

Mr XY

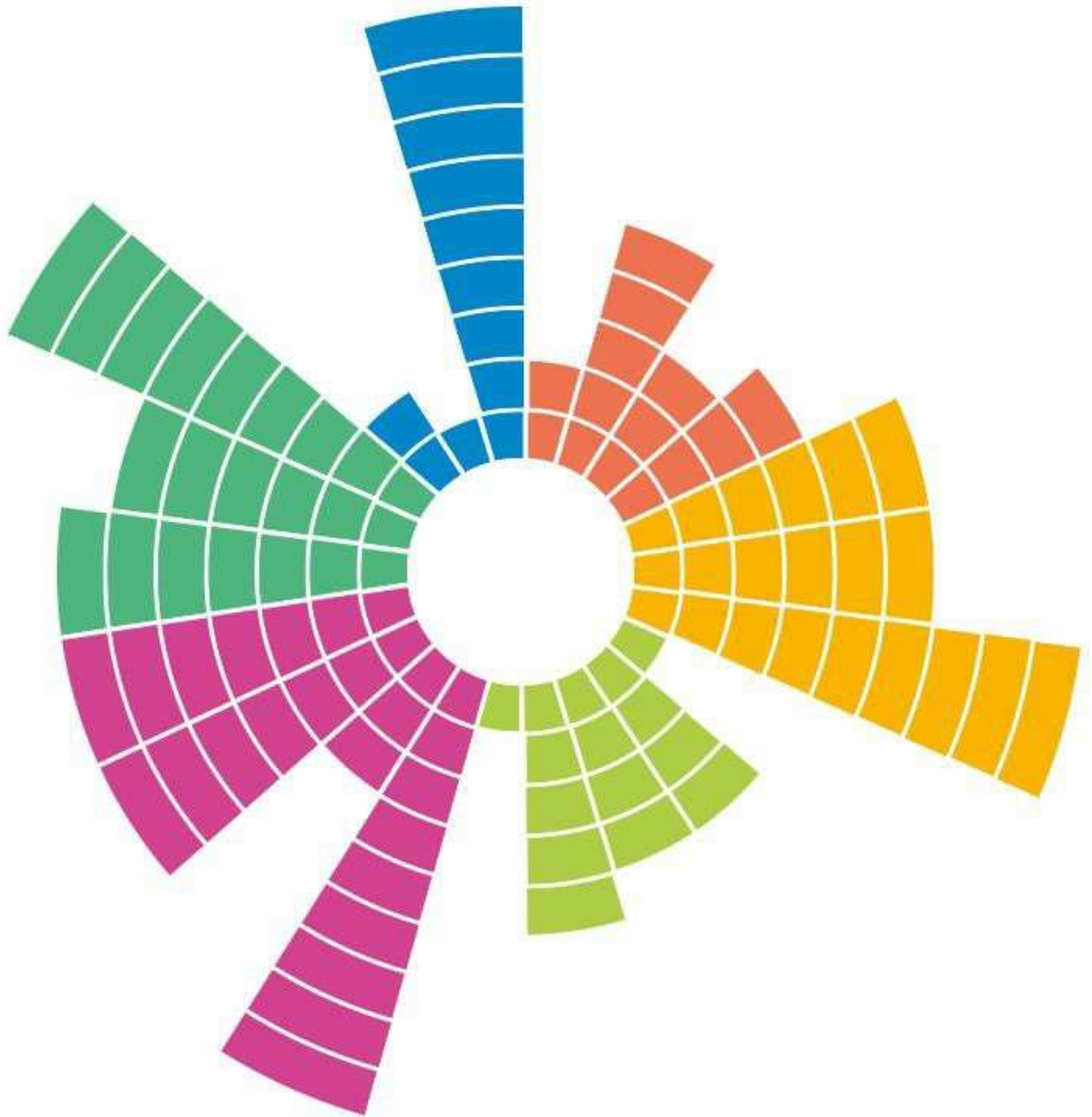


Table des matières

| | |
|-----------------------------------|---|
| Introduction | 3 |
| Explication des scores | 3 |
| Cohérence | 3 |
| Description de la personnalité | 4 |
| Bilan des qualités et des écueils | 5 |
| ADN du talent | 6 |
| Conclusion | 7 |

Introduction

L'analyse TMA permet de mesurer l'équilibre émotionnel, les talents et les motivations d'une personne.

Moteurs et talents

Les moteurs sont les éléments constitutifs de la personnalité d'un individu. Ils influencent son comportement, son développement, mais fournissent également une indication de son potentiel de développement. Les talents, quant à eux, sont l'expression positive du comportement découlant desdits moteurs, selon les scores obtenus.

Motivations

Les moteurs et les talents sont des facteurs déterminants en termes de comportement. Il s'agit de préférences et d'aversions, de convictions et d'images de soi, de besoins, de craintes et d'inhibitions. Les comportements sont déterminés non seulement par le « pouvoir » (talents et compétences), mais aussi et surtout par le « vouloir » (motivations). Les tâches qui correspondent bien aux besoins, aux préférences et aux talents d'une personne sont souvent perçues comme motivantes.

Explication des scores

Les réponses aux propositions sont comparées avec les résultats d'un groupe de référence et exprimées en points sur une échelle de 9 (stanines).

Dans le cas des stanines (abréviations de "standard nine") les scores du groupe de référence sont répartis sur 9 catégories. Dans une distribution « normale », la moyenne se situe à 5 et l'écart type est de 2. Le tableau ci-dessous représente l'échelle d'intervalles des stanines et l'appréciation correspondant à chaque catégorie.

| Stannine | Taille de la classe | Description |
|----------|---------------------|-------------|
| 1 | 4% | Très bas |
| 2 | 7% | Bas |
| 3 | 12% | Bas |
| 4 | 17% | Moyenne |
| 5 | 20% | Moyenne |
| 6 | 17% | Moyenne |
| 7 | 12% | Elevé |
| 8 | 7% | Elevé |
| 9 | 4% | Très haut |

Cohérence

Le questionnaire comprend un certain nombre de questions permettant de mesurer la cohérence des réponses données. Ceci permet de vérifier qu'un candidat n'a pas fourni de réponses « au hasard ». Vous trouverez ci-dessous la cohérence de l'analyse exprimée sous forme d'échelle allant de 1 à 10.

Score obtenu: 6

La personne interrogée a rempli le questionnaire de quelque peu cohérente. Le compte rendu reflète probablement la personnalité du candidat de façon relativement fidèle.

Description de la personnalité

Résumé

Description des talents de M. XY

Les résultats indiquent que M. XY va loin pour atteindre ses objectifs et qu'il aspire à améliorer à chaque fois ses performances. Ceci se manifeste notamment dans son niveau d'ambition : celui-ci est très élevé et indique que la compétition et l'obtention de résultats constituent des facteurs très stimulants dans le cadre professionnel. Ces facteurs lui donnent la volonté de réussir. Dans la relation à autrui, il est en général fortement présent, ce qui lui permet de se montrer convaincant. Il peut parfois paraître directif, ce qui peut provoquer de la résistance chez certains. Il a une claire préférence pour les positions de leader et aime prendre des responsabilités. Dans l'exécution de ses activités, il fait preuve d'un très fort esprit pratique et d'une très grande capacité à résoudre les problèmes par l'action. Il a un caractère persévérant. Il a tendance à réagir plutôt promptement et à riposter. Il ne cherche pas forcément à éviter les conflits et les controverses s'ils se présentent. Il n'a pas de difficultés à s'affirmer et à se défendre, et cherche parfois la controverse.

Il prend des décisions assez rapidement et de manière efficace. Il se peut toutefois que, lors de l'élaboration de sa décision, il accorde trop peu de place aux points de vue extérieurs. Il élabore ses opinions de façon relativement autonome et indépendante et délibère si nécessaire avec les autres. Il attache passablement d'importance à accomplir des tâches variées. Il ressent un certain besoin de reconnaissance quant à ses performances et aime recevoir des compliments et les encouragements de son entourage. Cela le rend encore plus motivé. Il a trouvé un bon équilibre entre faire preuve de respect et de considération d'une part, et se baser sur ses propres principes d'autre part. Il est empathique de façon fonctionnelle, ce qu'il confirme en situation.

En groupe, il laisse une certaine marge aux autres mais peut si la situation l'exige se mettre un peu en avant. Il est à l'aise aussi bien en petit comité qu'au sein de grands groupes. Dans des groupes très importants ou de grands événements sociaux, il laissera davantage de marge aux autres et préférera ne pas trop s'imposer, sans pour autant se laisser submerger. Lorsque la situation le requiert, il fera preuve de serviabilité. Généralement assez distant, il considère plutôt que les personnes sont responsables d'elles-mêmes. Il gère relativement bien la pression, mais doit parfois veiller à ne pas s'impliquer outre mesure et à garder une certaine distance, ce afin de préserver sa tranquillité. En cas de situations difficiles ou de contraintes, il ne demandera que rarement de l'aide à autrui. Il ne requiert que peu de soutien de la part de son entourage. Il ne dispose pas toujours de l'énergie nécessaire pour atteindre des objectifs. Les personnes de son entourage le considèrent probablement comme une personne relativement calme, qui apprécie le calme à sa juste valeur. Il est particulièrement discret. Il se sent mal à l'aise à l'idée de commettre des erreurs et mettra donc tout en œuvre pour les éviter.

Peu tributaire d'objectifs clairement établis, il préfère se concentrer sur les processus. Il n'a quasiment pas besoin ni de structure ni d'ordre. Il est extrêmement sélectif dans ses contacts. Il ne s'adapte que très peu aux règles ou à une culture donnée.

Bilan des qualités et des écueils

Qualités de M. XY :

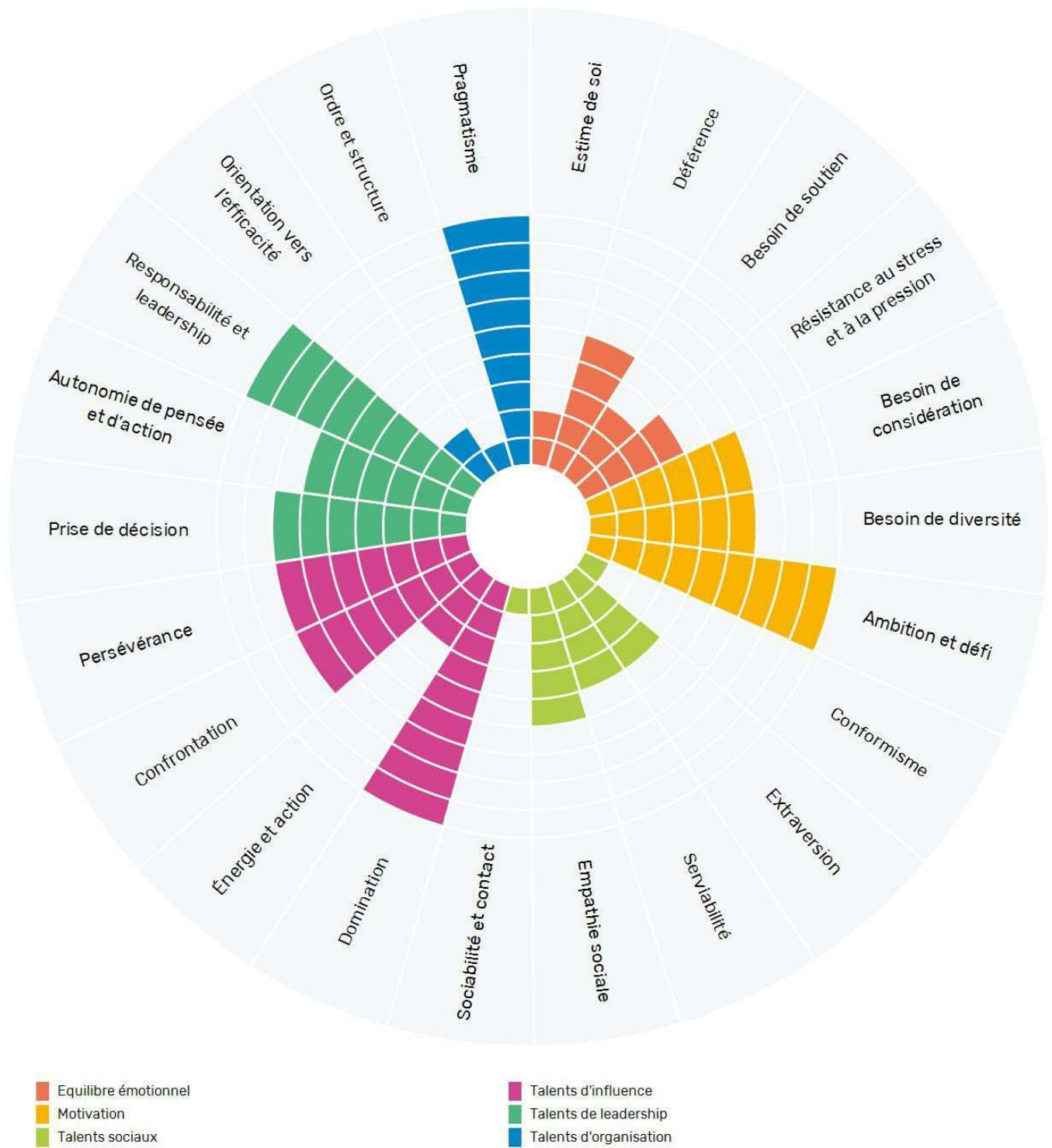
- Ambitieux. Aime relever des défis. Ne rechigne pas à la tâche et y consacre toute son énergie. Fort esprit de compétition.
- Aspire à exercer une certaine influence et à déterminer la direction à prendre. Forte personnalité ayant la volonté de convaincre.
- Aime endosser des responsabilités. A pour ambition de diriger.
- Son approche est très axée sur l'application pratique et sur l'exécution.
- Gère très bien l'agitation et le chaos. Peut se montrer créatif et novateur.
- Aime établir des liens de qualité.
- Est critique envers lui-même. Ne se surestime pas vite.
- Sait gérer des objectifs vaguement décrits.

Écueils éventuels de M. XY:

- Est parfois trop axé sur l'aspect compétitif.
- Est parfois trop directif.
- Peut avoir du mal à renoncer à des responsabilités.
- Réfléchit parfois trop en termes d'utilité et de solutions.
- Ne dispose pas forcément d'une bonne vue d'ensemble.
- Peut paraître réservé.
- Risque de se sous-estimer.
- N'essaie pas toujours de répondre aux attentes des autres.
- Risque d'être moins axé sur les objectifs.

ADN du talent

ADN du talent



Conclusion