

Rapport individuel

Nom : **Benedicte Flouriot**

Date : **15 septembre 2020**



Introduction

Bonjour Benedicte Flouriot

Nous avons le plaisir de vous présenter votre rapport individuel qui synthétise votre profil Praditus. Vous y trouverez vos styles et les caractéristiques associées, vos compétences et vos interactions sociales.

**Mission**

Praditus a été fondée dans le but de mettre à disposition des individus, à tous les niveaux de chaque organisation, un développement personnel de qualité. L'une de nos valeurs fondamentales est de rendre la découverte de soi et le développement facilement accessibles, interactifs, positifs et même ludiques. Notre objectif est de créer une expérience bienveillante et positive, en mettant l'accent sur le renforcement des forces comme une approche éprouvée pour améliorer la satisfaction au travail et la performance.

**Science**

Une autre valeur fondamentale de Praditus est que tous nos questionnaires doivent être validés psychométriquement et s'appuient sur des travaux scientifiques évalués par des pairs. Nous vérifions la fiabilité et la validité de chaque article, en rejetant tout sauf le plus fort. Nous croyons fermement que la recherche rigoureuse et les processus statistiques que subissent nos questionnaires sont un investissement important et utile pour fournir un instrument solide et précis pour mesurer un large éventail de traits de personnalité, d'intérêts professionnels, de motivations et de compétences. Nos efforts de recherche ont été reconnus comme répondant aux normes du Comité International des Tests (ITC), dont Praditus est fier d'être membre affilié.

Bien à vous,
L'équipe Praditus



Comment aimez-vous travailler avec votre manager?



- Parce que vous êtes une personne très responsable, vous attendez de votre manager qu'il vous donne plus de responsabilités.
- Vous êtes capable de vous occuper d'une grande charge de travail et vous faites toujours de votre mieux pour réussir, peu importe la difficulté que l'on vous impose.
- Vous aimez les tâches concrètes, qui mettent au défi vos abilities. Vous préférez les activités tangibles qui sont évaluées de façon formelle et objective.

Comment préférez-vous communiquer ?



- Privilégiant la communication directe, vous appréciez les échanges francs et tranchés sur les opinions avec votre manager.
- Vous préférez les arguments tangibles et factuels qui sont basés sur des preuves logiques.
- De manière générale, vous gérer les émotions d'autrui en écoutant objectivement. Et vous attendez de votre manager une ouverture d'esprit sans biais similaire à la votre afin que vous puissiez parler de tout.

Comment souhaitez-vous être motivé au travail ?



- Vous appréciez être en charge de tâches importantes et la difficulté ne vous fait pas peur. Vous êtes prêt à investir une énergie considérable pour réaliser de nouvelles idées et ajoute une plus value pour l'organisation.
- Vous êtes motivé(e) par des discours inspirationnels basés sur la théorie et des concepts philosophiques. Vous avez besoin d'avoir un objectif spirituel en accord avec vos valeurs et votre éthique.
- Vous préférez un contact social limité dans votre environnement de travail car c'est dans la solitude que vous allez être le plus efficace.

Interactions sociales

Styles personnels

Compétences



Personnalité

Être consciencieuse

Votre style principal

Vous avez tendance à vous montrer appliqué(e), fiable et sérieux(se).

Caractéristiques

#fiable #travailleuse #précise

Description du style

Les personnes qui sont fortement consciencieuses sont appliquées, fiables et sérieuses. En général il est possible de compter sur elles car elles tiennent leurs promesses. En outre, les personnes consciencieuses sont généralement très investies dans leur travail et font tout pour respecter leurs engagements. Être consciencieux est important au travail puisque beaucoup d'études montrent que dans la plupart des métiers, les personnes consciencieuses tendent à être plus efficaces.

Le côté négatif du caractère consciencieux est le perfectionnisme : faire en sorte que les choses soient faites est important, mais vous pouvez risquer de ne jamais réussir à les faire parce que cela ne sera jamais assez bien pour vous.

Quelle est la théorie derrière ?

Le questionnaire de personnalité, fondé sur le modèle "Big Five", examine vos préférences comportementales et la façon dont vous interagissez avec les autres. Les résultats vous aideront à mieux comprendre votre comportement et comment vous vous entendez avec les autres. Chaque métier nécessite des traits de personnalité différents, donc ce questionnaire vous aidera également à comprendre quel emploi pourrait le mieux vous convenir.



Interactions sociales

Styles personnels

Compétences



Personnalité

Être consciencieuse

Votre style principal

Vous avez tendance à vous montrer appliqué(e), fiable et sérieux(se).

Caractéristiques

#fiable #travailleuse #précise

Vos caractéristiques

Gestion des émotions

Stabilité



La tendance à être émotionnellement équilibré, confiant et optimiste, et à ressentir moins fortement les émotions négatives.

Auto-efficacité



Croyance d'une personne à être capable d'atteindre un objectif.

Style interpersonnel

Agréabilité



La tendance à être coopératif, amical et serviable et à faire confiance aux autres.

Extraversion



La tendance à être extravertie et énergique et à se sentir stimulée par les interactions avec les autres.

Leadership



La tendance à diriger et à motiver les autres.

Style de travail et prise de décision

Conscienciosité



La tendance à être organisée, fiable, fiable et réfléchie.

Initiative



La tendance à rechercher et à proposer de nouvelles idées.

Ouverture



La tendance à être curieux et apprécier l'originalité, l'aventure et les nouvelles idées.

Persévérance



La tendance à persévérer malgré les obstacles.

Planification



La tendance à penser et à s'organiser.

Style de réponse et intérêt pour la connaissance de soi

Désirabilité sociale



Le désir de projeter une image positive.

Connaissance de soi



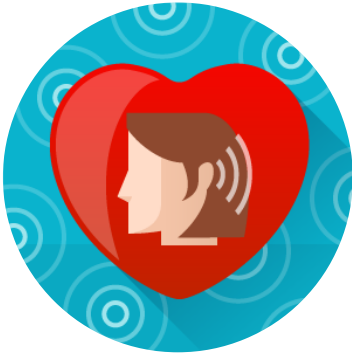
La connaissance consciente de son propre caractère, de ses sentiments, de ses motivations et de ses désirs.



Interactions sociales

Styles personnels

Compétences



Gestion des émotions

L'attentive

Votre style principal

Votre principale méthode pour gérer les émotions est de tendre l'oreille et d'embrasser les émotions de vos interlocuteurs.

Description du style

Pour "l'attentif", la principale méthode pour gérer les émotions des autres est de tendre l'oreille et d'embrasser les émotions de ses interlocuteurs. L'attentif sait que les gens ont besoin de parler et de dévoiler leurs émotions, et qu'ils se sentent mieux quand ils peuvent partager leur anxiété, leur colère ou leur joie avec lui.

Ce type d'empathie est utile, car il aide l'attentif à créer de forts liens émotionnels avec les autres à chaque fois qu'il ajuste ses affects à eux.

Cependant, cela peut empêcher son interlocuteur de vraiment trouver une solution quand il se sent mal, et l'attentif risque de dépendre émotionnellement des humeurs des uns et des autres.

Quelle est la théorie derrière ?

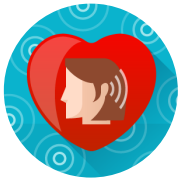
Notre questionnaire sur la gestion des émotions examine dans quelle mesure vous pouvez identifier et gérer les émotions. Vos résultats montrent votre type d'empathie, quel est votre style préféré pour gérer les émotions fortes des autres : analyser, écouter, donner des conseils ou essayer de "réparer" la personne. Comprendre comment vous gérez les émotions, ainsi que les avantages et les inconvénients de ce style, peuvent vous donner un aperçu de la façon dont vous interagissez avec les autres - et comment les autres réagissent en votre présence.



Interactions sociales

Styles personnels

Compétences



Gestion des émotions

L'attentive

Votre style principal

Votre principale méthode pour gérer les émotions est de tendre l'oreille et d'embrasser les émotions de vos interlocuteurs.

Vos caractéristiques

Reaction aux émotions de type : Passive



La tendance à observer les situations émotionnelles à distance.

Régulation des émotions de type : Affective



La tendance à faire face aux émotions en les exprimant.

Reaction aux émotions de type : Active



La tendance à s'impliquer dans une situation émotionnelle.

Reconnaissance des émotions



L'émotion se réfère à la capacité de l'individu à reconnaître les 7 émotions de base dans les expressions faciales.

Régulation des émotions de type : Cognitive



La tendance à faire face aux émotions en les contrôlant.



Interactions sociales

Styles personnels

Compétences



Intérêts au travail

La do-euse (faire)

Votre style principal

Vous préférez un environnement de travail compétitif qui vous permet de travailler de façon active et sur des projets pratiques.

Caractéristiques

#Personne à tout faire #Réparatrice #Personne manuelle

Description du style

Les personnes qui aiment faire apprécient les défis et les activités concrètes et vont avoir tendance à le faire en indépendance. Leurs proches apprécient leur approche du travail directe et dépourvue de peur ainsi que leur capacité à rendre concrets les projets et les idées. Les do-eurs peuvent rencontrer des difficultés face à l'entretien des relations interpersonnelles car ils ont tendance à être trop focalisés sur la tâche en elle-même, parfois même au point de ne pas valoriser du tout les relations sociales au travail.

Quelle est la théorie derrière ?

Notre questionnaire sur les intérêts au travail vous aide à découvrir le type de travail que vous aimeriez faire en fonction de six dimensions différentes : faire, penser, créer, aider, diriger et organiser. Les résultats décrivent dans quelle mesure vous avez une préférence pour chaque dimension et vous donnent un aperçu du type de carrière que vous aimeriez le plus.



**Intérêts au travail**

La do-euse (faire)

Votre style principal

Vous préférez un environnement de travail compétitif qui vous permet de travailler de façon active et sur des projets pratiques.

Caractéristiques

#Personne à tout faire
#Réparatrice #Personne manuelle

Vos caractéristiques**Faire**

Une préférence pour les activités qui sont stimulantes et concrètes. Les personnes actives préfèrent généralement travailler seules et s'exprimer dans un langage direct.

Aider

Une préférence pour les activités impliquant la fourniture de services et d'aide à autrui. Ces personnes aiment les tâches qui leur donnent le sentiment d'apporter leur contribution.

Organiser

Une préférence pour les activités qui s'inscrivent dans des règles et des procédures clairement définies. Les organisateurs aiment les tâches qui exigent un travail précis et efficace.

Créer

Une préférence pour les activités qui sont esthétiques, élaborées et originales. Les créateurs apprécient les travaux qui débouchent sur des idées et des concepts novateurs.

Diriger

Une préférence pour les activités impliquant la prise de décision et la persuasion. Les dirigeants aiment prendre des initiatives et gèrent bien la pression et les délais.

Penser

Une préférence pour les activités impliquant une analyse logique de problèmes abstraits. Les penseurs aiment les tâches difficiles qui exigent la résolution de problèmes complexes.



Interactions sociales

Styles personnels

Compétences



Raisonnement logique

L'intelligence numérique

Votre style principal

Le raisonnement numérique est la capacité à penser et à raisonner avec des nombres, de façon abstraite et logique.

Description du style

Le raisonnement numérique est la capacité à penser et à raisonner avec des nombres. Cette capacité est essentielle pour résoudre divers problèmes de la vie quotidienne. Le raisonnement numérique nous aide à planifier, à faire des rapports, à estimer des quantités et à utiliser efficacement les données numériques.

Les personnes avec ce type d'intelligence apprécient les casse-tête et les échecs ; les ordinateurs cadrent bien avec ce type «dominant» d'intelligence.

Quelle est la théorie derrière ?

Le raisonnement logique peut être défini comme la capacité de résoudre des problèmes et de s'adapter à un environnement et à ses contraintes. Dans nos emplois et dans nos vies, nous devons être capables de traiter des formes, des nombres et des mots ; notre test examine donc trois types de raisonnement différents: spatial, numérique et verbal. Le raisonnement logique est un facteur clé de succès dans de nombreux emplois nécessitant de bonnes compétences en résolution de problèmes et en adaptation. Le test vous aide ainsi à mieux comprendre les types de rôles qui pourraient vous convenir. Un autre élément du test de raisonnement logique est le raisonnement fluide : la capacité de résoudre de nouveaux problèmes de raisonnement ; ce test est lié à des compétences importantes comme la compréhension, l'apprentissage et la résolution de problèmes.



Interactions sociales

Styles personnels

Compétences

**Raisonnement logique**

L'intelligence numérique

Votre style principal

Le raisonnement numérique est la capacité à penser et à raisonner avec des nombres, de façon abstraite et logique.

Vos caractéristiques**Raisonnement numérique**

La capacité à résoudre des problèmes logiques impliquant des nombres, comme l'arithmétique.

Raisonnement fluide

La capacité à résoudre de nouveaux problèmes de raisonnement, qui est corrélée avec un certain nombre de compétences importantes telles que la compréhension, la résolution de problèmes et l'apprentissage.

Raisonnement verbal

La capacité à résoudre des problèmes logiques impliquant le langage, tels que les associations de mots.

Raisonnement spatial

La capacité à résoudre des problèmes logiques impliquant la géométrie et l'utilisation la plus efficace de l'espace, comme la création de modèles 3D.





Facteurs de motivation

La commandante

Votre style principal

Vous pouvez vous retrouver régulièrement dans une position d'autorité, ce qui vous donne la latitude de diriger les autres.

Caractéristiques

#performante #entreprenante #factuelle #inspirante #dirigeante

Description du style

Le commandant veut mener, guider ou inspirer les gens afin de réaliser de grands projets. Ses objectifs sont liés à la poursuite d'un sens et au-delà des intérêts individuels. Il est prêt et capable de s'engager dans un combat pour défendre une personne, une organisation ou même une nation.

Sa connaissance est le résultat de ses engagements et de son expérience dans des postes de direction, de leadership ou d'orientation des Hommes. Le commandant sait comment prendre en charge des responsabilités et il aime utiliser le pouvoir qu'il détient. Sa connaissance est principalement basée sur des faits, des techniques et des principes appliqués à l'action. Il a acquis ses connaissances et son savoir-faire à travers la pratique et pas nécessairement en allant à l'école.

Le commandant défend des grands idéaux et inspire les autres à les suivre. Certaines valeurs qu'il considère comme universelles et applicables à tous l'aident à motiver les gens et à se battre pour une cause. Le commandant présente parfois ses idées comme valides pour tous. Ses valeurs pourraient être fondées sur des principes militaires, politiques, spirituels ou humanitaires et indépendants d'un contexte culturel. Dans les interactions sociales il a tendance à être clair sur ce qu'il pense être vrai et faux ou bien et mal.

Quelle est la théorie derrière ?

Le questionnaire sur les facteurs de motivation examine comment ce dont vous avez besoin, comment vous apprenez et ce que vous appréciez peut vous motiver. Les résultats donnent un aperçu de ce dont vous pourriez avoir besoin dans votre travail et votre environnement de travail, comment vous préférez apprendre et quelles valeurs vous motivent à vous développer et à donner le meilleur de vous-même.



Interactions sociales

Styles personnels

Compétences



Facteurs de motivation

La commandante

Votre style principal

Vous pouvez vous retrouver régulièrement dans une position d'autorité, ce qui vous donne la latitude de diriger les autres.

Caractéristiques

#performante
#entrepreneuse #factuelle
#inspirante #dirigeante

Vos caractéristiques

Besoins

Besoins fondamentaux



Donner la priorité aux besoins physiologiques de survie tels que la nourriture, le logement, la santé et la sécurité.

Besoins spirituels



Donner la priorité à la poursuite du sens et du but à travers des valeurs sacrées ou séculaires.

Besoins sociaux



Donner la priorité au sentiment d'être accepté et d'appartenance et accorder de l'importance à la reconnaissance, à l'affiliation, au statut et à l'interaction de groupe.

Savoir

Savoir fondé sur l'expérience



Une préférence pour les connaissances fondées sur la pratique physique, verbale ou mentale, et pas nécessairement sur les connaissances théoriques issues de l'éducation formelle. Les personnes ayant des connaissances fondées sur l'expérience savent comment appliquer des faits et des techniques à des actions concrètes.

Savoir fondé sur l'intuition



Une préférence pour les connaissances basées sur la perspicacité individuelle et impliquant des principes inspirés qui sont uniques, nouveaux, perturbateurs et au-delà de la norme. Les personnes ayant une connaissance intuitive savent comment remettre en question la sagesse conventionnelle avec des idées novatrices et originales.

Savoir fondé sur la science



Une préférence pour les connaissances basées sur des principes rationnels ou logiques et obtenues par des procédures scientifiques telles que des expériences. Les personnes ayant des connaissances de type scientifique savent comment construire et organiser l'information sous forme d'explications et de prédictions vérifiables sur le monde.

Influence

Influence sur moi-même



Seo. Que votre sphère d'influence est limitée à vous-même.

Influence sur les autres



Le sentiment que votre sphère d'influence s'étend à vos amis et à votre famille.





Le sentiment que votre sphère d'influence s'étend à votre communauté, à votre pays ou même au monde entier.





Gestion du stress

Le rassemblement

Votre style principal

Vous faites face au stress en réunissant tout type de ressources ou de personnes qui pourraient vous aider à résoudre le problème.

Description du style

Les personnes qui gèrent le stress en "rassemblant" font face au stress en cherchant de l'aide ou tout type de ressources où elles le peuvent. Quand un problème se présente, leur réponse favorite est de chercher quelque chose ou quelqu'un qui peut les aider, que ce soit un expert dans le domaine, un manuel ou un tutoriel en ligne. Elles réunissent le maximum de ressources et de conseils pour résoudre les problèmes, de sorte que le stress ne barre pas leur chemin.

Cependant, attention : quand il n'y a ni ressources ni experts à qui demander de l'aide, ces personnes peuvent être sans défense face à des problèmes stressants sans pouvoir trouver en elles-mêmes la solution à la situation stressante.

Quelle est la théorie derrière ?

Le questionnaire de gestion du stress examine dans quelle mesure vous tolérez le stress ainsi que vos stratégies préférées pour faire face au stress. Les résultats peuvent vous aider à mieux comprendre votre réaction aux situations stressantes afin que vous puissiez envisager des cheminements de carrière qui reflètent votre niveau de stress optimal ainsi que de nouvelles stratégies pour gérer votre stress.



Interactions sociales

Styles personnels

Compétences

**Gestion du stress**

Le rassemblement

Votre style principal

Vous faites face au stress en réunissant tout type de ressources ou de personnes qui pourraient vous aider à résoudre le problème.

Vos caractéristiques**Collecter**

La tendance à demander de l'aide et à rassembler des ressources pour faire face aux événements stressants.

Résistance au stress

La capacité à résister au stress et à ses effets sur la santé et les relations interpersonnelles d'un individu.

Eviter

Tendance à la procrastination et à la délégation pour faire face à des événements stressants.

Organiser

La tendance à prévoir les éventualités et à garder une longueur d'avance sur les événements stressants.

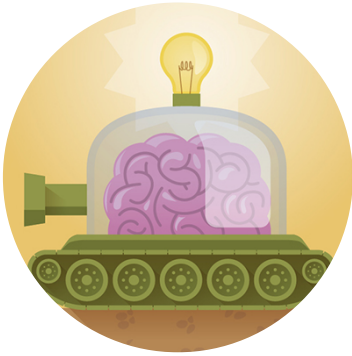
Se concentrer

La tendance à bloquer les gens et autres distractions pour faire face aux événements stressants.

Se relaxer

La tendance à utiliser des techniques de relaxation et de détachement du problème pour faire face aux événements stressants.





Environnement de travail actuel

Le Think Tank

Votre style principal

Le Think Tank est un environnement très créatif dans lequel tous les membres sont engagés dans le but d'accomplir un projet idéologique.

Description du style

Cet environnement de travail est adapté pour les individus ayant un fort esprit d'initiative, entrepreneurs et qui apprécient les défis. Les tâches et les responsabilités courantes dans ce contexte impliquent entre autres : le développement des idées innovantes, des stratégies à long terme, et des propositions pour résoudre des problèmes complexes tant organisationnels que sociétaux.

Cette société donne beaucoup de valeur à la réussite, au développement personnel et à la croissance professionnelle. La vision de l'organisation sert à inspirer, guider, diriger et motiver les membres qui la composent.

Cet environnement de travail fournit des ressources qui vont souvent au-delà des exigences du poste. Les salariés disposent d'un excellent équipement, de formations approfondies et de normes de qualité appliquées aux produits et services de l'entreprise. Les conditions matérielles de travail sont souvent très agréables. Les membres de l'organisation profitent d'une grande autonomie et de flexibilité au niveau de leurs horaires de travail. Les différentes parties prenantes dans l'organisation sont invitées à participer aux décisions importantes de l'entreprise.

Quelle est la théorie derrière ?

Notre questionnaire sur l'environnement de travail examine les types de ressources utilisées, le niveau de savoir-faire requis et les valeurs promues dans vos lieux de travail actuels et idéaux. La comparaison du type d'environnement de travail de votre lieu de travail actuel et de votre lieu de travail idéal vous aidera à comprendre les changements dont vous pourriez avoir besoin pour vous sentir plus heureux au travail. Une bonne adéquation entre vous et votre culture d'entreprise peut vous aider à avoir de meilleures performances ainsi qu'une satisfaction professionnelle plus élevée.





Environnement de travail actuel

Le Think Tank

Votre style principal

Le Think Tank est un environnement très créatif dans lequel tous les membres sont engagés dans le but d'accomplir un projet idéologique.

Vos caractéristiques

Ressources actuelles



Le niveau perçu (faible, adéquat, étendu) des ressources offertes par l'environnement de travail actuel.

Valeurs individuelles



Des organisations qui sont motivées par la concurrence et dirigent en offrant l'indépendance et l'autonomie aux membres de l'équipe pour qu'ils fassent de leur mieux.

Savoir-faire factuel



Organisations qui encouragent les employés à manipuler, surveiller et inspecter des objets physiques et des procédures. Ces organisations offrent aux employés réalistes et pragmatiques la possibilité de participer à des activités pratiques.

Valeurs sociales



Organisations qui sont motivées par la nécessité de travailler en équipe pour servir leurs clients et qui dirigent par la reconnaissance, le soutien et les relations.

Valeurs inspirantes



Des organisations qui sont motivées par leur mission et leur déclaration de vision et qui dirigent en inspirant, en guidant, en dirigeant et en motivant les membres de leur équipe.

Savoir-faire créatif



Organisations qui encouragent les employés à développer des objectifs et des stratégies créatives et à travailler avec les gens pour développer leurs connaissances. Ces organisations offrent une atmosphère stimulante aux employés entrepreneurs.

Savoir-faire scientifique



Organisations qui encouragent les employés à analyser des données, des problèmes et des objets et à utiliser des méthodes scientifiques pour fournir des évaluations, des mesures et des recommandations. Ces organisations offrent aux employés curieux et analytiques la possibilité de travailler avec précision et exactitude.





Environnement de travail idéal

Le grenier

Votre style principal

Le Grenier est un environnement de travail très basique dans lequel vous êtes invité(e) à poursuivre des résultats très objectifs.

Description du style

Cet environnement de travail est adapté pour les personnes réalistes et pragmatiques qui aiment travailler en autonomie mais dans un environnement encadré. Les tâches typiques de cette organisation impliquent des actions répétitives et l'utilisation d'outils techniques et de manœuvres concrètes. Dans cet environnement, le travail manuel est souvent présent.

Dans cet environnement de travail les salariés doivent principalement travailler seuls et peuvent avoir un contact social réduit.

Cet environnement de travail fournit des ressources limitées en termes d'équipement ou de formation nécessaire pour effectuer les activités demandées. Les conditions matérielles de travail pourraient être répétitives, inconfortables et parfois dangereuses. La structure de travail est plutôt rigide et les employés n'ont pas leur mot à dire sur les décisions effectuées par l'entreprise. Les activités sont généralement gérées au jour le jour et sans anticipation.

Quelle est la théorie derrière ?

Notre questionnaire sur l'environnement de travail examine les types de ressources utilisées, le niveau de savoir-faire requis et les valeurs promues dans vos lieux de travail actuels et idéaux. La comparaison du type d'environnement de travail de votre lieu de travail actuel et de votre lieu de travail idéal vous aidera à comprendre les changements dont vous pourriez avoir besoin pour vous sentir plus heureux au travail. Une bonne adéquation entre vous et votre culture d'entreprise peut vous aider à avoir de meilleures performances ainsi qu'une satisfaction professionnelle plus élevée.





Environnement de travail idéal

Le grenier

Votre style principal

Le Grenier est un environnement de travail très basique dans lequel vous êtes invité(e) à poursuivre des résultats très objectifs.

Vos caractéristiques

Ressources limitées



La préférence pour travailler avec une quantité limitée de ressources et d'outils de base.

Savoir-faire factuel



Organisations qui encouragent les employés à manipuler, surveiller et inspecter des objets physiques et des procédures. Ces organisations offrent aux employés réalistes et pragmatiques la possibilité de participer à des activités pratiques.

Savoir-faire créatif



Organisations qui encouragent les employés à développer des objectifs et des stratégies créatives et à travailler avec les gens pour développer leurs connaissances. Ces organisations offrent une atmosphère stimulante aux employés entreprenants.

Ressources abondantes



La préférence pour travailler avec des ressources et des outils sophistiqués qui dépassent les exigences de votre poste et qui peuvent être très complexes.

Valeurs sociales



Organisations qui sont motivées par la nécessité de travailler en équipe pour servir leurs clients et qui dirigent par la reconnaissance, le soutien et les relations.

Valeurs individuelles



Des organisations qui sont motivées par la concurrence et dirigent en offrant l'indépendance et l'autonomie aux membres de l'équipe pour qu'ils fassent de leur mieux.

Valeurs inspirantes



Des organisations qui sont motivées par leur mission et leur déclaration de vision et qui dirigent en inspirant, en guidant, en dirigeant et en motivant les membres de leur équipe.

Savoir-faire scientifique



Organisations qui encouragent les employés à analyser des données, des problèmes et des objets et à utiliser des méthodes scientifiques pour fournir des évaluations, des mesures et des recommandations. Ces organisations offrent aux employés curieux et analytiques la possibilité de travailler avec précision et exactitude.

Ressources adaptées



La préférence de travailler avec des ressources qui sont alignées sur les exigences de votre poste et suffisantes pour accomplir vos tâches.



Interactions sociales

Styles personnels

Compétences



Style de management

Donner sa confiance

Votre style principal

Tant que les objectifs sont atteints vous évitez de donner des directives et vous laissez vos employés faire leur travail en toute confiance.

Description du style

Les managers qui dirigent avec "Confiance" laissent les autres vivre et travailler en autonomie. Ce type de manager traite ses employés en adultes, et pense que beaucoup d'entre eux n'ont pas besoin d'être supervisés en permanence pour travailler efficacement. Ce manager est prêt à prendre des mesures pour réorganiser les 10% d'employés les moins performants et féliciter les meilleurs 10%, mais il pense que la gestion du reste de ses employés est un gaspillage de son temps et du leur.

Le côté positif de cette façon de diriger est qu'elle permet au manager de se concentrer davantage sur d'autres aspects que les strictes performances de son équipe.

L'inconvénient de cette façon de diriger est que, tandis que certains des employés vont apprécier le sentiment de liberté de ne pas être micro-managés, d'autres pourraient avoir le sentiment d'être abandonnés.

Quelle est la théorie derrière ?

Notre questionnaire sur le style de management vise à vous aider à découvrir quelle compétence de management vous utilisez le plus parmi cinq compétences de base: vision, soutien, stimulation, justice et confiance. Les résultats expriment la mesure dans laquelle vous comptez sur ces différentes compétences et le message que vous avez tendance à envoyer en tant que leader. Vous en apprendrez également sur les avantages et les inconvénients de votre style de leadership, ce qui vous aidera à identifier vos forces et à les capitaliser, augmentant ainsi vos chances de réussite future en matière de management.



**Style de management**

Donner sa confiance

Votre style principal

Tant que les objectifs sont atteints vous évitez de donner des directives et vous laissez vos employés faire leur travail en toute confiance.

Vos caractéristiques**Faire confiance**

Les managers qui préfèrent laisser l'équipe faire son travail comme bon leur semble, en n'intervenant que si quelque chose ne va pas.

Etre en soutien

Les managers qui préfèrent encadrer et soutenir chaque membre de l'équipe et s'assurer que chacun se sente comme un membre important de l'équipe.

Etre juste

Les managers qui préfèrent attribuer les récompenses et les punitions strictement en fonction des standards de performance.

Etre stimulant

Les managers qui préfèrent encourager les membres de l'équipe à proposer des solutions créatives aux problèmes et à offrir un retour constructif aux idées du manager.

Etre visionnaire

Les managers qui préfèrent diriger par l'exemple et l'inspiration.



Interactions sociales

Styles personnels

Compétences



Appétence au digital

La curieuse

Votre style principal

Vous avez une pratique régulière et une perspicacité vis-à-vis des technologies numériques.

Description du style

Le profil du curieux se caractérise par une perspicacité avancée vis-à-vis des nouvelles technologies. Le curieux est ouvert et critique quant aux nouvelles technologies et apprécie de découvrir les spécificités d'un nouvel outil. Cette perspicacité peut faire du curieux un expert à consulter pour en apprendre plus sur les dernières avancées dans le domaine des nouvelles technologies.

Le profil du curieux se caractérise aussi par une pratique intensive des nouvelles technologies. Vous avez tendance à utiliser régulièrement des nouvelles technologies qui font partie de votre quotidien. Cette pratique régulière peut faire de vous une personne utile quand il s'agit d'avoir des retours d'expérience.

Quelle est la théorie derrière ?

Le questionnaire sur les technologies numériques se concentre sur la façon dont vous interagissez avec les technologies numériques et mesure quatre dimensions liées à votre relation aux technologies numériques : votre attitude, les pratiques, l'adaptation et la compréhension de ces nouvelles technologies. Ce questionnaire peut vous aider à mieux comprendre votre relation avec les nouvelles technologies au travail.



Interactions sociales

Styles personnels

Compétences

**Appétence au digital**

La curieuse

Votre style principal

Vous avez une pratique régulière et une perspicacité vis-à-vis des technologies numériques.

Vos caractéristiques**Pratique**

La dimension mesure la familiarité et la fréquence d'utilisation des outils digitaux.

Utilisation des outils digitaux

Cela mesure si la personne pense qu'elle est en capacité d'utiliser efficacement les outils digitaux.

Adaptation

L'adaptation à la technologie numérique mesure la flexibilité dans l'apprentissage et l'utilisation de nouveaux outils

Stress lié aux outils numériques

Cette dimension mesure le niveau de stress que l'individu ressent quand il/elle utilise les outils digitaux.

Insights

La proximité mesure si l'individu comprend la fonction et l'objectif des technologies digitales.

Attitude

L'attitude envers la technologie numérique mesure si les individus estiment que cette technologie est bénéfique.



Interactions sociales

Styles personnels

Compétences



Style d'apprentissage

La joueuse

Votre style principal

Vous apprenez mieux en essayant de faire les choses, puis en transformant votre expérience en un élément visuel (comme une image ou un diagramme).

Description du style

Lorsque vous apprenez quelque chose de nouveau, vous aimez faire des activités pratiques avant de créer et d'étudier des visuels (graphiques, cartes, ...) du sujet. Vous comprenez mieux l'information lorsque vous pouvez l'expérimenter sur le terrain. Une fois que vous avez expérimenté les concepts, vous avez l'œil pour transformer l'expérience en une représentation visuelle, comme une image ou un graphique.

Lorsque vous apprenez, soyez à la recherche de cours impliquant des excursions, des expériences et des jeux de rôles. Demandez des tâches qui vous permettent de tracer et d'illustrer cette expérience à travers des vidéos, des organigrammes et des diagrammes plutôt que des présentations et des rapports écrits.

Quelle est la théorie derrière ?

Le questionnaire sur le style d'apprentissage mesure votre préférence pour le traitement de l'information de différentes manières : par le biais de textes, de sons, d'images ou d'activités pratiques. Il mesure également si vous préférez travailler seul ou en groupe, si vous êtes un apprenant actif ou passif, et si vous avez besoin d'une autorité, d'un mentor expérimenté ou d'un formateur pour apprendre quelque chose de nouveau. Comprendre votre style d'apprentissage peut vous aider à tirer le meilleur parti des cours et des programmes de formation auxquels vous participez.



**Style d'apprentissage**

La joueuse

Votre style principal

Vous apprenez mieux en essayant de faire les choses, puis en transformant votre expérience en un élément visuel (comme une image ou un diagramme).

Vos caractéristiques**Préférences du type de support d'apprentissage****Style d'apprentissage textuel**

Un style d'apprentissage textuel indique que l'utilisateur apprend le mieux par la lecture et l'écriture, en utilisant des matériaux tels que des manuels scolaires et des articles.

Style d'apprentissage oral

Une préférence pour l'apprentissage par la lecture et l'écriture, en utilisant des matériaux tels que des manuels et des articles.

Style d'apprentissage visuel

Une préférence pour l'apprentissage par la vue, en utilisant des matériaux tels que des images, des tableaux et des vidéos.

Style d'apprentissage par la pratique

Une préférence pour l'apprentissage par la pratique et le mouvement, en utilisant des processus tels que les expériences et les démonstrations.

Préférences du type de formation**Apprentissage tout seul**

La tendance à apprendre mieux seul ou dans une situation d'enseignement ou de formation individuelle.

Apprentissage en groupe

Une préférence pour l'apprentissage dans un cadre de groupe comme une salle de classe ou une formation en équipe.

Autonomie dans l'apprentissage**Proactivité dans l'apprentissage**

La tendance à assumer la responsabilité de l'apprentissage et à aller au-delà des exigences d'un cours donné.

Disposition à apprendre

Avoir une curiosité intellectuelle qui facilite l'assimilation de nouvelles données et connaissances.

Curiosité

Une préférence pour la recherche d'informations, l'acquisition de connaissances, l'apprentissage et la réflexion, qui peuvent accélérer l'apprentissage sur le lieu de travail.



COMPÉTENCES

Points forts pour exceller

Objectif de développement

**Prendre de nouvelles initiatives | PRODUIRE DES RÉSULTATS**

Accepter de nouvelles responsabilités et rechercher de nouveaux challenges, même si cela n'a pas été explicitement demandé.

**Assumer ses responsabilités | PRODUIRE DES RÉSULTATS**

Accepter les critiques positives et négatives sur le travail effectué en acceptant sa part de responsabilité.

**Résoudre les conflits | SE GÉRER SOI-MÊME**

Être capable de travailler avec d'autres personnes dans la résolution de conflits.

**Réfléchir de manière créative | SE GÉRER SOI-MÊME**

Être capable de penser ou de créer quelque chose au niveau artistique ou commercial (des idées, des produits, des systèmes ou applications). Trouver des approches nouvelles et créatives à des situations ou des problèmes.

**Gérer le temps | SE GÉRER SOI-MÊME**

Utiliser le temps aussi efficacement que possible et aider les autres à faire de même.

**Gérer des personnes difficiles | GÉRER LES AUTRES**

Être capable de travailler avec des personnes difficiles, en colère, ou grossières.



**Coacher et mentorer | DÉVELOPPER LE POTENTIEL HUMAIN**

Aider les personnes à s'améliorer dans un domaine précis, tout en leur offrant les meilleurs outils.

**Former et apprendre aux autres | DÉVELOPPER LE POTENTIEL HUMAIN**

Déterminer les besoins de formation, planifier la formation, savoir partager des connaissances et l'évaluer le progrès des apprenants.

**Gérer ses émotions | SE GÉRER SOI-MÊME**

Être capable de reconnaître les émotions chez les autres et de répondre de manière appropriée.

**Faire face à des situations stressantes | SE GÉRER SOI-MÊME**

Traiter efficacement et sereinement les situations stressantes et les conflits.

**Vendre aux autres | COMMUNIQUER**

Persuader les autres d'acheter un produit ou de donner un avis favorable pour une entreprise ou une marque.

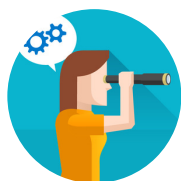
**Être empathique et sociable | DÉVELOPPER LE POTENTIEL HUMAIN**

Comprendre et répondre de manière adaptée face aux réactions d'autrui.

**Organiser, planifier et prioriser des activités | ORGANISER LE TRAVAIL**

Organiser et planifier le travail afin qu'il soit fait aussi efficacement que possible.





Élaborer des stratégies et des plans d'action | **ORGANISER LE TRAVAIL**

Proposer des plans d'action et des stratégies à long terme et être en mesure de les réaliser.



Persuader | **COMMUNIQUER**

Persuader les autres d'agir ou de croire en conformité avec les objectifs de l'organisation ou d'un but précis.



COMPÉTENCES

Opportunités pour se développer

Objectif de développement

**Avoir le sens du service | PRODUIRE DES RÉSULTATS**

Travailler activement, efficacement et professionnellement pour aider les autres.

**Coordonner des activités | ORGANISER LE TRAVAIL**

Être capable de travailler en équipe, de comprendre les différents comportements des membres et de trouver le meilleur moyen d'effectuer le travail efficacement.

**Écouter attentivement | COMMUNIQUER**

Écouter de manière attentive et réfléchie en tenant compte de ce que les autres pensent et communiquent. Il s'agit de laisser les autres s'exprimer et de poser des questions pertinentes pour mieux les comprendre.

**Prendre soin des autres | GÉRER LES AUTRES**

Apporter du soutien émotionnel, physique ou psychologique et se montrer disponible pour les autres.

**Gérer les technologies numériques | PRODUIRE DES RÉSULTATS**

Être capable d'utiliser sereinement et efficacement les outils numériques

**Communiquer avec des clients | GÉRER LES AUTRES**

Être le porte-parole de votre organisation, en communiquant de façon orale ou écrite avec des personnes et des entreprises qui sont en contact avec votre organisation.





Établir et entretenir des relations interpersonnelles | GÉRER LES AUTRES

Créer de bonnes relations de travail avec des collègues, supérieurs hiérarchiques et subordonnés et les maintenir dans le long terme.



Guider et motiver les équipes | DÉVELOPPER LE POTENTIEL HUMAIN

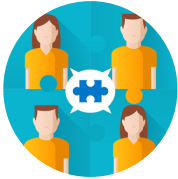
S'assurer par une supervision adaptée et grâce à une évaluation constructive que les subordonnés réussissent et apprécient leur travail.



COMPÉTENCES

Requiert de l'énergie pour progresser

Objectif de développement

**Constituer et développer des équipes | GÉRER LES AUTRES**

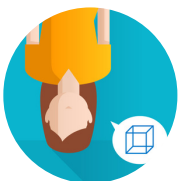
Développer la confiance au sein des équipes et renforcer les relations de travail afin d'atteindre des résultats.

**Être disposé(e) à apprendre | PRODUIRE DES RÉSULTATS**

Avoir une curiosité intellectuelle qui facilite l'assimilation de nouvelles données et connaissances.

**Gérer l'information | COMMUNIQUER**

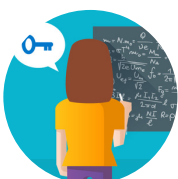
Analyser l'information disponible à l'aide de la méthode la plus appropriée et effectuer une vérification de sa validité de sorte qu'elle puisse être utilisée de manière fiable et efficace.

**Gérer l'espace | ORGANISER LE TRAVAIL**

Envisager clairement comment une personne ou un objet doit être disposé de manière adéquate dans un espace physique.

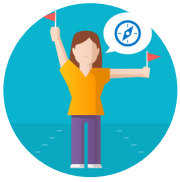
**Manier les chiffres | ORGANISER LE TRAVAIL**

Capacité à travailler avec des chiffres et à effectuer des opérations numériques.

**Résoudre des problèmes | PRODUIRE DES RÉSULTATS**

Déterminer quel est le problème, ses causes, les solutions possibles et principalement la solution optimale.





Donner un avis d'expert | DÉVELOPPER LE POTENTIEL HUMAIN

Aider les décideurs de l'entreprise à comprendre des technologies ou des processus techniques complexes, afin de conduire à la meilleure décision.



Donner du sens à l'information écrite | COMMUNIQUER

Comprendre le sens et le contexte des documents écrits et les utiliser de façon adéquate.



