

RAPPORT

Profil Pro 2

Mohamed Fehmi BEN KADDOUR

Test passé le 15 Septembre 2021 en 55 mn 48 sec

Rapport personnalisé développé par Central Test.

Le test Profil Pro 2 et le logo Central Test sont des marques déposées.

Tout droit de reproduction, modification ou réutilisation doit être accordé par écrit par l'éditeur Central Test.

Sommaire

1. INTRODUCTION
2. Graphique
3. Graphique inversé
4. Résumé du profil
5. Tableau
6. Les commentaires
7. Profil Général
8. Potentiels
9. Adéquations métiers

1 - INTRODUCTION

Aperçu

Profil Pro 2 est un outil d'évaluation conçu par *Central Test* pour analyser les aspects de la personnalité exerçant une influence sur le comportement et la motivation au travail.

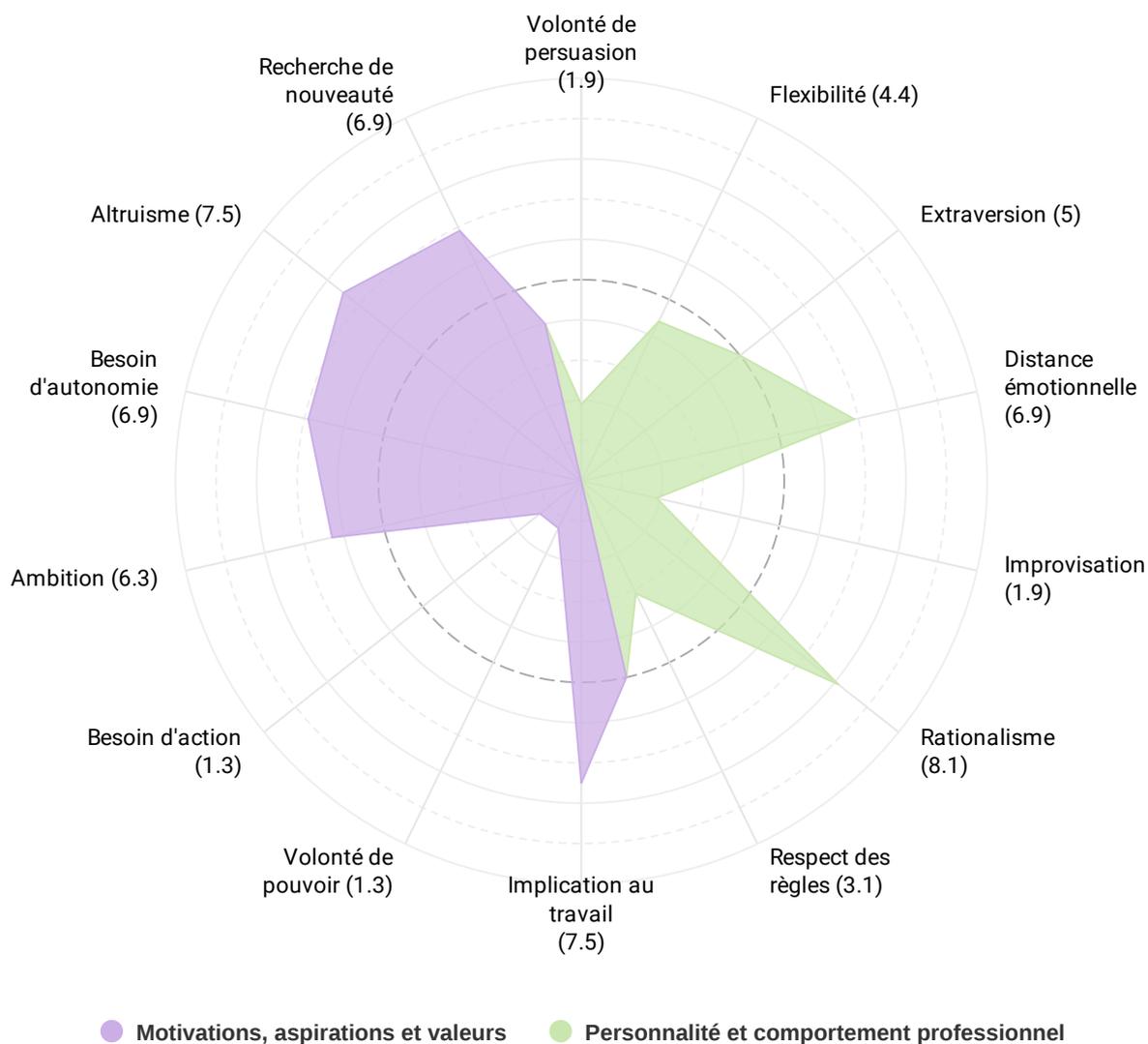
Ce rapport présente un résumé des résultats obtenus au test.

Voici quelques précautions à prendre durant la lecture de ce rapport :

- L'utilisation de ce rapport nécessite une compréhension complète du test, de ses objectifs et de la définition précise des facteurs mesurés, afin d'interpréter les résultats avec précision.
- Les scores doivent être interprétés conjointement, c'est-à-dire en relation les uns avec les autres, et le profil doit être analysé en fonction des attentes liées au poste et selon l'environnement de travail dans lequel la personne évoluera.
- Ce rapport contient des conseils ; c'est pourquoi il est recommandé de l'interpréter dans le cadre d'un entretien permettant de faire un retour à l'individu concerné et d'échanger activement avec celui-ci.
- Sachez que ces résultats sont confidentiels et ne peuvent être communiqués à un tiers sans le consentement explicite du participant.

2 - Graphique

Résultats sur les dimensions principales (score sur 10)



3 - Graphique inversé

Résultats sur les facteurs opposés (score sur 10)



4 - Résumé du profil

Les traits qui se démarquent le plus du profil

Vous trouverez dans cette section les traits qui se démarquent le plus du profil de Mohamed Fehmi BEN KADDOUR.

Précautions pour l'interprétation des résultats :

- Certains traits de personnalité peuvent se contredire, il en va ainsi de la personnalité.
- Nous vous invitons à consulter la section « Les commentaires » de ce rapport pour un descriptif plus personnalisé du profil.

Les points forts

Patient et réfléchi, Mohamed Fehmi BEN KADDOUR apprécie les projets à long-terme qui impliquent de développer une stratégie.

Dans son travail, Mohamed Fehmi BEN KADDOUR a besoin d'avoir des directives claires et il apprécie d'être supervisé dans l'exécution de ses tâches. Il aime également apprendre de l'expérience des autres.

Franc, Mohamed Fehmi BEN KADDOUR, accorde beaucoup d'importance à l'authenticité et préfère être transparent dans ses échanges avec les autres.

Rationnel et factuel, Mohamed Fehmi BEN KADDOUR cherche à rester objectif lorsqu'il prend des décisions.

Axes d'amélioration

Mohamed Fehmi BEN KADDOUR gagnerait à prendre plus d'initiative sur les projets qui demandent une réaction immédiate, plutôt que de ruminer sur leur impact à long-terme.

Mohamed Fehmi BEN KADDOUR devrait avoir confiance en ses capacités pour prendre des décisions seul, sans supervision, notamment dans des situations qui lui sont familières.

Mohamed Fehmi BEN KADDOUR gagnerait à adapter son discours en fonction de son public, en particulier lorsqu'il cherche à convaincre.

5 - Tableau

Résultats sur l'axe principal - opposé

Le tableau suivant synthétise vos résultats au questionnaire. Sur la colonne de droite est décrit le facteur principal. Sur la colonne de gauche est mentionné le facteur opposé. La marque (✓) représente votre positionnement sur cette dimension.

Ainsi, un positionnement à droite correspond à une tendance forte pour le facteur principal, alors qu'un positionnement à gauche correspond à une tendance forte pour le facteur opposé.

Facteur opposé	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	Facteur principal
Personnalité et comportement professionnel												
Besoin d'objectivité Sincère, authentique, transparent		✓										Volonté de persuasion Convincant, influent, stratégique
Fermeté Décidé, exigeant, tenace					✓							Flexibilité Conciliant, à l'écoute d'autrui, diplomate
Introversi on Réservé, discret, formel						✓						Extraversi on Ouvert, sociable, enjoué
Sensibilité émotionnelle Passionné, expressif, réactif									✓			Distance émotionnelle Calme, maître de soi, détaché
Organisation Méthodique, planificateur, systématique		✓										Improvisation Spontané, adaptable, à l'aise avec l'incertitude
Intuition Instinct, vision globale, ressenti										✓		Rationalisme Centré sur les faits, logique, analytique
Libre pensée Non-conformiste, définit ses propres standards, regard critique				✓								Respect des règles Adhère aux standards, se conforme, suit les conventions
Motivations, aspirations et valeurs												
Equilibre personnel Equilibre travail - vie privée, déconnecte après le travail										✓		Implication au travail Dévoué, impliqué, bourreau de travail
Besoin d'encadrement Recherche les conseils et directives, apprécie d'être guidé		✓										Volonté de pouvoir Prend les choses en main, autoritaire, responsable
Besoin de réflexion Patient, réfléchi, aime conceptualiser		✓										Besoin d'action Dynamique, prend des risques, résultat rapide
Modestie Satisfait(e), stable, prudent									✓			Ambition Compétitif, ambitieux, cherche la réussite
Sens du groupe Coopératif, affiliation, orienté équipe									✓			Besoin d'autonomie Autonome, besoin d'indépendance
Individualisme Pragmatique, cherche à satisfaire ses propres intérêts										✓		Altruisme Serviable, généreux, soucieux du bien-être d'autrui
Recherche de familiarité Aime la routine, conventionnel, traditionnel									✓			Recherche de nouveauté Curieux, créatif, aime expérimenter

6 - Les commentaires

Commentaires personnalisés en fonction du score

Personnalité et comportement professionnel

Besoin d'objectivité << >> Volonté de persuasion



Mohamed Fehmi BEN KADDOUR est très franc et accorde une grande importance à l'authenticité. Il présente les informations de façon objective sans déformer ou altérer la vérité. Les personnes présentant un score similaire appliquent la philosophie selon laquelle « l'honnêteté est la meilleure des politiques ». Contrairement à ses collègues plus persuasifs, il reste toujours fidèle à lui-même. Mohamed Fehmi BEN KADDOUR est foncièrement attaché à la sincérité et n'adapte pas son discours pour plaire aux autres.

Environnement et fonctions : Il s'épanouit dans les postes dans lesquels la transparence est essentielle et la manipulation des clients ou collègues très mal perçue.

Interaction avec les autres : Il est particulièrement sincère et attend de ses collègues qu'ils fassent preuve d'honnêteté.

Qualités : Il est honnête et franc.

Limites potentielles : Il peut être considéré comme impoli et manquant de tact.

🔍 Définition

La « volonté de persuasion » est définie comme l'aisance avec laquelle un individu arrive à convaincre et à influencer les autres en utilisant le tact et en adaptant son discours à son auditoire. Le « besoin d'objectivité » renvoie à la tendance à faire preuve d'authenticité et de transparence dans sa façon de communiquer.

Fermeté << >> Flexibilité

Fermeté

Score
5.6

Flexibilité

Score
4.4

Mohamed Fehmi BEN KADDOUR fait généralement preuve de fermeté. Il a tendance à ne pas faire facilement de compromis lors de discussions, quitte à s'engager dans des confrontations mineures. Il a tendance à affirmer son point de vue en cas de conflit. Pour autant, Mohamed Fehmi BEN KADDOUR est capable de faire des concessions s'il est réellement convaincu. En cas de négociations ardues, il est capable d'écouter l'autre partie tout en restant ferme sur sa position.

Environnement et fonctions : Il peut être un atout au sein d'une équipe qui a besoin d'un membre capable de trancher sur des sujets importants.

Interaction avec les autres : Il a tendance à être considéré par les membres de l'équipe comme ferme, mais juste.

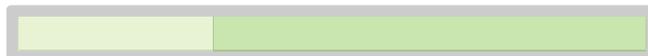
Qualités : Il n'hésite pas à faire entendre son point de vue.

Limites potentielles : Il risque de ne pas s'efforcer de trouver un terrain d'entente en cas de désaccord.

📌 Définition

La « flexibilité » est définie comme la propension d'un individu à considérer les points de vue d'autrui et de rechercher le consensus et ce, afin d'éviter les conflits. La « fermeté » renvoie à la tendance à affirmer son point de vue avec détermination et à maintenir rigoureusement ses positions dans ses échanges avec les autres.

Sensibilité émotionnelle << >> Distance émotionnelle

Sensibilité
émotionnelleScore
3.1Distance
émotionnelleScore
6.9

Mohamed Fehmi BEN KADDOUR reste calme et posé dans la plupart des situations. Généralement peu affecté par les critiques, il sait maîtriser ses émotions. Contrairement à ses collègues plus émotifs, Mohamed Fehmi BEN KADDOUR prend une certaine distance émotionnelle vis-à-vis des situations stressantes.

Environnement et fonctions : Les environnements stressants dans lesquels il faut garder la tête froide pour réussir lui conviennent très bien.

Interaction avec les autres : Il a tendance à prendre des décisions au nom de l'équipe en cas de situation difficile.

Qualités : Il sait comment rester maître de lui-même face à l'adversité et au stress.

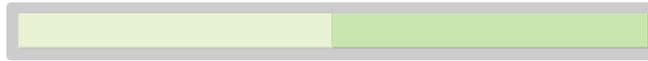
Limites potentielles : Il risque de ne pas toujours montrer ses émotions, ce qui peut donner l'impression qu'il est indifférent.

📌 Définition

La « distance émotionnelle » est définie comme la tendance à rester calme, détaché et à garder son sang-froid, même dans les situations stressantes ou déconcertantes. La « sensibilité émotionnelle » est la tendance à prendre les choses à cœur, à exprimer facilement son ressenti et à être réactif à la pression et au stress.

Introversion << >> Extraversion

Introversion

Score
5

Extraversion

Score
5

Mohamed Fehmi BEN KADDOUR est plutôt sociable et préfère habituellement parler plutôt qu'écouter. Il est à l'aise pour engager la conversation avec autrui, mais peut avoir besoin d'être seul de temps en temps. Il a tendance à privilégier des relations amicales avec autrui et est plutôt à l'aise dans les grands rassemblements. Mohamed Fehmi BEN KADDOUR apprécie les moments d'interaction sociale et est volontaire pour prendre part à des événements professionnelles.

Environnement et fonctions : Le développement de son réseau à l'occasion de manifestations professionnelles et la réalisation de présentations ou d'interventions lui conviennent bien.

Interaction avec les autres : Il apprécie de travailler au sein de groupes de taille importante, dynamiques et interactifs.

Qualités : Il est énergique et sociable avec les autres.

Limites potentielles : Il risque d'éprouver des difficultés à travailler sans aucun contact avec les autres.

🔍 Définition

L'« extraversion » est définie comme la tendance à être ouvert, plein d'entrain et à chercher à développer de nombreux contacts amicaux. L'« introversion » renvoie à la tendance à être réservé et formel, préférant s'investir dans des relations peu nombreuses mais proches.

Organisation << >> Improvisation

Organisation

**Score
8.1**



Improvisation

**Score
1.9**

Mohamed Fehmi BEN KADDOUR est de nature très organisée et méthodique. Il a besoin de définir les plannings bien à l'avance et s'y tient sans s'en écarter. Il travaille à l'aide de plans d'ensemble détaillés et serait perturbé par l'incertitude. Les personnes présentant un score similaire planifient minutieusement afin d'éviter d'être prises au dépourvu.

Environnement et fonctions : Les projets dotés d'échéances très strictes et exigeant une planification détaillée sont ceux qui lui conviennent le mieux.

Interaction avec les autres : Il encourage les membres de l'équipe à respecter les plannings et à suivre le déroulement prévisionnel du projet.

Qualités : Il est structuré et systématique, et toujours bien préparé.

Limites potentielles : Il risque d'éprouver des difficultés à s'adapter à des modifications imprévues en raison d'un planning rigide.

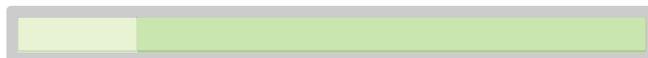
📌 Définition

L'« improvisation » est définie comme le fait d'être spontané, d'avancer sans avoir besoin de plan précis et d'être à l'aise pour gérer les imprévus. L'« organisation » renvoie à la préférence à organiser ses activités de façon méthodique et à recourir à des procédures claires pour mener ses actions.

Intuition << >> Rationalisme

Intuition

**Score
1.9**



Rationalisme

**Score
8.1**

Mohamed Fehmi BEN KADDOUR se fie exclusivement à la logique et aux faits afin de prendre des décisions et de résoudre les problèmes. Il a tendance à examiner attentivement les informations et à analyser les moindres détails d'un problème avant de prendre position. Contrairement à ses collègues plus intuitifs, Mohamed Fehmi BEN KADDOUR a tendance à faire abstraction de son instinct pour examiner et envisager toutes les dimensions d'un problème. Les personnes présentant un score similaire ont tendance à penser qu'il est préférable d'attendre de disposer de l'ensemble des faits avant de tirer des conclusions hâtives.

Environnement et fonctions : Les missions pour lesquelles il est impératif de se baser sur des faits pour prendre des décisions lui conviennent bien.

Interaction avec les autres : Il a tendance à veiller à ce que les membres de l'équipe étudient les informations de façon approfondie avant toute prise de décision.

Qualités : Il analyse les situations de façon objective et prend des décisions rationnelles.

Limites potentielles : Il risque de ne pas tenir compte de l'intérêt des ressentis et des émotions pour la compréhension d'un problème.

📌 Définition

La dimension « rationalisme » correspond à la tendance à être objectif, logique, analytique et centré sur les faits lors de l'évaluation des informations et de la prise de décisions alors que le pôle « intuition » renvoie à la tendance à appréhender les situations de façon globale et à faire des choix en se référant à son ressenti, son instinct, ses impressions, ses expériences.

Libre pensée « >> » Respect des règles

Libre pensée

Score
6.9



Respect des
règles

Score
3.1

Mohamed Fehmi BEN KADDOUR apprécie de travailler à des fonctions où les règles en vigueur ne sont pas contraignantes à ses yeux mais flexibles et évolutives. Il a tendance à remettre en question les procédures existantes, en particulier lorsqu'il a l'impression qu'elles portent atteinte à son rendement. Mohamed Fehmi BEN KADDOUR est susceptible de ne pas respecter une norme avec laquelle il est en désaccord car elle doit nécessairement faire sens pour lui.

Environnement et fonctions : Il apprécie de travailler pour une entreprise qui valorise les initiatives de ses collaborateurs vis-à-vis des procédures existantes afin de gagner en efficacité.

Interaction avec les autres : Il est susceptible d'attirer l'attention d'une équipe sur des règles dépassées qui freinent la productivité.

Qualités : Il remet en question les règles inefficaces.

Limites potentielles : Elle risque d'éprouver des difficultés dans les environnements nécessitant un strict respect des conventions.

🔍 Définition

Le « respect des règles » est la tendance à adhérer et à faire avec les directives et les standards établis par la société alors que « libre pensée » représente la propension à poser un regard critique sur les règles établies, de façon à les modifier ou à en créer de nouvelles si elles sont perçues comme désuètes ou inefficaces.

Motivations, Aspirations et Valeurs

Equilibre personnel << >> Implication au travail

Equilibre
personnel

Score
2.5



Implication au
travail

Score
7.5

Mohamed Fehmi BEN KADDOUR apprécie le travail à sa juste valeur et est particulièrement dévoué à son travail. Il a tendance à sacrifier son temps personnel pour certains activités ou projets. Il est d'ailleurs susceptible de sacrifier un week-end pour terminer un dossier urgent. Contrairement à ses collègues plus détachés, il peut éprouver des difficultés à déconnecter hors du bureau et risque de souffrir d'usure professionnelle.

Environnement et fonctions : Les projets qui exigent de longues journées de travail et une implication conséquente lui conviennent très bien.

Interaction avec les autres : Il travaille plus efficacement avec des collègues également disposés à mettre le travail au premier plan de leur vie.

Qualités : Il s'engage à faire le maximum pour mener à bien un projet.

Limites potentielles : Il risque de négliger des aspects importants de sa vie privée.

🔍 Définition

L' « implication au travail » renvoie à la forte importance que l'on accorde au travail et au lien émotionnel que l'on noue avec son entreprise. L' « équilibre personnel » quant à lui renvoie à une volonté de séparer vie privée et vie professionnelle, trouvant un équilibre entre les deux.

Besoin d'encadrement << >> Volonté de pouvoir

Besoin
d'encadrement

Score
8.7



Volonté de
pouvoir

Score
1.3

Mohamed Fehmi BEN KADDOUR préfère travailler au sein d'environnements dans lesquels il peut demander conseil à des personnes plus expérimentées. Il travaille mieux lorsqu'il dispose d'orientations précises de la part de ses responsables. Mohamed Fehmi BEN KADDOUR ne souhaite pas encadrer, mais préfère au contraire être supervisé. Il sollicite activement un retour sur son travail afin d'être plus efficace dans ses fonctions.

Environnement et fonctions : Il est prêt à laisser les autres prendre les rênes et travaille efficacement lorsqu'il dispose d'instructions claires.

Interaction avec les autres : Il veut être conseillé par ses collègues.

Qualités : Il est efficace lorsqu'il bénéficie d'un encadrement directif et axé sur les tâches à accomplir.

Limites potentielles : Il risque d'être en difficulté dans des environnements disposant d'une supervision limitée.

📌 Définition

La « volonté de pouvoir » est définie comme la tendance à prendre en charge les situations et à rechercher des rôles qui requièrent de prendre des décisions et de diriger les autres. Le « besoin d'encadrement » quant à lui renvoie à une préférence à être supervisé, guidé, à recevoir des directives claires et à rechercher des feedback sur son travail.

Besoin de réflexion << >> Besoin d'action

Besoin de
réflexion

Score
8.7



Besoin d'action

Score
1.3

Mohamed Fehmi BEN KADDOUR affiche une nette préférence pour les projets à long terme qui exigent de la réflexion et ont une incidence sur l'avenir. Il a tendance à mettre au point des stratégies et à réfléchir aux conséquences prévisionnelles de chacune des décisions qu'il prend. S'il existe un intérêt à long terme, il ne se soucie pas de résultats immédiats. Mohamed Fehmi BEN KADDOUR a tendance à privilégier une perspective tournée vers l'avenir.

Environnement et fonctions : Les projets dotés d'échéances lointaines et d'objectifs nécessitant une vision à long terme sont ceux sur lesquels il s'épanouit le plus.

Interaction avec les autres : Il a tendance à motiver les membres de l'équipe à se concentrer sur les résultats et actions à venir.

Qualités : Les tâches stratégiques à mener sur de longues périodes lui conviennent très bien.

Limites potentielles : Il risque de trop se concentrer sur les perspectives à long terme et de négliger les conséquences immédiates.

🔍 Définition

Le « besoin d'action » renvoie à la tendance à être dynamique et à préférer les projets à court-terme qui permettent d'obtenir des résultats concrets et immédiats. Le « besoin de réflexion » renvoie à la préférence à s'investir dans des projets à long terme qui requièrent de la stratégie, de la patience et de la réflexion.

Modestie << >> Ambition

Modestie

Score
3.7



Ambition

Score
6.3

Mohamed Fehmi BEN KADDOUR possède un certain esprit de compétition. Il étudie les modalités d'évolution de carrière qui s'offrent à lui, la réussite professionnelle étant importante à ses yeux. Pour autant, Mohamed Fehmi BEN KADDOUR est prêt à revoir ses ambitions à la baisse et à s'en tenir au statu quo, si la situation l'exige. Il est susceptible de reconnaître les opportunités qui lui permettraient de progresser au sein de l'organisation, mais ne s'engagera pas dans une lutte sans merci pour y parvenir.

Environnement et fonctions : Les organisations offrant des perspectives de progression et des dispositifs de mobilité professionnelle clairement définis lui conviennent bien.

Interaction avec les autres : Il a tendance à être considéré comme relativement carriériste par ses collègues.

Qualités : Il a tendance à se fixer des objectifs ambitieux.

Limites potentielles : Il risque d'éprouver des difficultés à faire passer ses responsabilités actuelles avant les opportunités qui se présentent.

📌 Définition

L'« ambition » est définie comme la recherche de réussite en se fixant des objectifs risqués et ambitieux. La « modestie » renvoie à la tendance à être satisfait de sa situation et à apprécier la stabilité professionnelle.

Sens du groupe << >> Besoin d'autonomie

Sens du groupe

Score
3.1



Besoin
d'autonomie

Score
6.9

Mohamed Fehmi BEN KADDOUR préfère prendre ses décisions seul, sans nécessiter les conseils ou les avis extérieurs. De façon générale, il a tendance à préférer travailler de façon indépendante et donc à rechercher activement les tâches qui nécessitent un minimum de collaboration avec les autres. Il apprécie ainsi de travailler sur des tâches et projets individuels et il a l'impression d'être plus efficace de cette façon.

Environnement et fonctions : Il a tendance à être un atout pour les organisations qui encouragent le travail individuel et la motivation personnelle.

Interaction avec les autres : Il a tendance à être considéré par ses collègues comme autonome et indépendant.

Qualités : Il est productif et efficace lorsqu'il travaille seul.

Limites potentielles : Il peut éprouver des difficultés à travailler sur des projets collectifs.

📌 Définition

Le « besoin d'autonomie » est défini comme la préférence pour la liberté et l'indépendance dans l'exécution de son travail alors que le « sens du groupe » renvoie à une tendance vers la coopération et la solidarité et à une préférence à effectuer les tâches en groupe.

Individualisme << >> Altruisme

Individualisme

Score
2.5



Altruisme

Score
7.5

Mohamed Fehmi BEN KADDOUR est généralement plus serviable et solidaire que les autres personnes. Prêt à rendre service, il ne cautionne pas les attitudes individualistes. Les personnes présentant un score similaire ont tendance à penser qu'il est essentiel de faire converger les objectifs professionnels avec ceux du groupe ou de la société. Au travail, Mohamed Fehmi BEN KADDOUR a tendance à privilégier certaines questions telles que le bien-être des autres et à participer à des projets visant à les valoriser.

Environnement et fonctions : Il a tendance à être un atout pour les organisations qui encouragent activement la responsabilité sociale et le développement personnel.

Interaction avec les autres : Il est amical et attentif aux besoins des autres.

Qualités : Il est déterminé à trouver des solutions qui sont utiles aux autres.

Limites potentielles : Il peut avoir tendance à ne pas tenir compte de ses propres besoins.

📍 Définition

L'« altruisme » est défini comme la tendance à se préoccuper des autres, à donner de son temps et de son énergie dans le but de contribuer à l'intérêt général. L'« individualisme » renvoie au fait d'être pragmatique, centré sur ses propres objectifs.

Recherche de familiarité << >> Recherche de nouveauté

Recherche de
familiarité

Score
3.1



Recherche de
nouveauté

Score
6.9

Mohamed Fehmi BEN KADDOUR apprécie le changement et l'innovation. Il est d'un naturel curieux et créatif et aime proposer des idées et des moyens permettant d'améliorer les méthodes établies. Mohamed Fehmi BEN KADDOUR est prêt à prendre des risques afin d'innover. Il a soif d'apprendre et envie de proposer des solutions créatives.

Environnement et fonctions : Les environnements évolutifs et variés qui encouragent l'originalité lui conviennent très bien.

Interaction avec les autres : Il a tendance à encourager ses collègues à réfléchir hors du cadre établi.

Qualités : Il apporte une perspective nouvelle et des idées innovantes à l'organisation.

Limites potentielles : Il risque de modifier des méthodes qui fonctionnent bien par pur souci d'innovation.

📍 Définition

La « recherche de nouveauté » est définie comme le fait d'être curieux et enclin à explorer, tester ou définir de nouvelles façons de faire. La « recherche de familiarité » renvoie au fait d'être plus à l'aise avec ses habitudes, d'avoir ses repères établis et de suivre les méthodes éprouvées.

7 – Profil Général

Positionnement du profil par rapport à des dimensions comportementales types

Cette section propose une analyse des adéquations du profil avec des profils-types de personnalité au travail.

Une adéquation parfaite correspondrait à un taux de 100%.

Cliquez sur '**Détails**' (disponible uniquement dans la version HTML du rapport) pour voir le graphique des résultats superposé au graphique idéal correspondant à ce profil-type de personnalité au travail.

Les profils

1	Réfléchi		76%
2	Conscientieux		71%
3	Coopératif		70%
4	Indépendant		67%
5	Impliqué		50%
6	Social		49%
7	Dynamique		45%
8	Déterminé		40%
9	Intuitif		38%

Réfléchi **76%**

Les individus réfléchis se caractérisent par leur patience et leur sang-froid. Ils sont généralement calmes et ne parviennent à une décision qu'après avoir étudié toutes ses conséquences potentielles. Ils paraissent donc réservés et sereins. Ils sont capables de se concentrer facilement et de porter leur réflexion et leur attention dans une direction précise.

Conscientieux **71%**

Les individus consciencieux sont naturellement méticuleux. Ils s'en tiennent aux procédures établies et respectent les règles, car ils sont convaincus que cela peut contribuer à la qualité de leur travail. Ils préfèrent avoir recours à des méthodes classiques et bien établies dont ils connaissent l'efficacité. Ils possèdent un sens aigu du détail et prennent des décisions sur la base d'informations factuelles.

Coopératif **70%**

Les individus coopératifs se caractérisent par une tendance au consensus. Ils ressentent le besoin de trouver un terrain d'entente lors de discussions et s'efforcent de trouver des solutions aux désaccords en veillant à comprendre les besoins des personnes avec lesquelles ils travaillent. Ils sont altruistes et aiment rendre service aux autres, ce qui peut parfois les conduire à ne pas tenir compte de leurs propres besoins.

Indépendant 67%

Les individus indépendants se caractérisent par un besoin d'autonomie et d'autosuffisance. Ils préfèrent travailler sans supervision étroite et aiment travailler seuls. Ils aiment disposer d'un certain degré de liberté dans leur travail et ne pas avoir à suivre de règles strictes ou de procédures rigoureuses. Ils préfèrent travailler de façon indépendante plutôt qu'en équipe, ce qui peut les faire paraître plus introvertis qu'extravertis.

Impliqué 50%

Les individus impliqués se consacrent énormément à leur travail et se sentent émotionnellement liés à leur travail et à leur organisation. Ils sont passionnés, expriment leurs sentiments vis-à-vis de leur travail et n'ont pas besoin de motivations extérieures pour bien le faire. Leur identité a tendance à être liée à leur travail et à leur organisation. Ils sont parfois considérés comme sensibles, en particulier lorsqu'ils doivent gérer des situations stressantes.

Social 49%

Les individus sociaux sont naturellement sociables et ressentent le besoin d'appartenir à un groupe. Ils aiment développer leur réseau et peuvent facilement établir des relations professionnelles et personnelles solides avec les autres. Ils aiment travailler en équipe et ont tendance à transmettre leur enthousiasme à leurs collègues. Par conséquent, ils s'intègrent très facilement au sein de différentes équipes.

Dynamique 45%

Les individus dynamiques se caractérisent par une attitude enthousiaste vis-à-vis du travail. Ils sont énergiques et travaillent avec une grande vitalité. Ils aiment que leur travail produise des résultats rapides et paraissent donc plus pragmatiques que réfléchis. Ils sont souvent motivés par l'envie de réussir et apprécient la variété dans le travail, ce qui peut les pousser à rechercher d'autres opportunités s'ils ont l'impression de ne pas évoluer.

Déterminé 40%

Les individus déterminés se caractérisent généralement par des aptitudes particulières à la négociation. Ils sont tenaces et capables de convaincre les autres avec tact et fermeté. Ils possèdent une certaine autorité naturelle qui constitue un atout lors de discussions. Ils prennent les situations en main et veillent à ce que leurs besoins soient satisfaits.

Intuitif 38%

Les individus intuitifs ont tendance à se fier à leur instinct et sont capables de gérer facilement des situations incertaines. Faisant preuve de souplesse, ils sont ouverts à la nouveauté et n'essaient pas de trouver une logique rationnelle à tout. Ils possèdent une créativité naturelle et sont convaincus qu'il est important de découvrir sans forcément respecter les conventions. Ils ont tendance à se souvenir des événements de façon globale plutôt que de faits ou de détails particuliers.

8 - Potentiels

Adéquation de la personnalité du candidat avec des potentiels clés

Cette section analyse le positionnement du candidat par rapport à des compétences clés. Les adéquations (sur une échelle de 0 à 100%) sont déduites de ses traits de personnalité sur la base d'études statistiques et de modèles théoriques de référence.

Une adéquation parfaite correspondrait à un taux de 100%.

Cliquez sur '**Détails**' (disponible uniquement dans la version HTML du rapport) pour voir le graphique du candidat superposé au graphique idéal pour cette compétence particulière.

Analyse et Expertise

Rassembler, évaluer et utiliser les informations pertinentes pour comprendre son environnement et agir efficacement.

1	Gestion des connaissances		94.5%
2	Raisonnement analytique		92.3%
3	Agilité d'apprentissage		86.1%
4	Prise de recul		83.7%
5	Partage de connaissances		69.9%
6	Prise de décision		55.4%

Communication et influence

Comprendre et être compris(e) en écoutant activement les autres et en partageant des idées et des informations de manière adaptée.

1	Esprit de synthèse		98.1%
2	Capacité d'écoute		68.5%
3	Affirmation de soi		58.6%
4	Communication stratégique		40.6%
5	Influence		24.8%
6	Conduite de négociation		21.4%
7	Charisme		21%

Compétences Commerciales

Atteindre les objectifs de vente en convaincant les clients, en maintenant les sollicitations commerciales et en identifiant les opportunités.

1	Ventes stratégiques		73%
2	Identification des opportunités		68.8%
3	Compréhension des besoins		58.8%
4	Satisfaction client		55.5%
5	Ventes éthiques		47.2%

6	Argumentation		27.9%
7	Finalisation		26.8%
8	Habilités de prospection		26.6%
9	Energie commerciale		23.4%
10	Réseautage		16.6%

Connaissance et Gestion de soi

S'interroger de façon intentionnelle et pertinente sur ses pensées et actions et savoir les gérer de façon appropriée.

1	Auto-évaluation		88.3%
2	Respect des instructions		65.4%
3	Gestion du stress		50.5%
4	Réactivité		38.5%

Engagement professionnel

Démontrer un engagement sincère et adhérer pleinement aux objectifs communs dans le but de faire progresser l'organisation

1	Orientation qualité		71.4%
2	Investissement au travail		70.3%
3	Disponibilité		69.5%
4	Sens des responsabilités		60.8%
5	Initiative		55.4%
6	Combativité		52.6%

Management

Diriger une équipe en sachant déléguer et évaluer les performances, et communiquer de façon inspirante.

1	Gestion de la performance		59.5%
2	Mentorat		51%
3	Leadership		44.5%
4	Délégation		40.1%
5	Courage managérial		32.3%
6	Conduite du changement		32.1%

Planification et Vision

Cerner son environnement de façon à pouvoir organiser le travail de façon efficace, anticiper et faire preuve de créativité.

1	Gestion des risques		88.1%
2	Sens de l'organisation		87.2%



Relations humaines

Interagir efficacement avec les autres, favorisant la coopération, limitant les conflits et permettant à tous de travailler vers des objectifs communs.



Valeurs et Intégrité

Suivre les normes et principes éthiques dans son comportement, contribuant ainsi à créer et à maintenir un climat de travail positif.



9 - Adéquations métiers

Analyse complémentaire de type bilan de compétences

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

Une correspondance parfaite entre le profil du poste et le profil du candidat correspondrait à un taux de 100%.

Cliquez sur '**Détails**' (disponible uniquement dans la version HTML du rapport) pour voir le graphique du candidat superposé au graphique idéal correspondant à ce poste.

Administration, finance, comptabilité et juridique

1	Actuaire		94%
2	Analyste financier(ère)		85%
3	Inspecteur(trice) des impôts, des finances publiques		81%
4	Juriste		81%
5	Magistrat(e), juge		81%
6	Comptable		78%
7	Administrateur(trice) judiciaire		78%
8	Auditeur(trice) comptable et financier(ère)		78%
9	Notaire		76%
10	Fiscaliste		76%
11	Conseiller(ère) en gestion de patrimoine		74%
12	Employé(e) administratif(ve) et d'accueil		71%
13	Employé(e) de banque		69%
14	Avocat(e)		67%
15	Directeur(trice) administratif(ve) et financier(ère)		58%
16	Spécialiste de la bourse		51%
17	Agent(e) général(e) d'assurance		27%

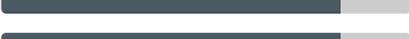
Commercial-vente, communication et marketing

1	Chargé(e) d'études de marché		85%
2	Analyste commercial		85%
3	Assistant(e) marketing		78%
4	Agent(e) du service client/après-vente		69%

5	Professionnel(le) du marketing digital		67%
6	Personnel navigant commercial		65%
7	Ingénieur(e) commercial(e)		60%
8	Chef(fe) de projet marketing		60%
9	Assistant(e) communication		58%
10	Chef(fe) de produit		54%
11	Responsable e-commerce		54%
12	Journaliste		54%
13	Responsable des achats		52%
14	UX designer		51%
15	Chargé(e) de communication		49%
16	Directeur(trice) de restaurant		49%
17	Chef(fe) de rayon		47%
18	Agent(e) artistique		43%
19	Directeur(trice) de magasin		43%
20	Artisan(e)-commerçant(e)		43%
21	Chef(fe) de publicité		43%
22	Conseiller(ère) de vente en magasin		41%
23	Chargé(e) des relations publiques		38%
24	Agent(e) de voyages		34%
25	Agent(e) immobilier(ère)		32%
26	Visiteur(se) médical(e)		32%
27	Responsable Grands Comptes		31%
28	Directeur(trice) des ventes		29%
29	Chef(fe) d'équipe commerciale		27%
30	Commercial BtoB		25%
31	Télévendeur(se)		23%
32	Commercial(e) terrain		23%
33	Commercial BtoC		21%
34	Chargé(e) d'affaires		20%

Logistique, informatique, production et sécurité

1	Data scientist		91%
2	Ingénieur(e) civil(e)		89%
3	Ingénieur(e) de recherche		87%

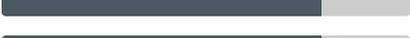
4	Contrôleur(se) qualité		87%
5	Technicien(ne) industriel(le)		87%
6	Logisticien(ne)		85%
7	Ingénieur DevOps		83%
8	Technicien(ne) en maintenance informatique		83%
9	Ingénieur(e) industriel(le)		83%
10	Analyste-programmeur(se)		83%
11	Consultant(e) en cybersécurité		81%
12	Développeur(se) full stack		81%
13	Employé(e) du transport de marchandise		81%
14	Lead développeur(euse)		80%
15	Webmestre(maîtrise)		80%
16	Administrateur(trice) réseaux		80%
17	Chef(fe) de projet en informatique		76%
18	Artisan(e) du bâtiment		76%
19	Dessinateur(trice) industriel(le)		76%
20	Pilote de ligne		72%
21	Contrôleur(se) aérien(ne)		69%
22	Conducteur(trice) pour le transport de personnes		63%
23	Directeur(trice) des systèmes d'information		63%
24	Concepteur(trice) multimédia		60%
25	Policier(ère)		60%
26	Horticulteur(trice)		58%
27	Exploitant(e) agricole		56%
28	Chef(fe)-cuisinier(ère)		54%
29	Spécialiste de la sécurité intérieure		52%
30	Commissaire, lieutenant(e) de police		51%
31	Chef(fe) d'atelier/chantier		51%

Ressources humaines et gestion d'entreprise

1	Consultant(e) en organisation		81%
2	Assistant(e) ressources humaines		80%
3	Conseiller(ère) en ressources humaines		74%

4	Responsable de la gestion des carrières et des compétences		69%
5	Chargé(e) de recrutement		69%
6	Chef(fe) de bureau		69%
7	Assistant(e) de direction		69%
8	Responsable RSE		67%
9	Chef(fe) de projet		63%
10	Responsable de l'administration et de la paie		60%
11	Directeur(trice) des ressources humaines		54%
12	Dirigeant(e), chef(fe) d'entreprise		47%

Science, santé et environnement

1	Chercheur(se) scientifique		92%
2	Technicien(ne) de recherche (scientifique, médicale)		89%
3	Ingénieur(e) R&D		89%
4	Ingénieur(e) en biotechnologie		87%
5	Médecin généraliste		85%
6	Métiers de la rééducation sensorielle		85%
7	Dététiste / Nutritionniste / Naturopathe / Homéopathe		85%
8	Médecin spécialiste		85%
9	Dentiste		85%
10	Prothésiste (ortho, audio, visuel, dentaire)		81%
11	Vétérinaire		81%
12	Psychologue clinicien(ne)		80%
13	Technicien(ne) paramédical(e)		80%
14	Chirurgien(ne)		78%
15	Médecin urgentiste		78%
16	Pharmacien(ne)		78%
17	Kinésithérapeute / Physiothérapeute / Ostéopathe / Acupuncteur(trice) / Chiropracteur(trice)		78%
18	Infirmier(ère)		78%
19	Personnel(le) de santé		76%
20	Conseiller(ère) en environnement		74%

21	Assistant(e) chirurgical(e)		69%
22	Ambulancier(ère)		67%
23	Coordonnateur(trice) des services médicaux		61%
24	Directeur(trice) d'établissement de santé		61%

Social, enseignement, art, sports et loisirs

1	Enseignant(e)-chercheur(se)		91%
2	Chercheur(se) en sciences humaines et sociales		89%
3	Professeur(e), enseignement secondaire		85%
4	Documentaliste		85%
5	Professeur(e), enseignement maternel et primaire		81%
6	Professeur(e) d'enseignement technique		81%
7	Conservateur(trice) du patrimoine		80%
8	Interprète		80%
9	Traducteur(trice)		80%
10	Professeur(e) d'éducation physique		76%
11	Coach personnel(le) et professionnel(le)		74%
12	Travailleur(se) social(e)		74%
13	Conseiller(ère) d'orientation		72%
14	Directeur(trice) d'établissement scolaire		71%
15	Psychologue du travail		69%
16	Architecte		69%
17	Formateur(trice)		67%
18	Graphiste		60%
19	Styliste / Créateur(trice) de mode		60%
20	Webdesigner(se)		60%
21	Guide en tourisme d'aventures et de plein air		58%
22	Coiffeur(se), maquilleur(se), esthéticien(ne)		56%
23	Directeur(trice) artistique		54%
24	Artiste créateur(trice), interprète		52%
25	Organisateur(trice) d'événements		51%
26	Animateur(trice) radio, télévision		49%

27	Concepteur(trice)-rédacteur(trice)		49%
28	Artisan(e) d'art		47%
29	Écrivain(e), auteur(e), scénariste		43%
30	Designer(euse) d'intérieur / industriel(le)		41%

RAPPORT

EMOTION 2-Off

Mohamed Fehmi BEN KADDOUR

Test passé le 15 Septembre 2021 en 1 h57 mn 23 sec

Rapport personnalisé développé par Central Test.

Le test EMOTION 2-Off et le logo Central Test sont des marques déposées.

Tout droit de reproduction, modification ou réutilisation doit être accordé par écrit par l'éditeur Central Test.

Sommaire

1. Introduction
2. Indicateurs
3. Graphique
4. Résumé du profil
5. Scores aux facteurs, définitions et commentaires personnalisés
6. Profil général
7. Points de développement

1- Introduction

Veillez trouver ci-joint un guide pour vous aider à interpréter les scores affichés dans ce rapport.

GUIDE DE L'UTILISATEUR DES RANGS PERCENTILES

EMOTION 2 est un questionnaire conçu pour évaluer l'intelligence émotionnelle, l'aptitude à percevoir et à gérer efficacement ses émotions et celles des autres.

Comment interpréter le rapport :

- Les scores d'EMOTION 2 sont compris entre 0 et 10. Ils sont présentés de deux manières: le rang percentile (une comparaison de votre performance avec un groupe de comparaison) ainsi que le score brut (votre score réel). Vous trouverez plus de détails dans la section "Scores aux facteurs, définitions et commentaires personnalisés".
- Les commentaires personnalisés relatifs aux facteurs sont l'interprétation des scores obtenus. Il délivrent des informations complémentaires sur votre nature et la manière dont vous vous percevez.

2 - Indicateurs

Quotient Emotionnel

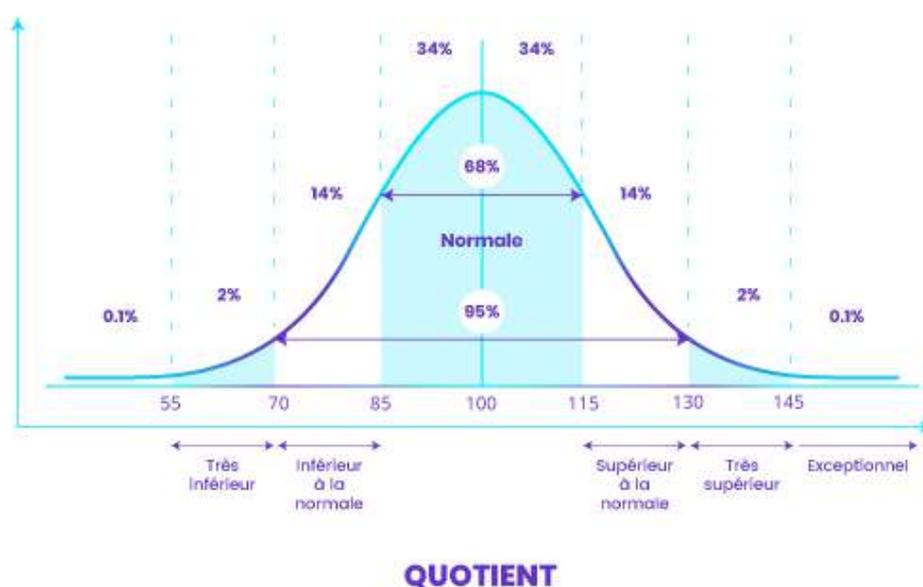
Cet indicateur présente le score global de quotient émotionnel, suivi d'un résumé du score obtenu et d'un graphique situant le score au sein de la population de référence.

**Quotient
107**

Les scores d'Mohamed Fehmi BEN KADDOUR indiquent qu'il a une bonne conscience de ses émotions et de celles des autres, cependant il peut parfois rencontrer des difficultés pour comprendre comment il ou les personnes autour de lui se sentent, surtout dans des situations stressantes. Ce rapport peut l'aider à s'améliorer, avec le temps, ceci l'aidera à mieux gérer ses émotions.

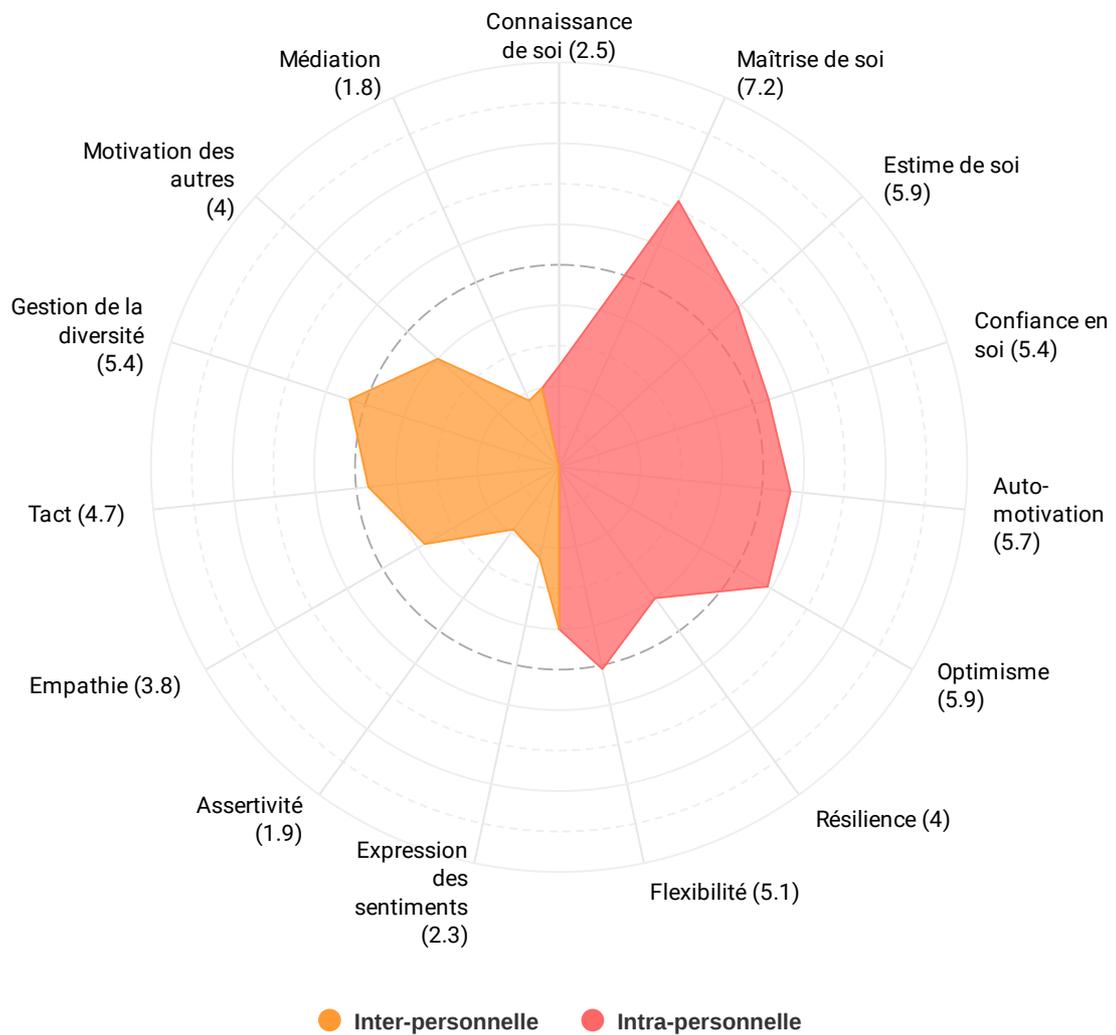
Le graphique ci-dessous illustre la distribution normale des scores, avec un score moyen de 100. Les scores entre 85 et 115 sont fréquents, alors que les scores supérieurs à 115 et inférieurs à 85 ont moins de chance de se produire dans la population, et deviennent d'autant plus rares qu'ils s'éloignent de la moyenne.

RÉPARTITION DES SCORES



3 - Graphique

Représentation visuelle des résultats sur tous les facteurs interpersonnels et intrapersonnels (score sur 10).



4 - Résumé du profil

Vous trouverez dans cette section les traits qui se démarquent le plus du profil de Mohamed Fehmi BEN KADDOUR.

Précautions pour l'interprétation des résultats :

- Certains traits de personnalité peuvent se contredire, il en va ainsi de la personnalité.
- S'agissant d'un questionnaire d'auto-évaluation, n'oubliez pas d'aborder les points saillants avec le/la candidat(e) ou employé(e).
- Nous vous invitons à consulter la section « Les commentaires » de ce rapport pour un descriptif plus personnalisé du profil.

Les points forts

Mohamed Fehmi BEN KADDOUR est capable de contrôler ses émotions désagréables et de maintenir un esprit objectif et une clarté d'esprit dans des situations difficiles ou stressantes.

Les axes d'amélioration

Mohamed Fehmi BEN KADDOUR éprouve des difficultés à apaiser les situations de désaccord ou conflictuelles. Lors de différends, il éprouve des difficultés à rester objectif et à trouver un compromis. Il a en revanche tendance à être plus à l'aise à l'idée de prendre parti.

Il semble avoir du mal à exprimer ses opinions et ses sentiments lorsqu'ils sont en contradiction avec les opinions des autres. Il a tendance à adapter son point de vue à ceux des autres afin d'éviter la confrontation, même lorsque cela peut être préjudiciable pour sa propre personne.

Mohamed Fehmi BEN KADDOUR peut avoir de la difficulté à communiquer et à transmettre aisément ses émotions. Il peut cacher ses pensées et ses sentiments, afin d'éviter de se mettre dans une position vulnérable, surtout dans des circonstances émotionnellement difficiles. Cela peut prendre un certain temps avant que Mohamed Fehmi BEN KADDOUR ne se sente à l'aise pour s'ouvrir à d'autres personnes, ce qui peut compliquer ses relations.

Conseils

Afin d'améliorer davantage ses compétences de médiateur, Mohamed Fehmi BEN KADDOUR peut prendre du recul mental lorsqu'il tente de calmer des situations de désaccord, et évaluer objectivement tous les points de vue, sans laisser ses propres sentiments et opinions obscurcir son jugement. Avec le temps, cela l'aiderait à réconcilier les parties en conflit.

Mohamed Fehmi BEN KADDOUR doit réaliser que son opinion compte autant que celle des autres et qu'il doit défendre ce en quoi il croit. Mohamed Fehmi BEN KADDOUR doit commencer à défendre ses propres intérêts plutôt que d'ajuster son opinion à celle des autres en permanence.

Mohamed Fehmi BEN KADDOUR pourrait essayer d'écrire ce qu'il ressent, pour mieux se rappeler ce qu'il veut transmettre aux autres. Il devrait alors essayer de l'exprimer aux personnes proches de lui et en qui il peut avoir confiance. Cela aidera Mohamed Fehmi BEN KADDOUR à réaliser que le fait de communiquer ce qu'il ressent lui permettra de gérer plus efficacement les émotions difficiles et de créer des liens plus étroits avec les gens.

5 - Scores aux facteurs, définitions et commentaires personnalisés

Cette section délivre les graphiques de rangs percentiles et les commentaires personnalisés qui reflètent le score du candidats pour chaque facteurs.

En plus d'afficher le score obtenu, le graphique permet d'obtenir une représentation visuel du rang percentile du candidat. Celui-ci permet une analyse de la performance de l'individu par rapport au groupe de comparaison, permettant ainsi d'en tirer des conclusions pertinentes. Par exemple, un score de 7.3 équivaut à un rang percentile de 73%, ce qui signifie que la personne a fait mieux que 73% des participants du groupe de comparaison, cela ne signifie pas que la personne a eu un score de 73% au test.

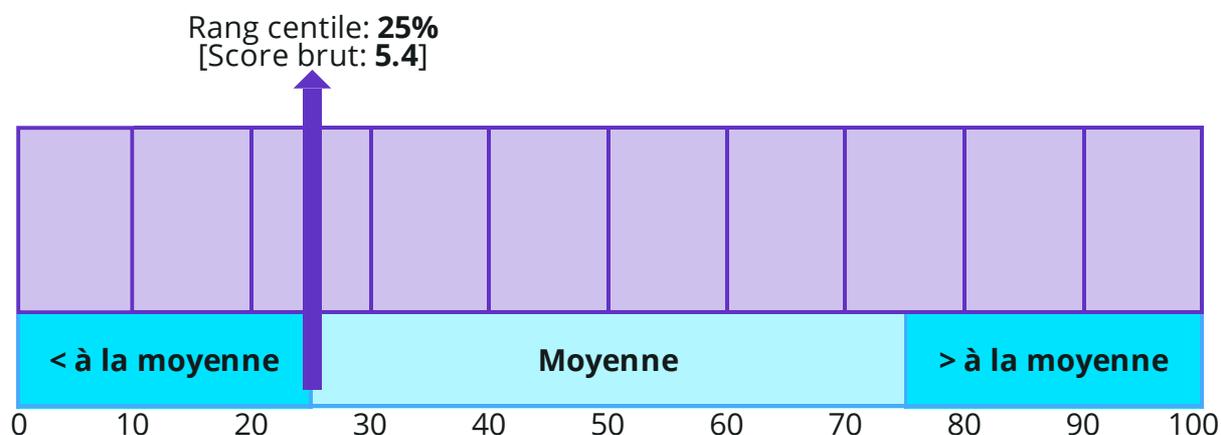
Les scores bruts sont également affichés, et peuvent être utilisés pour comprendre à quoi correspond le score réel du candidat par rapport au groupe de comparaison. Par exemple, un candidat peut avoir un score brut de 6.1 et un rang percentile de 7. Ceci signifie que la personne a fait mieux que 70% des participants du groupe de comparaison, et que 30% des participants de ce même groupe a fait mieux, situant le participant dans la moyenne haute.

Intelligence intra-personnelle

L'intelligence intra-personnelle englobe les facteurs qui sont essentiels pour permettre à un individu de comprendre pleinement ses émotions et de les gérer efficacement. Vous trouverez ci-dessous le score, la définition et le commentaire personnalisé pour chaque facteur de ce groupe.

Connaissance de soi

Score
2.5/10



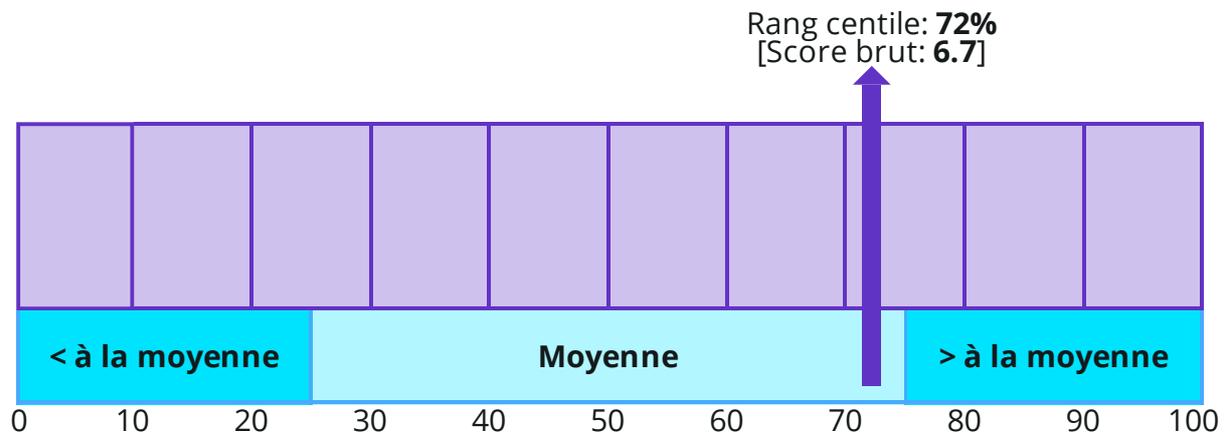
Mohamed Fehmi BEN KADDOUR consacre un peu de temps à son introspection, ce qui lui permet de saisir la nature de ses sentiments ou de ses désirs. Ainsi, il comprend généralement la raison de ses réactions. Cependant, dans des situations nouvelles ou inattendues, Mohamed Fehmi BEN KADDOUR peut avoir du mal à les identifier avec précision, ce qui pourrait l'empêcher d'avoir une réponse émotionnelle adéquate.

📌 Définition

La connaissance de soi est la capacité d'avoir conscience de soi et de se comprendre, ainsi que ses émotions, ses besoins et ses désirs. Elle permet aux individus d'identifier ce qu'ils ressentent et, en retour, de savoir ce qui est le mieux pour eux, même dans des situations nouvelles et exigeantes sur le plan émotionnel.

Maîtrise de soi

Score
7.2/10



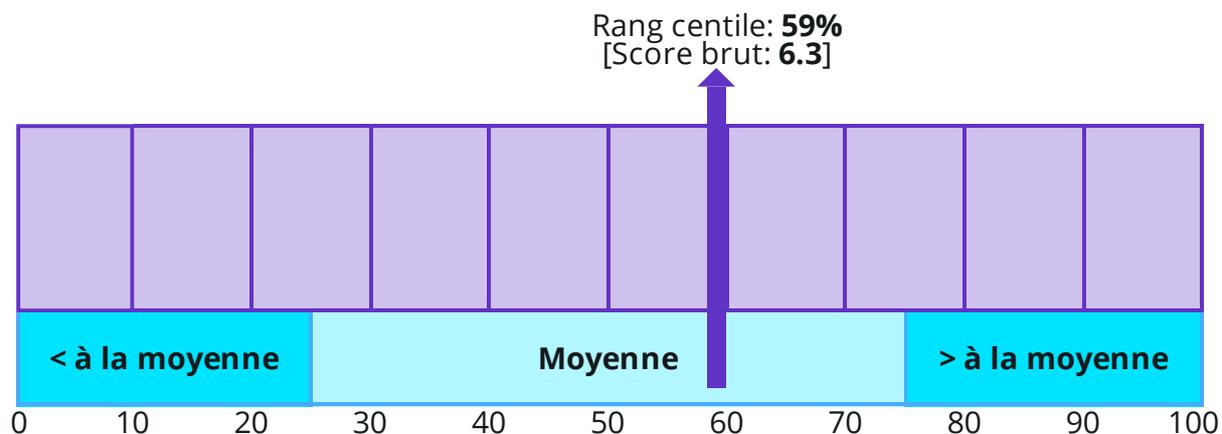
Mohamed Fehmi BEN KADDOUR a un haut niveau de maîtrise de soi. Dans les situations stressantes ou inhabituelles, il sait prendre du recul, analyser la situation de manière objective et canaliser ses émotions difficiles telles que la colère ou la frustration, et les utiliser de façon constructive. Il est capable de garder son calme, même dans les situations les plus stressantes, ce qui lui permet de prendre des décisions éclairées.

➤ Définition

La maîtrise de soi est la capacité de maîtriser ses impulsions et de réguler ses réactions, tout en gardant l'esprit clair et un comportement adapté. Dans les situations difficiles, la maîtrise de soi permet aux individus de se ressaisir et d'empêcher leurs émotions de prendre le dessus et d'influencer leur comportement.

Estime de soi

Score
5.9/10



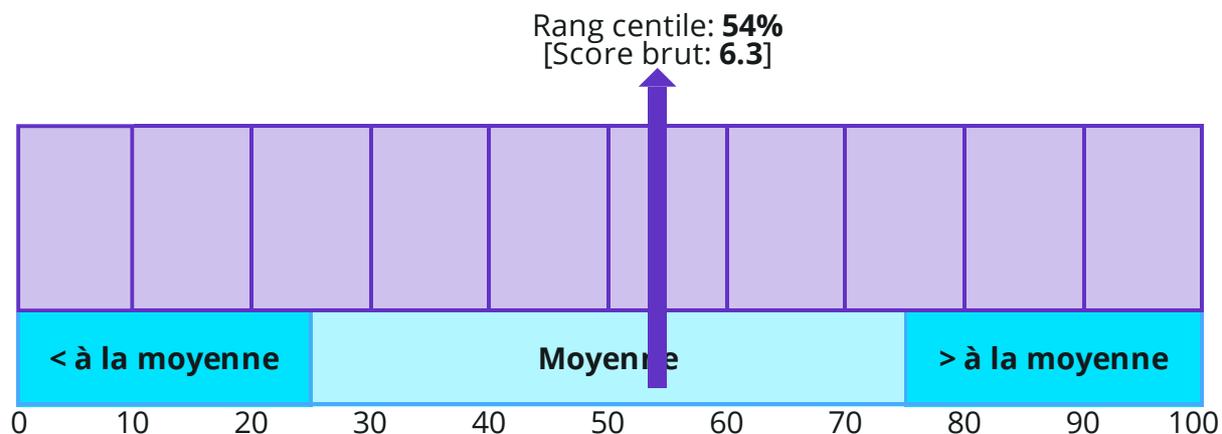
Conscient de ses qualités et de ses défauts, Mohamed Fehmi BEN KADDOUR a une bonne connaissance de lui. Il sait ce qu'il vaut et s'accepte pour ce qu'il est. Dans des situations émotionnellement très exigeantes, Mohamed Fehmi BEN KADDOUR peut se remettre en question ou avoir des difficultés à s'accepter. Cependant il a dans l'ensemble un bon niveau d'estime de soi.

➤ Définition

L'estime de soi est la capacité d'évaluer de façon réaliste sa valeur, notamment ses forces et ses limites. Les personnes ayant cette compétence sont capables de se voir telles qu'elles sont, de se concentrer sur leurs forces et d'accepter leurs faiblesses, se libérant ainsi des critiques des autres.

Confiance en soi

Score
5.4/10



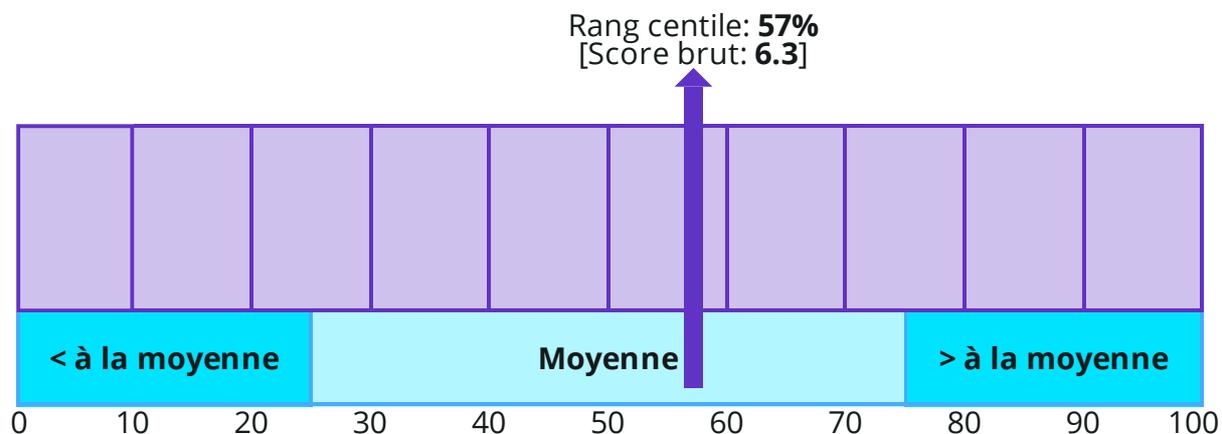
Mohamed Fehmi BEN KADDOUR a confiance en lui et en ses compétences. Dans la plupart des situations, il ne doutera pas de ses choix et ne se remettra pas en question, il n'a pas peur de se fixer de gros objectifs. Mohamed Fehmi BEN KADDOUR peut de temps en temps douter de lui dans des situations très inhabituelles, ce qui pourrait l'empêcher de tirer le meilleur parti de nouvelles opportunités dans ces situations. Cependant, dans l'ensemble, il a un bon niveau de confiance en lui.

🔍 Définition

La confiance en soi est la capacité d'avoir une forte croyance en soi et en ses propres capacités. Les personnes qui ont confiance en elles ne doutent pas souvent d'elles-mêmes ; elles sont capables de se fier à leurs compétences et à leur jugement là où d'autres ne le peuvent pas, y compris dans des situations nouvelles ou difficiles.

Auto-motivation

Score
5.7/10



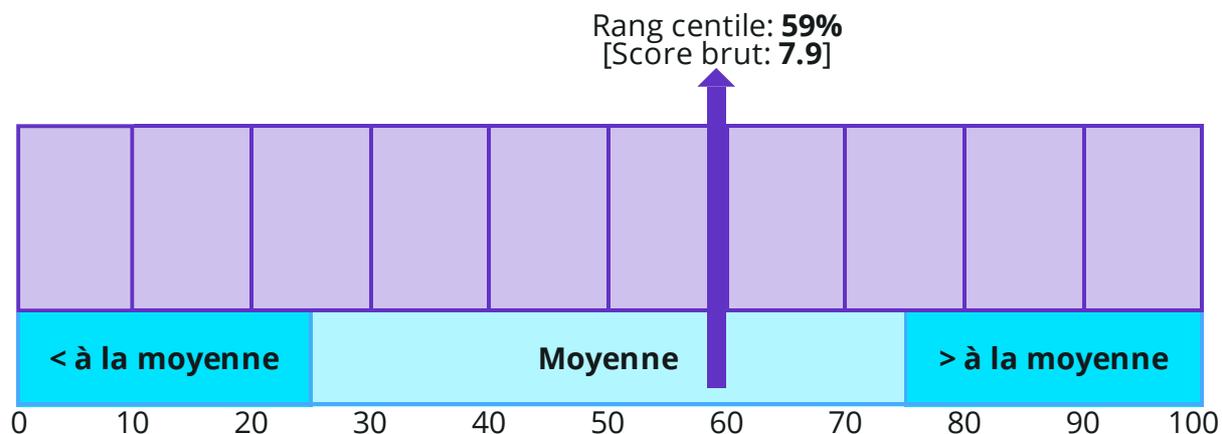
Mohamed Fehmi BEN KADDOUR sait se motiver seul, c'est-à-dire qu'il est capable de trouver la détermination et la motivation nécessaires en lui-même pour atteindre ses objectifs. Dans la plupart des situations, il reste concentré sur l'accomplissement de ses projets malgré les obstacles. Dans certains projets très complexes, Mohamed Fehmi BEN KADDOUR peut parfois manquer de persévérance et avoir besoin du soutien des autres pour retrouver sa motivation. Cependant, il a en général un bon niveau de motivation.

🔍 Définition

L'auto-motivation est la capacité de trouver en soi le désir d'atteindre un but final, malgré les obstacles et sans dépendre d'un quelconque encouragement extérieur. L'enthousiasme et une attitude positive sont des éléments cruciaux permettant aux individus d'avancer et de progresser de façon autonome, sans avoir besoin d'encouragements des autres.

Optimisme

Score
5.9/10



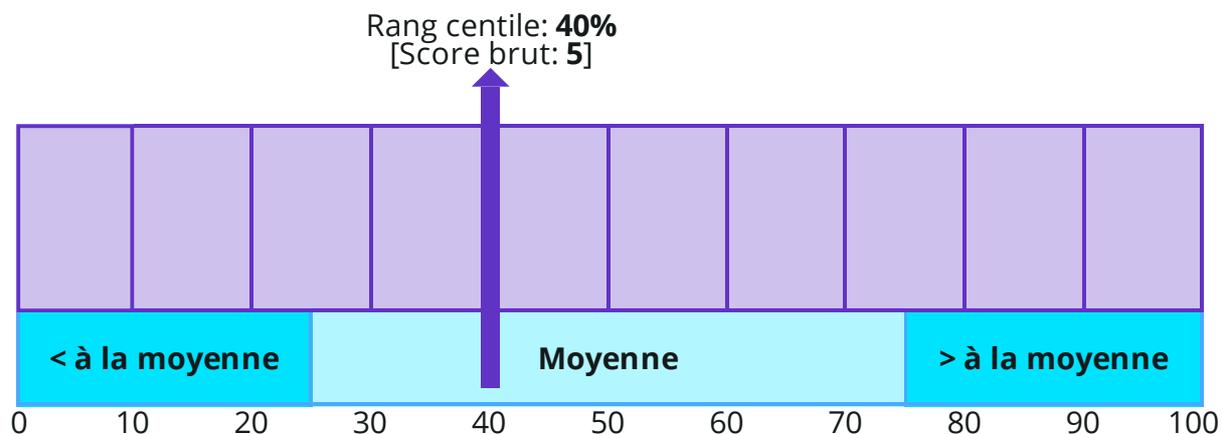
Dans la plupart des cas, Mohamed Fehmi BEN KADDOUR se concentre sur l'aspect positif de la situation à laquelle il fait face et reste optimiste. Il est peu probable qu'il laisse passer une opportunité par crainte de l'échec, car il s'attend à de bons résultats. Face à l'adversité, Mohamed Fehmi BEN KADDOUR peut parfois avoir du mal à maintenir son optimisme, ce qui pourrait l'empêcher d'atteindre ses objectifs dans ces situations plus difficiles. Cependant, de manière générale, il reste de nature optimiste.

🕒 Définition

L'optimisme renvoie à la capacité d'affronter les situations et les problèmes avec une attitude positive et, grâce à la réflexion, de se concentrer sur le meilleur résultat possible de chaque situation. Les personnes optimistes sont plus susceptibles de saisir chaque occasion et de tirer le meilleur parti des mauvaises situations.

Résilience

**Score
4/10**



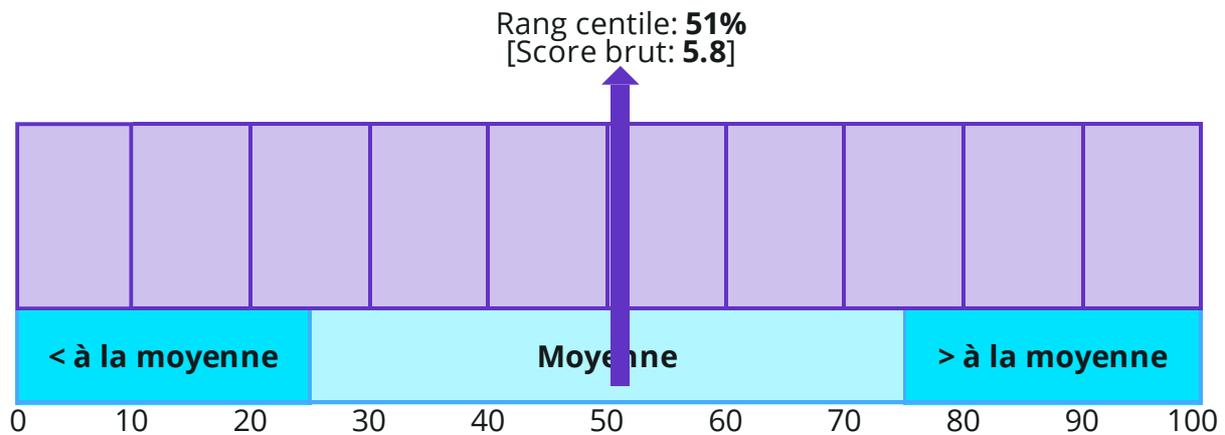
Mohamed Fehmi BEN KADDOUR est en général capable de se remettre facilement d'un échec et a tendance à considérer les revers et les déceptions comme des occasions d'apprendre. Cependant, Mohamed Fehmi BEN KADDOUR pourrait avoir du mal à s'en remettre lorsqu'il ne reçoit pas le soutien dont il a besoin. Dans de tels cas, il faudra un peu plus de temps pour que Mohamed Fehmi BEN KADDOUR se tourne à nouveau vers l'avenir au lieu de s'attarder sur le passé.

🕒 Définition

La résilience est la capacité à se remettre rapidement d'un malheur et d'un échec. Les personnes résilientes ne s'autorisent pas à ruminer et surpassent les erreurs. Elles sont capables de rebondir et de se remettre rapidement de mauvaises expériences.

Flexibilité

Score
5.1/10



Dans la plupart des situations, Mohamed Fehmi BEN KADDOUR est capable d'adapter son comportement, ce qui lui permet de faire face aux changements. Dans des situations compliquées ou inhabituelles, Mohamed Fehmi BEN KADDOUR peut trouver plus difficile de s'adapter aux changements et préférer se concentrer sur ce qu'il sait et maîtrise. Cependant, il reste plutôt flexible de manière générale.

🔍 Définition

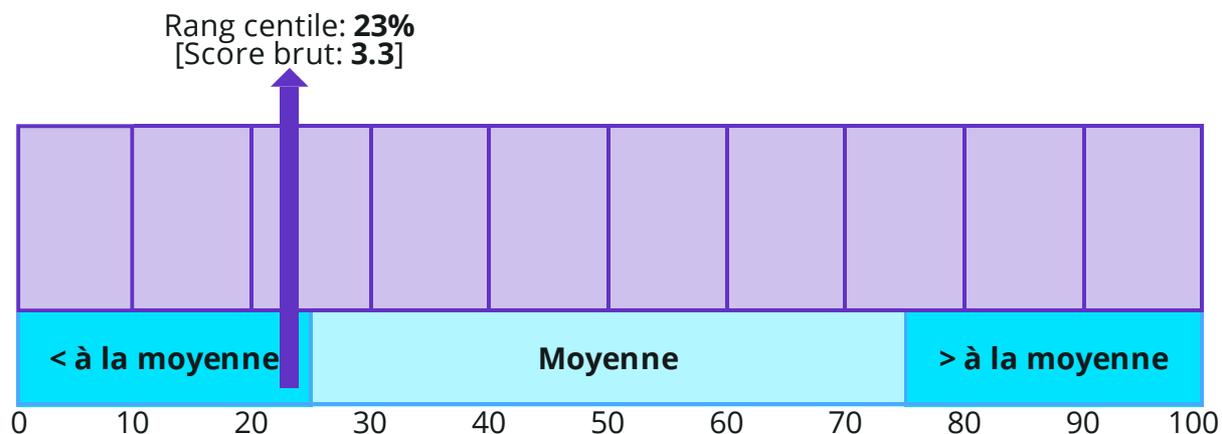
La flexibilité renvoie à la capacité d'adapter sa réflexion et ses émotions à de nouvelles normes et situations. Cela s'accompagne également de la capacité d'un individu à se défaire de ses habitudes et de sortir de sa routine, afin de s'adapter à un environnement inconnu.

Intelligence inter-personnelle

L'intelligence inter-personnelle fait référence aux facteurs émotionnels qui permettent à un individu de facilement comprendre et interagir avec les autres. Vous trouverez ci-dessous le score, la définition et le commentaire personnalisé pour chaque facteur de ce groupe.

Expression des sentiments

Score
2.3/10



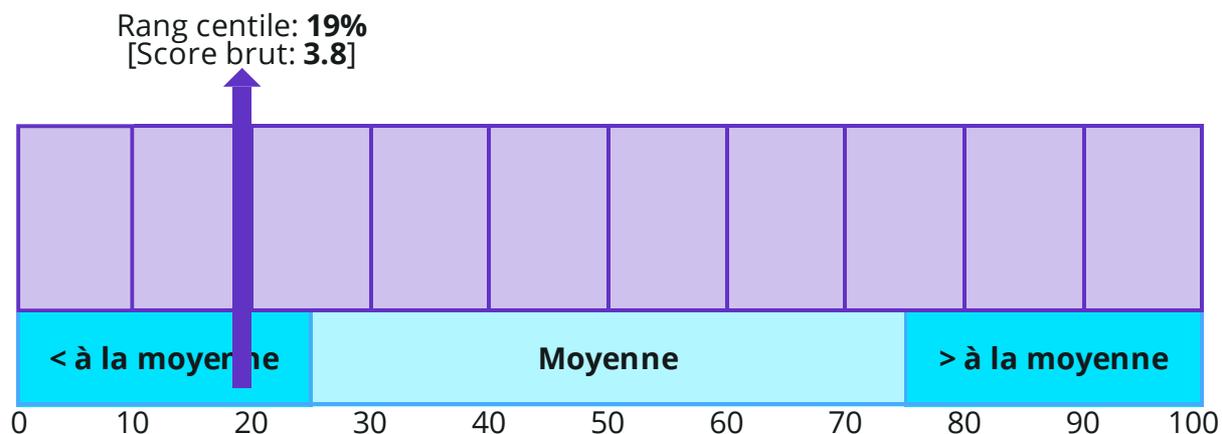
Mohamed Fehmi BEN KADDOUR n'éprouve pas de difficulté à partager ses émotions aux autres. Cela peut l'aider à surmonter plus rapidement les épreuves émotionnelles en permettant à ses proches de comprendre ses problèmes et de mieux l'accompagner. Cependant, lorsqu'il aborde certains sujets sensibles, Mohamed Fehmi BEN KADDOUR peut avoir l'impression que le fait de partager ses émotions pourrait le rendre vulnérable et, par conséquent, il pourrait parfois garder ses sentiments pour lui.

🔍 Définition

L'expression des sentiments renvoie à la capacité d'exprimer sans gêne ce que l'on ressent, tant verbalement que non verbalement. Les personnes ayant cette capacité sont capables d'exprimer leurs émotions à d'autres personnes, tout en sachant que cela les aidera à surmonter les difficultés avec l'aide et les conseils des autres.

Assertivité

Score
1.9/10



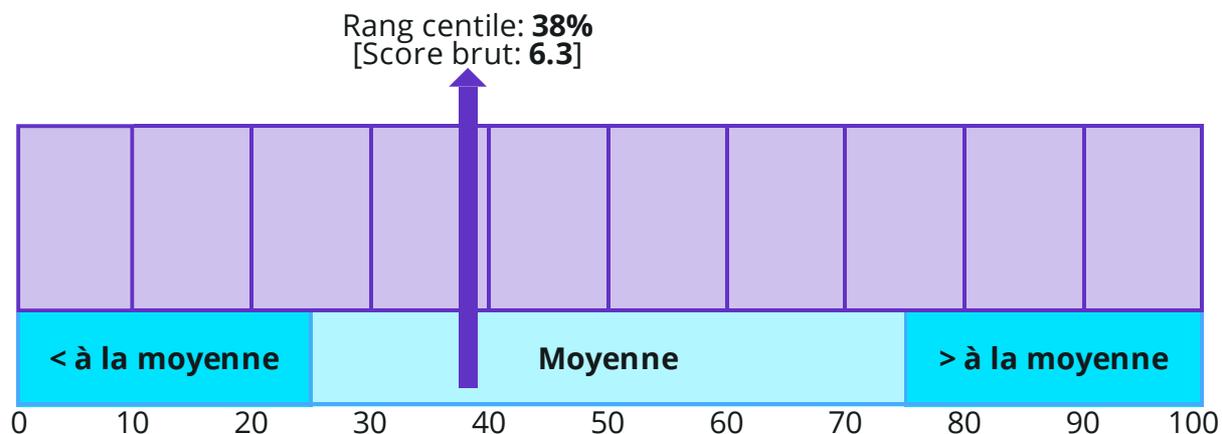
Mohamed Fehmi BEN KADDOUR hésite souvent à exprimer ses opinions et ses points de vue dans des situations de conflit ou de désaccord. Il peut manquer de conviction et retenir ses idées afin d'éviter de contredire les autres. Cependant, sur un sujet qui lui tient vraiment à coeur, il peut surmonter cela et faire entendre son point de vue.

↳ Définition

L'assertivité renvoie à la capacité de faire preuve d'audace dans l'expression de ses opinions et de défendre ce en quoi on croit, même dans la mesure où cela peut causer un désaccord. Les personnes affirmées sont capables de confronter ceux avec qui elles ne sont pas d'accord et d'affirmer efficacement leur point de vue.

Empathie

Score
3.8/10



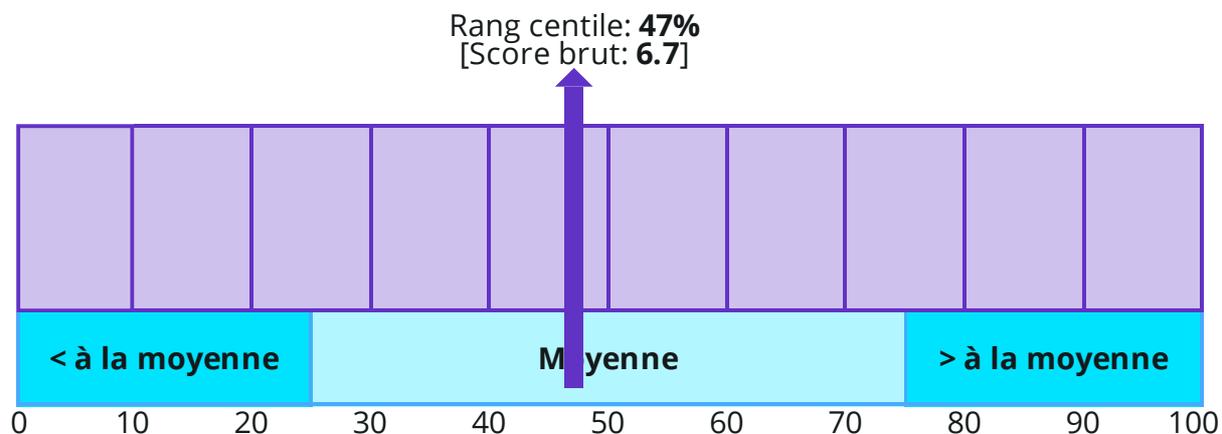
Mohamed Fehmi BEN KADDOUR peut parfois avoir du mal à saisir les émotions des autres et peut mal interpréter leurs sentiments et leurs intentions. Mohamed Fehmi BEN KADDOUR peut avoir besoin d'un peu de temps et de signes explicites pour pouvoir comprendre avec précision les émotions des autres et s'identifier à eux. Cependant, dans la plupart des situations, il a une bonne compréhension de ce que ressentent les autres.

➤ Définition

L'empathie est la capacité de cerner, de comprendre et de s'identifier aux émotions et réactions des autres. Les personnes empathiques sont capables de comprendre les sentiments d'autrui et de se mettre se mettre à leur place, même lorsque les indices émotionnels ne sont pas exprimés de manière explicite, en réagissant de façon appropriée et en accord avec les sentiments des autres.

Tact

Score
4.7/10



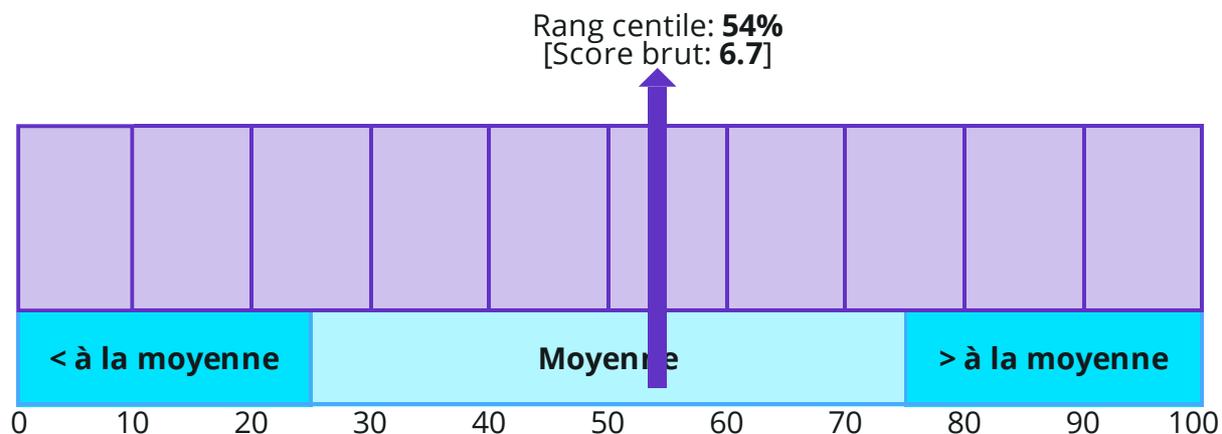
Dans la plupart des situations, Mohamed Fehmi BEN KADDOUR aborde les sujets sensibles avec délicatesse et tiens compte des émotions des autres lorsqu'il exprime ses opinions, ce qui est utile pour prévenir les conflits. Dans des contextes informels, Mohamed Fehmi BEN KADDOUR peut prendre moins de temps pour réfléchir à la manière dont il présente ses propos, et peut parfois courir le risque de blesser les autres sans le vouloir. Cependant, il fait généralement preuve de tact lorsqu'il aborde un sujet sensible.

🔍 Définition

Le tact est la capacité de présenter son point de vue avec délicatesse, tout en tenant compte de l'effet qu'ont ses opinions sur les sentiments ou les positions des autres personnes. Les personnes ayant du tact sont capables d'exprimer subtilement leurs opinions de façon diplomatique, tout en restant sensibles aux sentiments des autres.

Gestion de la diversité

Score
5.4/10



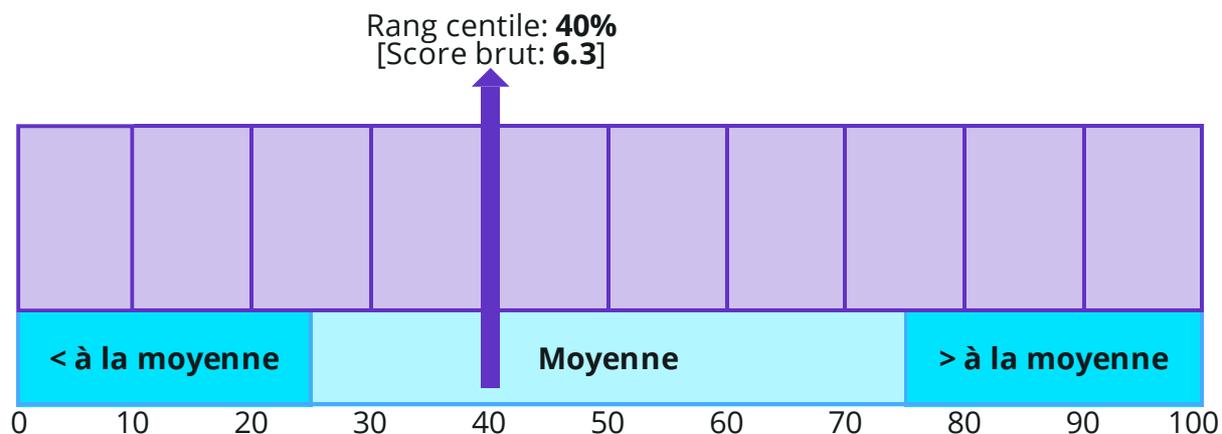
Mohamed Fehmi BEN KADDOUR semble valoriser les différences culturelles et de parcours, ce qui lui permet de tirer profit des richesses que la diversité de la pensée et des idées peut apporter. Dans des situations nouvelles, il peut avoir du mal à accepter les différences, et peut donc se trouver en difficulté pour travailler dans des environnements très diversifiés. Cependant, dans l'ensemble il a un bon niveau d'appréciation de la diversité.

➤ Définition

Gérer la diversité, c'est la capacité de reconnaître et d'accepter les différences chez les autres. Les personnes qui gèrent bien la diversité valorisent les différences et voient les avantages qui peuvent découler de la diversité dans leur environnement. Par conséquent, elles sont à l'aise et efficaces lorsqu'elles travaillent avec des personnes qui viennent d'horizons différents et qui ont des styles de travail différents.

Motivation des autres

Score
4/10



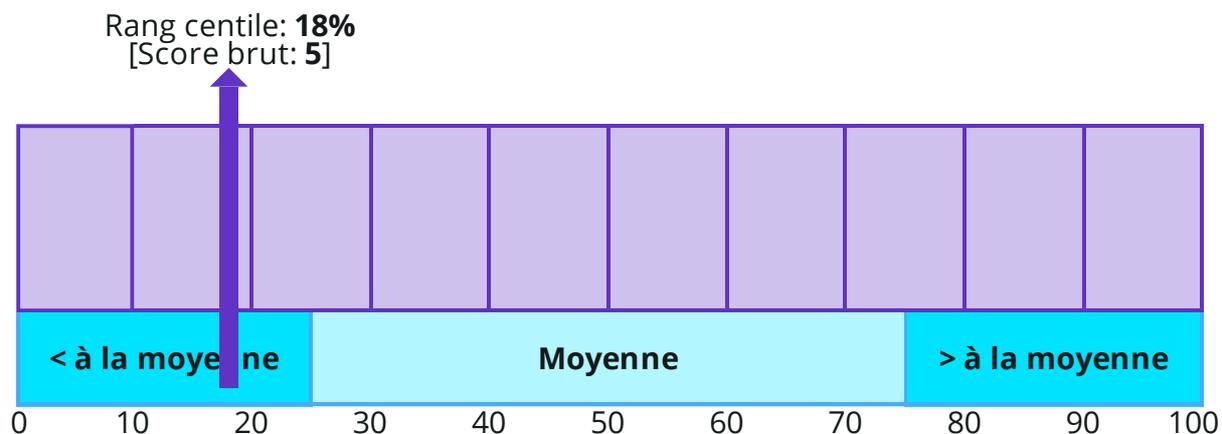
Mohamed Fehmi BEN KADDOUR est capable de motiver les autres lorsqu'ils se sentent découragés ou peu disposés à atteindre leurs objectifs, et peu redonner le moral à ces personnes, afin de les encourager à les atteindre. Dans des situations très difficiles, lorsque ses collègues perdent beaucoup de leur dynamisme, il peut éprouver de la difficulté à les remotiver. Cependant, il est généralement efficace pour motiver les autres.

➤ Définition

La motivation des autres est la capacité d'encourager et de stimuler les autres à adopter un comportement axé sur des objectifs. Les personnes possédant cette compétence sont capables de générer des émotions positives et de réfléchir à ce qui peut encourager les autres et les inspirer à atteindre leurs objectifs, même après des épreuves.

Médiation

Score
1.8/10



Lors de petits désaccords, Mohamed Fehmi BEN KADDOUR est capable d'agir comme médiateur et de concilier des points de vue divergents, en employant les mots qu'il faut pour convaincre les deux parties. Toutefois, dans les situations où les différends sont plus graves, il est probable que Mohamed Fehmi BEN KADDOUR éprouve des difficultés à aider les parties en désaccord à trouver un compromis.

➤ Définition

La médiation renvoie à la capacité d'arbitrer et de concilier des points de vue divergents, dans des situations de désaccord ou de conflit. Les personnes ayant la capacité d'agir en médiateurs sont capables d'examiner objectivement une situation et de trouver les mots justes pour rapprocher les parties adverses.

6 – Profil général

Une comparaison de ce profil avec cinq dimensions comportementales standard.

Groupes d'intelligence émotionnelle

1	Adaptabilité		66%
2	Développement personnel		65%
3	Conscience de soi		63%
4	Leadership		61%
5	Affirmation de soi		48%

Adaptabilité **66%**

L'adaptabilité désigne la capacité de l'individu à s'adapter aux personnes et à l'environnement qui l'entourent. Cette dimension suppose un certain niveau de flexibilité quant à la façon dont un individu agit et prend des décisions, ainsi une personne ayant un niveau élevé d'adaptabilité a la capacité de comprendre et d'accepter la diversité. L'adaptabilité augmente grâce à une attitude optimiste et à une certaine résilience, qui permettent aux individus d'affronter avec aisance et de manière positive des situations nouvelles ou changeantes.

Développement personnel **65%**

Le développement personnel s'articule autour de la perception qu'a l'individu de lui-même et de son environnement. Un individu est capable de se concentrer efficacement sur son épanouissement personnel une fois qu'il a acquis une bonne compréhension et une vision réaliste de lui-même, qu'il reconnaît ses qualités et ses défauts, pouvant ainsi travailler avec une attitude optimiste dans le développement de ses faiblesses. De plus, les personnes douées pour le développement personnel ont tendance à considérer les expériences négatives et les échecs comme des opportunités d'apprentissage. Elles possèdent un certain contrôle d'elles-mêmes qui leur permet de maîtriser leur comportement et d'aller efficacement de l'avant dans le but de s'améliorer en permanence.

Conscience de soi **63%**

La conscience de soi se réfère aux personnes ayant acquis une bonne connaissance, compréhension et acceptation d'elles-mêmes. On y parvient en prenant conscience de qui on est, de ce qu'on ressent et de la manière dont on va réagir dans une situation donnée. Le fait d'avoir développé un haut niveau de connaissance de soi, d'estime de soi, de confiance en soi, de connaissance de ses forces et faiblesses, de croire en son potentiel et de maîtriser ses émotions permet de prendre le contrôle de sa propre vie et de faire les changements qui s'imposent.

Leadership **61%**

Le leadership fait référence à la capacité d'un individu à rassembler les gens, à les inspirer et à les diriger grâce aux connaissances appropriées et à une bonne compréhension de la manière de les motiver, avec tact, et de gérer les désaccords. En dehors de ces qualités, un individu doté d'une intelligence émotionnelle favorable au leadership aura confiance en lui-même et en ses décisions. Il sera capable de s'affirmer tout en gardant le contrôle de ses émotions et aura la capacité de s'adapter à différentes situations et personnes.

Affirmation de soi **48%**

L'affirmation de soi fait référence à la capacité d'un individu à se défendre et à défendre ses convictions, tant dans sa vie personnelle que professionnelle. Elle est permise grâce à un niveau élevé de confiance en soi et d'assurance, ainsi que par une capacité à exprimer efficacement ses émotions. L'individu peut ainsi croire en lui-même, en ses choix et peut partager ses points de vue, opinions et sentiments ouvertement et facilement.

7 – Points de développement

Cette section comporte cinq points de développement, adaptés aux cinq facteurs ayant les notes les plus faibles de ce profil. Ces étapes concrètes peuvent être appliquées quotidiennement pour aider l'individu à améliorer ses points faibles.

Médiation

Afin de développer davantage ses capacités de médiation, Mohamed Fehmi BEN KADDOUR pourrait :

1. Prendre du recul et essayer d'apprécier la situation d'un point de vue neutre ; il gagnerait à prendre un temps pour se ressaisir et se détacher émotionnellement de la situation.
2. Indiquer calmement aux parties en désaccord qu'il comprend leurs arguments respectifs, en reconnaissant leurs points de vue et leurs sentiments. Toutefois, cela ne signifie pas qu'il doit être d'accord avec leur point de vue.
3. Proposer un terrain d'entente et un compromis avantageux pour toutes les parties ; en tenant compte des intérêts et des besoins de chaque partie, il veillera à ce que la médiation mène à une résolution constructive.
4. Garder son sang-froid en tout temps ; si un accord n'est pas conclu ou si les choses s'échauffent, il est également préférable que toutes les personnes concernées prennent une pause, afin de s'assurer que personne ne réagisse dans le feu de l'action.

Assertivité

Pour que Mohamed Fehmi BEN KADDOUR puisse développer son affirmation de soi, il peut :

1. Se rappeler qu'il n'a pas toujours besoin que ses opinions et ses idées soient en accord avec celles des autres ; il peut être important d'exprimer son désaccord ou sa désapprobation, et on peut le respecter pour ce faire.
2. Penser à la façon dont les personnes avec lesquelles il communique réagiront à ce qu'il/elle dit, et s'assurer de trouver un moyen de s'affirmer qui en tienne compte (par exemple, ne pas être trop agressif sur un sujet sensible).
3. S'assurer d'écouter attentivement la ou les personne(s) à qui il s'adresse et de répondre calmement. Écouter et comprendre ce que l'autre a à dire signifie qu'il sera bien informé avant de s'affirmer et rendre les personnes qui l'écoutent plus réceptives.
4. Exprimer ses opinions avec confiance et clarté ; faire passer son message sans « tourner autour du pot » est crucial pour montrer qu'il a de la conviction dans ce qu'il dit.
5. Commencer ses phrases par « je » l'aidera à faire comprendre qu'il assume la responsabilité de ce qu'il a à dire, montrant ainsi qu'il a confiance en son(s) opinion(s).

Expression des sentiments

Pour que Mohamed Fehmi BEN KADDOUR puisse communiquer ses émotions plus efficacement, il pourrait :

1. Faire une liste de ce qu'il aimerait transmettre aux gens avant d'exprimer ses émotions. S'assurer qu'il sait ce qu'il veut dire avant de le dire.
2. Être honnête avec soi-même et s'assurer que ce qu'il va communiquer est vrai.
3. Trouver, ou s'assurer que c'est le bon moment et le bon endroit pour exprimer ce qu'il ressent. Il est généralement préférable d'attendre qu'il se trouve dans un endroit calme et privé, où il se sent tranquille et peu susceptible d'être distrait.
4. Parler calmement et prendre le temps de décrire ses sentiments, pour s'assurer qu'il a été compris.
5. Éviter de porter des accusations ou de porter des jugements sur d'autres personnes. Par exemple, il pourrait dire qu'il se sent contrarié (à cause de X, Y et Z), mais éviter d'affirmer que quelqu'un a agi de façon injuste.
6. Ne pas s'attendre à ce que la ou les personnes avec qui il communique, répondent ou réagissent d'une manière particulière. Il a le droit de ressentir ce qu'il ressent, mais réaliser que les gens ne le savent pas toujours l'aidera à éviter d'être déçu s'il n'obtient pas la réaction qu'il attendait.

Connaissance de soi

Pour développer sa connaissance de lui-même, Mohamed Fehmi BEN KADDOUR pourrait essayer de :

1. Écrire ses besoins et ses désirs, en se demandant ce qu'il veut à court et à long termes.
2. Écrire ce qu'il ressent lorsqu'il ne comprend pas bien son comportement.
3. Comparer sa liste de comportements et de sentiments avec sa liste de besoins et de désirs ; ce qui l'aidera à voir s'il peut identifier un besoin ou un désir à l'origine d'un comportement ou d'un sentiment.
4. Garder à l'esprit qu'un besoin peut être à l'origine d'une émotion, qui a ensuite provoqué un comportement. Il se peut aussi qu'un désir ait provoqué un comportement qui, à son tour, a suscité une émotion (ou vice versa). Plus il prendra conscience de ses comportements, plus il sera en mesure d'en identifier les causes.
5. Rester honnête envers soi-même ; reconnaître ses forces et ses faiblesses est crucial pour acquérir une compréhension complète de soi-même.

Empathie

Pour que Mohamed Fehmi BEN KADDOUR puisse développer davantage ses capacités d'empathie, il pourrait :

1. Prendre un peu de recul lorsqu'il voit que quelqu'un est contrarié et regarder la situation d'un point de vue objectif. En ne laissant pas ses propres sentiments ou opinions influencer son évaluation de la situation, il sera en mesure de mieux comprendre la personne et ses émotions.
2. Essayer de se mettre à la place de la personne ; imaginer ce qu'il ressentirait s'il était dans cette position, pour mieux s'identifier aux sentiments de l'autre personne.
3. Se souvenir que chacun réagit et fait face aux situations d'une manière différente ; si quelque chose ne le dérange pas, cela ne veut pas dire que cela ne dérangera pas les autres (et vice versa). Chaque individu a des sensibilités uniques.
4. Demander à la personne comment elle se sent et l'encourager à expliquer son point de vue ; en l'écoutant attentivement et en répondant de façon encourageante, non seulement il comprendra la situation du point de vue de la personne, mais il lui fera également savoir qu'il la comprend.

