



Questionnaires

Profiling

Tests psychologiques

La compréhension de soi et de l'autre



PATRICIA
PARANQUE
CONSEILLÈRE
D'ORIENTATION
PSYCHOLOGIUE

**PASSATION DES QUESTIONNAIRES EN LIGNE ET ENTRETIENS PAR PLATEFORME DIGITALE DÉDIÉE
PRISE EN CHARGE EN 48 HEUIRES**

MBTI

Myers Briggs Indicator TYPE DE PERSONNALITÉ

Le point de départ pour un développement personnel tout au long de la vie. En aidant à identifier et à comprendre l'impact du type de personnalité sur notre comportement, l'approche MBTI® (Myers-Briggs Type Indicator) fournit une base solide et fiable pour le développement personnel. Le modèle est fortement apprécié dans son apport nuancé, constructif et souple pour comprendre les différences et les forces de chacun afin de capitaliser sur celles-ci.

Connaître son type MBTI permet non seulement de comprendre la manière dont chacun perçoit le monde et interagit, mais aussi de clarifier ses motivations et celles des autres. Ce modèle constitue une base stable pour le développement personnel comme condition essentielle d'une meilleure efficacité individuelle.



DÉVELOPPEMENT MANAGÉRIAL
CONDUITE DU CHANGEMENT
MOBILITÉ INTERNE
COHÉSION D'ÉQUIPE
COMMUNICATION

CTT

Cultural Tools Transformation

CHANGER PAR LES VALEURS

Les CTT est l'œuvre de Richard Barrett. Inspiré par la hiérarchie des besoins d'Abraham Maslow et testé au cours de plus de deux décennies d'expérience dans le monde réel avec des milliers d'organisations, le modèle identifie les sept domaines qui comprennent les motivations humaines. Celles-ci vont de la survie de base à une extrémité, au service et au souci des générations futures à l'autre. Il fournit une carte éprouvée et extrêmement utile pour comprendre dans une organisations les valeurs de des collaborateurs, dirigeants et parties prenantes. Encore mieux, il offre un moyen de créer entre eux des relations efficaces et de soutien , et un alignement plus approfondi des objectifs au sein de l'organisation.



BARRETT VALUES CENTRE
CERTIFIED CONSULTANT

ACSES PI

Typologie de Holland

INTÉRÊTS PROFESSIONNELS

Le profil RIASEC découle de la typologie de Holland. Selon cet auteur – et de nombreuses recherches l'ont confirmé – le choix d'un métier ou d'une profession est une forme d'expression de la personnalité d'un individu. Holland distingue six différents types de personnalité : (R) réaliste, (I) investigateur, (A) artistique, (S) social, (E) entreprenant et (C) conventionnel. Votre appartenance à l'un ou l'autre des six types serait déterminée par vos habiletés, par certains traits de personnalité et par vos intérêts. Chaque profession est donc une combinaison de trois lettres. Ce questionnaire (90 énoncés) vous permet de connaître votre profil RIASEC ainsi que les métiers et professions qui y correspondent.



QSOSKI

Questionnaire soft skills

COMPETENCES COMPORTEMENTALES

Les soft skills, ou compétences comportementales, suscitent de plus en plus l'intérêt des entreprises. Pour être recruté puis être à l'aise au sein d'une équipe en entreprise, les seules compétences techniques ne suffisent plus. Pour affronter la complexité du monde du travail aujourd'hui, salariés et managers doivent développer des qualités autres que techniques de savoir être et devenir telles que la créativité ou l'empathie. Le questionnaire permet d'identifier les compétences actuelles et celles à développer.



PROFILING

PROFIL MANAGÉRIAL

Quelle est la posture managériale qui vous est la plus naturelle ? Quelles sont vos forces et vos pistes de développement? La fonction nécessite 3 types de compétences:

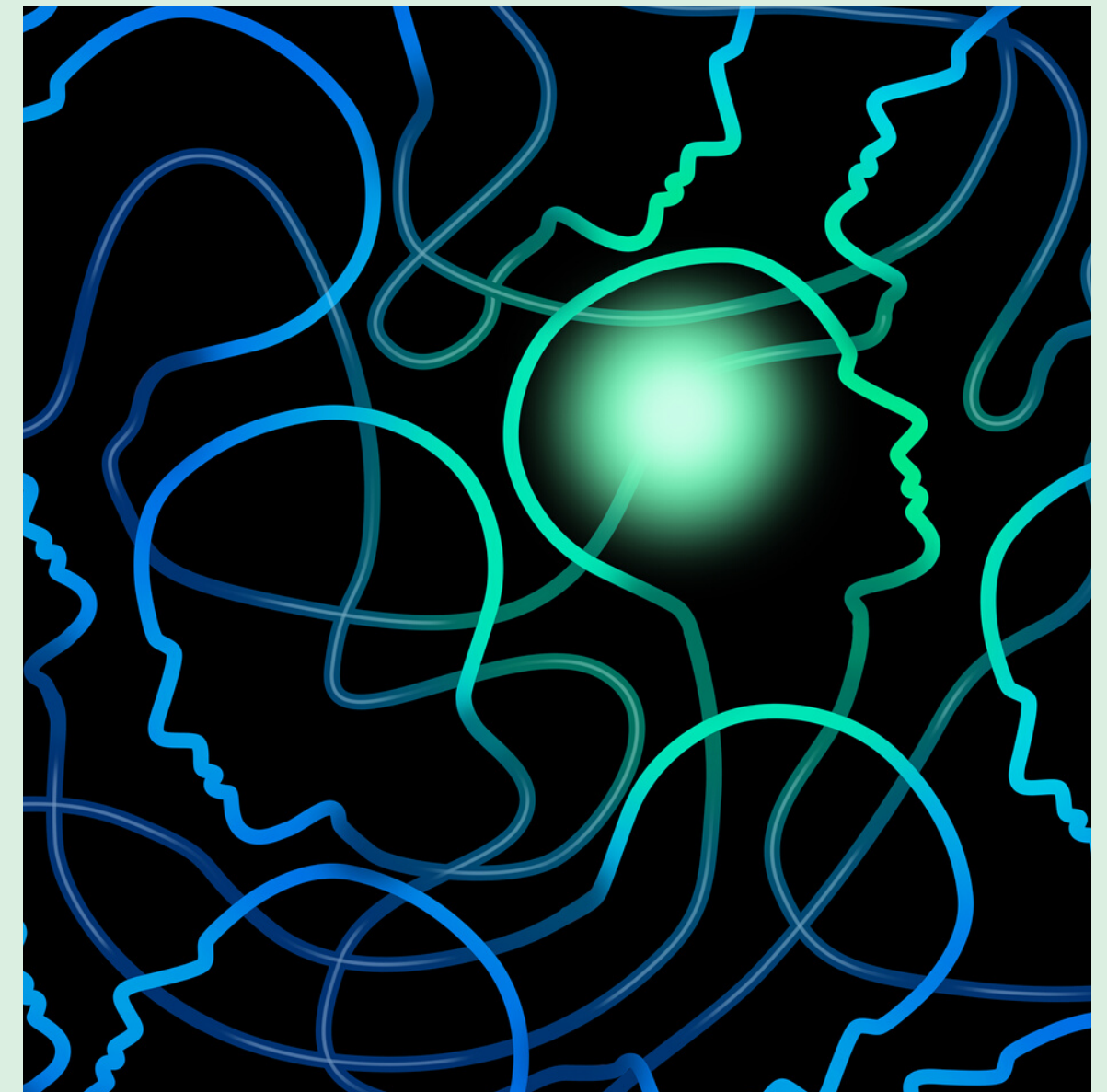
Les compétences techniques: elles caractérisent les savoirs et savoir-faire qui permettent au manager d'atteindre les objectifs fixés.

Les compétences conceptuelles: elles incarnent vision, organisation, planification et stratégie.

Les compétences humaines et relationnelles: ce sont les soft skills .

PROFIL ENTREPRENEUR

Ce questionnaire aide à apprécier chez une personne certaines caractéristiques propres au profil d'un entrepreneur ceci dans une perspective de création d'entreprise ou de de développement d'un projet. Ce profil est intéressant à éclairer dans le cadre de dispositifs d'accompagnement à la création d'entreprise. Il peut être le point de départ d'un coaching. .



LES TESTS PSYCHOLOGIQUES

DSQ

Le Questionnaire des Styles de Défense : C'est en se référant aux mécanismes proposés par Sigmund Freud, Anna Freud, Otto Kelllberg et Mélanje Klein, ainsi qu'aux travaux de Vaillant et de Semrad et al. (1973), que Bond et al. (1983) ont développé le DSQ.

SPI

Jeffrey E. Young identifie 18 **schémas précoces d'inadaptation** (tels que présentés par Cottraux et Blackburn). Une personne peut posséder certains de ces schémas à différents degrés sans rencontrer tous les critères diagnostics d'un trouble de la personnalité.

QE

Le Quotient Emotionnel : le concept a été évoqué en 1990 par Peter Salovey et John Mayer, psychologues américains. Ils définirent l'intelligence émotionnelle ainsi: "l'habilité à percevoir et à exprimer des émotions, à les intégrer, à les réguler aussi bien chez soi que chez les autres". Des travaux seront complétés ensuite par un autre psychologue, Daniel Goleman.

NEO-PI-R

L'Inventaire de personnalité NEO, édition révisée (NEO-PI-R; Costa & McCrae, 1992) est l'instrument de mesure le plus connu opérationnalisant le modèle des **Big Five** (Weiner & Greene, 2008). Le modèle est basé sur cinq grands facteurs: le Névrotisme (N), l'Extraversion (E), l'Ouverture à l'expérience (O), l'Agréabilité (A) et la Conscience (C).

CONTACT ACSES



ADRESSE

97 avenue CLOT-BEY 13008 MARSEILLE

TEL

06 26 90 34 38

EMAIL

patricia.paranque@acs-es-coaching.com