



Rapport d'analyse

Candidat : Aurélien Guillon

Date : Jan 10, 2025

Durée du questionnaire : 3 min

Temps de passation : 1 min

[Vidéo explicative](#)

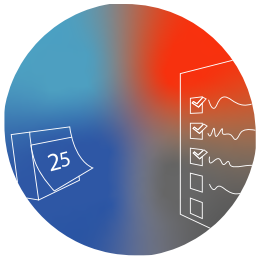
Les résultats de cette analyse sont issus d'un questionnaire qui révèle la personnalité du candidat. Le modèle d'analyse utilisé résulte d'une combinaison scientifique de plusieurs approches psychométriques et des sciences cognitives. Les questions du questionnaire sont basées sur des échelles de Lickert 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.





Aurélien Guillon

Cette personne entre dans la catégorie des Organiseurs efficaces
Exceptionnellement loyaux, dévoués, méticuleux et patients dans l'accomplissement de leurs tâches.

 Vidéo explicative

Pratique

Ordonné

Stable

Environnement idéal du profil

 Vidéo explicative

 Libre

 Polyvalent

 Hiérarchisé

 Préfère travailler dans un environnement hiérarchisé, avec un cadre et des règles. A besoin d'être accompagné(e) en tant que junior.

"Aime quand c'est carré."

 Entraide

 Polyvalent

 Challenge

 Aime le challenge et la compétition. Assez solitaire dans l'atteinte de ses objectifs.

"Aime gagner."

 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



Les environnements hiérarchisés



Ne préfère pas



Les postes de service tels que la vente au détail et les carrières plus exigeantes sur le plan émotionnel

Synthèse de la personnalité

[Vidéo explicative](#)

Représentation de la personnalité en 12 dimensions.

Ordonné
Capacité à organiser et à structurer.



Discipliné
Apprécie l'ordre.



Logique
Est raisonnable dans ses choix.



Esprit pratique
Apprécie le concret.



Calme
Est discret et à l'écoute.



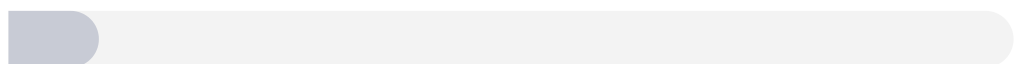
Spontané
Possède une haute capacité d'adaptation.



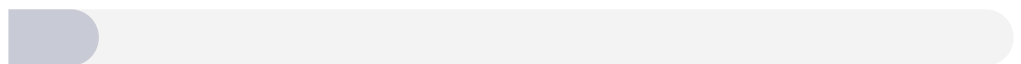
Rationnel
Fait preuve de bon sens.



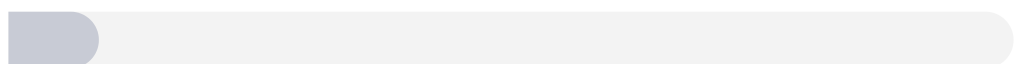
Diplomate
Habile au dialogue et à la négociation.



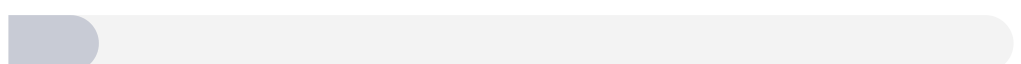
Flexible
Apprécie le changement et l'imprévu.



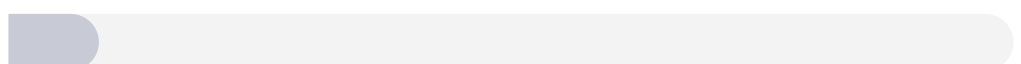
Empathique
Écoute ses émotions et celles des autres.



Intuitif
Fait confiance à son instinct.



Social
Possède le contact facile avec les autres.



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.

Juge

Avocat.e

Comptable

Rentier.ère

Auditeur.rice

Médecin / Dentiste

Policier.ère / Détective

Chef.fe / Stratège militaire

Administrateur.rice / Gestionnaire

Programmeur.se ou analyste de systèmes

Stratège d'entreprise et d'organisation

Habitudes de travail

▶ Vidéo explicative

En ce qui concerne le lieu de travail, les organisateurs efficaces sont presque un stéréotype de l'employé modèle, travailleur et dévoué. Dans tous les postes, le type de personnalité organisateur efficace recherche une structure, des règles clairement définies et respecte l'autorité et la hiérarchie. Les responsabilités ne sont pas un fardeau pour les organisateurs efficace. La confiance qui leur est accordée est une occasion de prouver qu'ils sont la bonne personne pour le poste.

D'un autre côté, le changement qui accompagne la prise de nouvelles responsabilités ou la perte d'anciennes est souvent une lutte importante pour les organisateurs efficaces. Cela se présente différemment dans différentes positions d'autorité mais c'est l'un des défis les plus importants des organisateurs efficaces à surmonter. L'insensibilité est également un thème récurrent pour ces profils de personnalité.

Soft skills du profil

Forces du profil

[▶ Vidéo explicative](#)**Forte volonté**

Patient(e) et déterminé(e).

**Apprécie l'ordre**

Des directives peu claires et des personnes qui enfreignent les règles établies baissent leur motivation.

**Organisé(e)**

Méthodique et ordonné(e)

**Direct(e)**

Intègres dans leurs rapports avec les autres.

**Assume ses responsabilités**

Capable de répondre de ses actes, de les assumer et d'en supporter les conséquences.

**Calme**

Gardent les pieds sur terre et prennent des décisions claires et rationnelles.

**Efficace**

Remplissent leurs devoirs envers les personnes et les organisations auprès desquelles ils se sont engagés.

**Polyvalent**

Capables de s'adapter à une grande variété de situations, de collecter des données et d'appliquer avec une exécution maîtrisée.

**Esprit pratique**

Activités volontaires visant des résultats concrets.

**Honnête**

Honnêteté pure et simple.

**Respectueux(se)**

Fidèle, humble et poli.

**Stable**

Qui n'est pas sujet à changer.



Peut être vu comme quelqu'un de têtu(e)

Les faits sont les faits. Ils ont tendance à résister à toute nouvelle idée qui n'est pas soutenue par eux-mêmes. Ce processus de prise de décision peut rendre difficile l'acceptation de leurs erreurs.



Toujours dans les règles du jeu

Ils pensent que les choses fonctionnent mieux avec des règles clairement définies. Ils ne cherchent pas à contourner ces règles ou à essayer de nouvelles choses. Un environnement non structuré est très inconfortable.



Tendance à juger un peu trop vite

Les opinions sont des opinions et les faits sont des faits.



Se blâment souvent de manière déraisonnable

Se chargent de travail et de responsabilités supplémentaires et pensent que la responsabilité du retard ou de l'échec leur incombe à eux seuls.



Inconfortable sans structure

Un environnement non structuré, sans processus clairs, est très inconfortable.



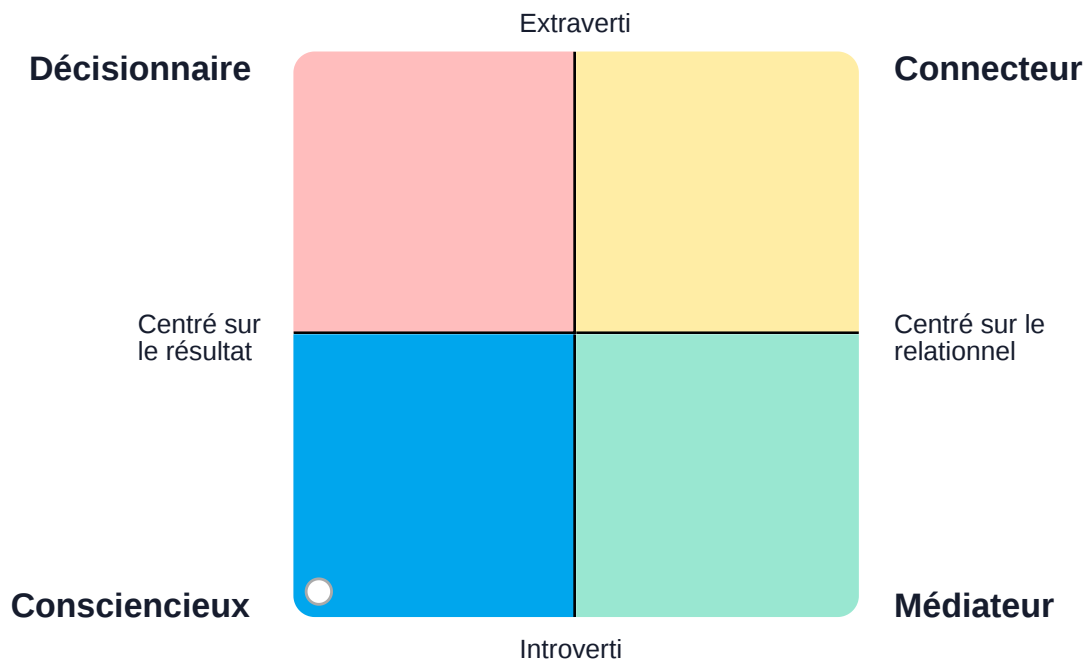
Peut être perçu(e) comme insensible

Ils ne sont pas intentionnellement durs. Ils peuvent blesser les sentiments des plus sensibles par leur honnêteté.

4 Couleurs Comportement et personnalité

[Vidéo explicative](#)

Profil général



Conscientieux (bleu) : 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

4 Couleurs Comportement et personnalité

[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.

47.8%

25%

25%

2.3%

Conscientieux

Introverti

Logique

Minutieux

Rigoureux

Précis

Méthodique

Organisé

Perfectionniste

Décisionnaire

Extraverti

Logique

Décisif

Autoritaire

Focus

Direct

Compétitif

Énergique

Médiateur

Introverti

Empathique

Patient

Loyal

Calme

Dévoué

Constant

Attentif

Connecteur

Extraverti

Empathique

Sociable

Optimiste

Amical

Extraverti

Collaboratif

Charismatique

En tant qu'employé

[▶ Vidéo explicative](#)

Les organisateurs efficaces ont soif de responsabilité, ce qui en fait les subordonnés de choix pour les bricoles et les projets impopulaires. Souvent considérées comme des vérens de tous les métiers, les personnalités organisateurs efficaces peuvent s'attaquer avec compétence à tout projet accompagné d'un manuel. D'un autre côté, cela les rend réticents à abandonner leurs responsabilités même lorsqu'ils sont surchargés ou lorsqu'il y a de meilleures personnes pour le poste. Le sérieux de l'approche des organisateurs efficaces face à leur travail les rend étonnamment sensibles aux critiques, conduisant à un niveau d'inflexibilité parfois vexant.

Mis à part leur entêtement, ou peut-être à cause de cela, les organisateurs efficaces sont probablement l'un des subordonnés les plus productifs. Ils respectent l'autorité et la hiérarchie, et n'ont aucun problème à suivre les ordres et les instructions. Il est peu probable que la ponctualité soit un problème, de même que le respect des délais des projets. Bien que les organisateurs efficaces puissent avoir besoin d'étapes clairement définies et de responsabilités bien définies, ils sont exceptionnellement loyaux, dévoués, méticuleux et patients dans l'accomplissement de leur travail.

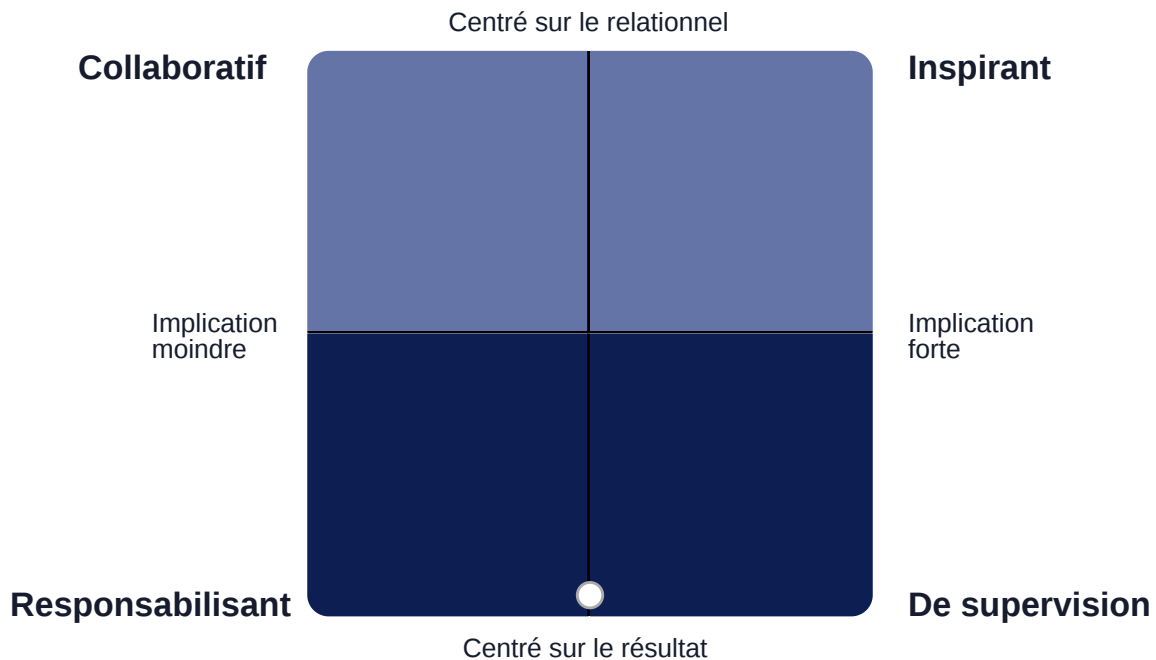
En tant que collègue

Les organisateurs efficaces s'assurent que les projets sont terminés à temps et dans les règles de l'art. Calmes et méthodiques, les personnes de type organisateurs efficaces restent calmes lorsque les choses se compliquent, mais s'attendent à ce que leurs collègues partagent leur approche. Des types significativement différents, en particulier les plus émotionnels, déroutent les organisateurs efficaces avec leur besoin de soutien émotionnel et d'ouverture, ou leur capacité à laisser tomber quelque chose, à moitié terminé. Pour les organisateurs efficaces, soit quelque chose a été bien fait, soit cela a été mal fait, et l'enrober ou s'en aller ne va pas régler le problème.

Les organisateurs efficaces apprécient la paix et la sécurité sur le lieu de travail, et le moyen le plus simple d'y parvenir est de simplement travailler seuls. Les innovations, les brainstormings, les théories et les nouvelles idées perturbent un état confortable pour ces profils de personnalité bien qu'ils en soient parfaitement capables. Une fois que les détails ont été définis et un plan de mise en œuvre établi, les organisateurs efficaces sont un élément indispensable de l'équipe pour mettre les idées en pratique.

En tant que manager Styles de management

▶ Vidéo explicative



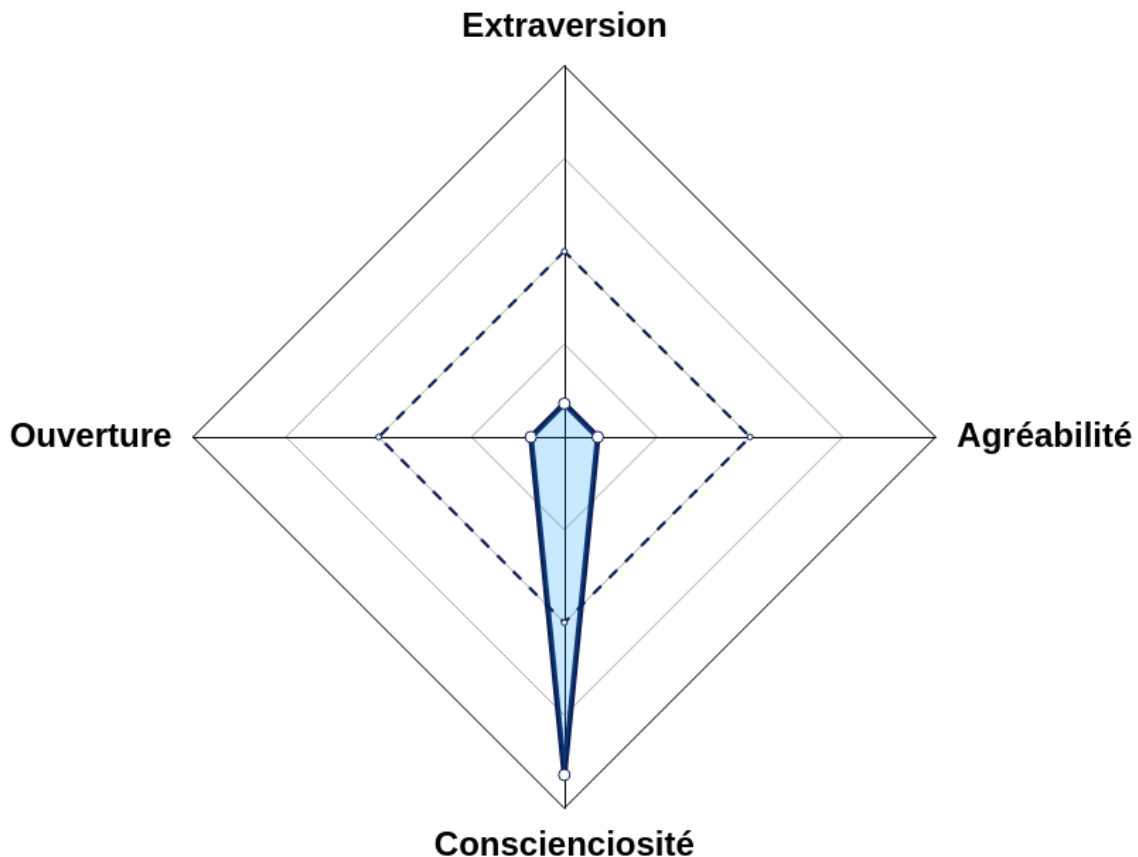
De supervision : En management de supervision, aussi appelé management autoritaire, le manager fait preuve d'autorité et assume pleinement sa supériorité hiérarchique. Il donne des directives claires et strictes à ses subordonnés, sans trop se soucier de leurs retours ou questions. C'est un management organisationnel, vertical, et orienté résultats. Ici, le manager de supervision 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.

Responsabilisant : Le management responsabilisant, 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 responsabilisant, 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.

BIG 4 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.



Résolument conventionnel dans sa manière d'être, à l'aise avec les protocoles et réticent aux changements.

Résolument tourné vers son monde intérieur avec un besoin de s'isoler pour retrouver son équilibre et son énergie. Préfère la solitude et éprouve des difficultés à être socialement sollicité.

Résolument compétitif avec une haute capacité à s'affirmer dans un conflit quitte à se montrer insensible.

Important sens des priorités et hautement prévenant, possède une forte 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 4 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 +

Bourreaux de travail

Habituellement travailleuses et méthodiques, ces personnes ont tendance à se concentrer sur le travail à réaliser et à l'abattre lentement mais sûrement jusqu'à ce qu'il soit terminé. Dans leur vie professionnelle comme dans leurs loisirs, leur rythme est le plus souvent mesuré. S'il peut être quelque peu difficile de les faire accélérer, on peut toutefois compter sur elles pour achever la tâche qui leur a été confiée.

Style d'apprentissage

Ouverture - Conscienciosité +

Appliqués

Ces personnes sont plutôt appliquées, méthodiques et organisées, et respectent généralement toutes les règles. Toutefois, leur manque d'imagination les pousse parfois à suivre les instructions pas-à-pas. Elles ont tendance à exceller lorsqu'il s'agit d'apprendre par cœur, mais ont souvent du mal à traiter les questions pour lesquelles il n'y a pas qu'une seule bonne réponse. Elles ont d'ordinaire besoin de structure et d'un cadre bien délimité.

Style d'attitude

Ouverture - Agréabilité -

Partisans résolus

Ces personnes ont, assez fréquemment, des croyances fermes et immuables sur les questions de société et de moralité. Généralement grandement sceptiques quant à la nature humaine, elles prônent souvent le recours à une discipline stricte et à une approche musclée des problèmes sociaux. Elles attendent généralement de tous un respect strict des règles établies.

Style d'interaction

Extraversion - Agréabilité -

Compétiteurs

Ces personnes ont tendance à considérer les autres comme des adversaires potentiels. Plutôt méfiantes et distantes, elles restent souvent sur leurs gardes. En général, elles préfèrent le respect à l'amitié et dévoilent assez rarement leur vie privée. Pour toute interaction avec elles, il peut être judicieux de leur laisser l'espace dont elles semblent avoir besoin.

Style de caractère

Agréabilité - Conscienciosité +

Individualistes déterminés

Ces personnes ont tendance à se préoccuper avant tout de leurs propres besoins et intérêts. Elles se montrent souvent efficaces lorsqu'il s'agit de servir leurs propres projets. Elles peuvent réussir dans des contextes très concurrentiels car elles ont tendance à poursuivre résolument leurs propres intérêts.

Style de centre d'intérêt

Extraversion - Ouverture -

Casaniers

Habituellement, les centres d'intérêt de ces personnes sont des activités qu'elles peuvent entreprendre seules ou en petits groupes. Plutôt solitaires et assez peu aventureuses, elles peuvent, par exemple, se tourner vers des activités telles que le jardinage, le bricolage, les émissions de télévision ou les collections.

NEGOMAP

Gestion du conflit

[Vidéo explicative](#)

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.

Concession

Propose des solutions où chacun cède une partie de ses demandes.



Retrait

Évite d'aborder le problème ou de s'impliquer dans la discussion.



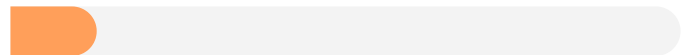
Confrontation

Tente de dominer la discussion et impose ses idées.



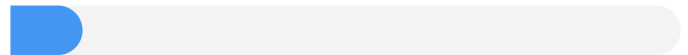
Conciliation

Cède rapidement et accepte les demandes des autres pour maintenir l'harmonie.



Coopération

Engage activement les autres pour trouver une solution commune.



Concession (33%) : 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.

Retrait (30.6%) : 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.

Confrontation (24.6%) : 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.

Conciliation (6.4%) : 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.

Coopération (5.4%) : 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.

4D Traits de personnalité

📺 Vidéo explicative

Responsable, sincère, analytique, réservé(e), réaliste, ordonné(e). Travailleur(se) et digne de confiance avec un bon jugement pratique.



Comment le profil gagne de l'énergie

Social(e)

Calme

9.0%

91.0%

Ce profil tire son énergie du monde intérieur, s'isole pour réfléchir

- Peut être décrit comme privé(e) ou réservé(e).
- Préfère un rythme plus lent avec du temps pour la contemplation.
- Tendance à intérioriser les choses.
- Préfère observer que d'être le centre de l'attention.

Points forts

- Réflexion
- Calme
- Attentionné

Points d'efforts

- Manque de réaction
- Tendance à l'ennui
- Peut paraître distant



Comment le profil recueille de l'information

Esprit pratique

Intuitif(ve)

91.0%

9.0%

Ce profil recueille beaucoup d'informations avant de prendre une décision

- Se concentre sur la réalité et les choses concrètes
- Fait attention aux faits et aux détails
- Préfère les idées qui ont des applications pratiques
- Aime décrire les choses d'une manière littérale

Points forts

- Pragmatique
- Réaliste
- Sensible aux détails

Points d'efforts

- Préfère les processus aux nouveautés
- Peut paraître trop terre à terre
- Tendance à parler longuement



Comment le profil prend des décisions

Logique

Empathique

91.0%

9.0%

Ce profil prend ses décisions de manière logique et rationnelle

- Prend des décisions en utilisant un raisonnement logique
- Valorise la justice et l'équité
- Aimer trouver les failles d'un problème
- Peut être décrit comme raisonnable et équilibré(e)

Points forts

- Logique
- Objectif
- Sens de l'organisation

Points d'efforts

- Peut paraître froid
- Peut paraître trop compétitif
- Peut paraître trop critique



Comment le profil passe à l'action

Respecte les règles

Flexible

91.0%

9.0%

Ce profil aura tendance à agir dans les règles et en respectant le cadre établi

- 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)

Points forts

- Ponctuel
- Organisé
- Prévoyant

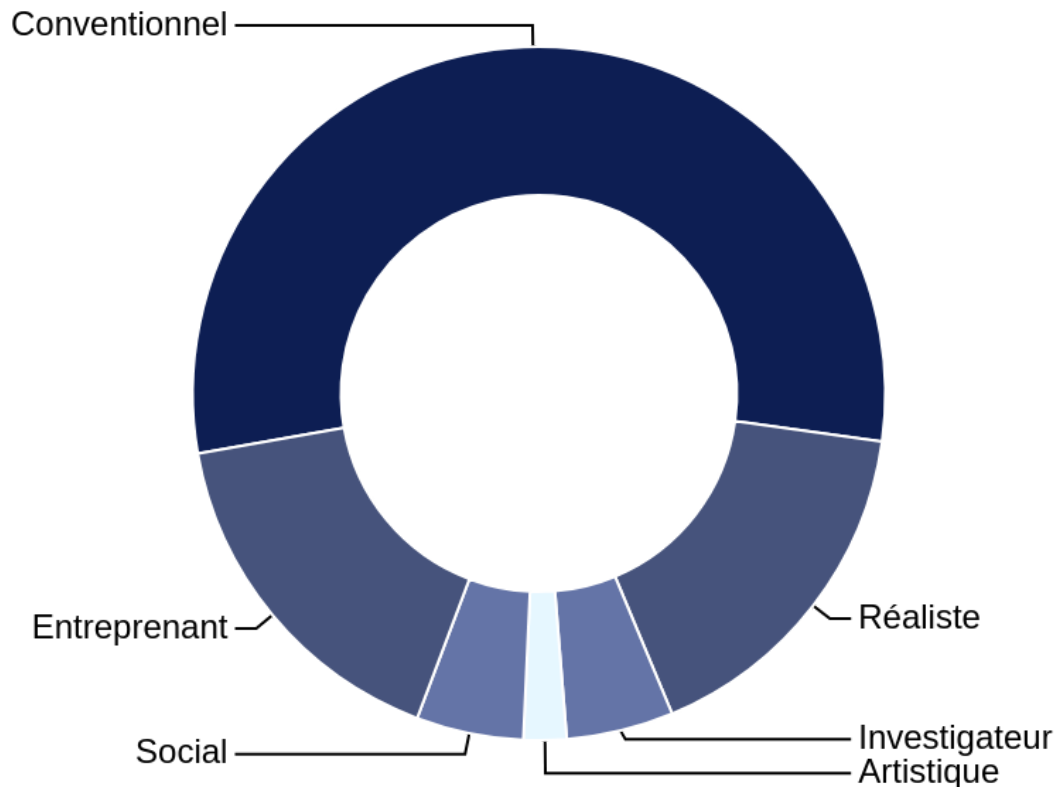
Points d'efforts

- Peut paraître trop rigide
- Peut paraître trop exigeant
- Peut paraître trop perfectionniste

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.



Conventionnel (55%):

Aime évoluer dans des environnements structurés où les règles et processus sont clairs. Préfère les tâches organisées et méthodiques, avec un fort sens de la fiabilité.

Réaliste (16.5%):

Aime être impliqué(e) dans des activités concrètes et pratiques. Préfère les projets physiques ou techniques qui demandent pragmatisme et efficacité.

Entreprenant (16.5%):

Aime prendre des responsabilités, relever des défis et atteindre des objectifs ambitieux. Apprécie diriger, convaincre et évoluer dans des environnements dynamiques.

Investigateur (5%):

Aime analyser, comprendre et résoudre des problèmes complexes. Préfère les activités de réflexion, d'exploration et de recherche approfondie.

Social (5%):

Aime interagir avec les autres et contribuer à leur réussite. Apprécie les activités axées sur l'entraide, le conseil ou la formation, en valorisant l'humain.

Artistique (2%):

Aime explorer et exprimer des idées à travers la créativité. Apprécie les environnements innovants où il est possible de transmettre des émotions par des formes visuelles, écrites ou sonores.