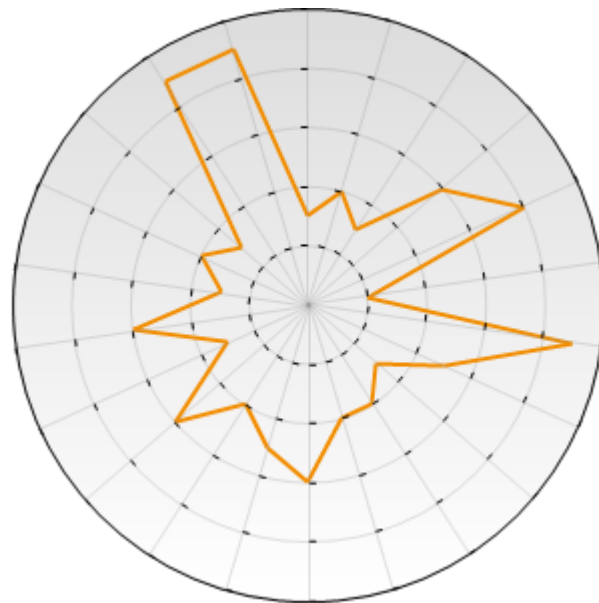


Analyse TMA des Talents

Passeport talents et compétences

Paul Durand

1 septembre 2014



Introduction

Le test d'évaluation TMA permet de mesurer l'équilibre émotionnel, les talents et les motivations d'une personne.

Talents

Les talents sont les éléments constitutifs de la personnalité d'un individu. Ils caractérisent pour ainsi dire la personnalité. Les caractéristiques fondamentales de la personnalité d'un individu ont une grande influence sur son comportement, sur son développement, ainsi que sur son potentiel de développement. Les talents influent également sur la motivation d'une personne.

Motivations

Les motivations sont les facteurs qui poussent une personne à avoir - ou à ne pas avoir - tel ou tel comportement. Il s'agit de préférences et d'aversion, de convictions et d'image 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.

Passeport talents et compétences

Le passeport talents et compétences décrit de façon brève et concise les talents du candidat. Ces informations personnelles sont regroupées en six dimensions et permettent ainsi de comprendre les qualités et le comportement préférentiel du candidat. Le passeport talents et compétences indique en outre un aperçu du degré de prédisposition du candidat pour des compétences spécifiques.

Utilisation

Le passeport talents et compétences s'utilise de préférence après un entretien avec un professionnel TMA. Un professionnel TMA fournit ses conclusions relatives aux talents et à la prédisposition pour des compétences, et ce en se basant sur un entretien et des analyses TMA sous-jacentes.

Le passeport talents et compétences peut être utilisé par le candidat comme outil de soutien pour son trajet de carrière et de développement. En outre, le passeport offre des informations pour les entretiens entre le candidat et entre autres les cadres, les recruteurs et les coaches.

Liste de talents

Equilibre émotionnel

Estime de soi

Équilibre entre la capacité à encaisser et la sensibilité, réaliste

Déférence

Capable de s'accommoder de la hiérarchie, équilibre entre montrer du respect et être au même niveau

Besoin de soutien

Reconnaissant pour l'aide apportée, besoin marqué de compréhension, demande de l'aide facilement, apprécie l'attention

Résistance au stress et à la pression

Résiste au stress sans être stoïque, attentif aux problèmes selon les situations

Motivations

Besoin de considération

Discret, attache moins de valeur au prestige personnel, réaliste, s'accommode mieux du feedback

Besoin de diversité

Équilibre entre concentration et variation, sainement curieux, perception plutôt bonne de l'entourage.

Ambition et défi

Satisfait, nivèle, relativise réussite et performances

Talents sociaux

Conformisme

Plus informel, indépendant vis à vis des règles, fait les choses à sa façon; aventurier, repousse les limites

Extraversion

Équilibre entre marquer les esprits et laisser de la place aux autres, se met plutôt bien en avant

Serviabilité

Très serviable, philanthrope, veut rendre les choses faciles, attend des autres moins de prise de responsabilité,

Empathie sociale

Équilibre entre les capacités intrinsèques et fonctionnelles à se mettre dans la peau des autres, assez intuitif et diplomate

Sociabilité et contact

Très sociable, plus rapidement amical dans sa façon d'être, communicatif, orienté équipe, réseuteur potentiel

Talents d'influence

Domination

Influence de façon subtile, suscite moins de résistance, ascendance indirecte, arrangeant

Énergie et action

Moyennement dynamique, équilibre entre calme et besoin d'action

Confrontation

En confrontation, assertif, préserve ses propres limites, plus rapidement agité, clair du fait de l'expression des frictions

Persévérance

Lâche prise facilement, a du mal avec la "dernière ligne droite", change plutôt de cap

Talents de leadership

Prise de décision

Nuancé, consulte plus, pèse le pour et le contre, réfléchi, hésitant, parfois indécis

Autonomie de pensée et d'action

Liberté et collégialité en équilibre, à la fois indépendant et accessible

Responsabilité et leadership

Plus suiveur et malléable, acceptera plus rapidement les décisions, parfois résigné, se laisse plutôt mener

Talents d'organisation

Orientation vers l'efficacité

Moyennement orienté objectifs, a besoin d'être dirigé, peut s'écarter des objectifs

Ordre et structure

Équilibre entre détails et grandes lignes, suffisamment souple, peut s'accommoder des détails

Pragmatisme

Équilibre entre le besoin de soutien et l'indépendance, sait quand demander du soutien

Aperçu prédispositions et potentiel de développement des compétences

L'aperçu ci-dessous permet de saisir le degré de prédisposition du candidat pour des compétences spécifiques. Le degré de prédisposition indique si un candidat pourra facilement ou difficilement développer une compétence sur la base de ses talents.

Grande prédisposition / facile à développer

Assertivité
Esprit de collaboration
Orientation vers le client
Sociabilité

Quelque prédisposition / raisonnablement développable

Accompagner
Audace
Capacité d'adaptation
Capacité d'innovation
Commercial
Conscience de l'environnement professionnel
Conscience de l'organisation
Contrôle de l'avancement
Créativité
Déléguer
Développement des collaborateurs
Ecoute
Gestion des conflits
Gestion du stress
Leadership
Leadership de groupe
Négociateur
Orientation résultats
Planification et organisation
Pouvoir de persuasion
Présentations
Réseau de relations
Sens du détail
Sensibilité aux autres
Souplesse du comportement
Vision

Faible prédisposition / difficile à développer

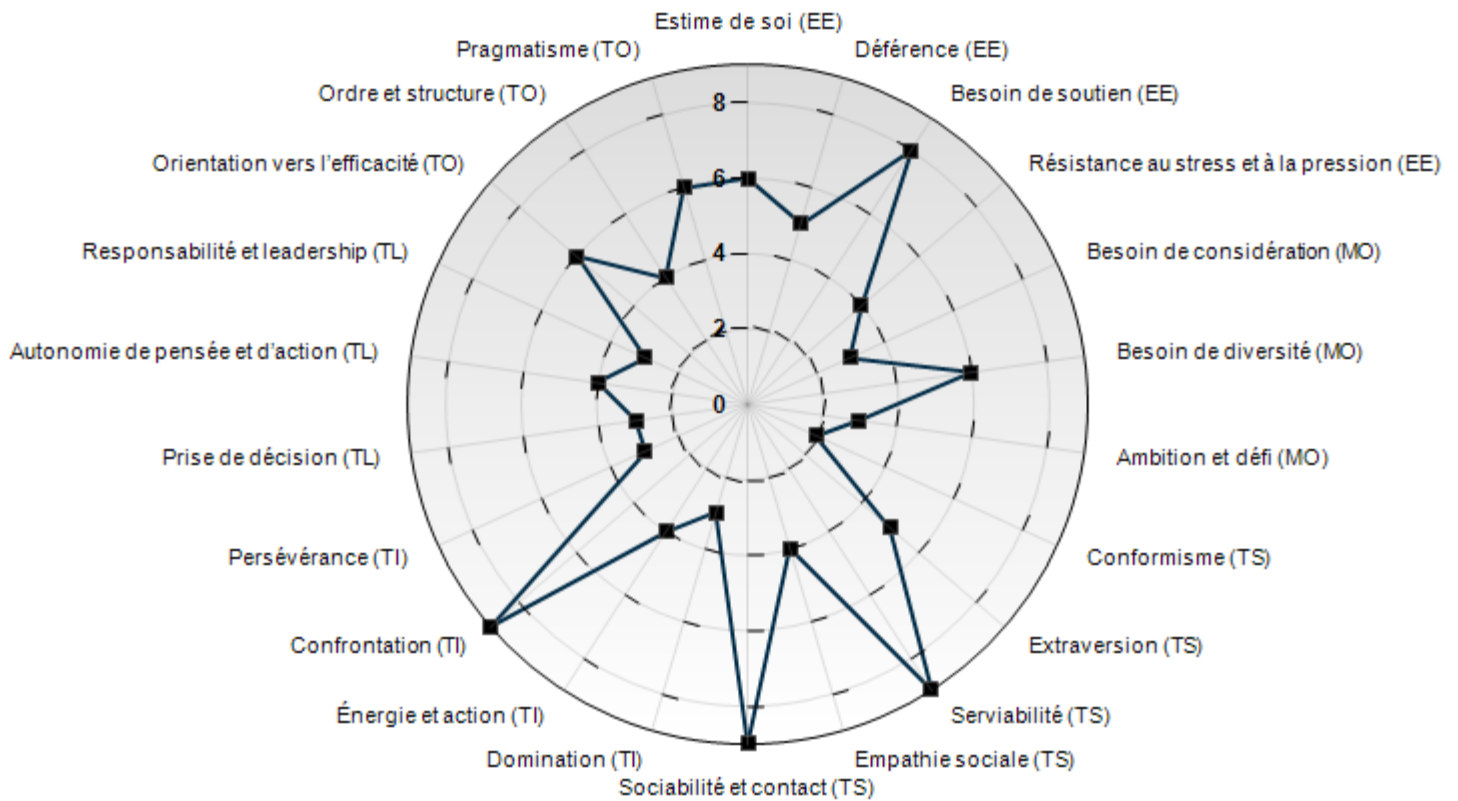
Ambition
Attitude
Capacité d'apprentissage
Capacité de jugement
Désir de performance
Discipline
Energie
Esprit d'initiative
Esprit d'entreprise
Esprit de décision
Identification avec la direction
Indépendance
Persévérance
Recherche de la qualité
Responsabilité

Annexe: Aperçu du potentiel de compétences

i = inverse

Nom de la compétence	Potentiel de développement		Talent 1		Talent 2		Talent 3	
Accompagner	Raisnable	6,5	Empathie sociale	4	Serviabilité	9		
Ambition	Difficile	3,33	Ambition et défi	3	Énergie et action	4	Persévérance	3
Analyse des problèmes	Aucune indication							
Aptitudes orales	Aucune indication							
Aptitudes rédactionnelles	Aucune indication							
Assertivité	Facile	7	Confrontation	9	Domination	3	Sociabilité et contact	9
Attitude	Difficile	2,5	Besoin de considération	3	Conformisme	2		
Audace	Raisnable	6	Autonomie de pensée et d'action	4	Conformisme (i)	2	Estime de soi	6
Capacité d'adaptation	Raisnable	6	Besoin de diversité	6	Ordre et structure (i)	4		
Capacité d'apprentissage	Difficile	3	Ambition et défi	3	Persévérance	3		
Capacité d'innovation	Raisnable	4,67	Autonomie de pensée et d'action	4	Énergie et action	4	Pragmatisme	6
Capacité de jugement	Difficile	3,5	Autonomie de pensée et d'action	4	Prise de décision	3		
Commercial	Raisnable	6	Ambition et défi	3	Sociabilité et contact	9		
Conscience de l'environnement professionnel	Raisnable	6	Besoin de diversité	6				
Conscience de l'organisation	Raisnable	5,5	Conformisme	2	Sociabilité et contact	9		
Conscience politique	Aucune indication							
Contrôle de l'avancement	Raisnable	5	Ordre et structure	4	Orientation vers l'efficacité	6		
Créativité	Raisnable	6	Autonomie de pensée et d'action	4	Conformisme (i)	2	Ordre et structure (i)	4
Déléguer	Raisnable	4	Responsabilité et leadership (i)	3	Serviabilité (i)	9		
Désir de performance	Difficile	3,5	Ambition et défi	3	Énergie et action	4		
Développement des collaborateurs	Raisnable	6,5	Empathie sociale	4	Serviabilité	9		
Développement personnel	Aucune indication							
Discipline	Difficile	3	Conformisme	2	Ordre et structure	4		
Ecoute	Raisnable	4	Empathie sociale	4				
Energie	Difficile	3,5	Énergie et action	4	Persévérance	3		
Esprit d'initiative	Difficile	3,5	Ambition et défi	3	Énergie et action	4		
Esprit d'entreprise	Difficile	3,67	Ambition et défi	3	Autonomie de pensée et d'action	4	Énergie et action	4
Esprit de collaboration	Facile	9	Serviabilité	9	Sociabilité et contact	9		
Esprit de décision	Difficile	3,5	Autonomie de pensée et d'action	4	Prise de décision	3		
Expertise	Aucune indication							
Gestion des conflits	Raisnable	4,67	Confrontation (i)	9	Empathie sociale	4	Sociabilité et contact	9
Gestion du stress	Raisnable	4	Résistance au stress et à la pression	4				
Identification avec la direction	Difficile	3,5	Conformisme	2	Déférence	5		
Indépendance	Difficile	3	Autonomie de pensée et d'action	4	Besoin de soutien (i)	8		
Intégrité	Aucune indication							
Leadership	Raisnable	4	Domination	3	Orientation vers l'efficacité	6	Responsabilité et leadership	3
Leadership de groupe	Raisnable	5,33	Énergie et action	4	Responsabilité et leadership	3	Sociabilité et contact	9
Négociateur	Raisnable	4,33	Domination	3	Empathie sociale	4	Orientation vers l'efficacité	6
Orientation résultats	Raisnable	5	Ambition et défi	3	Orientation vers l'efficacité	6	Pragmatisme	6
Orientation vers le client	Facile	7,33	Empathie sociale	4	Serviabilité	9	Sociabilité et contact	9
Persévérance	Difficile	3	Persévérance	3				
Perspicacité	Aucune indication							
Planification et organisation	Raisnable	5	Ordre et structure	4	Orientation vers l'efficacité	6		
Pouvoir de persuasion	Raisnable	4	Domination	3	Énergie et action	4	Extraversion	5
Présentations	Raisnable	5,5	Estime de soi	6	Extraversion	5		
Recherche de la qualité	Difficile	3,33	Besoin de diversité (i)	6	Conformisme	2	Ordre et structure	4
Réseau de relations	Raisnable	6,5	Empathie sociale	4	Sociabilité et contact	9		
Responsabilité	Difficile	3,67	Conformisme	2	Estime de soi	6	Responsabilité et leadership	3
Sens du détail	Raisnable	4	Ordre et structure	4				
Sensibilité aux autres	Raisnable	4	Empathie sociale	4				
Sociabilité	Facile	7	Extraversion	5	Sociabilité et contact	9		
Souplesse du comportement	Raisnable	6,67	Conformisme (i)	2	Ordre et structure (i)	4	Orientation vers l'efficacité	6
Vision	Raisnable	5	Autonomie de pensée et d'action	4	Besoin de diversité	6		

Annexe: Aperçu des dimensions TMA



Equilibre émotionnel (EE)	Score
Estime de soi	6
Déférence	5
Besoin de soutien	8
Résistance au stress et à la pression	4

Talents d'influence (TI)	Score
Domination	3
Énergie et action	4
Confrontation	9
Persévérance	3

Motivations (MO)	Score
Besoin de considération	3
Besoin de diversité	6
Ambition et défi	3

Talents de leadership (TL)	Score
Prise de décision	3
Autonomie de pensée et d'action	4
Responsabilité et leadership	3

Talents sociaux (TS)	Score
Conformisme	2
Extraversion	5
Serviabilité	9
Empathie sociale	4
Sociabilité et contact	9

Talents d'organisation (TO)	Score
Orientation vers l'efficacité	6
Ordre et structure	4
Pragmatisme	6

Autres	Score
Cohérence	8