

Analyse TMA des Talents
Compte rendu candidat
Validé par un TMA expert: ()
8/20/2018

Edith Piaf



Table des matières

1.	Introduction	3
2.	Explication des scores	3
3.	Description de la personnalité	
3.1	Résumé	6
3.2	Equilibre émotionnel	8
3.3	Motivation	9
3.4	Talents sociaux	10
3.5	Talents d'influence	11
3.6	Talents de leadership	12
3.7	Talents d'organisation	13
4.	Qualités et écueils : vue d'ensemble	
4.1	Points forts	14
4.2	Ecueils	14
5.	Communication avec le candidat	
5.1	Comportements de communication efficaces	15
5.2	Comportements de communication à éviter	16
6.	Environnement de travail idéal et préférences en matière de management	17
7.	Développement	
7.1	Suggestions	18
7.2	Style d'apprentissage et de développement	19

Addendum 1 : Aperçu des dimensions TMA et tableaux numériques

1. 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

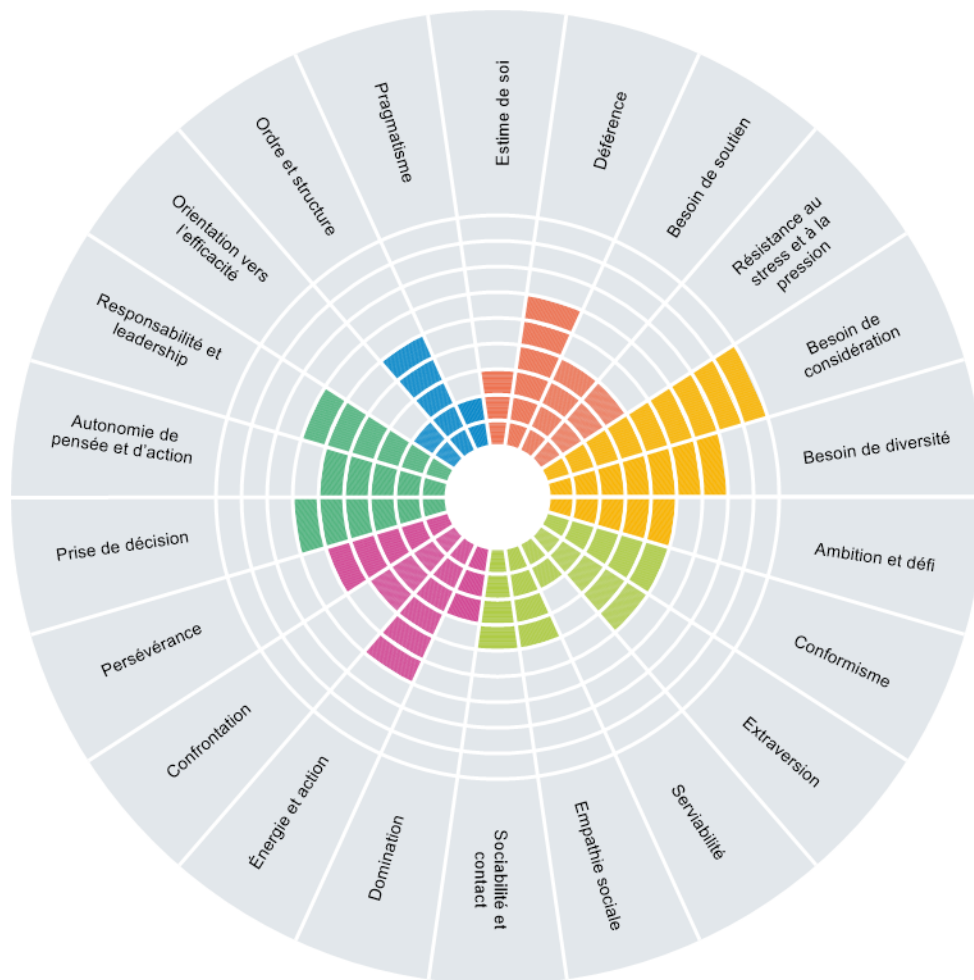
Les moteurs et les talents sont des facteurs déterminants en termes de comportement. Il s'agit de préférences et d'aversion, de convictions et d'images de soi, de besoins, de craintes et d'inhibitions. Les comportements sont déterminés non seulement par le « pouvoir » (talents et compétences), mais aussi 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.

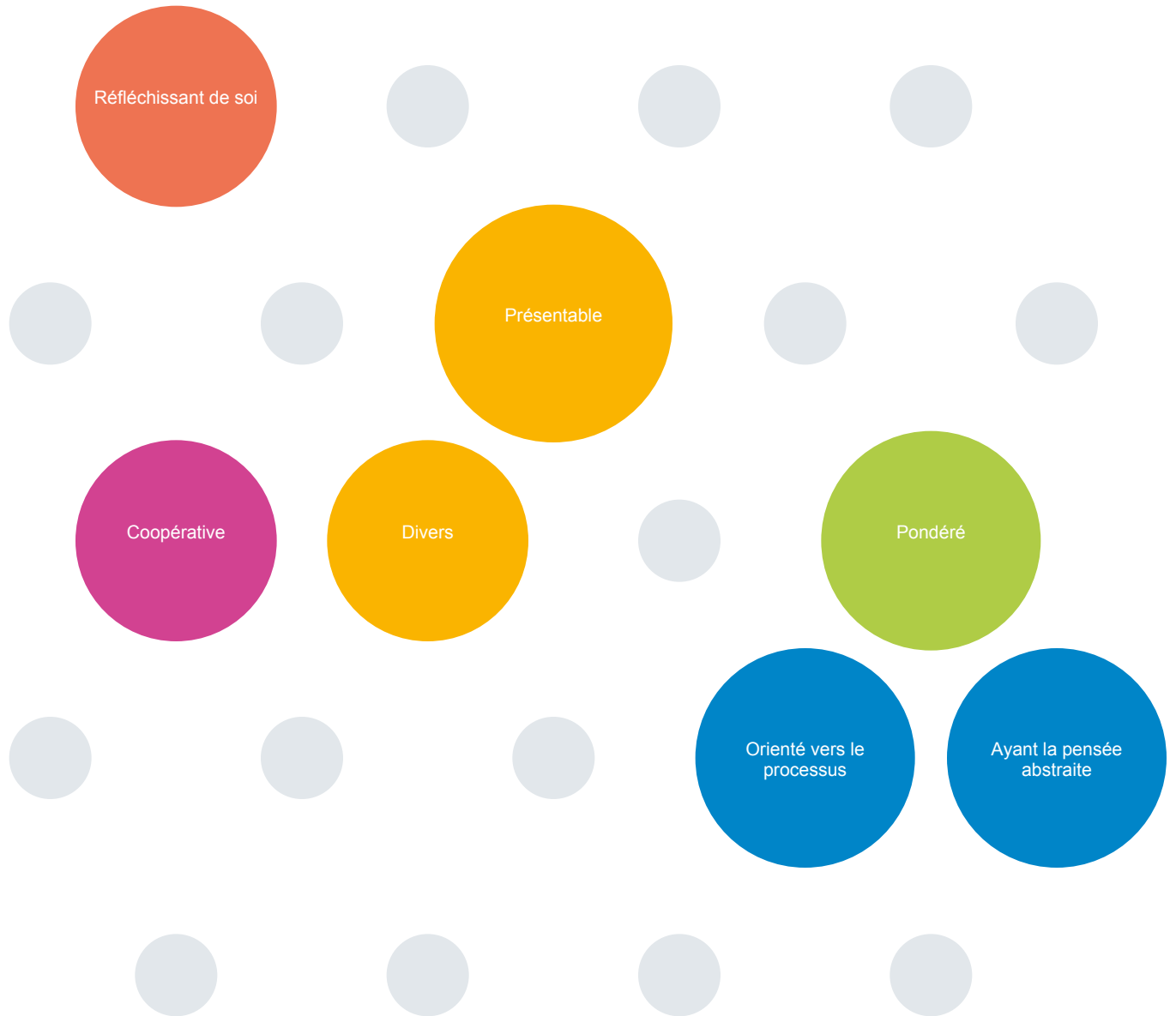
2. Explication des scores

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.

Stanine	Echelle d'intervalles	Appréciation
1	4%	Très faible
2	7%	Faible
3	12%	Faible
4	17%	Moyen
5	20%	Moyen
6	17%	Moyen
7	12%	Elevé
8	7%	Elevé
9	4%	Très élevé





3. Description de la personnalité

3.1 Résumé

Description des talents de

Elle 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. Elle est assez discrète. Elle se sent mal à l'aise lorsqu'elle commet des erreurs et tentera donc fortement de les éviter. En cas de situations difficiles ou de contraintes, elle ne demandera de l'aide que si cela est vraiment nécessaire. En effet, elle ne requiert que peu de soutien de la part de son entourage. Elle fait preuve de respect envers les autres sans que cela se fasse à ses dépens. Elle abordera ses supérieurs si la situation l'exige.

On peut dire d'elle qu'elle ressent un énorme besoin de reconnaissance quant à ses performances. Elle est donc fortement tributaire des compliments et des encouragements de son entourage pour rester motivée. À ses yeux, la diversité dans le cadre de ses tâches et de ses activités constitue un facteur important. Elle n'a aucune difficulté à accomplir simultanément plusieurs tâches. Il ressort des résultats de l'analyse que [%GENDER%] [%LASTNAME%] 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'elle s'engagera à atteindre ses objectifs personnels et à obtenir de bons résultats. Lorsque la situation l'exige, elle 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.

Elle s'adapte de façon fonctionnelle aux règles ou à une culture donnée. Elle a une attitude distante et est peu encline à venir naturellement en aide aux autres. Elle considère que les personnes sont responsables d'elles-mêmes. Sur le plan de l'empathie sociale, ses résultats affichent un score légèrement en dessous de la moyenne ; elle ne s'intéresse pas toujours aux problèmes des autres intrinsèquement, et ne cherche pas souvent à analyser le comportement d'autrui. Il se peut qu'elle parvienne à gérer certaines situations de façon fonctionnelle sur le plan social. Elle est un quelque peu sélective dans ses contacts. En groupe, elle fait preuve d'un certain équilibre entre se mettre en avant et laisser de la marge aux autres. Elle est aussi à l'aise aussi en petit comité qu'au sein de grands groupes. Dans des groupes très importants ou lors de grands événements sociaux, elle sera, en fonction de ses intérêts, plus fortement présente ou se tiendra au second plan.

Posée, elle préférera éviter les conflits et les controverses plutôt que de les engager. Elle est probablement considérée par son entourage comme ayant une personnalité assez énergique, qui sait néanmoins lever le pied en temps utile. En cas de contretemps ou de défis contraignants, elle persévère si elle estime que la situation l'exige. 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.

Elle prend des décisions assez rapidement mais si la situation l'exige, elle considère les points de vue des autres avant d'élaborer sa décision. Elle n'hésite pas à adopter une position de leader ou à prendre des responsabilités. Elle recourt à la concertation pour se former une opinion mais sait également décider de façon autonome.

Peu tributaire d'objectifs clairement établis, elle préfère se concentrer sur les processus. Dans l'exécution de ses activités, elle maîtrise plutôt les grandes lignes ; son mode de perception est plutôt théorique et abstrait, son sens pratique un peu moins fortement présent. Son besoin de structure et d'ordre est fonctionnel.

3.2 Equilibre émotionnel

Equilibre de Mme Piaf:

Elle ressent moyennement le besoin d'être soutenu par son entourage. Elle préfère résoudre ses difficultés lui-même. Relativement modeste, elle peut parfois douter de ses propres capacités. Elle n'aime pas trop se tromper ni commettre des erreurs et a tendance à vouloir éviter celles-ci. C'est par ailleurs quelqu'un qui fait preuve de maîtrise de soi et qui évitera les conflits et les controverses plutôt que de les rechercher. Elle gère assez bien un certain niveau de pression, mais elle doit parfois veiller à ne pas s'inquiéter outre mesure et à garder une certaine distance afin de préserver sa tranquillité.

Synthèse de l'équilibre émotionnel de Mme Piaf:

Fait preuve d'un degré raisonnable de respect et de considération envers les autres.

Ressent un besoin de soutien légèrement inférieur à la moyenne.

Est une personne assez discrète.

N'aime pas commettre des erreurs.

N'engage des conflits et des controverses que si la situation l'exige.

Gère relativement bien la pression.

Equilibre émotionnel

Déférence

6

Besoin de soutien

4

Estime de soi

Réfléchissant de soi 3

Résistance au stress et à la pression

4

3.3 Motivations

Ce qui stimule Mme Piaf et ce qu'elle souhaite atteindre :

Le niveau d'ambition de [%GENDER%] [%LASTNAME%] se situe à la moyenne. Elle est enthousiaste lorsque quelque-chose lui correspond. Pour être performante, elle est n'est que moyennement motivée par la compétition et les profits ; bien que ces facteurs ne soient pas essentiels à ses yeux, elle sait s'en accommoder si elle le souhaite. Pour être motivée, elle a besoin de diversité dans le cadre de sa fonction ou de ses tâches. Elle aime répartir son attention sur plusieurs projets simultanément. Elle attache par ailleurs de l'importance à réaliser régulièrement de nouvelles tâches. Elle est davantage une généraliste qu'une spécialiste. Elle sait quand persévérer et quand se concentrer plutôt sur d'autres tâches si cela est souhaitable. Elle est probablement considérée comme une personne relativement énergique, qui sait néanmoins à lever le pied à temps. On peut dire de lui qu'elle ressent un très fort besoin de reconnaissance dans le cadre de ses performances. Elle est fortement tributaire des compliments et de l'approbation de son entourage pour rester motivée.

Synthèse des motivations de Mme Piaf:

Niveau d'ambition moyen. S'enthousiasme lorsque quelque-chose lui correspond vraiment.

La compétition l'enthousiasme moyennement.

Est motivée par la variation et la diversité des tâches.

Est davantage généraliste que spécialiste.

Parvient à trouver un équilibre sain entre la persévérance et l'abandon.

Personne plutôt énergique avec une certaine dose de tempérament.

Apprécie fortement de recevoir des compliments.

Motivations

Ambition et défi

5

Besoin de diversité

7

Divers

Besoin de considération

9

Présentable

3.4 Talents sociaux

Le comportement de Mme Piaf par rapport aux autres :

Les relations sociales, l'amitié et les contacts avec autrui ont moyennement d'importance aux yeux de [%GENDER%] [%LASTNAME%]. Elle ne ressent donc pas particulièrement le besoin d'entretenir des amitiés et des liens étroits avec ses collègues. En cas de situations difficiles, elle ne sollicitera pas très facilement l'aide d'autrui sauf si cela est vraiment nécessaire. Cela dépend donc surtout de la situation ou du résultat. Elle a un comportement détaché. Elle sera moins encline à venir en aide aux autres ou à leur rendre service si cela ne lui apporte que peu ou rien en retour. Elle est fortement convaincue que les personnes sont responsables d'elles-mêmes. Elle sait trouver un équilibre entre s'adapter à son entourage d'une part et suivre son propre chemin d'autre part.

Synthèse des talents sociaux de Mme Piaf:

Ne ressent que peu le besoin d'entretenir des liens sociaux.

S'intéresse relativement peu aux problèmes des autres de façon intrinsèque.

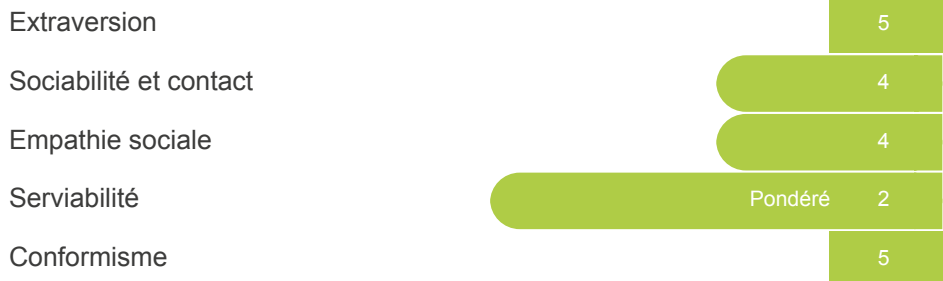
Ne ressent que très peu le besoin de demander du soutien.

- Est assez conciliante

A une attitude formelle.

Sait trouver l'équilibre entre s'adapter à son entourage et suivre son propre chemin.

Talents sociaux



3.5 Talents d'influence

Comment et dans quelle mesure Mme Piaf atteint ses objectifs :

Dans sa manière d'exercer de l'influence, [%GENDER%] [%LASTNAME%] n'adopte pas forcément une attitude que l'on pourrait qualifier de dominante. Pour se montrer persuasive, elle préfère une approche subtile. Elle risque cependant de rencontrer des difficultés lorsqu'elle souhaite convaincre de ses idées, de ses intérêts ou de son point de vue. Elle ne se sent pas vite restreint lorsque l'autre ne cède pas, lorsqu'elle fait face à des contretemps ou rencontre de la résistance. Elle sait quand lâcher prise et quand persévérer. Elle dispose d'un niveau d'énergie supérieur à la moyenne lorsqu'il s'agit de régler quelque-chose. Cela signifie qu'elle déploiera des efforts relativement importants pour atteindre un objectif ou pour influencer l'autre. Pour convaincre, elle ne procède qu rarement de manière polarisante mais peut si nécessaire faire face à la controverse pour défendre ses propres intérêts. Si la tension monte quelque peu, elle tentera plutôt d'apaiser les esprits. Elle sait s'adapter au cadre et à la culture d'un environnement si elle le souhaite. De ce fait, elle parlera et comprendra assez rapidement et assez bien le langage de la culture dans laquelle elle se trouve. Ainsi, les autres la comprennent et l'acceptent un peu plus facilement, ce qui la rend mieux à même d'exercer ses capacités d'influence.

Synthèse des talents d'influence de Mme Piaf:

Préfère adopter une attitude subtile pour convaincre les autres.
Ne renonce pas gratuitement, mais ne persévère pas non plus inutilement.
Dispose d'un assez bon niveau d'énergie pour atteindre des objectifs.
Même si elle évite une approche polarisante, elle peut si nécessaire engager la controverse.
S'adapte si c'est important, mais sait également rester fidèle à ses positions.

Talents d'influence



3.6 Talents de leadership

La façon dont Mme Piaf dirige et quelles sont ses ambitions dans ce cadre :

[%GENDER%] [%LASTNAME%] sait trouver l'équilibre entre l'indépendance et l'autonomie d'une part et écouter son entourage et son équipe d'autre part. Elle entre donc en concertation avec les autres lorsqu'elle l'estime judicieux et utile. Elle 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, elle adoptera un style plus informel si la situation le requiert. Etant donné qu'elle ne s'intéresse pas toujours aux problèmes des autres de façon intrinsèque, son style de direction peut parfois paraître un peu difficile. Dans le domaine du leadership, elle aspire à diriger et à endosser des responsabilités. Elle considère plusieurs points de vue dans son processus décisionnel si cela s'avère nécessaire. Elle sait toutefois prendre des décisions rapidement si la situation le requiert. Dans sa manière de diriger, agir de façon ciblée est accessoire. Elle aspire fortement à entretenir de bonnes relations avec ses collègues.

Synthèse des talents de leadership de Mme Piaf:

Sait trouver l'équilibre entre indépendance d'une part et être tournée vers les autres d'autre part.

Adopte un style de direction légèrement plus formel qu'informel.

A l'ambition de diriger.

A un esprit de décision supérieur à la moyenne.

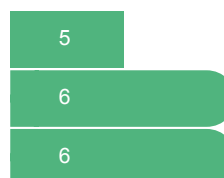
Mode de direction fortement axé sur le processus.

Talents de leadership

Autonomie de pensée et d'action

Responsabilité et leadership

Prise de décision



3.7 Talents d'organisation

La façon dont Mme Piaf organise son travail :

[%GENDER%] [%LASTNAME%] a moyennement besoin de structure sous forme de discipline, de cadres ou de règles dans son environnement de travail. Elle apprécie l'ordre mais gère aussi bien une approche informelle qu'une approche plus hiérarchique. Son style d'organisation est assez structuré. Elle sait trouver l'équilibre entre flexibilité et organisation. Elle est aussi à l'aise dans un environnement structuré que dans un environnement plus chaotique. Une forte diversité et des changements réguliers dans son travail sont pour elle nécessaires. Moins axée sur l'aspect pratique de son travail, elle adoptera plutôt une approche abstraite et théorique. Elle a besoin de relativement peu de temps pour prendre des décisions et peser le pour et le contre. Bien qu'elle n'inclue pas forcément l'opinion des autres dans sa prise de décision, elle les prendra toutefois en considération lors d'une concertation.

Synthèse des talents d'organisation de Mme Piaf:

A moyennement besoin de structure.

Sait trouver l'équilibre entre une approche flexible et une approche structurée.

Attache de l'importance à la diversité dans son travail.

Est plus axée sur la théorie que sur la pratique.

Préfère prendre des décisions elle-même, mais délibère si nécessaire.

Talents d'organisation

Ordre et structure

5

Pragmatisme

Ayant la pensée abstraite 2

Orientation vers l'efficacité

Orienté vers le processus 2

4. Bilan des qualités et des pièges

Qualités de Mme Piaf:

Considère que chacun a ses propres responsabilités, donne à l'autre l'opportunité de résoudre lui-même ses problèmes.

Apprécie énormément les compliments. Bonne présentation, reconnaît l'importance de véhiculer une bonne image.

Son approche est théorique et davantage axée sur le processus, et non pas sur une utilité immédiate.

Sait gérer des objectifs vaguement décrits.

Pièges possibles de Mme Piaf:

Peut éventuellement paraître distante. Compte trop sur la responsabilité des autres.

Risque d'être trop sensible aux compliments.

Réfléchit parfois de manière trop théorique et trop peu en termes d'utilité et de solutions.

Risque d'être moins axée sur les objectifs.

5. Communication avec le candidat

Ce chapitre examine les comportements de communication qui pourraient avoir un effet positif sur le candidat, et ceux qu'il vaut mieux éviter. Il comprend des suggestions pour aborder le candidat de la manière la plus efficace possible et des mises en garde contre des approches qui pourraient avoir des effets contre-productifs. Ces informations seront surtout utiles à tous ceux qui auront à communiquer avec le candidat.

5.1 Comportements de communication efficaces

Suggestions pour une communication efficace avec Mme Piaf:

Créez une atmosphère calme et décontractée. Essayez de briser la glace et posez des questions ouvertes.

Abordez-la avec respect et témoignez de votre appréciation. Pour ce faire, fournissez des exemples de situations ou de travaux que vous estimez méritoires. Prenez le temps de vous y attarder et de justifier votre avis. Témoignez-lui un profond intérêt.

Donnez suffisamment de marge à son approche et à sa vision des choses. Si cela est souhaitable, ne les traduisez qu'après vers une application pratique.

5.2 Comportement à éviter

Type de communication à éviter chez Mme Piaf

Dominer la conversation.

S'attendre à ce qu'elle comprenne immédiatement que vous avez besoin d'aide.

Rejeter rapidement ses idées, son opinion ou son point de vue ou ne pas leur laisser suffisamment de marge. Si vous ne partagez pas une idée ou une opinion, exprimez en tous les cas votre appréciation pour son apport, sa réflexion et son dévouement.

Mettre l'accent sur l'objectif final ; en effet, elle attache de l'importance au processus. Assigner des objectifs à très long terme.

6. Environnement de travail idéal et préférences en matière de management

Mme Piaf préfère:

De la dynamique dans le travail grâce par exemple à la diversité dans les travaux et le planning. Faire appel à sa capacité d'adaptation, d'improvisation ou à son don en matière d'organisation. De la diversité dans les contacts, les tâches et l'environnement.

Un environnement dans lequel on consacre du temps et de la place au développement et à l'accompagnement personnel (tel qu'un programme de rodage) ou un tuteur. Une culture d'entreprise dans laquelle on se respecte mutuellement.

Un environnement dans lequel l'appréciation pour les prestations et/ou le dévouement est exprimé.

7. Développement

7.1 Suggestions

Mme Piaf est conseillé de:

Accorder une plus grande attention aux détails et adopter une attitude moins impulsive ou impatiente.

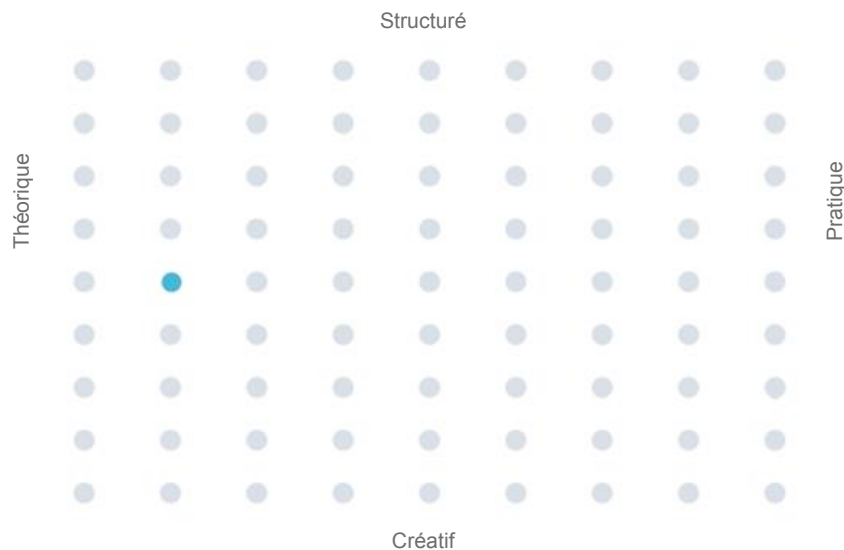
Se considérer à travers un prisme plus « professionnel ».

Formuler des objectifs qui soient concrets, réalisables et mesurables.

Procéder plus méthodiquement et formuler un projet concret et réaliste.

7.2 Style d'apprentissage et de développement

La préférence pour le style d'apprentissage et de développement de Mme Piaf:



Style d'apprentissage et de développement

- Elle a un fort besoin de diversité et elle peut apprendre beaucoup avec sa curiosité et son esprit ouvert. Faites-la regarder ce que les autres personnes (dans son domaine d'apprentissage) font et disent tous les jours. Faites attention aux activités d'apprentissage qui exigent beaucoup d'attention et de concentration. Il est utile de diviser ce type de choses en petites parties.
- Elle est autocritique et elle est capable d'éviter les erreurs. Ces qualités personnelles peuvent fonctionner contre elle pendant le processus d'apprentissage. Il lui sera utile de parler de ses expériences avec une personne qu'elle se confie et qui peut l'aider à faire face à son attitude autocritique.

Addendum 1 : Aperçu des dimensions TMA et tableaux numériques

Equilibre émotionnel



Motivations



Talents sociaux



Talents d'influence



Talents de leadership



Talents d'organisation



Conclusion