

# Rapport d'analyse

**Candidat : PRECISION RH**

Date : Oct 30, 2024

Durée du questionnaire : 15 min

Temps de passation : 1 min

[▶ Vidéo explicative](#)

Les résultats de cette analyse sont issus d'un questionnaire qui révèle la personnalité du candidat. Le modèle d'analyse utilisé résulte d'une combinaison scientifique de plusieurs approches psychométriques et des sciences cognitives. Les questions du questionnaire sont basées sur des échelles de Lickert et non des choix forcés. De plus, les balises de contrôle dans le test, l'indication des axes d'amélioration pour chaque profil et la possibilité, pour les candidats, de laisser leurs avis sur l'analyse, limitent les biais de désirabilité sociale, d'ignorance et l'effet Forer. Seules les personnes ayant reçu une formation spécifique sont capables d'identifier ces différents types de biais.

Rappel : L'évaluation des candidats avec cette analyse ne se substitue pas à un processus de recrutement avec entretiens, discussions et mises en situations

## Légende

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





## PRECISION RH

Cette personne entre dans la catégorie des **Leaders chaleureux**

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

Vidéo explicative

Empathique

Diplomate

Idéaliste

## Environnement idéal du profil

Vidéo explicative

Libre

Polyvalent

Hiérarchisé



S'adapte à n'importe quel type d'environnement sans problème.

*"Un peu de liberté, un peu de règles, c'est bien."*

Entraide

Polyvalent

Challenge



Aime l'entraide et la compétition. Capable de se motiver en équipe et tout(e) seul(e).

*"On avance ensemble, on gagne ensemble."*

Urgence

Polyvalent

Régulier



Préfère travailler avec régularité avec des listes de tâches à faire plutôt que du travail qui arrive à l'improviste.

*"Prendre son temps, c'est la règle pour que les choses soient bien faites."*

**Préfère**



Pas de contre-indication (en tant qu'employé, très travailleur et accepte beaucoup de choses en plus)

**Ne préfère pas**

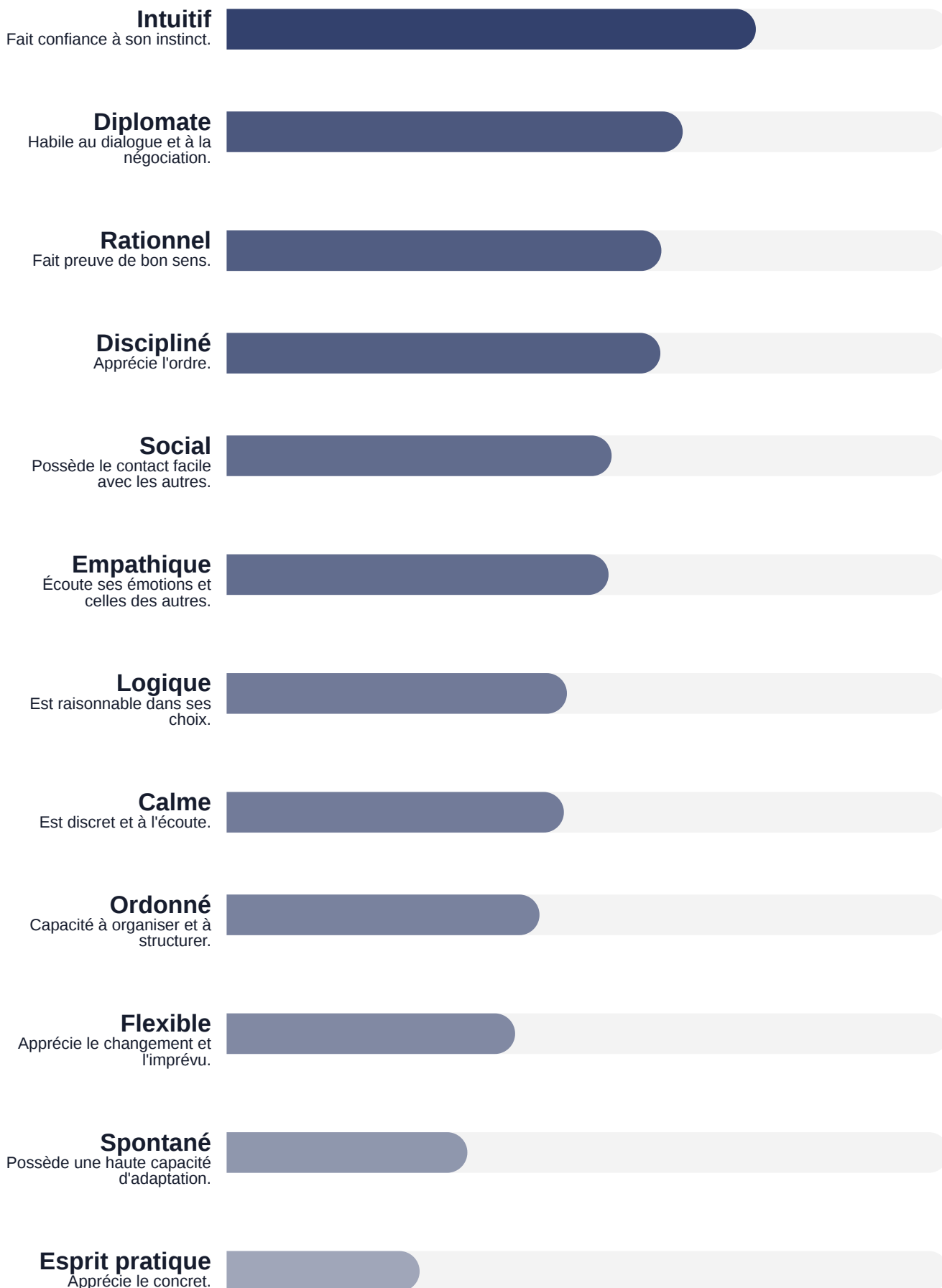


Les environnements non structurés où l'urgence prédomine

# Synthèse de la personnalité

[Vidéo explicative](#)

Représentation de la personnalité en 12 dimensions.



# Métiers

[▶ Vidéo explicative](#)

Voici une liste des métiers et type de carrières dans lesquels il a été observé que ce type de personnalité restait le plus longtemps avec un niveau de performance supérieur à la moyenne.

Psychologue

Consultant.e

Directeur.rice

Agent.e marketing

Travailleur.se social.e

Ecrivain.e / Journaliste

Politicien.ne / Diplomate

Représentant.e / Vendeur.se

Enseignant.e / Professeur.e

Organisateur.rice d'évènement

Directeur.rice des ressources humaines

# Habitudes de travail

[▶ Vidéo explicative](#)

Les personnes de type leaders chaleureux sont intelligentes, idéalistes, charismatiques, créatives et sociales. Avec ce vent dans le dos, les leaders chaleureux sont capables de s'épanouir dans de nombreux rôles divers, à tout niveau d'ancienneté. De plus, ce sont des personnes sympathiques, et cette qualité les propulse vers le succès partout où elles ont la chance de travailler avec d'autres.

# Soft skills du profil

## Forces du profil

[▶ Vidéo explicative](#)

### **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

[▶ Vidéo explicative](#)

### 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

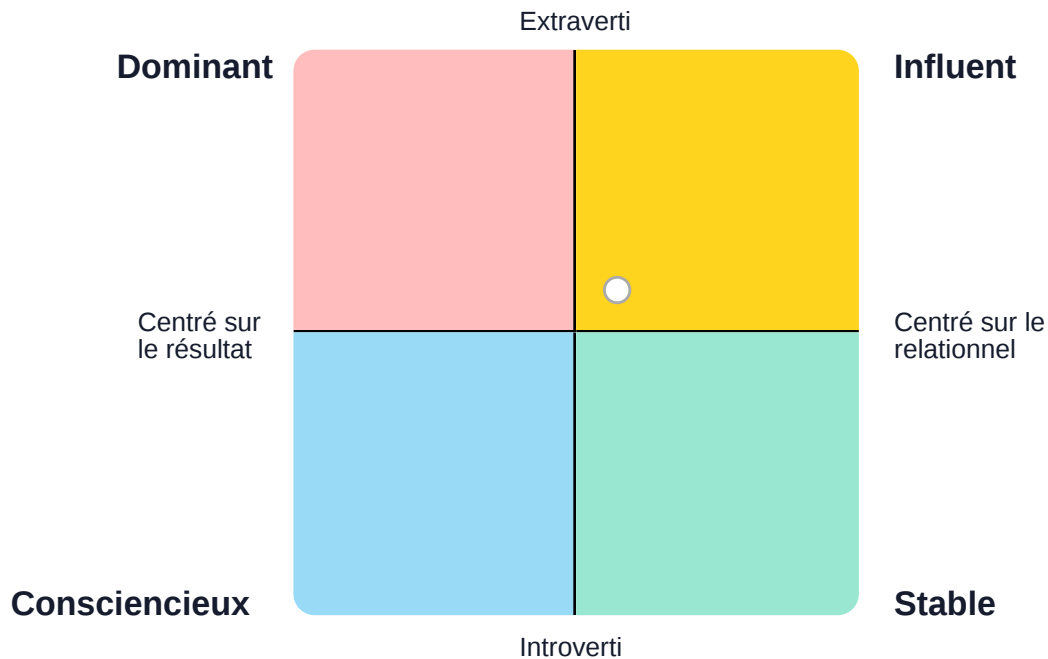
Résulte à la fois du regard sur soi et du regard des autres.

# ANALYSE DISC **Comportement et personnalité**

Le DISC est un outil d'évaluation psychologique déterminant le type psychologique d'un sujet, créé par Walter Vernon Clarke.

[▶ Vidéo explicative](#)

## Profil général



**Influent (jaune)** : 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

# ANALYSE DISC Comportement et personnalité

Le DISC est un outil d'évaluation psychologique déterminant le type psychologique d'un sujet, créé par Walter Vernon Clarke.

[▶ Vidéo explicative](#)

## Profil inné

Comportement naturel et spontané.

## Profil adapté

Comportement modifié par l'apprentissage pour répondre aux attentes de l'environnement ou des situations spécifiques.

28.8%

### Influent

Extraverti

Empathique

Sociable

Optimiste

Amical

Extraverti

Collaboratif

Charismatique

25%

### Dominant

Extraverti

Logique

Décisif

Autoritaire

Focus

Direct

Compétitif

Énergique

25%

### Stable

Introverti

Empathique

Patient

Loyal

Calme

Dévoué

Constant

Attentif

21.3%

### Conscientieux

Introverti

Logique

Minutieux

Rigoureux

Précis

Méthodique

Organisé

Perfectionniste



# En tant qu'employé

[▶ Vidéo explicative](#)

En tant que subordonnés, les leaders chaleureux se sous-estiment souvent eux-mêmes, néanmoins, ils font vite impression sur leurs managers. Apprenants rapides et excellents multitâches, les personnes de type leaders chaleureux sont capables d'assumer de multiples responsabilités avec compétence et bonne humeur. Les leaders chaleureux sont travailleurs, fiables et désireux d'aider mais cela peut être une épée à double tranchant, car certains managers profiteront de l'excellente qualité de caractère des leaders chaleureux en faisant trop de demandes et en surchargeant leurs subordonnés de travail supplémentaire. Les leaders chaleureux sont opposés au conflit et essaient d'éviter les critiques inutiles, et accepteront selon toute vraisemblance ces tâches supplémentaires dans le but de maintenir une impression positive et un environnement sans friction.

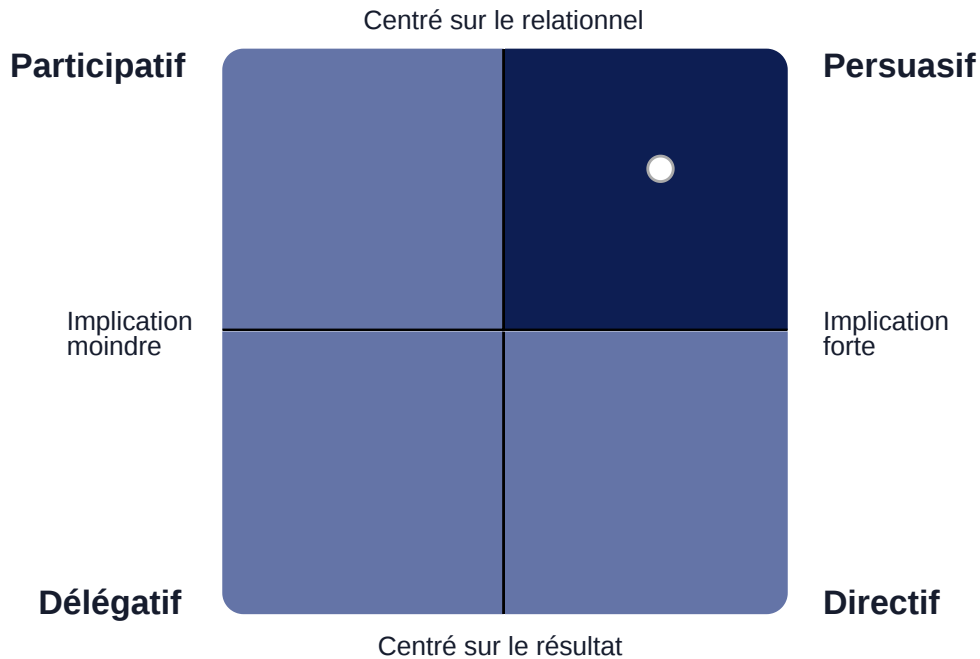
## En tant que collègue

En tant que collègues, les leaders chaleureux aident et coopèrent. Ils attirent leurs collègues dans leur équipe où chacun peut se sentir à l'aise pour exprimer ses opinions et suggestions, travaillant ensemble pour développer des situations gagnant-gagnant. La tolérance, l'ouverture d'esprit et la sociabilité naturelle des leaders chaleureux leur permettent de se rapprocher rapidement de leurs collègues. Les personnes ayant ce type de personnalité sont sensibles aux besoins des autres, et leur rôle en tant que lien social signifie que les problèmes trouvent inévitablement leur chemin jusqu'à eux.

# En tant que manager **Styles de management**

▶ Vidéo explicative

Selon Rensis Likert, psychologue américain, on peut distinguer quatre grands types de management : le management directif, le management persuasif, le management participatif, et le management déléгатif.



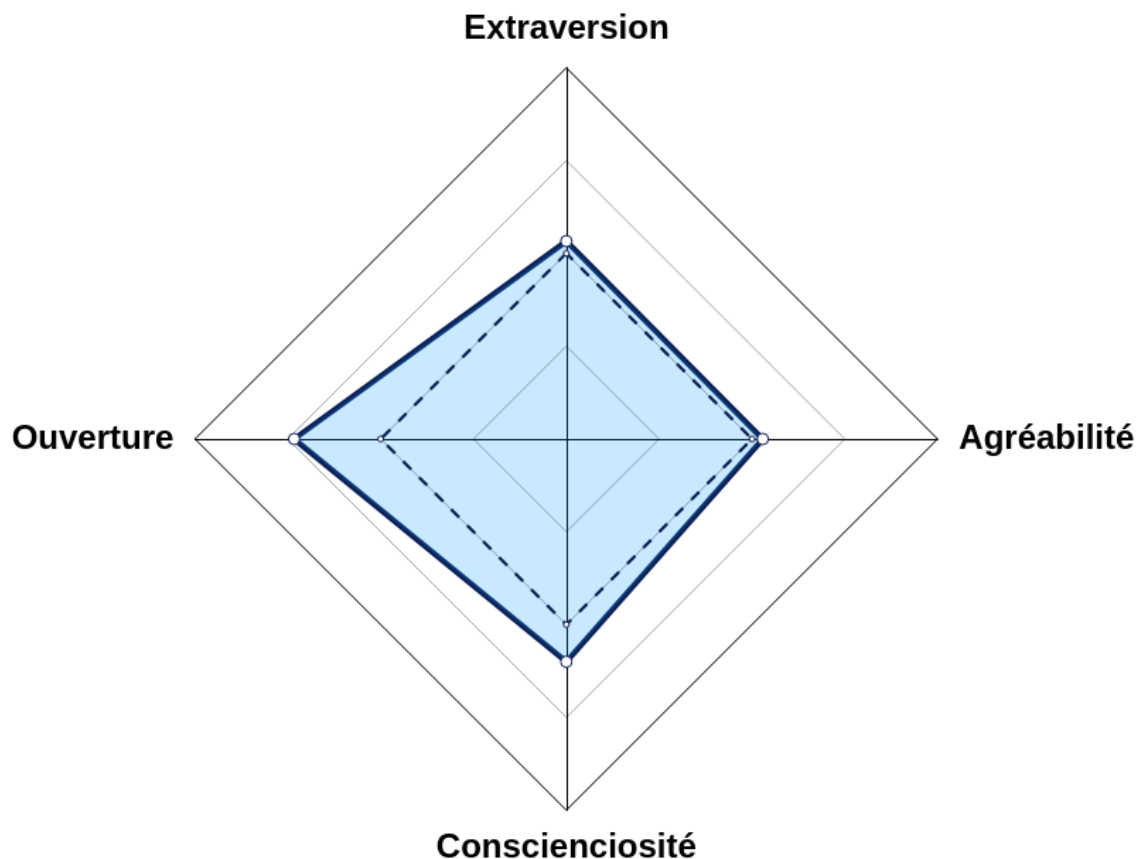
**Persuasif** : Le management persuasif valorise plus l'aspect humain. C'est un management paternaliste : le manager est dans une optique d'obtention de résultats, tout en veillant à fédérer ses équipes autour d'objectifs clairs et de directives très cadrées. Il garde entièrement la main sur les décisions, 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.

Bien que parfaitement capables en tant qu'employés, la véritable vocation des leaders chaleureux, où leur capacité de communication perspicace et leur sensibilité aux besoins des autres se manifeste vraiment, est de gérer des équipes. En tant que managers, ils associent leurs compétences à reconnaître les motivations individuelles pour non seulement faire avancer leurs équipes et leurs projets, mais aussi donner envie à leurs équipes d'aller de l'avant. Ils peuvent parfois céder à la manipulation, l'alternative étant souvent une confrontation plus directe, mais l'objectif final des leaders chaleureux est toujours d'accomplir ce qu'ils ont décidé de faire d'une manière qui laisse toutes les personnes impliquées satisfaites de leurs rôles et des résultats qu'ils ont obtenus ensemble.

# BIG FIVE Traits de personnalité

[Vidéo explicative](#)

Big Five (ou OCEAN) 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.



**Plutôt créatif, curieux et inventif face aux problèmes**, tendance à s'ennuyer dans les protocoles et remet en question les normes.

**Aussi bien à l'aise avec les autres que tout seul**, devant alterner interactions sociales et isolement pour trouver son équilibre.

**Équilibré dans ses relations au sein d'un groupe**, sait se montrer conciliant mais sait également dire non.

**Sens des priorités et prévenant**, possède une bonne capacité à contrôler ses émotions et des comportements axés sur les objectifs clairs et précis.

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

# BIG FIVE Traits de personnalité

[Vidéo explicative](#)

Big Five (ou OCEAN) 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.

## Style d'activité

Extraversion + Conscienciosité +

### Battants

Généralement productives et efficaces, ces personnes travaillent le plus souvent à un rythme rapide. En général, elles savent très exactement ce qui doit être fait et sont impatientes d'apporter leur contribution. Il n'est pas rare qu'elles élaborent leurs propres programmes de développement, qu'elles suivent ensuite avec zèle. Elles peuvent sembler quelque peu directives si elles essaient d'imposer leur style aux autres.

## Style d'apprentissage

Ouverture + Conscienciosité +

### Bons élèves

Ces personnes possèdent généralement une soif d'apprendre mêlée à une application et à une organisation qui peuvent les pousser vers l'excellence. Elles nourrissent assez fréquemment des ambitions élevées et se montrent souvent créatives dans leur approche de résolution des problèmes. Elles vont en général aussi loin dans leurs études que leur talent le leur permet.

## Style d'attitude

Ouverture + Agréabilité +

### Progressistes

Ces personnes ont fréquemment une approche réfléchie des problèmes sociaux, pour lesquels elles souhaitent généralement trouver des solutions nouvelles. Elles ont tendance à avoir foi en la nature humaine et à être persuadées que la société peut être améliorée par l'éducation, l'innovation et la coopération.

## Style d'interaction

Extraversion + Agréabilité +

### Accueillants

Habituellement, ces personnes apprécient réellement la compagnie des autres. Elles ont tendance à être très attachées à leurs amis de longue date et cherchent volontiers à s'en faire de nouveaux. Elles sont plutôt accueillantes et sympathiques ; assez facilement à l'écoute, elles discutent volontiers de leurs idées. Il est d'ordinaire facile de s'entendre avec elles, elles sont donc fréquemment populaires.

## Style de caractère

Agréabilité + Conscienciosité +

### Altruistes efficaces

En général, ces personnes travaillent avec application pour le bien commun. Leur tendance à l'autodiscipline et à la persévérance leur permet le plus souvent de canaliser leurs efforts et de les mettre au service d'autrui. En tant que bénévoles, elles peuvent se charger des tâches difficiles ou ingrates, et s'y atteler jusqu'à les terminer.

## Style de centre d'intérêt

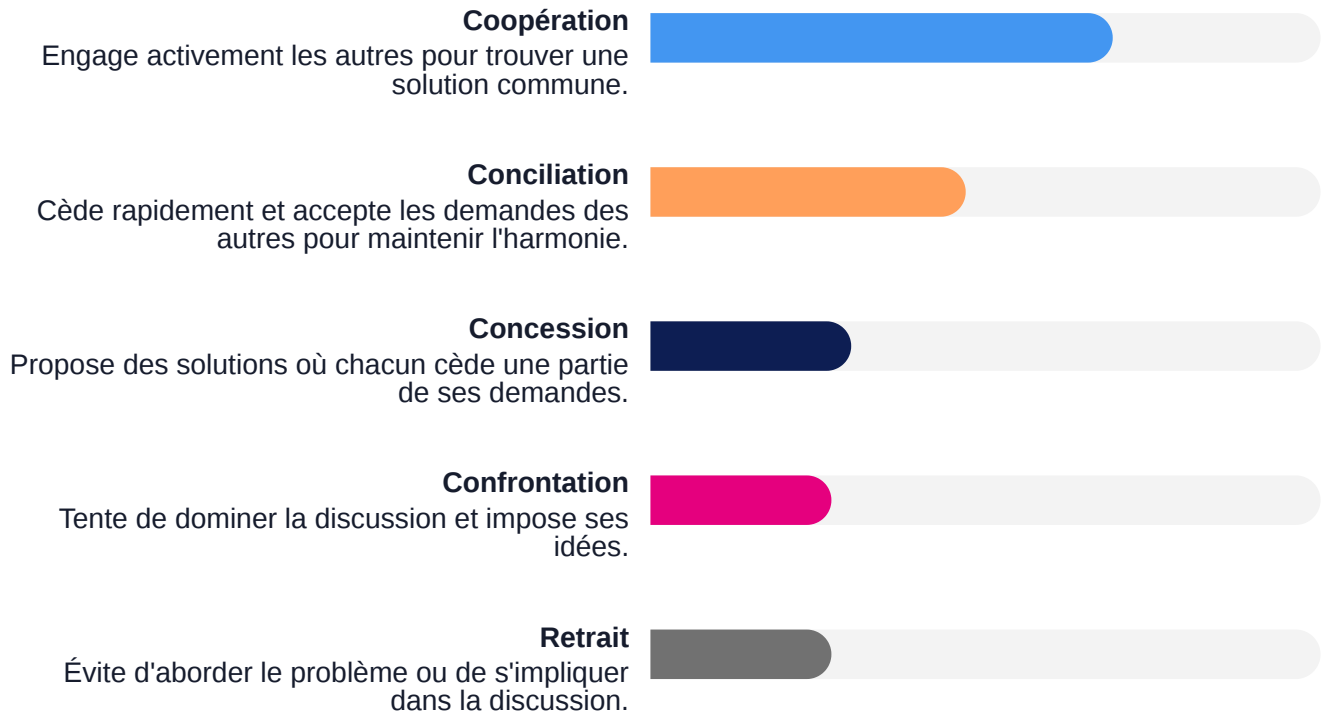
Extraversion + Ouverture +

### Créatifs interactifs

Les centres d'intérêt de ces personnes ont assez fréquemment trait à tout ce qui est nouveau, différent ou original. Elles aiment le plus souvent partager leurs découvertes avec autrui. Elles apprécient en général de prendre la parole en public et sont assez à l'aise dans les groupes de discussion. Elles apprécient généralement de faire la connaissance de personnes venant d'horizons différents.

# NEGOMAP Gestion du conflit

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.



**Coopération (34.5%)** : 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.

**Conciliation (23.5%)** : 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.

**Concession (15%)** : 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.

**Confrontation (13.5%)** : 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.

**Retrait (13.5%)** : 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.

# MBTI Types de personnalité

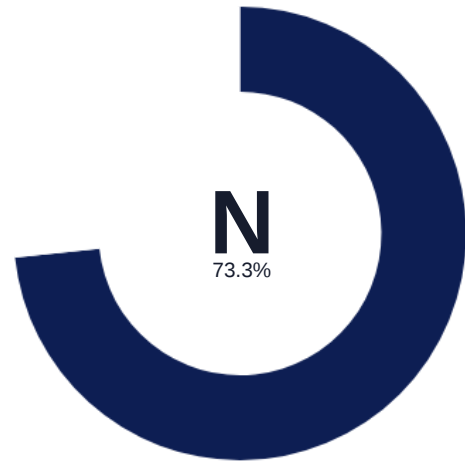
[Vidéo explicative](#)

Le Myers Briggs Type Indicator (MBTI) est un outil d'évaluation psychologique déterminant le type psychologique d'un sujet parmi seize types différents, suivant une méthode proposée en 1962 par Isabel Briggs Myers et Katherine Cook Briggs.

Bienveillant(e), enthousiaste, idéaliste, organisé(e), diplomate, responsable. Bon(ne) communicant(e) qui valorise la connexion avec les gens.

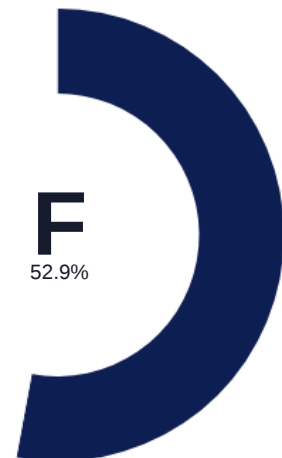


Ce profil est trop proche de la moyenne sur cette dimension, il n'est donc pas possible d'afficher le détail.

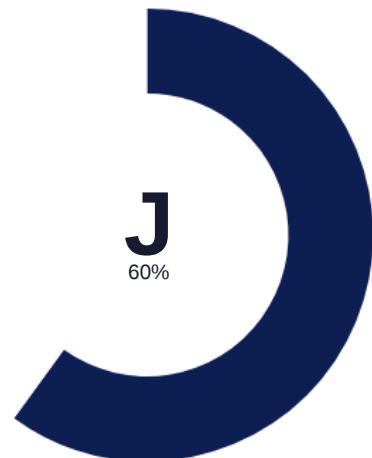


## Intuition

- Imagine comment les choses pourraient être
- A une vue d'ensemble, un esprit de synthèse
- Aime les idées et les concepts
- Aime décrire les choses de manière figurative et poétique



Ce profil est trop proche de la moyenne sur cette dimension, il n'est donc pas possible d'afficher le détail.

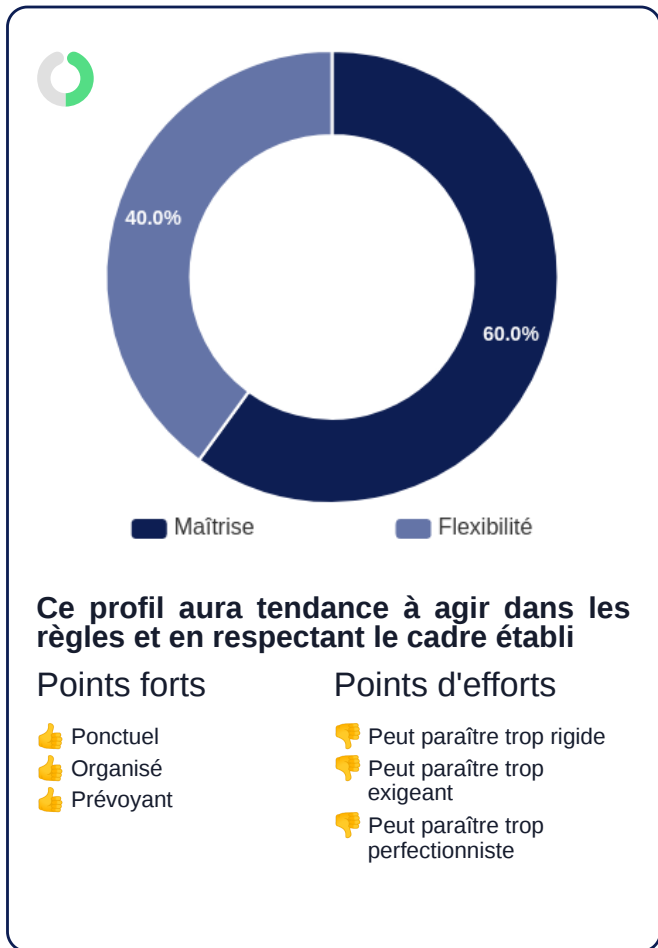
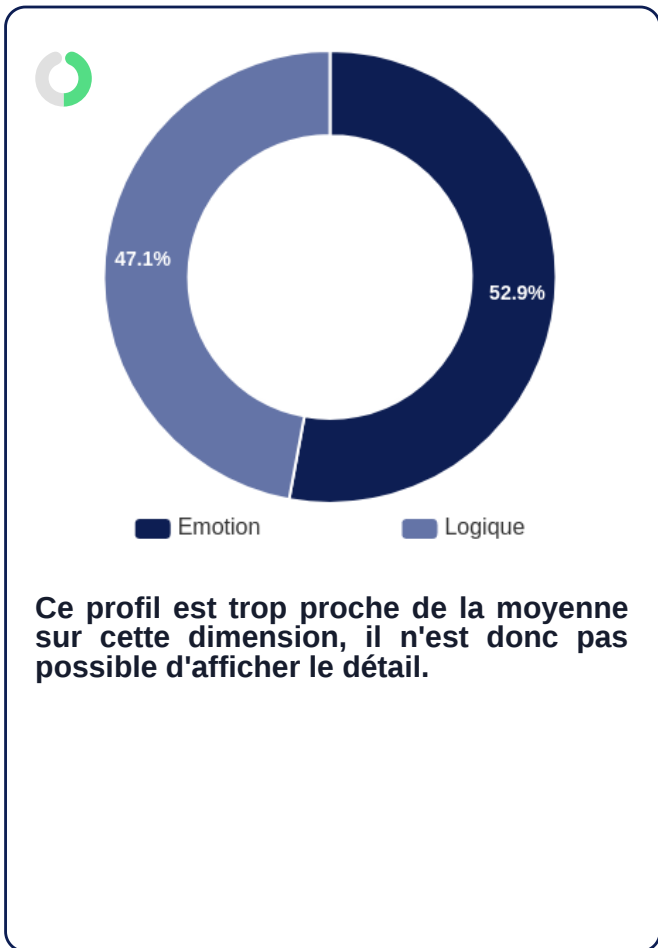
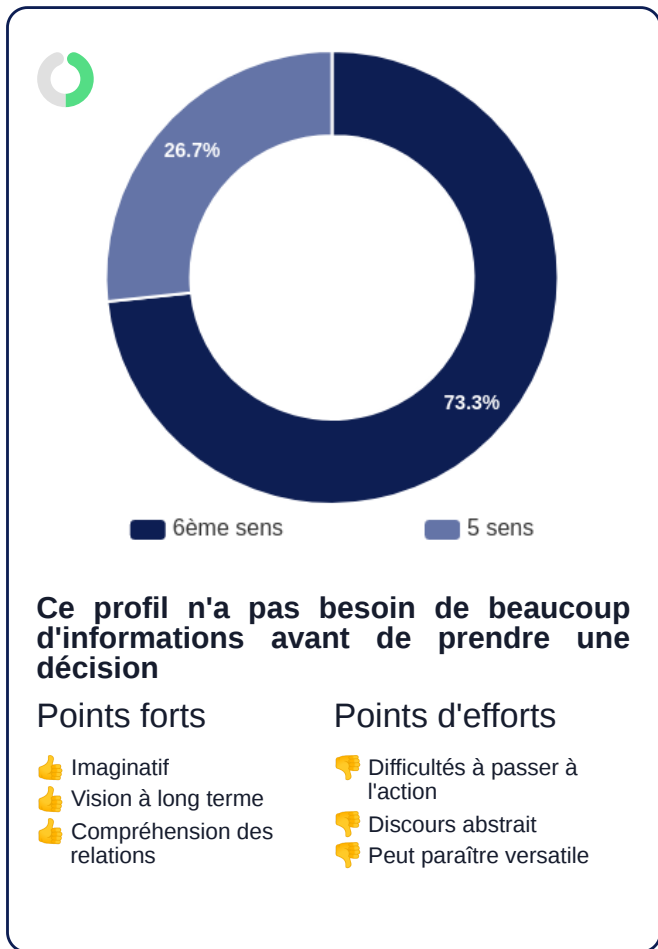
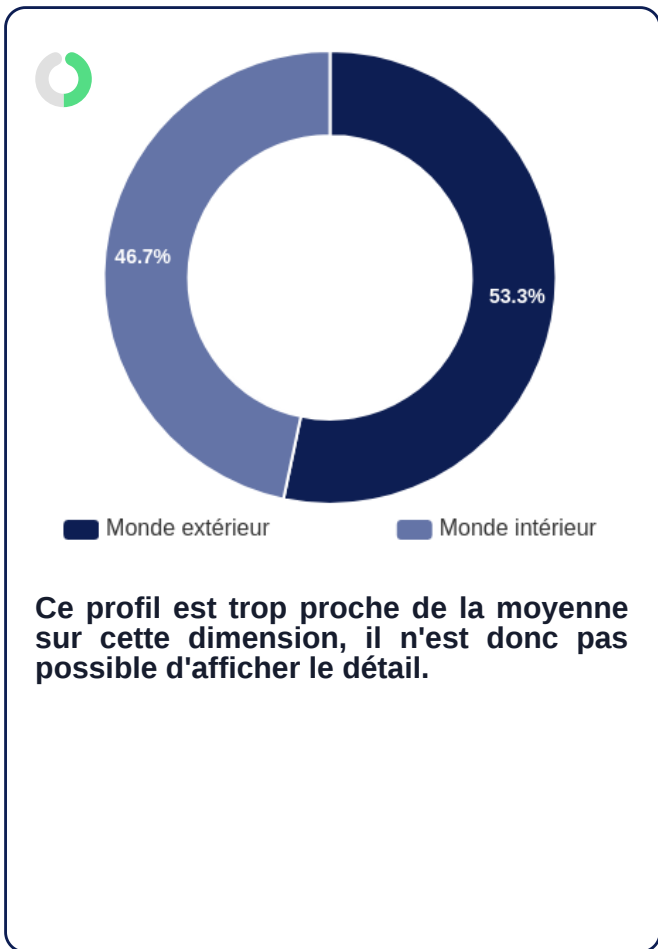


## Jugement

- Aime les affaires réglées
- Pense que les règles et les délais doivent être respectés
- Préfère avoir des instructions détaillées, étape par étape
- Fait des plans, veut savoir dans quoi il(elle) est embarqué(e)

# Traits cognitifs

[Vidéo explicative](#)

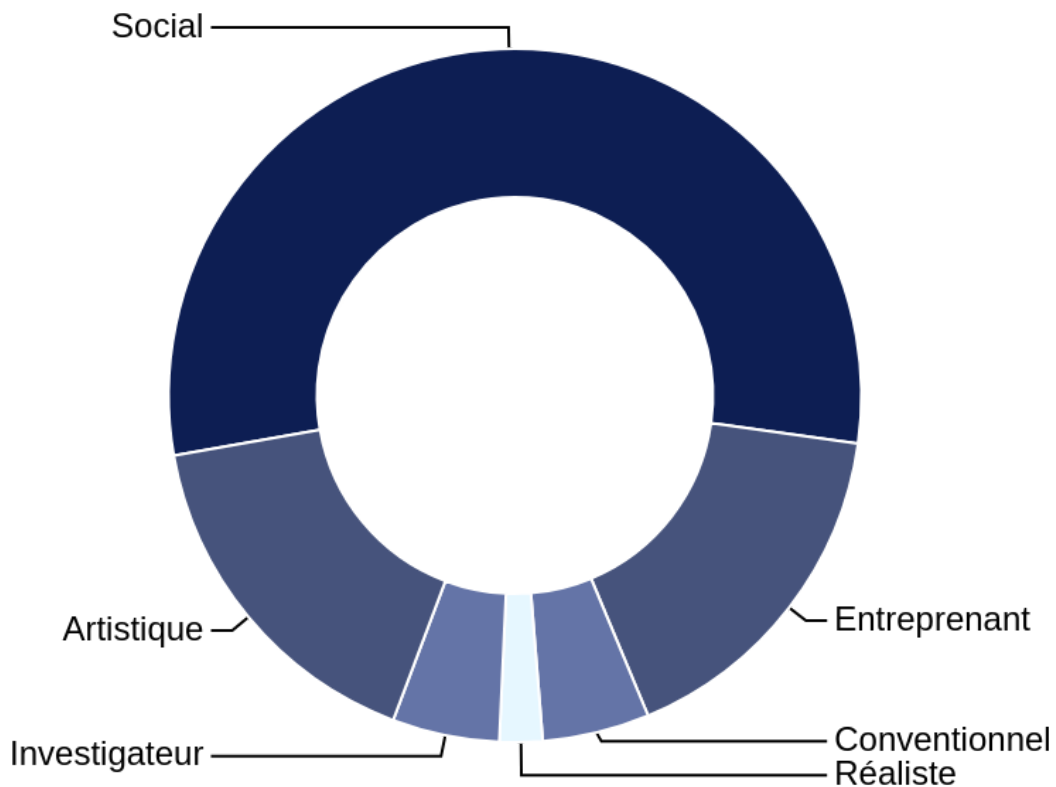




# RIASEC Intérêts professionnels

[Vidéo explicative](#)

Le modèle RIASEC ou code Holland, mis au point par le psychologue John L. Holland, est une théorie sur les carrières et les choix vocationnels qui s'appuie sur les types psychologiques. Il identifie 6 types de personnalités en milieu professionnel qui sont à mettre en lien avec les intérêts professionnels.



## Social (55%):

Attiré par les activités favorisant le contact avec les autres. Particulièrement pour les aider.

## Entrepreneur (16.5%):

Aime avoir des responsabilités, surmonter des défis dans l'espoir de se hisser au sommet.

## Artistique (16.5%):

Souhaite exprimer ses émotions ou pensées à travers des formes d'art.

## Conventiennel (5%):

Désire respecter les normes, consignes et règles.

## Investigateur (5%):

Habité par une soif de connaissances et de savoir.

## Réaliste (2%):

Besoin d'être impliqué physiquement dans ce qu'il fait.