



RAPPORT D'ÉVALUATION

Alexandre Tremblay

Product Owner · Directeur

Mars 2026

Confidentiel
Usage professionnel

Avant de lire

Chaque page de ce rapport est construite avec les mêmes quelques éléments. Apprenez-les ici une fois et le reste du rapport se lit de lui-même.

Ce qu'est la personnalité

La manière dont une personne se perçoit et réagit à elle-même, aux autres et à son environnement. Une partie se voit facilement; une autre échappe même à la personne.

D'où elle vient

Le Talensight Personality Questionnaire (T-PQ) a été construit par des psychologues du travail sur le modèle HEXACO : 6 facteurs, 39 traits, validés dans plusieurs langues et cultures.

Pourquoi la mesurer au travail

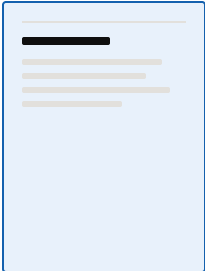
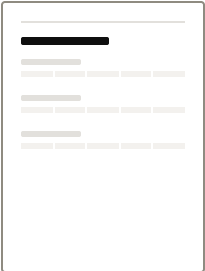
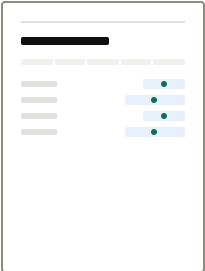
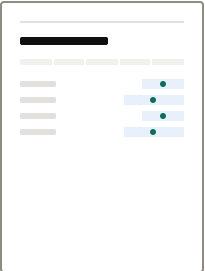
Les traits qui façonnent votre manière de travailler prédisent quels comportements serviront un poste et une organisation. Une mesure remplace une impression par un portrait constant.

Ce qu'elle n'est pas

Ce rapport décrit la personnalité au travail seulement. Il n'est pas un outil de diagnostic en santé mentale et ne doit pas servir à cette fin.

Comment ce rapport est organisé

Deux parties. La première change selon le contexte de votre évaluation; la seconde est la même dans tous les rapports.

Vous êtes ici	Partie 1 · Votre alignement				Partie 2 · Traits
					
Guide de lecture Pages 2 à 4	Aperçu Page 5	Poste Page 6	Niveau de gestion Page 7	Valeurs Page 8	6 facteurs, 39 traits Pages 9 à 14

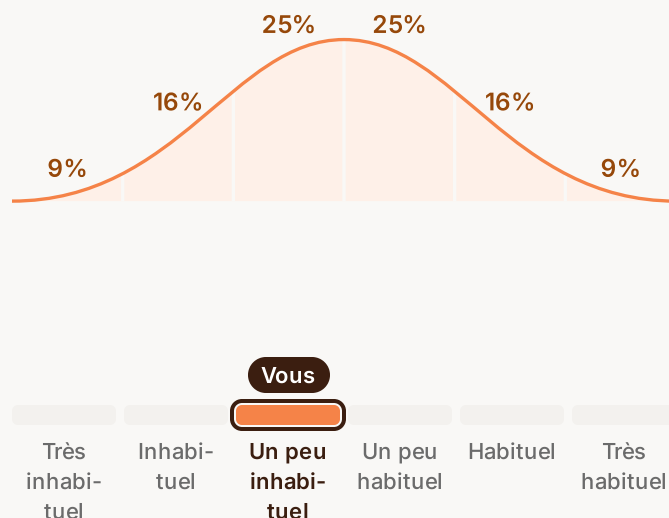
Lire un trait

Le questionnaire mesure 39 traits, regroupés en 6 facteurs. Chaque trait de la partie 2 est présenté avec ces éléments, un facteur par page.

Conscienciosité

Organisation

Tendance à être méthodique pour organiser ses tâches ou à gérer efficacement son temps et ses priorités.



1 Facteur et trait

Un des 39 traits, sous l'un des 6 facteurs HEXACO.

2 Comportement associé

Ce à quoi le trait ressemble au travail.

3 Comment la population générale se répartit

La moitié des gens se situent dans les deux niveaux du centre. Peu se trouvent aux extrémités.

4 Niveau d'expression

Là où vos réponses vous placent, sur six niveaux, de très inhabituel à très habituel.

Ce qu'un niveau vous dit

Un coût, pas une limite

Un niveau élevé signifie que le comportement coûte peu d'énergie. Un niveau bas signifie qu'il en coûte davantage.

Plus souvent, pas toujours

Un niveau bas ne signifie pas que le comportement n'apparaît jamais au travail, seulement qu'il apparaît moins souvent.

Ni bon ni mauvais

Aucun niveau n'est meilleur en soi. Il est seulement plus ou moins adapté à un contexte, et c'est ce que mesure la partie 1.

À quoi vous êtes comparé

Un psychologue du travail construit un profil de référence pour le contexte de votre évaluation. Il retient les traits qui comptent et fixe une plage cible pour chacun.

Trait par trait : à quelle distance de la cible

- **Aligné** Votre niveau se situe dans la plage cible.
- **Partiellement aligné** Proche de la plage cible, sans l'atteindre.
- **Peu aligné** Loin de la plage cible.

Des traits à un seul palier d'alignement

Chaque trait obtient un crédit selon la distance entre votre niveau et sa cible, erreur de mesure comprise. La moyenne de ces crédits donne le palier de chaque alignement, sur cinq.

Alignement au poste

Le poste que vous occupez ou visez.

Niveau de gestion

L'un de trois niveaux : chef d'équipe, directeur ou exécutif.

Alignement aux valeurs

Les valeurs déclarées par l'organisation, chacune liée aux traits qui l'expriment.

Limitée

En
développement

Modérée

Élevée

Excellente

Tous les profils de référence utilisent les mêmes cinq paliers.

Un palier, jamais un chiffre

Le rapport ne montre que le palier. Aucun score n'est imprimé.

Pas un classement

Un profil exigeant abaisse le palier de tous. Le palier dit ce que vous atteignez, pas votre rang parmi les autres.

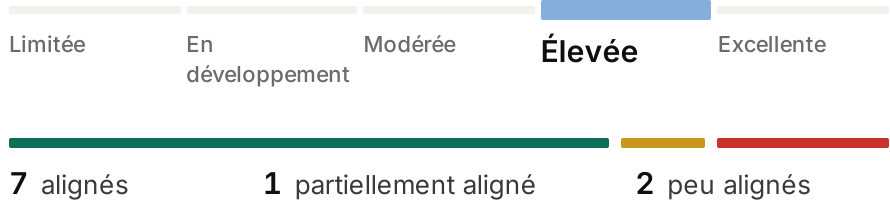
Aperçu du profil

Un palier d'alignement par axe, avec les traits qui le fondent. Chaque alignement a sa propre page de détail.

Alignement au poste

Product Owner

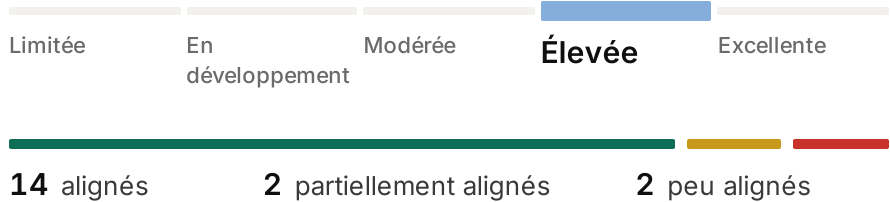
Page 6



Niveau de gestion

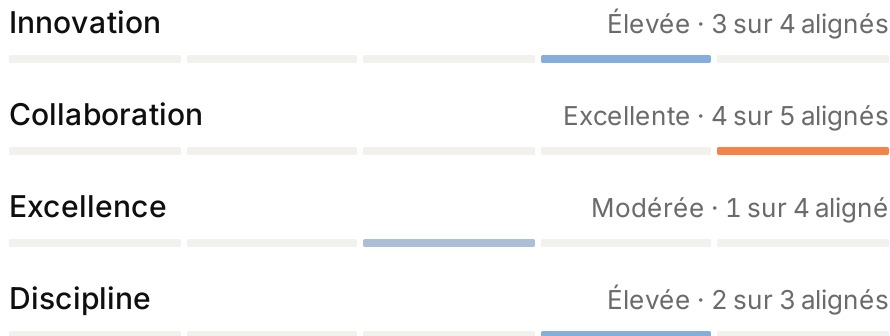
Directeur

Page 7



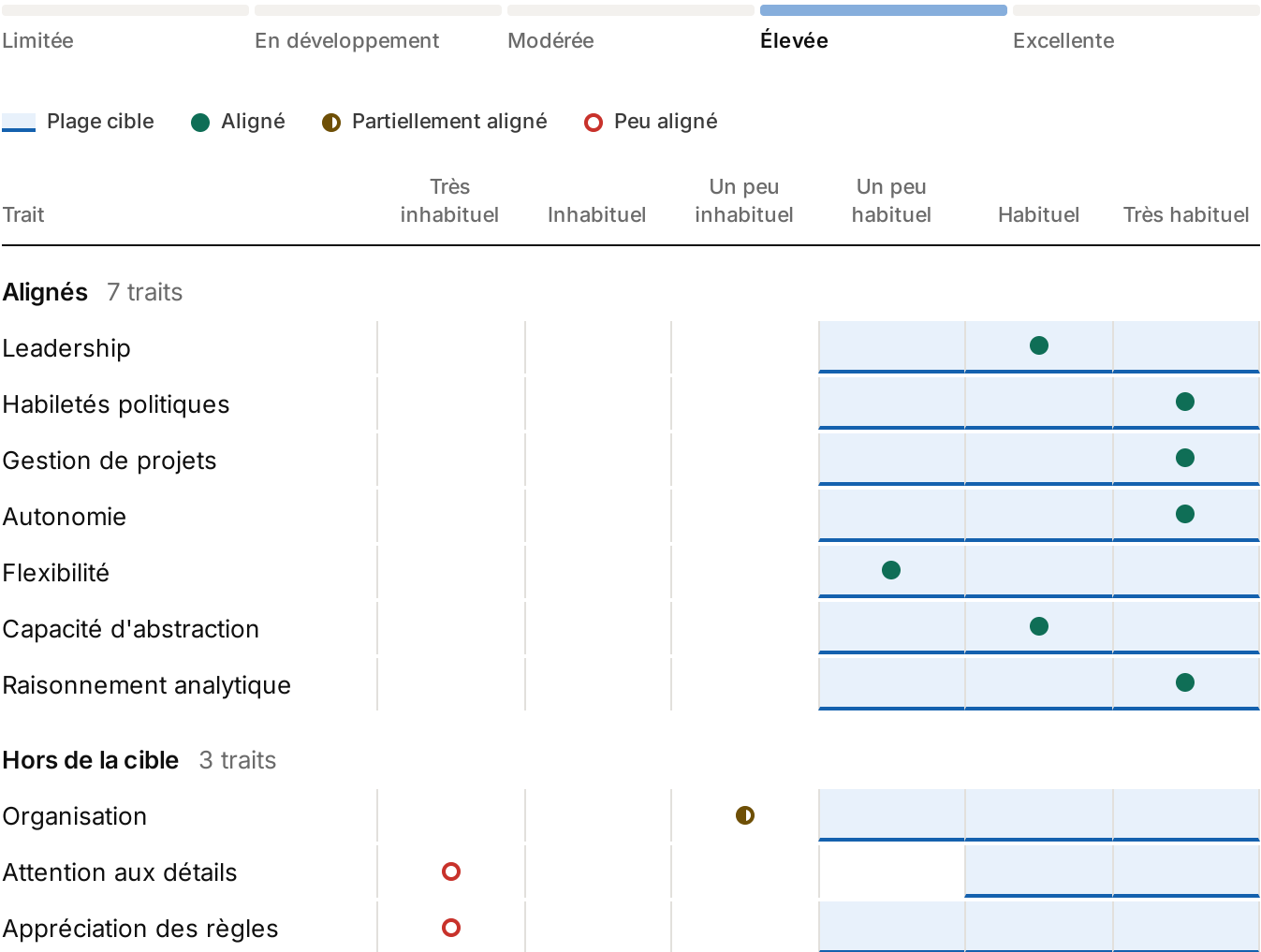
Alignement aux valeurs

Page 8



Alignement au poste

Profil de référence : Product Owner



Niveau de gestion

Profil de référence : Directeur



Plage cible Aligné Partiellement aligné Peu aligné

Trait	Très inhabituel	Inhabituel	Un peu inhabituel	Un peu habituel	Habituel	Très habituel
-------	-----------------	------------	-------------------	-----------------	----------	---------------

Alignés 14 traits

Décisif					●	
Énergie						●
Anxiété		●				
Leadership					●	
Habiletés politiques						●
Assertivité					●	
Réseautage						●
Optimiste						●
Irritabilité	●					
Gestion de projets						●
Planification						●
Autonomie						●
Flexibilité				●		
Ambiguïté					●	

Hors de la cible 4 traits

Gestion des émotions		○				
Persuasif			●			
Risque			●			
Besoin de validation				○		

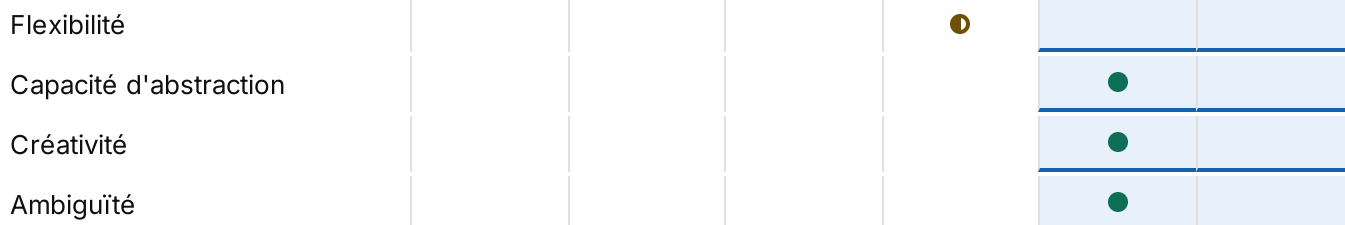
Alignement aux valeurs



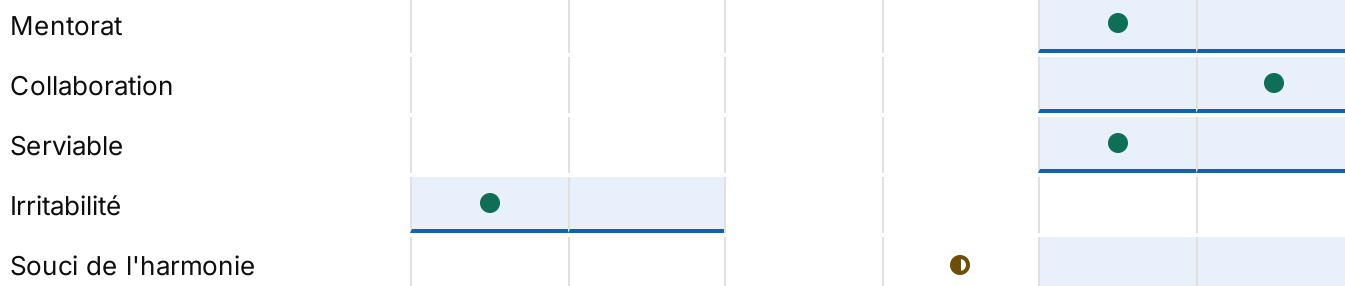
Plage cible Aligné Partiellement aligné Peu aligné

Trait Très inhabituel Inhabituel Un peu inhabituel Un peu habituel Habituel Très habituel

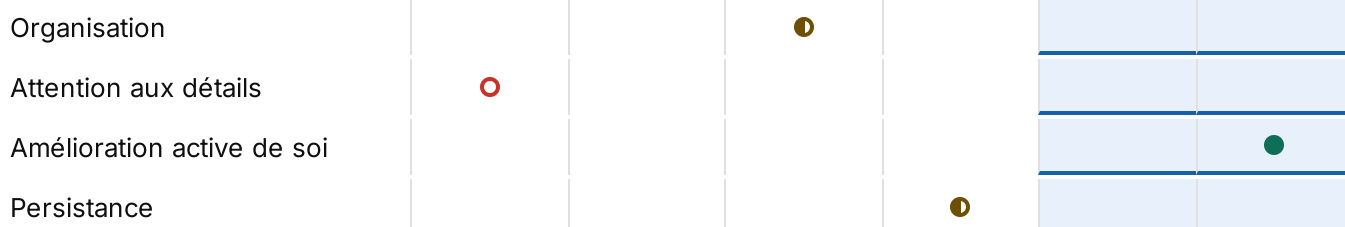
Innovation **Élevée** 4 traits



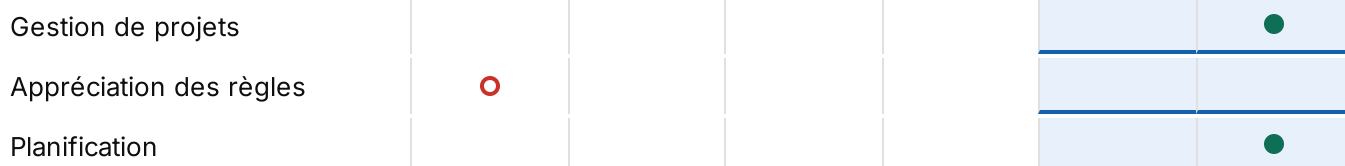
Collaboration **Excellente** 5 traits



Excellence **Modérée** 4 traits



Discipline **Élevée** 3 traits



Honnêteté-Humilité

Les traits associés à l'honnêteté-humilité reflètent les différentes nuances quant à votre propension à être équitable et juste pour les autres, ou à être sélectif et axé sur vous-même.

Le trait et ce à quoi il ressemble au travail

Très inhabituel

Très habituel



Versatilité

Tendance à se modeler aux désirs, idées ou intérêts de son interlocuteur pour gagner un avantage personnel.

Un peu inhabituel



Humilité

Tendance à faire preuve de réserve face à ses succès ou à refuser la reconnaissance des autres.

Inhabituel



Préoccupation financière

Tendance à prendre tous les moyens ou tactiques à sa portée pour obtenir des gains financiers ou matériels.

Un peu habituel



Recherche de pouvoir

Tendance à vouloir se hisser en haut de la hiérarchie ou chercher à bénéficier des avantages de son statut.

Un peu habituel



Honnêteté

Tendance à être intègre dans ses interactions ou à communiquer la réalité et les faits en prenant soin de ne pas les déformer.

Très habituel



Émotivité

Les traits associés à l'émotivité reflètent les différentes nuances quant à votre propension à rechercher de la proximité avec les autres et un besoin d'être rassuré, ou à être détaché des autres et en maîtrise de soi.

Le trait et ce à quoi il ressemble au travail

Très inhabituel

Très habituel



Décisif

Tendance à prendre une décision rapidement en fonction de l'information à sa disposition.

Habituel



Énergie

Tendance à être très actif(ve) ou à posséder une endurance notable.

Très habituel



Anxiété

Tendance à être inquiet(ète) pour les événements futurs ou à avoir de la difficulté à rester calme.

Inhabituel



Besoin de validation

Tendance à manquer d'assurance dans l'accomplissement de ses projets ou à avoir besoin d'approbation.

Un peu habituel



Gestion des émotions

Tendance à contrôler l'impact de ses émotions sur ses décisions ou à dissimuler leur présence.

Inhabituel



Extraversion

Les traits associés à l'extraversion reflètent les différentes nuances quant à votre propension à vous engager dans des activités sociales ou solitaires.

Le trait et ce à quoi il ressemble au travail

Très inhabituel

Très habituel



Leadership

Tendance à diriger aisément ou à donner une orientation commune à un groupe.

Habituel



Habiletés politiques

Tendance à utiliser des astuces et des suggestions pour faire adhérer les autres à ses idées.

Très habituel



Mentorat

Tendance à prendre autrui sous sa tutelle ou à offrir des conseils pour favoriser leur développement.

Habituel



Assertivité

Tendance à adresser les situations difficiles ou à clarifier ses limites aux autres.

Habituel



Réseautage

Tendance à se sentir à l'aise lors de nouvelles rencontres ou à chercher activement à maintenir des relations professionnelles constructives.

Très habituel



Persuasif

Tendance à être appuyé dans son argumentaire ou à chercher à convaincre les autres de son point de vue.

Un peu habituel



Collaboration

Tendance à être coopératif pour effectuer des tâches communes ou à apprécier travailler en groupe.

Très habituel



Risque

Tendance à prendre des décisions où la possibilité de gains est incertaine et être moins perturbé par les revers négatifs possibles.

Un peu habituel



Agréabilité

Les traits associés à l'agréabilité reflètent les différentes nuances quant à votre propension à éprouver des affects positifs ou négatifs dans vos interactions avec les autres.

Le trait et ce à quoi il ressemble au travail

Très inhabituel

Très habituel



Ouverture à la rétroaction

Tendance à demander la rétroaction tout en faisant preuve d'ouverture face à celle-ci.

Très habituel



Optimiste

Tendance à être de bonne humeur et jovial(e) ou à chercher le côté positif de chaque situation.

Très habituel



Serviable

Tendance à offrir sa sympathie et son aide aux autres lorsqu'ils rencontrent des problèmes, sans rien attendre en retour.

Habituel



Faire confiance

Tendance à attribuer aisément sa confiance ou à croire que les autres ont généralement de bonnes intentions.

Habituel



Irritabilité

Tendance à être impatient(e) ou à se mettre facilement en colère par les situations de vie.

Très inhabituel



Souci de l'environnement

Tendance à être soucieux(se) de son environnement ou à sensibiliser les autres aux pratiques durables.

Un peu habituel



Conscienciosité

Les traits associés à la conscienciosité reflètent les différentes nuances quant à votre propension à vous dévouer intensément à vos obligations ou à vous limiter à l'essentiel de celles-ci.

Le trait et ce à quoi il ressemble au travail

Très inhabituel

Très habituel

Organisation

Tendance à être méthodique pour organiser ses tâches ou à gérer efficacement son temps et ses priorités.

Un peu inhabituel

 Attention aux détails

Tendance à faire preuve de minutie ou à accorder une grande importance aux détails.

Très inhabituel

Gestion de projets

Tendance à contrôler et à gérer les ressources allouées aux différentes personnes participant à la réalisation des projets.

Très habituel

Appréciation des règles

Tendance à respecter les règles et l'autorité en place ou à préférer suivre les limites imposées par son environnement.

Très inhabituel



Planification

Tendance à établir des objectifs à long terme et à élaborer des stratégies pour les atteindre.

Très habituel

 Amélioration active de soi

Tendance à identifier ses aires de développement ou à être proactif(ve) dans ses initiatives de perfectionnement individuel.

Très habituel

 Autonomie

Tendance à prendre de l'initiative ou à présenter de l'autonomie lors de la réalisation de ses projets.

Très habituel

Persistence

Tendance à être imperturbable dans ses tâches ou à être absorbé(e) par son travail.

Un peu habituel

Ouverture à l'expérience

Les traits associés à l'ouverture reflètent les différentes nuances quant à votre propension à être inventif et explorer, ou à être conventionnel et pragmatique.

Le trait et ce à quoi il ressemble au travail

Très inhabituel

Très habituel



Flexibilité

Tendance à être perméable aux idées des autres ou à s'ajuster facilement pour accommoder les besoins des autres.

Un peu habituel



Capacité d'abstraction

Tendance à apprécier la complexité ou à chercher à faire des liens entre différents sujets.

Habituel



Souci de l'harmonie

Tendance à présenter un travail beau visuellement ou à ajouter sa touche artistique.

Un peu habituel



Raisonnement analytique

Tendance à critiquer l'information présentée ou à chercher des renseignements additionnels pour valider l'information présentée.

Très habituel



Créativité

Tendance à être innovant(e) et original(e) dans ses approches et ses idées, ou à préférer développer une nouvelle façon de faire plutôt que de suivre celle déjà en place.

Habituel



Ouverture à la diversité

Tendance à être ouvert(e) aux autres cultures ou à valoriser des pratiques différentes des siennes.

Un peu inhabituel



Ambiguïté

Tendance à naviguer habilement dans des situations floues ou à avoir besoin de peu de cadre pour avancer.

Habituel

