentilles, au film, aux filtres et aux paramètres de caméra pour réaliser des effets particuliers. Monter les séquences pour la production, y compris le montage non linéaire. S'entretenir avec les réalisateurs et d'autres membres de l'équipe pour déterminer les séquences de tournage et les effets souhaités.	83.4%
<b>Commercial Centré sur Prospection et Conclusion Vente:</b> Trouver de nouveaux clients grâce aux appels, via son réseau ou par d'autres moyens. Etablir un contact avec des clients potentiels et essayer de les intéresser au produit. Convaincre le client d'acheter.	83.2%
<b>Barman:</b> Mixer des boissons et les servir aux clients, directement ou par le biais du personnel de salle. Encaisser l'argent pour les boissons servies et établir le solde de caisse. Nettoyer les verres, les ustensiles et le matériel du bar, mais aussi les bars, les zones de travail et les tables. Compléter le stock de bière, de vin, de liqueur et de produits associés.	82.4%
<b>Dresseur Animalier:</b> Evaluer les animaux afin de déterminer leurs tempéraments, leurs capacités ou leurs aptitudes pour la formation. Mener des programmes de formation afin de développer et de maintenir les comportements souhaités chez les animaux pour la compétition, le divertissement, l'obéissance, la sécurité, l'équitation et les domaines connexes. Interagir avec les animaux en utilisant sa connaissance des caractéristiques de la race, des méthodes de formation et de récompenses, et des normes de performance ainsi que les particularités de chaque animal. Conseiller les propriétaires d'animaux sur l'achat d'animaux spécifiques.	82.1%
<b>Commercial Centré sur Service Client:</b> Accueillir les clients et répondre à leurs questions de façon amicale avec un minimum de persuasion.	82.0%
<b>Technicien Audiovisuel:</b> Installer et/ou faire fonctionner le matériel audio, vidéo et électronique lors de concerts, d'événements sportifs, de réunions et de conférences de presse. Installer, ajuster et faire fonctionner le matériel électronique pour enregistrer, éditer et diffuser des programmes de radio et de télévision, des films, des vidéoconférences ou des présentations multimédias. Déceler et résoudre les problèmes rencontrés avec le système média. Effectuer des réparations mineures et le nettoyage de routine du matériel audio et vidéo.	80.5%

## Carrières pour lesquelles le pourcentage de plaisir et le niveau d'aptitude sont élevés

Nom de la carrière	Niveau de Satisfaction de Carrière
--------------------	------------------------------------

## Carrières pour lesquelles le pourcentage de plaisir et le niveau d'aptitude sont raisonnables

Nom de la carrière	Niveau de Satisfaction de Carrière
<b>Technicien Matériel Son:</b> Installer, entretenir et réparer les systèmes sonores et d'intercommunication, les systèmes à plusieurs antennes, les systèmes de TV en circuit fermé et les appareils connexes. Tester et réparer le matériel à l'aide d'outils manuels, de fers à souder et de compteurs électroniques. Vérifier l'installation pour assurer son bon fonctionnement en écoutant le son et en testant la sortie. Conduire la camionnette.	79.5%
<b>Réceptionniste:</b> Recevoir ou accueillir les visiteurs, les patients ou les clients. Répondre aux appels téléphoniques. Cette fonction implique peu de responsabilités administratives.	75.8%
<b>Technicien Eclairage:</b> Installer et utiliser le matériel d'éclairage lors d'un tournage télévisé ou cinéma, être en contact avec le directeur et/ou un autre agent pour interpréter leur vision de la création dans le domaine de l'éclairage. Définir les besoins en éclairage et coordonner le matériel le cas échéant. Monter l'intégralité du matériel de filtre et d'éclairage, s'assurer de son bon fonctionnement et installer, si nécessaire, un échafaudage et une grue. Programmer et utiliser les consoles d'éclairage.	75.8%

## Afficher les carrières pouvant exiger un lycée technique ou 6 à 18 mois de formation

### Carrières pour lesquelles le pourcentage de plaisir et le niveau d'aptitude sont élevés

Nom de la carrière	Niveau de Satisfaction de Carrière
<b>Vendeur d'Animaux ou Animaux de Compagnie:</b> Accueillir le client et discuter de ses besoins, susciter son intérêt pour les animaux disponibles. Calculer le prix de vente et préparer le bordereau ou le contrat de vente.	89.7%
<b>Commercial Centré sur Conclusion Vente:</b> Etablir un contact avec le client et discuter avec lui pour découvrir ses besoins. Convaincre le client d'acheter afin de satisfaire ses besoins.	86.6%
<b>Soigneur Animalier:</b> Nourrir et abreuver les animaux en respectant les horaires et les instructions d'alimentation, y compris l'administration de médicaments. Examiner et observer les animaux pour détecter des signes de maladie ou de blessure. Fournir un traitement aux animaux malades ou blessés. Laver le linge des installations et nettoyer, organiser, entretenir et désinfecter les abris des animaux. Interagir avec les propriétaires des animaux, recueillir les instructions et répondre aux questions.	85.4%
<b>Commercial en Electronique:</b> Vendre des produits électroniques tels que des téléphones mobiles ou des tablettes (autres que des ordinateurs). Recommander l'équipement pour répondre aux exigences des clients en tenant compte des caractéristiques de vente telles que la flexibilité, le coût, la capacité et l'économie d'exploitation. Dans certains cas, fournir une formation de base dans l'utilisation de l'équipement.	84.6%

## Carrières pour lesquelles le pourcentage de plaisir et le niveau d'aptitude sont élevés

Nom de la carrière	Niveau de Satisfaction de Carrière
<b>Opérateur de Caméra Cinématographique:</b> Utiliser des caméras vidéo, de télévision ou de cinéma pour enregistrer des scènes destinées à la télévision, à la publicité ou à l'industrie du film. Composer et cadrer chaque prise en faisant attention à l'éclairage, aux lentilles, au film, aux filtres et aux paramètres de caméra pour réaliser des effets particuliers. Monter les séquences pour la production, y compris le montage non linéaire. S'entretenir avec les réalisateurs et d'autres membres de l'équipe pour déterminer les séquences de tournage et les effets souhaités.	83.4%
<b>Commercial Centré sur Prospection et Conclusion Vente:</b> Trouver de nouveaux clients grâce aux appels, via son réseau ou par d'autres moyens. Etablir un contact avec des clients potentiels et essayer de les intéresser au produit. Convaincre le client d'acheter.	83.2%
<b>Barman:</b> Mixer des boissons et les servir aux clients, directement ou par le biais du personnel de salle. Encaisser l'argent pour les boissons servies et établir le solde de caisse. Nettoyer les verres, les ustensiles et le matériel du bar, mais aussi les bars, les zones de travail et les tables. Compléter le stock de bière, de vin, de liqueur et de produits associés.	82.4%
<b>Dresseur Animalier:</b> Evaluer les animaux afin de déterminer leurs tempéraments, leurs capacités ou leurs aptitudes pour la formation. Mener des programmes de formation afin de développer et de maintenir les comportements souhaités chez les animaux pour la compétition, le divertissement, l'obéissance, la sécurité, l'équitation et les domaines connexes. Interagir avec les animaux en utilisant sa connaissance des caractéristiques de la race, des méthodes de formation et de récompenses, et des normes de performance ainsi que les particularités de chaque animal. Conseiller les propriétaires d'animaux sur l'achat d'animaux spécifiques.	82.1%
<b>Commercial Centré sur Service Client:</b> Accueillir les clients et répondre à leurs questions de façon amicale avec un minimum de persuasion.	82.0%
<b>Technicien Audiovisuel:</b> Installer et/ou faire fonctionner le matériel audio, vidéo et électronique lors de concerts, d'événements sportifs, de réunions et de conférences de presse. Installer, ajuster et faire fonctionner le matériel électronique pour enregistrer, éditer et diffuser des programmes de radio et de télévision, des films, des vidéoconférences ou des présentations multimédias. Déceler et résoudre les problèmes rencontrés avec le système média. Effectuer des réparations mineures et le nettoyage de routine du matériel audio et vidéo.	80.5%

## Carrières pour lesquelles le pourcentage de plaisir et le niveau d'aptitude sont raisonnables

Nom de la carrière	Niveau de Satisfaction de Carrière
<b>Technicien Matériel Son:</b> Installer, entretenir et réparer les systèmes sonores et d'intercommunication, les systèmes à plusieurs antennes, les systèmes de TV en circuit fermé et les appareils connexes. Tester et réparer le matériel à l'aide d'outils manuels, de fers à souder et de compteurs électroniques. Vérifier l'installation pour assurer son bon fonctionnement en écoutant le son et en testant la sortie. Conduire la camionnette.	79.5%
<b>Réceptionniste:</b> Recevoir ou accueillir les visiteurs, les patients ou les clients. Répondre aux appels téléphoniques. Cette fonction implique peu de responsabilités administratives.	75.8%

## Carrières pour lesquelles le pourcentage de plaisir et le niveau d'aptitude sont raisonnables

Nom de la carrière	Niveau de Satisfaction de Carrière
<b>Technicien Eclairage:</b> Installer et utiliser le matériel d'éclairage lors d'un tournage télévisé ou cinéma, être en contact avec le directeur et/ou un autre agent pour interpréter leur vision de la création dans le domaine de l'éclairage. Définir les besoins en éclairage et coordonner le matériel le cas échéant. Monter l'intégralité du matériel de filtre et d'éclairage, s'assurer de son bon fonctionnement et installer, si nécessaire, un échafaudage et une grue. Programmer et utiliser les consoles d'éclairage.	75.8%

## Afficher les carrières qui exigent un baccalauréat ou équivalent

### Carrières pour lesquelles le pourcentage de plaisir et le niveau d'aptitude sont élevés

Nom de la carrière	Niveau de Satisfaction de Carrière
<b>Vendeur d'Animaux ou Animaux de Compagnie:</b> Accueillir le client et discuter de ses besoins, susciter son intérêt pour les animaux disponibles. Calculer le prix de vente et préparer le bordereau ou le contrat de vente.	89.7%
<b>Spécialiste du Service Client:</b> Accueillir les clients lors d'une rencontre en personne. Créer des échanges amicaux et positifs avec les clients. Réceptionner les demandes des clients et y répondre efficacement. Il n'est PAS nécessaire de conclure des ventes.	88.4%
<b>Commercial Centré sur Conclusion Vente:</b> Etablir un contact avec le client et discuter avec lui pour découvrir ses besoins. Convaincre le client d'acheter afin de satisfaire ses besoins.	86.6%
<b>Soigneur Animalier:</b> Nourrir et abreuver les animaux en respectant les horaires et les instructions d'alimentation, y compris l'administration de médicaments. Examiner et observer les animaux pour détecter des signes de maladie ou de blessure. Fournir un traitement aux animaux malades ou blessés. Laver le linge des installations et nettoyer, organiser, entretenir et désinfecter les abris des animaux. Interagir avec les propriétaires des animaux, recueillir les instructions et répondre aux questions.	85.4%
<b>Commercial en Electronique:</b> Vendre des produits électroniques tels que des téléphones mobiles ou des tablettes (autres que des ordinateurs). Recommander l'équipement pour répondre aux exigences des clients en tenant compte des caractéristiques de vente telles que la flexibilité, le coût, la capacité et l'économie d'exploitation. Dans certains cas, fournir une formation de base dans l'utilisation de l'équipement.	84.6%
<b>Commercial Centré sur Prospection et Conclusion Vente:</b> Trouver de nouveaux clients grâce aux appels, via son réseau ou par d'autres moyens. Etablir un contact avec des clients potentiels et essayer de les intéresser au produit. Convaincre le client d'acheter.	83.2%
<b>Barman:</b> Mixer des boissons et les servir aux clients, directement ou par le biais du personnel de salle. Encaisser l'argent pour les boissons servies et établir le solde de caisse. Nettoyer les verres, les ustensiles et le matériel du bar, mais aussi les bars, les zones de travail et les tables. Compléter le stock de bière, de vin, de liqueur et de produits associés.	82.4%
<b>Commercial Centré sur Service Client:</b> Accueillir les clients et répondre à leurs questions de façon amicale avec un minimum de persuasion.	82.0%
<b>Spécialiste des Services des Centres d'Appels:</b> Répondre aux besoins des clients dans un centre d'appel. Créer des échanges amicaux et positifs avec les clients. La vente n'est PAS requise.	81.4%

## Carrières pour lesquelles le pourcentage de plaisir et le niveau d'aptitude sont élevés

Nom de la carrière	Niveau de Satisfaction de Carrière
<b>Spécialiste du Service Client et des ventes:</b> Interagir avec les clients au cours d'une rencontre en personne. Il est nécessaire de conclure quelques ventes tout en créant des échanges amicaux et positifs avec les clients.	81.0%

## Carrières pour lesquelles le pourcentage de plaisir et le niveau d'aptitude sont raisonnables

Nom de la carrière	Niveau de Satisfaction de Carrière
<b>Huissier:</b> Aider les clients lors des événements publics tels que les rencontres sportives, les pièces de théâtre ou les séances de cinéma, et récupérer les tickets et passes d'entrée des clients. Aider les clients à trouver leur siège et leur objet perdu et leur indiquer les vestiaires et l'espace téléphonique. Examiner les tickets ou passes pour vérifier leur validité en visant certains critères tels que la couleur et la date d'édition, vérifier les justificatifs des clients souhaitant accéder à la tribune de presse et n'autoriser que les personnes autorisées à entrer.	78.2%
<b>Réceptionniste:</b> Recevoir ou accueillir les visiteurs, les patients ou les clients. Répondre aux appels téléphoniques. Cette fonction implique peu de responsabilités administratives.	75.8%
<b>Opérateur d'Aide d'Urgence:</b> Fournir des informations et une assistance aux personnes en situation d'urgence.	75.0%

## Afficher les carrières qui n'exigent aucun diplôme

## Carrières pour lesquelles le pourcentage de plaisir et le niveau d'aptitude sont élevés

Nom de la carrière	Niveau de Satisfaction de Carrière
<b>Vendeur d'Animaux ou Animaux de Compagnie:</b> Accueillir le client et discuter de ses besoins, susciter son intérêt pour les animaux disponibles. Calculer le prix de vente et préparer le bordereau ou le contrat de vente.	89.7%
<b>Spécialiste du Service Client:</b> Accueillir les clients lors d'une rencontre en personne. Créer des échanges amicaux et positifs avec les clients. Réceptionner les demandes des clients et y répondre efficacement. Il n'est PAS nécessaire de conclure des ventes.	88.4%
<b>Commercial Centré sur Conclusion Vente:</b> Etablir un contact avec le client et discuter avec lui pour découvrir ses besoins. Convaincre le client d'acheter afin de satisfaire ses besoins.	86.6%
<b>Soigneur Animalier:</b> Nourrir et abreuver les animaux en respectant les horaires et les instructions d'alimentation, y compris l'administration de médicaments. Examiner et observer les animaux pour détecter des signes de maladie ou de blessure. Fournir un traitement aux animaux malades ou blessés. Laver le linge des installations et nettoyer, organiser, entretenir et désinfecter les abris des animaux. Interagir avec les propriétaires des animaux, recueillir les instructions et répondre aux questions.	85.4%

## Carrières pour lesquelles le pourcentage de plaisir et le niveau d'aptitude sont élevés

Nom de la carrière	Niveau de Satisfaction de Carrière
<b>Barman:</b> Mixer des boissons et les servir aux clients, directement ou par le biais du personnel de salle. Encaisser l'argent pour les boissons servies et établir le solde de caisse. Nettoyer les verres, les ustensiles et le matériel du bar, mais aussi les bars, les zones de travail et les tables. Compléter le stock de bière, de vin, de liqueur et de produits associés.	82.4%
<b>Commercial Centré sur Service Client:</b> Accueillir les clients et répondre à leurs questions de façon amicale avec un minimum de persuasion.	82.0%
<b>Spécialiste des Services des Centres d'Appels:</b> Répondre aux besoins des clients dans un centre d'appel. Créer des échanges amicaux et positifs avec les clients. La vente n'est PAS requise.	81.4%
<b>Spécialiste du Service Client et des ventes:</b> Interagir avec les clients au cours d'une rencontre en personne. Il est nécessaire de conclure quelques ventes tout en créant des échanges amicaux et positifs avec les clients.	81.0%

## Carrières pour lesquelles le pourcentage de plaisir et le niveau d'aptitude sont raisonnables

Nom de la carrière	Niveau de Satisfaction de Carrière
<b>Huissier:</b> Aider les clients lors des événements publics tels que les rencontres sportives, les pièces de théâtre ou les séances de cinéma, et récupérer les tickets et passes d'entrée des clients. Aider les clients à trouver leur siège et leur objet perdu et leur indiquer les vestiaires et l'espace téléphonique. Examiner les tickets ou passes pour vérifier leur validité en visant certains critères tels que la couleur et la date d'édition, vérifier les justificatifs des clients souhaitant accéder à la tribune de presse et n'autoriser que les personnes autorisées à entrer.	78.2%

**RAPPORT POUR**

Jean Neymar

**DATE DE PASSATION**

19/04/2019

**COHÉRENCE - 99.2%**

Les réponses sont très probablement fidèles et vraies

**ORGANISATION**

ToutEstPossible.io

**Jean Christohe Leonard**

## Comprendre votre Rapport des Paradoxes

Cette introduction utilise des exemples de votre rapport pour vous expliquer comment lire votre Rapport des Paradoxes Harrison. Elle explique les principes et théories clés qui vous permettront de mieux comprendre vos Forces Paradoxaes et vos Dérailleurs Potentiels.

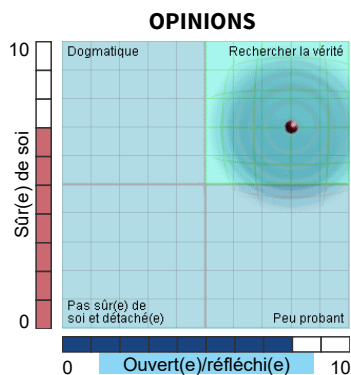
### Que sont les Traits Paradoxaux?

Un paradoxe est l'association de deux idées qui peuvent paraître contradictoires mais qui sont, en réalité, toutes les deux vraies. Par exemple, l'expression « Parfois moins, c'est mieux » semble contradictoire mais la plupart des gens savent qu'utiliser peu de mots permet parfois de communiquer plus efficacement.

Ce rapport est axé sur 12 paires de traits paradoxaux qui peuvent sembler opposés mais qui sont en réalité complémentaires et synergiques. Vous aurez une véritable force si vous avez un score élevé sur les deux traits d'une paire paradoxale. Par exemple, être à la fois franc et diplomate vous permettra très probablement d'atteindre l'objectif de faire passer vos idées.



Votre exemple de paradoxe équilibré



## Un exemple de l'Un de Vos Paradoxes équilibrés

L'une de vos forces paradoxales est OPINIONS. Elle est définie comme :

« Comment vous formez et maintenez vos opinions, notamment comment vous gérez les situations ambiguës ». Observez le graphique à gauche.

Sûr(e) de soi est défini comme : « La tendance à avoir confiance en sa propre opinion. ». Ouvert(e)/réfléchi(e) est défini comme : « La tendance à réfléchir sur plusieurs points de vue. ».

Le point rouge représente les coordonnées de vos deux scores paradoxaux.

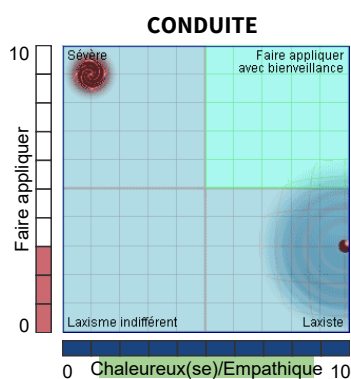
La zone bleue grisée autour du point rouge représente vos comportements typiques.

Dans l'exemple à gauche, vos deux traits sont forts, c'est ce qu'on appelle la Polyvalence Équilibrée. Cela signifie que vous pouvez facilement avoir recours à l'un des traits ou aux deux si besoin.

Vous êtes plutôt sûr(e) de vos opinions. Vous aimez mettre en perspective différentes idées et opinions, et vous êtes généralement ouvert(e) d'esprit. Vous êtes vraisemblablement bon(ne) en brainstorming.

Vous avez généralement confiance dans vos opinions, pourtant vous continuez à explorer différents points de vue et à ajuster vos opinions lorsque cela est approprié. Bien que vous soyez raisonnablement sûr(e) de vos opinions, vous envisagez un grand nombre d'idées différentes avant d'arriver à une conclusion. En conséquence, vos conclusions ont tendance à être très réfléchies et bien considérées. Bien que vous soyez raisonnablement sûr(e) de vos opinions, vous optez rapidement pour une meilleure idée dès qu'elle se présente. Vos comportements de prédilection (grand cercle bleu) se situent principalement dans le quadrant « rechercher la vérité », car vous recherchez une plus grande clarté de compréhension.

D'après vous, comment ce paradoxe vous a aidé à réussir dans votre carrière et votre vie privée ?

Votre exemple de  
 paradoxe déséquilibré


## Un exemple de l'Un de vos Paradoxes Déséquilibrés

Il est extrêmement rare qu'une personne obtienne un résultat parfaitement équilibré dans les douze paradoxes. Normalement, il y a plusieurs paradoxes déséquilibrés. Le schéma à gauche est l'un des vôtres.

Lorsqu'un trait est considérablement plus fort qu'un autre, il est considéré comme déséquilibré. Une personne avec cette configuration a tendance à se servir de son trait fort alors que l'autre trait permettrait de réagir de manière plus efficace ou appropriée. Par conséquent, la force supposée devient une faiblesse.

L'un de vos dérailleurs potentiels est CONDUITE. Il est défini comme : « Comment vous gérez les relations et l'empathie quand vous gérez la performance des autres ».

Faire appliquer est défini comme : « La tendance à insister sur l'application des règles nécessaires. ». Chaleureux(se)/Empathique est défini comme : « La tendance à exprimer des sentiments positifs et de l'affinité envers les autres. ».

Vous pouvez préférer ne pas avoir à faire appliquer les règles et pouvez parfois négliger de le faire lorsque cela s'avère absolument nécessaire. Vous avez fréquemment tendance à vous montrer chaleureux(-se) et à faire preuve d'empathie.

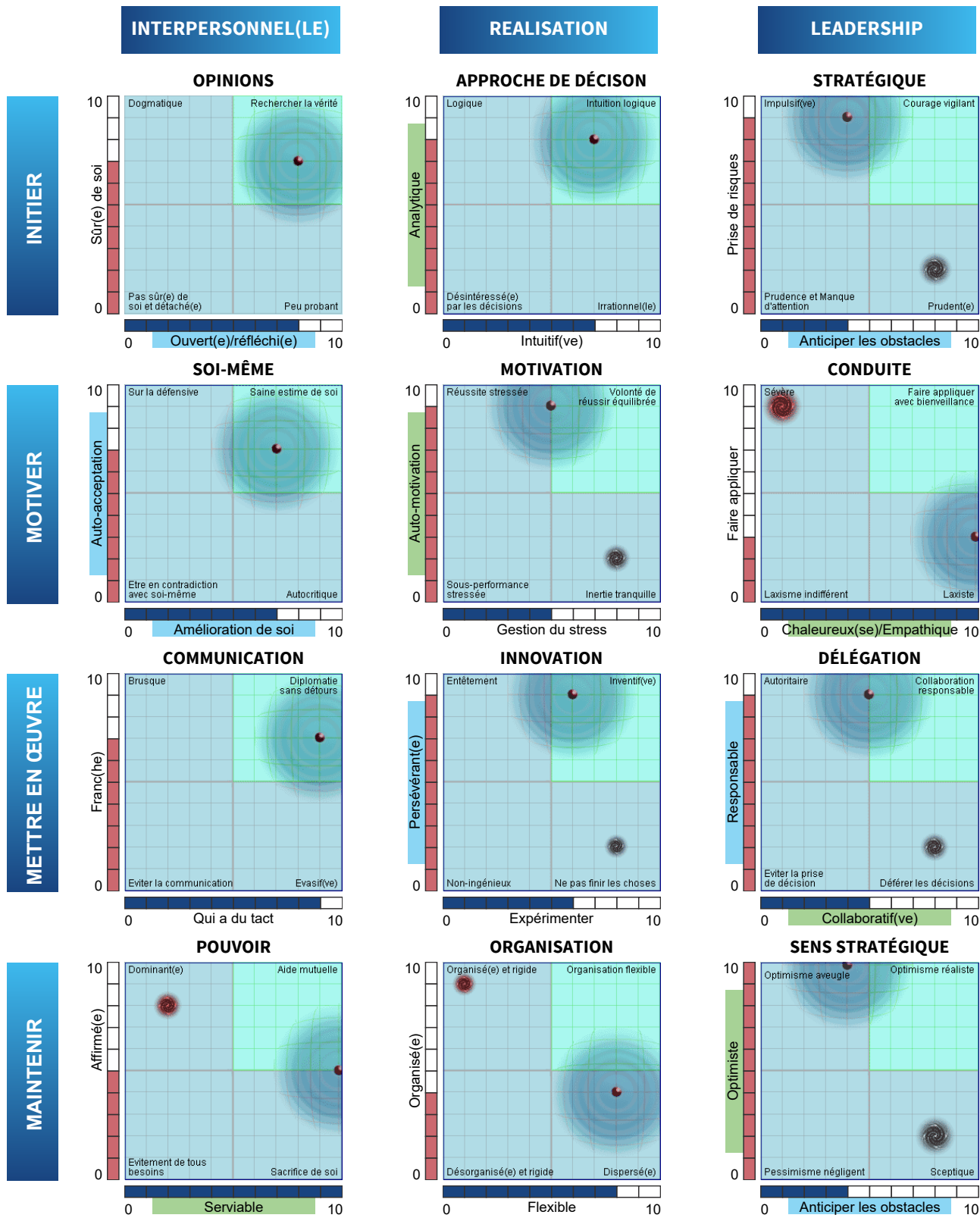
Vous reconnaissez les points forts des autres et vous faites preuve de soutien émotionnel. Lorsque vous avez besoin de faire appliquer les règles ou de tenir les autres responsables de leurs actes, vous parvenez généralement à faire en sorte qu'ils l'acceptent grâce aux relations positives que vous entretenez. Cependant, votre chaleur humaine et votre empathie dépassent largement votre tendance à faire appliquer les règles, en conséquence de quoi vous pouvez vous montrer excessivement permissif(-ve) dans les situations nécessitant de la fermeté. Vos comportements de prédilection (grand cercle bleu) s'étendent au quadrant « laxiste ». Le cercle rouge dans le coin supérieur gauche indique que sous stress, votre comportement habituel peut « basculer » et vous pouvez réagir de manière sévère si une personne tente de profiter de votre indulgence.

Réfléchissez sur ce paradoxe et voyez s'il a eu un impact sur votre carrière ou votre vie personnelle.

## Qu'est-ce qu'un « Comportement de Revirement » ?

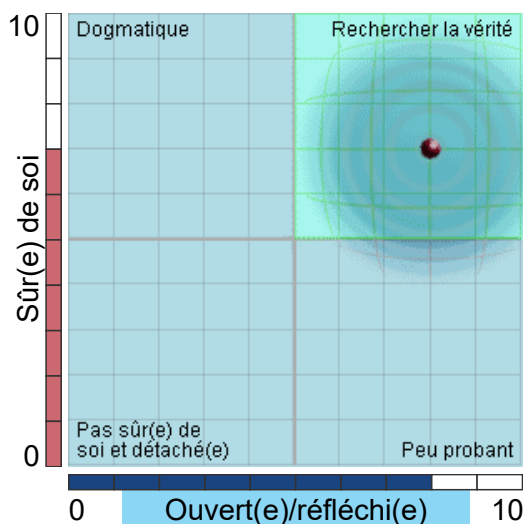
D'après la Théorie du Paradoxe de Harrison, lorsque nous avons un paradoxe déséquilibré et que nous subissons un stress, nous pouvons « agir à l'opposé » de notre comportement habituel. Par exemple, si nous préférons la diplomatie à la franchise, nous pouvons nous trouver dans une situation où nous sentons que les autres personnes ont pris l'avantage. Parce que nous sommes exagérément diplomates, nous réagissons de manière émotionnelle et nous changeons d'attitude en communiquant de façon brusque.

Le revirement potentiel de comportement est représenté par le symbole d'un tourbillon.



## OPINIONS

Comment vous formez et maintenez vos opinions, notamment comment vous gérez les situations ambiguës.



« Remettez tout en question, mais soyez constant(e) dans la recherche et le respect des vrais principes. Laisser son savoir actuel prendre racine tout en recherchant sans relâche une nouvelle façon de voir la problématique et en se préparant à avoir eu « tort » à propos de ses connaissances précédentes approfondira vos connaissances. »

**Sûr(e) de soi:** La tendance à avoir confiance en sa propre opinion.

**Ouvert(e)/réfléchi(e):** La tendance à réfléchir sur plusieurs points de vue.

### Il y a quatre combinaisons possibles pour ce paradoxe :

**Rechercher la vérité:** La tendance à examiner différents points de vue et à formuler des conclusions sans rester fixé(e) sur sa propre opinion. (Sûr(e) de soi élevé et Ouvert(e)/réfléchi(e) élevé)

**Peu probant:** La tendance à mettre les idées en perspective sans se montrer suffisamment probant(e). (Sûr(e) de soi bas et Ouvert(e)/réfléchi(e) élevé)

**Dogmatique:** La tendance à être sûr(e) de ses opinions sans être suffisamment ouvert(e) aux idées différentes. (Sûr(e) de soi élevé et Ouvert(e)/réfléchi(e) bas)

**Pas sûr(e) de soi et détaché(e):** La tendance à manquer de confiance en sa propre opinion tout en ne réfléchissant pas à d'autres idées et opinions. (Sûr(e) de soi bas et Ouvert(e)/réfléchi(e) bas)

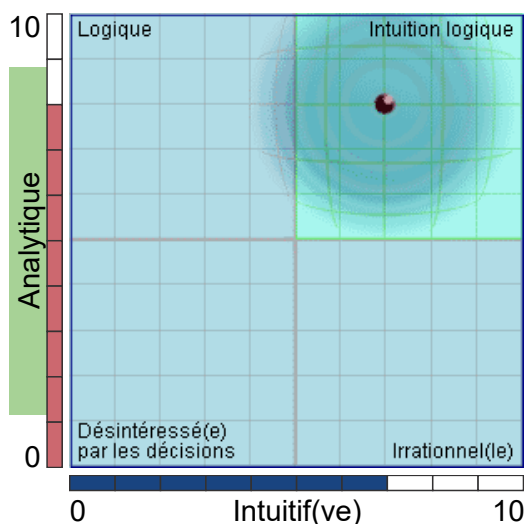
### Vos tendances pour ce paradoxe sont les suivantes :

Vous êtes plutôt sûr(e) de vos opinions. Vous aimez mettre en perspective différentes idées et opinions, et vous êtes généralement ouvert(e) d'esprit. Vous êtes vraisemblablement bon(ne) en brainstorming.

Vous avez généralement confiance dans vos opinions, pourtant vous continuez à explorer différents points de vue et à ajuster vos opinions lorsque cela est approprié. Bien que vous soyez raisonnablement sûr(e) de vos opinions, vous envisagez un grand nombre d'idées différentes avant d'arriver à une conclusion. En conséquence, vos conclusions ont tendance à être très réfléchies et bien considérées. Bien que vous soyez raisonnablement sûr(e) de vos opinions, vous optez rapidement pour une meilleure idée dès qu'elle se présente. Vos comportements de prédilection (grand cercle bleu) se situent principalement dans le quadrant « rechercher la vérité », car vous recherchez une plus grande clarté de compréhension.

## APPROCHE DE DÉCISION

Comment vous utilisez la logique et l'intuition quand vous prenez des décisions



« Utilisez votre esprit logique pour résoudre vos problèmes quotidiens, mais utilisez votre vision intérieure pour guider votre direction. »

**Analytique:** La tendance à examiner les faits et les situations d'une manière logique (sans nécessairement avoir les capacités d'analyse).

**Intuitif(ve):** La tendance à suivre son intuition dans la prise de décision (n'indique pas forcément des capacités intuitives).

### Il y a quatre combinaisons possibles pour ce paradoxe :

**Intuition logique:** La tendance à utiliser l'analyse ainsi que son intuition pour résoudre les problèmes. (Analytique élevé et Intuitif(ve) élevé)

**Irrationnel(le):** La tendance à compter sur l'intuition sans suffisamment analyser un plan ou un problème. (Analytique bas et Intuitif(ve) élevé)

**Logique:** La tendance à résoudre les problèmes en privilégiant l'analyse à l'intuition. (Analytique élevé et Intuitif(ve) bas)

**Désintéressé(e) par les décisions:** La tendance à éviter d'analyser les situations et les décisions tout en ne faisant pas confiance à son intuition. (Analytique bas et Intuitif(ve) bas)

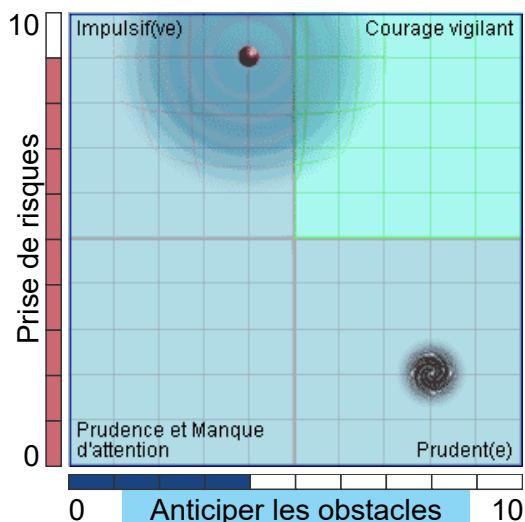
### Vos tendances pour ce paradoxe sont les suivantes :

Vous avez tendance à analyser les problèmes/décisions et vous aimez le faire. Vous avez généralement tendance à utiliser l'intuition ou l'instinct pour vous aider à prendre des décisions.

Même si vous avez tendance à être logique, vous avez également tendance à être raisonnablement intuitif(-ve). Ainsi, vous êtes probablement bon(ne) en résolution de problèmes. Votre tendance à utiliser aussi bien les fonctions de votre cerveau gauche que celles de votre cerveau droit vous permet de détecter les facteurs importants tout en arrivant à des conclusions logiques. Cela vous donne une bonne perception des situations et des problèmes. Vos comportements de prédilection se situent principalement dans le quadrant « intuition logique », ce qui reflète la description ci-dessus.

## STRATÉGIQUE

Comment vous gérez stratégiquement le risque.



« Ayez le courage de rechercher le succès, mais assurez-vous de comprendre et de gérer vos risques. »

**Prise de risques:** La tendance à se sentir à l'aise dans les affaires qui impliquent de l'incertitude.

**Anticiper les obstacles:** La tendance à étudier de près les difficultés potentielles liées à un plan ou une stratégie.

### Il y a quatre combinaisons possibles pour ce paradoxe :

**Courage vigilant:** La tendance à anticiper les obstacles potentiels d'un plan ou d'une stratégie tout en étant enclin(e) à prendre des risques. (Prise de risques élevé et Anticiper les obstacles élevé)

**Prudent(e):** La tendance à se concentrer sur les obstacles potentiels d'un plan ou d'une stratégie sans suffisamment prendre de risques. (Prise de risques bas et Anticiper les obstacles élevé)

**Impulsif(ve):** La tendance à prendre des risques sans suffisamment anticiper les obstacles potentiels. (Prise de risques élevé et Anticiper les obstacles bas)

**Prudence et Manque d'attention:** La tendance à se montrer prudent(e) par rapport aux risques encourus tout en accordant peu d'attention aux difficultés potentielles d'un plan ou d'une stratégie. (Prise de risques bas et Anticiper les obstacles bas)

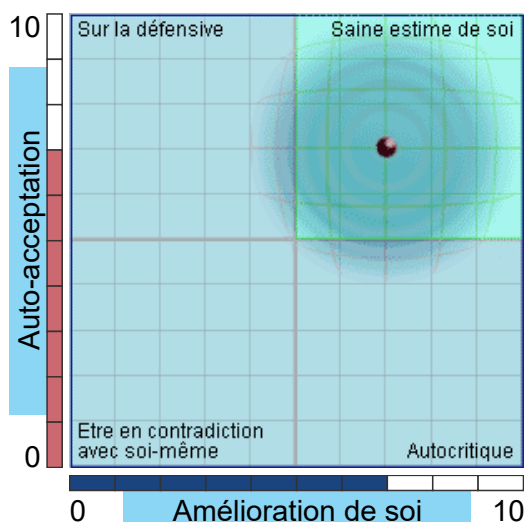
### Vos tendances pour ce paradoxe sont les suivantes :

Vous êtes très enclin(e) à prendre des risques en affaires. Vous pouvez préférer ne pas avoir à anticiper les éventuels obstacles aux plans et stratégies, et vous pouvez parfois négliger de le faire.

Vous aimez le frisson de la prise de risque. Votre goût du risque est significatif, et si vos affaires sont couronnées de succès, vous êtes susceptible d'obtenir un bon retour sur investissement. Cependant, votre tendance à prendre des risques est beaucoup plus importante que votre tendance à analyser les facteurs de risque. Ainsi, vous prenez probablement des risques sans avoir suffisamment analysé les problèmes éventuels. Vous pourriez tirer profit des suggestions apportées par d'autres personnes ayant une approche analytique plus stratégique. Si vous prenez seul des décisions stratégiques importantes, les résultats pourraient être décevants. Vos comportements de prédilection (grand cercle bleu) s'étendent au quadrant « impulsif(-ve) ». Le cercle sombre dans le coin inférieur droit indique que contrairement à vos tendances habituelles, vous avez également tendance à vous montrer prudent(e). Pouvez-vous retrouver ce comportement chez vous ?

## SOI-MÊME

Comment vous gérez l'estime de soi et l'amélioration de soi.



« Même si je possède de nombreuses qualités, ma vie et mes relations demandent une amélioration continue. La vraie personnalité se développe en se posant des questions sur soi-même, ce qui conduit au final à découvrir l'impact de ses faiblesses et de ses failles dans sa globalité, mais aussi à révéler sa grandeur. Une personne qui se respecte écoute attentivement les critiques qui lui sont faites et s'ajuste pour permettre à sa splendeur de briller de manière encore plus vive. »

**Auto-acceptation:** La tendance à s'aimer soi-même (« Je suis OK comme je suis »).

**Amélioration de soi:** La tendance à tenter de se développer ou de s'améliorer.

### Il y a quatre combinaisons possibles pour ce paradoxe :

**Saine estime de soi:** La tendance à s'accepter tout en cherchant à s'améliorer soi-même. (Auto-acceptation élevé et Amélioration de soi élevé)

**Autocritique:** La tendance à chercher à s'améliorer sans faire suffisamment preuve d'auto-acceptation. (Auto-acceptation bas et Amélioration de soi élevé)

**Sur la défensive:** La tendance à faire preuve d'auto-acceptation sans suffisamment chercher à s'améliorer. (Auto-acceptation élevé et Amélioration de soi bas)

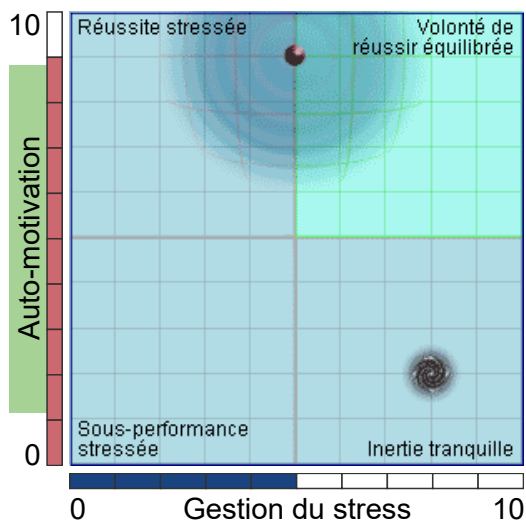
**Etre en contradiction avec soi-même:** La tendance à manquer d'auto-acceptation ainsi que du désir de s'améliorer. (Auto-acceptation bas et Amélioration de soi bas)

### Vos tendances pour ce paradoxe sont les suivantes :

Vous avez tendance à être raisonnablement dans l'auto-acceptation. Vous avez l'intention de vous améliorer. Votre intérêt à vous améliorer associé à votre niveau d'auto-acceptation traduit une raisonnable estime de soi. Vos comportements de prédilection (grand cercle bleu) se situent principalement dans le quadrant « saine estime de soi ». Ils s'étendent légèrement aux autres quadrants, indiquant que vous pouvez occasionnellement manifester ces comportements.

## MOTIVATION

Comment vous gérez l'auto-motivation et le stress.



« En conservant une vie équilibrée, le processus de réalisation d'un objectif est aussi épanouissant que la réalisation de l'objectif lui-même. Aucun objectif n'est réellement atteint sans qualité de vie. »

**Auto-motivation:** L'énergie engagée pour réussir, y compris prendre des initiatives, vouloir des défis, et être enthousiaste par rapport aux objectifs.

**Gestion du stress:** La tendance à être détendu(e) tout en gérant bien le stress lorsqu'il se présente.

### Il y a quatre combinaisons possibles pour ce paradoxe :

**Volonté de réussir équilibrée:** La tendance à être motivé(e) tout en gérant le stress. (Auto-motivation élevé et Gestion du stress élevé)

**Inertie tranquille:** La tendance à être détendu(e) et décontracté(e) sans être suffisamment motivé(e). (Auto-motivation bas et Gestion du stress élevé)

**Réussite stressée:** La tendance à chercher la réussite sans suffisamment gérer le stress. (Auto-motivation élevé et Gestion du stress bas)

**Sous-performance stressée:** La tendance à ne pas être très orienté(e) vers réussite tout en étant à la fois tendu(e) et en éprouvant des difficultés à gérer son stress. (Auto-motivation bas et Gestion du stress bas)

### Vos tendances pour ce paradoxe sont les suivantes :

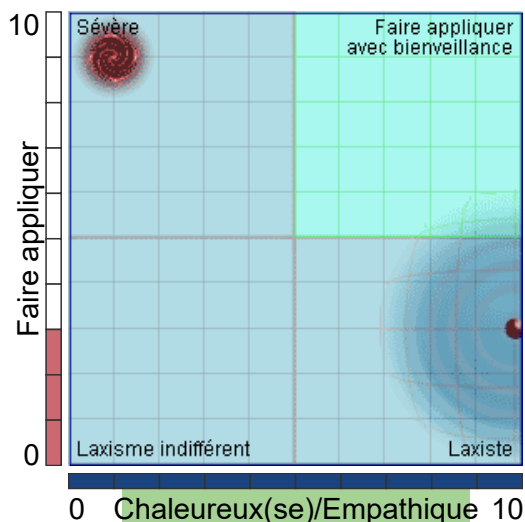
Vous êtes très motivé(e) Vous pouvez parfois être un peu stressé(e), mais ce n'est généralement pas un problème majeur.

Votre niveau élevé de motivation associé à un niveau modéré de gestion du stress indique que même si vous accomplissez probablement un grand nombre de choses, vous pouvez ressentir un peu de stress en cours de route. Cette tendance se reflète dans vos comportements de prédilection (grand cercle bleu) situés pour moitié dans le quadrant « volonté de réussir équilibrée » et pour moitié dans le quadrant « réussite stressée ». Le cercle sombre dans le coin inférieur droit indique que votre motivation est bien plus importante que votre capacité à gérer le stress, et par conséquent, vous pouvez encourir le risque de vous sentir épuisé(e) suite aux efforts fournis pour réussir.



## CONDUITE

Comment vous gérez les relations et l'empathie quand vous gérez la performance des autres.



« Seule une personne bienveillante peut faire respecter aux autres la discipline nécessaire. »

**Faire appliquer:** La tendance à insister sur l'application des règles nécessaires.

**Chaleureux(se)/Empathique:** La tendance à exprimer des sentiments positifs et de l'affinité envers les autres.

### Il y a quatre combinaisons possibles pour ce paradoxe :

**Faire appliquer avec bienveillance:** La tendance à faire appliquer les règles d'une manière bienveillante. (Faire appliquer élevé et Chaleureux(se)/Empathique élevé)

**Laxiste:** La tendance à faire preuve de chaleur humaine et d'empathie sans suffisamment faire appliquer les règles ou tenir les autres pour responsables. (Faire appliquer bas et Chaleureux(se)/Empathique élevé)

**Sévère:** La tendance à faire appliquer les règles sans mettre suffisamment l'accent sur la création de lien ou l'empathie. (Faire appliquer élevé et Chaleureux(se)/Empathique bas)

**Laxisme indifférent:** La tendance à manquer de chaleur humaine tout en évitant de faire appliquer les règles nécessaires. (Faire appliquer bas et Chaleureux(se)/Empathique bas)

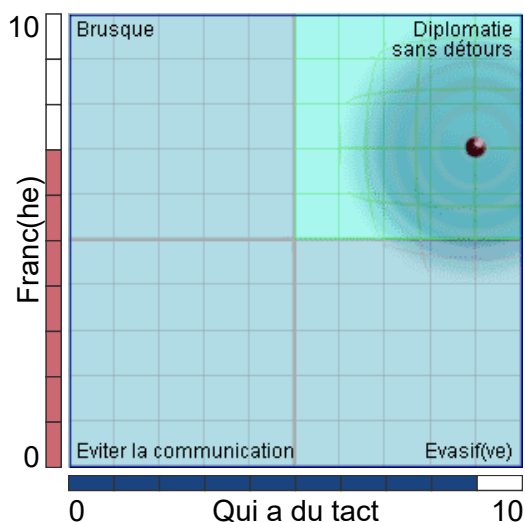
### Vos tendances pour ce paradoxe sont les suivantes :

Vous pouvez préférer ne pas avoir à faire appliquer les règles et pouvez parfois négliger de le faire lorsque cela s'avère absolument nécessaire. Vous avez fréquemment tendance à vous montrer chaleureux(-se) et à faire preuve d'empathie.

Vous reconnaissez les points forts des autres et vous faites preuve de soutien émotionnel. Lorsque vous avez besoin de faire appliquer les règles ou de tenir les autres responsables de leurs actes, vous parvenez généralement à faire en sorte qu'ils l'acceptent grâce aux relations positives que vous entretenez. Cependant, votre chaleur humaine et votre empathie dépassent largement votre tendance à faire appliquer les règles, en conséquence de quoi vous pouvez vous montrer excessivement permissif(-ve) dans les situations nécessitant de la fermeté. Vos comportements de prédilection (grand cercle bleu) s'étendent au quadrant « laxiste ». Le cercle rouge dans le coin supérieur gauche indique que sous stress, votre comportement habituel peut « basculer » et vous pouvez réagir de manière sévère si une personne tente de profiter de votre indulgence.

## COMMUNICATION

Comment vous gérez votre franchise et votre tact lorsque vous communiquez avec les autres.



« Pour construire des relations de coopération avec les autres, respectez leur estime de soi tout en restant authentique dans vos communications. »

**Franc(he):** La tendance à être simple, direct(e), droit au but et sans détours.

**Qui a du tact:** La tendance à dire les choses avec du tact.

### Il y a quatre combinaisons possibles pour ce paradoxe :

**Diplomatie sans détours:** La tendance à être direct(e) tout en restant respectueux(-se). (Franc(he) élevé et Qui a du tact élevé)

**Evasif(ve):** La tendance à avoir du tact tout en n'étant pas assez directe. (Franc(he) bas et Qui a du tact élevé)

**Brusque:** La tendance à être franc(che) ou direct(e) sans faire preuve de suffisamment de tact ou de diplomatie. (Franc(he) élevé et Qui a du tact bas)

**Eviter la communication:** La tendance à manquer de la combinaison « franchise et diplomatie ». (Franc(he) bas et Qui a du tact bas)

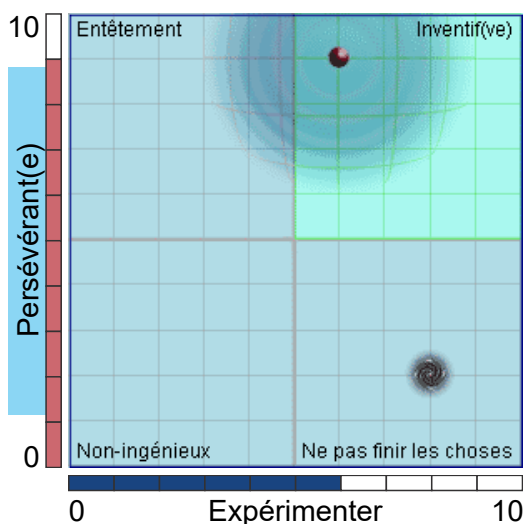
### Vos tendances pour ce paradoxe sont les suivantes :

Vous avez généralement tendance à être direct(e), exprimant ce que vous pensez de manière raisonnablement directe. Vous avez tendance à faire grandement preuve de tact, prenant un soin particulier à communiquer de manière à faciliter la réception du message par les autres.

Votre niveau raisonnable de franchise associé à votre niveau élevé de diplomatie vous aide à maintenir une bonne communication avec vos collègues. Cela vous permet de communiquer avec diplomatie et simplicité. De plus, vous pouvez être soit diplomate soit franc(he) en fonction de la situation. La plupart des gens apprécient votre authenticité et votre respect. Vos comportements de prédilection (grand cercle bleu) se situent principalement dans le quadrant « diplomatie sans détours ».

## INNOVATION

Comment vous abordez l'essai de nouvelles choses et surmontez les obstacles.



« Une détermination ciblée laissant de la place à l'imagination est le secret de l'innovation. »

**Persévérant(e):** La tendance à être tenace malgré les obstacles importants rencontrés.

**Expérimenter:** La tendance à essayer des choses nouvelles et des façons nouvelles de faire les choses.

### Il y a quatre combinaisons possibles pour ce paradoxe :

**Inventif(ve):** La tendance à expérimenter différentes façons de faire tout en gardant l'attention sur l'objectif ou le résultat désiré. (Persévérant(e) élevé et Expérimenter élevé)

**Ne pas finir les choses:** La tendance à expérimenter plusieurs choses sans persister suffisamment dans une seule direction. (Persévérant(e) bas et Expérimenter élevé)

**Entêtement:** La tendance à se montrer persistant(e) sans suffisamment essayer de nouvelles façons de surmonter les obstacles. (Persévérant(e) élevé et Expérimenter bas)

**Non-ingénieur(e):** La tendance à manquer de persévérance et de désir à essayer de nouvelles choses. (Persévérant(e) bas et Expérimenter bas)

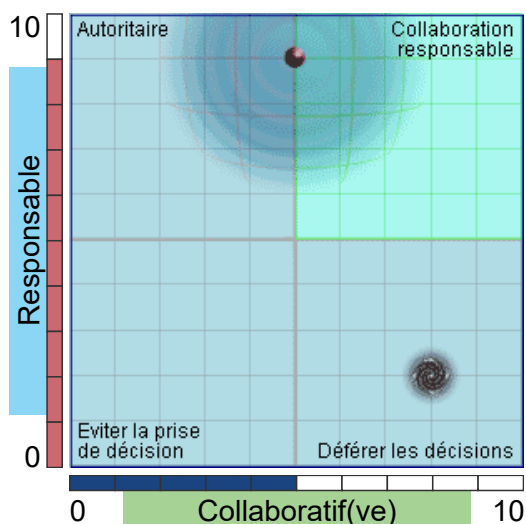
### Vos tendances pour ce paradoxe sont les suivantes :

Vous avez tendance à être très déterminé(e) et persévérant(e) dans votre travail, et cela en dépit de nombreux obstacles. Vous aimez modérément essayer de nouvelles choses et avez parfois tendance à expérimenter de nouvelles façons de faire les choses.

Votre niveau élevé de persistance associé à une tendance à expérimenter de nouvelles choses vous permet d'identifier et de poursuivre avec ce qui fonctionne, tout en appliquant un certain niveau de créativité. Cette approche est particulièrement utile dans les situations qui sont assez stables mais qui nécessitent une part raisonnable d'innovation continue. Vos comportements de prédilection (grand cercle bleu) se situent principalement dans le quadrant « inventif(-ve) ». Cependant, votre persistance est un peu plus forte que votre volonté à essayer de nouvelles choses, en conséquence de quoi vous pouvez avoir tendance à persister un peu trop longtemps dans une approche alors qu'il serait préférable d'essayer une approche différente. Le cercle noir dans le coin inférieur droit indique qu'en étant quelque peu plus persistant(e) que prêt(e) à expérimenter, vous pouvez occasionnellement nuire à la réalisation d'objectifs en poursuivant trop longtemps une approche qui ne fonctionne pas bien.

## DÉLÉGATION

Comment vous abordez l'autoresponsabilité et la collaboration.



« N'hésitez jamais à prendre conseil auprès de personnes compétentes, mais assumez toujours l'entière responsabilité de vos propres décisions. »

**Responsable:** Le désir de prendre des décisions et d'accepter les responsabilités qui vont de pair.

**Collaboratif(ve):** La tendance à collaborer avec les autres lors de la prise de décision.

### Il y a quatre combinaisons possibles pour ce paradoxe :

**Collaboration responsable:** La tendance à assumer les responsabilités découlant de ses décisions tout en laissant aux autres l'opportunité de participer à la prise de décision. (Responsable élevé et Collaboratif(ve) élevé)

**Déferer les décisions:** La tendance à insister sur la prise de décision collaborative sans suffisamment accepter la responsabilité de la prise de décision. (Responsable bas et Collaboratif(ve) élevé)

**Autoritaire:** La tendance à prendre les décisions de manière indépendante sans suffisamment collaborer avec les autres. (Responsable élevé et Collaboratif(ve) bas)

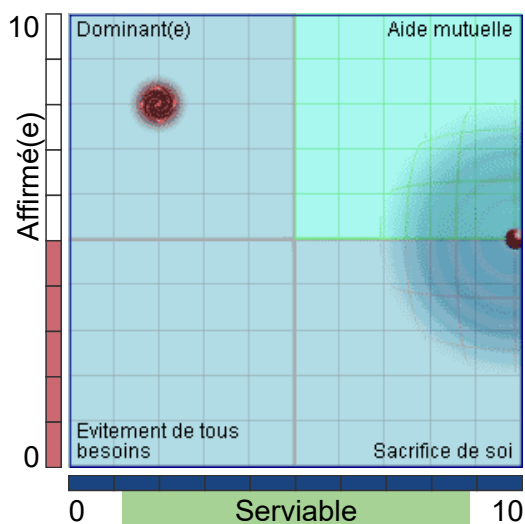
**Eviter la prise de décision:** La tendance à éviter d'avoir le pouvoir de prendre des décisions ainsi que la prise de décision collaborative. (Responsable bas et Collaboratif(ve) bas)

### Vos tendances pour ce paradoxe sont les suivantes :

Vous avez un fort désir d'avoir le pouvoir de prendre des décisions et êtes très disposé(e) à accepter les responsabilités qui vont avec. Vous pouvez n'aimer la collaboration que de manière modérée et n'accorder qu'une importance modérée à la collaboration avec d'autres lorsque vous prenez des décisions importantes. Votre forte volonté d'accepter le pouvoir de prendre des décisions vous permet de prendre en charge et d'accepter la pleine responsabilité des décisions qui doivent être prises. Cependant, votre volonté de prendre des décisions est beaucoup plus importante que votre volonté à collaborer, ainsi il est probable que dans certaines situations, vous ne collaboriez pas suffisamment avant de prendre une décision. Vos comportements de prédilection (grand cercle bleu) s'étendent au quadrant « autoritaire ». Si vous collaborez davantage avec les autres, cela pourrait favoriser l'émergence de nouvelles idées et motiver les autres. Vous pouvez recueillir leurs idées et conserver malgré tout le pouvoir de prendre la décision finale. Le cercle noir dans le coin inférieur droit indique que, contrairement à votre comportement habituel, vous pouvez occasionnellement vous montrer réticent(e) à accepter la pleine responsabilité lorsque les choses tournent mal.

## POUVOIR

Comment vous abordez l'aide aux autres et affirmez vos besoins.



« Les relations durables et positives naissent de la satisfaction des besoins mutuels. »

**Affirmé(e) :** La tendance à mettre en avant ses désirs et ses besoins personnels.

**Serviable :** La tendance à répondre aux besoins des autres tout en les aidant à atteindre leurs objectifs.

### Il y a quatre combinaisons possibles pour ce paradoxe :

**Aide mutuelle:** La tendance à chercher des solutions qui sont bénéfiques pour toutes les parties concernées. (Affirmé(e) élevé et Serviable élevé)

**Sacrifice de soi:** La tendance à répondre aux besoins des autres sans suffisamment exprimer ses propres besoins. (Affirmé(e) bas et Serviable élevé)

**Dominant(e):** La tendance à affirmer ses propres besoins sans se montrer suffisamment serviable. (Affirmé(e) élevé et Serviable bas)

**Evitement de tous besoins :** La tendance à manquer d'assertivité ainsi que de serviabilité. (Affirmé(e) bas et Serviable bas)

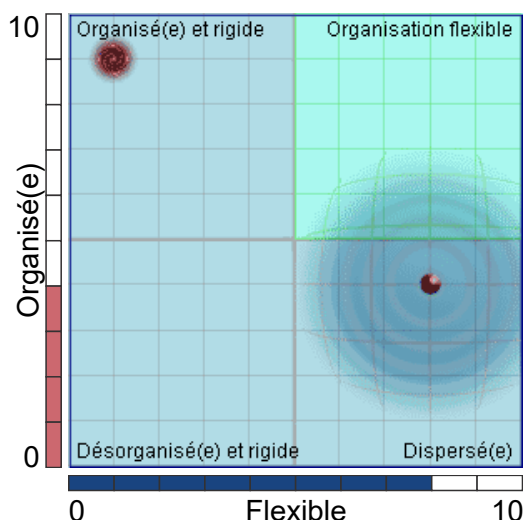
### Vos tendances pour ce paradoxe sont les suivantes :

Vous pouvez ne mettre que modérément en avant vos propres besoins. Vous avez tendance à être extrêmement serviable et conscient(e) des besoins des autres.

En étant utile, vous avez tendance à établir de bonnes relations de travail avec vos collègues. En exprimant modérément vos propres besoins et en étant utile, vous avez tendance à établir de bonnes relations de travail avec vos collègues. Votre soutien est susceptible d'être apprécié. Vos comportements de prédilection (grand cercle bleu) se situent partiellement dans le quadrant « aide mutuelle ». Cependant, votre tendance à être serviable est bien plus importante que l'affirmation de vos propres besoins. Ainsi vous pouvez sacrifier vos propres besoins pour satisfaire ceux des autres. Bien que cela peut être bénéfique par moment, il y a probablement des situations dans lesquelles un tel comportement n'est ni approprié ni productif. Vos comportements de prédilection (grand cercle bleu) s'étendent au quadrant « sacrifice de soi ». Le cercle rouge en haut à gauche indique que sous stress, vous pouvez vous sentir frustré(e) lorsque vos propres besoins ne sont pas satisfaits. Votre comportement habituel peut alors « basculer » et vous pouvez devenir dominateur(trice), exigeant(e) ou critique envers les personnes dont vous avez le sentiment qu'elles ont profité de vous.

## ORGANISATION

Comment vous gérez l'adaptabilité et créez une organisation ou une structure.



« La discipline génère l'efficacité, et la flexibilité supporte la longévité. La nature est le parfait exemple de la discipline dans un contexte de changement constant. »

**Organisé(e):** La tendance à mettre de l'ordre, et le maintenir, dans un environnement ou une situation.

**Flexible:** La tendance à s'adapter facilement au changement.

### Il y a quatre combinaisons possibles pour ce paradoxe :

**Organisation flexible:** La tendance à organiser les choses tout en gardant une flexibilité. (Organisé(e) élevé et Flexible élevé)

**Dispersé(e):** La tendance à s'adapter au changement sans rester suffisamment organisé(e). (Organisé(e) bas et Flexible élevé)

**Organisé(e) et rigide:** La tendance à être organisé(e) sans suffisamment s'adapter aux changements. (Organisé(e) élevé et Flexible bas)

**Désorganisé(e) et rigide:** La tendance à manquer d'organisation aussi bien que de faculté d'adaptation. (Organisé(e) bas et Flexible bas)

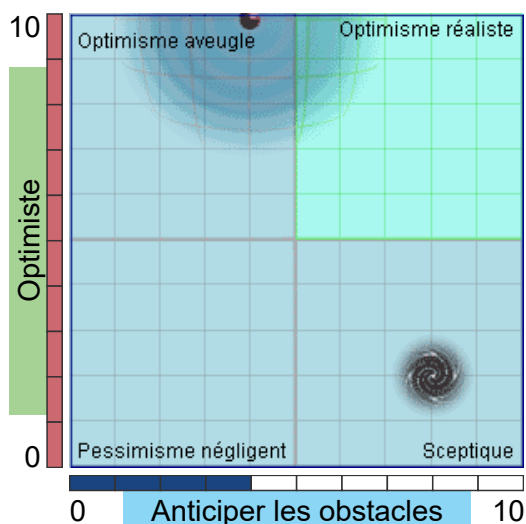
### Vos tendances pour ce paradoxe sont les suivantes :

Vous pouvez généralement préférer ne pas avoir à organiser les choses. Vous avez tendance à vous adapter au changement et aimez probablement la variété.

Votre tendance à être flexible vous permet de vous adapter rapidement au changement. Lorsque les circonstances changent, vous vous adaptez rapidement pour répondre aux nouvelles exigences. Cependant, votre flexibilité est un peu plus importante que votre côté ordonné. Ainsi, vous pouvez occasionnellement vous disperser, éventuellement en mettant en œuvre trop de changements pour maintenir l'efficacité. Le cercle rouge en haut à gauche indique que sous stress, votre comportement habituellement flexible peut « basculer » et devenir rigide.

## SENS STRATÉGIQUE

Comment vous abordez les opportunités et la pleine conscience des difficultés.



« Gardez une attitude positive quant à l'avenir, mais soyez attentifs aux difficultés lorsqu'elles sont encore mineures. »

**Optimiste:** La tendance à croire que le futur sera positif.

**Anticiper les obstacles:** La tendance à étudier de près les difficultés potentielles liées à un plan ou une stratégie.

### Il y a quatre combinaisons possibles pour ce paradoxe :

**Optimisme réaliste:** La tendance à analyser les pièges potentiels d'un plan ou d'une stratégie tout en conservant une attitude positive à l'égard de l'atteinte de bénéfiques potentiels. (Optimiste élevé et Anticiper les obstacles élevé)

**Sceptique:** La tendance à se concentrer sur les obstacles potentiels d'un plan ou d'une stratégie sans mettre suffisamment l'accent sur les bénéfiques potentiels. (Optimiste bas et Anticiper les obstacles élevé)

**Optimisme aveugle:** La tendance à comprendre les avantages éventuels d'un plan ou d'une stratégie sans suffisamment anticiper les obstacles ou les problèmes potentiels. (Optimiste élevé et Anticiper les obstacles bas)

**Pessimisme négligent:** La tendance à prendre des risques tout en envisageant un avenir peu prometteur. (Optimiste bas et Anticiper les obstacles bas)

### Vos tendances pour ce paradoxe sont les suivantes :

Vous avez tendance à être extrêmement optimiste et enjoué(e). Votre attitude positive sera très bénéfique dans vos relations avec vos collègues ou clients. Vous pouvez préférer ne pas avoir à anticiper les obstacles potentiels des plans et stratégies, et vous pouvez parfois négliger de le faire.

Votre attitude positive vous aide à travailler plus efficacement avec les autres et vous aide à voir les avantages potentiels des plans et stratégies. Votre optimisme est bien plus important que votre tendance à analyser les problèmes potentiels. Ainsi, votre désir de saisir les opportunités vous poussera probablement à ignorer les problèmes potentiels. Il serait sage de solliciter la contribution d'autres personnes avant de décider d'un plan ou d'une stratégie. Vos comportements de prédilection (grand cercle bleu) s'étendent au quadrant « optimisme aveugle ». Le cercle sombre dans le coin inférieur droit indique que soumis(e) à un stress significatif, votre comportement optimiste habituel peut « basculer » et devenir sceptique.

**RAPPORT POUR**

Jean Neymar

**DATE DE PASSATION**

19/04/2019

**COHÉRENCE - 99.2%**

Les réponses sont très probablement fidèles et vraies

**ORGANISATION**

ToutEstPossible.io

Jean Christohe Leonard

## Introduction

Ce rapport fournit des mots simples clés qui décrivent l'individu. Les mots-clés sont divisés en trois colonnes : les traits les plus forts, les traits forts et les traits raisonnablement forts. Les traits les plus forts sont des traits pour lesquels la personne obtient des scores de 10 sur 10 ou 2 ou moins sur 10. Un tel score indique que le trait est extrême et constituera donc la plus forte caractéristique de la personne. Les traits forts sont des traits pour lesquels la personne obtient un score de 9 sur 10 ou de 3 sur 10, indiquant les traits seront forts en raison de leur absence ou de leur présence. Les traits raisonnablement forts sont des traits pour lesquels la personne obtient un score de 8 sur 10 ou de 4 sur 10, indiquant que le trait sera assez fort en raison de sa présence ou important en raison de son absence. Les descriptions sommaires fournissent une explication détaillant davantage le comportement de la personne.

## Descriptions des Mots-clés

**Traits les plus forts**Optimiste  
Serviable  
Veut de l'autonomie  
Chaleureux(se)**Traits Forts**Extraverti(e)  
Prêt(e) à prendre des décisions  
Prend des risques  
Persévérant(e)  
Qui a du tact  
Sacrifice de soi  
Prendre des initiatives  
Idéaliste  
N'aime pas la structure  
Aime diriger  
Motivé(e)**Traits Assez Forts**Ouvert(e) d'esprit  
Analytique  
Travaille rapidement  
Peut être désorganisé(e)  
Flexible  
Enthousiaste par rapports aux objectifs

## Résumé des descriptions

Les tâches préférées de Jean sont (par ordre de préférence) : faire quelque chose qui aide les autres ou la société, rencontrer et interagir avec de nouvelles personnes, analyser les faits, problèmes et décisions, et travailler avec des chiffres. Jean préfère éviter les tâches suivantes (tâches les moins appréciées notées en premier) : exécuter des tâches qui doivent être faire avec précision, faire appliquer les règles, arranger ou réparer quelque chose, construire ou fabriquer quelque chose, rechercher ou apprendre de nouvelles informations, faire un travail physique, et exécuter des tâches administratives. Jean serait intéressé(e) par un travail impliquant les animaux, de l'agroalimentaire, de l'électronique les plantes, la psychologie, divertissement, les logiciels informatiques, et le matériel informatique. Jean manque d'intérêt pour les enfants, les sports, les voyages, l'écriture/ la langue, la santé/médecine, et les sciences médicales. Jean a besoin d'un environnement de travail qui implique des dates butoirs stimulantes, de travailler avec le grand public, de travailler à l'intérieur, et peu de tâches répétitives et monotones.

De façon générale, Jean est extrêmement optimiste et a une attitude positive. Jean est très capable de faire preuve de tact. Jean est extrêmement serviable et conscient(e) des besoins des autres. Ces éléments sont assez équilibrés et l'aideront à avoir des interactions positives avec les autres. Jean est très extraverti(e). Par conséquent,



il apprécierait un poste qui implique de rencontrer de nouvelles personnes. Jean aime tenter d'influencer les autres. Jean est extrêmement empathique et chaleureux(se) ; néanmoins, Jean peut parfois devenir trop sensible. Sa chaleur humaine et sa générosité lui permettront d'influencer les autres plus efficacement. Jean a tendance à être assez ouvert(e) d'esprit, ce qui facilite la communication avec des personnes qui ont des idées différentes. Il pourrait s'améliorer dans certains domaines interpersonnels. Jean peut avoir tendance à se sacrifier un peu par moments.

Jean est hautement motivé(e) par la possibilité d'avoir l'autorité en matière de prise de décisions, la possibilité de prendre des initiatives, avoir un travail difficile et stimulant, l'opportunité de faire quelque chose d'utile pour la société, l'opportunité d'être sur une fonction de leader, et l'opportunité d'atteindre ses objectifs. Il est démotivé(e) par devoir travailler avec un superviseur qui ne laisse pas une marge importante d'autonomie.

Jean aime analyser des faits et des situations. Jean est à l'aise dans un rôle de prise de décisions. Jean est très enclin(e) à prendre des risques. Jean est optimiste par rapport au résultat des risques. Jean passe probablement peu de temps à analyser les difficultés potentielles d'un plan ou d'une stratégie. Cela peut être insuffisant pour le degré de risque qu'il aime prendre. Jean peut prendre des décisions basées sur l'espoir plutôt que sur un examen des faits. Jean aborde généralement les décisions avec un esprit ouvert et réfléchi. Jean est quelque peu intéressé(e) par la planification.

**RAPPORT POUR**

Jean Neymar

**DATE DE PASSATION**

19/04/2019

**COHÉRENCE - 99.2%**

Les réponses sont très probablement fidèles et vraies

**ORGANISATION**

ToutEstPossible.io

**Jean Christohe Leonard**

## Vos Plus Grandes Forces

Le système Navigateur de Carrière a une façon unique d'identifier vos forces spéciales. Il mesure 175 traits et identifie vos priorités et vos valeurs les plus élevées - où vous vous investissez et ce que vous aimez le plus faire. Quand vous êtes capable d'utiliser ces forces, votre carrière est plus accomplie et réussie. L'effort que vous fournissez à la construction de vos forces est probablement autant aidant pour votre carrière que de vous concentrer sur vos faiblesses. Les forces sont liées à des schémas de pensée liés au plaisir et aux comportements qui peuvent être appliqués de façon productive. Lorsqu'ils sont affinés avec la pratique et combinés avec les compétences et les connaissances que vous acquérez, cela vous donne un puissant moyen de faire avancer votre carrière. Le rapport Vos Plus Grandes Forces énumère les choses que vous aimez et dans lesquelles vous êtes bon(ne). Revenez à lui régulièrement quand vous avez besoin d'un rappel. N'oubliez pas, jouez avec vos forces!

### En recherche d'emploi

Si vous êtes actuellement à la recherche d'un emploi, être en mesure de verbaliser clairement vos forces peut vous aider à obtenir l'emploi que vous recherchez. Par conséquent, nous vous recommandons de réfléchir aux forces ci-dessous ainsi qu'à vos réalisations découlant de l'application de ces forces. Cela permettra aux employeurs de mieux comprendre comment vos forces uniques peuvent créer de la valeur pour leur organisation.

### Actuellement en poste

Si vous êtes actuellement en poste, cherchez des façons d'appliquer ces forces dans votre emploi actuel. Plus vous pourrez appliquer vos forces, plus vous aurez de chances d'atteindre un niveau élevé de satisfaction au travail et de réussite professionnelle.

## Tirer des Conclusions Réfléchies

Vous aimez mettre en perspective différentes idées et opinions, et vous êtes généralement ouvert(e) d'esprit. Vous êtes vraisemblablement bon(ne) en brainstorming.

Vous avez habituellement confiance en vos opinions, pourtant vous continuez à explorer différents points de vue et à ajuster vos opinions lorsque cela est approprié. Même si vous êtes raisonnablement sûr(e) de vos opinions, vous envisagez différentes idées avant d'arriver à une conclusion. En conséquence, vos conclusions sont réfléchies et bien pensées. Même si vous êtes raisonnablement sûr(e) de vous, vous changez rapidement d'opinion si une meilleure idée se présente. Même si vous êtes ouvert(e) aux idées des autres, vous n'êtes habituellement pas influencé(e) par leurs opinions à moins qu'ils aient une meilleure idée.

## Résoudre des Problèmes Logiquement

Même si vous avez tendance à être analytique, vous avez également généralement tendance à être intuitif(ve). Par conséquent, vous êtes probablement assez bon(ne) en résolution de problèmes. Votre tendance à utiliser aussi bien les fonctions de votre cerveau gauche que celles de votre cerveau droit vous permet de détecter les facteurs importants tout en arrivant à des conclusions logiques. Vous avez donc habituellement une bonne perception des situations et des problèmes.

## S'améliorer Continuellement

Votre intérêt à vous améliorer associé à un niveau d'auto-acceptation raisonnable traduit une estime de soi assez saine. Vous êtes habituellement ouvert(e) au feed-back correctif et disposé(e) à changer si nécessaire. En étant raisonnablement à l'aise avec vous-même, vous avez tendance à mettre les autres plus à l'aise avec vous.

## Rechercher la Réussite

Votre niveau très élevé de motivation, associé à un niveau seulement modéré de gestion du stress, indique que même si vous accomplissez probablement un grand nombre de choses, vous pouvez ressentir du stress en cours de route.

Quand vous travaillez sur un projet, vous aimez travailler à un rythme soutenu qui peut vous permettre d'être productif(ve).

Vous pouvez très bien travailler tout(e) seul(e) sans trop de supervision.

Vous avez une idée claire de ce que vous voulez et vous êtes motivé(e) par un travail qui vous aide à atteindre ces objectifs.

## Renforcer les Affinités et la Responsabilité

Vous avez fréquemment tendance à vous montrer chaleureux(se) et à faire preuve d'empathie.

Vous êtes très extraverti(e) et aimez rencontrer des personnes et interagir avec elles. Cette attitude peut mettre les autres à l'aise et vous fournir de nombreuses occasions de réseauter qui peuvent être bénéfiques à votre carrière.

Vous aimez persuader les autres de se ranger à votre avis. Cette attitude peut être utile pour vendre vos idées ou gérer les autres.

## Communiquer avec Considération et Honnêteté

Votre niveau raisonnable de franchise, associé à votre niveau très élevé de tact, vous aide à maintenir une bonne communication avec vos collègues. Cette compétence de communication vous permet de communiquer en même temps avec tact et simplicité. De plus, vous pouvez soit faire preuve de tact soit être franc(he) en fonction de la situation. La plupart des gens apprécient votre authenticité et votre respect.

Vous acceptez que les autres vous disent ce qu'ils pensent même s'ils sont quelque peu brusques. Cette attitude vous aide à apprendre de nouvelles choses des autres et facilite le travail en équipe.

## Atteindre l'innovation

Vous avez tendance à être très déterminé(e) et persévérant(e) dans votre travail, et cela en dépit de nombreux obstacles.

Votre niveau très élevé de persistance vous permet de mener vos projets jusqu'au bout avec une détermination inhabituelle.

## S'impliquer dans la Gestion Participative

Votre forte volonté d'accepter d'avoir l'autorité de prendre des décisions vous permet de prendre en charge et d'accepter la pleine responsabilité des décisions qui doivent être prises.

Vous êtes très disposé(e) à prendre des responsabilités en matière de leadership.

## Rechercher des Solutions « Gagnants-Gagnants »

Vous avez tendance à être extrêmement serviable et conscient(e) des besoins des autres.

En étant extrêmement serviable, vous avez tendance à établir de bonnes relations de travail avec vos collègues.

Vous souhaitez vivement que votre travail apporte une contribution significative au monde. S'il existe un alignement avec les objectifs de votre organisation, vous ressentirez une loyauté et une motivation fortes. Vos intentions bienveillantes sont très susceptibles d'inspirer les autres.

**RAPPORT POUR**

Jean Neymar

**DATE DE PASSATION**

19/04/2019

**COHÉRENCE - 99.2%**

Les réponses sont très probablement fidèles et vraies

**ORGANISATION**

ToutEstPossible.io

Jean Christohe Leonard

## À Propos de ce Rapport

Ce rapport compare vos tendances et comportements préférés aux tendances et comportements préférés des personnes qui réussissent au poste : Conseiller d'Orientation. Ces informations peuvent vous fournir de précieux renseignements sur la manière dont vous pourriez rencontrer plus de succès. Vos résultats constituent une indication de votre similarité avec les personnes qui réussissent. Les scores ne représentent pas une évaluation de vos performances actuelles et ne prennent pas en considération votre formation, votre expérience ou d'autres qualifications.

Ces facteurs comportementaux de réussite ont été déterminés par 30 ans de recherches étendues sur la performance. Bien qu'ils peuvent quelque peu varier dans les différentes organisations, cela devrait fournir quelques éléments d'apprentissage qui pourraient favoriser l'avancement de votre carrière.

## Comment Lire le Graphe

Le Pourcentage Global de Similarité indique à quel point vos scores sont similaires à ceux qui sont typiques chez les personnes ayant réussi dans votre poste.

Les traits sont sur la gauche avec à côté de la définition du trait, votre score est sur une échelle de 10, et une description de votre comportement probable. La définition est ce qui est mesuré, pas l'intitulé du trait qui peut être mal interprété.

Le graphe représente l'impact probable de votre score sur la satisfaction et la réussite sur ce poste. Les points colorés reflètent l'impact probable de votre score sur le trait. Le rectangle autour est la zone d'impact pour ce trait. Les impacts positifs sont verts. Les impacts négatifs faibles à modérés sont jaunes. Les impacts négatifs substantiels sont rouges.

## Catégories des Facteurs dans ce Rapport

**Traits liés à la Réussite** peut avoir un impact positif ou négatif sur la réussite dans ce poste et les personnes ayant réussi tendent à avoir des scores plus élevés.

**Traits qui Peuvent Être un Frein si Bas** peuvent seulement avoir un impact négatif si le score de la personne est inférieur à cinq. Les scores élevés n'ont pas d'impact positif.

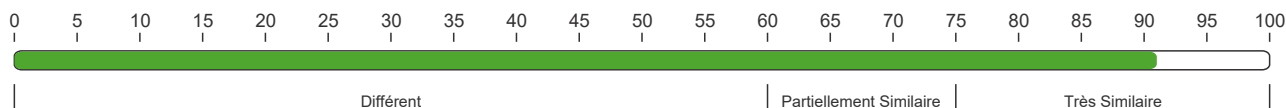
**Traits qui Peuvent Être un Frein** sont des traits intrinsèquement négatifs. Le score idéal est zéro, ce qui indique que vous n'avez pas ce trait. Des scores plus élevés ont un impact négatif plus important sur la réussite.

## Comment Exploiter au Mieux ce Rapport

Prenez en considération la façon dont les Facteurs liés à la Réussite avec un impact positif (vert) vous ont aidé dans ce poste. Ce sont les forces qui peuvent maximiser votre réussite. Puis prenez en considération la façon dont les facteurs jaunes ou rouge peuvent être un frein à votre réussite et reflètent des

ajustements possibles. Concentrez-vous sur les traits qui ont les écarts les plus important entre le point et le côté droit de la barre parce qu'ils ont le plus grand potentiel d'amélioration.

## Pourcentage Global de Similarité



Le Pourcentage Global de Similarité est le résumé de l'impact de tous vos scores liés aux facteurs de succès typiques pour ce poste. Votre score est 91 ce qui signifie que vos scores sont très similaires à ceux obtenus par les personnes ayant réussi dans le poste de Conseiller d'Orientation. Cependant, il y a encore de la place pour des ajustements qui vous aideraient à encore mieux réussir.

<b>Traits liés à la Réussite</b> <i>Peuvent avoir un impact positif ou négatif sur la réussite. Des scores élevés sont préférables.</i>	Score de Jean	Impact Probablement Négatif > Impact Probablement < Positif												
		Très fort	Fort	Substantiel	Modéré	Faible	Pas d'impact	Faible	Modéré	Substantiel	Fort	Très fort		
<b>Analytique:</b> <i>La tendance à examiner les faits et les situations d'une manière logique (sans nécessairement avoir les capacités d'analyse).</i> Explication: Jean a tendance à analyser les problèmes/décisions, et aime le faire. Cela sera probablement suffisant pour cette fonction.	7.5													
<b>Psychologie:</b> <i>Avoir un intérêt pour les fonctions mentales humaines, y compris les particularités de comportement, les actions, les attitudes et les aptitudes.</i> Explication: Jean est extrêmement intéressé(e) par la psychologie. Cela aura probablement un impact positif sur la satisfaction et/ou la performance professionnelle.	10.0													
<b>Etre motivé(e) par une cause:</b> <i>La tendance à être motivé pour aider la société.</i> Explication: Effectuer un travail bénévole pour les autres/la société est très important pour Jean. Découvrez les causes de Jean pour déterminer si celles-ci sont consistantes avec celles liées à cette fonction. Cela aura probablement un impact assez positif sur la satisfaction et/ou la performance professionnelle.	9.1													
<b>Serviable:</b> <i>La tendance à répondre aux besoins des autres tout en les aidant à atteindre leurs objectifs.</i> Explication: Jean a tendance à être extrêmement serviable et conscient(e) des besoins des autres. Cela aura probablement un impact positif sur la satisfaction et/ou la performance professionnelle.	9.9													

Traits liés à la Réussite	Score de Jean	Impact Probablement Négatif > Impact Probablement < Positif									
		Très fort	Fort	Substantiel	Modéré	Faible	Pas d'impact	Faible	Modéré	Substantiel	Fort
<p><b>Prendre des initiatives:</b>            La tendance à percevoir ce qui doit être accompli et à le faire par soi-même.</p> <p>Explication: Jean a très souvent tendance à prendre des initiatives. Ces initiatives l'aideront à atteindre ses objectifs. Il est très important que l'employeur permette de prendre des initiatives et fournisse des lignes directrices concernant le type d'initiatives qui peuvent être prises; sans quoi les initiatives pourraient être contraires aux attentes. Cela aura probablement un impact légèrement positif sur la satisfaction et/ou la performance professionnelle.</p>	8.7										
<p><b>Optimiste:</b>            La tendance à croire que le futur sera positif.</p> <p>Explication: Jean a tendance à être extrêmement optimiste et enjoué(e). L'attitude positive de Jean sera très bénéfique dans le cadre de ses relations avec le personnel et ses collègues. Cela aura probablement un impact assez positif sur la satisfaction et/ou la performance professionnelle.</p>	9.5										
<p><b>Vouloir du défi:</b>            La volonté de s'essayer à des tâches ou des objectifs difficiles.</p> <p>Explication: Jean est très motivé(e) par des tâches ou des projets difficiles et a besoin que son travail soit stimulant. Jean préfère fortement un employeur capable de lui offrir un travail stimulant. Sa forte détermination à réussir sera probablement un bon exemple pour les autres. Cela aura probablement un impact assez positif sur la satisfaction et/ou la performance professionnelle.</p>	9.4										
<p><b>Collaboratif(ve):</b>            La tendance à collaborer avec les autres lors de la prise de décision.</p> <p>Explication: Jean n'aime que modérément la collaboration et n'accorde probablement qu'une importance modérée à la collaboration avec d'autres dans la prise de décisions. Si Jean prend des décisions importantes qui pourraient tirer profit de la collaboration, il pourrait s'avérer judicieux d'exiger une collaboration avant la prise de décision finale. Cela aura probablement un impact légèrement négatif sur la satisfaction et/ou la performance professionnelle.</p>	4.7										
<p><b>Enseignement:</b>            Le plaisir d'instruire, de former, ou d'éduquer les autres.</p> <p>Explication: Jean est modérément intéressé(e) par l'enseignement ou la formation. Cela aura probablement un impact légèrement négatif sur la satisfaction et/ou la performance professionnelle.</p>	5.8										
<p><b>Chaleureux(se)/Empathique:</b>            La tendance à exprimer des sentiments positifs et de l'affinité envers les autres.</p> <p>Explication: Jean fait fréquemment preuve de chaleur humaine et d'empathie. Cela aura probablement un impact assez positif sur la satisfaction et/ou la performance professionnelle.</p>	9.9										

<b>Traits qui Peuvent Être un Frein si Bas</b> <i>Peut avoir un impact négatif seulement si le score de la personne est inférieur à 5. Les scores élevés n'ont pas d'impact positif.</i>	Score de Jean	Impact Probablement Négatif					
		Très fort	Fort	Substantiel	Modéré	Faible	Pas d'impact
<b>Tolérance à la pression:</b> <i>Le niveau de confort lié au travail sous contraintes de temps et avec un emploi du temps chargé.</i> Explication: Jean est extrêmement susceptible de bien travailler sous la pression des échéances et des délais serrés. Cela sera probablement suffisant pour cette fonction.	9.7						
<b>Contact avec le public:</b> <i>La tendance à se sentir à l'aise d'interagir directement avec un large éventail de public.</i> Explication: Jean aime généralement travailler avec le grand public et se sent probablement raisonnablement à l'aise dans ce contexte. Cela sera probablement suffisant pour cette fonction.	7.2						
<b>Auto-acceptation:</b> <i>La tendance à s'aimer soi-même (« Je suis OK comme je suis »).</i> Explication: Jean est relativement dans l'auto-acceptation. Cette estime de soi positive se traduira probablement par des interactions de meilleure qualité avec ses subordonnés, ses collègues et ses clients. Cela sera probablement suffisant pour cette fonction.	7.0						
<b>Amélioration de soi:</b> <i>La tendance à tenter de se développer ou de s'améliorer.</i> Explication: Jean a l'intention de s'améliorer. Cela sera probablement suffisant pour cette fonction.	6.6						
<b>S'assurer la coopération:</b> <i>La tendance à inviter les autres à participer ou se joindre à un effort commun.</i> Explication: Jean n'aime que modérément s'assurer de la coopération des autres. Cela sera probablement suffisant pour cette fonction.	5.0						
<b>Ouvert(e)/réfléchi(e):</b> <i>La tendance à réfléchir sur plusieurs points de vue.</i> Explication: Jean aime mettre en perspective différentes idées et opinions et est généralement ouvert(e) d'esprit. Jean est vraisemblablement bon(ne) en brainstorming. Cela sera probablement suffisant pour cette fonction.	8.2						
<b>Enthousiaste:</b> <i>La tendance à être dynamique et excité(e) à l'idée d'atteindre ses propres objectifs.</i> Explication: Jean a tendance à se montrer plutôt enthousiaste à propos de ses objectifs. Si les objectifs de Jean sont alignés avec ceux de l'organisation, il sera probablement motivé(e) à atteindre ces objectifs. Cela sera probablement suffisant pour cette fonction.	8.2						



<b>Traits qui Peuvent Être un Frein si Bas</b> <i>Peut avoir un impact négatif seulement si le score de la personne est inférieur à 5. Les scores élevés n'ont pas d'impact positif.</i>	Score de Jean	Impact Probablement Négatif					
		Très fort	Fort	Substantiel	Modéré	Faible	Pas d'impact
<b>Persévérant(e):</b> <i>La tendance à être tenace malgré les obstacles importants rencontrés.</i> Explication: Jean est très déterminé(e) et persévérant(e) dans son travail malgré de nombreux obstacles. Cela sera probablement suffisant pour cette fonction.	8.6						
<b>Recherche/Etude:</b> <i>Le plaisir de collecter et de comprendre de nouvelles informations.</i> Explication: Jean n'aime pas avoir à faire des recherches ou apprendre de nouvelles choses dans le cadre de son travail. Cela aura probablement un impact légèrement négatif sur la satisfaction et/ou la performance professionnelle.	3.4						
<b>Responsable:</b> <i>Le désir de prendre des décisions et d'accepter les responsabilités qui vont de pair.</i> Explication: Jean a un fort désir d'avoir le pouvoir de prendre des décisions et est très disposé(e) à en accepter la responsabilité. Cela sera probablement suffisant pour cette fonction.	8.6						
<b>Anticiper les obstacles:</b> <i>La tendance à étudier de près les difficultés potentielles liées à un plan ou une stratégie.</i> Explication: Jean n'aime généralement pas anticiper les obstacles potentiels aux plans et stratégies, et peut parfois négliger de le faire. Par conséquent, il serait préférable qu'il reçoive d'autres suggestions avant de prendre d'importantes décisions stratégiques. Cela sera probablement suffisant pour cette fonction.	3.8						
<b>Traits qui Peuvent Être un Frein</b> <i>Sont des traits intrinsèquement négatifs. Le score idéal est 0 ce qui indique que vous n'avez pas ce trait. Des scores élevés ont un impact plus important sur la réussite.</i>	Score de Jean	Impact Probablement Négatif					
		Très fort	Fort	Substantiel	Modéré	Faible	Pas d'impact
<b>Sur la défensive:</b> <i>La tendance à faire preuve d'auto-acceptation sans suffisamment chercher à s'améliorer.</i> Explication: Jean n'est probablement pas trop sur la défensive. Cela appuiera probablement la satisfaction professionnelle et ne nuira PAS à la performance.	0.3						
<b>Brusque:</b> <i>La tendance à être franc(che) ou direct(e) sans faire preuve de suffisamment de tact ou de diplomatie.</i> Explication: Jean n'est probablement pas très brusque. Cela appuiera probablement la satisfaction professionnelle et ne nuira PAS à la performance.	0.0						

<b>Traits qui Peuvent Être un Frein</b> <i>Sont des traits intrinsèquement négatifs. Le score idéal est 0 ce qui indique que vous n'avez pas ce trait. Des scores élevés ont un impact plus important sur la réussite.</i>	Score de Jean	Impact Probablement Négatif <						
		Très fort	Fort	Substantiel	Modéré	Faible	Pas d'impact	
<b>Insensible:</b> <i>La tendance à affirmer ses propres besoins sans faire suffisamment preuve de chaleur humaine et d'empathie.</i> Explication: Jean n'est probablement pas très insensible. Cela appuiera probablement la satisfaction professionnelle et ne nuira PAS à la performance.	0.0							
<b>Dogmatique:</b> <i>La tendance à être sûr(e) de ses opinions sans être suffisamment ouvert(e) aux idées différentes.</i> Explication: Jean n'est probablement pas très dogmatique. Cela appuiera probablement la satisfaction professionnelle et ne nuira PAS à la performance.	0.0							
<b>Imposer:</b> <i>La tendance à faire appliquer les règles sans suffisamment veiller à obtenir la coopération des autres.</i> Explication: Jean ne se montre probablement pas très ferme lorsqu'il fait appliquer les règles. Cela appuiera probablement la satisfaction professionnelle et ne nuira PAS à la performance.	0.0							
<b>Sévère:</b> <i>La tendance à faire appliquer les règles sans mettre suffisamment l'accent sur la création de lien ou l'empathie.</i> Explication: Jean ne se montre probablement pas très sévère ou excessivement strict(e). Cela appuiera probablement la satisfaction professionnelle et ne nuira PAS à la performance.	0.0							
<b>Optimisme aveugle:</b> <i>La tendance à comprendre les avantages éventuels d'un plan ou d'une stratégie sans suffisamment anticiper les obstacles ou les problèmes potentiels.</i> Explication: Jean a probablement fortement tendance à considérer les avantages éventuels d'un plan ou d'une stratégie sans suffisamment anticiper les obstacles potentiels. Jean peut causer des difficultés en raison de son optimisme aveugle, sauf si d'autres personnes sont consultées lors des décisions importantes. Cela aura probablement un impact légèrement négatif sur la satisfaction et/ou la performance professionnelle.	5.7							

**RAPPORT POUR**

Jean Neymar

**DATE DE PASSATION**

19/04/2019

**COHÉRENCE - 99.2%**

Les réponses sont très probablement fidèles et vraies

**ORGANISATION**

ToutEstPossible.io

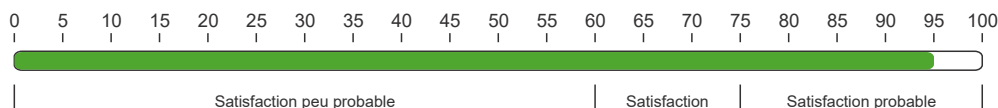
Jean Christohe Leonard

## Analyse de satisfaction de carrière

Ce rapport compare vos préférences aux intérêts pour les tâches, aux intérêts liés à la satisfaction au travail et à la réussite pour les postes typiques de la carrière nommée Conseiller d'Orientation. Gardez à l'esprit que, bien qu'il y ait un bon reflet général de la carrière, il peut y avoir des emplois spécifiques sous ce nom de carrière qui mettent l'accent sur des tâches et des intérêts quelque peu différents, et donc votre score ne reflète pas nécessairement tous les emplois dans cet intitulé de carrière.

Ce rapport est divisé en trois sections : Facteur clé lié à votre plaisir, Autres Facteurs qui pourraient entraver votre plaisir, et Déraillleurs potentiels.

### Pourcentage global de satisfaction = 95%



### Résumé de cette carrière

Conseiller les jeunes pour les aider à développer leurs objectifs éducatifs et professionnels et à comprendre et surmonter leurs problèmes personnels et sociaux. Recueillir et évaluer des informations sur les capacités et les intérêts des jeunes, mais aussi sur les caractéristiques de leur personnalité en lisant leurs dossiers et en leur faisant passer des tests et des entretiens. Compiler et étudier les informations professionnelles, éducatives et économiques pour aider les jeunes dans l'élaboration et la réalisation de leurs objectifs professionnels et éducatifs.

### Possible demande de complément de formation

- 2 ans d'études supérieures ou 18 à 36 mois de formation
- Diplôme de licence universitaire
- Master

### Domaines de connaissance

#### ÉDUCATION ET FORMATION





Connaissance des principes et méthodes pour la conception de cursus et de formations, de l'enseignement et de l'instruction des personnes et des groupes, et de la mesure des effets de formation

#### PSYCHOLOGIE

Connaissance du comportement humain et de sa performance; différences individuelles en matière de capacité, personnalité et intérêts; apprentissage et motivation; méthodes de recherche en psychologie; et évaluation et traitement des maladies comportementales et des dépressions

## THÉRAPIE ET CONSEIL

Connaissance des principes, méthodes et procédures pour le diagnostic, le traitement et la rééducation des dysfonctionnements psychiques, des dysfonctionnements familiaux ou pour l'orientation de carrière

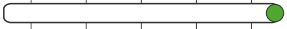
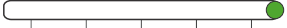
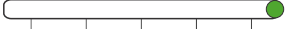
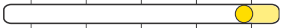

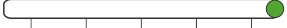
<b>Facteurs clés concernant votre satisfaction</b> <i>Ces facteurs concernent des domaines pour lesquels un fort niveau d'intérêt ou de satisfaction est fortement susceptible de contribuer à votre satisfaction et à votre réussite dans cette carrière, et un faible niveau d'intérêt ou de satisfaction est susceptible d'entraver votre satisfaction et votre succès.</i>	Votre score	déplaît fortement	N'aime vraiment pas	N'aime pas	N'aime pas vraiment	Aime par moment	Aime modérément	Aime quelque peu	Aime considérablement	Aime fortement	
<b>Analytique:</b> <i>La tendance à examiner les faits et les situations d'une manière logique (sans nécessairement avoir les capacités d'analyse).</i> Explication: Vous avez tendance à analyser les difficultés, faits et situations et à en tirer une satisfaction. Cela suffira probablement pour ce poste.	<b>7.5</b>										
<b>Psychologie:</b> <i>Avoir un intérêt pour les fonctions mentales humaines, y compris les particularités de comportement, les actions, les attitudes et les aptitudes.</i> Explication: Vous êtes extrêmement intéressé(e) par la psychologie. Cela aura probablement un impact positif sur la satisfaction professionnelle et/ou les performances.	<b>10.0</b>										
<b>Etre motivé(e) par une cause:</b> <i>La tendance à être motivé pour aider la société.</i> Explication: Effectuer un travail bénéfique pour les autres/la société est très important pour vous. Découvrez quelles sont vos causes pour déterminer si elles sont cohérentes avec celles de cette fonction. Cela aura probablement un impact assez positif sur la satisfaction professionnelle et/ou les performances.	<b>9.1</b>										
<b>Serviable:</b> <i>La tendance à répondre aux besoins des autres tout en les aidant à atteindre leurs objectifs.</i> Explication: Vous avez tendance à être extrêmement serviable et conscient(e) des besoins des autres. Cela aura probablement un impact positif sur la satisfaction professionnelle et/ou les performances.	<b>9.9</b>										

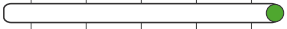
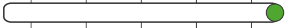
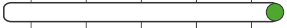
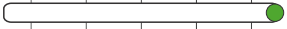
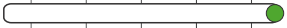
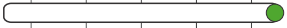
## Facteurs clés concernant votre satisfaction

Ces facteurs concernent des domaines pour lesquels un fort niveau d'intérêt ou de satisfaction est fortement susceptible de contribuer à votre satisfaction et à votre réussite dans cette carrière, et un faible niveau d'intérêt ou de satisfaction est susceptible d'entraver votre satisfaction et votre succès.

	Votre score	déplaît fortement	N'aime vraiment pas	N'aime pas	N'aime pas vraiment	Aime par moment	Aime modérément	Aime quelque peu	Aime considérablement	Aime fortement
<p><b>Prendre des initiatives:</b> La tendance à percevoir ce qui doit être accompli et à le faire par soi-même.</p> <p>Explication: Vous avez très souvent tendance à prendre des initiatives. Ces initiatives vous aideront à atteindre vos objectifs. Il est très important que l'employeur permette de prendre des initiatives et fournisse des lignes directrices concernant le type d'initiatives qui peuvent être prises. Sinon, les initiatives prises pourraient avoir un effet contraire aux attentes. Cela aura probablement un impact légèrement positif sur la satisfaction professionnelle et/ou les performances.</p>	8.7									
<p><b>Optimiste:</b> La tendance à croire que le futur sera positif.</p> <p>Explication: Vous avez tendance à être extrêmement optimiste et enjoué(e). Votre attitude positive sera très bénéfique dans vos relations avec vos subordonnés, collègues ou clients. Cela aura probablement un impact assez positif sur la satisfaction professionnelle et/ou les performances.</p>	9.5									
<p><b>Vouloir du défi:</b> La volonté de s'essayer à des tâches ou des objectifs difficiles.</p> <p>Explication: Vous êtes très motivé(e) par des tâches ou des projets difficiles et avez besoin que votre travail soit stimulant. Vous préférez fortement un employeur capable de vous offrir un travail stimulant. Votre forte détermination à réussir sera probablement un bon exemple pour les autres. Cela aura probablement un impact assez positif sur la satisfaction professionnelle et/ou les performances.</p>	9.4									
<p><b>Collaboratif(ve):</b> La tendance à collaborer avec les autres lors de la prise de décision.</p> <p>Explication: Vous n'aimez que modérément la collaboration et n'accordez probablement qu'une importance modérée à la collaboration avec d'autres dans la prise de décisions. Si vous prenez des décisions importantes qui pourraient tirer profit de la collaboration, il pourrait s'avérer judicieux d'exiger une collaboration avant la prise de décision finale. Cela aura probablement un impact légèrement négatif sur la satisfaction professionnelle et/ou les performances.</p>	4.7									
<p><b>Enseignement:</b> Le plaisir d'instruire, de former, ou d'éduquer les autres.</p> <p>Explication: Vous êtes modérément intéressé(e) par l'enseignement ou la formation. Cela aura probablement un impact légèrement négatif sur la satisfaction professionnelle et/ou les performances.</p>	5.8									


Facteurs clés concernant votre satisfaction		Votre score										
Ces facteurs concernent des domaines pour lesquels un fort niveau d'intérêt ou de satisfaction est fortement susceptible de contribuer à votre satisfaction et à votre réussite dans cette carrière, et un faible niveau d'intérêt ou de satisfaction est susceptible d'entraver votre satisfaction et votre succès.		déplaît fortement	N'aime vraiment pas	N'aime pas	N'aime pas vraiment	Aime par moment	Aime modérément	Aime quelque peu	Aime considérablement	Aime fortement		
<b>Chaleureux(se)/Empathique:</b> La tendance à exprimer des sentiments positifs et de l'affinité envers les autres. Explication: Vous vous montrez fréquemment chaleureux(-se) et empathique. Cela aura probablement un impact assez positif sur la satisfaction professionnelle et/ou les performances.		9.9										
Facteurs moins importants pouvant entraver votre satisfaction		Votre score										
		Aime très fortement	Très forte entrave	Forte entrave	Entrave importante	Entrave modérée	Légère entrave					
<b>Tolérance à la pression:</b> Le niveau de confort lié au travail sous contraintes de temps et avec un emploi du temps chargé. Explication: Vous êtes extrêmement susceptible de bien travailler sous la pression des échéances et des délais serrés. Cela suffira probablement pour ce poste.		9.7										
<b>Contact avec le public:</b> La tendance à se sentir à l'aise d'interagir directement avec un large éventail de public. Explication: Vous aimez généralement travailler avec le grand public et vous sentez probablement raisonnablement à l'aise dans ce contexte. Cela suffira probablement pour ce poste.		7.2										
<b>Auto-acceptation:</b> La tendance à s'aimer soi-même (« Je suis OK comme je suis »). Explication: Vous vous acceptez raisonnablement comme vous êtes. Cette estime de soi positive se traduira probablement par des interactions de meilleure qualité avec vos subordonnés, collègues et clients. Cela suffira probablement pour ce poste.		7.0										
<b>Amélioration de soi:</b> La tendance à tenter de se développer ou de s'améliorer. Explication: Vous avez l'intention de vous améliorer. Cela suffira probablement pour ce poste.		6.6										
<b>S'assurer la coopération:</b> La tendance à inviter les autres à participer ou se joindre à un effort commun. Explication: Vous n'aimez que modérément vous assurer de la coopération des autres. Cela suffira probablement pour ce poste.		5.0										

Facteurs moins importants pouvant entraver votre satisfaction	Votre score	Aime très fortement	Très forte entrave	Forte entrave	Entrave importante	Entrave modérée	Légère entrave
<b>Ouvert(e)/réfléchi(e):</b> <i>La tendance à réfléchir sur plusieurs points de vue.</i> Explication: Vous aimez mettre en perspective différentes idées et opinions, et vous êtes généralement ouvert(e) d'esprit. Vous êtes vraisemblablement bon(ne) en brainstorming. Cela suffira probablement pour ce poste.	8.2						
<b>Enthousiaste:</b> <i>La tendance à être dynamique et excité(e) à l'idée d'atteindre ses propres objectifs.</i> Explication: Vous avez tendance à vous montrer enthousiaste à propos de vos objectifs. Si vos objectifs sont alignés avec ceux de l'organisation, vous serez probablement motivé(e) pour atteindre ces objectifs. Cela suffira probablement pour ce poste.	8.2						
<b>Persévérant(e):</b> <i>La tendance à être tenace malgré les obstacles importants rencontrés.</i> Explication: Vous êtes très déterminé(e) et persévérant(e) dans votre travail malgré de nombreux obstacles. Cela sera probablement utile pour surmonter les obstacles que vous rencontrerez à ce poste de manager. Votre persévérance peut également être récompensée en ventes, où votre ténacité s'avérera efficace lors de démarchage téléphonique ou de recherche de potentiels clients. Cela suffira probablement pour ce poste.	8.6						
<b>Recherche/Etude:</b> <i>Le plaisir de collecter et de comprendre de nouvelles informations.</i> Explication: Vous n'aimez pas avoir à faire des recherches ou apprendre de nouvelles choses dans le cadre de votre travail. Cela aura probablement un impact légèrement négatif sur la satisfaction professionnelle et/ou les performances.	3.4						
<b>Responsable:</b> <i>Le désir de prendre des décisions et d'accepter les responsabilités qui vont de pair.</i> Explication: Vous avez un fort désir d'avoir le pouvoir de prendre des décisions et êtes très disposé(e) à accepter les responsabilités qui vont avec. Cela suffira probablement pour ce poste.	8.6						
<b>Anticiper les obstacles:</b> <i>La tendance à étudier de près les difficultés potentielles liées à un plan ou une stratégie.</i> Explication: Vous n'aimez généralement pas analyser les obstacles potentiels aux plans et stratégies, et pouvez parfois négliger de le faire. Par conséquent, il serait préférable que vous receviez d'autres suggestions avant de prendre d'importantes décisions stratégiques. Cela suffira probablement pour ce poste.	3.8						

Dérailleurs potentiels		Votre score	Aime très fortement	Très forte entrave	Forte entrave	Entrave importante	Entrave modérée	Légère entrave
<p><b>Sur la défensive:</b>            La tendance à faire preuve d'auto-acceptation sans suffisamment chercher à s'améliorer.            Explication: Vous n'êtes probablement pas trop sur la défensive. Cela apportera probablement la satisfaction professionnelle et n'affectera PAS les performances.</p>	0.3							
<p><b>Brusque:</b>            La tendance à être franc(che) ou direct(e) sans faire preuve de suffisamment de tact ou de diplomatie.            Explication: Vous n'êtes probablement pas très brusque. Cela apportera probablement la satisfaction professionnelle et n'affectera PAS les performances.</p>	0.0							
<p><b>Insensible:</b>            La tendance à affirmer ses propres besoins sans faire suffisamment preuve de chaleur humaine et d'empathie.            Explication: Vous n'êtes probablement pas très insensible. Cela apportera probablement la satisfaction professionnelle et n'affectera PAS les performances.</p>	0.0							
<p><b>Dogmatique:</b>            La tendance à être sûr(e) de ses opinions sans être suffisamment ouvert(e) aux idées différentes.            Explication: Vous n'êtes probablement pas très dogmatique. Cela apportera probablement la satisfaction professionnelle et n'affectera PAS les performances.</p>	0.0							
<p><b>Imposer:</b>            La tendance à faire appliquer les règles sans suffisamment veiller à obtenir la coopération des autres.            Explication: Vous ne vous montrez probablement pas très ferme lorsque vous faites appliquer les règles. Cela apportera probablement la satisfaction professionnelle et n'affectera PAS les performances.</p>	0.0							
<p><b>Sévère:</b>            La tendance à faire appliquer les règles sans mettre suffisamment l'accent sur la création de lien ou l'empathie.            Explication: Vous ne vous montrez probablement pas très sévère ou excessivement strict(e). Cela apportera probablement la satisfaction professionnelle et n'affectera PAS les performances.</p>	0.0							



## Dérailleurs potentiels

	Votre score	Aime très fortement	Très forte entrave	Forte entrave	Entrave importante	Entrave modérée	Légère entrave
<p><b>Optimisme aveugle:</b>  <i>La tendance à comprendre les avantages éventuels d'un plan ou d'une stratégie sans suffisamment anticiper les obstacles ou les problèmes potentiels.</i></p> <p>Explication: Vous avez probablement une tendance forte à considérer les avantages éventuels d'un plan ou d'une stratégie sans suffisamment analyser les obstacles potentiels. Vous pouvez causer des difficultés en raison de votre optimisme aveugle, sauf si d'autres personnes sont consultées lors des décisions importantes. Cela aura probablement un impact légèrement négatif sur la satisfaction professionnelle et/ou les performances.</p>	5.7						

**RAPPORT POUR**

Jean Neymar

**DATE DE PASSATION**

19/04/2019

**COHÉRENCE - 99.2%**

Les réponses sont très probablement fidèles et vraies

**ORGANISATION**

ToutEstPossible.io

Jean Christohe Leonard

## Développement de carrière

Dans les sections ci-dessous, le présent rapport décrit vos grands intérêts, vos préférences en matière de tâches et vos préférences en matière d'environnement de travail. Il est recommandé que vous cherchiez un emploi qui tirera le meilleur parti de ces domaines forts, car cela augmentera votre satisfaction au travail et la probabilité de réussite. Ce rapport décrit également vos tendances en matière d'interactions interpersonnelles, en fournissant des points clés qui sont vos domaines forts ainsi que des domaines clés que vous pourriez vouloir développer. La section motivation identifie les questions clés liées à votre motivation, vous permettant de tirer parti de vos forces motivationnelles ainsi que d'identifier les domaines de développement. Si vous prévoyez de jouer un rôle de prise de décisions ou de leadership, vous pouvez également examiner ces sections pour mieux tirer parti de vos forces et planifier les secteurs de développement. Pour le développement de carrière, il est recommandé de choisir seulement un ou deux domaines qui, selon vous, auront le plus d'impact sur votre carrière, puis d'explorer des formations ou d'autres moyens de développer ces domaines.

### Vos Préférences de Tâches

Les tâches suivantes sont celles que vous aimez. Il serait bénéfique d'avoir une carrière qui implique de faire la plupart des tâches suivantes (listées par ordre d'importance) :

- Faire quelque chose qui aide les autres ou la société
- Rencontrer et interagir avec de nouvelles personnes
- Analyser des faits, problèmes et décisions
- Travailler avec des chiffres

Vous avez tendance à ne pas aimer les tâches suivantes. Il serait bénéfique que votre carrière implique peu de faire ces types de tâches (listées en commençant par celles que vous aimez le moins) :

- Exécuter des tâches qui doivent être faites avec précision
- Faire appliquer les règles
- Arranger ou réparer quelque chose
- Construire ou fabriquer quelque chose
- Rechercher ou apprendre de nouvelles informations
- Faire un travail physique
- Exécuter des tâches administratives

### Vos Centres d'Intérêts

Les centres d'intérêts suivants sont importants pour vous. Il pourrait être bénéfique d'incorporer certains de ces centres d'intérêts dans votre carrière :

- Animaux
- Agroalimentaire

- Electronique
- Plantes
- Psychologie
- Divertissements
- Logiciel Informatique
- Matériel Informatique

Les domaines suivants sont ceux qui ne vous intéressent pas. Il serait bénéfique d'éviter que ces domaines représentent des aspects centraux de votre carrière :

- Enfants
- Sports
- Voyages
- Ecriture ou langues
- Santé ou médecine
- Sciences Médicales

## Votre Environnement de Travail Préféré

La pression des délais ne vous dérange pas, et vous la trouvez même probablement stimulante.

Cela ne vous dérange pas de rester assis(e) pendant de longs moments.

Vous pourriez trouver gratifiant le fait d'avoir une carrière qui implique de travailler avec le grand public.

Il serait préférable pour vous que vous travailliez à l'intérieur.

Vous devez éviter les postes qui demandent d'être debout pendant de longues périodes.

Vous devez éviter les postes qui impliquent de faire énormément de tâches répétitives et monotones.

## Vos Compétences Interpersonnelles

D'une manière générale, vous êtes extrêmement optimiste et avez une attitude positive. Cette attitude soutiendra votre développement professionnel. Vous pouvez être détendu(e) en travaillant, mais il se peut que vous subissiez un peu de tension. Même si de nombreuses personnes ont un niveau encore plus élevé de crispation, il vaudrait mieux pour votre santé que vous appreniez à plus vous détendre. Vous êtes également modérément capable de gérer le stress quand il survient.

Vous travailleriez au mieux dans une carrière qui demande beaucoup d'interactions avec des personnes. Vous êtes raisonnablement direct(e) ou franc(he). Vous êtes très capable de faire preuve de tact. Votre habileté à faire preuve de tact tout en étant direct(e) vous permet de garder de bonnes communications dans vos relations de travail. Cela devrait aider votre carrière et vous permettre de travailler plus efficacement avec les autres. Vous êtes modérément capable de mettre en avant vos propres besoins. Vous êtes extrêmement serviable et conscient(e) des besoins des autres. Ces éléments sont raisonnablement équilibrés et vous aideront à avoir des interactions positives avec les autres. Vous êtes raisonnablement dans l'auto-acceptation. Vous avez une raisonnablement forte intention de vous améliorer. Ces éléments sont assez équilibrés. Vous avez tendance à être tolérant(e) vis-à-vis des personnes brusques. Vous êtes très extraverti(e). Par conséquent, vous appréciez probablement une carrière qui implique de rencontrer de nouvelles personnes. Vous aimez tenter d'influencer les autres. Vous êtes extrêmement empathique

et chaleureux(se) ; néanmoins, vous pouvez parfois devenir trop sensible. Votre générosité et votre chaleur humaine vous permettront d'influencer les autres plus efficacement.

D'une manière générale, vos compétences interpersonnelles sont bonnes, et ces compétences seront un atout dans votre carrière.

## Votre Motivation

Vous êtes très motivé(e), vous êtes susceptible de réussir dans presque toutes les carrières, et notamment dans celles qui vous plaisent. Vous prenez de nombreuses initiatives. Vous avez besoin d'avoir un travail très difficile et stimulant, et vous êtes enthousiaste et clair(e) sur vos objectifs. Vous voulez une autonomie importante dans votre travail. Vous êtes content(e) d'exécuter des tâches qui demandent beaucoup de persévérance.

Vous êtes fortement motivé(e) par (listés par ordre d'importance) :

- La possibilité d'avoir l'autorité en matière de prise de décision
- La possibilité de prendre des initiatives
- Un travail difficile et stimulant
- La possibilité de faire quelque chose d'utile pour la société
- La possibilité d'être sur une fonction de leader
- La possibilité d'atteindre vos objectifs

Vous serez probablement fortement démotivé(e) par les situations suivantes (listées par ordre d'importance) :

- Devoir travailler étroitement avec un superviseur
- Avoir des objectifs qui ne sont pas en lien avec vos propres objectifs

## Votre Prise de Décision

Vous aimez analyser des faits et décisions, et vous êtes très disposé(e) à assumer l'autorité de la prise de décision. Vous êtes modérément disposé(e) à collaborer avec les autres dans la prise de décision. Vous pouvez être raisonnablement intuitif(ve) et utiliser cette intuition pour prendre des décisions.

Vous êtes très enclin(e) à prendre des risques, et vous êtes extrêmement optimiste quant au résultat. Vous passez probablement assez peu de temps à analyser les obstacles éventuels d'un plan ou d'une stratégie. Cela peut être insuffisant pour le degré de risque que vous avez tendance à prendre. Vous pouvez prendre des décisions basées sur l'espoir plutôt que sur un examen des faits.

Vous abordez normalement les décisions avec un esprit ouvert et réfléchi, mais vous avez des opinions raisonnablement fortes. Jusqu'à un certain point, vous préférez prendre des décisions basées sur ce qui a été essayé et testé mais vous êtes parfois enclin(e) à essayer de nouvelles approches. Vous êtes relativement intéressé(e) par la planification, mais vous préférez ne pas passer trop de temps à vous concentrer sur les détails. Vous pouvez ne pas être très systématique dans votre approche des plans et décisions. Vous aimez généralement prendre des décisions de façon raisonnablement rapide.

## Votre Leadership

Vos objectifs clairs, combinés à votre enthousiasme, vous permettront probablement d'articuler une vision qui motivera les autres. Vous êtes très intéressé(e) par une fonction de leadership. Vous êtes motivé(e) par des objectifs

difficiles et stimulants, et vos objectifs sont clairs. De plus, votre optimisme pourrait également vous aider à motiver les autres. Votre vision ou objectif inclut réellement des bénéfices pour les autres ou la société. Dans ce contexte, vous êtes plus susceptible d'obtenir un plus grand soutien et une plus grande acceptation. Vous avez une tendance naturelle à essayer d'influencer les autres, et vous accordez une importance modérée à essayer d'obtenir la coopération des autres. Vous êtes à l'aise pour faire des présentations à des groupes et cela pourrait être une excellente façon de faciliter votre leadership.

Vous êtes très motivé(e). C'est un atout important pour votre leadership. Vous avez tendance à prendre énormément d'initiatives. Par conséquent, vous êtes plus susceptible de réussir dans une carrière et en tant que leader. Votre détermination à atteindre un objectif est une qualité importante pour un leader. Vous pouvez par moments être un peu désorganisé(e). Vous aurez donc besoin du soutien d'un(e) assistant(e) qui soit très organisé(e). Vous aurez tendance à créer une organisation assez peu structurée. Vous avez tendance à être flexible et adaptable aux changements.

Votre intention de vous améliorer est un bon atout en tant que leader. Elle vous permet de continuer à vous développer tout en montrant un bon exemple aux autres. Vous êtes raisonnablement dans l'auto-acceptation. Cela est un trait qui pourrait être bénéfique pour le leadership. Vous faites preuve d'un bon équilibre entre volonté de vouloir vous améliorer et vous apprécier tel(le) que vous êtes maintenant.

Vous éprouvez un désir modéré de travailler pour une autorité compétente, et vous voulez une autonomie importante dans votre travail. Cela est normal pour un leader.

D'une manière générale, vous avez d'assez bonnes compétences interpersonnelles qui vous seront utiles dans un rôle de leadership. Votre capacité à vous mêler et à interagir directement avec vos subordonnés vous permettra d'avoir un meilleur aperçu de votre organisation. Vous êtes extrêmement empathique et chaleureux(se) ce qui pourrait être bénéfique pour votre leadership. Cependant, vous n'aimez pas faire respecter les règles nécessaires. Par conséquent, vous pouvez négliger de le faire. Votre capacité à être direct(e) et à faire preuve de tact en même temps, augmentera la loyauté et la motivation des personnes que vous dirigez. Votre volonté d'avoir des personnes qui parlent avec sincérité (même si elles sont un peu brusques) vous aidera à être mieux informé(e) et à mieux comprendre les sujets importants. Votre ouverture d'esprit vous aidera à obtenir le respect.