

Rapport d'analyse

Candidat : Kevin Courjeault

Date : Jul 2, 2024

Durée du questionnaire : 15 min

Temps de passation : 8 min

[Vidéo explicative](#)

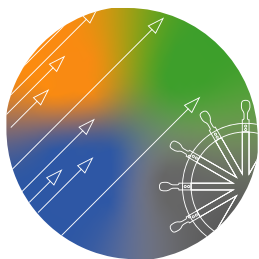
Les résultats de cette analyse sont issus d'un questionnaire qui révèle la personnalité du candidat. Le modèle d'analyse utilisé résulte d'une combinaison scientifique de plusieurs approches psychométriques et des sciences cognitives. Les questions du questionnaire sont basées sur des échelles de Lickert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





Kevin Courjeault

Cette personne entre dans la catégorie des **Capitaines énergiques**

Le(la) capitaine énergétique a soif de leadership et de responsabilité, de croissance et d'opportunités, et aime réellement gérer les autres pour que le travail soit accompli

Vidéo explicative

Rationnel

Impartial

Intellectuel

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 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 et restrictifs



Ne préfère pas

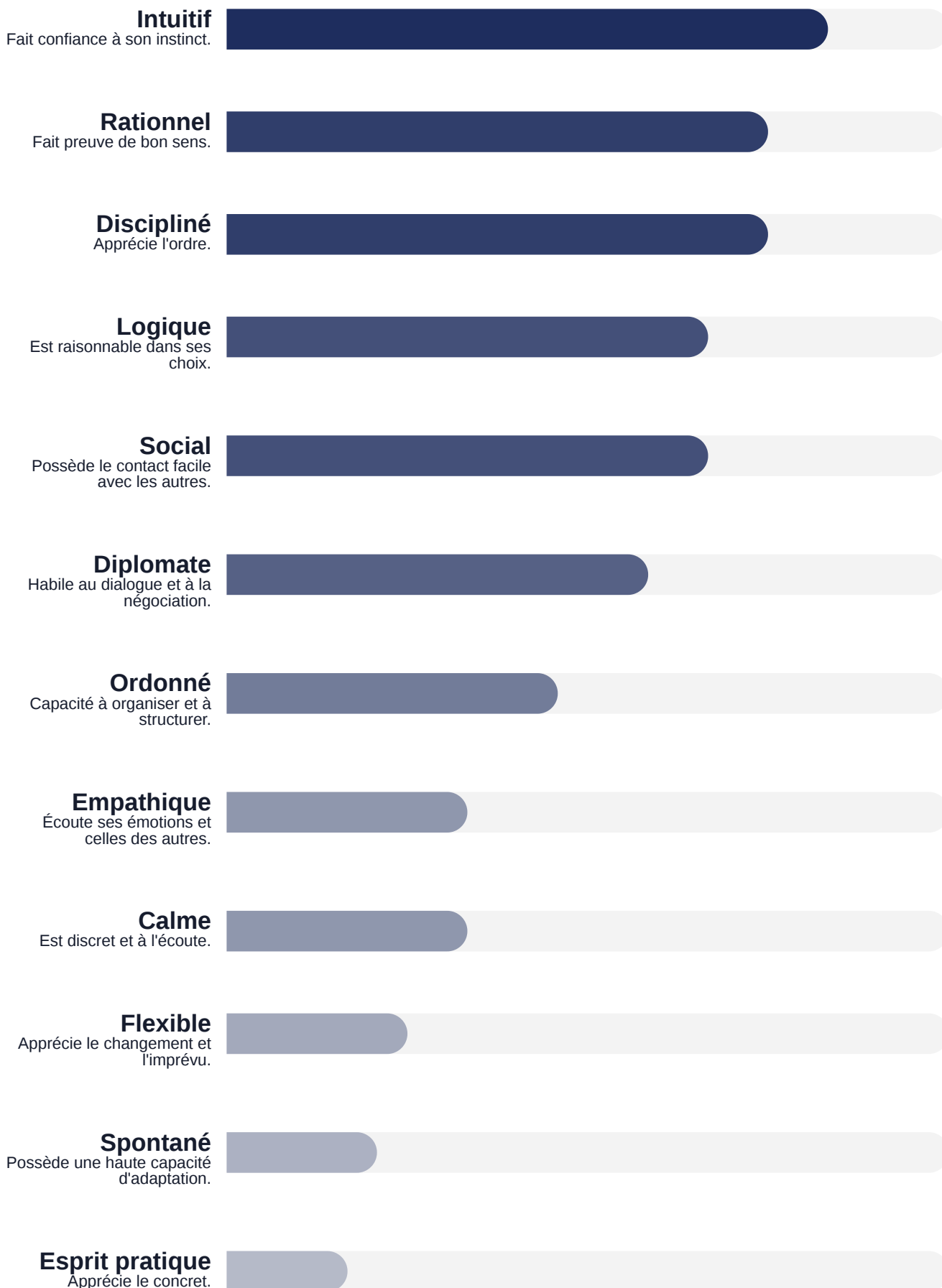


Les environnements non structurés ou trop libres

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

Avocat.e

Consultant.e

Directeur.rice

Entrepreneur.se

Professeur.e d'université

Habitudes de travail

[▶ Vidéo explicative](#)

Pour les personnes ayant le type de personnalité capitaine énergique, entreprendre est comme une seconde nature. L'efficacité et la clarté de la communication des capitaines énergiques sont appréciées, leur leadership est admiré et leur capacité à faire simplement les choses est inégalée. Cela étant dit, certaines situations sont plus appropriées pour les capitaines énergiques que d'autres. Leurs qualités naturelles indiquent un rôle de direction, ce qui rend toute position d'impuissance inconfortable pour ces profils.

Soft skills du profil

Forces du profil

 Vidéo explicative



Confiance en soi

Ils font confiance à leurs capacités, font connaître leurs opinions et croient en leurs capacités en tant que leaders.



Pensée stratégique

Considère les problèmes dans la perspective de les résoudre de façon durable.



Charismatique

Capables d'inspirer et de revigorer les autres.



Énergique

Apprécient diriger leurs équipes et mettre en œuvre des plans et objectifs.



Forte volonté

Ils n'abandonnent pas lorsque les choses se compliquent.



Efficace

Ne supporte pas l'inefficacité.



Rationnel(le)

Conforme à la raison, repose sur une bonne méthode.



Impartial(e)

Qui fait preuve de justice, d'équité, qui ne prend aucun parti dans son jugement et observe une stricte objectivité.



Intellectuel(le)

Qui a un goût prononcé (ou excessif) pour les choses de l'esprit.

Points d'efforts

 Vidéo explicative



Peut être perçu(e) comme froid(e)

Peuvent paraître insensibles dans la poursuite de leurs objectifs, rejetant les circonstances personnelles, les sensibilités et l'irrationnel.



Peut être perçu(e) comme intolérant(e)

Peuvent paraître hostiles à toute idée qui les détourne de leurs objectifs principaux, et encore plus aux idées basées sur des considérations émotionnelles.



Impatient(e)

Ils peuvent mal interpréter la contemplation comme une stupidité ou un désintérêt pour une tâche, une erreur pour un leader.



Peut être perçu(e) comme arrogant(e)

Ils respectent les pensées rapides et les convictions fermes, leurs propres qualités, et ont tendance à mépriser ceux qui ne correspondent pas.



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

Qui montre un attachement obstiné à ses opinions et à ses décisions.



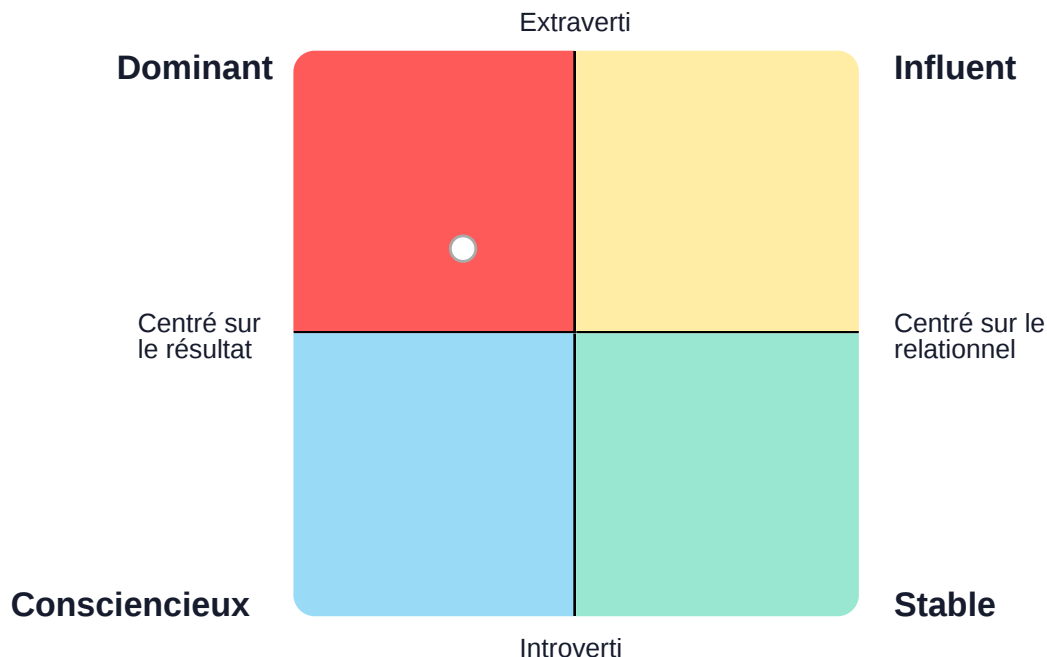
Peut être perçu(e) comme dominant(e)

Une grande confiance et volonté qui pousse à essayer de gagner chaque débat.

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 capitaines énergiques sont déterminés et peuvent parfois sembler assertifs, mais leur but est d'inspirer et de guider leurs collègues. Le dynamisme qu'ils apportent au groupe peut parfois être perçu comme autoritaire, mais en réalité, ils cherchent l'équilibre et l'harmonie dans l'équipe. Ils valorisent la rationalité et la confiance mutuelle. Les émotions fortes ou l'indécision peuvent les mettre mal à l'aise. Dans les partenariats, ils recherchent avant tout l'efficacité et la productivité, car ils n'apprécient pas le gaspillage de temps.

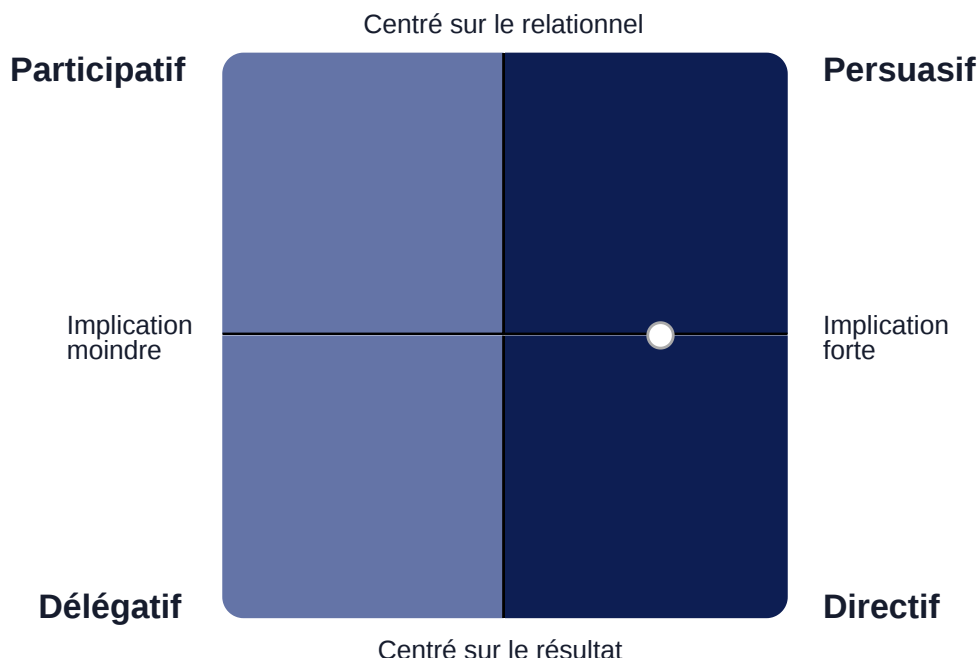
En tant que collègue

En tant que collègue, les capitaines énergiques sont sociables et apprécient grandement le partage d'idées et de retours constructifs lors de leurs séances de brainstorming. Leaders nés, ils ont tendance à prendre des rôles de représentants ou de chefs de projet, où ils mettent en avant leur objectivité et leur charisme, des qualités qu'ils jugent idéales pour ces fonctions. Les personnalités des capitaines énergiques préfèrent travailler avec des personnes qui démontrent leur compétence et leur motivation. Il est important pour eux que chacun dans l'équipe soit vu et reconnu à sa juste valeur.

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 déléгатif.



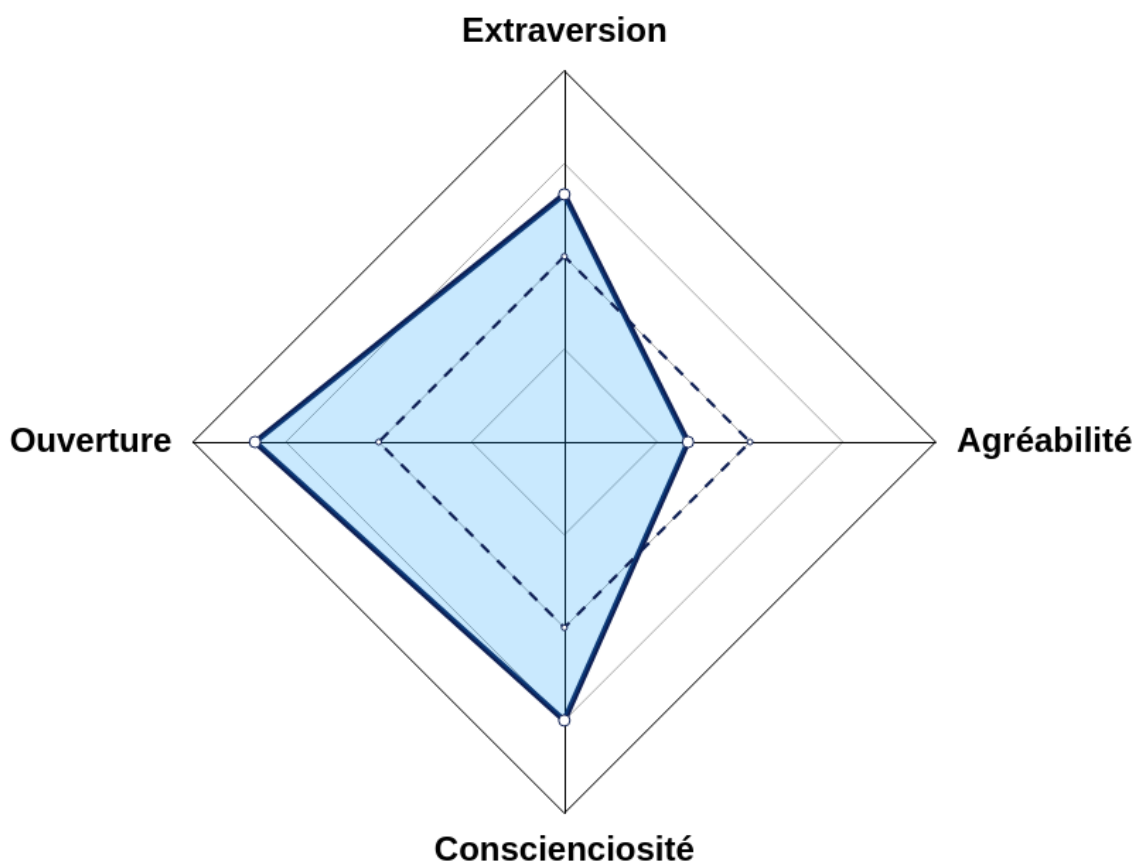
Persuasif : Le management persuasif valorise plus l'aspect humain. C'est un management paternaliste : le manager est dans une optique d'obtention de résultats, tout en veillant à fédérer ses équipes autour d'objectifs clairs et de directives très cadrées. Il garde entièrement la main sur les décisions,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

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.

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.



Résolument créatif, curieux de tout et inventif face un problème, s'ennuie dans les protocoles et remet systématiquement en question les normes.

Plutôt tourné vers le monde extérieur, préférant les interactions sociales pour gagner en 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.