



« L'art de la réussite consiste à savoir s'entourer des meilleurs »  
John Fitzgerald Kennedy

## **bri bou consultante**

19/07/2022

Ce profil contient

<b>I. INTRODUCTION</b> .....	2
<b>II. COMMENT LIRE CE PROFIL ?</b> .....	4
<b>III. DESCRIPTION DES CARACTÉRISTIQUES COMPORTEMENTALES</b> .....	5
<b>IV. INTERACTIONS ENTRE LES DIFFÉRENTES COULEURS</b> .....	10
<b>V. GRAPHES DU PROFIL</b> .....	11
Graphe du style naturel .....	11
Graphe du style adapté .....	12
.....	13
Graphe des stratégies d'adaptation .....	13
Graphe du style opposé .....	14
<b>VI. RADAR DES COMPÉTENCES</b> .....	15
<b>VII. SYNTHÈSE DES GRAPHES</b> .....	16

## I. INTRODUCTION

Selon une récente statistique, six employeurs sur dix estiment que les compétences comportementales sont plus importantes que les compétences techniques. Mais s'il est facile de vérifier un CV et des diplômes, les soft skills sont bien plus complexes à cerner. Pourtant, 89% des causes de licenciements, 6 mois après l'embauche, sont liées à des difficultés comportementales (Indice TEPEC, enquête Leadership IQ)...

Les neurosciences démontrent que la majorité des recruteurs ont déjà pris leur décision en moins de 5 minutes d'entretien (parfois même 5 secondes !), le reste du temps ne leur servant qu'à étayer leurs convictions... Face à cette subjectivité, l'utilisation des profils de personnalité permet de rationaliser le recrutement. Ces tests prédictifs ne décident pas à la place du recruteur mais ils permettent de poser de bonnes questions :

- Avant pour établir le diagnostic des besoins,
- Pendant l'entretien,
- Après, pour une intégration réussie

Quelles compétences ce poste nécessite-t-il ? Quelle personnalité serait utile dans cette équipe ? Quel collaborateur fonctionnerait bien avec ce manager ? Comment l'accueillir idéalement ? Etc...

### Ce profil permet par exemple de :

- Décrypter les stratégies mentales, les qualités et les zones d'inconfort.
- Comprendre les moteurs et les freins possibles des candidats, ainsi que la meilleure façon de les intégrer et de les manager au quotidien.
- Mesurer les efforts d'adaptation produits au travail, (et donc le stress potentiel en cas de trop forts écarts), grâce aux graphiques du style adapté.
- Identifier le style opposé, la zone d'inconfort et le stress, la démotivation et/ou l'incompétence possible qui en découle et éviter les risques psycho-sociaux.
- Éviter les réponses trop bien préparées des candidats et détecter l'incongruence (l'écart entre ce que le candidat dit et ce qu'il pense !). Car un candidat qui a vraiment besoin de travailler vous dira ce que vous souhaitez entendre...
- Intégrer de manière individualisée les nouveaux arrivants et limiter le turn over.

### Ce profil ne décrit pas les motivations :

Celles-ci sont propres à chaque personne : Dépasser ses limites, se positionner socialement, poursuivre l'histoire familiale, renforcer la confiance en soi... Si les motivations sont multiples, la manière d'atteindre ses objectifs répond à de **grandes tendances comportementales** décrites dans ce profil.

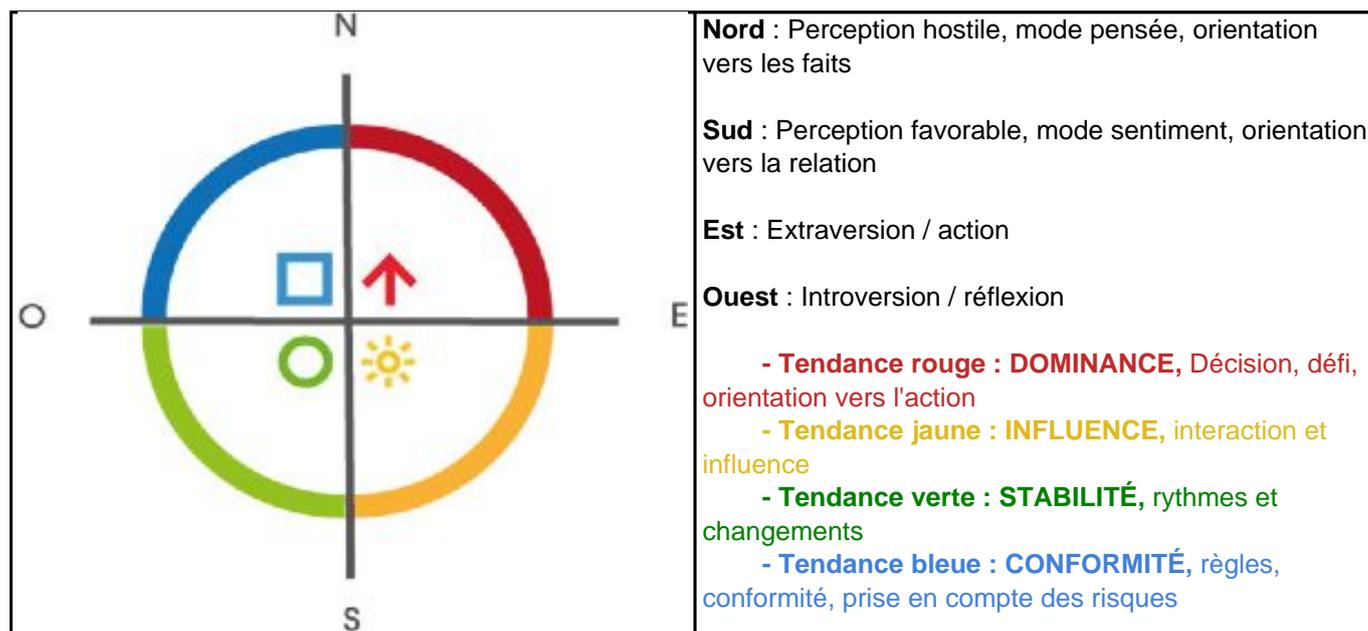
### Ce profil ne décrit pas les valeurs :

Chaque individu possède ses propres valeurs émanant de son ancrage culturel, de son éducation, de son histoire, auxquelles s'ajoutent celles de ses expériences. Ainsi, sa culture ses valeurs personnelles, combinées à son profil comportemental peuvent ainsi renforcer ou estomper certains traits innés de sa personnalité. Ce profil ne tient pas

compte de la compétence technique de votre candidat Ses connaissances, ses compétences ou expériences figurent dans son curriculum vitae.

## II. COMMENT LIRE CE PROFIL ?

Le comportement humain est bien trop complexe pour que l'on puisse définitivement figer les gens dans des catégories. Ce test, élaboré selon les travaux de C.G. Jung et de W.M. Marston et la boussole DISC, évalue le niveau de chaque tendance pour le style naturel, le style adapté et le style opposé de votre candidat.



Ce profil décrit le comportement d'un individu face aux différentes situations, son comportement au sein d'une équipe ainsi que sa posture managériale. Chaque tendance décrit les :

- Forces motrices et besoins
- Apports pour votre organisation
- Points à valider Interaction des couleurs

Sont aussi décrites dans ce profil, les adaptations à l'environnement et les interactions entre les différentes couleurs. Cette analyse permet de décrypter comment les différentes composantes de la personnalité interagissent entre elles pour amplifier ou diminuer certains traits de personnalité.

### III. DESCRIPTION DES CARACTÉRISTIQUES COMPORTEMENTALES

#### Interaction et influence



**Votre candidat(e) est jaune dominant.**

**Cela signifie que cette personne est motivée par le besoin d'être connectée aux autres, d'être appréciée et d'être reconnue par son entourage.**

Votre candidat.e a une vision optimiste des situations qu'il.elle saura gérer avec agilité en s'appuyant sur sa capacité à improviser.

Capable de créativité, cette personne aime penser "out of the box". Favorisant la nouveauté? et les approches originales, il.elle sait lever les barrières et les inhibitions qui bloquent l'innovation. Son goût pour le changement l'amène à préférer sortir des sentiers battus et éviter les tâches fastidieuses, répétitives et routinières.

Elle.il pourra exprimer son potentiel dans un environnement humain, ouvert et décloisonné, dans lequel il lui est possible d'apporter sa touche personnelle et de créer quelque chose de vraiment nouveau.

**Au sein d'une équipe**, il.elle diffuse une forte dose d'enthousiasme et se positionne comme le.a gardien.ne de la bonne humeur, de l'humour et des rires. Il.elle permet de connecter les uns aux autres et de créer des synergies . Il.elle a un fort besoin de rayonner et d'influencer positivement son entourage. Ses prises de paroles en public sont pour elle, l'occasion rêvée de convaincre en développant un discours tonique, positif, dont les passages improvisés renforcent sa capacité à séduire. (Faute d'ailleurs d'avoir vraiment préparé ...).

Il.elle communique de manière expansive et démonstrative donnant une impression de permanente facilité et légèreté qui peut agacer ceux qui perçoivent l'environnement de manière hostile et pourraient se sentir envahis par son excès d'enthousiasme. Ces derniers peuvent parfois lui reprocher des relations superficielles et une certaine naïveté.

**En tant que manager.euse**, il.elle motive ceux qui l'entourent dans une ambiance conviviale de plaisir partagé, de proximité, assortie souvent d'un tutoiement général qui réduit les barrières. D'un style de management délégitif, il.elle développe la confiance envers ses collaborateurs et favorise leur autonomie. Il.elle est si proche de son équipe, qu'il.elle peut lui arriver d'avoir du mal à poser des limites, à prendre la distance que nécessite parfois un positionnement professionnel ou à imposer une relation hiérarchique.

Fonctionnant en mode intuitif et spontané, il.elle occulte parfois les données factuelles et peut faire preuve de surinvestissement émotionnel. D'une nature parfois rebelle, il est possible qu'il.elle réagisse ouvertement à des injonctions qui lui sembleraient absurdes.

**Votre candidat.e appuie sa réussite sur sa capacité à motiver, à développer le plaisir au travail et à créer un esprit d'équipe.**

#### **Forces motrices et besoins :**

- Interagir, créer des connections
- Partager collaborer

- Créer, bricoler, innover
- Prendre et diffuser du plaisir

**Apports pour votre organisation :**

- Capacité à collaborer et travailler en réseau et développer des synergies
- Capacité à manager en mode projet
- Créativité, innovation
- Leadership s'appuyant sur une vision positive

**Points à valider :**

- Capacité à travailler dans un environnement contraint, orienté fortement les tâches et les résultats
- Capacité à rester motivé(e) dans des tâches routinières
- Capacité à accepter des injonctions hiérarchiques
- Capacité à collaborer avec des personnes rigides et peu orientées sur l'humain
- Capacité à travailler seul, ou à distance

## Décision, défi, orientation vers l'action



Votre candidat.e se fixe des objectifs réalistes et recherche la modération dans la manière de se comporter. Il.elle se montre assez prudent.e et sait, avant de décider, prendre le temps de chercher différentes solutions possibles. Il.elle résout les problèmes de manière plutôt conventionnelle.

**Au sein d'une équipe**, il.elle se montre coopérative et facile à vivre, n'hésitant pas à arrondir les angles ou lâcher prise pour permettre aux projets d'avancer sans conflit.

**En tant que manager.euse**, il.elle affiche une certaine présence, tout en étant capable d'écouter et de prendre en compte les avis de ses collaborateurs ou de ses collègues. Il.elle sait doser la pression qu'elle met à son équipe en alternant, des temps de tension et de détente.

Ce style de comportement peut être adapté à un management participatif ou transversal et une culture collaborative. Il est possible que son sens de la modération, l'amène à douter et retarder ses prises décisions. Par crainte de conflit, il peut lui sembler difficile parfois de dire les choses, de faire valoir son point de vue et de faire preuve d'affirmation.

### **Apports pour votre organisation :**

- Capacité à travailler dans un environnement coopératif
- Capacité à coopérer et travailler en mode projet et en management transversal

### **Points à valider :**

- Capacité à gérer une pression soutenue ou dans un environnement très compétitif
- Capacité à décider

## Rythmes et changements



**Cette couleur décrit la manière dont votre candidat.e stabilise son environnement et réagit aux changements de rythmes.**

Votre candidat.e exprime facilement ses avis et ses émotions. Sans cesse en mouvement, il.elle a besoin de nouveauté pour avancer et s'ennuie dès que le travail lui paraît routinier.

**Au sein d'une équipe**, il.elle joue le rôle d'accélérateur, redoutant les réunions interminables et les discussions qui n'aboutissent pas. Impatient.e, son expressivité suffit, même si il.elle n'a pas dit un mot... Ceux qui ne lui ressemblent pas peuvent le.a percevoir comme une personne versatile et excitée.

**En tant que manager.euse**, votre candidat.e aime piloter les changements rapidement et n'hésite pas à rompre la monotonie en changeant radicalement l'organisation. Peu enclin.e à se poser pour anticiper les choses, il.elle apprécie de travailler sous la pression de l'urgence et attend souvent le dernier moment pour faire les choses. Sans cesse pressé.e, il lui arrive de manquer d'écoute et de couper la parole pensant avoir déjà compris son interlocuteur. Accordant peu de temps à l'expression des doutes, il est possible qu'il.elle n'ait pas perçu les freins au changement de ses collaborateurs et ne soit pas en mesure de les traiter en profondeur.

### **Forces motrices et besoins :**

- Travailler dans un environnement dynamique et changeant
- Faire des tâches variées
- Évoluer rapidement dans ses postes
- Obtenir des réponses rapides à ses demandes

### **Apports pour votre organisation :**

- Capacité à casser les modèles existants et engager les changements
- Capacité à dynamiser et accélérer les projets
- Capacité à travailler dans un environnement incertain

### **Points à valider :**

- Niveau de pression mis à son entourage (RPS)
- Capacité d'écoute
- Capacité d'anticipation
- Durabilité dans le poste qui lui est confié

## Règles, conformité, prise en compte des risques

---

---



### **Cette couleur décrit la manière dont votre candidat se conforme et réagit aux règles et aux procédures.**

Votre candidat.e, pour exprimer tout son potentiel, a besoin de se sentir libéré.e de toute contrainte et contrôle. Il.elle aime évoluer dans un environnement agile où les choses s'écrivent chemin faisant. Capable de penser et d'agir « out of the box », les solutions qu'il.elle propose sont originales, voire, révolutionnaires.

Il.elle est capable de se jeter dans l'action sans trop réfléchir, en mobilisant son agilité et son sens de l'improvisation. Il.elle aime se mettre elle-même en danger et mobiliser pleinement ses ressources pour réagir aux situations. Peut de rien ou presque, elle ne se pose que peu de limites.

**Au sein d'une équipe**, cette personne peu cadrée par nature, apporte des idées et des solutions originales et amène ses collègues à sortir de leur zone de confort. Il.elle préfère les échanges informels et oraux et apporte toute sa créativité aux brainstormings. Lorsqu'il.elle est amené.e à prendre la parole en public, il.elle appuie son discours sur la forme, plus que sur la préparation et le contenu..

Certains collègues peuvent la percevoir comme une personne intrépide et téméraire.

**En tant que manager.euse**, il.elle misera sur la souplesse organisationnelle et l'intelligence humaine. Il.elle favorisera les synergies en cherchant à décloisonner et casser les silos et l'ordre établi. Elle invitera chacun à oser prendre des risques. Il.elle cultive un style de management délégitif, informel approprié au management transversal.

Manquant parfois de recul sur les situations, elle peut exprimer son avis de manière intempestive et manquer de sens politique.

### **Forces motrices et besoins :**

- Innover, trouver des alternatives
- Réduire les contraintes
- Prendre des risques

### **Apports pour votre organisation :**

- Pilotage d'activités nouvelles et disruptives
- Capacité à prendre des risques mesurés
- Capacité à décloisonner et casser les silos

### **Points à valider :**

- Capacité à travailler dans un environnement contraint (règles, procédures, organisation, lourdeur administrative)
- Ouverture de votre organisation aux approches nouvelles

#### IV. INTERACTIONS ENTRE LES DIFFÉRENTES COULEURS

Cette section analyse les interactions des différentes couleurs au sein de la personnalité dans le style adapté. Cette analyse permet de comprendre les orientations dominantes au sein de la [boussole des couleurs](#), selon le modèle de C.G Jung.



Les différentes composantes de la personnalité interagissent entre elles pour amplifier ou diminuer certains traits de personnalité. **Le profil de votre candidat.e présente une forte accentuation vers l'extraversion.**

Votre candidat.e est résolument orienté(e) vers l'action, sans cesse en mouvement. Pour lui.elle, mieux vaut agir rapidement, quitte à se tromper et recommencer, que de ne rien faire.

Il.elle a besoin de nouveauté? et aime changer régulièrement les choses autour de d'elle, voire même à tout chambouler, ce qui peut déstabiliser les équipes.

Il est possible que ce besoin de pression le.a conduise à attendre le dernier moment pour faire les choses, les faisant passer ainsi d'importantes à urgentes...

Son orientation vers l'extraversion l'amène à exprimer facilement son point de vue et extérioriser ses émotions. Cette lisibilité? est sa marque de communication, appuyée par de nombreux gestes pour mieux convaincre.

Réagissant du tact au tac, il est possible que ce manque de recul pour bien dire les choses, blesse ou envahisse l'espace de certaines personnes plus introverties

Ne consacrant que peu de temps à se poser, réfléchir ou écouter, il est possible que cette haute énergie l'amène si il.elle n'y prend garde, jusqu'à l'épuisement.

## V. GRAPHES DU PROFIL

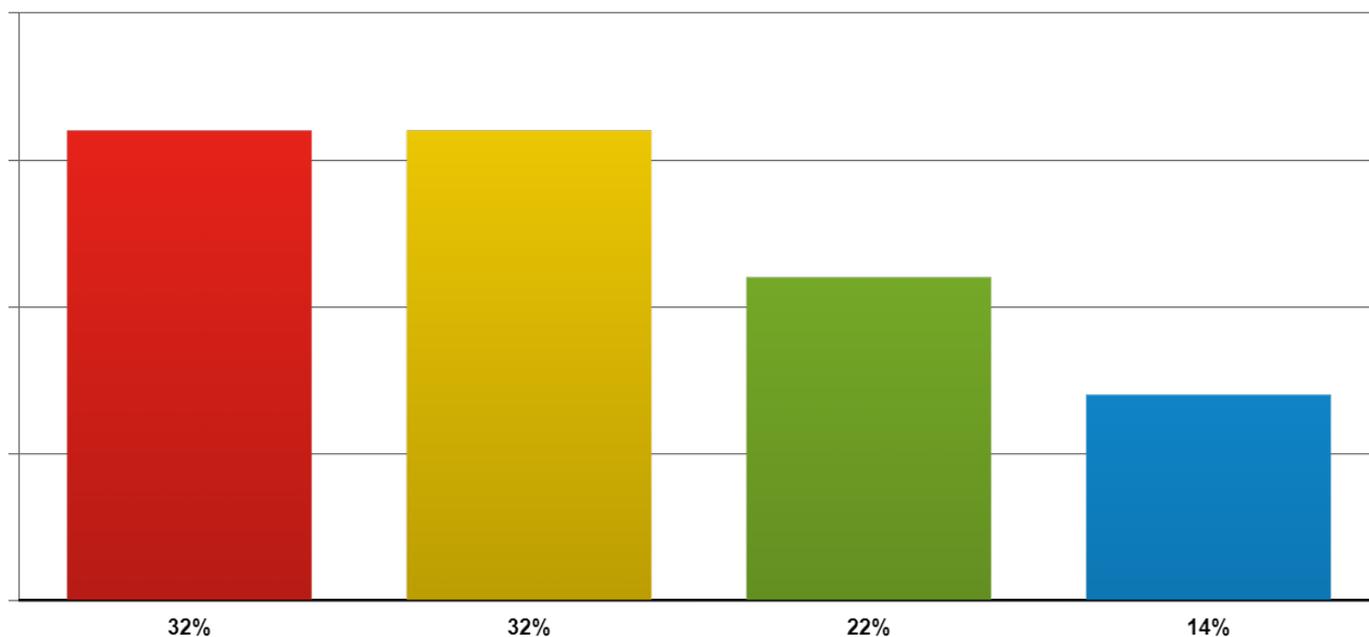
### Graphe du style naturel

Ce graphe illustre le style naturel, établi en fonction des réponses "moins" (celles que votre candidat.e considère le plus éloignées de son style). Il représente son style propre, celui qu'il.elle développe lorsqu'il n'est pas nécessaire de faire d'efforts d'adaptation ou en situation de stress...

Ce style représente son ancrage comportemental, sa base stable qui évoluera bien sûr, mais pas à pas.



### VOTRE GRAPHE PROFIL 4COLORS STYLE NATUREL

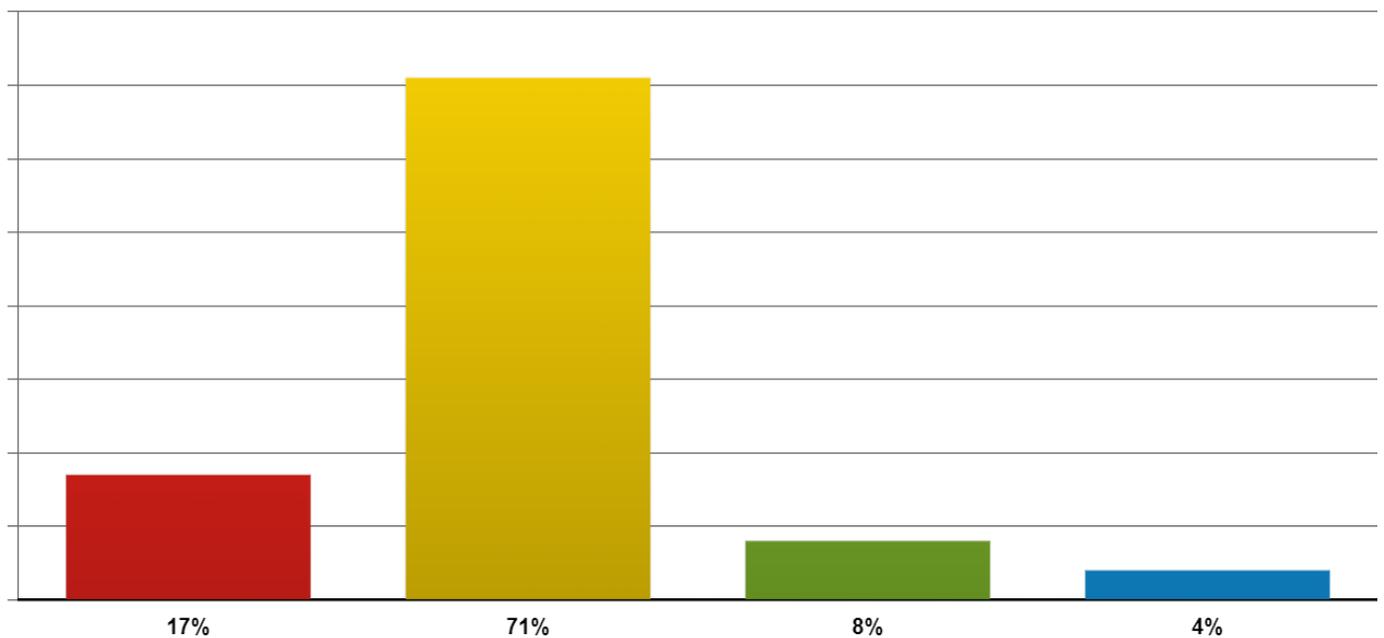


## Graphe du style adapté

Ce graphe est établi en fonction des réponses "plus" (les comportements dont le répondant se sent le plus proche). Il qualifie sa stratégie d'adaptation à son environnement de travail. C'est le style qu'il.elle pense être le plus efficace pour réussir dans son poste.

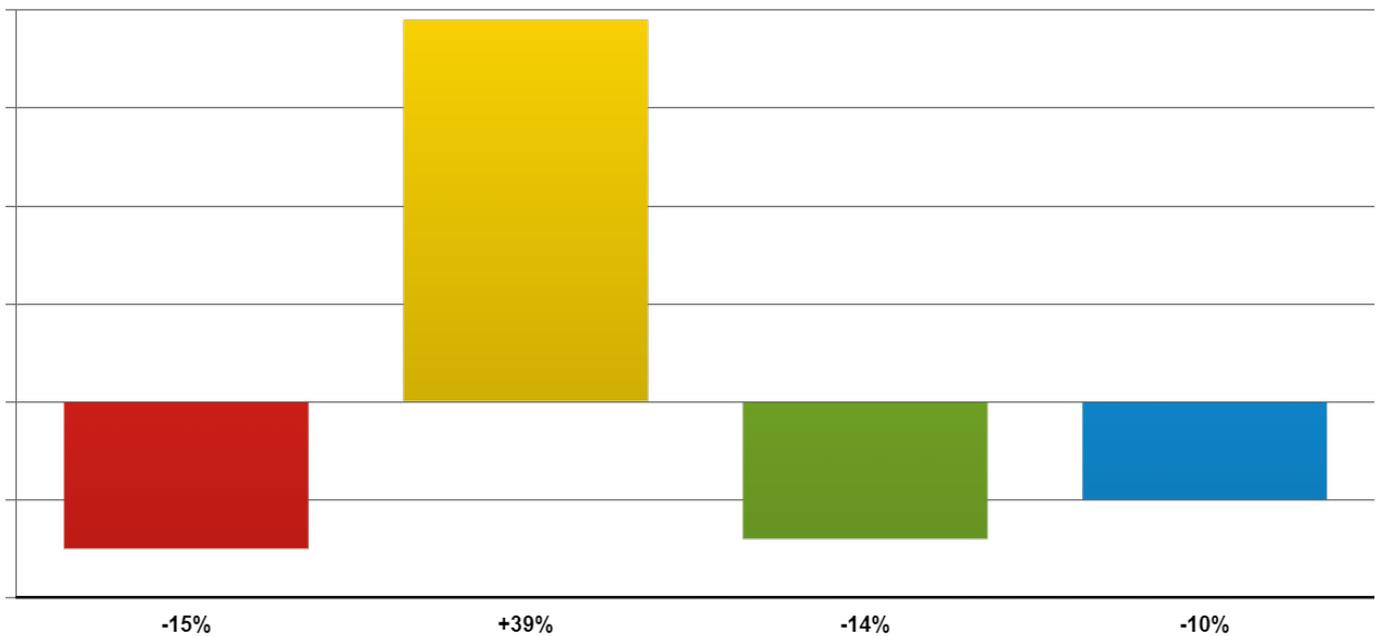


### VOTRE GRAPHE PROFIL 4COLORS STYLE ADAPTE



### Graphe des stratégies d'adaptation

Le graphe ci-dessous illustre les variations produites par votre candidat.e pour s'adapter à son environnement (ou à la perception qu'il en a). Dans un monde en changement, il est capital de savoir s'adapter, cependant une sur-adaptation peut être source d'inconfort et de stress.



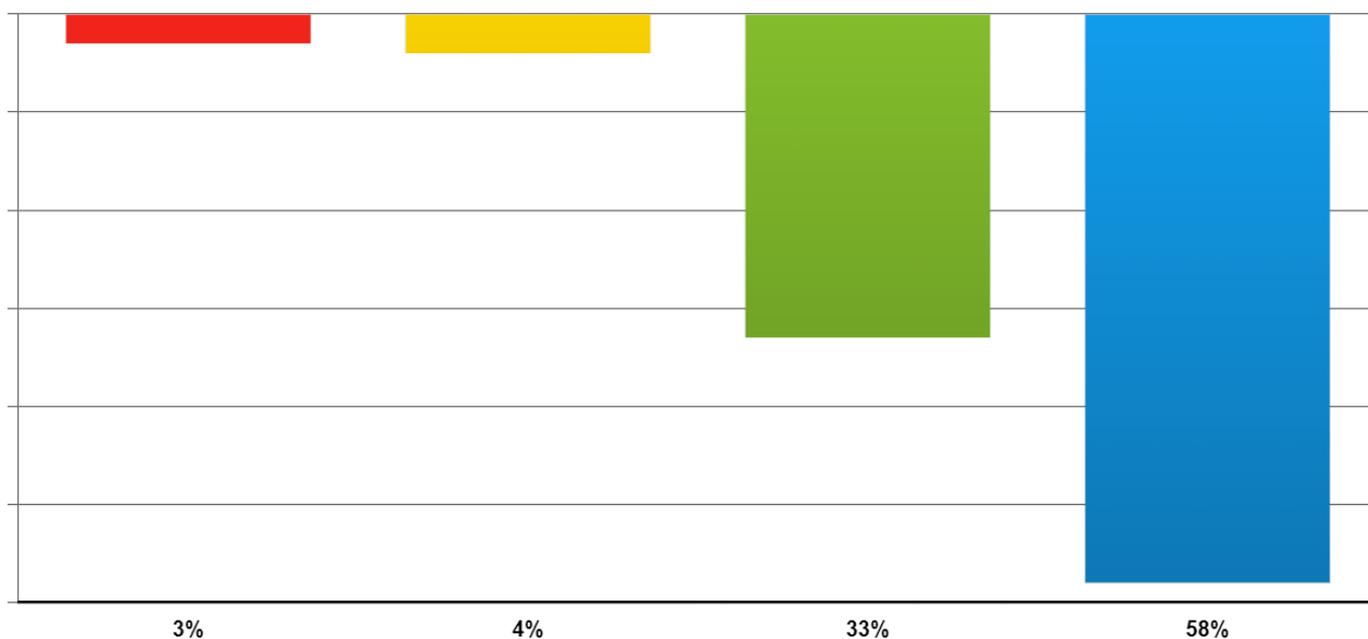
## Graphe du style opposé

Ce graphe a été établi en fonction des réponses "moins". Il représente le style de comportement dont votre candidat.e est le plus éloigné et pour lequel il n'a que peu d'appétence. Cela caractérise aussi sa zone inconfort : les activités qui le motivent le moins ou le type de personnes avec lesquelles il lui est difficile d'interagir.

*Nb : Il y a matière à vigilance, sur ce point afin de réussir votre recrutement, toutefois, il est possible, que votre candidat, conscient de ses défauts, ait bâti des stratégies pour les compenser ou que ses formations et expériences lui aient permis d'acquérir ces compétences. Vos questions ciblées en entretien permettront de valider cette hypothèse.*



### VOTRE GRAPHE PROFIL 4COLORS STYLE OPPOSÉ

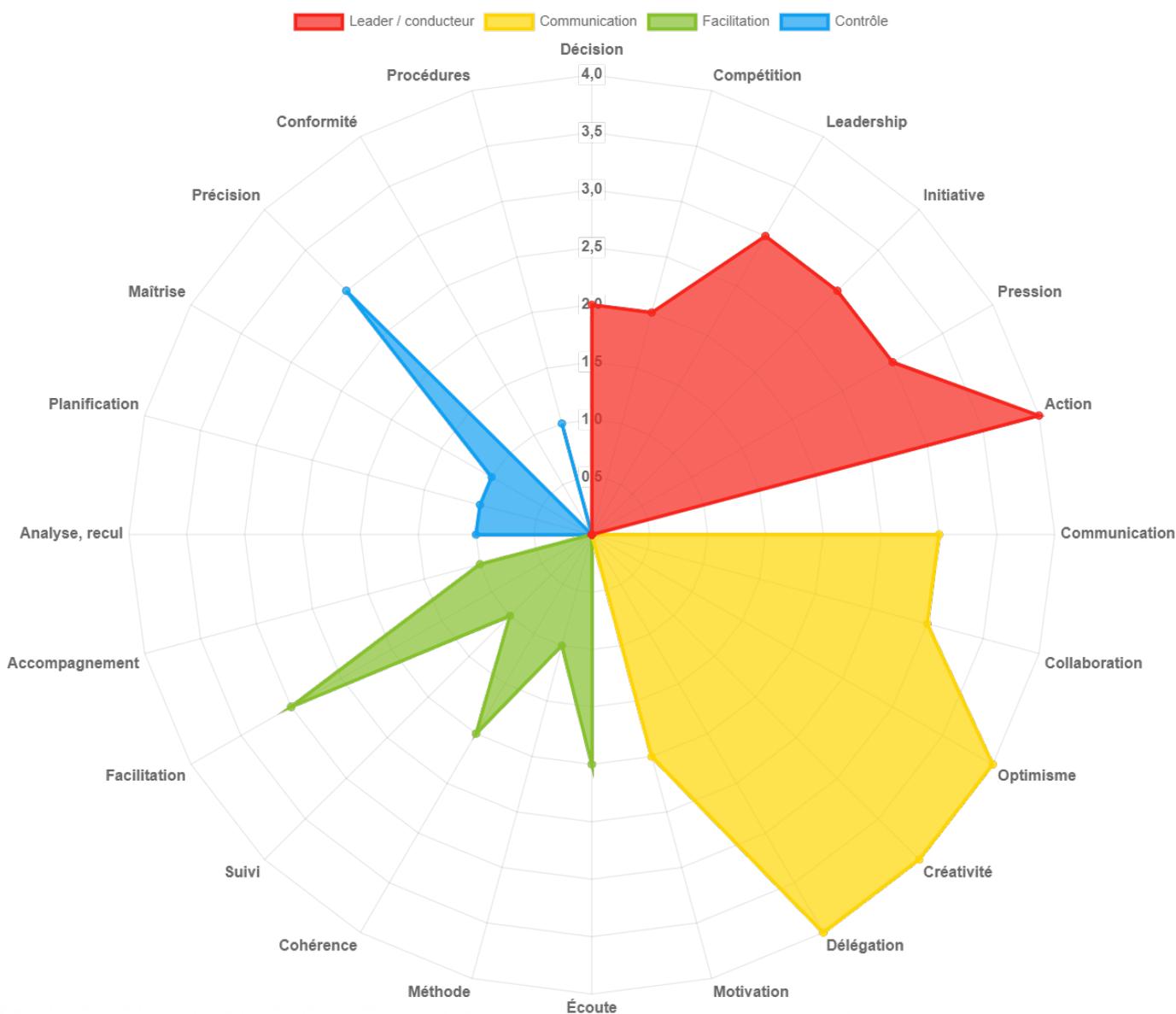


## VI. RADAR DES COMPÉTENCES

Les thèmes notés 4 (à l'extérieur), pointent les zones probables d'appétence et de confort. Les thèmes notés 1 (au centre), représentent les thèmes possibles de faible motivation, voire d'inconfort ou d'incompétence du répondant. Ces évaluations s'appuient sur les interactions de 1 à 4 couleurs selon les cas.

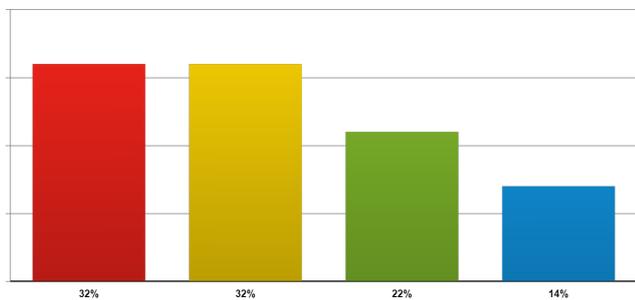
*NB : Il se peut toutefois que les études et expériences du répondant lui permettent de compenser ses points faibles. Les 24 compétences clef et la méthodologie sont détaillées dans le guide.*

[Télécharger le guide d'interprétation du radar](#)

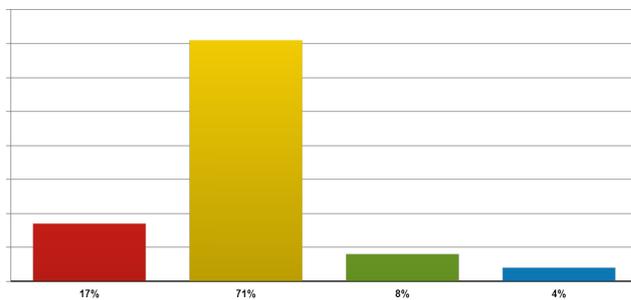


## VII. SYNTHÈSE DES GRAPHES

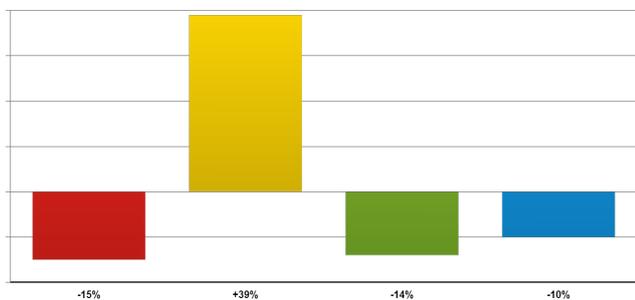
### Style naturel



### Style adapté



### Dynamique



### Style opposé

