



Paradigm
Personality
Labs

WorkPlace Big Five Profile™

Trait Report



RAPPORT PERSONNALISÉ DE :

French Sample

DATE:

19/04/2024

Table des matières

Présentation	2
Comment Utiliser Ce Rapport.....	3
N - Besoin de Stabilité	5
E - Extraversion	7
O - Originalité	10
A - Agréabilité	12
C - Consolidation	14
Rapport Composite	17
Comprendre ce Rapport	18
Aider ou Entraver ?	18
Ce qui vous motive	19
En lien avec les autres	22

Présentation

Bienvenue dans votre rapport personnel WorkPlace Big Five Profile™. Grâce à ce rapport et à son interprétation par un consultant WorkPlace certifié, vous pourrez découvrir :

Vos tendances comportementales au travail analysées selon le modèle des Big Five, le cadre le plus fiable pour comprendre la personnalité.

Comment appliquer ces résultats pour organiser au mieux votre vie professionnelle, améliorer votre productivité, vous orienter vers la réussite dans vos interactions inter- et intra-personnelles, tout en augmentant votre satisfaction professionnelle.



L'importance de la personnalité

Pour tenter de comprendre qui vous êtes dans le monde du travail, il est naturel de se concentrer d'abord sur la personnalité. Elle est révélatrice de votre approche du travail, de vos relations avec vos collègues ainsi que de vos intérêts.

Nous avons tous des tâches qui nous énergisent plus naturellement alors que d'autres nous épuisent et nous ennuiant. De plus, ce qui fonctionne pour vous ne fonctionnera pas forcément pour autrui. Ce rapport vous aidera à identifier les situations et les activités qui vous correspondent le mieux, pour vous permettre d'atteindre vos objectifs professionnels, de mieux comprendre les autres et d'étendre votre influence au travail.

L'importance du contexte

Vos scores pour les super-traits WorkPlace Big Five Profile™ ainsi que pour les 23 sous-traits sont basés sur vos réponses au questionnaire. Ces scores indiquent votre situation sur le continuum d'un certain trait par rapport aux autres personnes dans votre groupe de référence.

La variabilité des traits permet d'ajouter un autre niveau de compréhension. Elle décrit le degré de constance ou de flexibilité relative de votre comportement en fonction des situations. Il se peut, par exemple, que vous soyez plus perfectionniste pour les projets qui vous sont plus intéressants ou vous semblent plus importants.

Il existe trois niveaux de **variabilité des traits** :

1 Constant



Vos comportements sont constants d'une situation à l'autre

2 Situationnel



Vos comportements peuvent varier d'une situation à l'autre

3 Souple



Vos comportements varient beaucoup d'une situation à l'autre

Comment Utiliser Ce Rapport

Étudiez la section **Vos résultats** avec un consultant WorkPlace certifié ou avec le webinaire d'analyse Paradigm afin de comprendre comment interpréter au mieux votre score. Utilisez les questions et outils disponibles dans la section **Comprendre ce rapport** pour vous aider à tirer profit de ces informations dans votre vie professionnelle. Réfléchissez à la façon dont ces informations s'appliquent à vous dans votre travail. N'hésitez pas à prendre des notes et à poser des questions tout au long du processus.



N Besoin de Stabilité

LA MESURE DANS LAQUELLE NOUS RÉPONDONS AU STRESS



SENSIBLE: A normalement tendance à être calme, fiable et raisonnable. Quelques surprises, tensions, situations difficiles et circonstances stressantes peuvent provoquer de l'inquiétude, de la colère, du découragement ou d'autres réactions de stress. A un seuil de tolérance moyen au stress professionnel.

E Extraversion

NOTRE NIVEAU DE TOLÉRANCE FACE À LA STIMULATION SENSORIELLE DES PERSONNES / SITUATIONS



AMBIVERTI: Passe facilement du travail en groupe au travail isolé et devient insatisfait si l'un de ces types de travail prédomine. A un seuil de tolérance moyen à la stimulation sensorielle dans l'environnement de travail. Peut passer pour un introverti aux yeux des extravertis ou pour un extraverti aux yeux des introvertis, du fait de sa position à mi-chemin.

O Originalité

LE NIVEAU D'OUVERTURE À DE NOUVELLES EXPÉRIENCES/FAÇONS DE FAIRE



CONSERVATEUR Possède généralement des connaissances approfondies sur le travail ou un sujet en particulier. Est terre-à-terre, concentré sur le moment présent. A une approche pratique, tactique et efficace du travail. Est à l'aise dans les rôles impliquant des activités répétitives. Peut être perçu comme prudent ou ancré dans ses habitudes. Préfère les méthodes traditionnelles qui ont fait leurs preuves.

A Agréabilité

LA MESURE DANS LAQUELLE NOUS NOUS EN REMETTONS AUX AUTRES



NÉGOCIATEUR: Alterne assez facilement entre les situations de compétition et de coopération, favorise généralement une stratégie "gagnant-gagnant". A une conception claire de son identité personnelle, n'est ni dépendant ni indépendant. Travaille bien en équipe comme en solitaire. Dans le pire des cas, peut être considéré comme quelqu'un qui ne sait pas choisir son camp et recherche le compromis entre deux visions opposées.

C Consolidation

LA MESURE DANS LAQUELLE NOUS NOUS MOBILISONS POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS



SOUPLE: Aborde les objectifs de façon détendue, spontanée et ouverte. Travaille facilement sur plusieurs tâches, projets ou objectifs en même temps. Son esprit fonctionne peut-être comme un processeur parallèle capable de changer de tâche aisément. Peut avoir tendance à procrastiner. Peut parfois être perçu comme insouciant de ses responsabilités, désorganisé ou moins productif que les autres.

N Besoin de Stabilité

LA MESURE DANS LAQUELLE NOUS RÉPONDONS AU STRESS



RÉSILIENT

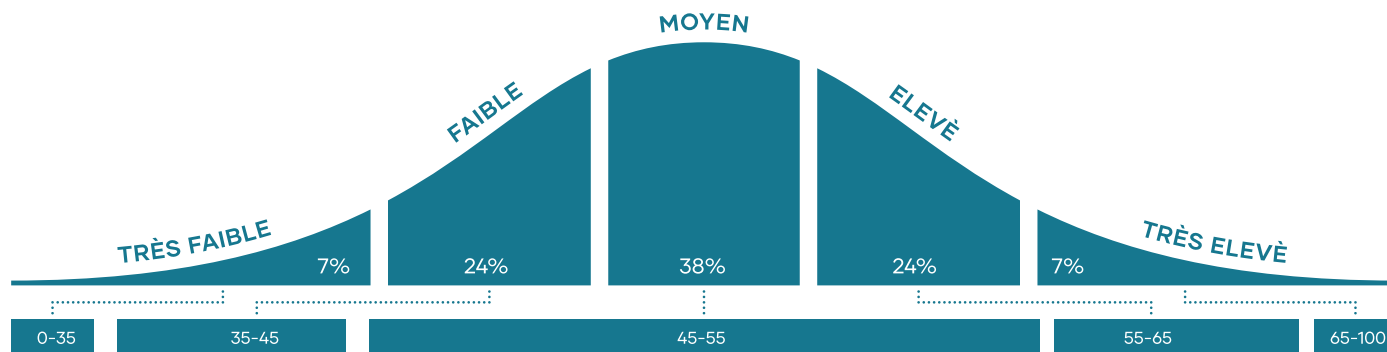
Aborde les situations professionnelles stressantes avec calme, constance et confiance. Ne ressent généralement pas de stress et fait face assez facilement lorsque le stress survient. Passe rapidement en mode de résolution des problèmes et procède de façon rationnelle et analytique. Peut sembler trop décontracté, indifférent, insensible, inconscient, ou comme manquant de sérieux dans l'interprétation et l'approche des problèmes critiques ou des situations stressantes.

SENSIBLE

A normalement tendance à être calme, fiable et raisonnable. Quelques surprises, tensions, situations difficiles et circonstances stressantes peuvent provoquer de l'inquiétude, de la colère, du découragement ou d'autres réactions de stress. A un seuil de tolérance moyen au stress professionnel.

RÉACTIF

A tendance à réagir de façon alerte, concernée, attentive ou nerveuse. Est susceptible de ressentir plus de stress professionnel que les autres. Représente souvent la conscience du groupe. Est capable d'accepter la responsabilité de problèmes suscités par les autres. Sous l'effet du stress, peut être perçu comme anxieux.



N1 : Inquiétude

LE NIVEAU D'INQUIÉTUDE QUE L'ON RESSENT.

INQUIÉTUDE ÉLEVÉE: s'inquiète fréquemment

60

L'attente et l'incertitude ont tendance à provoquer chez vous de l'inquiétude. Lorsque vous attendez le résultat d'une proposition commerciale, par exemple, vous avez davantage tendance à ressentir des symptômes internes d'inquiétude que 55 % de la population. Ce niveau d'inquiétude relativement élevé peut jouer un rôle important dans l'identification et la mise en œuvre d'actions qui pourraient avoir un impact positif sur le résultat.

N2 : Intensité

LA FRÉQUENCE À LAQUELLE NOUS RESSENTONS DES ÉMOTIONS FORTES

INTENSITÉ MOYENNE: ressent parfois des émotions fortes

50

Il peut vous arriver d'afficher des émotions fortes lorsque la situation vous touche mais pouvez aussi garder la tête froide dans les situations qui ont moins d'importance pour vous. Globalement, vous avez tendance à avoir des réactions modérément exaltées et vos collègues ne voient pas en vous quelqu'un qui a un fort tempérament.

N3 : Interprétation

COMMENT NOUS PERCEVONS LES SITUATIONS

INTERPRÉTATION FAIBLE: Confiance

38

Vous avez tendance à croire que les choses vont s'arranger dans la plupart des situations et à avoir une forme d'optimisme qui se manifeste par une confiance personnelle dans votre capacité à réussir et à influencer les résultats positifs.

N4 : Temps de Rebond

LA DURÉE DONT NOUS AVONS BESOIN POUR SURMONTER LE STRESS

RÉCUPÉRATION ÉLEVÉE: a besoin de temps pour rebondir

63

Après un contretemps ou une crise, vous avez souvent besoin de beaucoup de temps et d'efforts pour digérer vos émotions et passer à autre chose. Vous élaborez peut-être des stratégies pour éviter de vous retrouver dans le même genre de situation de crise à l'avenir. Vous avez probablement besoin de faire du sport ou de vous évader par d'autres activités afin de pouvoir vous changer les idées et revenir à un état de stress gérable.

E Extraversion

NOTRE NIVEAU DE TOLÉRANCE FACE À LA STIMULATION SENSORIELLE DES PERSONNES / SITUATIONS

47

INTROVERTI (E-)

AMBIVERTI (E=)

EXTRAVERTI (E+)

INTROVERTI

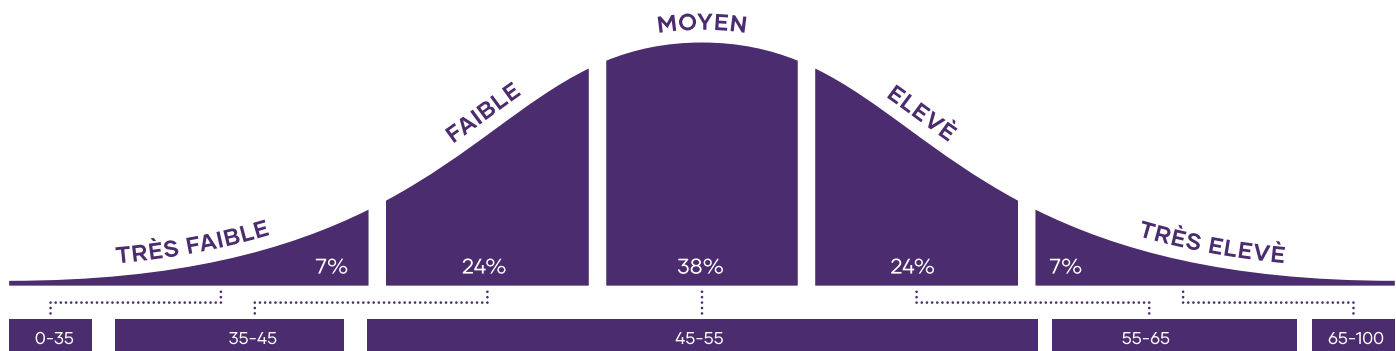
Préfère travailler seul. Est généralement une personne réservée et discrète, qui peut préférer écrire plutôt que parler. Préfère les tâches accomplies individuellement et sans interruption. Peut paraître distant, réservé ou difficile à comprendre. Peut aussi parfois paraître solitaire. Préfère les environnements de travail ayant très peu de stimulation sensorielle et éloignés de l'action.

AMBIVERTI

Passes facilement du travail en groupe au travail isolé et devient insatisfait si l'un de ces types de travail prédomine. A un seuil de tolérance moyen à la stimulation sensorielle dans l'environnement de travail. Peut passer pour un introverti aux yeux des extravertis ou pour un extraverti aux yeux des introvertis, du fait de sa position à mi-chemin.

EXTRAVERTI

Préfère être entouré de gens et participer à des activités. Naturellement bavard, enthousiaste, sociable et chaleureux. Peut devenir le leader formel ou informel d'une équipe de travail. Généralement à l'aise face à de nombreuses stimulations sensorielles et réunions. Peut être perçu comme trop bavard. Peut aussi ne pas avoir une bonne capacité d'écoute en raison de sa tendance à dominer la conversation.



E1 : Bonhomie

LA MESURE À LAQUELLE NOUS EXPRIMONS DES SENTIMENTS POSITIFS VIS-À-VIS D'AUTRUI

BONHOMIE ÉLEVÉE: manifeste de nombreux sentiments positifs

63

Vous êtes une personne vivante et chaleureuse, qui exprime sa convivialité à travers son enthousiasme et ses sourires. L'idée de développer des amitiés avec vos collègues vous motive et vous partagez facilement vos émotions avec eux.

E2 : Sociabilité

LA MESURE DANS LAQUELLE NOUS AIMONS LA COMPAGNIE DES AUTRES

SOCIABILITÉ FAIBLE: préfère travailler seul

37

Vous êtes probablement plus énergisé par le travail solitaire que par la collaboration. Puisque vous manquez d'énergie pour travailler longtemps en collaboration, vous travaillez mieux lorsque vous pouvez aménager des heures de travail en solitaire et au calme durant votre journée de travail. Les personnes qui ont obtenu votre score préfèrent habituellement communiquer par écrit. Vous êtes moins enclin que les autres à organiser des conférences et des réunions.

E3 : Mode Énergie

NIVEAU DE RYTHME SOUHAITÉ

MODE ÉNERGIE FAIBLE: Préfère un rythme plus lent

35

Vous appréciez généralement un rythme décontracté pendant votre journée de travail, préférant un calendrier de réunions plus léger et des voyages d'affaires peu fréquents. Un faible niveau d'énergie n'est pas lié à une faible énergie mentale.

E4 : Sens des Responsabilités

LA MESURE À LAQUELLE NOUS AIMONS DIRIGER LES AUTRES

SENS DES RESPONSABILITÉS MOYEN: accepte d'être en partie responsable des autres

47

Votre cadre de travail idéal repose en général sur un équilibre entre travailler de façon indépendante et assumer un niveau de responsabilité modérée quant aux tâches des autres par le biais de la délégation, la formation, la supervision ou toute autre forme d'encadrement.

E5 : Confiance en Autrui



NOTRE DEGRÉ DE CONFIANCE EN AUTRUI

CONFIANCE ÉLEVÉE: fait volontiers confiance aux autres

60

Vous avez une tendance naturelle à croire sur parole ceux qui promettent ou s'engagent à quelque chose (qu'ils s'engagent envers vous ou envers d'autres). Vous ne dépensez pas votre énergie à surveiller les autres, mais vous ressentez parfois le besoin de vous assurer que les gens respectent leurs promesses.

E6 : Tact



LE NIVEAU DE SOIN QUE NOUS CONSACRONS AU CHOIX DE NOS MOTS

TACT FAIBLE: parle sans se soucier des conséquences

44

Vous dites généralement les choses comme elles sont. Vous préférez souvent utiliser un langage simple et objectif plutôt que de mettre des gants et d'enjoliver les choses. Dans le meilleur des cas, vous projetez une image d'honnêteté, de candeur et de franchise. Dans le pire des cas, vous paraissez brutal ou cruel.

Originalité

LE NIVEAU D'OUVERTURE À DE NOUVELLES EXPÉRIENCES/FAÇONS DE FAIRE

40

CONSERVATEUR (O-)

MODÉRÉ (O=)

AVENTUREUX (O+)

CONSERVATEUR

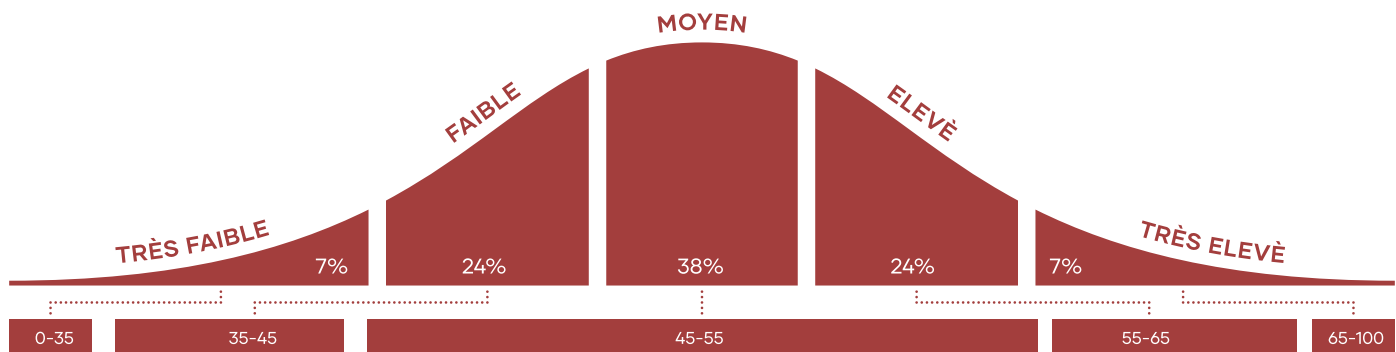
Possède généralement des connaissances approfondies sur le travail ou un sujet en particulier. Est terre-à-terre, concentré sur le moment présent. A une approche pratique, tactique et efficace du travail. Est à l'aise dans les rôles impliquant des activités répétitives. Peut être perçu comme prudent ou ancré dans ses habitudes. Préfère les méthodes traditionnelles qui ont fait leurs preuves.

MODÉRÉ

Se situe à mi-chemin : assez terre-à-terre, mais ouvert à de nouvelles façons de faire face à des preuves convaincantes. N'est généralement pas connu pour sa créativité ni sa curiosité, même si ces deux traits peuvent faire surface. Est capable d'adopter une bonne idée de quelqu'un d'autre et de la développer. Apprécie à la fois l'innovation et l'efficacité, sans tomber dans l'excès.

AVENTUREUX

A des centres d'intérêt très variés. Aime les technologies novatrices et les idées stratégiques. Recherche de nouvelles expériences et réfléchit à l'avenir. Se décrirait comme une personne faisant preuve de planification stratégique, créative, imaginative ou artistique. Aime apprendre et apprécie les théories et les concepts. Peut être perçu comme peu pragmatique et s'ennuyant facilement.



O1 : Imagination

LA MESURE À LAQUELLE NOUS AIMONS ÉLABORER DES PLANS ET INVENTER DES IDÉES

IMAGINATION FAIBLE: applique les plans

42

Dans les tâches quotidiennes, vous vous concentrez sur le présent, sans vous laisser aller à rêver. Vous êtes probablement énergisé par l'action et la mise en œuvre, tandis que passer trop de temps à la créativité et aux efforts trop intellectuels épuise votre énergie.

O2 : Complexité

NOTRE APPROCHE DE LA COMPLEXITÉ

COMPLEXITÉ FAIBLE: préfère la simplicité

38

Vous préférez les solutions simples et les approches directes. Plutôt que de vous intéresser à un large éventail de sujets, vous avez tendance à vous limiter à un ou deux domaines dont vous avez une connaissance approfondie.

O3 : Changement

NOTRE ATTITUDE FACE AU CHANGEMENT

CHANGEMENT MOYEN: accepte en partie le changement

48

Vous êtes friand de nouveauté et de diversité dans certains domaines mais préférez vous en tenir à vos habitudes dans d'autres domaines. Vous oscillez entre les approches innovantes et les approches éprouvées en fonction du type de changement, de la situation et de son importance à vos yeux.

A Agréabilité

LA MESURE DANS LAQUELLE NOUS NOUS EN REMETTONS AUX AUTRES

51

CONTESTATAIRE (A-)

NÉGOCIATEUR (A=)

CONCILIATEUR (A+)

CONTESTATAIRE

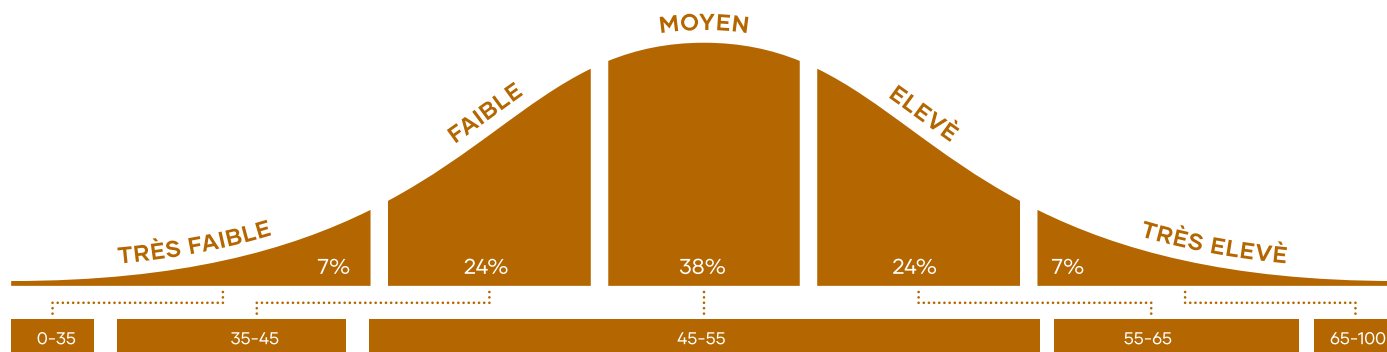
A tendance à entrer en relation avec les autres en étant expressif, dur, tenace ou compétitif. Fait souvent preuve d'indépendance d'esprit, pose des questions difficiles pour protéger ses propres intérêts et être sûr d'avoir raison ou de gagner. N'accepte peut-être pas les informations sans les avoir vérifiées. Peut paraître hostile, centré sur soi, têtu ou individualiste.

NÉGOCIATEUR

Alterne assez facilement entre les situations de compétition et de coopération, favorise généralement une stratégie "gagnant-gagnant". A une conception claire de son identité personnelle, n'est ni dépendant ni indépendant. Travaille bien en équipe comme en solitaire. Dans le pire des cas, peut être considéré comme quelqu'un qui ne sait pas choisir son camp et recherche le compromis entre deux visions opposées.

CONCILIATEUR

Par rapport à l'autorité des autres, a tendance à être tolérant, conciliant et accommodant. Cède souvent aux autres et est perçu comme quelqu'un de serviable, qui s'émeut facilement, recherche l'harmonie et doté d'un bon esprit d'équipe. En général, laisse les autres gagner ou avoir raison plutôt que d'essayer de prendre le dessus. Peut parfois paraître soumis, réticent au conflit, dépendant ou sans principes (parce qu'il ne défend pas ses positions).



A1 : Attention Aux Besoins des Autres

CAPACITÉ D'ABNÉGATION

ATTENTION MOYENNE AUX BESOINS DES AUTRES: intéressé par ses propres besoins et ceux des autres

51

Vous maintenez généralement un bon équilibre entre vos besoins et vos objectifs professionnels et ceux des autres. Vous prenez probablement davantage en compte les avis et les besoins de vos collègues dans certaines situations, tandis que dans d'autres situations vous vous concentrez sur vos propres besoins.

A2 : Consensus

NOTRE MOTEUR DANS UN CONFLIT

CONSENSUS MOYEN: cherche des solutions et des compromis

47

En fonction de la situation, vous avez tendance à adapter votre approche face aux conflits, à la compétition et aux débats. Parfois, votre nature vous pousse à la persuasion, au débat et à la victoire, tandis que d'autres fois vous cherchez à préserver l'harmonie et adoptez une attitude plus compréhensive.

A3 : Humilité

NOTRE NIVEAU DE RECONNAISSANCE SOUHAITÉ

HUMILITÉ MOYENNE: apprécie une certaine reconnaissance

46

Vous pouvez aussi bien être à l'aise que gêné face à la reconnaissance et aux compliments. Vous n'hésitez pas à endosser le mérite d'un succès lorsque c'est approprié, mais dans d'autres situations vous faites preuve d'humilité et mettez en avant d'autres personnes, tout aussi méritantes voire plus méritantes que vous.

A4 : Réserve

LA MESURE DANS LAQUELLE NOUS EXPRIMONS NOS OPINIONS AUX AUTRES

RÉSERVE ÉLEVÉE: garde ses opinions pour soi

58

Vous avez tendance à garder pour vous vos sentiments profonds et vos opinions fortes, quand vous en avez. Il vous arrive parfois d'être assez à l'aise pour exprimer vos opinions, mais en règle générale vous êtes plutôt réservé. En général, vous n'êtes pas à l'aise avec la prise de parole en public et les présentations, pour lesquelles vous avez besoin de beaucoup de temps et de préparation.

C Consolidation

LA MESURE DANS LAQUELLE NOUS NOUS MOBILISONS POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS



SOUPLE

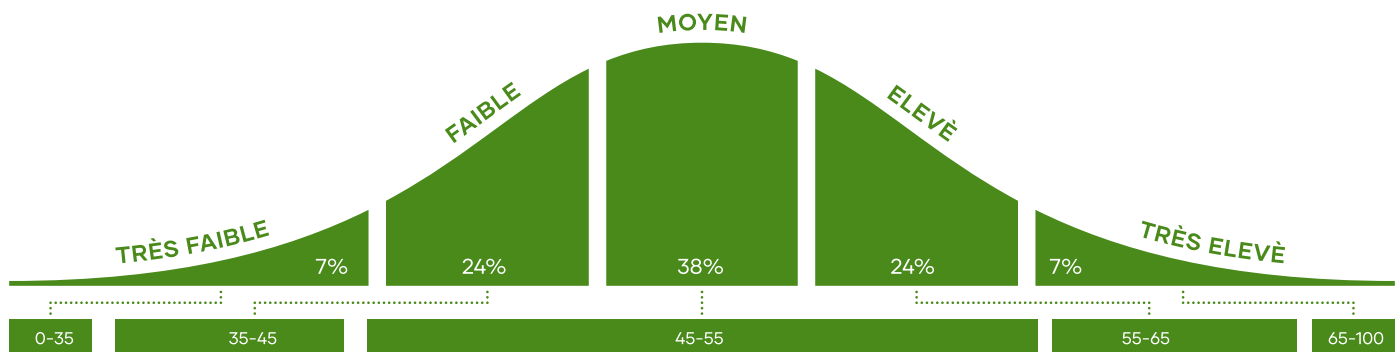
Aborde les objectifs de façon détendue, spontanée et ouverte. Travaille facilement sur plusieurs tâches, projets ou objectifs en même temps. Son esprit fonctionne peut-être comme un processeur parallèle capable de changer de tâche aisément. Peut avoir tendance à procrastiner. Peut parfois être perçu comme insouciant de ses responsabilités, désorganisé ou moins productif que les autres.

ÉQUILIBRÉ

A tendance à maintenir un bon équilibre entre les exigences professionnelles et les besoins personnels. Mentalement, peut généralement varier les tâches ou se focaliser sur une seule mission. Est probablement plus ambitieux qu'un Souple, mais plus enclin à apprécier les loisirs qu'un Concentré. Peut parfois se laisser distraire de ses objectifs par des distractions inattendues.

CONCENTRÉ

A tendance à avancer vers ses objectifs avec obstination, discipline et détermination. Son esprit fonctionne peut-être comme un processeur de série, travaillant de façon linéaire et séquentielle. Fait preuve d'une forte volonté de réussir, s'en donne les moyens par la préparation et l'organisation. Met tout son temps au service de ses objectifs. Peut être perçu comme un bourreau de travail, maniaque, méticuleux, ou rigide.



C1 : Perfectionnisme

NOTRE DEGRÉ D'ASPIRATION À LA PERFECTION

PERFECTIONNISME MOYEN: besoin occasionnel d'affiner ou de perfectionner

51

Votre attitude quant à la perfection a tendance à varier en fonction de la situation et de la valeur que vous attribuez à la tâche à effectuer. Dans certains domaines, vous avez des normes élevées et vous aspirez à des résultats parfaits, tandis que dans d'autres, vous vous contentez d'un résultat « assez bon ».

C2 : Organisation

LA MESURE DANS LAQUELLE NOUS AVONS BESOIN D'ORGANISATION

ORGANISATION MOYENNE: maintient une certaine organisation

45

Vous êtes moyennement organisé ; vous maintenez certaines choses à leur place tandis que d'autres sont plus désordonnées. Votre besoin d'organisation dépend probablement de la situation ou du sujet. Par exemple, vous passerez probablement plus de temps à organiser les dossiers des projets plus importants.

C3 : Ambition

NOTRE BESOIN DE RÉUSSIR

AMBITION FAIBLE: se satisfait de son niveau actuel de réussite

41

Généralement, vous organisez votre vie autour de vos fonctions plutôt que de vos ambitions. Même si vous aimez vous améliorer dans votre travail, atteindre un statut professionnel élevé n'a pour vous pas beaucoup d'importance.

C4 : Concentration

NOTRE NIVEAU D'ATTENTION

CONCENTRATION MOYENNE: sait passer d'une tâche à l'autre

49

Votre niveau de concentration varie en fonction de la tâche, de la situation et de la priorité. Vous semblez maintenir un bon équilibre entre concentration et distraction ; vous restez concentré durant de longues périodes et alternez les tâches à d'autres moments.

C5 : Planification

NOTRE BESOIN DE PLANIFIER

PLANIFICATION FAIBLE: Agit de façon plutôt spontanée

29

Vous avez moins tendance à planifier que la vaste majorité du personnel. Vous préférez rester libre de pouvoir suivre la priorité du moment plutôt que de suivre des processus, des plans et des projets structurés et planifiés. Vous n'hésitez pas à improviser lorsqu'un plan semble ne pas fonctionner.

C6 : Attention au Détails

NOTRE CAPACITÉ À PERCEVOIR ET GÉRER LES DÉTAILS

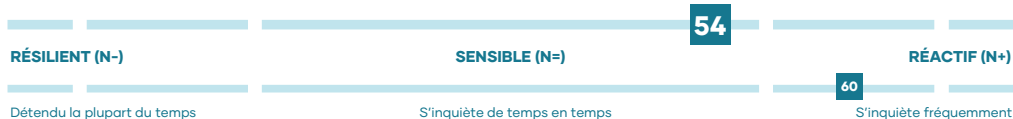
FAIBLE ATTENTION AUX DÉTAILS: favorise la vue d'ensemble et néglige les détails

37

Vous préférez naturellement une vue d'ensemble et favorisez le travail théorique. Accorder trop de temps aux détails vous épuise. Vous avez tendance à être énergisé lorsque vous pouvez adopter une vision globale des situations et déléguer le soin des détails à d'autres.

N Besoin de Stabilité

N1 : Inquiétude



N2 : Intensité



N3 : Interprétation



N4 : Temps de Rebond



E Extraversion

E1 : Bonhomie



E2 : Sociabilité



E3 : Mode Énergie



E4 : Sens des Responsabilités



E5 : Confiance en Autrui



E6 : Tact



O Originalité

O1 : Imagination



O2 : Complexité

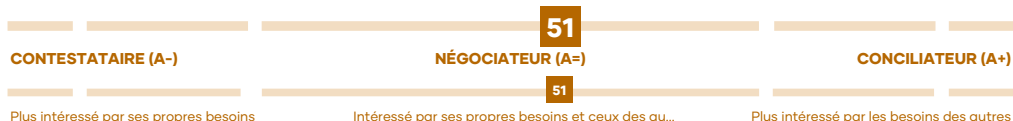


O3 : Changement



A Agréabilité

A1 : Attention Aux Besoins des Autres



A2 : Consensus



A3 : Humilité



A4 : Réserve



C Consolidation

C1 : Perfectionnisme



C2 : Organisation



C3 : Ambition



C4 : Concentration



C5 : Planification



C6 : Attention au Détails



Comprendre ce Rapport

Maintenant que vous avez passé en revue votre rapport WorkPlace Big Five Profile™, il est temps de réfléchir à ces connaissances et de faire le lien avec votre vie professionnelle.

Votre personnalité influence votre style de communication, votre parcours professionnel idéal ainsi que vos préférences de travail ; c'est la différence entre réussir et être épuisé au travail et s'y sentir débordé et épuisé. Cependant, comme la plupart des choses, la personnalité n'est pas un concept manichéen. Au contraire, chaque aspect de votre personnalité offre des opportunités et des défis. Lorsque l'on respecte et apprécie à la fois sa propre personnalité et celle des autres, on en tire les bienfaits au travail.

Pourquoi ?

Car accorder vos préférences naturelles avec votre carrière vous permet de bénéficier de l'énergie nécessaire pour réussir, jour après jour, année après année. Vous avez tendance à exceller sans efforts, à trouver facilement de meilleures solutions et à rester intimement motivé. À long terme, vous conserverez votre acuité mentale et serez émotionnellement satisfait.



Aider ou Gêner ?

Certains traits de votre personnalité s'accordent mieux que d'autres avec certains rôles et certaines tâches. Cela signifie qu'un trait utile dans une situation peut vous gêner dans une autre. Par exemple, une personne qui a obtenu un score de Concentration (C4) élevé aura tendance à se surpasser lorsqu'elle travaillera sur des projets aux délais courts fréquents. Cependant, ce même trait pourrait la gêner lorsqu'elle doit faire face à des priorités divergentes impliquant de nombreux changements d'attention. Il est crucial de comprendre que l'adéquation de votre personnalité n'est pas une mesure de performance. Au contraire, il s'agit plutôt d'une mesure de l'énergie du trait que vous apportez à des rôles et tâches professionnels spécifiques.

Réfléchissez aux aspects suivants :

Lequel de vos sous-traites est susceptible de vous aider le plus dans votre travail, et de quelle façon ?

Score pour le sous-trait	Comment ce sous-trait vous aide dans votre travail

Lequel de vos sous-traites vous inquiète le plus ou risque potentiellement de vous gêner davantage dans votre travail, et de quelle façon ?

Score pour le sous-trait	Comment ce sous-trait vous gêne dans votre travail

Qu'est-ce qui vous motive ?

Votre score pour chaque trait peut aussi indiquer la manière dont certaines situations vous affectent ou sapent votre énergie. Lorsque vous atteignez votre seuil de tolérance, vous commencez à vous sentir épuisé. D'autres situations peuvent au contraire vous stimuler et vous motiver.

Pensez, par exemple, à une soirée où vous pourriez rencontrer de nombreuses personnes et danser jusqu'au bout de la nuit sur la musique à fond. Est-ce que cette idée vous séduit ou, au contraire, vous rebute ? Il est possible de prédire votre réponse grâce à vos scores aux sous-traites.

En comprenant vos scores aux sous-traites WorkPlace et la manière dont ils sont liés à votre seuil de tolérance et à ce qui vous pousse à bout, vous pourrez sélectionner les meilleures situations dès le début. Cela vous aidera également à ajuster vos activités afin de mieux gérer toutes les demandes auxquelles nous devons faire face au travail.

En gardant à l'esprit le concept d'énergie des traits, essayez de relier vos scores aux super-traits à ce que vous trouvez naturellement stimulant ou épuisant dans certains comportements ou certaines situations. Le simple fait d'avoir conscience de la façon dont ces activités interagissent avec votre personnalité peut vous aider à découvrir des stratégies de gestion de l'énergie simples, efficaces et personnalisées.

Par exemple, les personnes qui obtiennent un score faible pour la Sociabilité (E2) peuvent trouver les réunions plutôt fatigantes. Elles choisiront peut-être de planifier les réunions à certaines plages horaires pour consacrer le reste de leur journée à du travail solitaire, qui leur permet d'être énergisées plus naturellement. Ou alors, elles peuvent choisir de planifier leurs réunions entre de longues périodes de travail isolé, ce qui leur permettra de recharger leur énergie au cours de la journée.

L'important n'est pas de trouver une solution particulière, mais plutôt de comprendre que vous pouvez organiser de façon délibérée vos activités afin d'optimiser l'énergie des traits et votre probabilité de succès et d'épanouissement.

Réfléchissez aux aspects suivants :

Lequel de vos sous-traits vous motive le plus dans votre rôle actuel, et comment ?

Score pour le sous-trait	Comment ce sous-trait vous motive au travail

Lequel de vos sous-traits sape votre énergie dans votre rôle actuel, et comment ?

Score pour le sous-trait	Comment ce sous-trait vous épuise dans votre travail

En lien avec les autres

Changeons maintenant de perspective pour nous intéresser non plus uniquement à vous, mais à vos interactions professionnelles avec les autres. Lorsque vos scores sont similaires à ceux d'un collègue, cela peut diminuer votre stress. Par exemple, si votre collègue et vous avez obtenu un score élevé de Perfectionnisme (C1), il est probable que vous puissiez compter sur cette personne pour être très attentive aux détails d'un projet très important. Cependant, ce même score de Perfectionnisme élevé pourrait aussi causer des tensions si l'un de vous se concentre sur des détails différents ou divergents.

Des scores différents peuvent aussi causer des conflits et des malentendus. Si nous reprenons le même exemple de Perfectionnisme élevé, il vous paraît probablement nécessaire en tant que perfectionniste de revoir et peaufiner vos projets. Un collègue moins perfectionniste pourra estimer de son côté que la recherche de la « perfection » nuit à un projet considéré comme déjà assez bon. Or, ces différences peuvent représenter une opportunité. Il est probablement facile de séparer les tâches, par exemple en demandant à votre collègue moins perfectionniste de vous aider avec les premières révisions et en vous chargeant de la révision finale.

Bien entendu, vous ne connaissez pas toujours les scores de vos collègues, mais connaître votre propre score aux différentes dimensions des sous-traits vous aidera à communiquer efficacement et à adapter vos approches respectives de la collaboration professionnelle. Cela vous permettra aussi d'apprécier et de tirer profit collectivement de la diversité des personnalités au sein de votre entreprise.

Réfléchissez aux aspects suivants :

Comment pourriez-vous apprécier les différences de personnalité des autres et apprendre à travailler avec eux plus efficacement ?

Pensez à une situation professionnelle où votre score à un sous-trait sélectionné diffère de celui de votre collègue. Considérez ensuite les avantages de cette diversité.

Situation		
Sous-trait	Votre score à ce sous-trait	Le score de votre collègue à ce sous-trait
Comment les deux scores à ce sous-trait contribuent-ils à aider dans cette situation ?		

Comment pourriez-vous changer votre façon de penser afin de mieux apprécier les différences de personnalité des autres et pouvoir travailler avec eux plus efficacement ?

Pensez à une situation professionnelle où votre collègue et vous avez des scores différents pour un sous-trait particulier. Considérez ensuite les tensions que cela crée. Comment pouvez-vous adapter votre perspective pour vous rapprocher grâce à cette prise de conscience ?

Situation**Sous-trait****Votre score à ce sous-trait****Le score de votre collègue à ce sous-trait****Comment les deux scores à ce sous-trait contribuent à créer des tensions dans cette situation ?****Au vu des différences entre votre score au sous-trait, que pouvez-vous faire tous les deux pour favoriser la compréhension mutuelle et réaliser vos objectifs ?**

Pour conclure, WorkPlace Big Five Profile™ est un outil d'analyse psychologique et doit être interprété par un professionnel qualifié.

Veillez noter vos réflexions et les partager avec votre consultant certifié WorkPlace.

À propos de vos scores, de quoi souhaiteriez-vous discuter avec votre consultant certifié WorkPlace ?



Scannez le code QR pour partager votre expérience WorkPlace Big Five Profile™.