

[Voir en version web →](#)

Rapport d'analyse

Candidat : Nga Mbomo Juan Vianney

Date : Jun 5, 2023

Durée du questionnaire : 3 min

Temps de passation : 4 min

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.





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

Empathique

Diplomate

Idéaliste

Environnement idéal du profil



Libre



Polyvalent



Hiérarchisé



Préfère travailler dans un environnement libre avec beaucoup d'autonomie plutôt que dans un environnement avec des règles.

"Sans règles, on va plus vite."



Entraide



Polyvalent



Challenge



Préfère l'entraide à la compétition. Toujours prêt à donner un coup de main.

"Je suis là si vous avez besoin. Vraiment."



Urgence



Polyvalent



Régulier



Capable de gérer l'urgence sans surchauffer immédiatement. A tendance à avoir besoin de la pression de dernière minute pour s'y mettre.

"Un coup de boost pour se mettre en action est nécessaire."



Préfère

Les environnements sincères et respectueux des valeurs humaines



Ne préfère pas

Les structures formelles avec des règles strictes et des tâches de routine



Synthèse de la personnalité

Représentation de la personnalité en 12 dimensions.

Empathique

Écoute ses émotions et celles des autres.

**Diplomate**

Habile au dialogue et à la négociation.

**Discipliné**

Apprécie l'ordre.

**Intuitif**

Fait confiance à son instinct.

**Calme**

Est discret et à l'écoute.

**Ordonné**

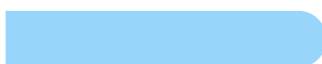
Capacité à organiser et à structurer.

**Rationnel**

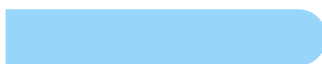
Fait preuve de bon sens.

**Spontané**

Possède une haute capacité d'adaptation.

**Flexible**

Apprécie le changement et l'imprévu.

**Esprit pratique**

Apprécie le concret.

**Social**

Possède le contact facile avec les autres.

**Logique**

Est raisonnable dans ses choix.





Métiers

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.

Coach

Psychiatre

Photographe

Psychologue

Consultant.e

Directeur.rice

Entrepreneur.se

Guide touristique

Puériculteur.rice

Médecin / Dentiste

Travailleur.se social.e

Enseignant.e / Professeur.e

Chiropraticien.ne, réflexologue

Habitudes de travail

Les humanistes créatifs ont des besoins spécifiques en matière d'environnement de travail. Ces personnalités veulent savoir que leur travail aide les gens et favorise leur propre croissance personnelle. Cela signifie que leur travail doit être conforme à leurs valeurs, principes et croyances.

Sur le lieu de travail, les humanistes créatifs ont tendance à prospérer lorsqu'ils ont l'occasion d'exprimer leur créativité et leur perspicacité, et ils sont particulièrement motivés lorsqu'ils savent que ce qu'ils font a un sens. Ils ont également tendance à faire mieux quand ils peuvent ignorer la politique et les hiérarchies du lieu de travail et simplement faire ce qui compte pour eux. La plupart des personnes ayant ce type de personnalité préfèrent ne pas se considérer comme au-dessus ou en dessous de quelqu'un d'autre - peu importe où elles se trouvent sur l'échelle de l'entreprise.

Les humanistes créatifs sont ingénieux et créatifs, et ils peuvent trouver des moyens de faire en sorte que presque tous les postes leur conviennent.



Soft skills du profil

Forces du profil

**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 leur 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.



Axes d'améliorations du profil



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.



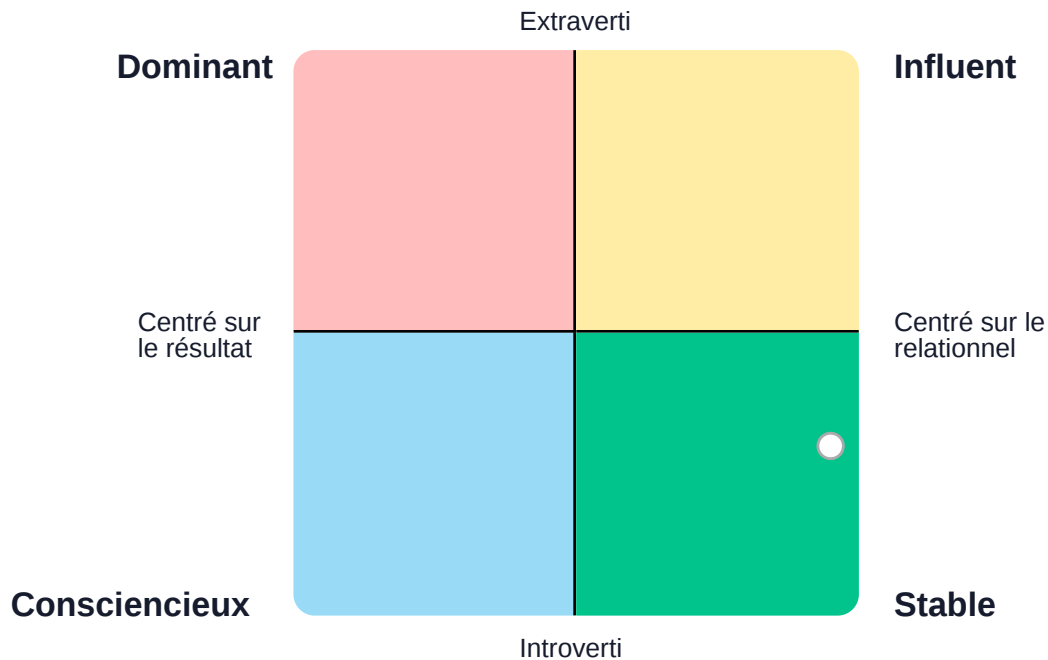
Impatient(e)

Considèrent qu'il est fastidieux ou inutile de diviser leurs grandes visions en petites étapes gérables.



En tant qu'employé

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



Stable : apprécie la cohérence dans sa vie 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.

Les humanistes créatifs prônent la coopération, la sensibilité et l'indépendance. En tant qu'employés, ils ont tendance à se tourner vers des gestionnaires ouverts d'esprit et prêts à prendre en compte leur contribution. Les personnalités des humanistes créatifs peuvent devenir frustrées lorsqu'elles ne se sentent pas entendues. Avoir un manager qui les écoute peut faire toute la différence.

Idéalement, les humanistes créatifs trouveront un gestionnaire dont les valeurs correspondent aux leurs et qui leur offre des encouragements et des éloges. Parce que les humanistes créatifs ont tendance à agir selon leurs convictions et à faire de leur mieux, leur moral peut être vulnérable aux critiques, en particulier si elles sont injustifiées. D'autres tueurs de moral pour ces personnalités peuvent être des règles strictes, des structures formelles et des tâches de routine.

Bien sûr, un environnement de travail parfait n'est pas toujours possible. Les personnes ayant ce type de personnalité sont plus que capables de relever les défis du milieu de travail, y compris le défi d'avoir un gestionnaire difficile.



En tant que collègue

En tant que collègues, les humanistes créatifs peuvent être très populaires et respectés. Les personnes ayant ce type de personnalité sont susceptibles d'être considérées comme des collègues positifs, éloquents et capables. L'une de leur plus grande force est leur capacité à identifier les motivations des autres et à désamorcer les conflits et les tensions avant que quiconque ne perçoive même une perturbation.

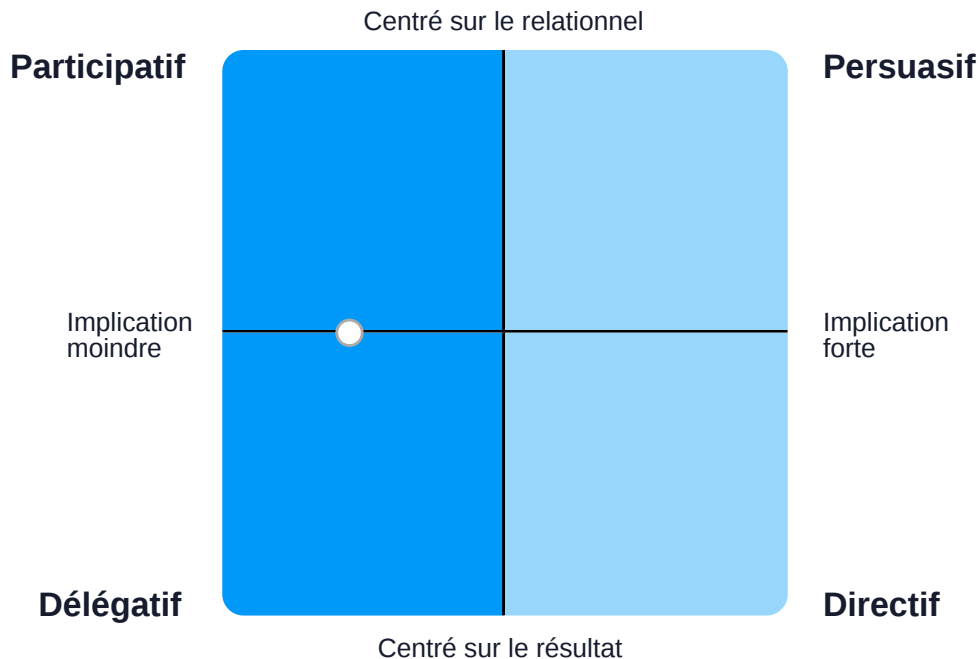
Parfois, l'efficacité peut être moins une priorité pour les humanistes créatifs que la collaboration et l'aide aux collègues qui ont besoin d'un coup de pouce. Bien que ce soit généralement une force, il y a un risque que d'autres profitent de leur désir d'aider. Les humanistes créatifs peuvent se retrouver à prendre le relais de leurs collègues les moins dévoués au détriment de leur propre énergie et de leur bien-être.

Bien qu'ils aient tendance à être des collègues chaleureux et accessibles, les humanistes créatifs sont toujours des introvertis. De temps en temps, ils peuvent avoir besoin de prendre du recul et de travailler seuls, poursuivant leurs propres objectifs à leur manière.



En tant que manager

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.



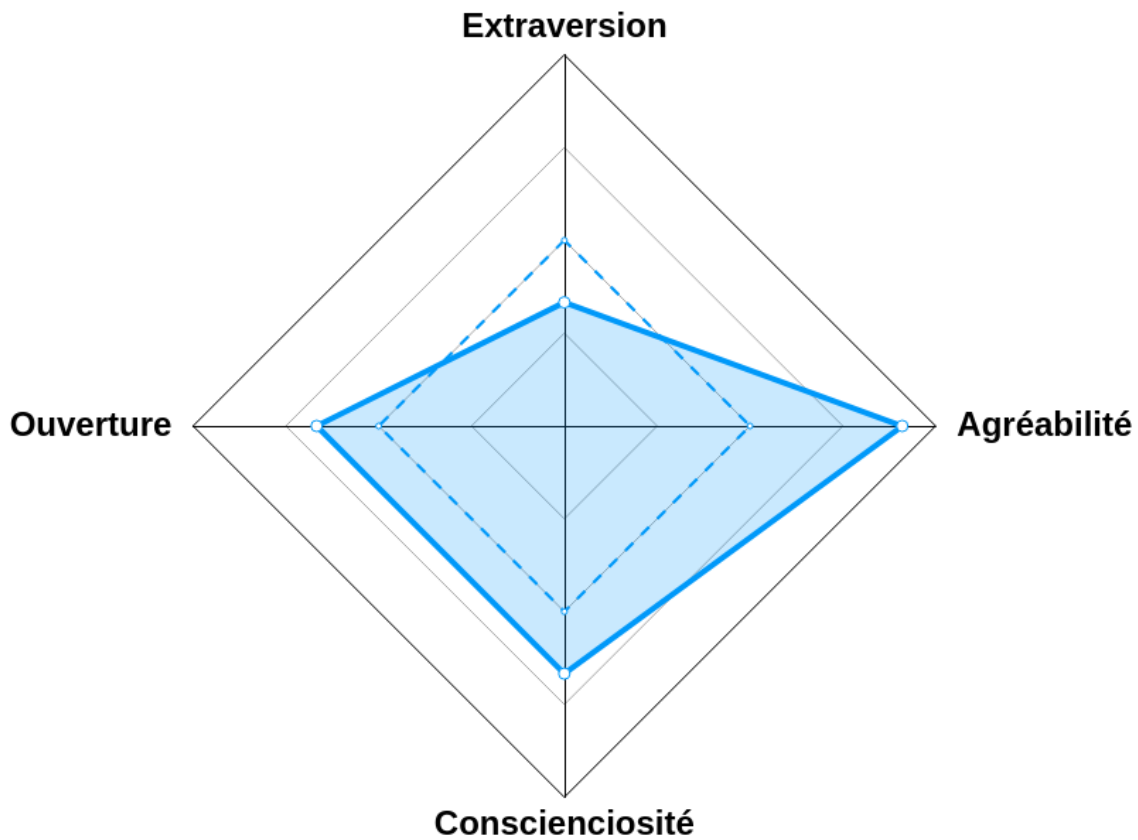
Participatif : Le management participatif fait partie des nouveaux modes de management en plein essor, notamment dans les start-ups. Ici, l'humain est au centre. Le manager participatif met à l'honneur l'implication des collaborateurs dans le quotidien de l'entreprise, et dans les prises de décisions 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.

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.



BIG FIVE

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.

Plutôt tourné vers son monde intérieur avec un besoin de s'isoler pour retrouver son équilibre et son énergie.

Résolument bienveillant et attentif aux points de vue des autres, évite les conflits et recherche avant tout l'harmonie du groupe même à ses dépens.

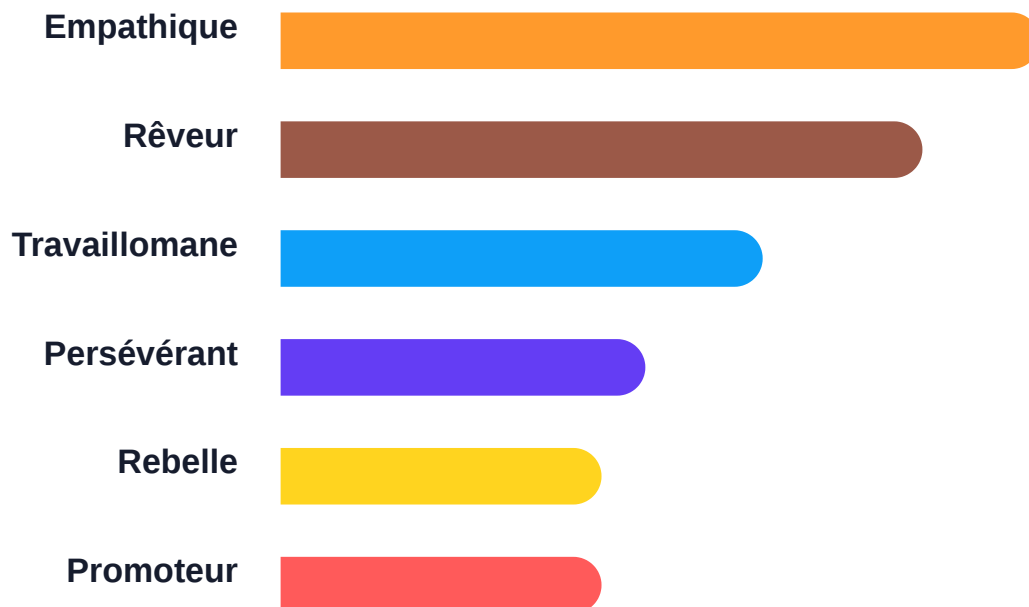
Plutôt monotâche et prévenant, possède une bonne capacité à contrôler ses impulsions et des comportements axés sur les objectifs clairs et précis.

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



MODES COM

Modèle inspiré de la Process Com®, une typologie de personnalités et un modèle de communication. Celle-ci a été développée dans les années 70 par le psychiatre américain Taibi Kahler, à la demande de la Nasa, afin de former et sélectionner ses équipages d'astronautes.



Rebelle

Créatif, ludique

Il réagit à ce qu'il ressent. Il perçoit le monde selon le filtre de la «ré-action». Il a un discours familier et utilise un ton enthousiaste. Il a recours à des onomatopées : 'ouah! génial!'

Pour avoir une bonne communication avec ce profil :

- 👍 Stimulez sa créativité.
- 👍 Soyez décontracté dans votre relation.
- 👍 Soyez dynamique, réactif.
- 👍 Utilisez un vocabulaire familier.
- 👍 Répondez à ses interactions, stimulez-les, le cas échéant ; faites cela sur un ton enjoué

Sources de stress :

- 👎 Pas de plaisir, absence de contact.
- 👎 Manque de stimulation ludique.
- 👎 Environnement de travail avec trop de contraintes ennuyeuses.
- 👎 Utilisation d'un mauvais canal : informatif, directif.

Rêveur

Réfléchi, calme

Il perçoit le monde à travers le filtre de l'imagination. Il communique sur le 'canal interrogatif' ; il a un côté absent, il s'exprime peu et répond de façon informative et neutre.

Pour avoir une bonne communication avec ce profil :

- 👍 Ayez des échanges précis
- 👍 Laissez-lui, toujours, un temps de réflexion.
- 👍 Ne soyez pas envahissant ; respectez sa bulle.
- 👍 Soyez directif, sans être autoritaire.
- 👍 Décomposer le travail.
- 👍 Fixer des attentes et des échéances claires.
- 👍 L'aider à se mettre en action.
- 👍 Acceptez qu'il ne prenne pas l'initiative du contact

Sources de stress :

- 👎 Ne dispose pas de temps pour l'introspection.
- 👎 Se trouve dans un environnement de travail ne lui permettant pas de s'isoler

Empathique Chaleureux, sensible

Ce profil perçoit le monde à travers le filtre de ses émotions. Il a un discours généralement basé sur l'attention personnalisée.

Pour avoir une bonne communication avec ce profil :

- 👍 Intéressez-vous à lui en tant que personne.
- 👍 Soyez chaleureux dans vos propos.
- 👍 Assurez-lui votre disponibilité.
- 👍 Montrez-lui de la compréhension et de l'encouragement face à ses difficultés

Sources de stress :

- 👎 Utilisation d'un mauvais canal : interrogatif, informatif.
- 👎 Absence de reconnaissance en tant que personne.

Promoteur Direct, persuasif

Il aime les sensations fortes et ne rechigne pas à prendre des risques. Il perçoit le monde selon le filtre de l'«action». Il aime les défis, les résultats immédiats et les situations à haut degré d'énergie

Pour avoir une bonne communication avec ce profil :

- 👍 Mettez-le au défi.
- 👍 Proposez-lui des activités à sensations.
- 👍 Soyez dynamique, réactif.
- 👍 Donnez-lui des missions difficiles.

Sources de stress :

- 👎 Ne reçoit pas assez de défis, d'excitation, d'action.
- 👎 Sentiment de dépendance.

Persévérant Dévoué, convaincant

Ce profil aime poser des questions et exprimer ses opinions. Il perçoit le monde selon le filtre de la «pensée».

Pour avoir une bonne communication avec ce profil :

- 👍 Questionnez-le.
- 👍 Reconnaissez la qualité de son travail.
- 👍 Intéressez-vous à ses opinions sans l'interrompre.
- 👍 Assurez-vous de lui donner du feedback régulier et objectif.
- 👍 Si vous êtes en désaccord avec lui, dites-le de façon constructive et en montrant du respect pour son système de valeurs

Sources de stress :

- 👎 Manque de reconnaissance de son travail ou de ses opinions

Travaillomane Organisé, technique

Ce profil aime analyser, planifier, structurer. Il perçoit le monde selon le filtre de la «pensée». Il a un discours neutre, pose des questions, est dans les faits, l'analyse, la logique et la rigueur.

Pour avoir une bonne communication avec ce profil :

- 👍 Soyez logique et factuel.
- 👍 Posez-lui des questions.
- 👍 Ne soyez pas directif.
- 👍 Évitez l'excès d'humour ou d'émotionnalité.
- 👍 Intéressez-vous à ses raisonnements.
- 👍 Félicitez-le pour son organisation, sa minutie.

Sources de stress :

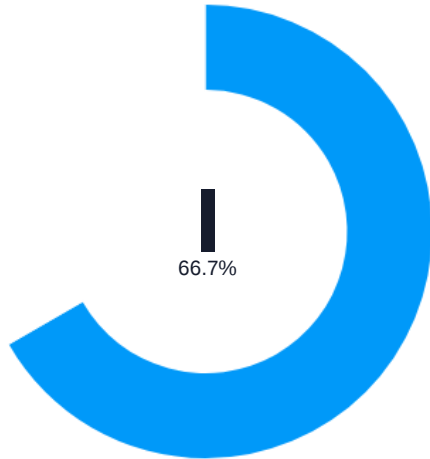
- 👎 Pas de reconnaissance de la qualité de son travail.
- 👎 Environnement de travail (ou privé) 'chaotique'



MBTI

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.

Idéaliste, organisé(e), perspicace, fiable, compatissant(e), doux(ce). Recherche l'harmonie, la coopération et aime la stimulation intellectuelle.



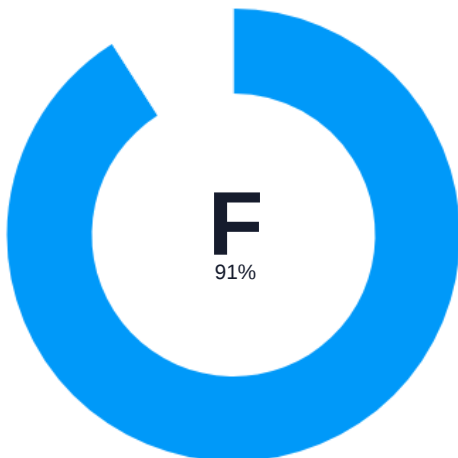
Introversion

- ✎ 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.



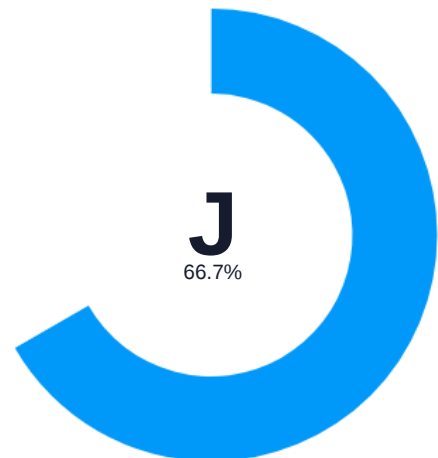
Intuition

- ✎ 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



Emotion

- ✎ Base ses décisions sur ses valeurs personnelles et sur la façon dont ses actions affectent les autres
- ✎ Valorise l'harmonie et le pardon
- ✎ Aime plaire aux autres et souligner le meilleur chez les gens
- ✎ Peut être décrit(e) comme chaleureux(se) et empathique

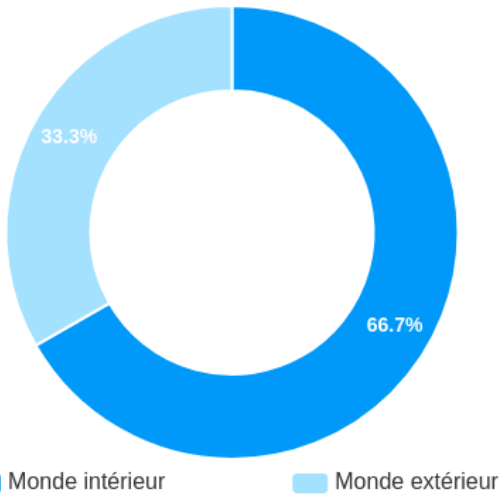


Jugement

- ✎ 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



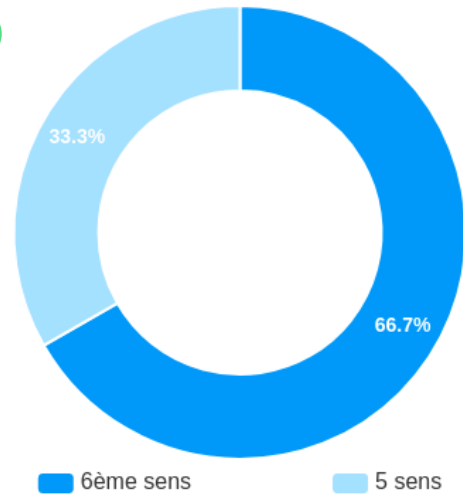
Ce profil tire son énergie du monde intérieur, s'isole pour réfléchir

Points forts

- 👍 Réflexion
- 👍 Calme
- 👍 Attentionné

Points d'efforts

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



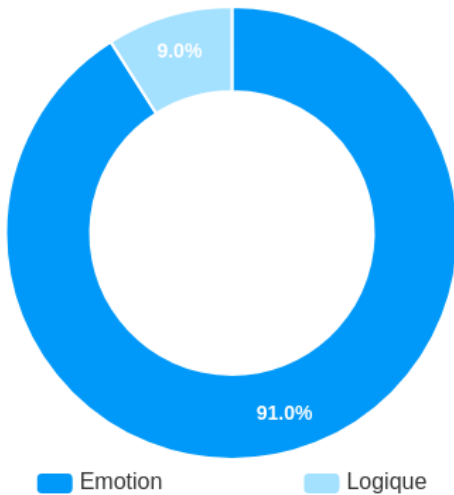
Ce profil n'a pas besoin de beaucoup d'informations avant de prendre une décision

Points forts

- 👍 Imaginatif
- 👍 Vision à long terme
- 👍 Compréhension des relations

Points d'efforts

- 👎 Difficultés à passer à l'action
- 👎 Discours abstrait
- 👎 Peut paraître versatile



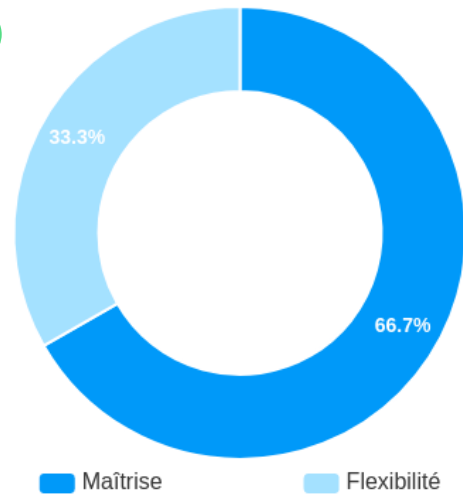
Ce profil prend ses décisions avec son cœur

Points forts

- 👍 Sens des valeurs
- 👍 Empathique
- 👍 Fidèle

Points d'efforts

- 👎 Peut paraître trop émotif
- 👎 Peut manquer de logique
- 👎 Peut paraître trop indulgent



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

Points forts

- 👍 Ponctuel
- 👍 Organisé
- 👍 Prévoyant

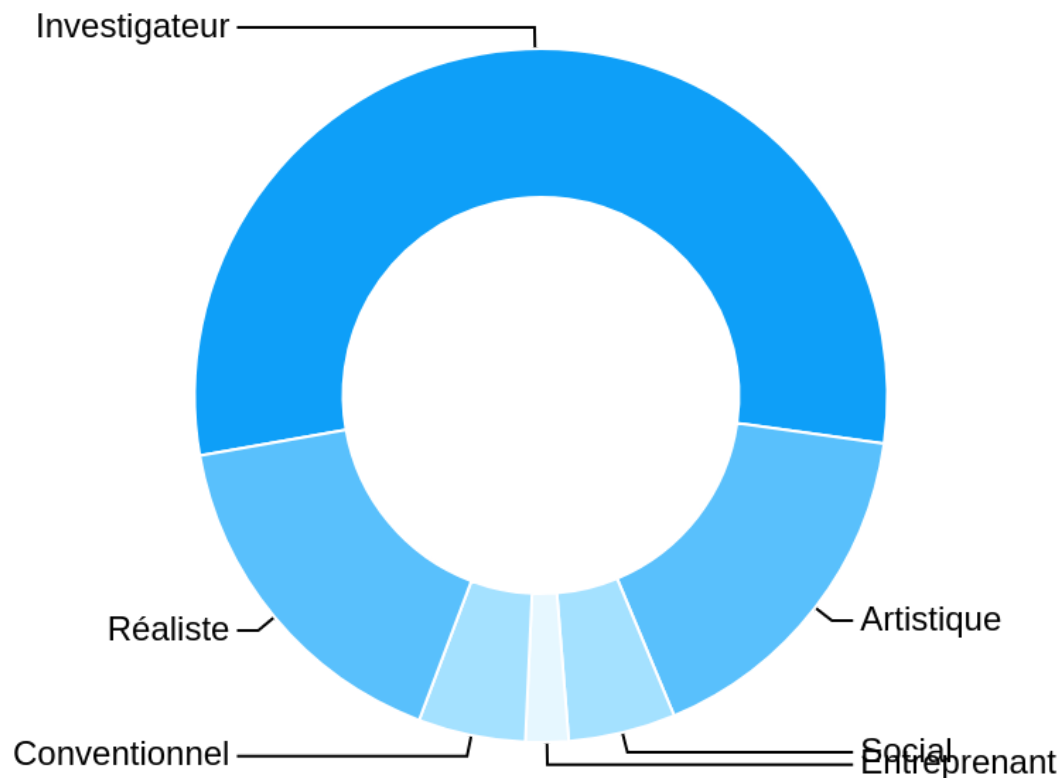
Points d'efforts

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



RIASEC

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.



Artistique

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

Investigateur

Habité par une soif de connaissances et de savoir.

Social

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

Entreprenant

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

Réaliste

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

Conventionnel

Désire respecter les normes, consignes et règles.