



Table des matières

Introduction	3
Explication des scores	3
Cohérence	3
Description de la personnalité	4
Équilibre émotionnel	5
Motivation	6
Talents sociaux	7
Talents d'influence	8
Talents de leadership	9
Talents d'organisation	10
Bilan des qualités et des écueils	11
Communication	12
Environnement de travail idéal et préférences en matière de management	13
Développement	14
Style d'apprentissage et de développement	15
ADN du talent	16
Conclusion	18

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: 8

La personne interrogée a rempli le questionnaire de manière cohérente. Le compte rendu reflète probablement fidèlement la personnalité du candidat.

Description de la personnalité

Résumé

Description des talents de

Il fait preuve de beaucoup d'empathie sociale et de tact ; il se fait une idée très proche de la réalité de l'univers mental d'autrui. Il sait se mettre tout naturellement à la place de l'autre. Ceci lui procure le don d'entendre ce qui n'est pas dit. Il sera ainsi considéré comme étant à l'écoute d'autrui et possédant de très subtiles qualités diplomatiques. Il a une claire préférence pour les positions de leader et aime prendre des responsabilités. Il va tout droit au but ; il détermine le chemin à suivre et il s'y tient. Il élabore ses opinions de façon relativement autonome et indépendante, et préfère suivre son propre chemin. Il n'éprouve en général que peu le besoin d'entrer en concertation. Dans la relation à autrui, il est en général fortement présent, ce qui lui permet de se montrer convaincant. Il sait toutefois également se montrer subtil s'il le faut. Il a un caractère persévérant.

Il fait preuve de respect envers les autres sans que cela se fasse à ses dépens. Il abordera ses supérieurs si la situation l'exige. Il ressort des résultats de l'analyse que M. sait faire preuve d'une bonne capacité de relativisation sur le plan professionnel. Ceci se manifeste dans son niveau d'ambition. Celui-ci se situe à la moyenne et indique qu'il s'engagera à atteindre ses objectifs personnels et à obtenir de bons résultats. Lorsque la situation l'exige, il parvient à gérer la compétition et à obtenir les résultats voulus, mais il est probable que parfois, d'autres aspects de son travail (par exemple l'ambiance de travail) aient plus d'importance à ses yeux. En groupe, il fait preuve d'un certain équilibre entre se mettre en avant et laisser de la marge aux autres. Il est aussi à l'aise aussi en petit comité qu'au sein de grands groupes. Dans des groupes très importants ou de grands événements sociaux, il sera, en fonction de ses intérêts, plus fortement présent ou se tiendra au second plan. Son estime de soi est équilibrée : bien qu'il préfère ne pas commettre d'erreur, il osera toutefois prendre des risques si la situation l'exige. Lorsque la situation le requiert, il fera preuve de serviabilité. Selon la situation, il se montrera soit distant, soit serviable. Il considère que les personnes sont responsables d'elles-mêmes lorsqu'elles sont habilitées à gérer une situation. Il est probablement considéré par son entourage comme une personne moyennement énergique disposant de suffisamment d'énergie pour mener à bien certaines tâches, mais qui sait également lever le pied en temps utile.

Il gère relativement bien la pression, mais doit de temps en temps veiller à ne pas s'impliquer outre mesure et à garder une certaine distance, ce afin de préserver sa tranquillité. Il est quelque peu sélectif dans ses contacts. Il se sent plus à l'aise s'il peut exécuter un nombre limité d'activités, et fournir un résultat de qualité. À ses yeux, multiplier les tâches risque d'impacter négativement le résultat. Dans l'exécution de ses activités, il maîtrise les grandes lignes, sans toutefois perdre l'aspect pratique de vue. Il considère plusieurs points de vue pour élaborer sa décision. Si la situation l'exige, il peut également prendre des décisions rapidement. Il ne s'adapte que moyennement aux règles et à une culture donnée.

Très posé, il ne se fâchera pas rapidement. Il évitera si possible les conflits et les controverses ou essayera de rétablir le calme. Il n'a quasiment pas besoin ni de structure ni d'ordre. Même s'il rencontre des situations difficiles ou doit accomplir des tâches compliquées, il ne demandera quasiment jamais d'aide ni de soutien à autrui. Il ne requiert quasiment jamais le soutien son entourage. Il n'est pas à la recherche de reconnaissance quant à ses performances, et n'est donc quasiment pas tributaire des compliments de son entourage pour rester motivé.

Équilibre émotionnel

Équilibre émotionnel de M. :

M. dispose une dose saine de respect et d'admiration pour les autres sans que cela n'interfère sur son respect de soi. Il ose s'adresser à ses supérieurs lorsque la situation l'exige. Il n'a besoin que de très peu de soutien de la part de son entourage. Il compte principalement sur lui-même. Il fonctionne ainsi très bien sans dépendre des encouragements des autres en cas de difficultés momentanées. Il fait preuve à la fois d'amour-propre et de modestie, et ce de façon équilibrée. Il considère les choses avec suffisamment d'optimisme.

Émotionnellement, il éprouve quelque inquiétude s'il se trompe ou commet des erreurs. Il donne l'impression de disposer d'une bonne maîtrise de soi et de ne pas se fâcher rapidement. Il évitera si possible les conflits et les controverses. Bien qu'il gère assez bien la pression, il doit de temps à autre veiller à ne pas être trop fortement impliqué et à garder une certaine distance afin de préserver sa tranquillité.

Synthèse de l'équilibre émotionnel de M. :

- Fait preuve d'un degré raisonnable de respect et de considération envers les autres.
- N'a que peu ou pas besoin de soutien. Compte principalement sur lui-même.
- Dispose d'un amour-propre et d'un sentiment de respect de soi équilibrés.
- Éprouve parfois de l'inquiétude s'il commet des erreurs.
- Préfère éviter les conflits et les controverses.
- Gère assez bien la pression.

Équilibre émotionnel - Scores



Motivation

Facteurs motivants et ambitions de M.

Le niveau d'ambition de M. se situe à la moyenne. Il est enthousiaste lorsque quelque-chose lui correspond. Pour être performant, il est n'est que moyennement motivé par la compétition et les profits ; bien que ces facteurs ne soient pas essentiels à ses yeux, il sait s'en accommoder s'il le souhaite. Il éprouve un besoin moyen de diversité dans le cadre de sa fonction ou de ses tâches. Il se concentre efficacement sur ses tâches et activités. Il persévère en outre en cas de problèmes et de défis. Il peut s'accrocher et ne lâchera pas à moins que cela ne soit vraiment nécessaire. Il ne laissera pas facilement ses travaux inachevés ou non résolus. Il est probablement considéré comme une personne moyennement énergique, qui dispose de suffisamment d'énergie pour mener des tâches à bien mais sait également lever le pied à temps. Pas ou peu tributaire de la reconnaissance de ses performances par les autres, il ne dépend pas des compliments et de l'approbation de son entourage pour rester motivé.

Synthèse des motivations de M. :

- Niveau d'ambition moyen. S'enthousiasme lorsque quelque-chose lui correspond vraiment.
- La compétition l'enthousiasme moyennement.
- A besoin d'un certain degré de concentration.
- Est plutôt un spécialiste qu'un généraliste.
- Est persévérant.
- Trouve l'équilibre entre calme et énergie.
- N'est pas ou peu tributaire de compliments et de considération pour rester motivé.

Scores de motivation



Talents sociaux

Le comportement de M. vis-à-vis des autres :

En groupe, il sait trouver un équilibre entre se mettre en avant et laisser de la marge aux autres. Il se maintient aussi bien en petit comité qu'au sein de groupes importants. En cas de groupes très importants ou de grands événements sociaux, et en fonction de ses intérêts, il sera plus fortement présent ou laissera davantage de marge aux autres en se tenant au second plan. Les relations sociales, l'amitié et les contacts avec autrui ont moyennement d'importance aux yeux de M. . Il ne ressent donc pas particulièrement le besoin d'entretenir des amitiés et des liens étroits avec ses collègues.

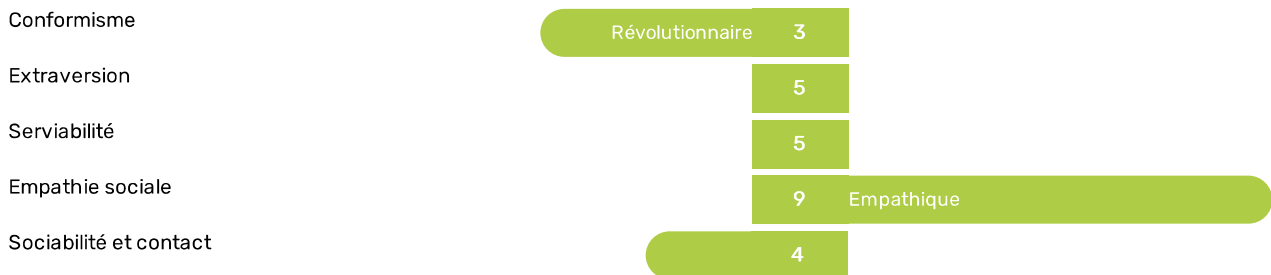
Il fait preuve d'énormément d'empathie sociale quant aux aspects psychologiques et aux problèmes d'autrui. Il se montre très compatissant envers les autres. Ceci renforce également sa faculté fonctionnelle à se mettre à la place des autres. Il est plein de tact et est considéré comme une personne chaleureuse. Il arrive en d'autres mots à bien écouter et à comprendre réellement ce qui motive ou ce qui préoccupe l'autre. Il s'intéresse intrinsèquement et de manière sincère aux gens et leurs mobiles. En cas de situations difficiles, il ne sollicitera que rarement l'aide à autrui. Il passera à l'action quasiment sans concertation. Il ne ressent que très peu le besoin de délibérer.

Lorsque la situation le requiert, il fera preuve de serviabilité. Il sera donc plutôt détaché ou serviable en fonction de la situation. Il estime que les personnes sont responsables d'elles-mêmes pour autant qu'elles puissent endosser leurs responsabilités. Il ne ressent pas forcément le besoin de se conformer à son entourage ; il préfère ainsi suivre son propre chemin.

Synthèse des talents sociaux de M. :

- En groupe, il sait trouver l'équilibre entre se mettre en avant et laisser de la marge aux autres.
- Ne ressent pas forcément le besoin d'entretenir des liens sociaux.
- S'intéresse très fortement aux problèmes et aux comportements des autres de façon intrinsèque.
- Ne ressent quasiment pas le besoin de demander du soutien.
- Se montre serviable ou détaché en fonction de la situation.
- Ne ressent pas vraiment le besoin de se conformer à son entourage.

Scores des talents sociaux



Talents d'influence

Comment et dans quelle mesure M. _____ atteint ses objectifs :

Dans sa manière d'exercer de l'influence, M. _____ peut être assez vigoureux et explicite. Il dispose d'une certaine force de persuasion, mais peut si nécessaire également adopter une approche subtile. Il ne se sent pas facilement vaincu lorsque l'autre ne cède pas, lorsqu'il est confronté à des contretemps ou rencontre de la résistance. Il n'abandonne pas rapidement mais peut avoir un peu de mal à renoncer, même lorsqu'insister n'est pas forcément utile.

Son énergie est équilibrée. Cela signifie qu'en fonction de la situation, il entreprendra les actions nécessaires pour atteindre un objectif donné ou pour influencer l'autre. Tolérant, il ne procède que peu de manière polarisante. Si la tension monte quelque peu, il évitera volontiers la discussion ou tentera de rétablir le calme et d'apaiser les esprits. En raison de son comportement moins enclin à la controverse et à l'affirmation, il risque de compromettre ses propres intérêts. Il parvient mieux à convaincre les autres dans un environnement qui lui correspond assez bien et où tout le monde se comprend. C'est alors que sa capacité à influencer autrui est la plus forte. Il a davantage de difficultés à s'adapter à des cadres et à des règles qui ne lui conviennent pas par nature. Etant donné qu'il ressent pas forcément le besoin de répondre aux attentes d'autrui, il fera facilement comme bon lui semble.

Synthèse des talents d'influence de M. _____ :

- Dispose d'une force de persuasion relativement importante.
- Persévère en cas de résistance ou de contretemps et ne renonce pas facilement.
- Dispose d'un niveau d'énergie moyen pour atteindre des objectifs.
- Tolérant, n'adopte que rarement une approche polarisante.
- Ne s'adapte pas très rapidement, préfère plus souvent camper sur ses positions.

Scores des talents d'influence



Talents de leadership

Décrit les préférences de M. _____ en termes de leadership et ses ambitions dans ce cadre.

M. _____ se fait une opinion de façon plutôt indépendante et autonome. Il se basera alors de préférence sur ses propres convictions pour décider de la direction à prendre. Il ne cherchera pas toujours à s'adapter à son entourage ou son équipe. Il risque de tenir trop peu compte des autres et du groupe, et de perdre ainsi leurs intérêts de vue. Il fait preuve de ténacité dans son raisonnement. Il ne ressent pas particulièrement le besoin de se lier d'amitié ou d'entretenir des contacts avec ses collègues directs. Bien que son style de direction soit plutôt détaché, il adoptera un style plus informel si la situation le requiert. Etant donné qu'il se met particulièrement facilement dans la peau des autres, il sait, lorsqu'il s'agit de diriger, intervenir en fonction de la situation.

Dans le domaine du leadership, il aspire fortement à diriger et à endosser des responsabilités. Il considère plusieurs points de vue dans son processus décisionnel . Dans son style de direction, il opère de manière très ciblée ; il sait quel sentier il veut suivre et agit de façon manifeste pour atteindre ses objectifs.

Synthèse des talents de leadership de M. _____ :

- Plutôt individualiste et indépendant, il est moins tourné vers l'équipe et les autres.
- Adopte un style de direction légèrement plus formel qu'informel.
- A très fortement l'ambition de diriger.
- N'aime pas prendre des décisions sans le soutien des autres.
- Mode de direction très fortement ciblé sur les objectifs.

Scores des talents de leadership

Prise de décision

4

Autonomie de pensée et d'action

7

Autonome

Responsabilité et leadership

9

En tête

Talents d'organisation

La façon dont M. organise son travail :

M. n'éprouve aucune difficulté à travailler dans un environnement peu structuré ou discipliné, sans cadre ni règles. Aucuns rapports hiérarchiques, il préfère être dirigé de manière informelle. Par ailleurs, il n'acceptera pas facilement que l'on lui dicte une conduite à adopter. Dans l'organisation de son travail, il fait preuve d'une très grande flexibilité et capacité d'adaptation. Sa manière de travailler est souvent moins organisée qu'« ad hoc ». Il s'adapte très facilement à un environnement agité et chaotique. Il préférera travailler de manière concentrée. Il fait parfois preuve d'esprit pratique, mais adoptera plutôt une approche abstraite et théorique. Il prend suffisamment de temps pour prendre des décisions et peser le pour et le contre. Il inclura quelque peu l'opinion des autres dans sa prise de décision, et prendra ceux-ci en considération. Très orienté vers les résultats, il sait quel chemin emprunter pour les atteindre et s'y tient strictement. Il préfère travailler à des tâches concrètes.

Synthèse des talents d'organisation de M. :

- N'a quasiment pas besoin de structure, d'ordre et de règles.
- Très flexible, dispose d'une grande capacité d'adaptation. Son sens de l'organisation est toutefois moins développé.
- A quelque peu besoin de diversité dans le cadre de son travail.
- A l'esprit à la fois théorique et pratique, avec une légère préférence pour l'aspect théorique.
- Demande l'opinion des autres avant de prendre une décision.
- Organise son travail de façon très concrète et en vue d'obtenir des résultats.

Scores des talents d'organisation



Bilan des qualités et des écueils

Qualités de M. :

- Fait preuve d'empathie. S'intéresse beaucoup aux problèmes et au comportement des autres. Sensible, ressent fortement les besoins des autres.
- Aime endosser des responsabilités. A pour ambition de diriger.
- Aime travailler en vue d'atteindre des objectifs. S'assigne des objectifs. Persévère jusqu'à ce que les objectifs soient atteints.
- Gère très bien l'agitation et le chaos. Peut se montrer créatif et novateur.
- Sait résoudre des problèmes de manière autonome. N'importune pas facilement les autres avec ses propres problèmes.
- Très tolérant, ne se fâche pas facilement.
- N'est pas tributaire de compliments.

Écueils éventuels de M. :

- Compatit parfois trop avec les problèmes des autres, et compromet ainsi parfois ses propres intérêts.
- Peut avoir du mal à renoncer à des responsabilités.
- A parfois du mal à travailler sans objectifs clairs.
- Ne dispose pas forcément d'une bonne vue d'ensemble.
- Ne réalise pas toujours à quel moment demander de l'aide, persiste trop longtemps de manière autonome.
- A un peu de mal à faire respecter ses propres limites.

Communication

Ce chapitre examine les comportements qui, en matière de communication, sont susceptibles d'avoir un effet positif sur le candidat, et ceux qu'il vaut mieux éviter. Il émet des suggestions en vue d'aborder le candidat de la manière la plus adéquate possible, ainsi que des mises en garde contre des approches éventuellement contre-productives. Ces informations seront particulièrement utiles à tous ceux qui auront à communiquer avec le candidat.

Comportements adéquats en matière de communication

Suggestions pour une communication efficace avec M. :

- Lors de vos conversations avec le candidat, montrez-vous efficace ; indiquez clairement l'objectif de l'entretien et indiquez brièvement quel en sera l'objet. Soyez concret. Décrivez ou nommez l'utilité ou l'objectif des questions, des travaux ou des situations. Progressez clairement vers une conclusion. Faites en sorte qu'il sache à quoi s'en tenir, mettez les choses au clair.
- Soyez bien préparé, organisé, et allez droit au but. Dirigez la conversation. Abordez-le comme un interlocuteur à part entière.
- Faites-lui confiance autant que possible, accordez-lui de la liberté et de la marge afin qu'il puisse agir comme bon lui semble ou exprimer sa propre opinion. Manifestez cette confiance. Communiquez d'égal à égal.
- Faites-lui confiance quant à la direction ou la responsabilité qu'il est appelé à prendre ou faites entrevoir qu'il est considéré comme celui qui dirige, qui endosse la responsabilité et qui exerce une influence. Donnez de la marge à son point de vue et à sa contribution. Demandez-lui des comptes sur ses responsabilités.

Comportement à éviter

Communication : écueils à éviter lors d'un entretien avec M. :

- Se plaindre (notamment au sujet de choses banales telles que le temps qu'il fait) ou demander de la compréhension de manière ample et émotive. Ceci suscitera de l'irritation. Rester de préférence bref, clair et détaché.
- Limiter le processus créatif.
- Le confronter avec des remarques non pertinentes ou des explications théoriques. « Tourner autour du pot ». Le laisser sans informations. Être confus.
- Le laisser dominer la conversation
- Restreindre son autonomie ou son espace de liberté.

Environnement de travail idéal et préférences en matière de management

M. préfère :

- Une entreprise ou un environnement dans lequel l'individualité de chacun est respectée, ainsi qu'une manière de faire moins conventionnelle.
- Un environnement plutôt « libre » dans lequel on attache moins d'importance à la structure et à l'ordre et où il ne se sente pas gêné par des procédures, des cadres et/ou des règles.
- Un environnement dans lequel règne une culture pragmatique et dans lequel les attentes réciproques sont claires. Une entreprise disposant de suffisamment de moyens pour obtenir des résultats.
- Un environnement offrant une liberté considérable et qui vous permet d'organiser votre travail comme bon vous semble. Du travail dans lequel les résultats dépendent principalement du dévouement personnel et dans lequel on ne dépend (pratiquement) pas de la contribution, de la responsabilité ou des actions d'autrui.
- Un environnement dans lequel on fait appel à son sens des responsabilités.

Développement

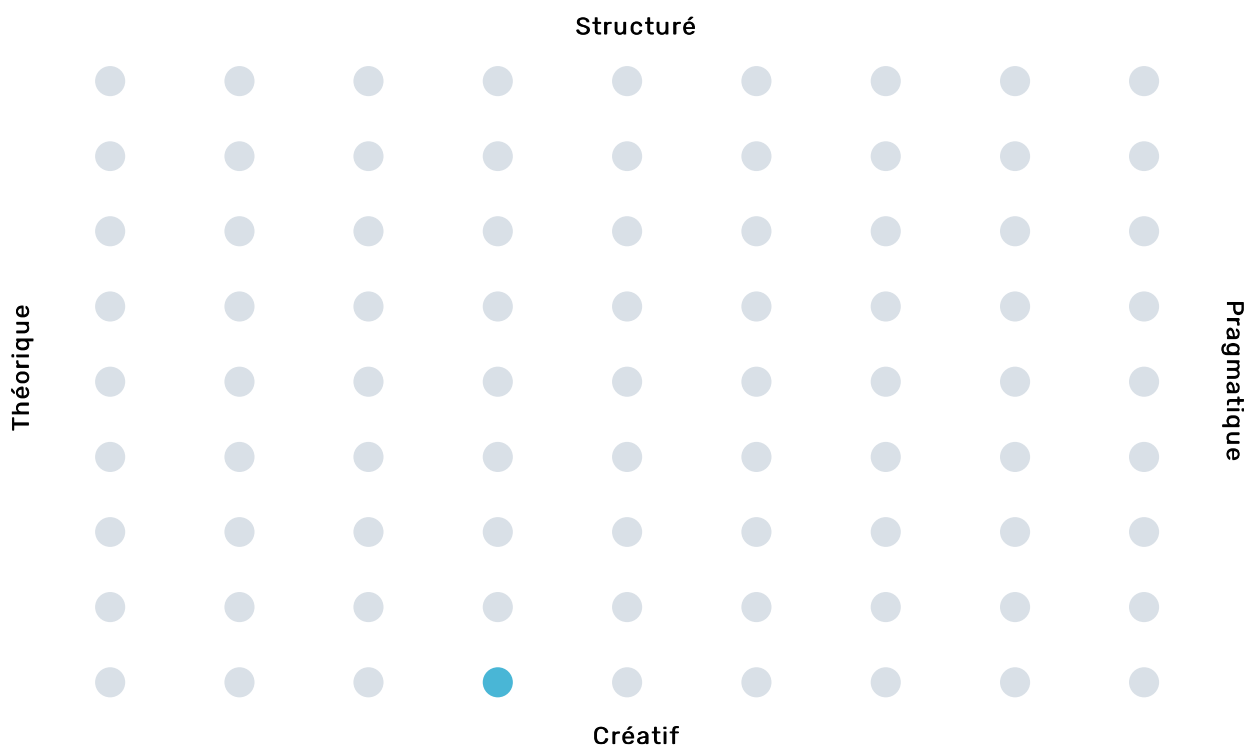
Suggestions

- Manier les règles écrites et coutumières, les convenances, les procédures et les méthodes de travail ainsi que les besoins au sein d'une entreprise de manière stratégique et respectueuse. Ne pas céder trop rapidement à sa « résistance naturelle » à l'autorité et au pouvoir.
- Être ou rester conscient du fait que les gens portent également un jugement sur la présentation.
- S'attarder plus souvent sur ce qui est prioritaire.
- Être plus organisé et soigneux parfois avec son environnement de travail, son planning de travail ou ses rendez-vous.
- Bien écouter et ne pas « balayer » trop rapidement l'opinion d'autrui.
- Continuer à tenir compte des besoins et des intérêts d'autrui.
- Echanger régulièrement des connaissances et des informations avec les personnes avec lesquelles il collabore.
- Prendre suffisamment de pauses et prendre de temps à autres du recul. Déléguer parfois des choses à un collègue et introduire suffisamment de moments de détente.

Style d'apprentissage et de développement

Préférences de M. en matière d'apprentissage :

- Il préfère apprendre sans s'encombrer ni de procédures ni de règles. Il a donc besoin d'un certain degré de liberté pour apprendre de lui-même. Une méthode qui peut porter ses fruits s'il effectue parfois une revue de ses progrès afin de ne pas perdre de vue les principaux objectifs et les délais.
- Il vise principalement à obtenir une bonne vue d'ensemble. Flexible de nature, il déterminera quoi et comment apprendre, et à quel rythme. Par conséquent, acceptez qu'il connaisse les grandes lignes et évitez les plans détaillés. Il est judicieux d'examiner occasionnellement son processus d'apprentissage afin de ne pas perdre de vue les principaux objectifs convenus.
- Naturellement indépendant, il se met au travail sans aide ni conseils. Assurez-vous qu'il puisse apprendre de manière indépendante dans une certaine mesure, sans dépendre trop des autres. Faites attention toutefois à ce qu'il n'exagère pas dans ce sens ! L'apprentissage consiste également à partager les connaissances et les expériences.
- De nature axé sur les objectifs, il préfère les apprentissages avec une structure pratique, qui précisent exactement que faire et pour quel résultat final. S'il peut s'appuyer sur un objectif clair, il travaille avec beaucoup d'attention et d'énergie. Si les modalités d'apprentissage sont trop vagues, il risque d'être rapidement inefficace, et son plaisir d'apprendre diminue.
- Il aime foncer et que les choses soient faites. Si les prérequis en termes de développement lui conviennent, il se lance rapidement dans les activités d'apprentissage et fait ce qui a été convenu. Assurez-vous que la persévérance en soi ne devienne pas un objectif. Parfois, il peut aussi prendre une pause pour laisser « reposer » le matériel étudié.



ADN du talent

Equilibre émotionnel



Motivation



Talents sociaux



Talents d'influence



Talents de leadership



Talents d'organisation



