

# Rapport comparatif

Nom : Rapport comparatif

Date : Oct 30, 2024

Type : Groupe comparatif

## 2 profils analysés :

• Responsable de service chez  
PRECISION RH (**PERSONI**)

• PRECISION RH

### Légende

La personne qui a passé ce questionnaire a eu la possibilité de faire un retour qualitatif sur son analyse.



Pas du tout d'accord



Pas d'accord



Ne se prononce pas



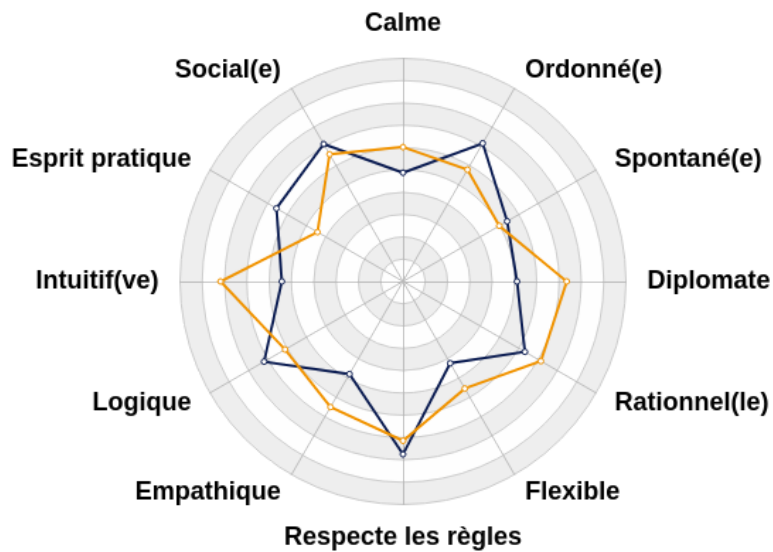
D'accord



Entièrement d'accord

# Comparatif et Scoring

Analyse comparative et score de proximité avec le profil : **Responsable de service chez PRECISION RH**



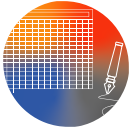
■ Responsable de service chez PRECISION RH ■ PRECISION RH

Prénom Nom	Email	Téléphone	Score	Correspondance
PRECISION RH	precisionrh21@gmail.com	0379440838	79.3 %	Bonne correspondance

# GROUPE ANALYSÉ

## Informations personnelles

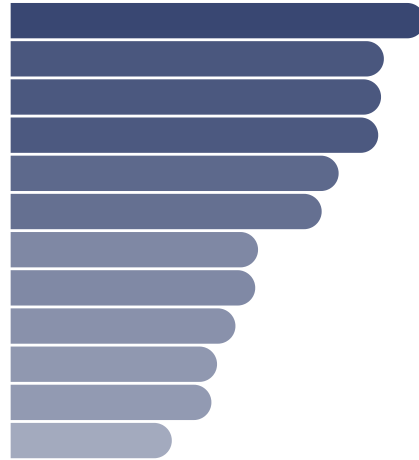
Prénom Nom	Email	Téléphone	Année de naissance	Sexe	Date de passation
PRECISION RH	precisionrh21@gmail.com	0379440838	1970	H	Oct 30, 2024



# Responsable de service chez PRECISION RH - Gestionnaire fiable

Le bon ordre est le fondement de toutes choses

- Discipliné** Apprécie l'ordre.
- Logique** Est raisonnable dans ses choix.
- Ordonné** Capacité à organiser et à structurer.
- Social** Possède le contact facile avec les autres.
- Esprit pratique** Apprécie le concret.
- Rationnel** Fait preuve de bon sens.
- Intuitif** Fait confiance à son instinct.
- Spontané** Possède une haute capacité d'adaptation.
- Diplomate** Habile au dialogue et à la négociation.
- Calme** Est discret et à l'écoute.
- Empathique** Écoute ses émotions et celles des autres.
- Flexible** Apprécie le changement et l'imprévu.



## Points forts

- Fiable**  
Loyal(e), patient(e) et fiable.
- Dédié(e) au travail**  
Dévoué(e)
- Forte volonté**  
Défendent leurs idées et leurs principes sans relâche.
- Apprécie l'ordre**  
Nécessité d'établir des règles, des structures et des rôles clairement définis.
- Organisé(e)**  
Méthodique et ordonné(e)
- Direct(e)**  
Direct(e) et honnête.
- Esprit pratique**  
Activités volontaires visant des résultats concrets.
- Honnête**  
Qui se conforme aux règles.
- Stable**  
Qui n'est pas sujet à changer d'humeur facilement.

## Points d'efforts

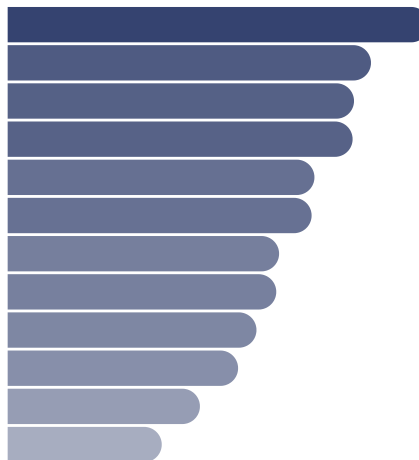
- Mal à l'aise avec les situations non conventionnelles**  
Ils adhèrent à la tradition et abandonner ce qui a toujours fonctionné auparavant en faveur de quelque chose qui pourrait échouer peut être stressant.
- Juge un peu trop vite**  
Fortes convictions sur ce qui est bien, mal et socialement acceptable.
- Difficile de se détendre**  
Maintenir sa dignité est important.
- Difficultés à exprimer ses émotions**  
Exprimer des émotions et ressentir de l'empathie peut être difficile en contexte professionnel.
- Peut être vu comme quelqu'un de têtu(e)**  
Inflexible, tendance à refuser le changement.













# PRECISION RH - Leader chaleureux

Aider les autres est important, en revanche, a tendance à ne pas refuser même si cela ne lui plaît pas.







- Intuitif** Fait confiance à son instinct.
- Diplomate** Habile au dialogue et à la négociation.
- Rationnel** Fait preuve de bon sens.
- Discipliné** Apprécie l'ordre.
- Social** Possède le contact facile avec les autres.
- Empathique** Écoute ses émotions et celles des autres.
- Logique** Est raisonnable dans ses choix.
- Calme** Est discret et à l'écoute.
- Ordonné** Capacité à organiser et à structurer.
- Flexible** Apprécie le changement et l'imprévu.
- Spontané** Possède une haute capacité d'adaptation.
- Esprit pratique** Apprécie le concret.



## Points forts

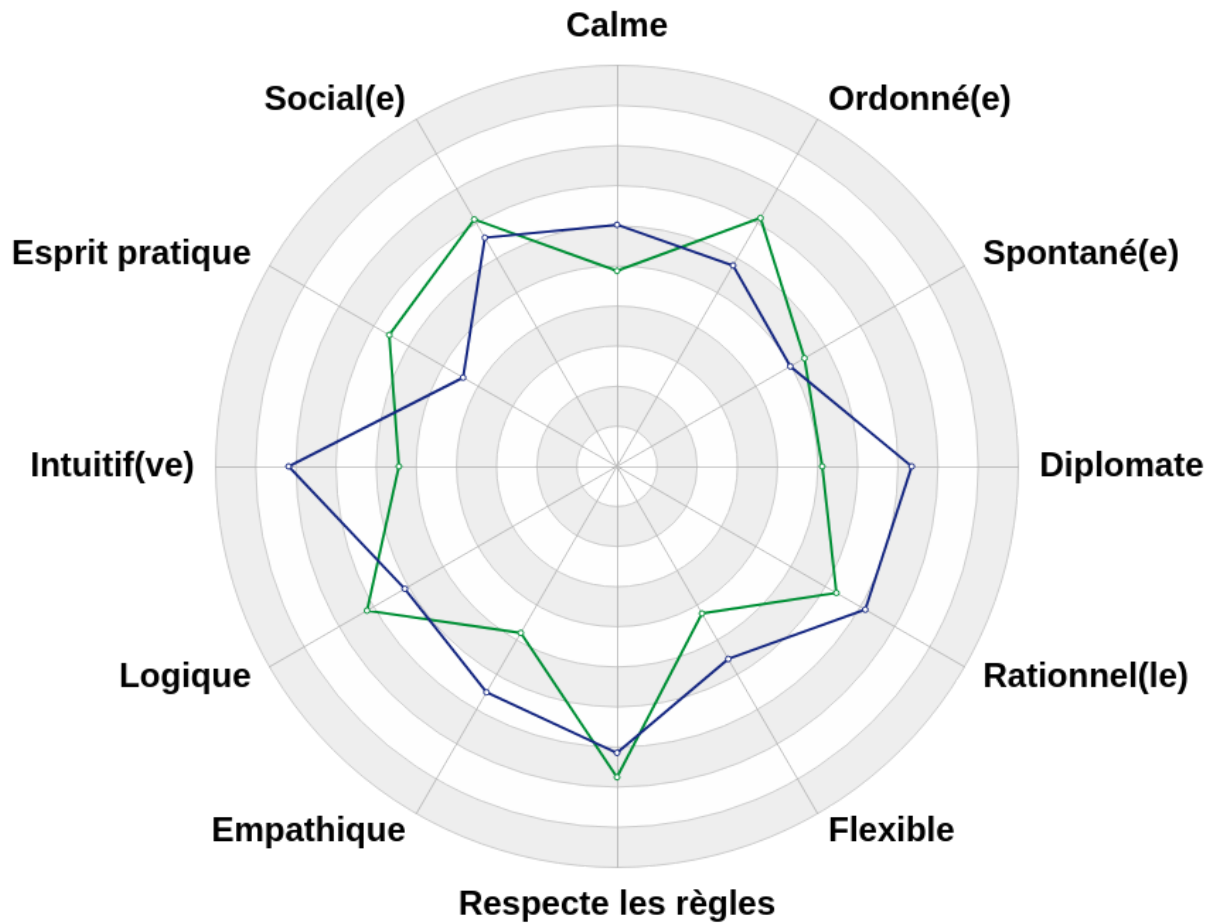
-  **Fiable**  
Mènent à bien leurs promesses et leurs responsabilités.
-  **Leaders naturels**  
Déterminés et inspirants.
-  **Chaleureux(se)**  
Permettent aux autres de s'exprimer pleinement.
-  **Charismatique**  
Ascendant naturel provoquant une forte adhésion chez les autres personnes. Déterminés et inspirants, ils trouvent souvent leur place dans des rôles de leadership pour être au service des autres.
-  **Organisé(e)**  
Méthodique et ordonné(e)
-  **Altruiste**  
Croient sincèrement que s'ils rassemblent les gens, ils peuvent faire un monde meilleur.
-  **Idéaliste**  
Possèdent un profond désir d'être une force de changement positif.
-  **Diplomate**  
Sait mener une affaire avec tact.
-  **Empathique**  
Faculté intuitive de se mettre à la place d'autrui, de percevoir ce qu'il ressent.
-  **Tolérant(e)**  
Ils reconnaissent le droit d'exprimer sa propre vérité.

## Points d'efforts

-  **Trop idéaliste**  
Ils ont tendance à avoir des idées claires sur ce qui est bien et ce qui ne l'est pas. Cela peut être un choc, pour eux, de voir des comportements en dehors de leurs valeurs fondamentales, telles que la vérité ou la justice.
-  **Trop désintéressé(e)**  
Qui n'est pas préoccupé par son intérêt personnel, qui n'agit pas par intérêt.
-  **Trop sensible**  
Emotif(ve) et très vulnérable à la critique. Ils ont tendance à prendre les problèmes des autres comme les leurs.
-  **Paralysie pour faire un choix difficile**  
L'indécision est en lien avec un manque d'estime de soi. Il s'agit d'une envie irréaliste de pouvoir tout contrôler, sans avoir à assumer les conséquences. L'indécis a très souvent peur d'échouer, et de renoncer à toutes les opportunités qui s'offrent à lui.
-  **Essaie de réparer des problèmes qu'il (elle) ne peut pas régler**  
Ils se mettent la pression pour réparer tous les torts qu'ils rencontrent.
-  **Estime de soi fluctuante**  
Résulte à la fois du regard sur soi et du regard des autres.

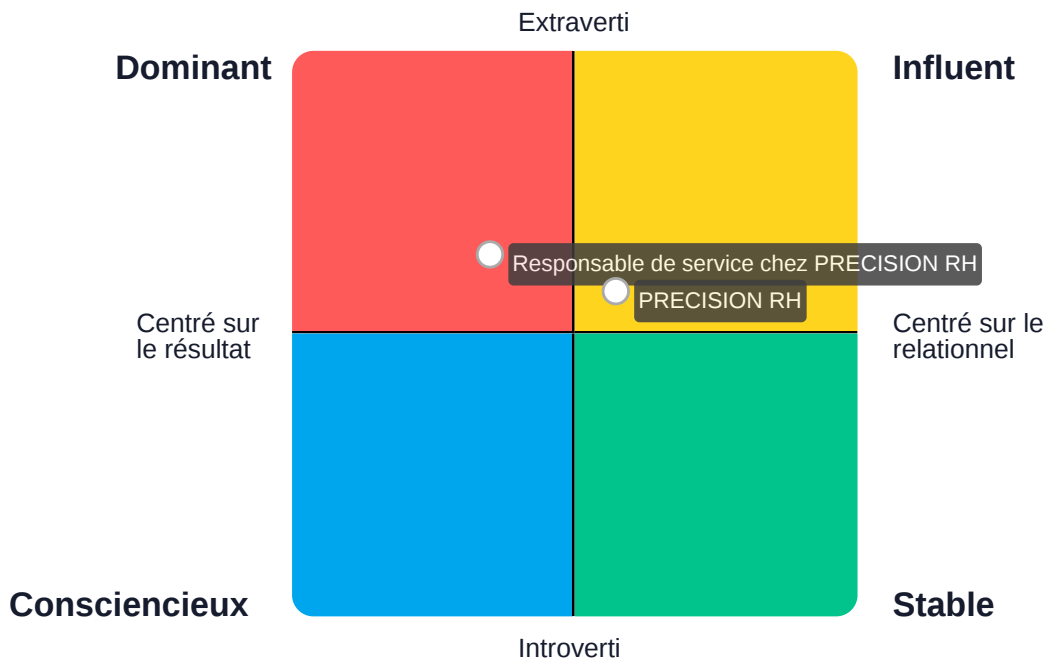
# RADAR

Le RADAR est une représentation en 12 dimensions permettant de comparer simplement des profils de personnalité.



■ Responsable de service chez PRECISION RH ■ PRECISION RH

# DISC



Prénom Nom	Type
------------	------

Responsable de service chez PRECISION RH

**Dominant**

PRECISION RH

**Influent**

# Légende du graphique DISC

**Le Dominant** déborde d'énergie, il est centré sur l'action et toujours en mouvement. D'un naturel plutôt positif et factuel, parfois agressif, il est extraverti, tenace et sait se concentrer sur les résultats à atteindre. Il aborde les autres de manière directe et autoritaire.

- 👍 A une vision macro
- 👍 Est franc
- 👍 Accepte les challenges
- 👍 Va droit au but
- 👍 Parle fort
- 👍 Aime l'action

**L'Influent** est soucieux d'avoir de bonnes relations personnelles. Généralement positif et extraverti, il prend plaisir à la compagnie des autres et estime que la vie doit être amusante. Rayonnant et amical, il aborde les autres de façon convaincante et démocratique.

- 👍 Enthousiaste et optimiste
- 👍 Aime collaborer et persuader
- 👍 N'apprécie pas d'être ignoré
- 👍 Délègue facilement
- 👍 A du mal à finir les tâches
- 👍 Suit la mode et les tendances

**Le Stable** apprécie la stabilité et peut combattre pour une cause avec obstination. Il s'applique à être sérieux et fiable. Il ne répond pas facilement à l'ambiguïté ou à une structure impersonnelle et il peut être timide dans sa façon d'aborder les autres.

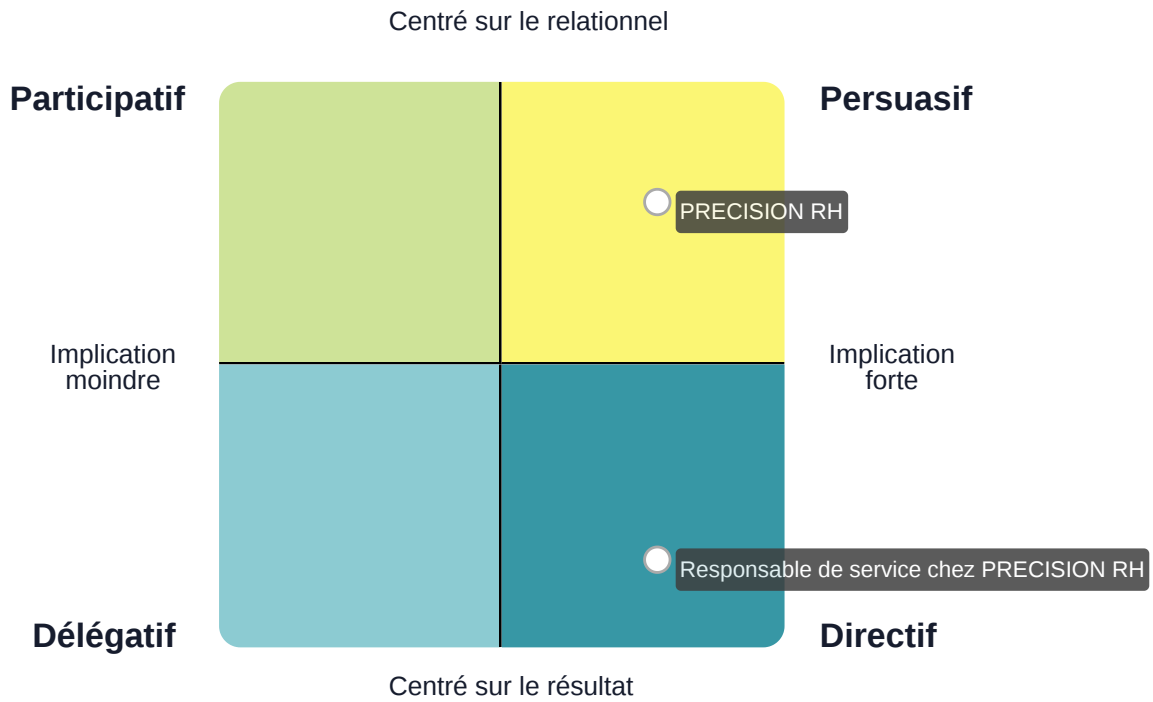
- 👍 N'aime pas être sous pression
- 👍 Agit calmement
- 👍 Apporte son soutien
- 👍 Est humble et engagé
- 👍 Parle doucement
- 👍 Peu enclin aux changements

**Le Conscientieux** aime réfléchir avant d'agir. Il peut être perçu comme froid et indifférent. Il manifeste un fort désir de connaître et de comprendre ce qui l'entoure. Il a du mal à répondre à une pression autoritaire et préfère communiquer par écrit.

- 👍 Apprécie l'autonomie
- 👍 Est réfléchi et factuel
- 👍 Aime les détails
- 👍 A peur de se tromper
- 👍 Prend le temps nécessaire à la décision
- 👍 Recherche la perfection



# MANAGEMENT



Prénom Nom	Type
------------	------

Responsable de service chez PRECISION RH Directif

PRECISION RH	Persuasif
--------------	-----------

# Légende du graphique MANAGEMENT

**Participatif** Le management participatif fait partie des nouveaux modes de management en plein essor, notamment dans les start-ups. Ici, l'humain est au centre. Le manager participatif met à l'honneur l'implication des collaborateurs dans le quotidien de l'entreprise, et dans les prises de décisions stratégiques. C'est donc un management horizontal, transversal, qui fait fi des codes hiérarchiques. Le manager joue d'ailleurs plus un rôle de coach et de guide que de responsable. Il met tout le monde sur le même pied d'égalité. C'est donc un vrai lien de confiance et de proximité qui est instauré.

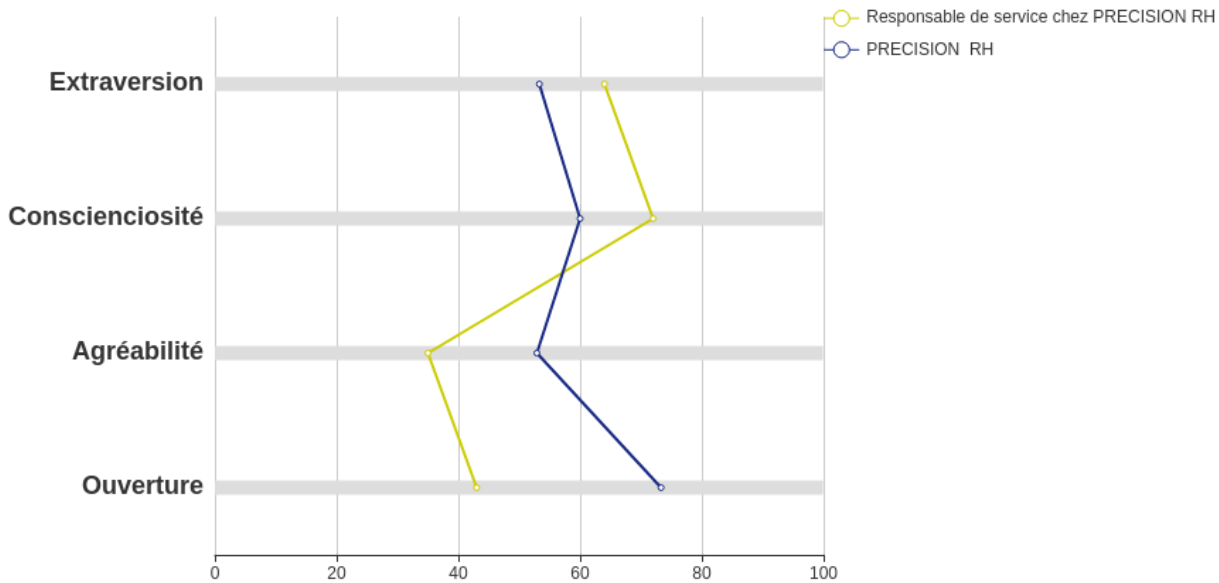
**Persuasif** Le management persuasif valorise plus l'aspect humain. C'est un management paternaliste : le manager est dans une optique d'obtention de résultats, tout en veillant à fédérer ses équipes autour d'objectifs clairs et de directives très cadrées. Il garde entièrement la main sur les décisions, mais il est aussi à l'écoute des questions et des suggestions de son équipe. Le manager persuasif fait aussi preuve de pédagogie, explique ses directives et assure la bonne compréhension de la part des collaborateurs.

**Déléгатif** Le management déléгатif, aussi appelé management consultatif, est un type de management qui rend le salarié totalement autonome. Cette typologie de management laisse une grande liberté aux salariés : ils sont très impliqués dans les prises de décisions, et ont beaucoup de responsabilités au quotidien. Quant au manager déléгатif, il n'hésite pas à déléguer, et se met globalement en retrait pour laisser ses équipes prendre les commandes des différentes actions. Il reste toutefois disponible pour répondre aux sollicitations de ses collaborateurs. Son rôle est donc plus stratégique qu'opérationnel.

**Directif** En management directif, aussi appelé management autoritaire, le manager fait preuve d'autorité et assume pleinement sa supériorité hiérarchique. Il donne des directives claires et strictes à ses subordonnés, sans trop se soucier de leurs retours ou questions. C'est un management organisationnel, vertical, et orienté résultats. Ici, le manager directif ne cherche pas à gagner la confiance de ses équipes ou à assurer leur bien-être, mais va toutefois surveiller et contrôler de près les performances.

# BIG FIVE

En psychologie, Big Five désigne un modèle descriptif de la personnalité en cinq traits centraux, empiriquement proposé par Lewis Goldberg en 1981 puis développé par Costa et Mc Crae dans les années 1987-1992. Le modèle est parfois appelé « modèle OCEAN », acronyme du nom de ses différentes dimensions.



## Extraversion

Les personnes qui obtiennent un résultat élevé sont extraverties, vives, sociables, bavardes, sûres d'elles, joyeuses, et apprécient les interactions sociales. Les personnes obtenant un résultat faible sont réservées, calmes, effacées et moins dépendantes de la vie sociale. Dans le système des Big Five, l'extraversion est définie comme une activité tournée vers l'extérieur, et ne devrait pas être vue comme un « comportement prosocial. » L'extraversion ne décrit pas, par exemple, à quel point une personne se soucie sincèrement des autres. Elle prend seulement en compte le niveau général d'activité tournée vers l'extérieur. Les personnes introverties ne sont pas asociales, mais ont simplement moins besoin de stimulation et préfèrent passer plus de temps seules.

## Conscienciosité

Les personnes qui obtiennent un résultat élevé sont bien organisées, travailleuses, disciplinées, efficaces, consciencieuses et ordonnées dans leur rapport aux choses et au temps. Les personnes possédant des résultats faibles sont distraites, désordonnées, ont du mal à trouver la motivation nécessaire à accomplir leur travail et leurs devoirs, ne sont pas gênées par l'inachèvement et le manque d'exactitude, et sont désorganisées en ce qui concerne leur environnement et leur emploi du temps. Néanmoins, les personnes possédant une faible conscienciosité sont souvent plus spontanées et enjouées, tandis qu'une grande conscienciosité peut prédisposer à l'addiction au travail et au perfectionnisme.

## Agréabilité

Les personnes qui obtiennent un score élevé sont tolérantes, douces, gentilles, indulgentes, agréables, altruistes et obligeantes. Comme il est très important pour elles de bien s'entendre avec les autres, elles ont des opinions flexibles et répugnent à critiquer ou à juger. Les personnes dont l'agréabilité est faible sont sceptiques, têtues, querelleuses, intéressées et brusques. Les personnes dont l'agréabilité est faible ont aussi tendance à défendre bec et ongles leurs avis et leurs opinions, et à critiquer les autres. Les personnes dont l'agréabilité est élevée sont donc habituellement plus appréciées que les personnes dont l'agréabilité est faible. Néanmoins, l'agréabilité n'est pas toujours utile dans les situations qui demandent de prendre des décisions difficiles ou objectives. Des études ont montré qu'un faible degré d'agréabilité peut avoir de nombreux avantages pour les leaders et les avocats.

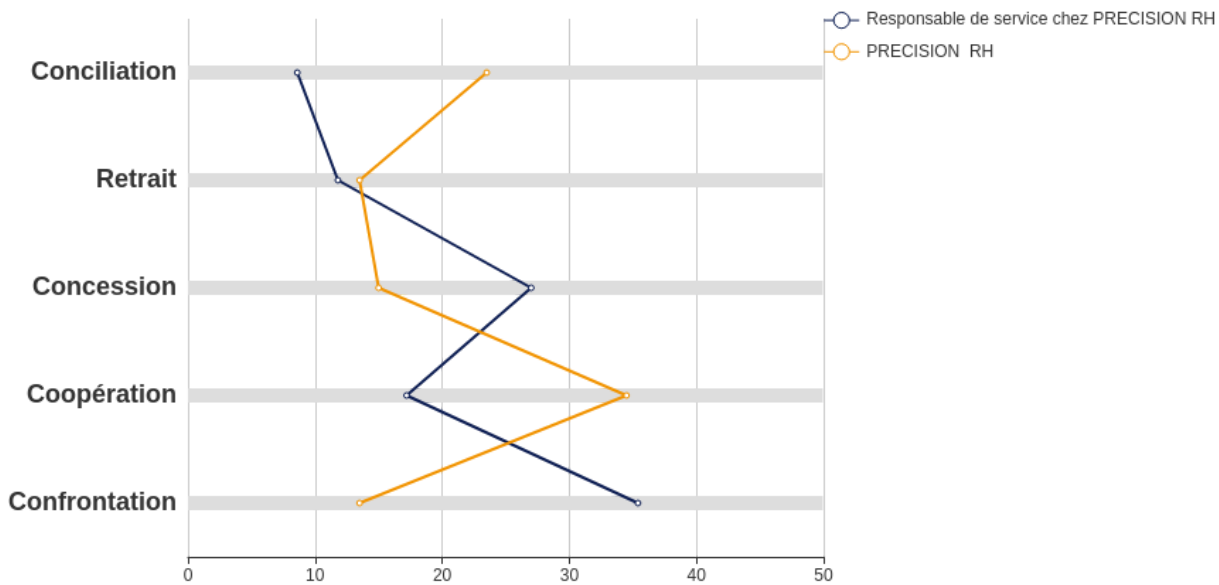
## Ouverture à l'expérience

Les personnes qui obtiennent un résultat élevé se distinguent par leur caractère non-conventionnel, créatif, intellectuel, curieux, et par leur imagination débordante. Elles aiment entendre des opinions nouvelles et inhabituelles. Les personnes obtenant un résultat faible sont conventionnelles, traditionnelles et n'apprécient pas les choses étrangères et qu'elles connaissent mal. Les activités intellectuelles les laissent de marbre et elles n'aiment pas être confrontées à des opinions et à des idées bizarres. Des études ont montré qu'un haut niveau d'ouverture à l'expérience pouvait être tout aussi bénéfique qu'un niveau plus bas, selon la tâche à accomplir. Les personnes possédant un haut niveau d'ouverture à l'expérience ont typiquement tendance à obtenir de meilleurs résultats dans les activités créatives ou dans la recherche, alors que des niveaux d'ouverture plus bas ont leurs avantages dans les domaines de la comptabilité, de la police et des ventes.

Le névrosisme, qui caractérise une tendance persistante à l'expérience des émotions négatives, n'est pas affiché en raison de son caractère discriminant.

# NEGOMAP

Le modèle NegoMAP donne une vision globale des postures privilégiées par les personnes en situation de conflit. Il permet de comprendre les comportements adoptés par les individus, mieux y répondre et faire avancer la négociation.



## Conciliation

Recherche d'une fin rapide au débat en acceptant les demandes de l'autre partie, même si cela signifie renoncer à certaines de ses propres positions. L'objectif principal est de maintenir l'harmonie et de préserver la relation humaine, sans forcément attendre de concession de l'autre partie.

## Retrait

Choix de se retirer de la discussion, évitant ainsi de s'engager directement dans le conflit ou de s'impliquer dans un dialogue. Cette stratégie consiste à laisser le temps agir, en espérant que le problème se résolve de lui-même, que les tensions se dissipent avec le temps.

## Concession

Proposition de solutions où chacun des protagonistes cède sur une partie de ses demandes initiales. L'objectif est de trouver un juste-milieu, où aucune partie ne sort perdante, mais où tout le monde doit faire un effort.

## Coopération

Recherche d'un engagement actif avec l'autre partie pour trouver une solution qui soit bénéfique pour toutes les parties impliquées. Cette approche vise à créer une situation gagnant-gagnant, où chaque partie obtient ce qu'elle souhaite ou au moins une partie de ce qu'elle souhaite.

## Confrontation

Tentative de dominer la discussion et d'imposer ses propres idées ou solutions. La priorité est donnée aux résultats, et l'objectif est de faire en sorte que l'autre partie accepte ses propositions, même si cela peut entraîner une certaine tension.