

Ingrid Bergman



## 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	8

# 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 présente 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: 7

La personne interrogée a rempli le questionnaire de manière assez cohérente. Le compte rendu reflète probablement la personnalité de la candidate de façon relativement fidèle.

# Description de la personnalité

## Résumé

### Description des talents de Mme. Bergman

Elle fait preuve de beaucoup d'empathie sociale et de tact ; elle se fait une idée très proche de la réalité de l'univers mental d'autrui. Elle sait se mettre tout naturellement à la place de l'autre. Ceci lui procure le don d'entendre ce qui n'est pas dit. Elle sera ainsi considérée comme étant à l'écoute d'autrui et possédant de très subtiles qualités diplomatiques. 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 ressent un fort besoin de structure et d'ordre. 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 pas. Les résultats indiquent que Mme. Bergman déploie suffisamment d'énergie pour atteindre ses objectifs et qu'elle aspire à améliorer à chaque fois ses performances. Ceci se manifeste notamment dans son niveau d'ambition : celui-ci est supérieur à la moyenne et indique qu'elle gère la compétition sans difficultés et qu'elle parvient aux résultats voulus. Elle élabore ses opinions de façon relativement autonome et indépendante, et préfère suivre son propre chemin. Elle n'éprouve en général que peu le besoin d'entrer en concertation.

Elle a un caractère persévérant. Dans l'exécution de ses activités, elle fait preuve d'une bonne maîtrise des aspects pratiques et d'une bonne capacité à résoudre les problèmes par l'action. En groupe, elle sait se mettre en avant mais peut, si nécessaire, laisser davantage de marge aux autres. Elle est aussi à l'aise aussi en petit comité qu'au sein de grands groupes. En cas de groupes très importants ou de grands événements sociaux, elle préférera s'imposer davantage et laisser un peu moins de marge aux autres, sans pour autant les éclipser. Elle a une assez bonne estime de soi. Elle n'a donc que peu de difficultés, sur le plan émotionnel, à commettre des fautes ou des erreurs et ose même prendre certains risques. Elle attache un peu plus d'importance aux actions ciblées qu'aux processus, sans toutefois perdre ceux-ci de vue. Elle sait quand engager un conflit ou une controverse et quand les éviter.

Elle s'adapte de façon fonctionnelle aux règles ou à une culture donnée. Dans la relation à autrui, elle se comporte généralement en égale. Elle est plutôt accommodante que dominatrice. Elle ne recherche pas souvent la reconnaissance des autres quant à ses performances. Elle aime toutefois recevoir de temps en temps des compliments et une confirmation positive de la part de son entourage. Cela la motive dans son travail, sans qu'elle n'en soit tributaire pour autant. Elle se base généralement sur ses propres opinions, et ne se laisse pas souvent impressionner par quelqu'un d'autre. Elle aborde ainsi assez facilement ses supérieurs et relativise les rapports hiérarchiques. Elle n'est que peu intéressée par une position de leader. Elle considérera plusieurs points de vue avant de prendre une décision, et y accordera un certain temps.

Elle est extrêmement sélective dans ses contacts. 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. Lorsqu'elle le peut, elle préfère se concentrer sur une seule tâche et la réaliser correctement, plutôt qu'effectuer plusieurs tâches simultanément. Elle ne dispose pas toujours de l'énergie nécessaire pour atteindre ses objectifs. Les personnes de son entourage la considèrent probablement comme une personne très calme, qui apprécie aussi le repos.

# Bilan des qualités et des écueils

## Qualités de Mme. Bergman :

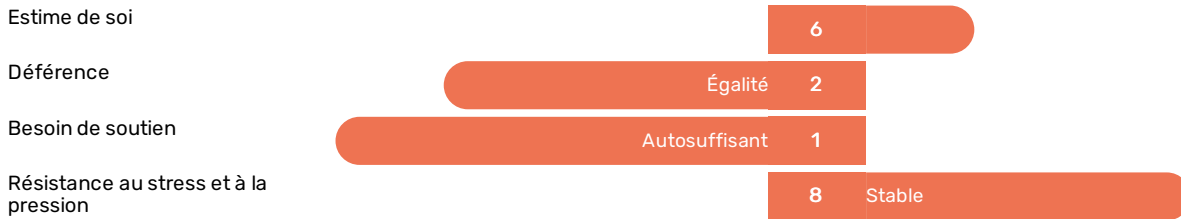
- Tient souvent parole. Tente de mettre de l'ordre dans le chaos. Travaille de façon soigneuse et méthodique.
- Fait preuve d'empathie. S'intéresse beaucoup aux problèmes et au comportement des autres. Sensible, ressent fortement les besoins des autres.
- Son attitude révèle un très grand sens du service. Aime aider les autres. Aime faciliter les choses.
- Gère bien la pression et le stress. Fait preuve de résilience. Ne panique pas facilement.
- Ne se laisse pas vite impressionner par les autres. Aborde facilement ses supérieurs hiérarchiques.
- Aime établir des liens de qualité.
- Sait résoudre des problèmes de manière autonome. N'importune pas facilement les autres avec ses propres problèmes.
- Excellentes capacités de focalisation, sait établir des priorités et travailler de manière concentrée.
- Patient et calme. Adopte une attitude expectative.
- Sait renoncer à des responsabilités.
- Prend des décisions mûrement réfléchies en prenant en considération plusieurs opinions.

## Écueils éventuels de Mme. Bergman :

- Parfois trop attachée à l'aspect structurel.
- Compatit parfois trop avec les problèmes des autres, et compromet ainsi parfois ses propres intérêts.
- Risque d'aider spontanément les autres sans que son aide ne soit la bienvenue. Compte trop peu sur la responsabilité des autres.
- A moins le sens des rapports hiérarchiques.
- Peut paraître réservée.
- Ne réalise pas toujours à quel moment demander de l'aide, persiste trop longtemps de manière autonome.
- A des difficultés à répartir son attention.
- Ne dispose parfois pas d'assez d'énergie pour atteindre des objectifs.
- Eventuellement réactive.
- A parfois du mal à prendre des décisions de manière autonome.

# ADN du talent

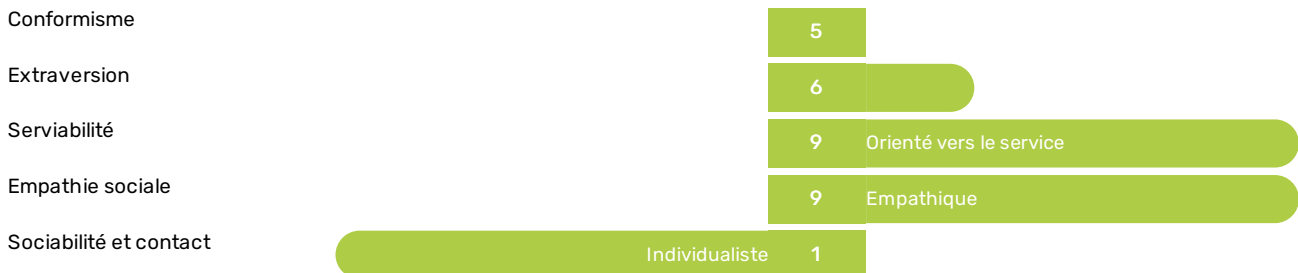
## Equilibre émotionnel



## Motivation



## Talents sociaux



## Talents d'influence



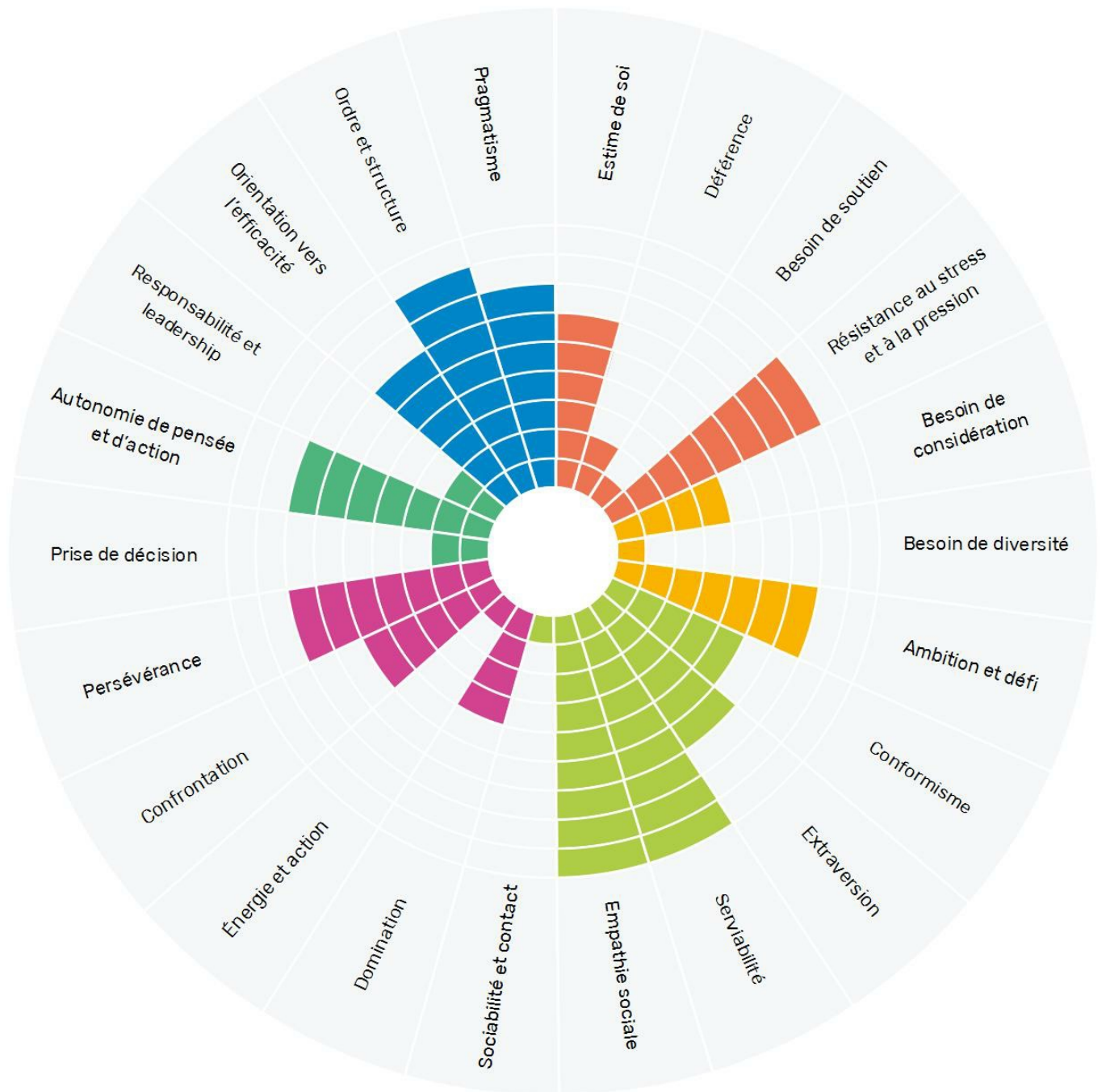
## Talents de leadership



## Talents d'organisation



# ADN du talent



- Equilibre émotionnel
- Motivation
- Talents sociaux

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

# Conclusion