

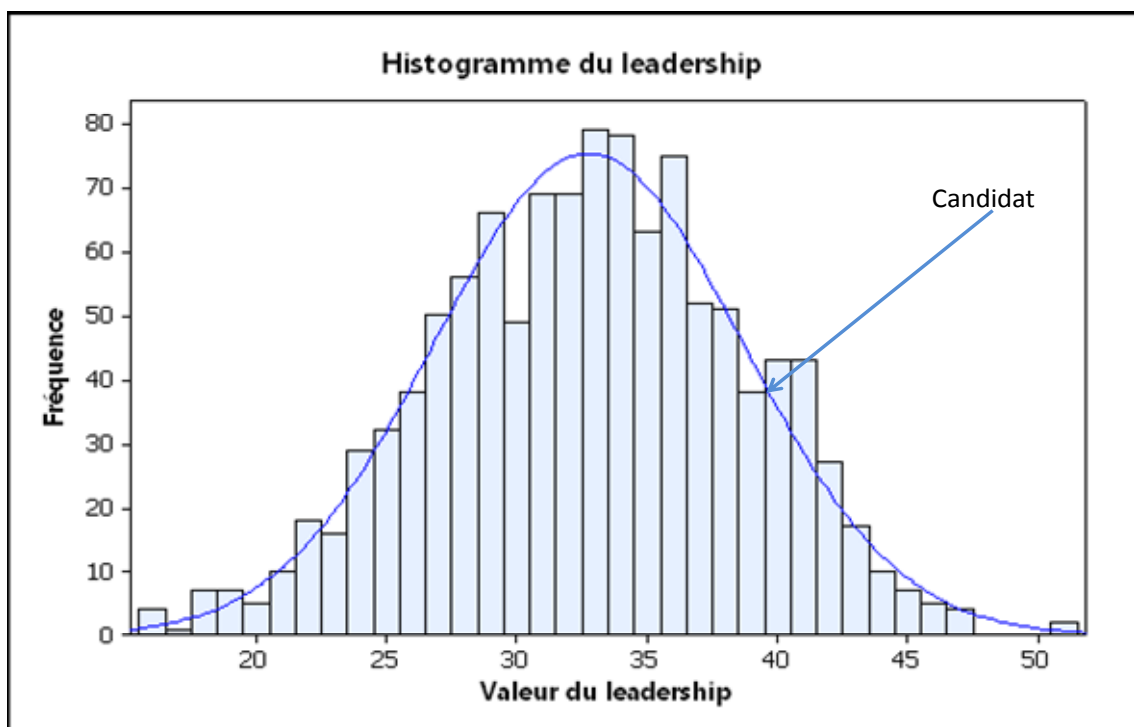
Résumé du profil de Romuald Destrain pour la fonction de Controller.

Basé sur le test de personnalité Garuda Profile, ce **rapport de synthèse** propose 4 graphiques, la définition des traits étudiés et les interprétations principales des traits de personnalité du répondant.

Le rapport est destiné à ceux qui souhaitent avoir une vue synthétique d'un profil de personnalité ainsi que son positionnement par rapport à un benchmark belge.

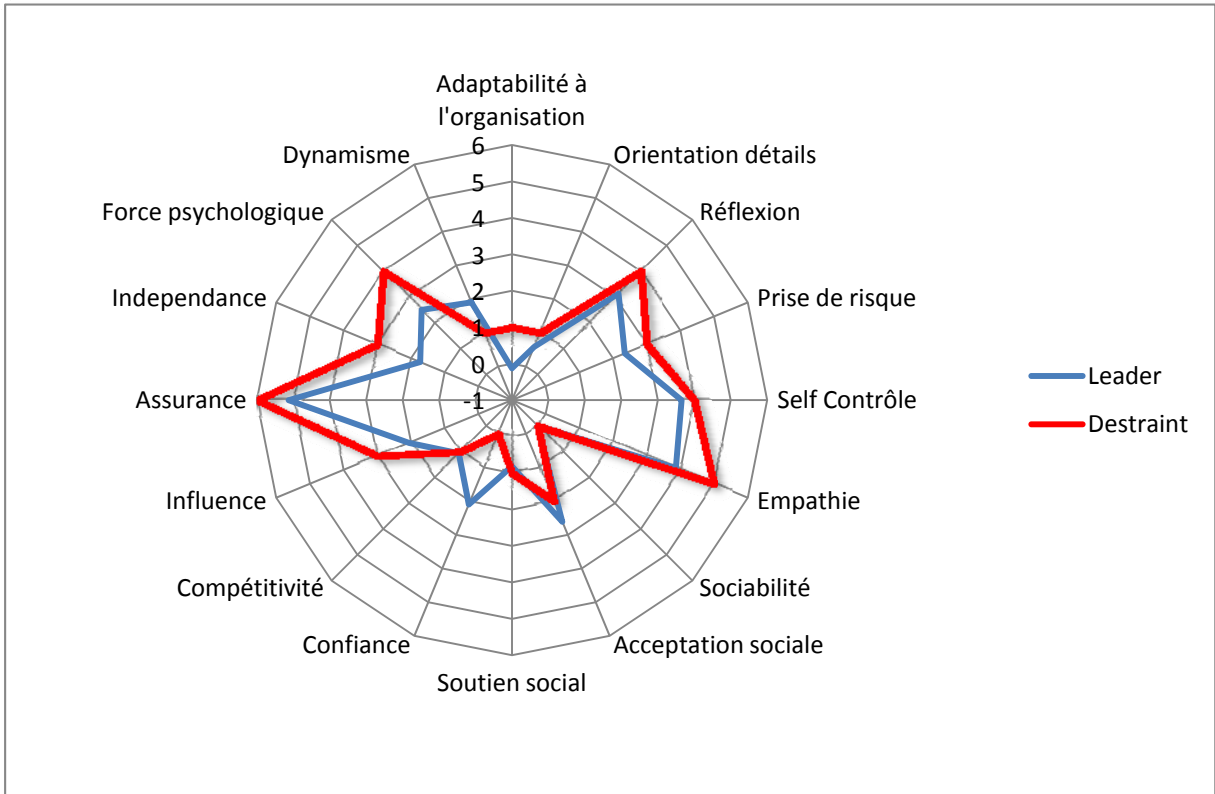
Le rapport complet issu du test Garuda Profile est toujours disponible. Pour plus d'informations sur le Garuda Profile, consultez notre site à l'adresse <http://www.garudabelux.com/fr/recrutement.html>

1. Valeur de leadership du répondant par rapport à un benchmark de 1.000 managers belges.

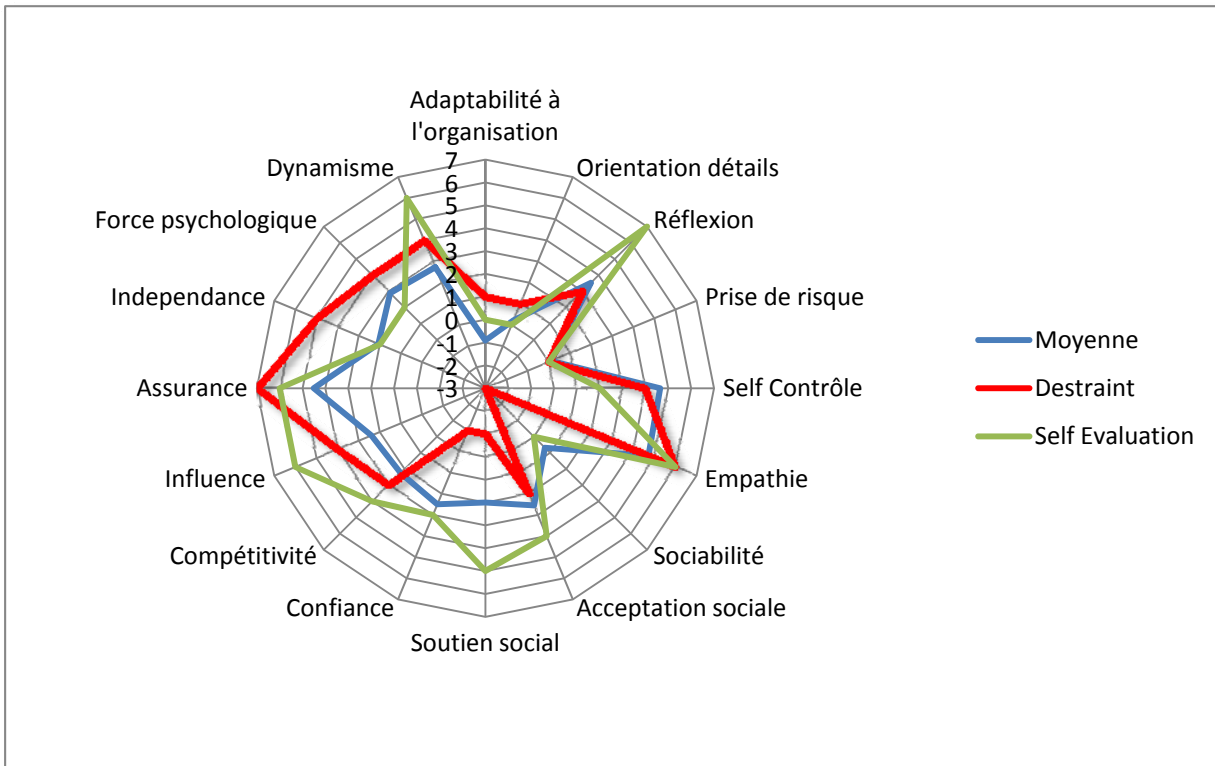


La valeur de leadership est calculée à partir d'une étude statistique basée sur la sélection des questions spécifiquement liées au leadership dans le questionnaire du test Garuda. La moyenne observée pour l'ensemble de l'échantillon est de 32,78. La valeur de leadership du répondant est de 39,8. Cette valeur le place dans le 3^e quartile.

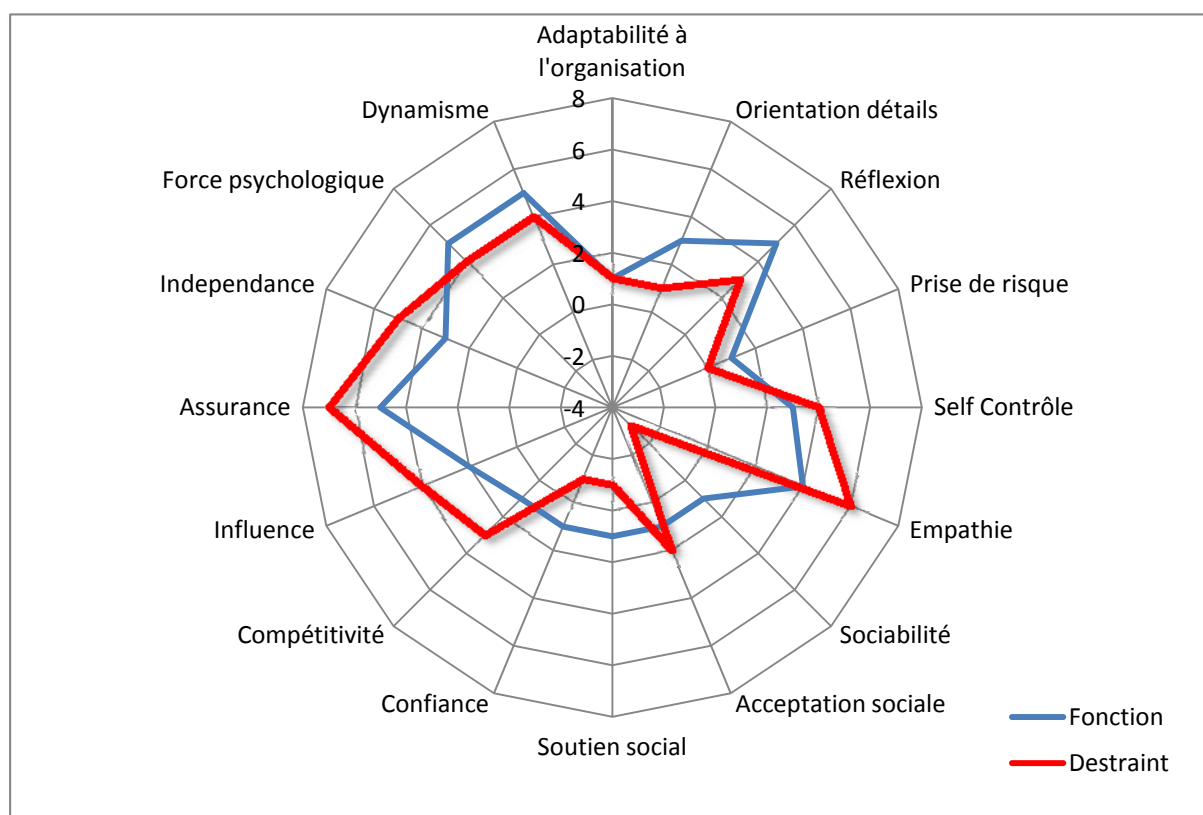
1. Profil de Leader par rapport à la moyenne des scores du benchmark.



2. Profil de Personnalité, Self Evaluation, Benchmark



3. Profil de Personnalité et Profil de Fonction



4. Mots clés liés aux limites des traits étudiés (score bas, score haut) :

Adaptabilité à l'organisation : Règles, Structures, Ordre, Planification, Inspiration, Liberté.
Orientation détails : Routine, Contrôle, Vue d'ensemble, Globalité.
Réflexion : Pratique, Concret, Terre à terre, Idées, Théories, Stratégies, Modèles
Prise de risque : Sécurité, Calcul, Prévision, Excitation, Jeu.
Self contrôle : Impulsivité, Énervement, Stress, Écoute, Calme, Pondération,
Empathie : Indifférence, Manque d'intérêt, Compréhension, Sensibilité, Respect, Intimité.
Sociabilité : Réserve, Timide, Solitaire, Ouvert, Sociable, Encouragement.
Acceptation sociale : Discipline, Usages, Coutumes, Normes, Tolérance, Acceptation.
Soutien social : Indépendance, Solitude, Initiative, Reconnaissance, Support.
Confiance : Sceptique, Réserve, Ouvert, Chaleur, Confiance.
Compétitivité : Perdre, Mauvaise ambiance, Réussite, Performance, Ego.
Influence : Solitaire, Passif, Suivre, Effort, Ambition, Leadership, Pouvoir.
Assurance : Peur, Insécurité, Autocritique, Propre estime, Ambition.
Indépendance : Borné, Tête, Obéissance, Adaptabilité, Indépendance.
Force psychologique : Humiliation, Critique, Défaite, Défense, Probité, Optimisme, Force.
Dynamisme : Calme, Détente, Mono tâche, Paix, Énergie, Actif, Multi tâches, Vitesse.

5. Interprétations des traits comportementaux choisis en priorité par le répondant.

Réflexion

Comme manager, cette personne est de loin plus intéressée par ce qui est pratique et opérationnel que par ce qui est théorique et stratégique. D'habitude ce score correspond à une personne faisant appel à son bon sens pour prendre en main des situations complexes et prévoir leur évolution. Naturellement cela dépend de facteurs à évaluer précisément chez cette personne, par exemple son niveau d'étude.

Contrôle de soi

Considérez qu'un manager ayant ce score est quelqu'un qui agit calmement et de façon équilibrée. Par moment il peut donner l'image de quelqu'un de renfermé.

Prise de risque

Considérez qu'un manager avec ce score ne prend pas la décision de déléguer s'il n'est pas certain que les collaborateurs ont les compétences nécessaires. Les questions sont étudiées avec beaucoup de minutie et avec la recherche d'un haut degré de certitude. Cela veut aussi dire que beaucoup de temps est consacré à la sécurité et au contrôle. Le corollaire est que ces mesures vont inhiber les initiatives des collaborateurs et leurs désirs d'être impliqués dans les processus de décision.

Empathie

Comme manager, cette personne est fort intéressée par les sentiments, les motivations et les besoins des autres. À ce titre elle est très bonne pour les réunir dans un effort commun. Notez que trop d'empathie peut conduire à une considération inopportune des besoins individuels.

Autres normes sociales

Comme manager, cette personne dispose d'une attitude bien équilibrée vis-à-vis des normes sociales. Toute intervention suite à une dérive par rapport aux normes sociales et aux procédures se déroule avec une certaine tolérance et en ligne avec ce qu'il est approprié de faire dans la situation donnée.

Soutien social

Comme manager, cette personne est du genre à ne pas avoir un intérêt particulier à assurer le support des autres ou à se pencher sur ceux qui ont un besoin de reconnaissance ou d'aide dans leur travail.

Assurance

Le style de management de cette personne paraît très concret et direct. Ainsi, les critiques ou les situations délicates sont évaluées de manière constructive et en évitant la confrontation. On peut s'attendre à ce que les collaborateurs soient impliqués dans le processus de décision et que leurs opinions et idées soient remises en cause et balancées.

Force psychologique

Comme manager, cette personne a un haut degré de confiance en soi. Elle est bien équilibrée et elle est réaliste dans la foi qu'elle a dans elle-même et ses capacités. Ce manager est plus que probablement bon dans l'écoute des employés et prêt à prendre la responsabilité et la direction des choses lorsque l'équipe est face à de nouveaux défis.

Influence

Comme manager, cette personne prend la direction des opérations et s'arrange pour faire passer ses idées, ses opinions et imposer son autorité. Elle prête attention aux idées des employés et est capable de les intégrer dans le processus de décision.