

ACADÉMIE ISCAR
BIOPSYCHOLOGIE
TEST DE PERSONNALITÉ
ET DE SANTÉ MENTALE

2. ANALYSE COMPARATIVE ISCAR MÊME CANDIDAT - TESTS 2018 & 2025 Équipe d'ingénieurs en mission Lecture pour un recruteur / manager / DRH

*Document complémentaire à l'article
« La BioPsychologie, une boussole
au service de la gestion des talents –
Constituer des équipes harmonieuses
et performantes grâce aux Tests ISCAR »*

1. Note préliminaire

Pour la cohérence de la comparaison, nous avons choisi deux évaluations (cf. p.4) d'un même candidat. Les données reposant sur des versions différentes de l'outil (IBP Asrec, version préliminaire, 2018 / ISCAR, version finale, 2025) ne sont pas directement comparables chiffre à chiffre. Le commentaire qui suit s'appuie sur une lecture adaptée et interprétative des deux profils, conformément à la note méthodologique accompagnant les grilles.

2. Lecture du profil 2018 – L'homme de 62 ans

2.1. Ce que les trois axes révèlent

Axe styles de personnalité

Le profil fait apparaître une Cognitivité (Récompense) dominante à 71, suivie par la Sensorialité (Stress) à 65 et la Réflexivité (Conscience) à 63. Les trois circuits sont proches, ce qui indique un profil pluriel, sans dominance écrasante – un individu qui peut activer plusieurs registres selon les situations. L'Instinctivité (Agressivité) est le circuit le plus bas à 45, ce qui suggère une faible tendance aux réactions impulsives de premier niveau.

Axe troubles cliniques (axe I)

Quatre scores sur cinq sont dans des zones normales ou basses. Un seul score sort du lot, les Troubles des conduites à 79, en zone de trouble d'adaptation. Ce score mérite attention : il signale une possible conflictualité relationnelle, une tendance à l'impatience ou à l'affirmation excessive dans les interactions sociales et professionnelles – en particulier

dans les situations perçues comme injustes, bloquantes ou sous-stimulantes. Ce n'est pas un trouble clinique, c'est un signal de friction relationnelle potentielle sous pression.

Axe traits et troubles de personnalité (axe II)

C'est ici que le tableau se précise et se nuance. La Cognitivité atteint 91, un score très élevé, en zone de **traits marqués**. La Réflexivité atteint 85, **au seuil des traits**. Ces deux scores indiquent que **le fonctionnement sur ces deux circuits est rigidifié** : l'individu n'utilise pas seulement sa Cognitivité comme ressource, il en est captif. Il explore, mais parfois compulsivement. Il réfléchit, mais parfois jusqu'à l'excès. L'Instinctivité à 70 est **juste sous le seuil de traits**, signal d'une affirmation qui peut se durcir en situation de contrariété.

Ces cinq circuits correspondent à cinq orientations fondamentales.

2.2. Le DRH de 2018 aurait-il embauché cet homme ?

Réponse : oui, mais avec des conditions claires et une vigilance maintenue.

Les atouts sont indéniables. Une Cognitivité dominante à ce niveau est une ressource rare dans une équipe d'ingénieurs : cet individu génère des idées, voit des connexions que les autres ne voient pas, est naturellement orienté vers les solutions nouvelles. La Réflexivité à 63 (styles) garantit qu'il ne se contente pas de proposer ; il évalue, structure, pense les conséquences. La Sensorialité à 65 indique une vigilance suffisante pour ne pas foncer tête baissée.

Les réserves sont réelles. Le score de Troubles des conduites à 79 est le signal d'alarme principal. En mission chez un client, cet individu risque de générer des frictions là où la fluidité relationnelle est requise. Un client qui tarde, un chef de projet qui impose une contrainte non justifiée, une réunion qui tourne en rond : autant de situations où ce profil peut réagir de façon excessive, défensive, ou perçue comme arrogante. Ce n'est pas rédhibitoire mais c'est un risque à gérer.

La rigidité cognitive (Cognitivité traits à 91) est l'autre point de vigilance. Un individu dont la Cognitivité est à ce niveau peut avoir du mal à s'arrêter quand il est lancé sur un sujet, à accepter qu'une de ses idées soit recadrée, à laisser d'autres prendre le lead. En équipe, ce trait peut inhiber l'expression des profils moins dominants ou générer un sentiment d'accaparement.

2.3. Lettre de mission en 2018 – si l'embauche avait eu lieu

Ce profil est fait pour explorer, proposer et challenger, pas pour gérer. En mission chez un client, sa lettre de mission naturelle serait :

« Vous êtes le référent technique innovation de l'équipe. Votre rôle : identifier les solutions non conventionnelles, challenger les approches existantes, proposer des pistes que l'équipe n'aurait pas vues. Vous travaillez en binôme avec [profil Sensoriel] qui assure l'analyse des contraintes et des risques. Vous ne prenez pas de décision unilatérale sur l'architecture des solutions – vous proposez, l'équipe arbitre. Toute interaction directe avec le client passe par le chef de projet.

Ce cadrage n'est pas une sanction – c'est une mise en valeur de sa force dans un système qui compense ses angles morts. Sans ce cadrage, la mission risquerait d'achopper sur des frictions client ou un déséquilibre d'influence en équipe.

3. Lecture du profil 2025 – Le même homme, sept ans plus tard

3.1. Ce que les trois axes révèlent

Axe "styles de personnalité"

La Cognitivité est maintenant dominante à 90, loin devant tous les autres circuits. La Réflexivité (62) et l'Affectivité (60) sont proches et constituent les circuits secondaires. La Sensorialité s'est effondrée à 32, une baisse de 33 points qui est l'évolution la plus spectaculaire du profil. Les profils dégagés : Passionné (CR) en majeur, Sociable (CA) et Conscientieux (RA) en mineurs.

Axe "troubles cliniques" (axe I)

Un seul score dépasse le seuil d'adaptation : la Cognitivité à 74. Tous les autres circuits sont bien en dessous des seuils. C'est un tableau clinique quasi propre – l'individu est globalement en équilibre émotionnel. Le léger dépassement en Cognitivité signale un excès de motivation : une tendance à s'engager dans trop de projets, à courir après la prochaine idée avant d'avoir terminé la précédente. C'est un signal de gestion, pas de pathologie.

Axe "traits et troubles de personnalité" (axe II)

La Cognitivité à 72 est légèrement en zone de traits, confirmant la légère rigidité sur ce circuit. Tous les autres circuits sont en zone normale. La rigidité observée en 2018 (Cognitivité à 91, Réflexivité à 85) s'est significativement réduite. Le profil est beaucoup plus souple, plus modulable.

3.2. Le DRH de 2025 aurait-il embauché cet homme ?

Réponse : oui, avec enthousiasme et sans les réserves de 2018.

Le tableau clinique est propre. Les Troubles des conduites ont disparu. La rigidité cognitive s'est considérablement assouplie. L'Affectivité (Sociable CA) est montée de 55 à 60 ; discret mais réel, ce déplacement indique un individu plus attentif à l'autre, plus à l'aise dans la dimension relationnelle de son travail.

3.3. Lettre de mission en 2025 – adaptée au profil d'équipe en mission

Ce profil est fait pour explorer, fédérer et transmettre. En mission chez un client, dans une équipe d'ingénieurs, sa lettre de mission naturelle serait à trois volets :

Volet 1 – Référent innovation et solutions

« Vous identifiez les approches non conventionnelles, proposez des solutions alternatives, et challengez les fondamentaux quand ils méritent d'être questionnés. Vous êtes l'interlocuteur privilégié du client sur les enjeux d'innovation. »

Volet 2 – Facilitateur d'équipe et interface client

« Votre profil Sociable (CA) fait de vous le facilitateur naturel de l'équipe et un interface client de qualité. Vous assurez la qualité des échanges, identifiez les blocages relationnels avant qu'ils ne se cristallisent, et veillez à ce que chaque membre de l'équipe puisse contribuer. »

Volet 3 – Mentor des profils juniors

« Votre profil Conscientieux (RA) en troisième profil vous donne une rigueur et une fiabilité que les juniors peuvent s'approprier. Vous transmettez autant les méthodes que les postures. »

Un point de vigilance subsiste

La Sensorialité très basse (32) signifie que cet individu sous-évalue naturellement les risques et les contraintes. Il doit s'appuyer sur un profil Sensoriel dans l'équipe pour l'analyse des risques, les délais, les contraintes réglementaires. La constitution d'un binôme C+S (Cognitif dominant / Sensoriel dominant) est la première recommandation de recrutement complémentaire.

4. Ce que cette comparaison enseigne au recruteur

4.1. Le même individu, deux missions différentes

Le profil de 2018 aurait été embauché pour son potentiel d'exploration,

avec un cadrage relationnel strict. Le profil de 2025 peut être embauché pour un rôle de leadership intégré, sans filet de protection particulier. Ce n'est pas le même homme professionnel, même si c'est la même personnalité de fond.

4.2. Le test ISCAR lit ce que le CV ne dit pas

Sans ISCAR, un CV de 7 années supplémentaires aurait montré des missions accomplies, des compétences acquises, de l'expérience. Il n'aurait pas révélé la disparition des Troubles des conduites, la chute de la Sensorialité, l'assouplissement de la rigidité cognitive. Ce sont des évolutions invisibles au CV, et pourtant décisives pour la constitution d'une équipe en mission.

4.3. La lettre de mission découle directement du profil

Ce n'est pas de la rhétorique RH. C'est une déduction logique du profil ISCAR : chaque circuit dominant génère une zone de valeur ajoutée naturelle ET une zone d'angle mort prévisible. La lettre de mission bien construite maximise la première et compense la seconde par la composition de l'équipe.

4.4. La comparaison longitudinale, outil de gestion des talents

Un DRH qui fait passer le test ISCAR à ses collaborateurs tous les 3 à 5 ans dispose d'un outil de suivi de l'évolution psychologique bien plus précis et moins subjectif que l'entretien annuel d'évaluation.

4.5. Éviter la fuite des talents et faire progresser l'organisation

ISCAR permet d'évaluer un collaborateur au delà du filtre éventuel ou du jugement d'un manager du quotidien, et d'éviter la frustration et le départ d'un collaborateur clé arrivé à maturité pour une évolution de fonction.

© Thierry Dudreuilh, analyste psycho-somato-social, chercheur indépendant,

Directeur clinique % Académie-ACP•PCE-Academy mediation@mac.com

ISCAR-Academy - Tests BioPsychologiques : Style de Personnalité et Santé mentale

S'informer / Trouver un praticien / Devenir praticien : <https://www.Test-ISCAR.com>

Test Passé le 8 août 2025 (homme, 69 ans)
7 ans et 2 mois après le premier Test

Page 4/4 - ANNEXE

Test Passé le 22 mai 2018 (homme, 62 ans)
ASREC, version préliminaire du test ISCAR

Diagramme des circuits neurohormonaux ISCAR dominants et des trouble de l'adaptation ou cliniques de [REDACTED]

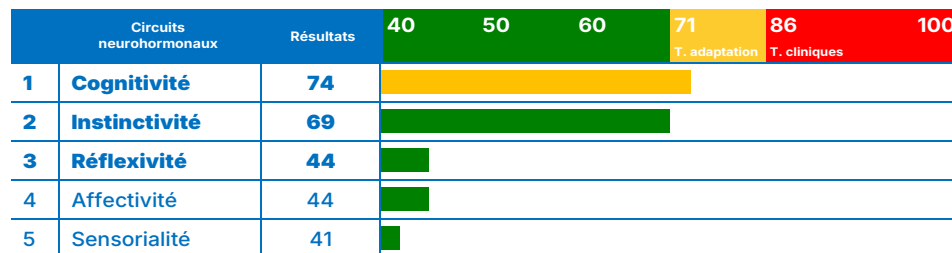


Diagramme des circuits neuronaux ISCAR dominants et des styles, traits ou troubles de personnalité de [REDACTED]

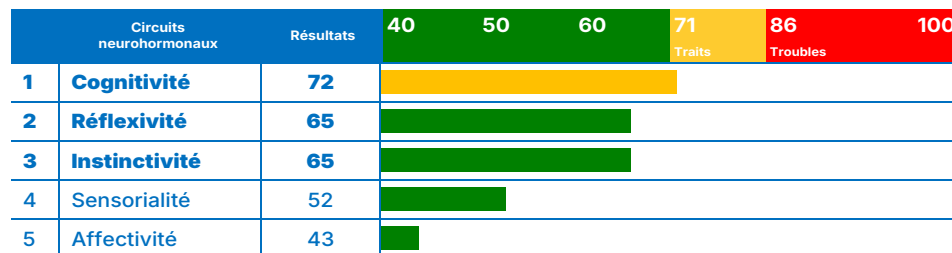
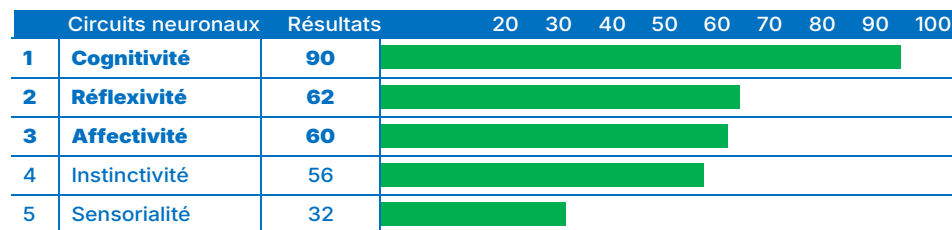


Diagramme des circuits neuronaux ISCAR dominants et des styles de personnalité de [REDACTED]



© 2025 Benoît Poisson, Marianne Poisson

21



Nota : Les données des deux grilles n'étant pas directement comparables, les commentaires du texte découlent de leur compréhension adaptée et non d'une lecture brute.
La R&D est terminée et le Test ISCAR est disponible en version finale sur demande.