
Chloé Dubois



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

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 de la candidate.

Description de la personnalité

Résumé

Description des talents de Mme. Dubois

Elle ressent un très fort besoin d'établir de bons contacts avec les autres. On peut dire d'elle qu'elle est très orientée sur les relations humaines. Elle a une très bonne estime de soi, et n'est donc que peu hésitante ou anxieuse à l'idée de commettre des fautes ou des erreurs. De ce fait, elle ose prendre des risques considérables. Ses scores en matière de serviabilité sont très élevés. Elle aime énormément faire plaisir aux autres et faire un geste en faveur d'un tiers. Elle prend des décisions rapidement et de manière efficace. Il se peut toutefois que, lors de l'élaboration de sa décision, elle accorde trop peu de place aux points de vue extérieurs. Elle gère bien la pression et fait preuve de dynamisme, même dans des circonstances difficiles et pesantes. Elle doit toutefois veiller à ne pas donner l'impression que les situations urgentes ne l'affectent jamais. Elle aime se faire une opinion en toute autonomie. Elle ne ressent que peu le besoin d'entrer en concertation.

Elle a tendance à réagir et à riposter promptement et n'évite pas facilement les conflits. Elle ose s'affirmer et se défendre et cherche régulièrement la controverse. Elle fait preuve d'empathie et de tact, et peut se faire une idée assez proche de la réalité de l'univers mental d'autrui. Elle sait se mettre à la place de l'autre, et pas uniquement sur le plan fonctionnel. Elle attache passablement d'importance à accomplir des tâches variées. Elle n'hésite pas à adopter une position de leader ou à prendre des responsabilités. Dans l'exécution de ses activités, elle fait preuve d'une assez bonne maîtrise des aspects pratiques et d'une assez bonne capacité à résoudre les problèmes par l'action, sans pour autant perdre de vue les grandes lignes. Elle est probablement considérée 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.

En cas de contretemps, elle choisira éventuellement de se réorienter assez rapidement vers d'autres tâches et d'autres objectifs. Elle parvient à s'adapter aux règles ou à une culture donnée si elle en voit vraiment l'utilité. Elle attache un peu plus d'importance aux processus qu'aux actions ciblées. Elle ne perd toutefois pas ses objectifs de vue, notamment lorsqu'ils revêtent à ses yeux une certaine importance. Dans la relation à autrui, elle se comporte généralement en égale et évite de s'élever au-dessus des autres. Elle est passablement accommodant. Elle peut par conséquent avoir un peu de mal à persuader les autres de ses idées, de ses intérêts ou de son point de vue. Les résultats indiquent que Mme. Dubois sait faire preuve d'une certaine capacité de relativisation sur le plan professionnel. Ceci dit, la compétition et la pression en vue d'obtenir des résultats (intrinsèque ou réciproque) ne constituent pas directement des facteurs stimulants. Ceci se manifeste dans son niveau d'ambition. Il est probable que d'autres aspects de son travail (par exemple l'ambiance de travail) aient plus d'importance à ses yeux. Elle se base généralement sur ses propres opinions, et ne se laisse pas facilement impressionner par qui que ce soit. Elle aborde ainsi très facilement ses supérieurs et relativise les rapports hiérarchiques.

Elle n'a quasiment pas besoin ni de structure ni d'ordre. Elle est particulièrement à l'aise en petit comité et dans le cadre de relations individuelles. En groupe, elle respecte fortement les autres et peut paraître très sérieuse. Elle laisse énormément de marge à son entourage et ne se met que peu en avant, au risque d'être oubliée ou de ne pas être remarquée. Même si elle rencontre des situations difficiles ou doit accomplir des tâches compliquées, elle ne demandera quasiment jamais d'aide ni de soutien à autrui. Elle ne requiert quasiment jamais le soutien son entourage. Elle 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 motivée.

Bilan des qualités et des écueils

Qualités de Mme. Dubois :

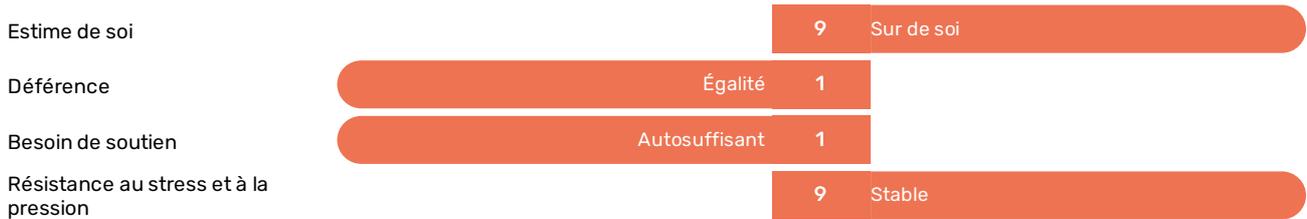
- Se forme une opinion de façon indépendante. Ne se laisse pas facilement influencer.
- Est une personne fortement tournée vers les autres. Aime communiquer. Ressent une grande nécessité d'entretenir des relations amicales. S'investit dans les réseaux sociaux.
- A une image de soi positive et une forte confiance en soi. Ne doute pas de ses propres capacités.
- Son attitude révèle un très grand sens du service. Aime aider les autres. Aime faciliter les choses.
- Ose s'affirmer, indique clairement ses propres limites.
- Prend facilement des décisions. Persévère une fois les décisions prises.
- Gère bien la pression et le stress. Fait preuve de résilience. Ne panique pas facilement.
- Bonnes capacités de relativisation. Établit une nette distinction entre la vie privée et le travail. Se laisse moins guider par l'élan/l'esprit de compétition.
- Ne se laisse pas vite impressionner par les autres. Aborde facilement ses supérieurs hiérarchiques.
- Gère très bien l'agitation et le chaos. Peut se montrer créative et novatrice.
- En groupe, laisse de la marge aux autres, fait preuve de respect.
- Sait résoudre des problèmes de manière autonome. N'importune pas facilement les autres avec ses propres problèmes.
- N'est pas tributaire de compliments.

Écueils éventuels de Mme. Dubois :

- A parfois tendance à trop vouloir suivre son propre chemin.
- Impose des limites difficiles dans ses relations amicales.
- Peu encline à l'autocritique, risque de se surestimer.
- Risque d'aider spontanément les autres sans que son aide ne soit la bienvenue. Compte trop peu sur la responsabilité des autres.
- Peut paraître trop encline à la controverse.
- A du mal à renoncer à des décisions prises. Prend parfois des décisions de manière impulsive.
- Attache moins d'importance à la réussite sociale.
- A moins le sens des rapports hiérarchiques.
- Ne dispose pas forcément d'une bonne vue d'ensemble.
- N'éprouve pas forcément le besoin d'être au centre de l'intérêt.
- Ne réalise pas toujours à quel moment demander de l'aide, persiste trop longtemps de manière autonome.

ADN du talent

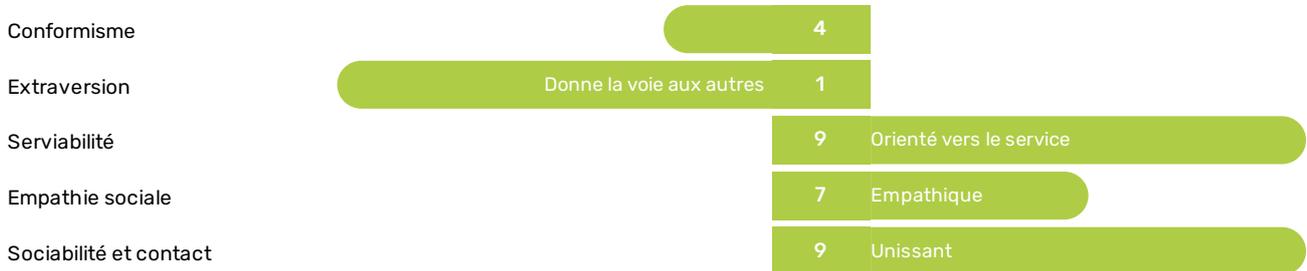
Equilibre émotionnel



Motivation



Talents sociaux



Talents d'influence



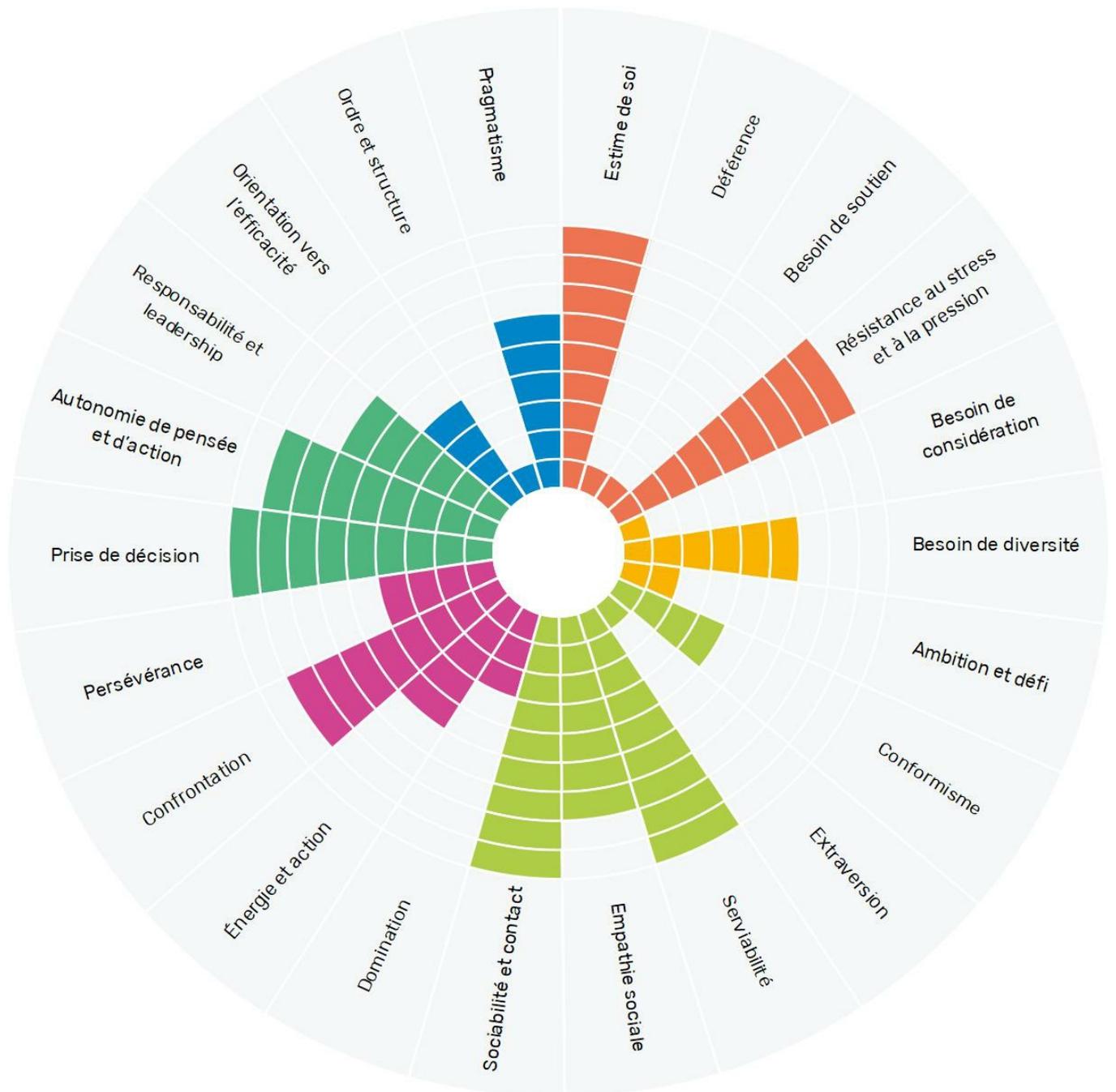
Talents de leadership



Talents d'organisation



ADN du talent



- Equilibre émotionnel
- Motivation
- Talents sociaux

- Talents d'influence
- Talents de leadership
- Talents d'organisation