



Tristan Fagard

MANAGER SECTEUR

PROPRETÉ

+33 7 45 17 94 38

fagard.tristan@gmail.com

www.work-story.cloud

Rapport d'analyse

Date : Jul 4, 2025
Durée du questionnaire : 3 min
Temps de passation : 1 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 Likert 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, sociale, 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.

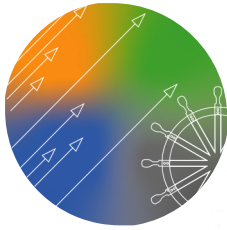




Tristan Fagard

MANAGER SECTEUR
PROPRETÉ

+33 7 45 17 94 38
fagard.tristan@gmail.com
www.work-story.cloud



Tristan Fagard

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



Tristan Fagard

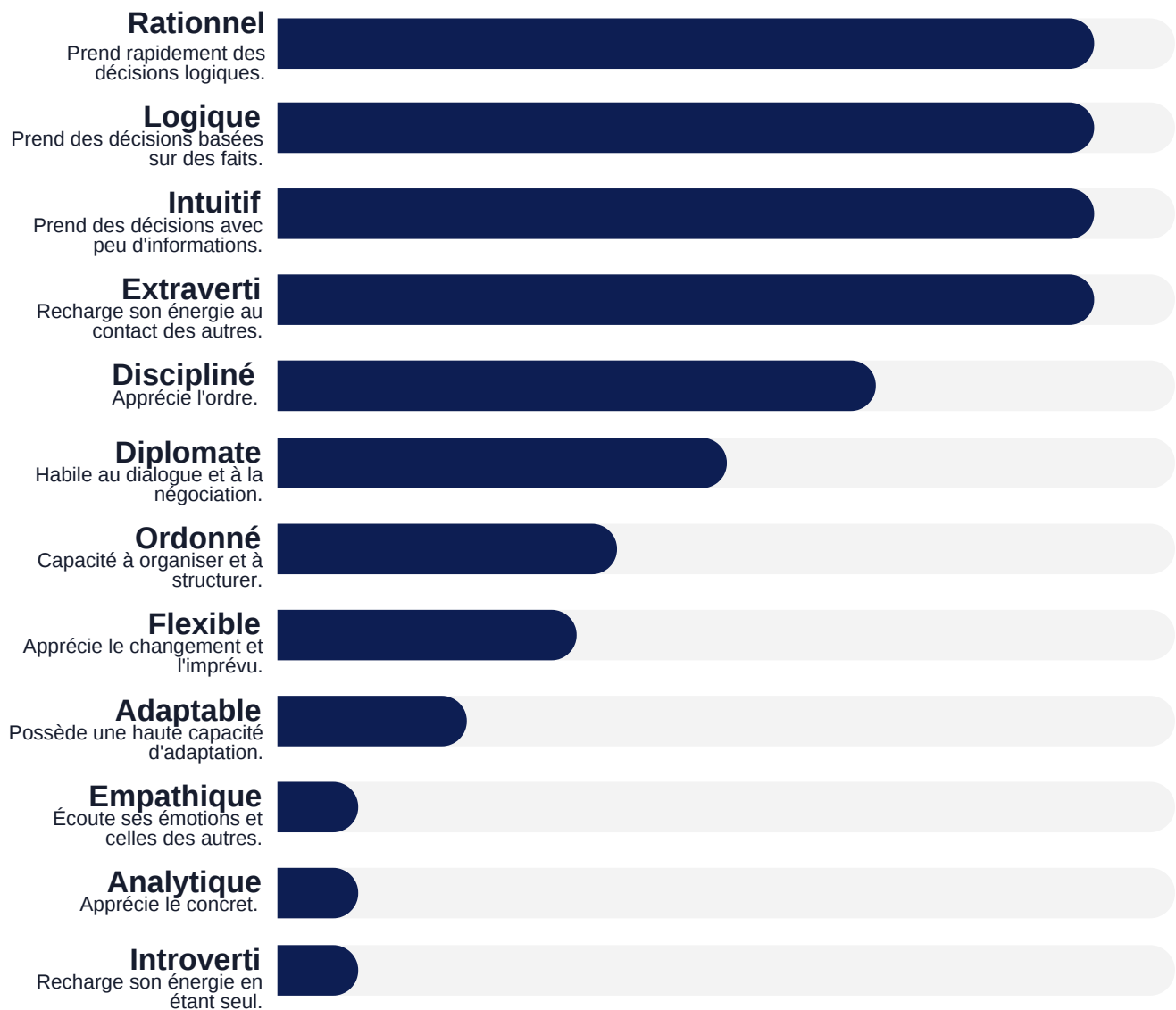
MANAGER SECTEUR
PROPRETÉ

+33 7 45 17 94 38
fagard.tristan@gmail.com
www.work-story.cloud

Synthèse de la personnalité

[Vidéo explicative](#)

Représentation de la personnalité en 12 dimensions.





Tristan Fagard

MANAGER SECTEUR
PROPRETÉ

+33 7 45 17 94 38

fagard.tristan@gmail.com

www.work-story.cloud

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.



Tristan Fagard

MANAGER SECTEUR
PROPRETÉ

+33 7 45 17 94 38

fagard.tristan@gmail.com

www.work-story.cloud

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

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



Forte volonté

Ils n'abandonnent pas lorsque les choses se compliquent.



Efficace

Nesupporte 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.



Tristan Fagard

MANAGER SECTEUR
PROPRETÉ

+33 7 45 17 94 38

fagard.tristan@gmail.com

www.work-story.cloud

Soft skills du profil

Points d'efforts

▶ Vidéo explicative



Peut être perçu(e) comme distant(e) émotionnellement

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.



Affirme ses convictions avec intensité et peut être perçu(e) comme arrogant(e)

Leur forte conviction et leur tendance à privilégier la logique et l'efficacité peuvent être mal interprétées comme un manque d'empathie ou d'ouverture envers les autres.



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.



Tristan Fagard

MANAGER SECTEUR
PROPRETÉ

+33 7 45 17 94 38

fagard.tristan@gmail.com

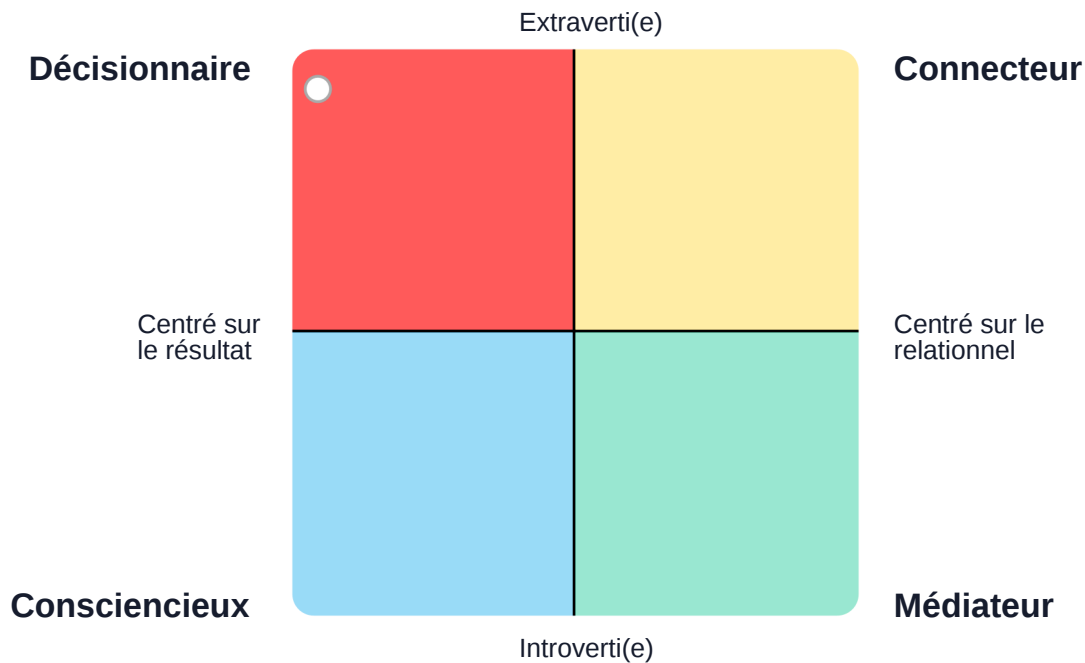
www.work-story.cloud

4 Couleurs

Comportement et personnalité

Vidéo explicative

Profil général



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

A une vision macro

Est franc

Accepte les challenges

Va droit au but

Parle fort

Aime l'action



Tristan Fagard

MANAGER SECTEUR
PROPRETÉ

+33 7 45 17 94 38

fagard.tristan@gmail.com

www.work-story.cloud

4 Couleurs

Comportement et personnalité

Vidéo explicative

Profil inné

Comportement naturel et spontané.

Profil adapté

Comportement modifié par l'apprentissage pour répondre aux attentes de l'environnement ou des situations spécifiques.

47.1%

Décisionnaire

Extraverti

Logique

Décisif

Autoritaire

Focus

Direct

Compétitif

Énergique

25.6%

Consciencieux

Introverti

Logique

Minutieux

Rigoureux

Précis

Méthodique

Organisé

Perfectionniste

24.4%

Connecteur

Extraverti

Empathique

Sociable

Optimiste

Amical

Communicatif

Collaboratif

Charismatique

2.9%

Médiateur

Introverti

Empathique

Patient

Loyal

Calme

Dévoué

Constant

Attentif



Tristan Fagard

MANAGER SECTEUR
PROPRETÉ

+33 7 45 17 94 38

fagard.tristan@gmail.com

www.work-story.cloud

En tant qu'employé

▶ Vidéo explicative

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

Entantque collègue, lescapitaines 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.



Tristan Fagard

MANAGER SECTEUR
PROPRETÉ

+33 7 45 17 94 38

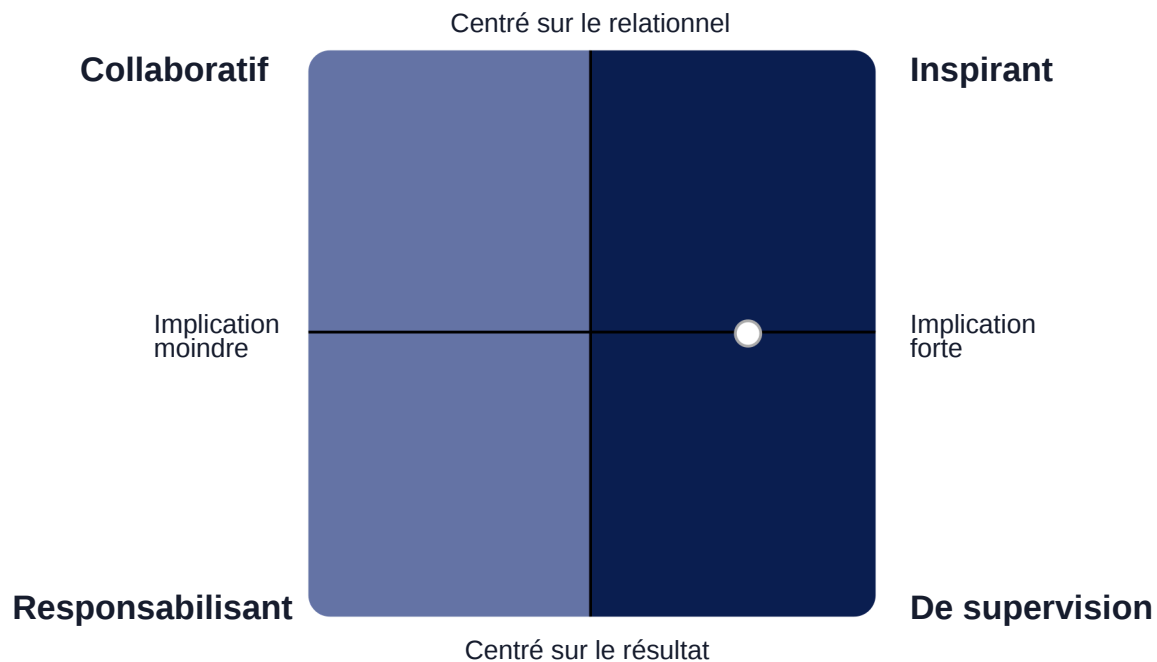
fagard.tristan@gmail.com

www.work-story.cloud

En tant que manager

Styles de management

Vidéo explicative



Inspirant : Le management inspirant 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 inspirant fait aussi preuve de pédagogie, explique ses directives et assure la bonne compréhension de la part des collaborateurs.

De supervision : En management de supervision, 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 de supervision 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.



Tristan Fagard

MANAGER SECTEUR
PROPRETÉ

+33 7 45 17 94 38

fagard.tristan@gmail.com

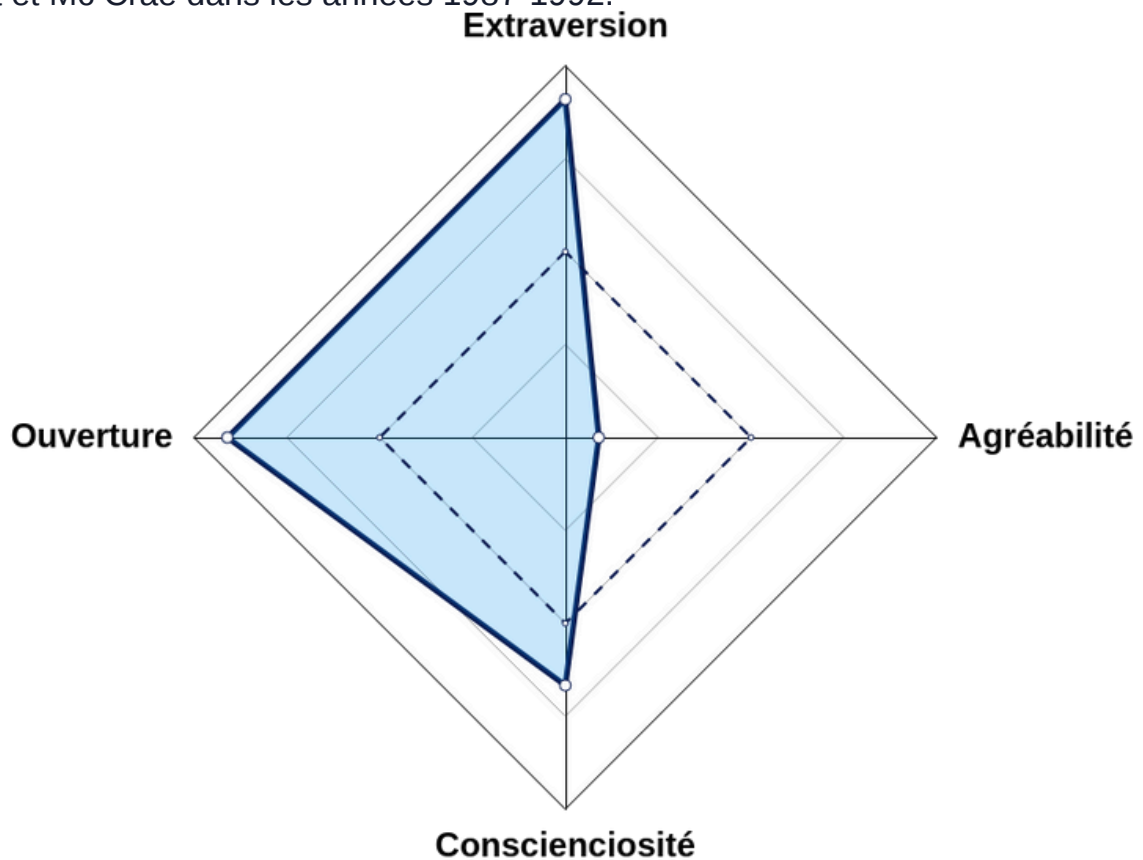
www.work-story.cloud

BIG 4

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.

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.

Résolument compétitif avec une haute capacité à s'affirmer dans un conflit quitte à se montrer insensible.

Sens des priorités et prévenant, possède une bonne capacité à contrôler ses émotions et des comportements axés sur les objectifs clairs et précis.



Tristan Fagard

MANAGER SECTEUR
PROPRETÉ

+33 7 45 17 94 38

fagard.tristan@gmail.com

www.work-story.cloud

BIG 4

Traits de personnalité

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.

Style d'activité

Extraversion + Conscienciosité +

Battants

Généralement productives et efficaces, ces personnes travaillent le plus souvent à un rythme rapide. En général, elles savent très exactement ce qui doit être fait et sont impatientes d'apporter leur contribution. Il n'est pas rare qu'elles élaborent leurs propres programmes de développement, qu'elles suivent ensuite avec zèle. Elles peuvent sembler quelque peu directives si elles essaient d'imposer leur style aux autres.

Style d'apprentissage

Ouverture + Conscienciosité +

Bons élèves

Ces personnes possèdent généralement une soif d'apprendre mêlée à une application et à une organisation qui peuvent les pousser vers l'excellence. Elles nourrissent assez fréquemment des ambitions élevées et se montrent souvent créatives dans leur approche de résolution des problèmes. Elles vont en général aussi loin dans leurs études que leur talent le leur permet.

Style d'attitude

Ouverture + Agréabilité -

Libres penseurs

Ces personnes ont tendance à cultiver une pensée critique qui n'est ébranlée ni par la tradition, ni par la sentimentalité. Elles prennent généralement en compte un ensemble de points de vue et de perspectives, puis se forment leur propre jugement sur ce qu'elles estiment « juste ». Elles peuvent avoir tendance à ne pas prendre en considération les points de vue et les sentiments des autres et à poursuivre leur propre idée de la vérité.

Style d'interaction

Extraversion + Agréabilité -

Leaders

Ces personnes apprécient généralement les situations sociales qui peuvent les mettre en valeur. Elles préfèrent habituellement donner les ordres plutôt que les recevoir et sont assez convaincues de leur légitimité dans la prise de décisions. Elles ont généralement une image assez positive d'elles-mêmes et savent ordinairement comment amener les gens à travailler ensemble.

Style de caractère

Agréabilité - Conscienciosité +

Individualistes déterminés

Ces personnes ont tendance à se préoccuper avant tout de leurs propres besoins et intérêts. Elles se montrent souvent efficaces lorsqu'il s'agit de servir leurs propres projets. Elles peuvent réussir dans des contextes très concurrentiels car elles ont tendance à poursuivre résolument leurs propres intérêts.

Style de centre d'intérêt

Extraversion + Ouverture +

Créatifs interactifs

Les centres d'intérêt de ces personnes ont assez fréquemment trait à tout ce qui est nouveau, différent ou original. Elles aiment le plus souvent partager leurs découvertes avec autrui. Elles apprécient en général de prendre la parole en public et sont assez à l'aise dans les groupes de discussion. Elles apprécient généralement de faire la connaissance de personnes venant d'horizons différents.



Tristan Fagard

MANAGER SECTEUR
PROPRETÉ

+33 7 45 17 94 38

fagard.tristan@gmail.com

www.work-story.cloud

NEGOMAP

Gestion du conflit

▶ Vidéo explicative

Le modèle NegoMAP donne une vision globale des postures privilégiées par les personnes en situation de conflit. Il permet de comprendre les comportements adoptés par les individus, mieux y répondre et faire avancer la négociation.

Confrontation

Tente de dominer la discussion et impose ses idées.

Coopération

Engage activement les autres pour trouver une solution commune.

Concession

Propose des solutions où chacun cède une partie de ses demandes.

Retrait

Évite d'aborder le problème ou de s'impliquer dans la discussion.

Conciliation

Cède rapidement et accepte les demandes des autres pour maintenir l'harmonie.

Confrontation (49.6%) : Tentative de dominer la discussion et d'imposer ses propres idées ou solutions. La priorité est donnée aux résultats, et l'objectif est de faire en sorte que l'autre partie accepte ses propositions, même si cela peut entraîner une certaine tension.

Concession (11%) : Proposition de solutions où chacun des protagonistes cède sur une partie de ses demandes initiales. L'objectif est de trouver un juste-milieu, où aucune partie ne sort perdante, mais où tout le monde doit faire un effort.

Conciliation (4.4%) : Recherche d'une fin rapide au débat en acceptant les demandes de l'autre partie, même si cela signifie renoncer à certaines de ses propres positions. L'objectif principal est de maintenir l'harmonie et de préserver la relation humaine, sans forcément attendre de concession de l'autre partie.

Coopération (32.6%) : Recherche d'un engagement actif avec l'autre partie pour trouver une solution qui soit bénéfique pour toutes les parties impliquées. Cette approche vise à créer une situation gagnant-gagnant, où chaque partie obtient ce qu'elle souhaite ou au moins une partie de ce qu'elle souhaite.

Retrait (4.4%) : Choix de se retirer de la discussion, évitant ainsi de s'engager directement dans le conflit ou de s'impliquer dans un dialogue. Cette stratégie consiste à laisser le temps agir, en espérant que le problème se résolve de lui-même, que les tensions se dissipent avec le temps.



Tristan Fagard

MANAGER SECTEUR
PROPRETÉ

+33 7 45 17 94 38

fagard.tristan@gmail.com

www.work-story.cloud

4D

Traits de personnalité

[Vidéo explicative](#)

Stratégique, logique, efficace, extraverti(e), ambitieux(se), indépendant(e).
Organisateur(rice) efficace d'équipe et planificateur(rice) à long terme.



Comment le profil gagne de l'énergie

Extraversion

Introversion

91.0%

9.0%

Ce profil tire son énergie du monde extérieur et des interactions sociales

- Peut être décrit comme ouvert(e), accessible, bavard(e)
- Aime les environnements de travail actifs
- Elabore des idées avec les autres, réfléchit à haute voix
- Apprécie être le centre de l'attention

Points forts

Dynamisme
Facilité de contact
Goût de l'action

Points d'efforts

- Tendance à l'excès de parole
- Tendance au manque d'écoute
- Davantage motivé par les émotions que par les faits



Comment le profil recueille de l'information

Esprit pratique

9.0%

Ce profil n'a pas besoin de beaucoup d'informations avant de prendre une décision

- 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

Points forts

- Imaginatif
- Vision à long terme
- Compréhension des relations

Points d'efforts

- Difficultés à passer à l'action
- Discours abstrait
- Peut paraître versatile



Comment le profil prend des décisions

Logique

Empathique

91.0%

9.0%

Ce profil prend ses décisions de manière logique et rationnelle

- Prend des décisions en utilisant un raisonnement logique
- Valorise la justice et l'équité
- Aimer trouver les failles d'un problème
- Peut être décrit comme raisonnable et équilibré(e)

Points forts

- Logique
- Objectif
- Sens de l'organisation

Points d'efforts

- Peut paraître froid
- Peut paraître trop compétitif
- Peut paraître trop critique



Comment le profil passe à l'action

Respecte les règles

66.7%

Ce profil aura tendance à agir dans les règles et en respectant le cadre établi

- 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)

Points forts

- Ponctuel
- Organisé
- Prévoyant

Points d'efforts

- Peut paraître trop rigide
- Peut paraître trop exigeant
- Peut paraître trop perfectionniste



Tristan Fagard

MANAGER SECTEUR
PROPRETÉ

+33 7 45 17 94 38

fagard.tristan@gmail.com

www.work-story.cloud

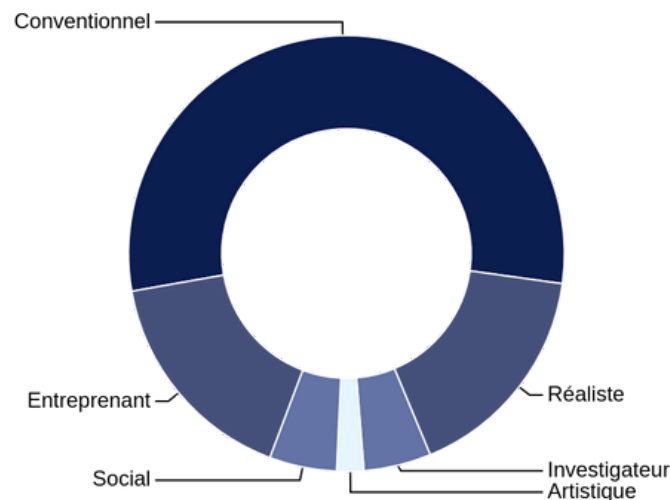
RIASEC

Intérêts professionnels

▶ Vidéo explicative

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.



Conventionnel (55%):

Aime évoluer dans des environnements structurés où les règles et processus sont clairs. Préfère les tâches organisées et méthodiques, avec un fort sens de la fiabilité.

Réaliste (16.5%):

Aime être impliqué(e) dans des activités concrètes et pratiques. Préfère les projets physiques ou techniques qui demandent pragmatisme et efficacité.

Entrepreneur (16,5%):

prendre des responsabilités, relever des et atteindre des objectifs ambitieux. Apprécie diriger, convaincre et évoluer dans des environnements dynamiques.

Investigateur (5%):

Aime analyser, comprendre et résoudre des problèmes complexes. Préfère les activités de réflexion, d'exploration et de recherche approfondie.

Social (5%):

Aime interagir avec les autres et contribuer à leur réussite. Apprécie les activités axées sur l'entraide, le conseil ou la formation, en valorisant l'humain.

Artistique (2%):

Aime explorer et exprimer des idées à travers la créativité. Apprécie les environnements innovants où il est possible de transmettre des émotions par des formes visuelles, écrites ou sonores.