

Alexandre Tremblay

Mars 2026

Introduction

Qu'est-ce que la personnalité ?

La personnalité est la manière dont une personne se perçoit et réagit à elle-même, aux autres et à son environnement, selon ses désirs, ses peurs et son vécu.

Certaines facettes sont faciles à repérer. D'autres sont plus floues, même pour la personne concernée.

Important. Cette évaluation décrit la personnalité au travail seulement. Elle n'est pas un outil de diagnostic en santé mentale et ne doit pas servir à cette fin.

Pourquoi mesurer la personnalité au travail ?

Connaître les traits qui façonnent la manière de travailler d'une personne permet de prédire quels comportements serviront le poste et l'organisation, et lesquels non.

Une mesure, pas une impression

La psychométrie mesure la personnalité sans biais. Plutôt que l'intuition, elle fournit un portrait standardisé, comparable d'une personne à l'autre.

Construit par des experts, validé par la science

Le Talensight Personality Questionnaire (T-PQ) a été développé par des docteurs en psychologie du travail et des psychométriciens à partir du modèle HEXACO, un cadre validé dans de nombreuses langues et cultures. [En savoir plus sur notre approche scientifique](#)

Comment lire ce rapport

Ce rapport comporte deux parties.

1. Votre concordance avec le contexte de l'évaluation : le poste, le niveau de gestion et les valeurs de l'organisation.
2. Un guide de lecture des 39 traits de personnalité.

Les 39 traits sont les mêmes dans tous les rapports; seule la section sur la concordance change selon le contexte.

Comprendre vos traits de personnalité au travail

Exemple de trait

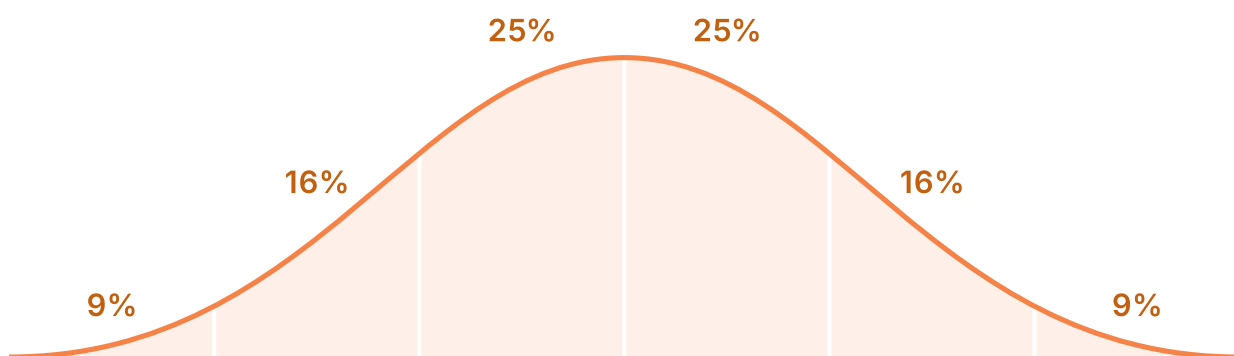
Nom du trait

Organisation

Comportements associés

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

Distribution dans la population générale



Niveau d'expression



Chacun dispose d'une énergie limitée, et certains comportements en coûtent plus que d'autres. Un niveau élevé sur un trait signifie que le comportement coûte peu; un niveau bas, qu'il coûte davantage. Comme le montre la courbe, la majorité des gens se situent dans les zones centrales et peu aux extrêmes. Aucun trait n'est bon ou mauvais en soi, seulement plus ou moins adapté au contexte. Un niveau faible ou élevé ne signifie pas qu'un comportement n'est jamais ou toujours adopté au travail, seulement qu'il l'est moins ou plus souvent.

Concordance au poste, au niveau de gestion et aux valeurs organisationnelles

Les 39 traits mesurés par le questionnaire forment un profil de vos tendances comportementales au travail. Ce profil est comparé à un profil de référence selon trois axes : le poste, le niveau de gestion et les valeurs de l'organisation. Un psychologue du travail construit et valide chaque profil de référence pour le contexte de l'évaluation : le type et la taille de l'organisation, les appuis scientifiques et les besoins du client.

Concordance
limitée

Concordance
modérée

Concordance
acceptable

Concordance
élevée

Concordance
optimale



Concordance au poste

Dans quelle mesure votre profil correspond au poste que vous occupez ou visez. Le profil de référence part de recommandations scientifiques de base et peut être ajusté aux besoins de l'organisation.



Concordance au niveau de gestion

Dans quelle mesure votre profil correspond aux attentes de l'un des quatre niveaux : chef d'équipe (5 personnes et moins), superviseur (15 et moins), directeur (30 et moins) et exécutif (50 et moins).



Concordance aux valeurs organisationnelles

Dans quelle mesure votre profil correspond aux valeurs déclarées par l'organisation. Chaque valeur se traduit en comportements attendus au travail, donc en un ou plusieurs traits. La concordance est établie pour l'ensemble des valeurs et pour chacune d'elles. L'association est définie avec un psychologue du travail et la direction de l'organisation.

Comment la concordance est établie

Alignement des traits

Chaque axe retient ses propres traits et fixe un niveau cible pour chacun. L'alignement d'un trait est l'écart entre votre niveau et cette cible. Un même trait peut figurer dans plus d'un axe, avec une cible différente dans chacun.

Les trois niveaux d'alignement

Chaque cible se situe sur l'échelle à six niveaux présentée plus haut, sous Comprendre vos traits de personnalité au travail.

Aligné — votre niveau atteint ou dépasse la cible.

Partiellement aligné — votre niveau s'approche de la cible sans l'atteindre.

Peu aligné — votre niveau est loin de la cible.

Comment le niveau de concordance est calculé

La concordance est la part des exigences de l'axe que votre profil satisfait, chaque trait étant lu avec sa marge d'erreur de mesure. Le niveau de concordance affiché situe cette concordance parmi les répondants typiques pour le même profil de référence : Acceptable au-dessus de la médiane, Élevée dans le quart supérieur, Optimale dans le dixième supérieur. Un profil exigeant donne une concordance plus basse à tout le monde; le niveau, lui, reste comparable d'un profil à l'autre.

Aperçu du profil

	Concordance au poste	Optimale
	8 alignés 0 partiels 2 peu alignés	
	Concordance au niveau de gestion	Optimale
	15 alignés 1 partiel 2 peu alignés	
	Concordance aux valeurs organisationnelles	Optimale
	13 alignés 1 partiel 2 peu alignés	



Concordance au poste

Optimale

Product Owner

Établie à partir des 10 traits retenus dans ce profil de référence. 80 % des exigences satisfaites.

Aligné (8)

Leadership

Niveau d'expression : Très habituel

Habiletés politiques

Niveau d'expression : Très habituel

Organisation

Niveau d'expression : Un peu habituel

Gestion de projets

Niveau d'expression : Très habituel

Autonomie

Niveau d'expression : Très habituel

Flexibilité

Niveau d'expression : Habituel

Capacité d'abstraction

Niveau d'expression : Très habituel

Raisonnement analytique

Niveau d'expression : Très habituel

Partiellement aligné (0)

Aucun trait dans ce groupe

Peu aligné (2)

Attention aux détails

Niveau d'expression : Inhabituel

Appréciation des règles

Niveau d'expression : Très inhabituel



Concordance au niveau de gestion

Optimale

Directeur

Établie à partir des 18 traits retenus dans ce profil de référence. 85 % des exigences satisfaites.

Aligné (15)

Décisif

Niveau d'expression : Très habituel

Énergie

Niveau d'expression : Très habituel

Anxiété

Niveau d'expression : Inhabituel

Leadership

Niveau d'expression : Très habituel

Habiletés politiques

Niveau d'expression : Très habituel

Assertivité

Niveau d'expression : Très habituel

Réseautage

Niveau d'expression : Très habituel

Risque

Niveau d'expression : Habituel

Optimiste

Niveau d'expression : Très habituel

Irritabilité

Niveau d'expression : Très inhabituel

Gestion de projets

Niveau d'expression : Très habituel

Planification

Niveau d'expression : Très habituel

Autonomie

Niveau d'expression : Très habituel

Flexibilité

Niveau d'expression : Habituel

Ambiguïté

Niveau d'expression : Très habituel

Partiellement aligné (1)

Persuasif

Niveau d'expression : Un peu habituel

Peu aligné (2)

Besoin de validation

Niveau d'expression : Un peu habituel

Gestion des émotions

Niveau d'expression : Un peu inhabituel



Concordance aux valeurs organisationnelles

Optimale

Innovation, Collaboration, Excellence, Discipline

Innovation

Optimale

Établie à partir des 4 traits retenus dans ce profil de référence. 95 % des exigences satisfaites.

Aligné (4)

Flexibilité

Niveau d'expression : Habituel

Capacité d'abstraction

Niveau d'expression : Très habituel

Créativité

Niveau d'expression : Très habituel

Ambiguïté

Niveau d'expression : Très habituel

Partiellement aligné (0)

Aucun trait dans ce groupe

Peu aligné (0)

Aucun trait dans ce groupe

Collaboration

Optimale

Établie à partir des 5 traits retenus dans ce profil de référence. 97 % des exigences satisfaites.

Aligné (5)

Mentorat

Niveau d'expression : Très habituel

Collaboration

Niveau d'expression : Très habituel

Serviable

Niveau d'expression : Très habituel

Irritabilité

Niveau d'expression : Très inhabituel

Souci de l'harmonie

Niveau d'expression : Habituel

Partiellement aligné (0)

Aucun trait dans ce groupe

Peu aligné (0)

Aucun trait dans ce groupe

Excellence

Élevée

Établie à partir des 4 traits retenus dans ce profil de référence. 68 % des exigences satisfaites.

Aligné (2)

Amélioration active de soi

Niveau d'expression : Très habituel

Persistence

Niveau d'expression : Habituel

Partiellement aligné (1)

Organisation

Niveau d'expression : Un peu habituel

Peu aligné (1)

Attention aux détails

Niveau d'expression : Inhabituel

Discipline

Élevée

Établie à partir des 3 traits retenus dans ce profil de référence. 67 % des exigences satisfaites.

Aligné (2)

Gestion de projets

Niveau d'expression : Très habituel

Planification

Niveau d'expression : Très habituel

Partiellement aligné (0)

Aucun trait dans ce groupe

Peu aligné (1)

Appréciation des règles

Niveau d'expression : Très inhabituel

Honnêteté-Humilité



Versatilité

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



Inhabituel



Humilité

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



Très inhabituel



Préoccupation financière

Tendance à prendre tout 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 inhabituel



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



Décisif

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



Très 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.



Un peu inhabituel

Extraversion



Leadership

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



Très 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.



Très habituel



Assertivité

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



Très 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.



Habituel

Agréabilité



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.



Très habituel



Faire confiance

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



Très 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.



Habituel

Conscienciosité



Organisation

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



Un peu habituel



Attention aux détails

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



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



Persistance

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



Habituel

Ouverture à l'expérience



Flexibilité

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



Habituel



Capacité d'abstraction

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



Très habituel



Souci de l'harmonie

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



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.



Très habituel



Ouverture à la diversité

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



Habituel



Ambiguïté

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



Très habituel