

RÉSULTATS DU TEST

Candidat(e) : Franck Canonne

Fait le : 07/01/2023

Durée du test : 15 minutes

Temps de passation: 11 minutes

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 test 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 test a eu la possibilité de faire un retour qualitatif sur son analyse.


Pas du tout
d'accord


Pas d'accord


Ne se prononce pas
ou n'a pas répondu


D'accord


Entièrement
d'accord



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

🌟 Environnement idéal du profil

▮▮▮▮ Préfère un environnement libre plutôt que 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."

▮▮▮▮ Est motivé(e) par l'entraide plutôt que le challenge.



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

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

▮▮▮▮ Préfère travailler dans l'urgence plutôt qu'avec régularité.



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



Métiers

Les **Humaniste créatif** sont le plus souvent

- Entrepreneur(se)
- Consultant(e)
- Directeur(trice)
- Guide touristique
- Psychologue
- Médecin
- Coach



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

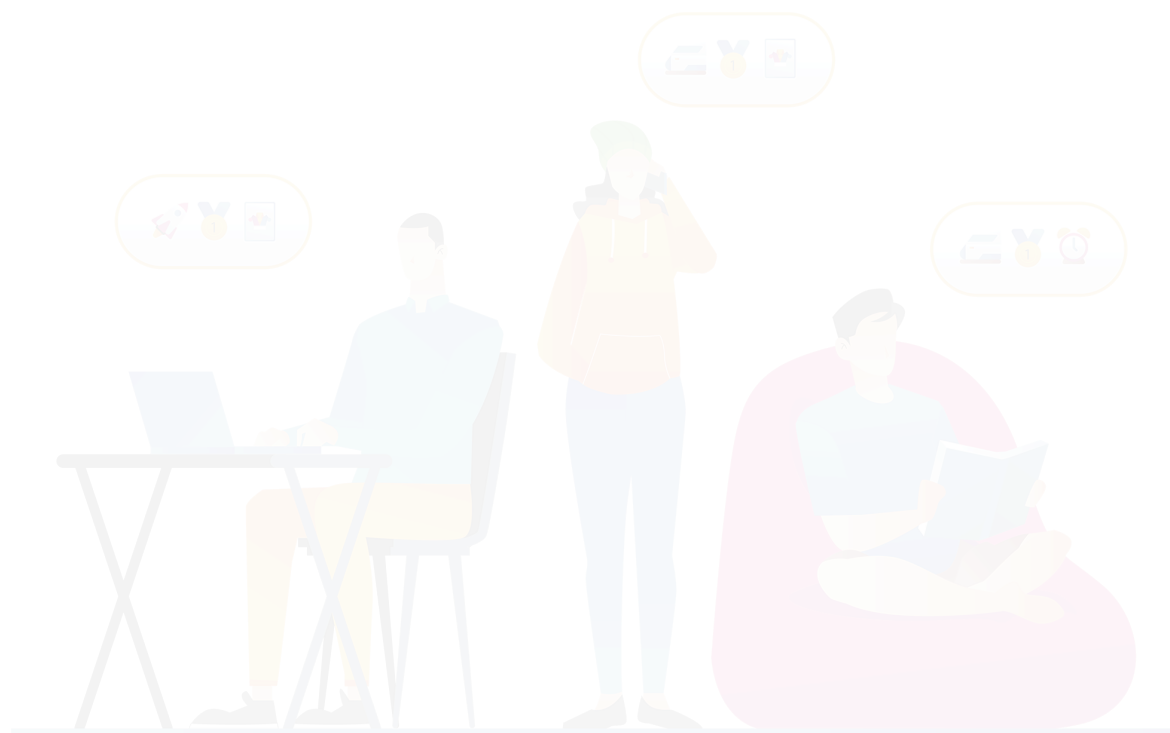
Tendance à être motivé(e) par le sentiment d'avoir un plus grand but dans la vie. Objectif à terme.

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.



Traits cognitifs

D'où ce profil tire son énergie

Monde extérieur : 12.5 %

Le monde extérieur, les personnes et l'environnement

"Je préfère m'exprimer par la parole plutôt que par l'écriture."

Points forts

- ✓ Dynamisme
- ✓ Facilité de contact
- ✓ Goût de l'action

Points d'effort

- ✗ Excès de parole
- ✗ Manque d'écoute
- ✗ Actes irréfléchis

Monde intérieur : 87.5 %

Son monde intérieur, les idées et les concepts

"Je m'exprime par l'écriture plutôt que par la parole."

Points forts

- ✓ Réflexion
- ✓ Calme
- ✓ Attention

Points d'effort

- ✗ Manque de réaction
- ✗ Ennui
- ✗ Distance

Comment ce profil recueille l'information

5 sens : 26.7 %

Ses 5 sens, les personnes et l'environnement

"J'aime ce qui est concret, réel et directement observable."

Points forts

- ✓ Rigueur
- ✓ Réalisme
- ✓ Sens de l'utile

Points d'effort

- ✗ Frein au changement
- ✗ Exposés trop longs et détaillés

6ème sens : 73.3 %

Le sixième sens, l'instinct

"Je perçois au-delà des faits observables."

Points forts

- ✓ Imagination
- ✓ Vision à long terme
- ✓ Compréhension des relations

Points d'effort

- ✗ Discours abstrait
- ✗ Lunatique
- ✗ Difficulté de passer à l'action

Comment ce profil prend ses décisions

Logique : 41.7 %

Son raisonnement, sa tête

"Je suis observateur, honnête et franc."

Points forts

- ✓ Logique
- ✓ Objectif
- ✓ Capable de recul

Points d'effort

- ✗ Froid
- ✗ Trop compétitif

Émotions : 58.3 %

Son expérience, son cœur

"Je crois en mes valeurs personnelles et en mes sentiments."

Points forts

- ✓ Sens des valeurs
- ✓ Empathie
- ✓ Fidélité

Points d'effort

- ✗ Manque de logique
- ✗ Excès de considération personnelle

Quel est son mode d'action préféré

Maîtrise : 60.0 %

Le contrôle de la situation, la maîtrise

"J'aime que les choses soit structurées."

Points forts

- ✓ Méthode
- ✓ Organisation
- ✓ Ponctualité

Points d'effort

- ✗ Rigidité
- ✗ Excès de minutie

Flexibilité : 40.0 %

La souplesse, la flexibilité

"Je ne me préoccupe pas du temps et je suis motivé(e) par la pression de dernière minute."

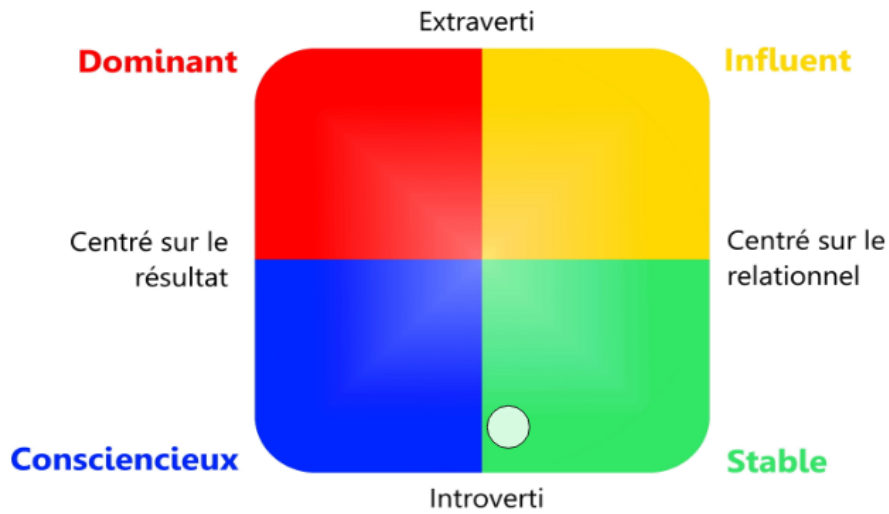
Points forts

- ✓ Adaptation
- ✓ Spontanéité
- ✓ Capacité d'improvisation

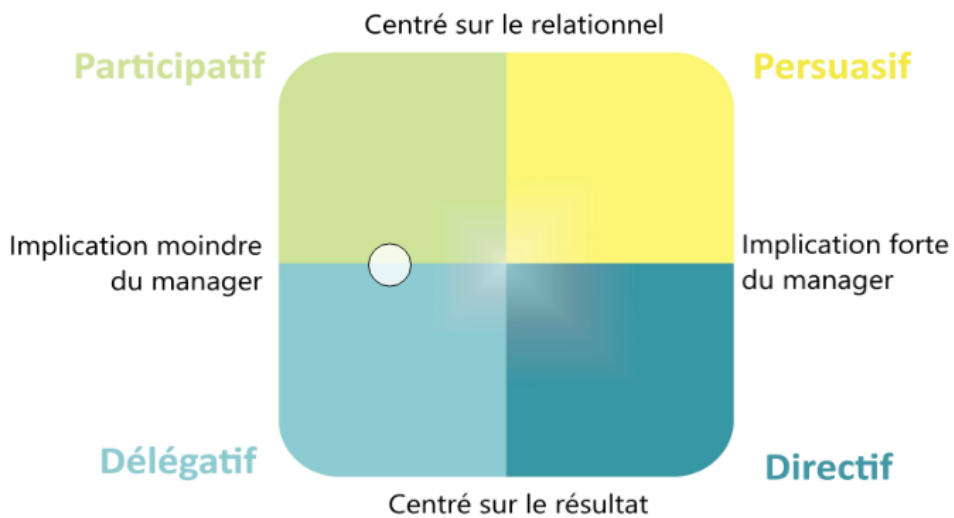
Points d'effort

- ✗ Retard
- ✗ Désordre
- ✗ Difficulté avec l'autorité

En tant qu'employé



En tant que manager



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.

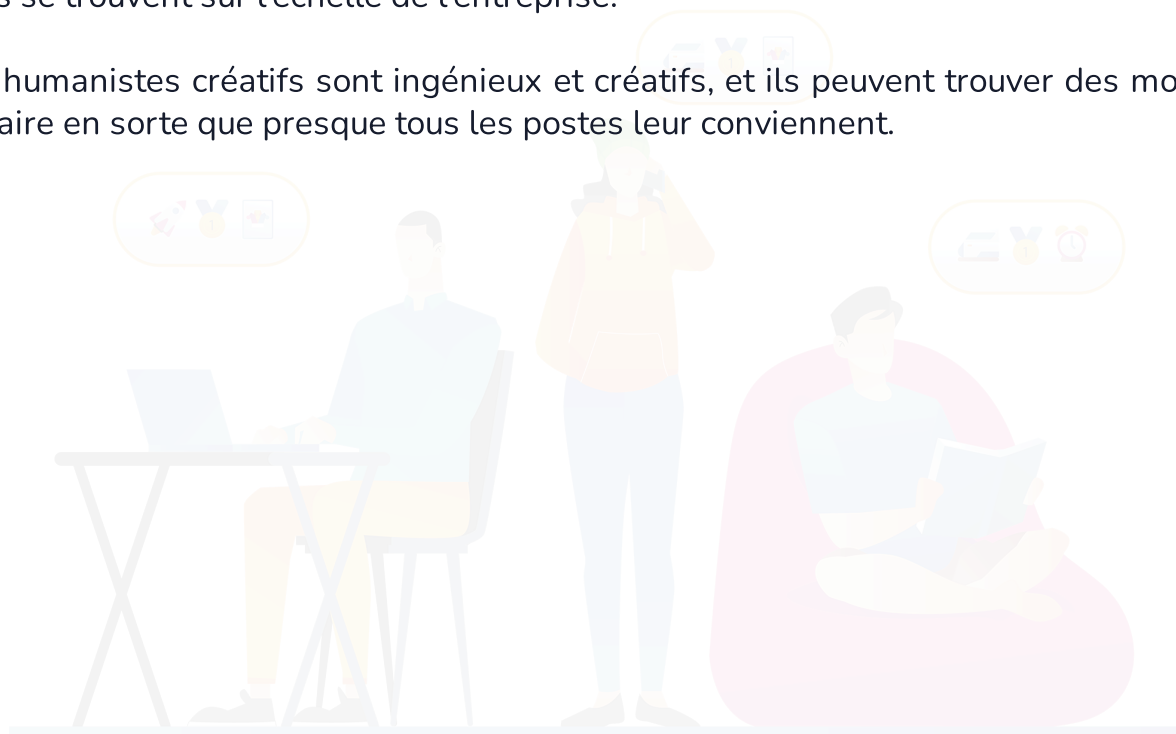
Cela signifie que leur travail doit être conforme à leurs valeurs, principes et croyances.

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.



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.

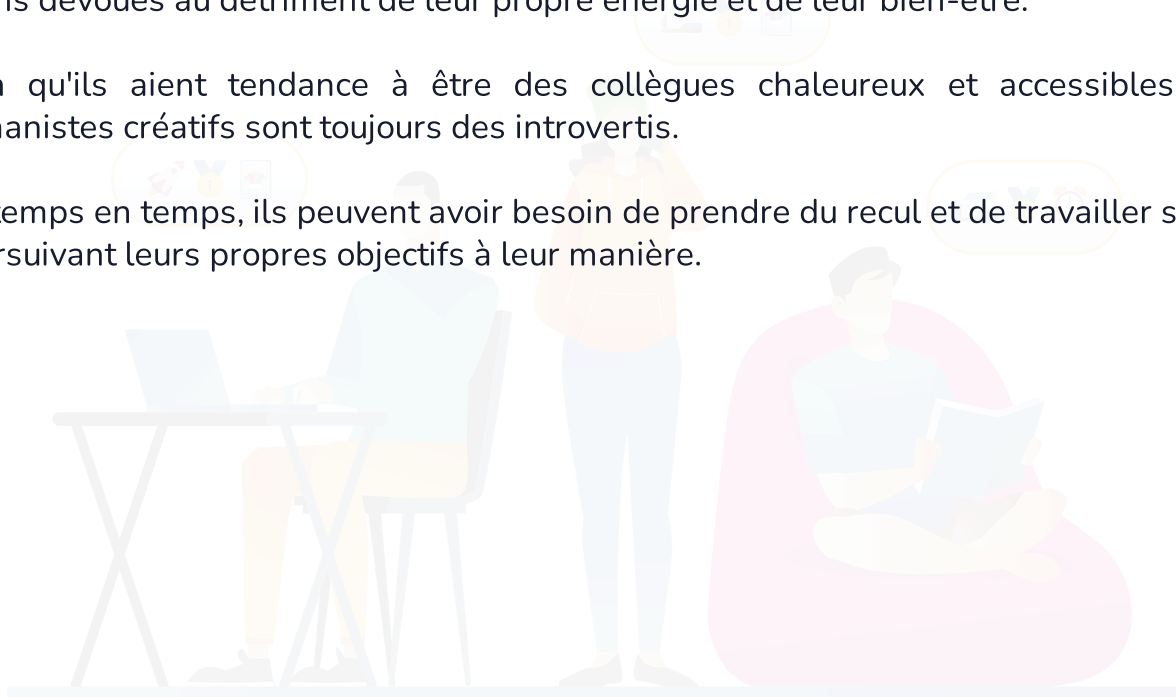
Parfois, l'efficacité peut être moins une priorité pour les humanistes créatifs que la collaboration et l'aide aux collègues qui ont besoin d'un coup de pouce.

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 qu'employé

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.

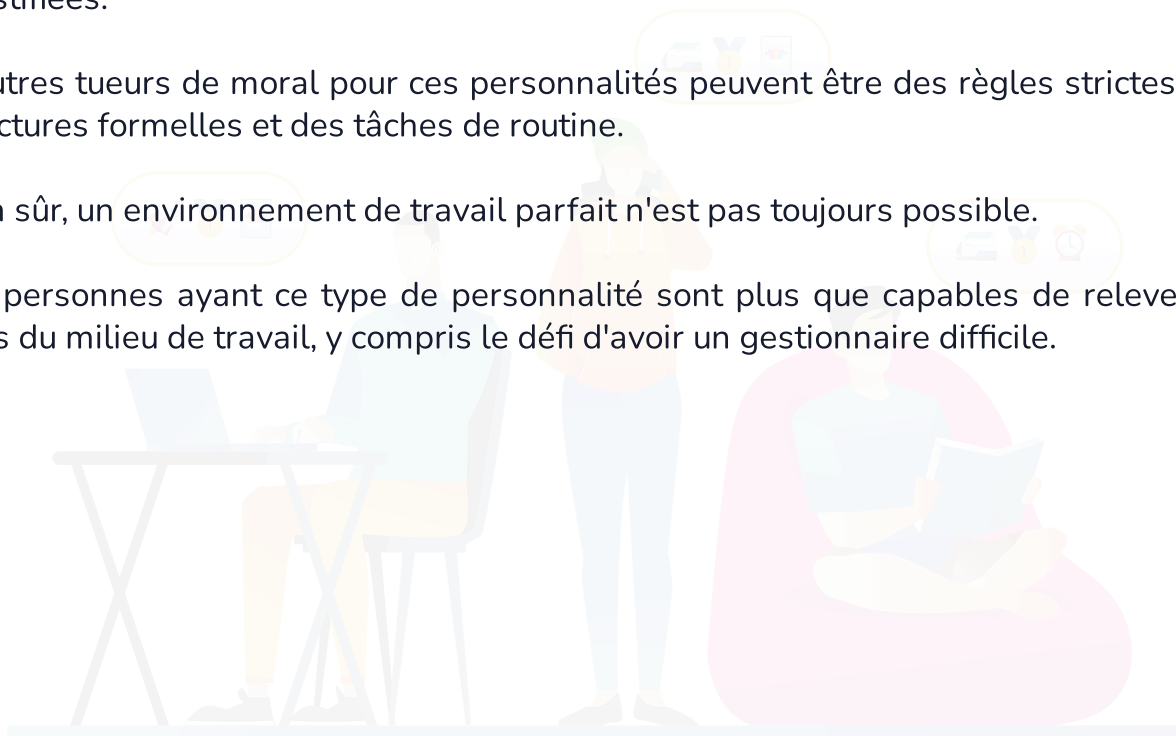
Idéalement, les humanistes créatifs trouveront un gestionnaire dont les valeurs correspondent aux leurs et qui leur offre des encouragements et des éloges.

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 manager

En tant que gestionnaires, les humanistes créatifs peuvent ne pas aimer exercer leur pouvoir.

Ces personnalités préfèrent voir ceux qui travaillent sous eux comme des égaux.

Plutôt que de microgérer leurs subordonnés, les humanistes créatifs préfèrent souvent leur donner les moyens de penser et d'agir de manière indépendante.

Ils travaillent dur pour encourager les autres.

Cela ne veut pas dire que les humanistes créatifs ont des normes faibles, loin de là.

Leur sens de l'égalité signifie qu'ils attendent de leurs subordonnés qu'ils respectent les normes fixées.

Les personnalités humanistes créatifs veulent que leurs employés soient rigoureux, motivés, fiables et d'une honnêteté sans faille, et ils remarqueront si leurs employés ratent la cible.

Compatissants et équitables, les managers humanistes créatifs sont souvent fiers d'identifier les forces uniques de leurs subordonnés.

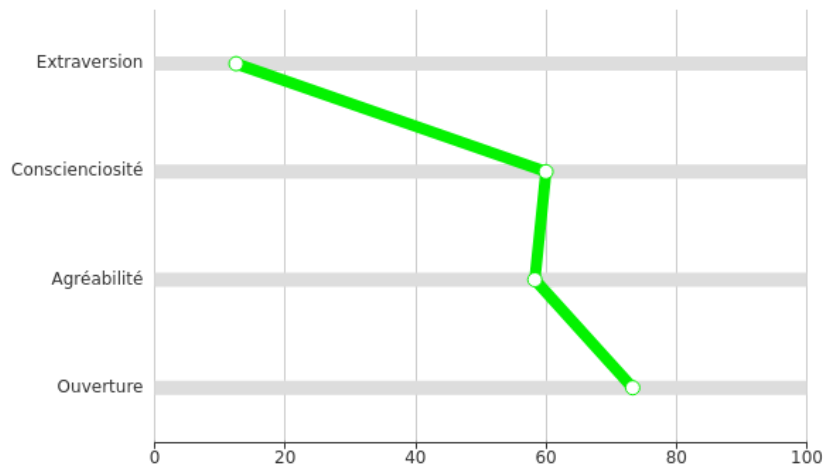
Ils font un effort pour comprendre les motivations de leurs employés.

Cela dit, ces personnalités peuvent être assez sévères si elles surprennent quelqu'un qui se comporte d'une manière qu'elles considèrent comme contraire à l'éthique.

Les humanistes créatifs ont peu de tolérance pour les manquements à la fiabilité ou à la moralité.

Cependant, lorsque les bonnes intentions de leurs employés correspondent aux leurs, les humanistes créatifs travailleront sans relâche pour que toute leur équipe se sente valorisée et épanouie.

Big 5 simplifié



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

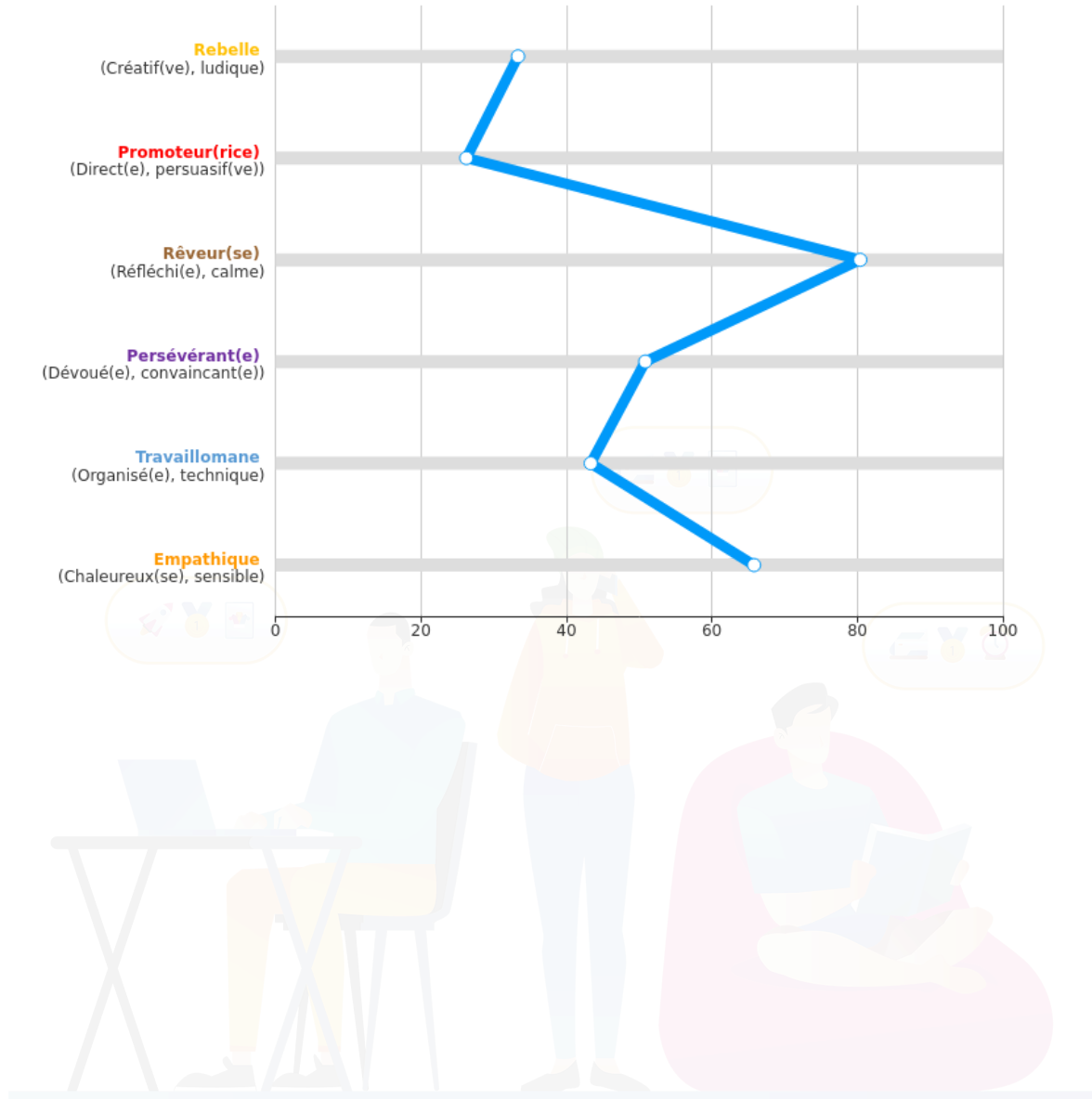
Les personnes qui obtiennent un score élevé sont tolérantes, douces, gentilles, indulgentes, agréables, altruistes et obligeantes. Comme il est très important pour elles de bien s'entendre avec les autres, elles ont des opinions flexibles et répugnent à critiquer ou à juger. Les personnes dont l'agréabilité 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.

Modes COM



Rebelle (Créatif(ve), 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.
- Environnement de travail avec trop de contraintes ennuyeuses.
- Manque de stimulation ludique.
- Utilisation d'un mauvais canal : informatif, directif.

Rêveur(se) (Réfléchi(e), 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 :

- Acceptez qu'il ne prenne pas l'initiative du contact.
- 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.

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.

Travailomane (Organisé(e), 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'.

Promoteur(rice) (Direct(e), persuasif(ve))

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.
- Donnez-lui des missions difficiles.

Sources de stress :

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

Persévérant(e) (Dévoué(e), Convaincant(e))

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 :

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

Sources de stress :

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

Empathique (Chaleureux(se), 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.
- Montrez-lui de la compréhension et de l'encouragement face à ses difficultés.
- Assurez-lui votre disponibilité.

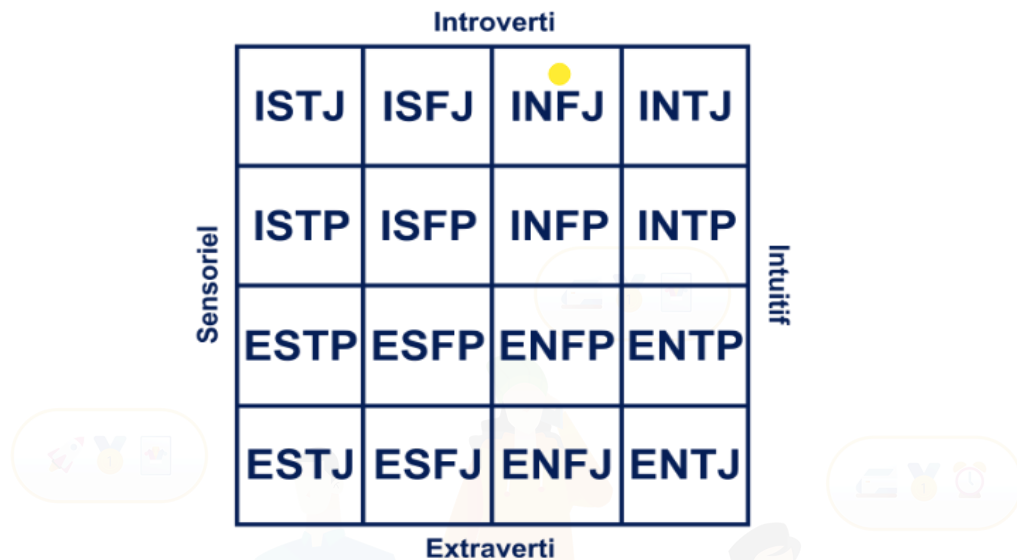
Sources de stress :

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

MBTI

INFJ

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



I - Introversion

Peut être décrit comme privé(e) ou réservé(e).,Préfère un rythme plus lent avec du temps pour la contemplation.,Tendance à intéroser les choses.,Préfère observer que d'être le centre de l'attention.

F - 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

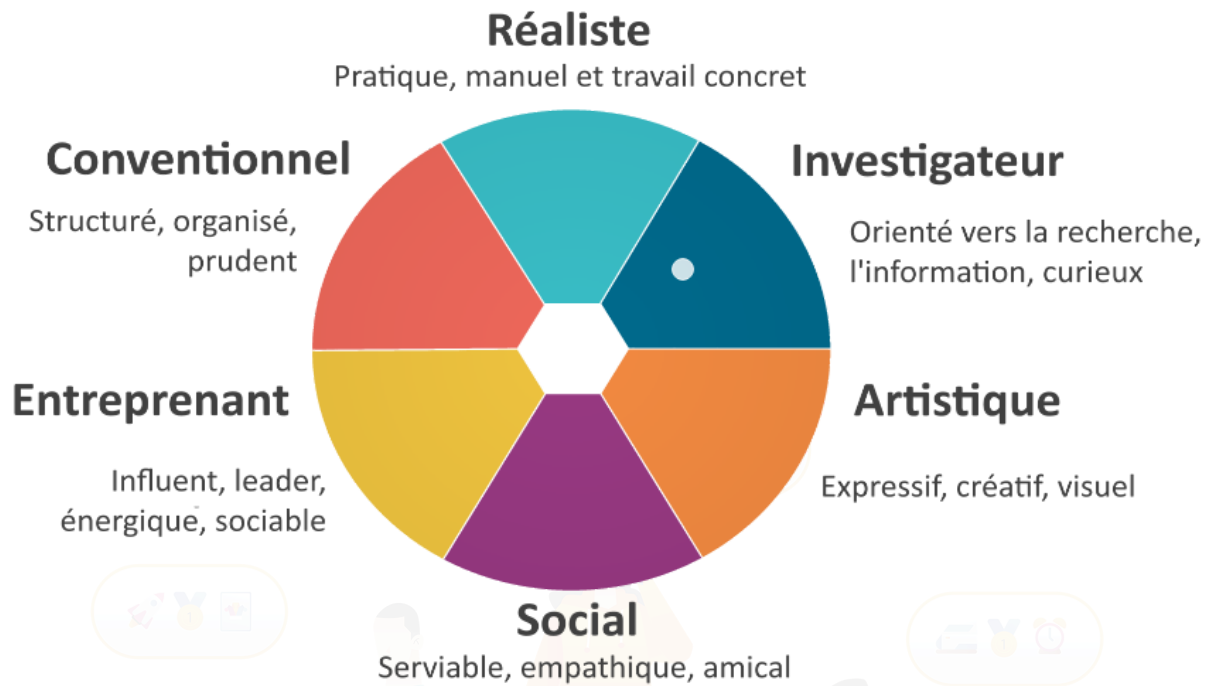
N - Intuition

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

J - Juge

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)

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.

L'acronyme RIASEC sert à rappeler les types :

- **Réaliste** : Besoin d'être impliqué physiquement dans ce qu'il fait.
- **Investigateur** : Habité par une soif de connaissances et de savoir.
- **Artistique** : Souhaite exprimer ses émotions ou pensées à travers des formes d'art.
- **Social** : Attiré par les activités favorisant le contact avec les autres, particulièrement dans le but de les aider.
- **Entreprenant** : Aime avoir des responsabilités, surmonter des défis dans l'espoir de se hisser au sommet.
- **Conventionnel** : Désire respecter les normes, consignes et règles.

Selon le Committee on Scientific Awards, les recherches de Holland (1973) ont montré que les personnalités recherchent et grandissent dans les carrières qui concordent et que les emplois et les carrières professionnelles peuvent être catégorisées par les personnalités qui grandissent à leur contact.