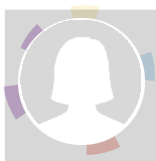


RAPPORT -PREMIUM- MyPrint®



 7 Septembre 2020

 13:50



PERSONNALITÉ



MOTIVATIONS



COMPORTEMENTS





À PROPOS DU RAPPORT PREMIUM MyPrint®

Ce rapport a été élaboré à l'aide des logiciels Talentoday. Il est basé sur l'évaluation MyPrint®, un questionnaire psychométrique qui explore la personnalité et les motivations d'un individu dans son environnement de travail.

L'évaluation MyPrint® est fiable et conforme aux théories psychologiques contemporaines. Les résultats disponibles dans ce rapport ont été générés automatiquement en comparant les réponses de Zélie Bourouina au questionnaire MyPrint® à celles de milliers de professionnels. Pour plus d'informations, veuillez télécharger le Manuel Technique MyPrint®, disponible sur notre site internet (<https://www.talentoday.com>).

Les résultats obtenus présentement permettent donc de prédire le comportement de cette personne dans diverses situations, en fonction de l'honnêteté et du niveau de connaissance de soi avec lesquels le questionnaire MyPrint® a été complété.



COMMENT INTERPRÉTER LE RAPPORT PREMIUM MyPrint®

L'objectif de ce rapport est :

- d'analyser en profondeur les traits de personnalité et les sources de motivation d'un individu
- d'aider à l'identification des styles comportementaux qui sont issus de leur association

De manière cruciale, ce rapport offre une approche des différences individuelles sans jugement aucun, du fait que la valeur propre à tous les traits de personnalité, sources de motivation et styles comportementaux y est reconnue : chacun a ses avantages et ses inconvénients, même si certaines tendances peuvent convenir davantage à certaines activités, emplois ou intérêts en particulier.

En outre, les informations contenues dans ce rapport sont susceptibles de constituer un reflet fidèle de la perception que la personne a d'elle-même pendant environ 12 à 24 mois, en fonction des circonstances. En raison de la sensibilité de ces informations, tous les efforts devront être réalisés pour s'assurer que ce rapport soit conservé dans un endroit sécurisé.



CE QUE VOUS TROUVEREZ DANS LE RAPPORT PREMIUM MyPrint®

À la fois descriptif et prescriptif, ce rapport comprend les sections suivantes :



PERSONNALITÉ

PAGE 03

La personnalité réfère aux attitudes et caractéristiques émotionnelles qui sous-tendent les comportements individuels récurrents. Cette section révèle le profil (à travers 13 dimensions) de personnalité d'un individu, couplé à des interprétations exhaustives sur ses différentes tendances et à des conseils pour y réagir de manière adéquate.



MOTIVATIONS

PAGE 12

Les motivations correspondent aux désirs et aux besoins qui déclenchent, orientent et maintiennent certains comportements individuels vers un objectif donné. Cette section révèle le classement (à travers 11 dimensions) des sources de motivation d'un individu, couplé à des éclaircissements sur ses attentes et à des exemples concrets de stimulants et de freins environnementaux.



COMPORTEMENTS

PAGE 19

Les comportements représentent l'éventail d'actions observables effectuées par chaque individu en conjonction avec son environnement. Cette section présente une liste (à travers 11 thématiques) de styles comportementaux privilégiés par un individu, couplée à des explications précises sur ses conduites et à des questions quant aux difficultés potentiellement rencontrées.



QUE SONT LES AXES DE PERSONNALITÉ MyPrint® ?

La personnalité détermine en partie comment un individu est susceptible d'agir, de s'adapter et de fonctionner dans une situation donnée. La personnalité peut être progressivement façonnée par l'expérience - professionnelle - tout au long de la vie. Pour une meilleure compréhension des 13 dimensions de la personnalité évaluées dans le questionnaire MyPrint®, nous proposons de les regrouper en 4 axes de personnalité principaux : s'exprimer, appréhender, oser et s'adapter. En d'autres termes, les dimensions de personnalité qui appartiennent à un même axe de personnalité partagent une thématique plus globale, et souvent considérée comme importante dans un contexte professionnel.

4 AXES DE PERSONNALITÉ

Les définitions et le code couleur associés aux axes de personnalité MyPrint® sont les suivants :

S'EXPRIMER

La manière dont elle interagit avec les autres.

APPRÉHENDER

La manière dont elle aborde les problèmes et entreprend ses tâches ou projets.

OSER

La manière dont elle se perçoit elle-même et juge sa propre condition.

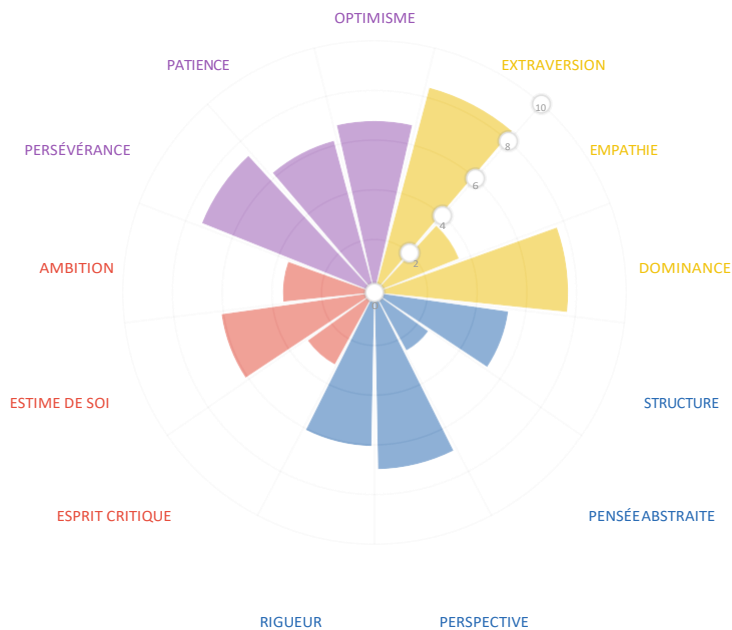
S'ADAPTER

La manière dont elle considère les changements qui se produisent dans son environnement.



COMMENT INTERPRÉTER LE RADAR DE PERSONNALITÉ MyPrint®

Le radar de personnalité est un diagramme éloquent et simple à interpréter une fois que vous vous serez familiarisé à l'évaluation MyPrint®. Pour chacun des 4 axes de personnalité, le radar affiche les scores (de 0 à 10) d'un individu sur les dimensions correspondantes. Chacune des 13 dimensions de personnalité oppose deux traits extrêmes (ou pôles), et le radar oriente par défaut chaque dimension vers un trait spécifique. Par conséquent, il n'existe pas de mauvais profil de personnalité : un score proche de 0 ne reflète pas une absence de trait mais plutôt une forte inclination vers le trait opposé.



● S'ADAPTER

● S'EXPRIMER

● OSER

● APPRÉHENDER



QUE SONT LES PÔLES DE PERSONNALITÉ MyPrint® ?

Les dimensions de personnalité sont traditionnellement considérées comme bipolaires : pour chaque dimension évaluée, les attitudes d'un individu peuvent être situées sur un continuum entre deux pôles (ou traits) opposés. Ici, les 13 scores de personnalité affichés sur le radar sont convertis en pourcentages d'inclination envers chaque pôle de dimension. Des descriptions détaillées et des conseils concrets sont présentés pour chacun des pôles prédominants. Veuillez noter que les interprétations des pourcentages proches de 50%/50% sont particulièrement susceptibles de nécessiter des informations supplémentaires, à recueillir lors d'un entretien de restitution des résultats.

3 TRAITS : S'EXPRIMER

Extraversion

Le degré d'interaction avec les autres en public.

16%
Introvertie



84%
Extravertie

DESCRIPTION

Anne est quelqu'un de très communicatif. Elle entretient naturellement de nombreuses interactions sociales, sait capter l'attention des autres et prend fréquemment la parole en public, quitte à parfois manquer de discrétion.

CONSEILS POUR TRAVAILLER AVEC

- Placez-ladans un environnement où elle peut nouer de nombreux contacts
- Donnez-lui de nombreuses opportunités de s'exprimer en public

Empathie

Le degré de prise en considération des autres.

65%
Individualiste



35%
Compatissante

DESCRIPTION

Anne est une personne plutôt distante avec les autres. Elle se sentira parfois concernée par certains problèmes de son entourage, mais elle tend toutefois à privilégier ses propres points de vue et intérêts à ceux des autres.

CONSEILS POUR TRAVAILLER AVEC

- Soyez objective lorsque vous lui communiquez vos problèmes
- Sollicitez-la plutôt sur des projets individuels

Dominance

Le degré d'autorité exercée dans les interactions.

23%
Complaisante



77%
Assertive

DESCRIPTION

Anne est quelqu'un de plutôt directif. Peu intimidée par les situations de conflit, elle tend à s'affirmer dans ses interactions avec les autres et dispose de facilités à les rallier à sa cause.

CONSEILS POUR TRAVAILLER AVEC

- Ne prenez pas ses recommandations pour des reproches personnels
- Soyez prêt(e) à négocier vos requêtes avec elle

4 TRAITES : APPRÉHENDER

Structure

Le degré d'organisation dans le travail.

47%
Spontanée



53%
Ordonnée

DESCRIPTION

Anne aime structurer son emploi du temps dans l'absolu. En revanche, si certains de ses projets sont soumis à des contraintes extérieures fortes, elle ne cherchera pas à lutter contre et se créera de l'espace pour ajuster ses plans au besoin.

CONSEILS POUR TRAVAILLER AVEC

- Evitez de trop interférer avec son emploi du temps
- Apportez-lui une visibilité régulière sur votre propre calendrier

Pensée abstraite

Le degré d'imagination dans l'approche des problèmes.

75%
Pragmatique



25%
Imaginative

DESCRIPTION

Anne est une personne plutôt réaliste. Elle s'appuie la plupart du temps sur le contexte et les faits concrets pour résoudre les problématiques, bien qu'elle tentera parfois de les approcher de manière plus théorique.

CONSEILS POUR TRAVAILLER AVEC

- Fournissez-lui des exemples concrets lorsque vous débattiez d'un problème
- Sollicitez-la sur des projets nécessitant des solutions tangibles

Perspective

Le degré d'anticipation des conséquences au regard des décisions prises.

30%
Motrice



70%
Réfléchie

DESCRIPTION

Anne est d'un naturel plutôt calculateur dans ses projets. Elle cherchera généralement à établir une vision claire quant à leurs résultats finaux, mais également quant à leurs enjeux futurs.

CONSEILS POUR TRAVAILLER AVEC

- Sollicitez-la plutôt sur les projets stratégiques
- Aidez-la à mieux cerner quels sont ses objectifs dans l'immédiat

Rigueur

Le degré d'attention portée aux détails dans le travail.

39%
Indulgente



61%
Méticuleuse

DESCRIPTION

Anne est quelqu'un de plutôt consciencieux dans son travail. Elle portera généralement une attention soutenue aux spécificités de ses projets, en essayant de maintenir un rythme décent de production.

CONSEILS POUR TRAVAILLER AVEC

- Soyez précis quand vous lui partagez des informations
- Donnez-lui le temps nécessaire pour peaufiner son travail

3 TRAITS : OSER

Esprit critique

Le degré de discernement vis-à-vis des lieux communs.

68%
Conventionnelle



32%
Critique

DESCRIPTION

Anne est une personne courtoise qui suit généralement l'opinion majoritaire, même si elle peut parfois contester les processus existants.

CONSEILS POUR TRAVAILLER AVEC

- Evitez de discuter des sujets controversés avec elle
- Utilisez des méthodes éprouvées lorsque vous travaillez avec elle

Estime de soi

Le degré de confiance en ses propres capacités.

39%
Modeste



61%
Confiante

DESCRIPTION

Anne a plutôt confiance en ses propres capacités. Les retours positifs de la part des autres sont bienvenus mais non nécessaires à son avancée.

CONSEILS POUR TRAVAILLER AVEC

- Donnez-lui de nombreuses opportunités de mettre en lumière ses compétences
- Soyez direct et précis quand il s'agit de parler de ses lacunes

Ambition

Le degré d'attente au niveau professionnel.

64%
Humble



36%
Ambitieuse

DESCRIPTION

Anne est une personne plutôt simple qui se satisfait aisément de ce qu'elle obtient. Elle tend à se fixer des objectifs professionnels ordinaires, même s'il lui arrive parfois de voir plus grand.

CONSEILS POUR TRAVAILLER AVEC

- Aidez-la à voir les avantages à sortir de sa zone de confort
- Fixez des objectifs réalistes lorsque vous travaillez avec elle

3 TRAITS : S'ADAPTER

Persévérance

Le degré de résolution face aux difficultés rencontrées.

26%
Opportuniste



74%
Déterminée

DESCRIPTION

Anne est quelqu'un de plutôt persistant. Elle mettra généralement tous les efforts possibles afin de poursuivre ses objectifs initiaux jusqu'à leur terme, peu importe le type de difficulté rencontré.

CONSEILS POUR TRAVAILLER AVEC

- Sollicitez-la principalement sur des projets à long-terme
- Evitez de changer soudainement de cap dans les projets sur lesquels elle travaille

Patience

Le degré de maîtrise de soi face aux événements inattendus.

38%
Énergique



62%
Calme

DESCRIPTION

Anne est d'un naturel plutôt tranquille et dispose d'une assez faible susceptibilité au stress. Elle garde généralement son sang-froid lorsqu'elle est soumise à une certaine pression ou fait face à des événements inattendus.

CONSEILS POUR TRAVAILLER AVEC

- Ne prenez pas son côté décontracté pour du désintérêt vis-à-vis de ce qu'elle fait
- N'hésitez pas à insister pour avoir ses retours lorsque la situation est urgente

Optimisme

Le degré d'espoir en l'avenir.

32%
Prudente



68%
Positive

DESCRIPTION

Anne a plutôt confiance en l'avenir. Quand il fait face à des circonstances incertaines, elle essaie la plupart du temps de voir le bon côté des choses.

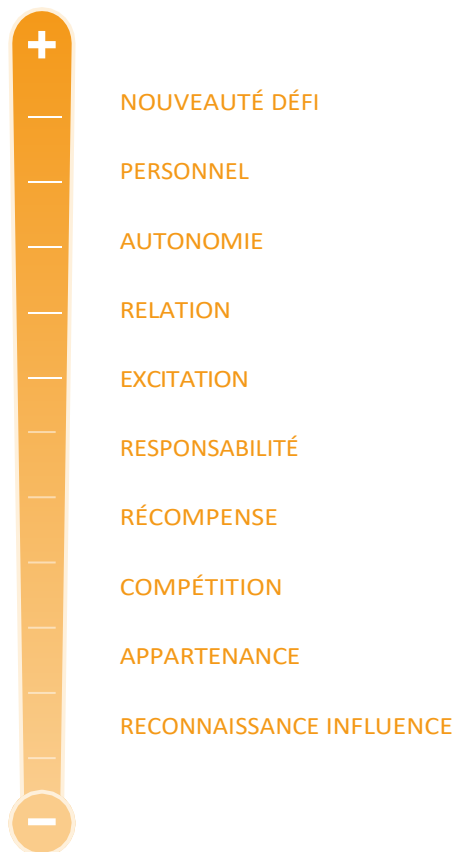
CONSEILS POUR TRAVAILLER AVEC

- Justifiez vos préoccupations lorsque vous travaillez sur des projets avec elle
- Vérifiez à deux fois les problèmes potentiels pouvant survenir dans ses projets



COMMENT INTERPRÉTER L'ÉCHELLE DE MOTIVATIONS MyPrint®

L'échelle de motivations est une figure simple à utiliser qui énumère, par ordre d'importance, les différentes sources de motivation d'un individu. Chacune des 11 dimensions de motivation oppose deux besoins extrêmes (ou pôles), et l'échelle oriente par défaut chaque dimension vers un besoin spécifique. Par conséquent, il n'existe pas de mauvaise hiérarchisation des sources de motivation : les plus faibles ne reflètent pas une absence de motivations mais indiquent plutôt des besoins fortement opposés.





QUE SONT LES PÔLES DE MOTIVATIONS MyPrint® ?

A l'instar de la personnalité, pour chaque dimension de motivation évaluée, les désirs d'un individu peuvent être situés sur un continuum entre deux pôles (ou besoins) opposés. Ici, le classement des 11 sources de motivation inclut les pourcentages précis d'inclination envers chaque pôle de dimension. Des descriptions détaillées et des exemples concrets sont présentés pour chacun des pôles prédominants. Veuillez noter que les interprétations des pourcentages proches de 50%/50% sont particulièrement susceptibles de nécessiter des informations supplémentaires, à recueillir lors d'un entretien de restitution des résultats.

11 MOTIVATIONS

Nouveauté

La mesure dans laquelle l'on recherche les nouvelles expériences.

11%

Besoin de familiarité



89%

Besoin de variété

CE QUI MOTIVE

- Apprendre régulièrement de nouvelles connaissances ou compétences
- Changer fréquemment de projets

CE QUI PEUT DÉCOURAGER

- Être obligée de maintenir une routine quotidienne
- Évoluer dans un environnement statique

Défi personnel

La mesure dans laquelle l'on cherche à sortir de sa zone de confort.

20%
Besoin de régularité



80%
Besoin de se surpasser

CE QUI MOTIVE

- Évoluer dans un environnement où les critères de performance sont élevés
- Travailler sur des projets qui lui permettent de tester ses compétences

CE QUI PEUT DÉCOURAGER

- Avoir des objectifs simples à atteindre
- Ne pas avoir l'opportunité de surpasser ses précédents accomplissements

Autonomie

La mesure dans laquelle l'on souhaite avoir le contrôle sur son propre travail.

23%
Besoin de soutien



77%
Besoin d'autogestion

CE QUI MOTIVE

- Avoir un contrôle exclusif sur ses objectifs et son emploi du temps
- Pouvoir travailler à son propre rythme

CE QUI PEUT DÉCOURAGER

- Devoir accomplir des objectifs qu'elle ne s'est pas elle-même fixés
- Recevoir des retours non sollicités sur son projet en cours

Relation

La mesure dans laquelle l'on recherche le contact social.

31%
Besoin d'intimité



69%
Besoin de socialiser

CE QUI MOTIVE

- Participer à de multiples activités sociales
- Pouvoir discuter avec de nombreuses personnes quotidiennement

CE QUI PEUT DÉCOURAGER

- N'avoir que peu d'interactions avec les autres au travail
- Être obligée de travailler seule

Excitation

La mesure dans laquelle l'on recherche les sensations fortes.

40%
Besoin de sécurité



60%
Besoin d'aventure

CE QUI MOTIVE

- Travailler la plupart du temps dans des conditions stables et sécuritaires
- Avoir l'opportunité de prendre des risques de temps à autre

CE QUI PEUT DÉCOURAGER

- Évoluer dans un environnement très imprévisible
- Ne jamais ressentir de montées d'adrénaline au travail

Responsabilité

La mesure dans laquelle l'on cherche à se sentir investi d'un devoir.

46%
Besoin de partager
les responsabilités



54%
Besoin de
responsabilités
personnelles

CE QUI MOTIVE

- Pouvoir se réunir de temps à autre avec ses pairs pour prendre les décisions cruciales
- Être responsable du travail d'un petit nombre de personnes

CE QUI PEUT DÉCOURAGER

- Ne jamais avoir l'opportunité de dire un mot dans les décisions prises
- Être à chaque fois la seule à assumer les décisions importantes

Récompense

La mesure dans laquelle l'on est stimulé par les incitations financières.

52%
Besoin de contribuer à
la société



48%
Besoin de bénéfices
concrets

CE QUI MOTIVE

- Consacrer de temps en temps des efforts désintéressés à aider les autres
- Être de temps à autre encouragée à travailler plus au moyen de compensations financières

CE QUI PEUT DÉCOURAGER

- Ne jamais voir ses performances récompensées en avantages matériels
- N'accomplir que des projets à visée philanthropique

Compétition

La mesure dans laquelle on cherche à l'emporter sur les autres.

52%
Besoin de coopérer



48%
Besoin de surpasser les autres

CE QUI MOTIVE

- Être de temps à autre en compétition amicale avec les autres
- Avoir l'opportunité de collaborer avec les autres lorsqu'elle le souhaite

CE QUI PEUT DÉCOURAGER

- Ne jamais avoir l'opportunité d'être en compétition avec les autres
- Évoluer dans un environnement où les métriques de performance sont légion

Appartenance

La mesure dans laquelle l'on souhaite faire partie d'un groupe.

65%
Besoin d'indépendance



35%
Besoin d'affiliation

CE QUI MOTIVE

- Avoir une liberté complète de pensée et d'action
- Se sentir indépendante de toute communauté

CE QUI PEUT DÉCOURAGER

- Partager toutes ses occupations et passions avec ses collègues
- Se retrouver impliquée dans les commérages au travail

Reconnaissance

La mesure dans laquelle l'on cherche à être admiré par les autres.

68%
Besoin de
satisfaction
intrinsèque

10

32%
Besoin de
reconnaissance
extérieure

CE QUI MOTIVE

- Pouvoir choisir les projets sur lesquels elle va travailler
- Mener à bien des projets qui l'aident à gagner en maturité

CE QUI PEUT DÉCOURAGER

- Avoir à réaliser un projet qu'elle juge peu amusant et intéressant
- Évoluer dans un environnement où l'on complimente les gens pour peu de choses

Influence

La mesure dans laquelle l'on cherche à influencer sur les opinions et intentions des autres.

69%
Besoin de s'ouvrir
aux opinions

11

31%
Besoin de contrôler
les interactions

CE QUI MOTIVE

- Évoluer dans un environnement où les gens sont ouverts d'esprit
- Avoir des débats sains et posés avec ses pairs

CE QUI PEUT DÉCOURAGER

- Avoir à persuader les autres d'adhérer à son point de vue lorsqu'elle pense avoir raison
- Avoir à prendre parti de manière abrupte dans une discussion



QUE SONT LES MATRICES DE COMPORTEMENTS MyPrint® ?

Les matrices de comportements sont des grilles de lecture explicites qui sont générées sur la base des scores de personnalité et de motivations obtenus via le questionnaire MyPrint®. Elles permettent de mettre en évidence les styles (ou schémas) comportementaux qu'un individu privilégie dans 11 thématiques de sa vie professionnelle, chaque thématique étant couverte par 4 styles comportementaux potentiels - pour un total de 44 styles comportementaux disponibles. Des descriptions détaillées et des questions structurées sont présentées pour chacun des styles comportementaux prédominants.



COMMENT SONT-ELLES CONÇUES ?

La manière dont un individu se conduit et agit dépend à la fois de ses traits de personnalité et de ses motivations. Ainsi, chaque matrice de comportements est créée en couplant une dimension de personnalité particulière (caractéristique psychologique) avec une dimension de motivation donnée (déclencheur psychologique). Les différents jumelages ont été ajustés à partir d'une méta-analyse de centaines d'articles portant sur les modèles comportementaux traditionnels (Thomas-Kilmann Instrument, 1974 ; Goleman's Leadership Types, 2000...) en psychologie du travail.



QUE SONT LES STYLES COMPORTEMENTAUX MyPrint® ?

Un style comportemental réfère à l'ensemble des conduites effectives - et observables - qu'un individu est susceptible d'adopter dans un contexte (ou thématique) professionnel spécifique. Les styles comportementaux appartenant à la même diagonale d'une matrice reflètent des conduites plutôt opposées, tandis que les styles appartenant à la même ligne ou colonne reflètent des conduites plutôt complémentaires. Veuillez noter qu'un style comportemental ne représente en aucune façon un indicateur direct de performance.

COMPORTEMENTS

 STYLE DE COMMUNICATION
DIRECTE

 GESTION DU CONFLIT
APAISANTE

 PRISE DE DÉCISION
STRATÉGIQUE


 STYLE DE TRAVAIL
DÉVOUÉE

 STYLE DE LEADERSHIP
DIRECTIVE

 STYLE D'APPRENTISSAGE
STUDIEUSE

 STYLE DE CRÉATIVITÉ
FONCTIONNELLE

 ATTITUDE FACE AU RISQUE
PARIEUSE

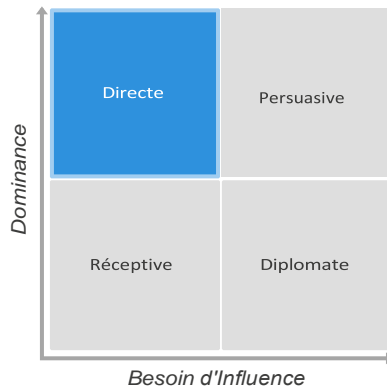
 CONTRIBUTION AU GROUPE
STIMULATRICE

 RÉACTION AU CHANGEMENT
RÉSILIENTE



Style de communication

Le style de communication peut être défini comme l'ensemble des processus par lesquels une personne envoie un message à un ou plusieurs pairs, verbalement ou non.



LES ATOUS DE

Elle cherche à s'ouvrir aux opinions des autres, mais a tendance à s'affirmer.



LE COMPORTEMENT QU'ELLE PRIVILÉGIE

Elle est disposée à formuler clairement ses idées tout en gardant un ton neutre et en respectant les opinions des autres.

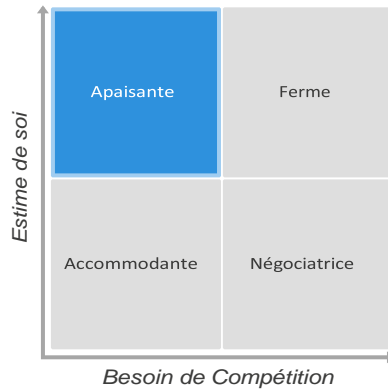


QUESTIONS POUR APPROFONDIR L'ANALYSE

- Sa franchise lui a-t-elle déjà causée des problèmes dans le passé ?
- Comment adapte-t-elle son style de communication en fonction de son public ?

Gestion du conflit

La gestion du conflit renvoie à la manière dont un individu essaie de limiter les aspects négatifs d'une confrontation tout en augmentant ses aspects positifs.



LES ATOUS DE

Elle a confiance en elle et cherche à coopérer avec les autres.



LE COMPORTEMENT QU'ELLE PRIVILÉGIE

En situation de conflit, elle tend à considérer les préoccupations profondes des autres afin de trouver une issue favorable à tous.

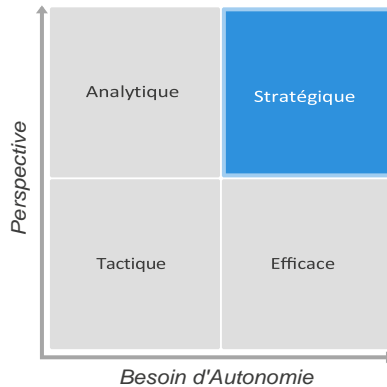


QUESTIONS POUR APPROFONDIR L'ANALYSE

- Que fait-elle lorsqu'elle n'arrive pas à trouver une solution équitable pour toutes les parties concernées ?
- Comment adapte-t-elle son attitude dans les conflits en fonction de la position hiérarchique des personnes impliquées ?

Prise de décision

La prise de décision peut être décrite comme l'ensemble des processus, intuitifs ou réfléchis, par lesquels un individu réalise un choix entre deux ou plusieurs trajectoires.



LES ATOUS DE

Elle souhaite être autonome et a une vision d'ensemble.



LE COMPORTEMENT QU'ELLE PRIVILÉGIE

Lors d'une prise de décision, elle évalue elle-même l'ensemble des informations à sa disposition afin d'établir une solution durable.

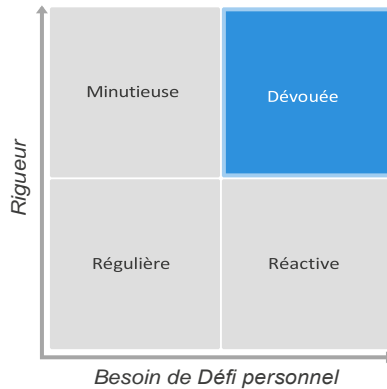


QUESTIONS POUR APPROFONDIR L'ANALYSE

- Comment aborde-t-elle la prise de décision en équipe ?
- Qu'a-t-elle appris de sa dernière décision importante ?

Style de travail

Le style de travail réfère à la manière dont une personne aborde ses tâches et projets et au rythme auquel elle les effectue.



LES ATOUTS DE

Elle est consciencieuse et a besoin de se surpasser.



LE COMPORTEMENT QU'ELLE PRIVILÉGIE

Fournir des résultats de haute qualité en un temps record est le genre de défi qu'elle tend à relever, au prix d'un surmenage éventuel.

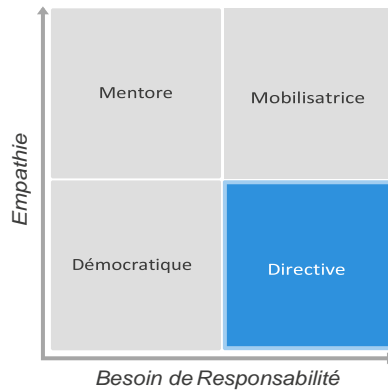


QUESTIONS POUR APPROFONDIR L'ANALYSE

- Est-ce qu'une diminution de la demande et des attentes extérieures pourrait impacter sur son engagement au travail ?
- Comment voit-elle l'équilibre entre sa vie privée et sa vie professionnelle ?

Style de leadership

Le style de leadership peut être défini comme l'ensemble des processus par lesquels une personne motive ses pairs à contribuer à l'efficacité de leur organisation



LES ATOUS DE

Elle est peu émotive et cherche à prendre les choses en main.



LE COMPORTEMENT QU'ELLE PRIVILÉGIE

Elle attend souvent des autres qu'ils obtempèrent promptement à ses directives, dans la mesure où elle est prête à assumer l'entière responsabilité au regard des conséquences.

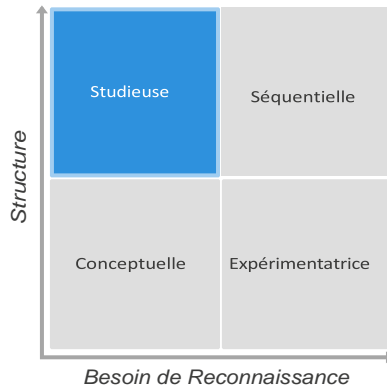


QUESTIONS POUR APPROFONDIR L'ANALYSE

- De quelle façon amène-t-elle ses collègues à adhérer à ses directives ?
- Dans quelles configurations éprouve-t-elle le plus de difficultés à établir son autorité ?

Style d'apprentissage

Le style d'apprentissage est relatif à l'ensemble des processus par lesquels une personne acquiert de nouvelles compétences ou connaissances.



LES ATOUTS DE

Elle recherche la satisfaction personnelle et est plutôt structurée.



LE COMPORTEMENT QU'ELLE PRIVILÉGIE

Elle aime apprendre des choses dans son propre intérêt, au travers de méthodes lui donnant le temps de réfléchir à chaque étape, comme la lecture.

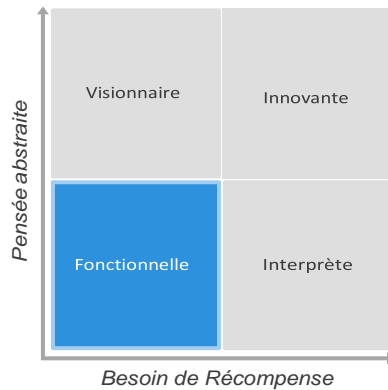


QUESTIONS POUR APPROFONDIR L'ANALYSE

- Quelles limitations typiques voit-elle dans l'apprentissage par essai-erreur ?
- Comment perçoit-elle ses propres erreurs au cours d'une phase d'apprentissage ?

Style de créativité

Le style de créativité peut être défini comme l'ensemble des processus par lesquels un individu produit quelque chose de nouveau et d'une certaine valeur, que cela soit concret ou intangible.



LES ATOUS DE

Elle a les pieds sur terre et souhaite contribuer à la société.



LE COMPORTEMENT QU'ELLE PRIVILÉGIE

Sa part créative peut se manifester dans le cadre d'activités quotidiennes, au travers d'utilisations originales de certains outils ou méthodes.

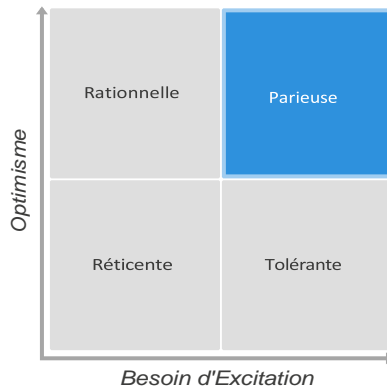


QUESTIONS POUR APPROFONDIR L'ANALYSE

- L'utilité de ses créations a-t-elle déjà été remise en question par ses pairs ?
- Quand a-t-elle proposé pour la dernière fois une solution novatrice à un problème et de quelle façon cette idée a-t-elle aidé ?

Attitude face au risque

L'attitude face au risque reflète la manière dont un individu investit ses efforts lorsqu'il est confronté à une situation incertaine, c'est-à-dire en appréhendant soit les opportunités, soit les obstacles.



LES ATOUS DE

Elle est de nature optimiste et recherche l'aventure.



LE COMPORTEMENT QU'ELLE PRIVILÉGIE

Elle tend à saisir les opportunités risquées, dans la mesure où elle s'attend souvent à une issue favorable et pense ainsi maximiser ses gains.

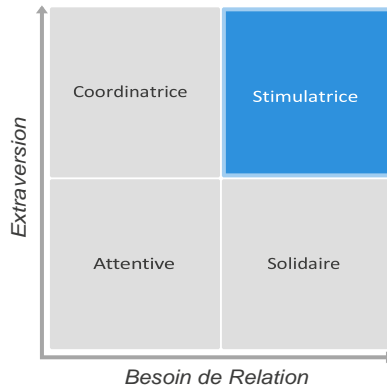


QUESTIONS POUR APPROFONDIR L'ANALYSE

- Comment réagit-elle lorsqu'elle doit travailler sur des projets dont les issues sont hautement prévisibles ?
- Quel genre de situation imprévisible craint-elle encore le plus ?

Contribution au groupe

La contribution au groupe représente la manière dont une personne coopère avec les autres dans les concertations d'équipe, dans le but d'accomplir les objectifs de l'organisation.



LES ATOUS DE

Elle est à l'aise en groupe et recherche le contact social.



LE COMPORTEMENT QU'ELLE PRIVILÉGIE

En réunion d'équipe, elle est enthousiaste et suscite l'enthousiasme chez les autres, tout en montrant une capacité d'attention relativement courte.

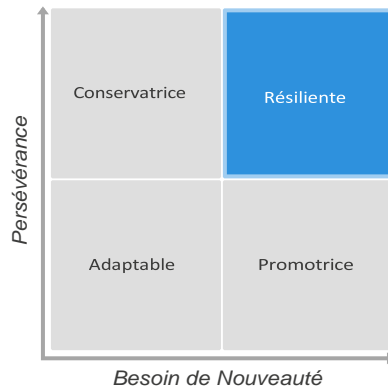


QUESTIONS POUR APPROFONDIR L'ANALYSE

- Quelles limitations voit-elle généralement à travailler seule sur un projet ?
- Où se situent les difficultés du travail en équipe selon elle ?

Réaction au changement

La réaction au changement peut être définie comme la réponse typique d'un individu aux évènements ou situations inattendus survenant dans son environnement de travail.



LES ATOUTS DE

Elle a besoin de variété dans son travail, mais reste déterminée à atteindre ses objectifs.



LE COMPORTEMENT QU'ELLE PRIVILÉGIE

Lorsque des changements importants surviennent dans ses méthodes de travail, elle tend à s'en remettre rapidement en trouvant de nouvelles façons d'atteindre ses objectifs initiaux.

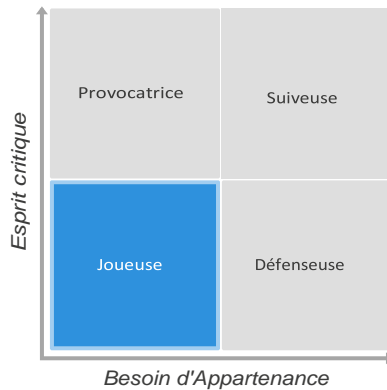


QUESTIONS POUR APPROFONDIR L'ANALYSE

- Quel genre d'information pourrait l'aider à mieux intégrer les changements pouvant survenir dans les processus organisationnels ?
- Qu'a-t-elle appris du dernier grand changement qui s'est produit dans son environnement de travail ?

Considération des règles

La considération des règles renvoie à la façon dont une personne interprète, juge et réagit face aux règles organisationnelles en place.



LES ATOUTS DE

Elle tend à se rallier à l'opinion majoritaire, mais attache de l'importance à sa liberté d'action.



LE COMPORTEMENT QU'ELLE PRIVILÉGIE

Lorsqu'elle désapprouve fortement certaines règles, elle essaie généralement de les contourner ou de les utiliser à son avantage.



QUESTIONS POUR APPROFONDIR L'ANALYSE

- Quelles sont ses limites en termes de respect de la hiérarchie ?
- Dans quel type de politique interne trouve-t-elle qu'il est le plus difficile d'évoluer ?

Talentoday est une solution d'évaluation de la personne, qui permet à tous les individus et groupes d'individus d'identifier leurs savoir-être uniques et d'en tirer avantage, afin de gagner en maturité. Nous travaillons à aider chaque individu à révéler son potentiel caché et à renforcer l'engagement et la cohésion des équipes dans l'accomplissement de leurs objectifs.

Empowering Growth



La mission centrale de Talentoday est d'impacter positivement la société en dynamisant le développement personnel de ses membres. Au travers de notre passion pour les sciences humaines, nous nous engageons à créer des outils innovants afin:

- de soutenir les employeurs dans la mise en place d'une culture de travail authentique, solidaire et sereine
- de garantir l'avancée des professionnels grâce à une compréhension précise de leurs forces, sources de motivation et perspectives de développement.
- d'aider les étudiants à révéler leurs potentiels dès leurs débuts de parcours et optimiser ainsi leurs chances de réussite future.

Pour de plus amples informations sur Talentoday, et en apprendre plus sur les manières d'exploiter les savoir-être afin de dynamiser la croissance de votre équipe, rendez-nous visite directement sur <https://www.talentoday.com> et rejoignez notre communauté sur les réseaux sociaux !

©Youth & Companies 2019. MyPrint®, Talentoday®. Tous droits réservés. MyPrint et Talentoday sont des marques déposées de Youth & Companies SAS.

Ce rapport à été édité par Youth & Companies à la demande de son client et contient des éléments de propriété intellectuelle de Youth & Companies. Aussi Youth & Companies permet à son client de reproduire, distribuer et conserver ce rapport dans les limites définies par le contrat de vente. Tous les droits de Youth & Companies sont réservés.