

Rapport d'analyse

Candidat : Mathis Schmidt

Date : Jul 1, 2024

Durée du questionnaire : 15 min

Temps de passation : 5 min

[▶ Vidéo explicative](#)

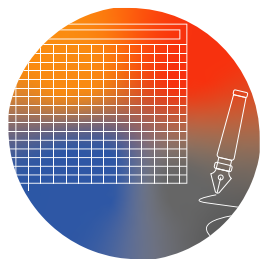
Les résultats de cette analyse sont issus d'un questionnaire qui révèle la personnalité du candidat. Le modèle d'analyse utilisé résulte d'une combinaison scientifique de plusieurs approches psychométriques et des sciences cognitives. Les questions du questionnaire sont basées sur des échelles de Lickert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





Mathis Schmidt

Cette personne entre dans la catégorie des **Gestionnaires fiables**

Le bon ordre est le fondement de toutes choses

Pratique

Ordonné

Stable

Vidéo explicative

Environnement idéal du profil

Vidéo explicative

Libre

Polyvalent

Hierarchisé

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 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

Capable de travailler aussi bien dans l'urgence que dans la régularité. Rythme de travail aléatoire avec des accélérations impressionnantes et des temps de repos nécessaires.

"S'active rapidement pour une tâche."

Préfère



Les environnements hiérarchisés

Ne préfère pas



Les environnements trop libres

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.

Juge

Archiviste

Documentaliste

Agent.e financier.ère

Policier.ère / Détective

Représentant.e / Vendeur.se

Enseignant.e / Professeur.e

Chef.fe / Stratège militaire

Administrateur.rice / Gestionnaire

Habitudes de travail

▶ Vidéo explicative

Les gestionnaires fiables affichent des tendances claires et cohérentes, et celles-ci sont particulièrement visibles sur le lieu de travail. Qu'ils soient subalternes, entre collègues ou en tant que managers, les personnes de type gestionnaire fiable créent de l'ordre, suivent les règles et veillent à ce que leur travail et celui de ceux qui les entourent soient exécutés selon les normes les plus élevées. Passer du temps à refaire les choses et se soustraire aux responsabilités sont les moyens les plus rapides de perdre le respect des gestionnaires fiables.

Soft skills du profil

Forces du profil

 Vidéo explicative



Fiable

Loyal(e), patient(e) et fiable.



Dédié(e) au travail

Dévoué(e)



Forte volonté

Défendent leurs idées et leurs principes sans relâche.



Apprécie l'ordre

Nécessité d'établir des règles, des structures et des rôles clairement définis.



Organisé(e)

Méthodique et ordonné(e)



Direct(e)

Direct(e) et honnête.



Esprit pratique

Activités volontaires visant des résultats concrets.



Honnête

Qui se conforme aux règles.



Stable

Qui n'est pas sujet à changer d'humeur facilement.

Points d'efforts

 Vidéo explicative



Mal à l'aise avec les situations non conventionnelles

Ils adhèrent à la tradition et abandonner ce qui a toujours fonctionné auparavant en faveur de quelque chose qui pourrait échouer peut être stressant.



Juge un peu trop vite

Fortes convictions sur ce qui est bien, mal et socialement acceptable.



Difficile de se détendre

Maintenir sa dignité est important.



Difficultés à exprimer ses émotions

Exprimer des émotions et ressentir de l'empathie peut être difficile en contexte professionnel.



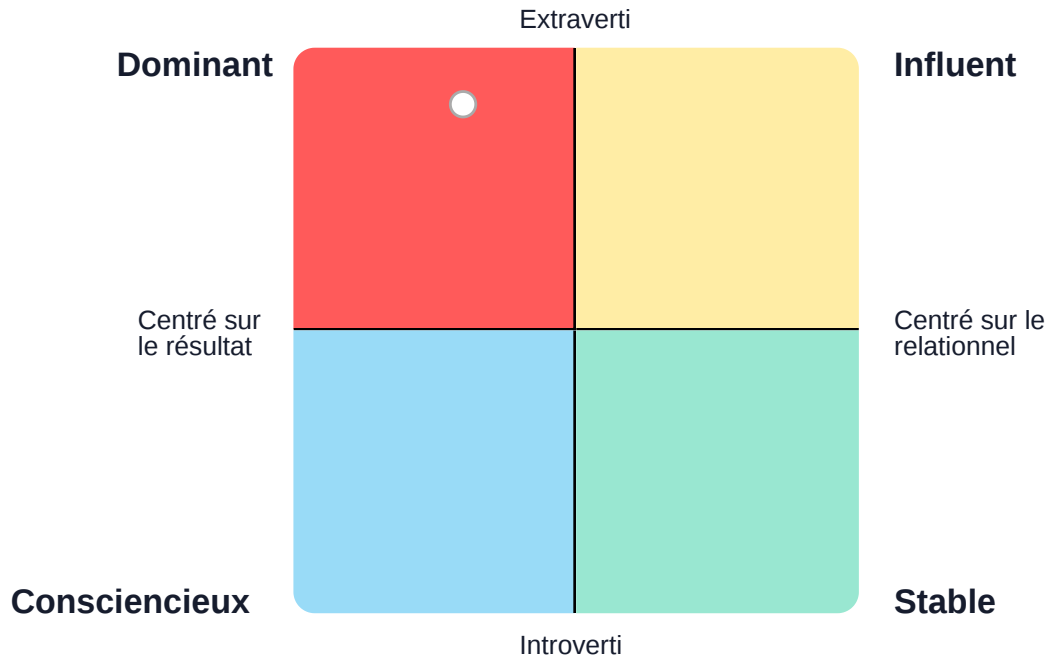
Peut être vu comme quelqu'un de têtu(e)

Inflexible, tendance à refuser le changement.

En tant qu'employé Comportement et personnalité

▶ Vidéo explicative

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



Dominant : déborde d'énergie, il est centré sur l'action et toujours en mouvement. D'un naturel plutôt positif et factuel, parfois agressif, il est extraverti, tenace et sait se concentrer sur les résultats à atteindre. Il aborde les autres de manière directe et autoritaire.

Les gestionnaires fiables travaillent dur et font les choses selon les règles. Bien que parfois perçues comme têtues et inflexibles, ces personnalités sont ouvertes à de nouvelles méthodes s'il on est capable de démontrer qu'elles sont meilleures. Cependant, il est peu probable que les gestionnaires fiables fassent beaucoup d'expériences par eux-mêmes. Le respect des responsabilités et l'accomplissement de leurs tâches est leur principale préoccupation.

Les gestionnaires fiables sont également connus pour leur loyauté et leur dévouement, mais à certains égards, cela dépend de leur respect. Les personnes ayant ce type de personnalité sont disposées à exprimer leurs opinions, en particulier pour décider de ce qui est acceptable ou non, si elles reçoivent des réponses sensées à leurs interrogations. Si les gestionnaires fiables considèrent leurs managers comme illogiques, malhonnêtes ou lâches dans leurs méthodes, ils peuvent être inconfortablement honnêtes envers eux, en exprimant leurs opinions tranchées à ce sujet.

En tant que collègue

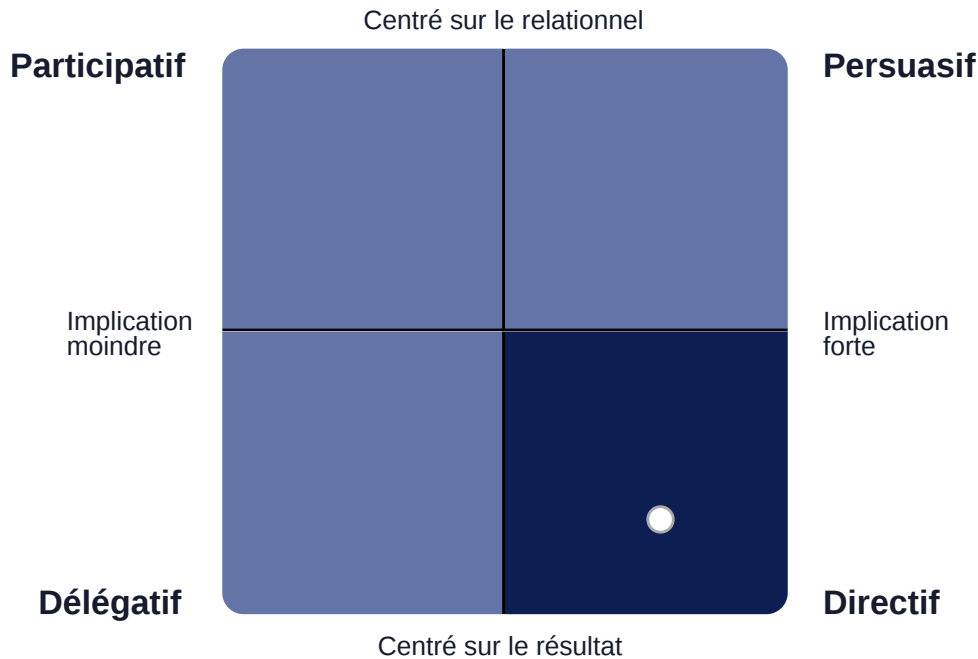
Les gestionnaires fiables apprécient les lieux de travail bien organisés. Honnêtes, amicaux et terre-à-terre, ces personnalités sont d'excellents réseauteurs qui aiment se connecter avec les autres pour faire avancer les choses. Pour eux, les raccourcis sont irresponsables et ils peuvent rapidement perdre leur respect pour ceux qui essaient d'aller de l'avant en montrant ou en promouvant des idées audacieuses mais risquées. Ce qui transforme en défi des relations avec des collègues plus intuitifs qui veulent brûler les étapes.

Les gestionnaires fiables aiment avoir l'impression de faire partie de l'équipe et de la grande organisation pour laquelle ils travaillent. Pour s'assurer que cela se produise, les gestionnaires fiables sont presque toujours prêts à accepter les critiques qui peuvent aider à améliorer leur efficacité, et gardent toujours un œil sur leur environnement pour s'assurer qu'eux-mêmes et leur équipe fournissent les résultats attendus.

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 délégitif.



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.

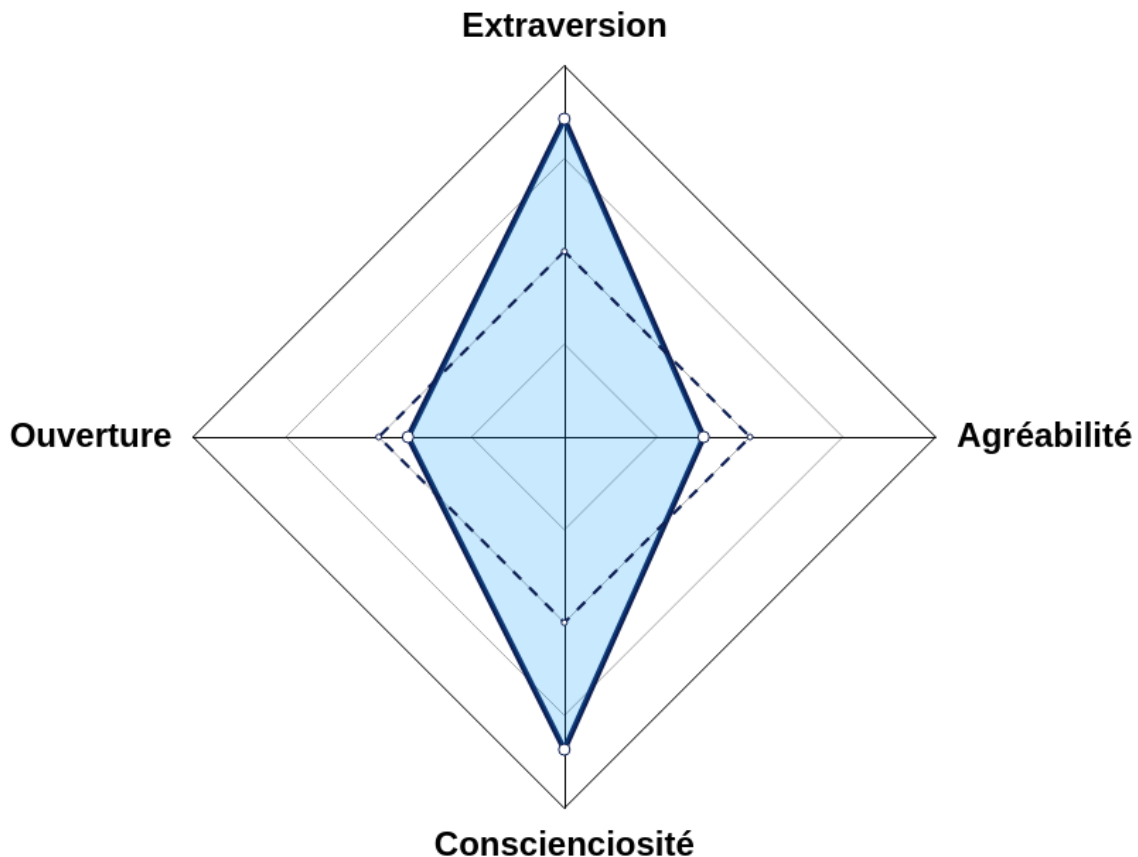
Les gestionnaires fiables prennent un réel plaisir à organiser les autres en équipes efficaces et, en tant que managers, ils n'ont pas de meilleure opportunité de le faire. Bien que parfois autoritaires, voire micro gestionnaires, la forte volonté des gestionnaires fiables sert également à défendre leurs équipes et leurs principes contre les détournements et les compressions, peu importe qui les amène. La paresse et la mauvaise éthique de travail ne sont en aucun cas tolérées par ces personnalités.

Les gestionnaires fiables projettent une autorité naturelle, mais ils s'attendent parfois à ce que cette autorité soit respectée inconditionnellement. Ils peuvent avoir une forme de résistance au changement et peuvent exiger que les choses soient faites selon les règles. Quoi qu'il en soit, les attentes des gestionnaires fiables sont clairement exprimées, laissant peu de place ou de tolérance pour les écarts par rapport à l'ordre du jour.

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.



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

Résolument tourné vers le monde extérieur, préférant les interactions sociales pour gagner en énergie, forte tendance à éprouver fréquemment et intensément des émotions positives, en recherche de contact et de sociabilité important et éprouve des difficultés avec la solitude.

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