



DISTRIBUTION D'ÉQUIPE

# Comptabilité

ACME Company

24 avril 2023

DOCUMENT CONFIDENTIEL

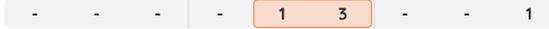
Préparé par Christelle Nadeau

# Aptitude cognitive

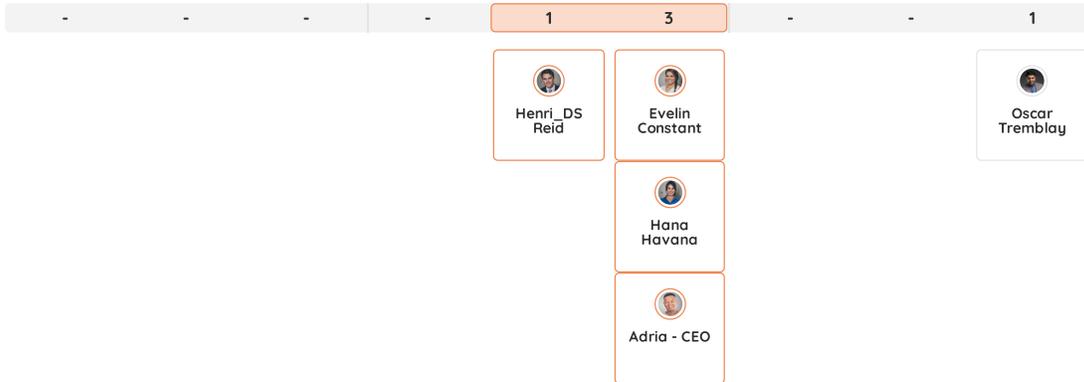
DANS LA MOYENNE

## Aptitude cognitive générale

Aptitude cognitive générale

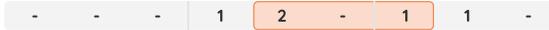


Distribution

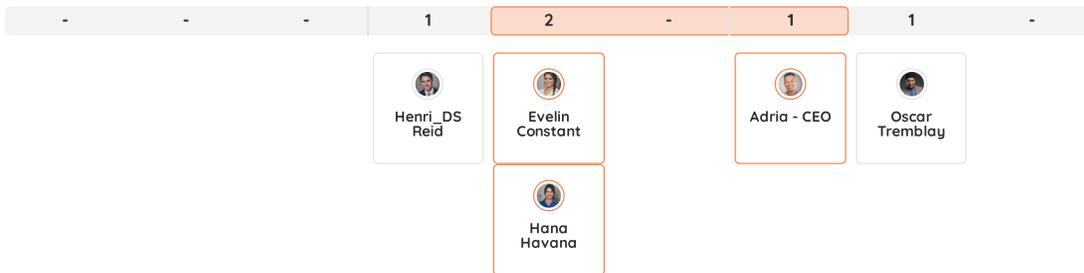


## Aptitudes cognitives spécifiques

Numérique



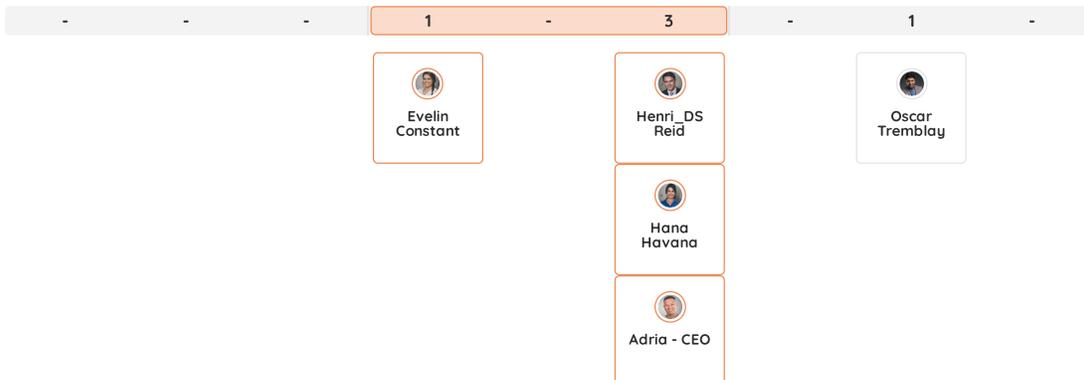
Distribution



Déduction



Distribution

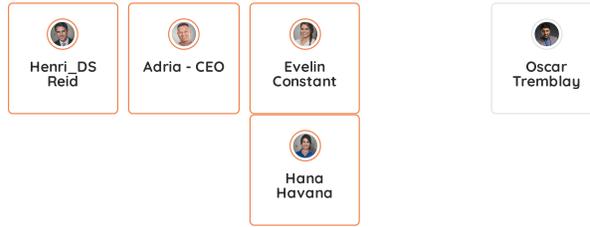


Verbale

-	-	-	1	1	2	-	1	-
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Distribution

-	-	-	1	1	2	-	1	-
---	---	---	---	---	---	---	---	---

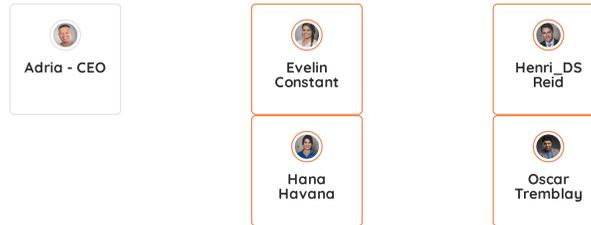


Analogique

-	-	1	-	2	-	2	-	-
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Distribution

-	-	1	-	2	-	2	-	-
---	---	---	---	---	---	---	---	---

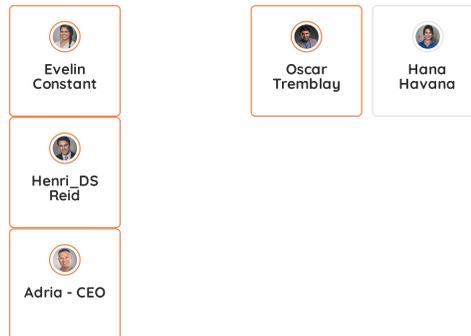


Orientation

-	-	-	-	3	-	1	1	-
---	---	---	---	---	---	---	---	---

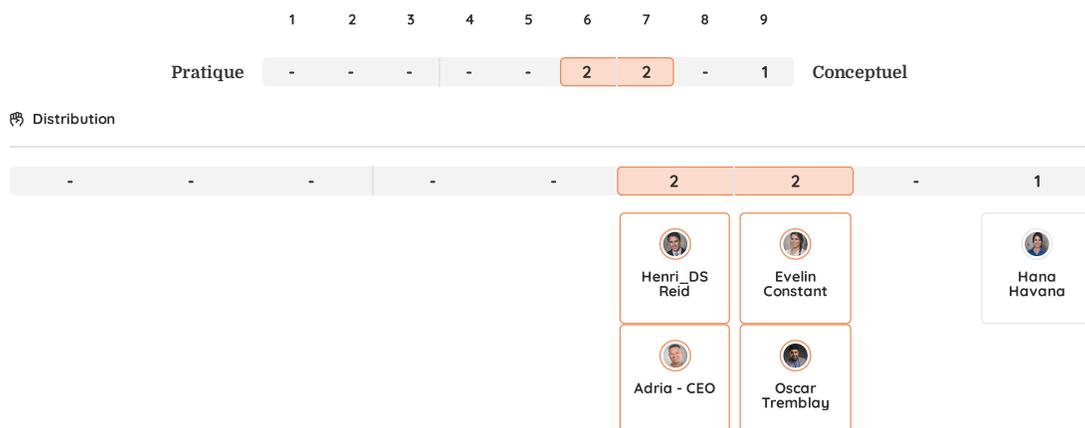
Distribution

-	-	-	-	3	-	1	1	-
---	---	---	---	---	---	---	---	---



# Mode d'apprentissage

En effet, comme chaque personne est naturellement portée à utiliser des stratégies d'apprentissage ou de résolution de problèmes correspondant à son mode d'apprentissage (pratique ou conceptuel), l'évaluation de leur profil d'apprentissage apporte des indices précieux sur les méthodes à privilégier lors de l'acquisition, le traitement et la rétention des nouvelles connaissances.



# Personnalité

Les traits de personnalité représentent les caractéristiques personnelles d'un individu. Ces traits déterminent sa disposition à se comporter d'une manière particulière. Ces comportements et attitudes sont généralement constants, peu importe le moment ou le contexte.

L'individu peut s'actualiser et apprendre à trouver des moyens pour compenser certains traits plus marqués, mais cela lui exigera davantage d'efforts puisqu'il ira à l'encontre de ses réflexes naturels et devra puiser dans ses réserves d'énergie. Il aura donc plus de chance d'être efficace, d'obtenir du succès et de s'émanciper dans un travail, une équipe et un environnement en adéquation avec ses traits de personnalité.

Le questionnaire de personnalité, qui comprend 72 questions, évalue 14 traits de personnalité regroupés sous cinq facteurs, issus de la Théorie des Big Five, soient l'ouverture, la conscience, l'amabilité, l'extraversion et la stabilité émotionnelle.

## Ouverture

L'ouverture concerne la réceptivité d'un individu à la nouveauté, à l'expérience et au changement. C'est également le fait d'être en contact avec ses propres émotions et celles des autres.

## Conscience

La conscience représente la propension d'un individu à être orienté vers les résultats, la compétition, le respect des engagements, ainsi que vers l'organisation et la planification minutieuse du travail.

## Amabilité

L'amabilité est la capacité d'être conciliant, de taire ses opinions en situation de désaccord, d'être cordial et attentionné dans ses rapports avec autrui, ainsi que le fait d'être intègre et de respecter les règles sociales.

## Extraversion

L'extraversion représente la facilité à exprimer ses sentiments en public, à entrer en relation avec les autres, à favoriser les sorties et à se manifester d'une manière démonstrative en société.

## Stabilité émotionnelle

La stabilité émotionnelle concerne la capacité à garder son calme malgré la pression et les situations vécues, à vivre sans trop de fluctuations d'humeur, à être résistant face aux situations stressantes et à tolérer la critique.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

## Ouverture

Changement	-	-	2	1	1	-	1	-	-	Familier
Innovation	1	-	3	-	-	-	-	1	-	Tradition
Émotions	-	-	1	1	-	2	1	-	-	Distance émotionnelle

## Conscience

Spontanéité	-	-	1	1	2	1	-	-	-	Organisation
Détachement	-	-	-	2	2	-	-	1	-	Engagement
Collaboration	-	-	1	1	-	-	1	2	-	Compétition
Stabilité	-	1	-	-	2	-	-	2	-	Défis

## Amabilité

Conciliation	-	-	-	1	-	-	2	1	1	Affirmation
Ruse	-	-	2	1	2	-	-	-	-	Droiture

## Extraversion

Solitude	1	-	-	2	-	1	1	-	-	Relations sociales
Discrétion	-	1	-	-	1	1	2	-	-	Démonstratif

## Stabilité émotionne

Anxiété	1	-	1	1	-	1	1	-	-	Résistance au stress
Promptitude	-	-	1	1	1	-	2	-	-	Tolérance émotionnelle
Sensibilité à la critique	1	-	1	-	-	1	1	-	1	Endurance à la critique

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Personnalité

# Ouverture

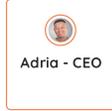
Changement - - 2 1 1 - 1 - - Familier

Distribution

- - 2 1 1 - 1 - -



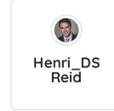
Oscar Tremblay



Adria - CEO



Evelin Constant



Henri\_DS Reid



Hana Havana

Personnalité  
**Ouverture**

Innovation **1 - 3** - - - - 1 - Tradition

Distribution

**1 - 3** - - - - - 1 -

  
Hana  
Havana

  
Evelin  
Constant

  
Oscar  
Tremblay

  
Adria - CEO

  
Henri\_DS  
Reid

Personnalité  
**Ouverture**

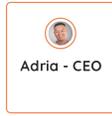
Émotions - - 1 1 - 2 1 - - Distance émotionnelle

Distribution

- - 1 1 - 2 1 - -



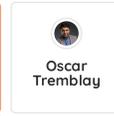
Evelin  
Constant



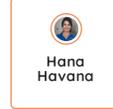
Adria - CEO



Henri\_DS  
Reid



Oscar  
Tremblay



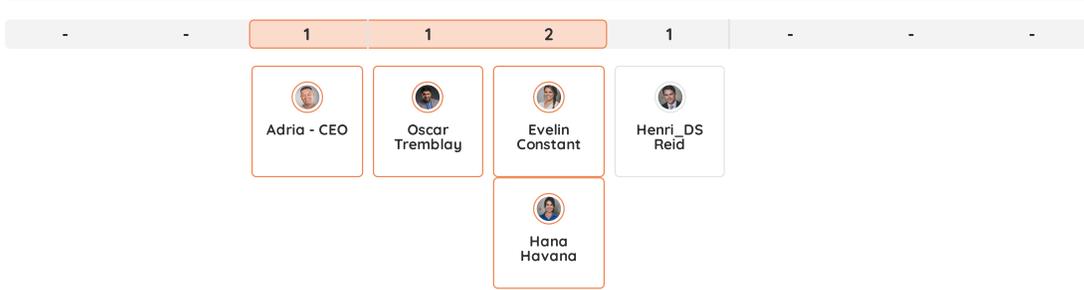
Hana  
Havana

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Personnalité  
**Conscience**

Spontanéité - - 1 1 2 1 - - - Organisation

Distribution



Personnalité

# Conscience

Détachement - - - 2 2 - - 1 - Engagement

Distribution

- - - 2 2 - - 1 -



Oscar  
Tremblay



Evelin  
Constant



Hana  
Havana



Adria - CEO



Henri\_DS  
Reid

Personnalité

# Conscience

Collaboration - - 1 1 - - 1 2 - Compétition

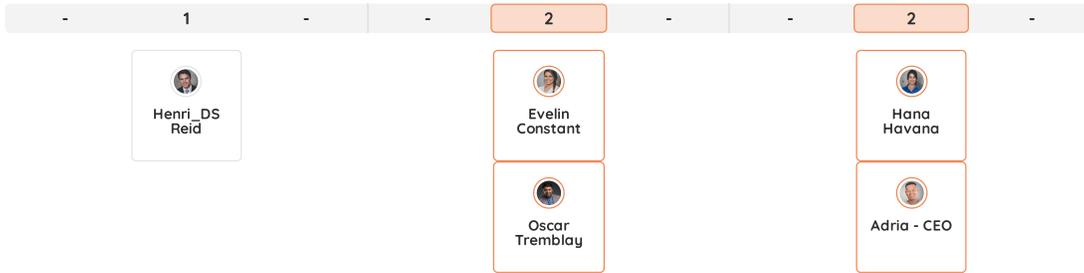
Distribution



Personnalité  
**Conscience**

Stabilité - 1 - - 2 - - 2 - Défis

Distribution



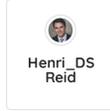
1 2 3 4 5 6 7 8 9

Personnalité  
**Amabilité**

Conciliation - - - 1 - - 2 1 1 Affirmation

Distribution

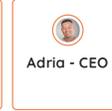
- - - 1 - - 2 1 1



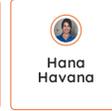
Henri\_DS  
Reid



Evelin  
Constant



Adria - CEO



Hana  
Havana



Oscar  
Tremblay

Personnalité  
**Amabilité**

Ruse - - 2 1 2 - - - Droiture

Distribution

- - 2 1 2 - - -

 Oscar Tremblay	 Henri_DS Reid	 Evelin Constant
 Hana Havana		 Adria - CEO

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Personnalité  
**Extraversion**

Solitude 1 - - 2 - 1 1 - - Relations sociales

Distribution

1 - - 2 - 1 1 - -

  
Hana  
Havana

  
Oscar  
Tremblay

  
Henri\_DS  
Reid

  
Evelin  
Constant

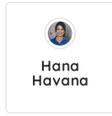
  
Adria - CEO

Personnalité  
**Extraversion**

Discrétion - 1 - - 1 1 2 - - Démonstratif

Distribution

- 1 - - 1 1 2 - -



Hana Havana



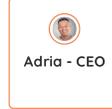
Henri\_DS Reid



Oscar Tremblay



Evelin Constant



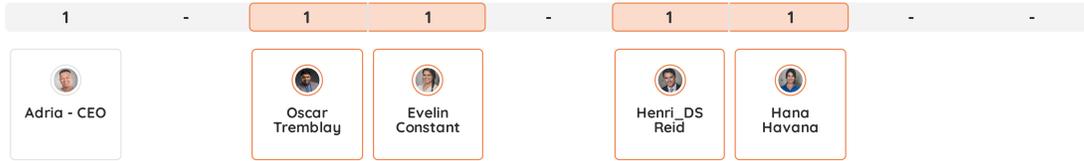
Adria - CEO

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Personnalité  
**Stabilité émotionnelle**

Anxiété 1 - 1 1 - 1 1 - - Résistance au stress

Distribution

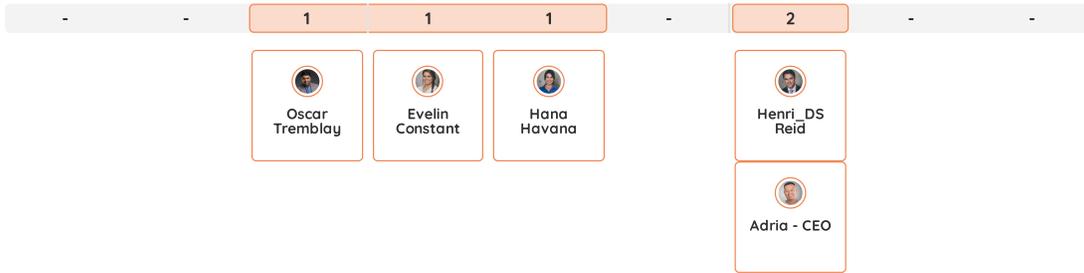


Personnalité

# Stabilité émotionnelle

Promptitude - - 1 1 1 - 2 - - Tolérance émotionnelle

Distribution



Personnalité

## Stabilité émotionnelle

Sensibilité à la critique 1 - 1 - - 1 1 - 1 Endurance à la critique

Distribution



# Préférences & Valeurs

## Préférences

Les préférences organisationnelles sont déterminées par les valeurs et les intérêts des individus et peuvent être influencées par l'environnement, la culture et les croyances. Elles peuvent changer avec le temps suite aux diverses expériences vécues et peuvent aussi dépendre des circonstances dans lesquelles l'individu se retrouve à un moment spécifique. Lorsqu'un employé travaille dans un environnement où les conditions correspondent à ses préférences en emploi, il aura tendance à se sentir plus mobilisé, motivé et satisfait.

Le questionnaire de préférences comprend 50 questions et évalue 10 préférences organisationnelles.

Préférence	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Nouveauté	-	1	-	1	2	-	1	-	-	Connu
Liberté d'action	1	-	-	1	2	-	-	1	-	Encadrement
Support coéquipiers	-	-	2	1	1	1	-	-	-	Support coéquipiers non priorisé
Performance non priorisée	-	-	2	1	2	-	-	-	-	Performance
Développement non priorisé	-	-	-	1	2	-	2	-	-	Développement professionnel
Équilibre travail-vie personnelle	-	-	2	3	-	-	-	-	-	Carrière
Sécurité	-	-	-	2	1	1	1	-	-	Prise de risque
Valorisation non monétaire	2	1	1	-	1	-	-	-	-	Valorisation monétaire
Prestige de l'organisation	-	1	-	2	-	-	-	1	1	Indifférence au prestige
Travail à distance	-	-	1	1	1	-	1	1	-	Travail au bureau

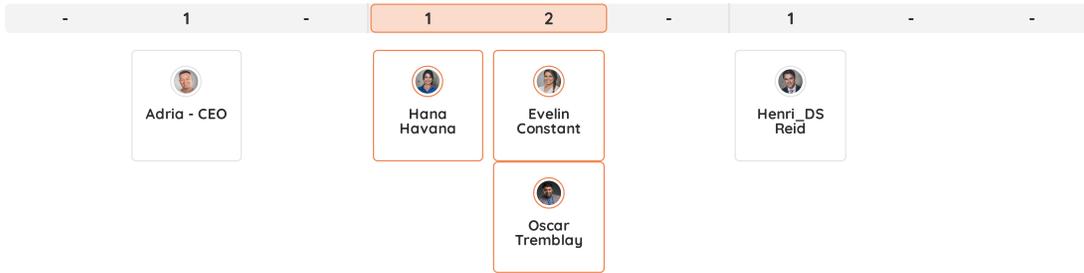
1 2 3 4 5 6 7 8 9

Préférences

## Préférence

Nouveauté - 1 - 1 2 - 1 - - Connu

Distribution

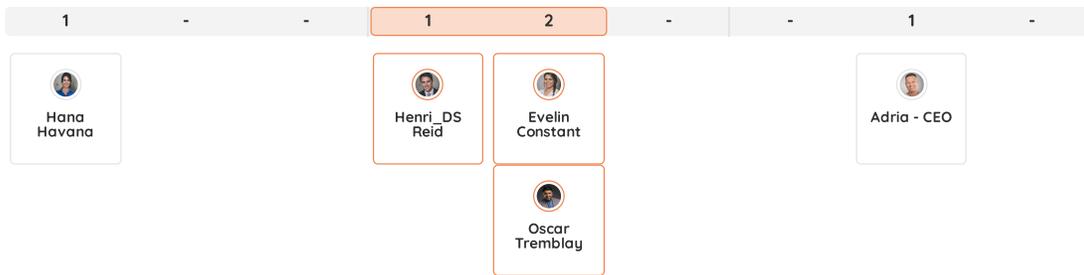


Préférences

## Préférence

Liberté d'action 1 - - 1 2 - - 1 - Encadrement

Distribution

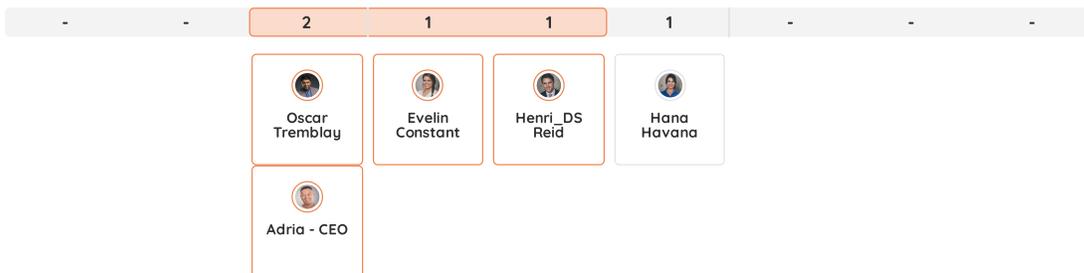


Préférences

## Préférence

Support coéquipiers - - 2 1 1 1 - - - Support coéquipiers non priorisé

Distribution

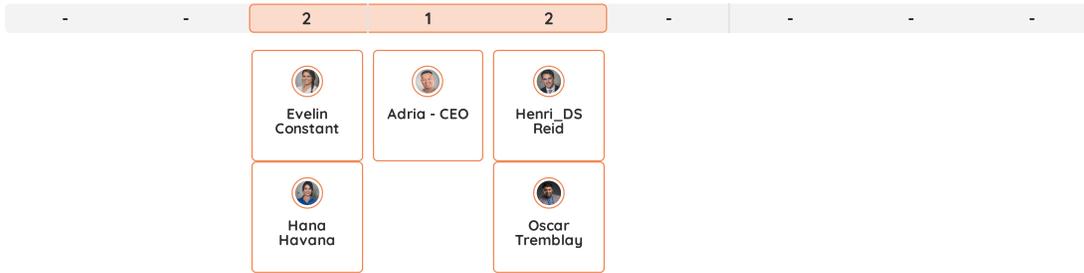


Préférences

## Préférence

Performance non priorisée - - 2 1 2 - - - - Performance

Distribution

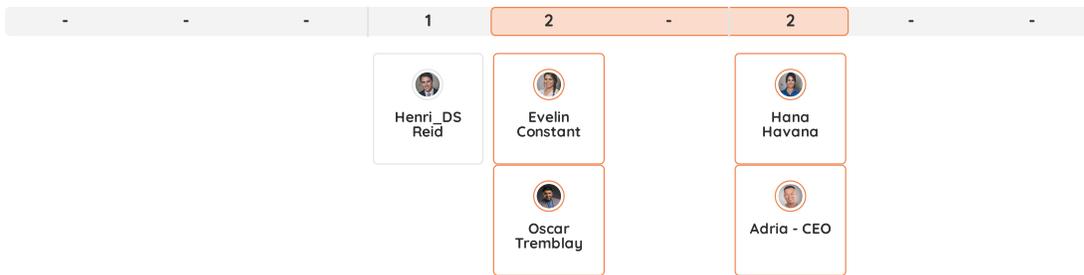


Préférences

## Préférence

Développement non priorisé - - - 1 2 - 2 - - Développement professionnel

Distribution

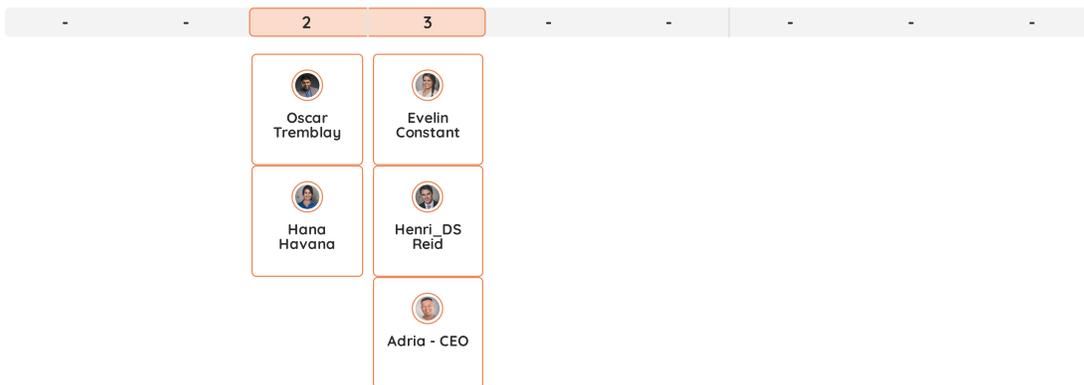


Préférences

## Préférence

Équilibre travail-vie personnelle - - 2 3 - - - - - Carrière

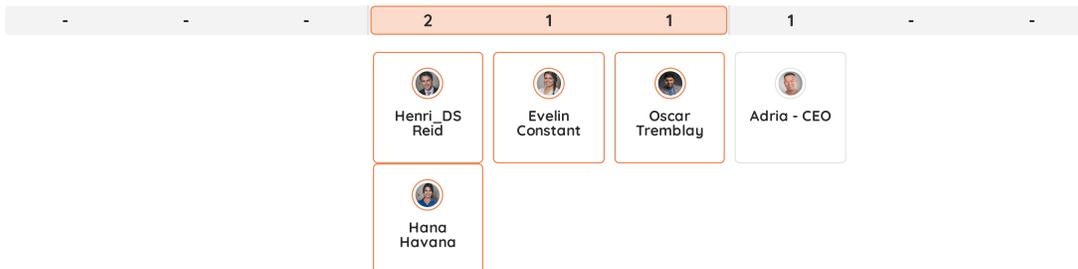
Distribution



Préférences  
**Préférence**

Sécurité - - - **2 1 1** 1 - - Prise de risque

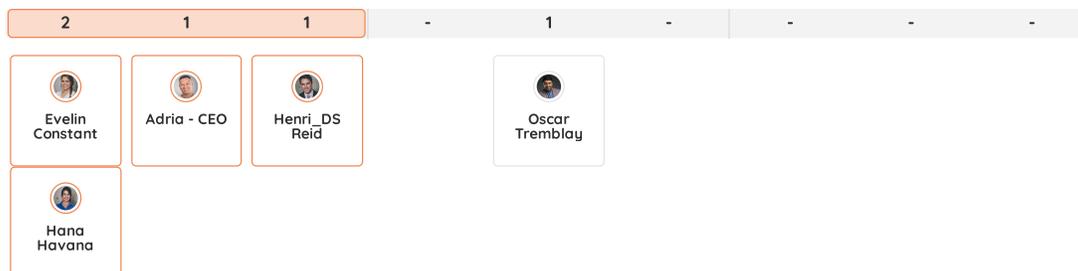
Distribution



Préférences  
**Préférence**

Valorisation non monétaire **2 1 1** - 1 - - - Valorisation monétaire

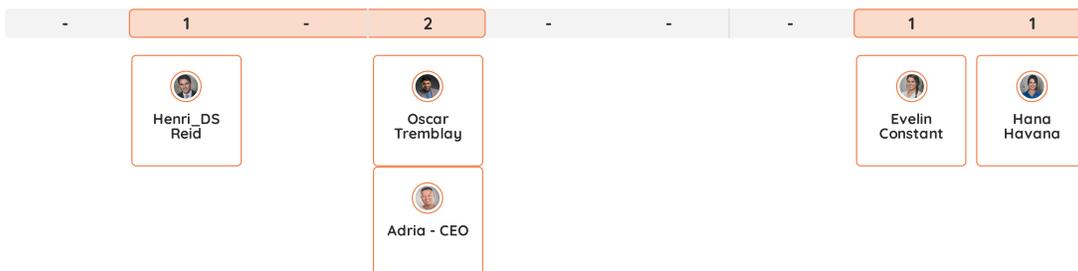
Distribution



Préférences  
**Préférence**

Prestige de l'organisation - **1 - 2** - - - **1 1** Indifférence au prestige

Distribution



Préférences

# Préférence

Travail à distance - - 1 1 1 - 1 1 - Travail au bureau

Distribution

-	-	1	1	1	-	1	1	-
								
Evelin Constant	Henri_DS Reid	Hana Havana				Adria - CEO	Oscar Tremblay	

# Triple bilan

## Triple Bilan

Le questionnaire du triple bilan AtmanPro évalue l'importance que l'individu accorde au développement durable et à quel point il aspire à travailler pour une entreprise adhérant à des valeurs sociales et environnementales. Entre autres choses, ce questionnaire est très précieux pour les employeurs qui ont une culture sociale et environnementale et qui cherchent des ressources motivées par ces valeurs. Lorsqu'un employé travaille dans une entreprise ou une organisation qui partage ses valeurs, il aura tendance à se sentir plus mobilisé, motivé et satisfait.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<b>Impact social</b>	2	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>Impact social</b>
Distribution										
	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
										
Evelin Constant										
										
Adria - CEO										
<b>Empreinte écologique</b>	1	-	-	1	-	-	-	-	-	<b>Empreinte écologique</b>
Distribution										
	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-
										
Evelin Constant										
										
Adria - CEO										
<b>Développement durable</b>	1	1	-	-	-	-	-	-	-	<b>Développement durable</b>
Distribution										
	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
										
Adria - CEO										
										
Evelin Constant										