

Rapport d'analyse

Candidat : Alexis Forget

Date : Mar 24, 2024

Durée du questionnaire : 15 min

Temps de passation : 8 min

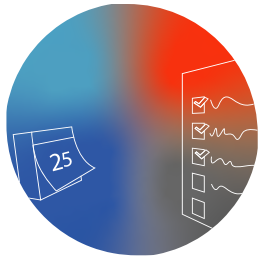
Les résultats de cette analyse sont issus d'un questionnaire qui révèle la personnalité du candidat. Le modèle d'analyse utilisé résulte d'une combinaison scientifique de plusieurs approches psychométriques et des sciences cognitives. Les questions du questionnaire sont basées sur des échelles de Lickert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





Alexis Forget

Cette personne entre dans la catégorie des **Organisateurs efficaces**

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

Pratique

Ordonné


Stable

Environnement idéal du profil

 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

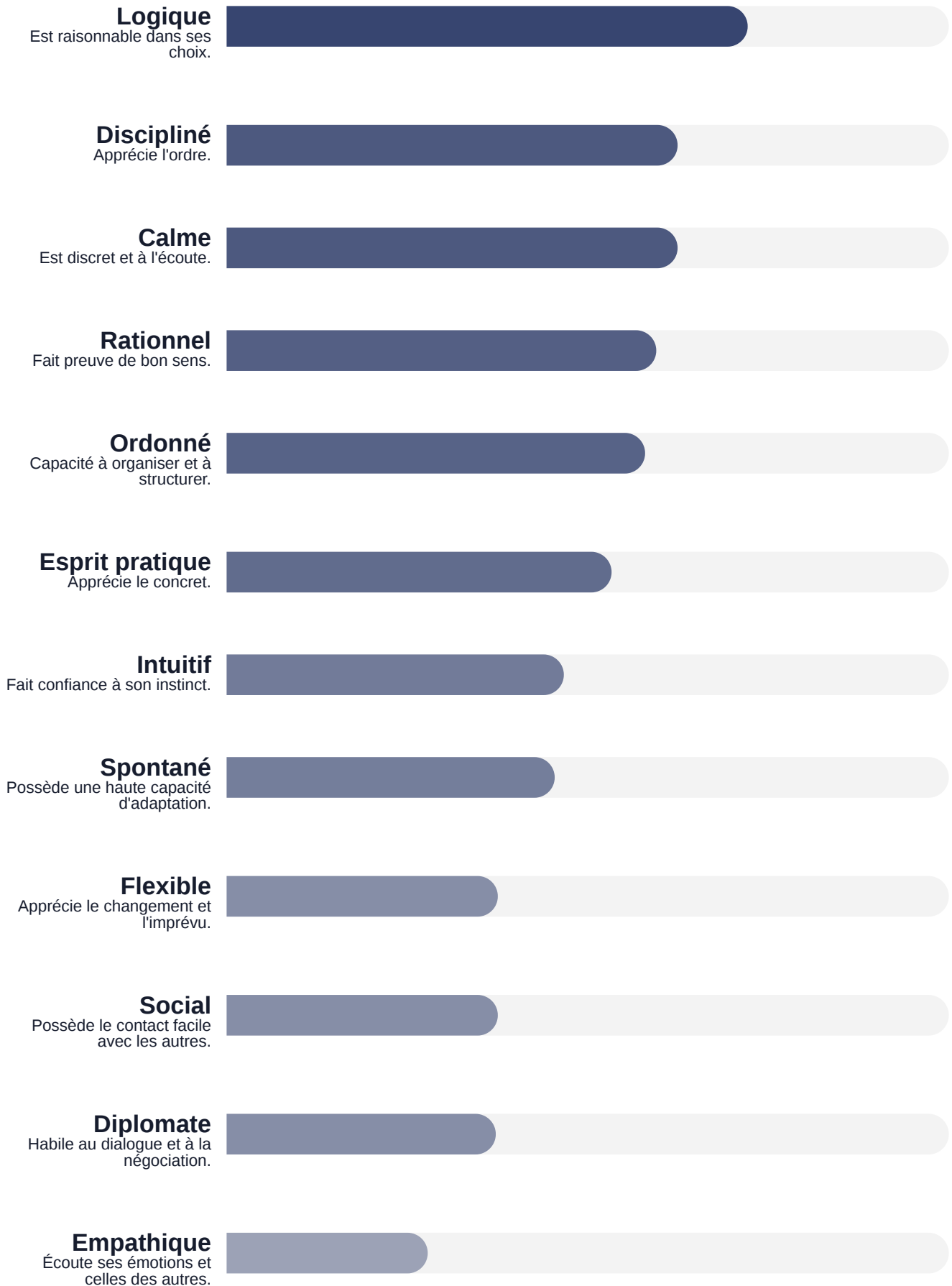
Les environnements hiérarchisés

Ne préfère pas

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

Synthèse de la personnalité

Représentation de la personnalité en 12 dimensions.



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.

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

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



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)

Intégrés 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.

Axes d'amélioration du profil



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.

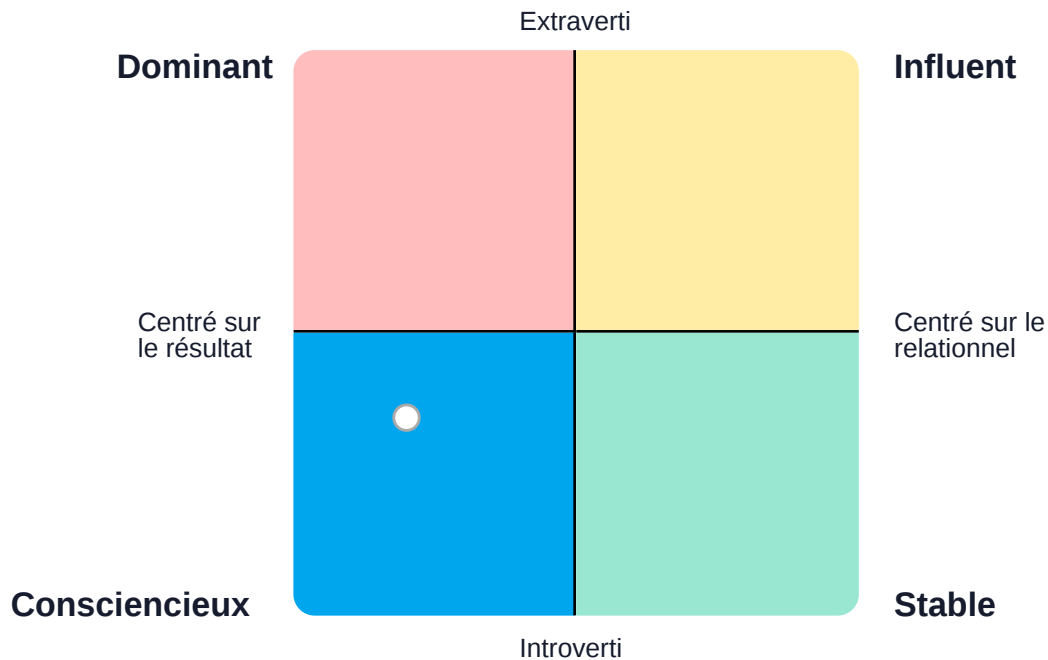


Peut être perçu(e) comme insensible

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

En tant qu'employé

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



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.

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 véridiens 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.

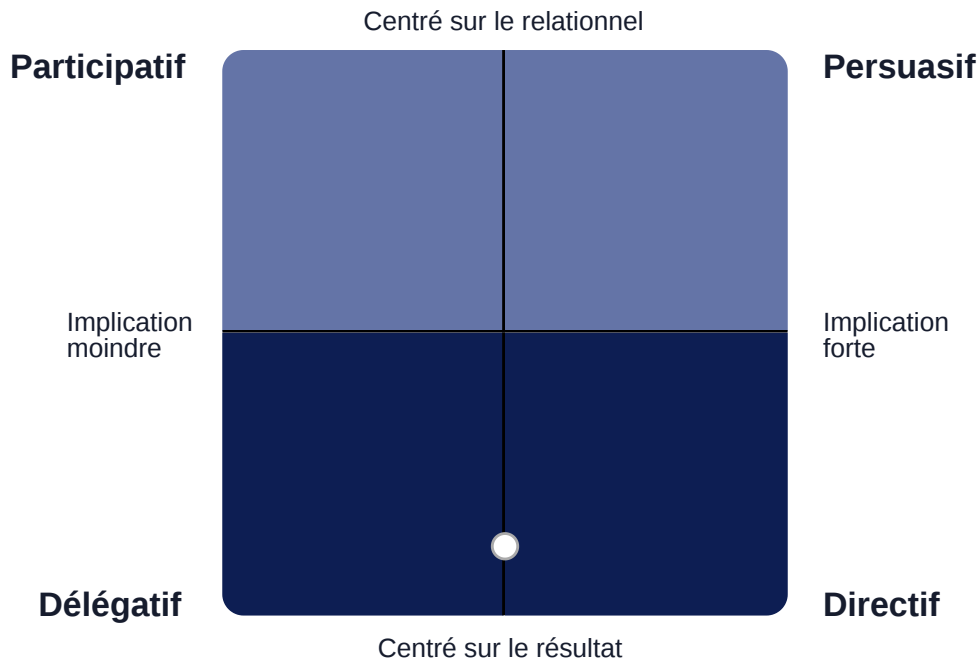
En tant que collègue

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

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.

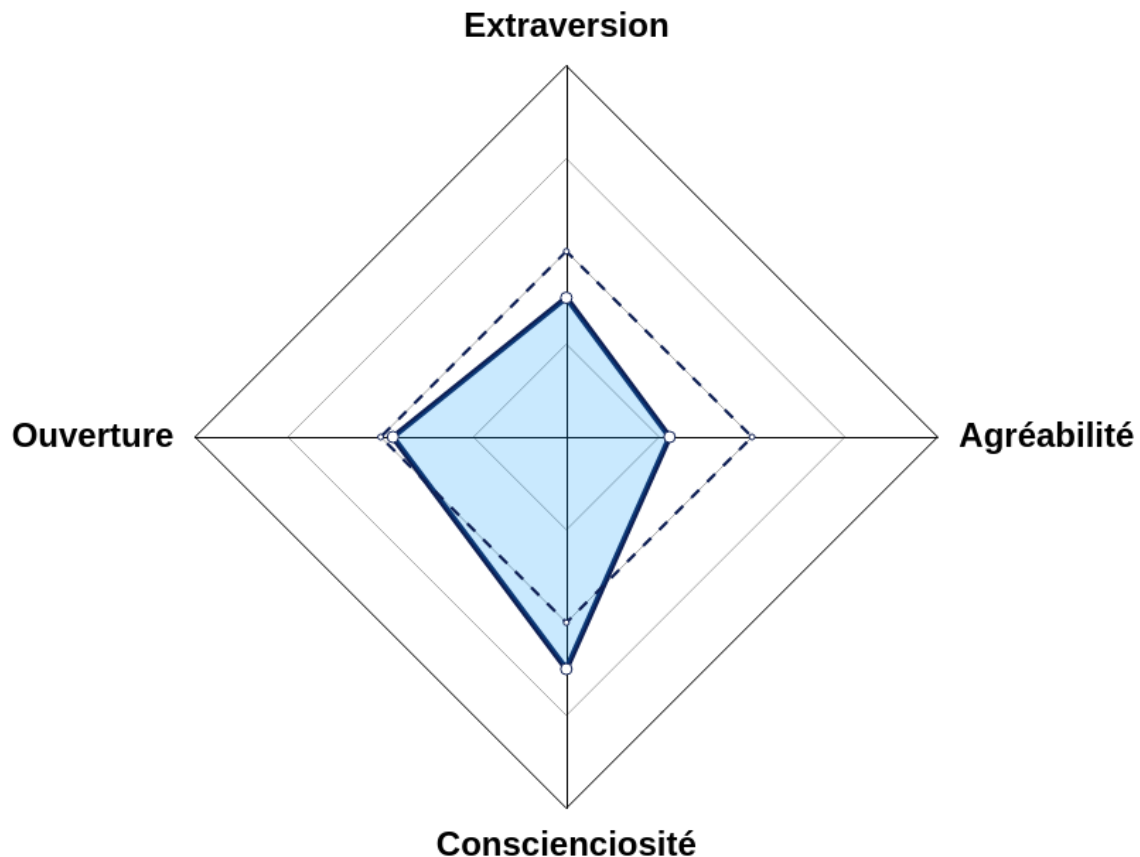


Directif : En management directif, aussi appelé management autoritaire, le manager fait preuve d'autorité et assume pleinement sa supériorité hiérarchique. Il donne des directives claires et strictes à ses subordonnés, sans trop se soucier de leurs retours ou questions. C'est un management organisationnel,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

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.



Qui a la capacité de se montrer créatif et protocolaire, a besoin des deux pour trouver son équilibre.

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

Plutôt compétitif avec une certaine capacité à s'affirmer dans un conflit quitte à paraître insensible.

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.