

# Rapport comparatif

Nom : Compare

Date : Jan 11, 2025

Type : Groupe comparatif

## 3 profils analysés :

- William Evieux
- Aurélienaa Guillonaa
- Paul Bonneville

### Légende

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



# GROUPE ANALYSÉ

## Informations personnelles

| Prénom Nom           | Email                     | Téléphone    | Année de naissance | Sexe | Date de passation |
|----------------------|---------------------------|--------------|--------------------|------|-------------------|
| William Evieux       | wevieux@gmail.com         | +33641817185 |                    |      | May 5, 2022       |
| Paul Bonneville      | Paul@trimoji.net          | 0600000000   | 1995               | H    | May 30, 2023      |
| Aurélienaa Guillonaa | guillon.aure52l@gmail.com | 0635780834   | 1987               | H    | Dec 11, 2024      |



## William Evieux - Protecteur humble

Service de qualité et un dévouement au-dessus de tout en minimisant les conflits. Les protecteurs sont le type de personnalité le moins susceptible de vouloir être célèbre

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

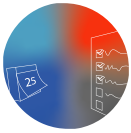


### Points forts

- Fiable**  
Méticuleux et prudent.
- Expertise pratique approfondie**  
Le sens pratique associé à l'altruisme.
- Loyal**  
Loyal et travailleur.
- Sens de l'observation**  
Imaginatif et observateur des états émotionnels des autres
- Dédié(e) au travail**  
Loyal et travailleur.
- Organisé(e)**  
Méthodique et ordonné(e)
- Soutien pour les autres**  
Toujours prêt à aider.
- Enthousiaste**  
Font tout leur possible pour faire plaisir à un client.
- Créatif(ve)**  
Imagination axée sur la pratique.
- Esprit pratique**  
Activités volontaires visant des résultats concrets.
- Stable**  
Fiable.

### Points d'efforts

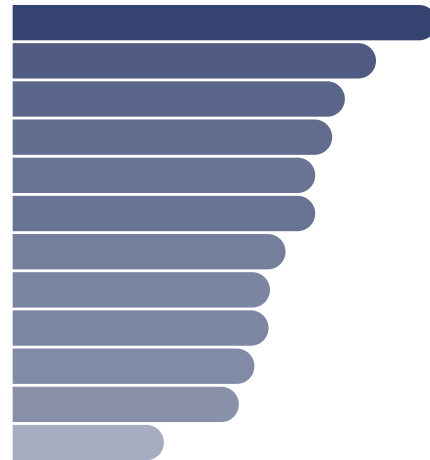
- Timide**  
La timidité est la réaction qu'on ressent face au regard de l'autre, quand on a peur de ne pas faire bonne impression, de donner une bonne image de soi. La timidité est liée au regard de l'autre dans des situations nouvelles, ou avec un enjeu nouveau.
- Prend les choses personnellement**  
Toute négativité issue d'un conflit ou d'une critique peut se propager au niveau pro et perso.
- Réprime ses sentiments**  
Intériorisent beaucoup leurs sentiments, ce qui peut générer du stress et de la frustration.
- Se surcharge soi-même**  
Le sens aigu du devoir et le perfectionnisme se combinent à l'aversion pour les conflits émotionnels pour créer une situation où il est facile de se surcharger ou d'être surchargés par les autres.
- Réticent(e) au changement**  
La grande importance aux traditions empêche le changement fréquent.
- Prêt(e) à laisser les choses couler**  
Prêt(e) à renoncer.
- Trop humble**  
Ils sont tellement préoccupés par les sentiments des autres qu'ils refusent de faire connaître leurs pensées ou de prendre tout crédit ou récompense dûment mérité pour leurs contributions.



## Paul Bonneville - Organisateur efficace

Exceptionnellement loyaux, dévoués, méticuleux et patients dans l'accomplissement de leurs tâches.

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



### Points forts

-  **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.

### Points d'efforts

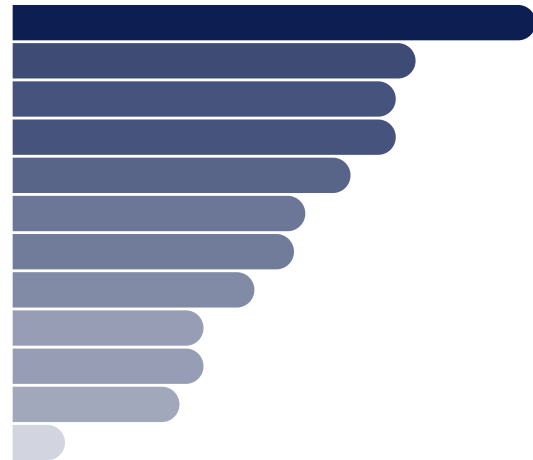
-  **Peut être vu comme quelqu'un de têtu(e)**  
Les faits sont les faits. Ils ont tendance à résister à toute nouvelle idée qui n'est pas soutenue par eux-mêmes. Ce processus de prise de décision peut rendre difficile l'acceptation de leurs erreurs.
-  **Toujours dans les règles du jeu**  
Ils pensent 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.



## Aurélienaa Guillonaa - Humaniste créatif

Ils ont besoin d'opportunités d'apprendre et de grandir aux côtés des personnes qu'ils aident et contribuent au bien-être de l'humanité sur le plan personnel

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



### Points forts

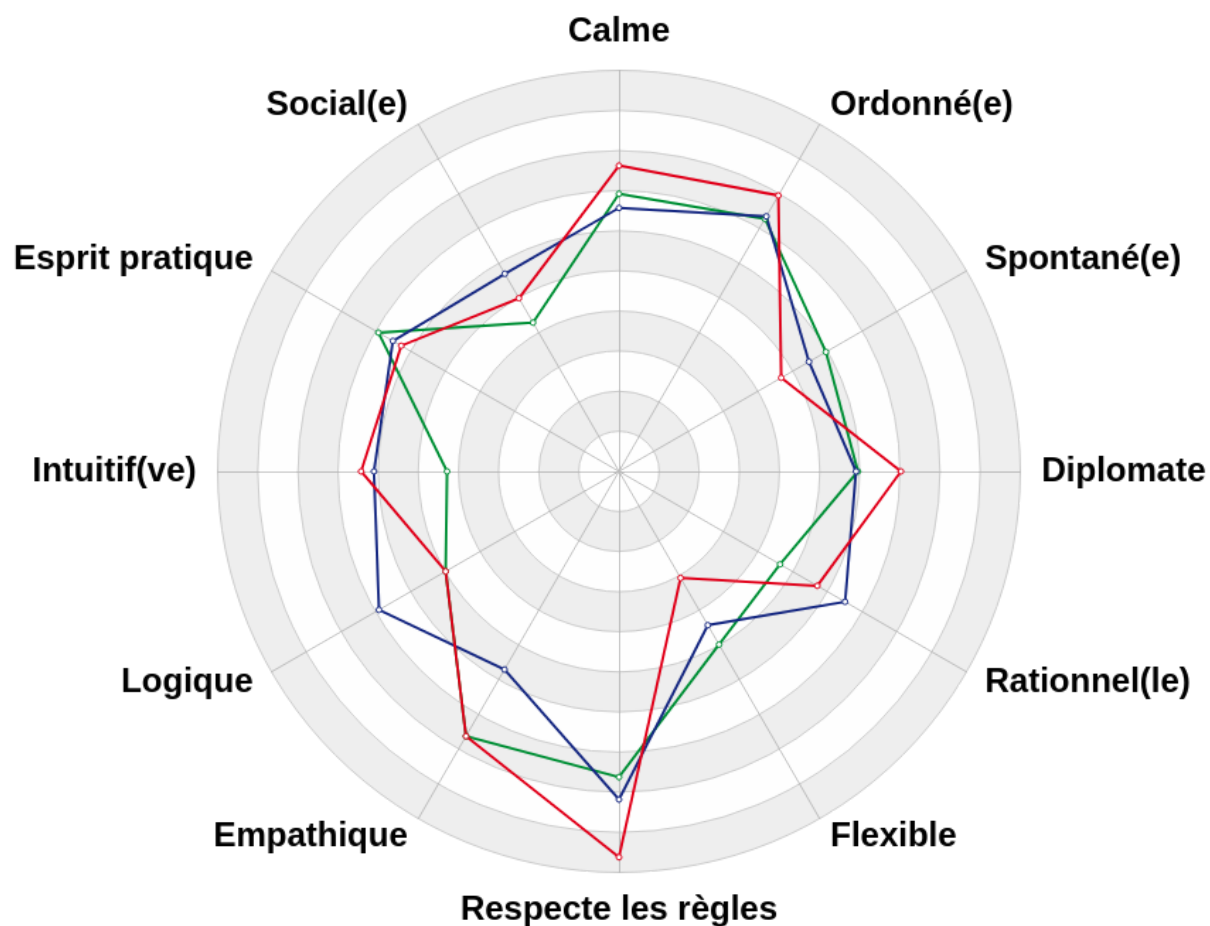
- Leaders naturels**  
Leaders timides.
- Esprit créatif**  
Aiment trouver la solution parfaite.
- Perspicace**  
S'efforcent généralement de dépasser les apparences et d'aller au cœur des choses. Cela peut leur donner une capacité presque étonnante à comprendre les véritables motivations, sentiments et besoins des gens.
- Apprécie les conclusions**  
Ils ont besoin de voir que leurs efforts génèrent des accomplissements.
- Altruiste**  
Ils ont tendance à réfléchir à la façon dont leurs actions affectent les autres, et leur objectif est de se comporter d'une manière qui aidera les gens autour d'eux et rendra le monde meilleur.
- Idéaliste**  
Peuvent être des communicateurs convaincants et inspirants, leur idéalisme peut persuader les plus sceptiques.
- Diplomate**  
Sait mener une affaire avec tact.
- Empathique**  
Faculté intuitive de se mettre à la place d'autrui, de percevoir ce qu'il ressent.
- Esprit d'équipe**  
Fait preuve d'altruisme et de solidarité avec les membres de son groupe.

### Points d'efforts

- Trop sensible**  
Emotif(ve) et très vulnérable à la critique.
- Timide**  
La timidité est la réaction qu'on ressent face au regard de l'autre, quand on a peur de ne pas faire bonne impression, de donner une bonne image de soi. La timidité est liée au regard de l'autre dans des situations nouvelles, ou avec un enjeu nouveau.
- Trop perfectionniste**  
Se fixent continuellement sur les imperfections et se demandent s'ils devraient chercher quelque chose de mieux.
- Sans objectif : déception**  
Tendance à être motivé(e) par le sentiment d'avoir un plus grand but dans la vie. Objectif à terme.
- Attention au burn-out**  
Les personnes ayant ce type de personnalité peuvent s'épuiser si elles ne trouvent pas un moyen d'équilibrer leur volonté d'aider les autres avec les soins personnels et le repos nécessaires.
- Impatient(e)**  
Considèrent qu'il est fastidieux ou inutile de diviser leurs grandes visions en petites étapes gérables.

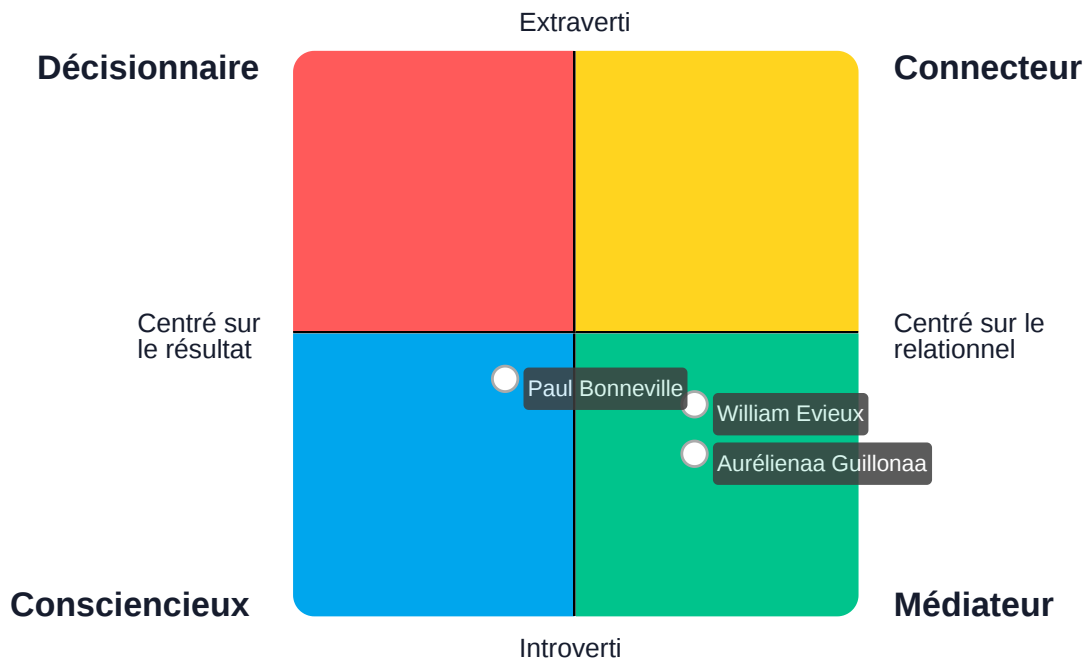
# RADAR

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



■ William Evieux 
 ■ Paul Bonneville 
 ■ Aurélienaa Guillonaa

# 4 Couleurs



Prénom Nom

Type

William Evieux

Médiateur

Paul Bonneville

Conscientieux

Aurélienaa Guillonaa

Médiateur

# Légende du graphique 4 Couleurs

**Le Décisionnaire** déborde d'énergie, il est centré sur l'action et toujours en mouvement. D'un naturel plutôt positif et factuel, 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

**Le Connecteur** 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

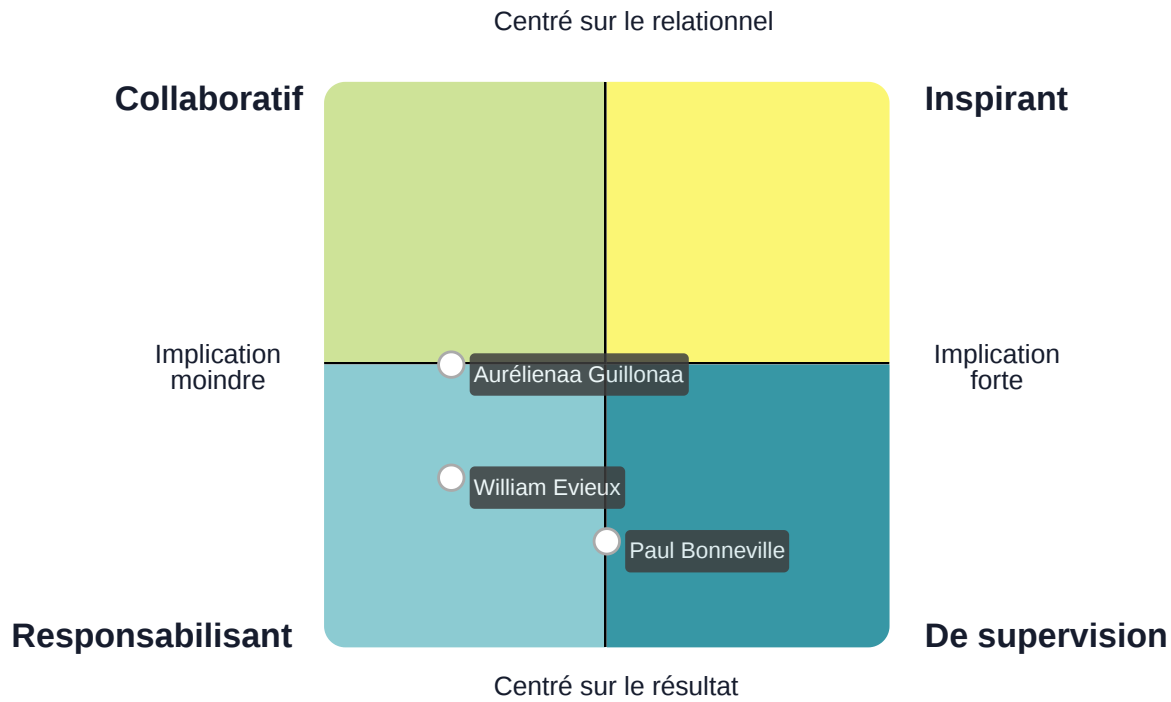
**Le Médiateur** apprécie la stabilité et peut combattre pour une cause avec obstination. Il s'applique à être sérieux et fiable. Il ne répond pas facilement à l'ambiguïté ou à une structure impersonnelle et il peut être timide dans sa façon d'aborder les autres.

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

**Le Consciencieux** 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

William Evieux

Responsabilisant

Paul Bonneville

De supervision  
Responsabilisant

Aurélienaa Guillonaa

Collaboratif  
Responsabilisant

# Légende du graphique MANAGEMENT

**Collaboratif** Le management collaboratif fait partie des nouveaux modes de management en plein essor, notamment dans les start-ups. Ici, l'humain est au centre. Le manager collaboratif 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.

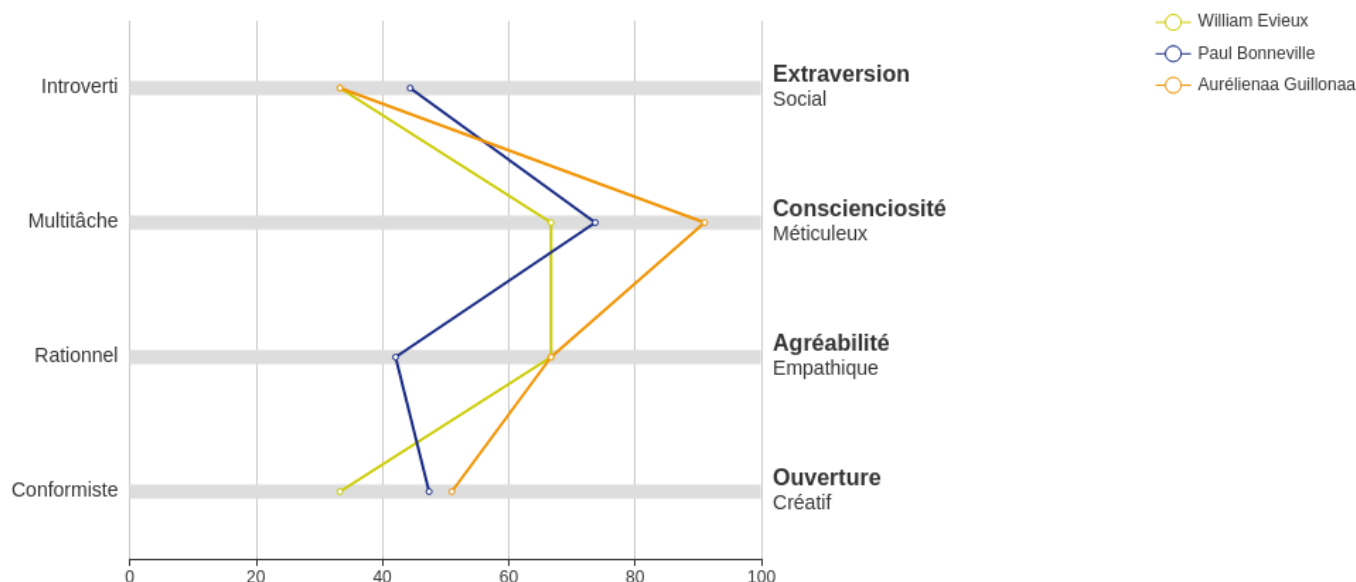
**Inspirant** Le management inspirant valorise plus l'aspect humain. C'est un management paternaliste : le manager est dans une optique d'obtention de résultats, tout en veillant à fédérer ses équipes autour d'objectifs clairs et de directives très cadrées. Il garde entièrement la main sur les décisions,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

**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.

**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.

# BIG 4

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.

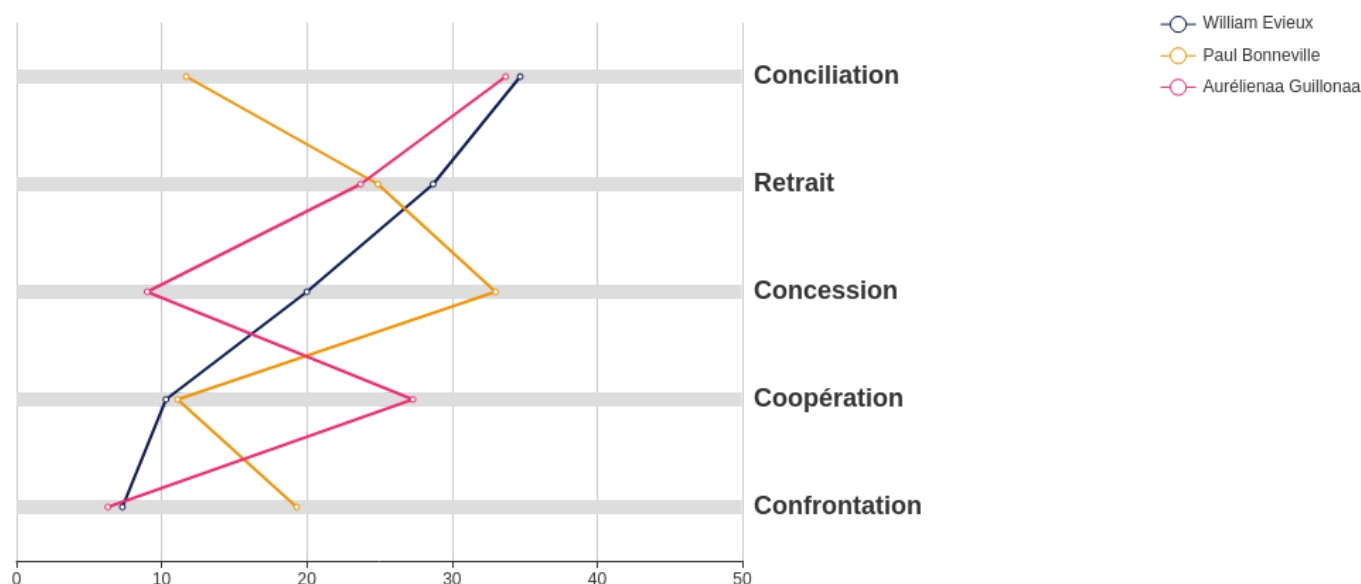
## Ouverture à l'expérience

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.