

Alain Meunier



Table des matières

Introduction	3
Explication des scores	3
Cohérence	3
Description de la personnalité	4
Équilibre émotionnel	5
Motivation	6
Talents sociaux	7
Talents d'influence	8
Talents de leadership	9
Talents d'organisation	10
Bilan des qualités et des écueils	11
Communication	12
Environnement de travail idéal et préférences en matière de management	13
Développement	14
Style d'apprentissage et de développement	15
ADN du talent	16

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: 8

Le répondant a rempli le questionnaire de manière très cohérente. Le rapport fournira très probablement une image précise de la personnalité.

Description de la personnalité

Résumé

Description des talents de M. Meunier

Il réagit et riposte très promptement et n'évite pas les conflits. Il ose s'affirmer très fort et se défendre, et cherche régulièrement la controverse. En groupe, il se met au premier plan et aime être au centre de l'intérêt, il détermine ainsi assez fortement l'atmosphère. Dans de grands groupes et lors d'événements sociaux, il s'impose fortement et laisse moins de marge aux autres, au risque de les éclipser. Il a une préférence certaine pour les positions de leader et aime prendre des responsabilités. Il va droit au but ; il détermine le chemin à suivre et sait généralement s'y tenir. Il fait preuve d'empathie et de tact, et peut se faire une idée assez proche de la réalité de l'univers mental d'autrui. Il dispose d'une capacité intrinsèque à se mettre à la place de l'autre, et pas uniquement sur le plan fonctionnel. Il a une assez bonne estime de soi. Il n'a donc que peu de difficultés, sur le plan émotionnel, à commettre des fautes ou des erreurs et ose même prendre certains risques.

Il ressent un assez grand besoin de reconnaissance quant à ses performances. Il peut être tributaire des compliments et des encouragements de son entourage pour rester motivé. Dans l'exécution de ses activités, il fait preuve d'une bonne maîtrise des aspects pratiques et d'une bonne capacité à résoudre les problèmes par l'action. En cas de situations difficiles et de contraintes, il n'éprouve pas de difficultés à demander de l'aide et du soutien. En général, il est plutôt serviable que distant. Il considère que chacun est responsable de soi, mais est toutefois disposé à offrir son aide. Il est probablement considéré par son entourage comme ayant une personnalité assez énergique, qui sait néanmoins lever le pied en temps utile. Dans la relation à autrui, il a su trouver un équilibre entre marquer une relation de son empreinte et adopter une attitude accommodante.

Il n'attache qu'une importance moyenne à accomplir des tâches variées. Il inclut les points de vue d'autrui à sa prise de décision mais sait toutefois trancher rapidement en cas de nécessité. Il ressort des résultats de l'analyse que M. Meunier 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 quasiment à la moyenne et indique qu'il s'engagera à atteindre ses objectifs personnels et à obtenir de bons résultats. Lorsque la situation l'exige, il parvient à gérer les éléments de compétition et à obtenir les résultats voulus, mais il est probable que d'autres aspects de son travail (par exemple l'ambiance de travail) aient plus d'importance à ses yeux. Il éprouve un besoin supérieur à la moyenne de recourir à la concertation pour se faire une opinion. Il 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. Il se base la plupart du temps sur ses propres opinions, et ne se laisse que peu impressionner. Il aborde ainsi relativement facilement ses supérieurs et sait relativiser les rapports hiérarchiques.

Il est relativement sélectif dans ses contacts. Il n'a quasiment pas besoin ni de structure ni d'ordre. En cas de contretemps, il préfère se réorienter au plus vite vers d'autres tâches et d'autres objectifs. Il ne s'adapte que très peu aux règles ou à une culture donnée.

Équilibre émotionnel

Équilibre émotionnel de M. Meunier:

M. Meunier est fidèle à lui-même, il admire toutefois un nombre restreint de personnes. Il s'adresse assez facilement à ses supérieurs et n'attache qu'une importance relative aux structures hiérarchiques. Il ressent moyennement le besoin d'être soutenu par son entourage. Il apprécie toutefois qu'on lui vienne en aide, surtout en cas de difficultés. Il bénéficie d'un degré d'amour-propre et de respect de soi plutôt élevés. Il aborde ses propres qualités avec positivité et se montre sûr de lui.

Il dispose d'une certaine assurance éprouve donc peu d'inquiétude s'il commet des erreurs. C'est par ailleurs quelqu'un qui réagit plutôt promptement - « du tac au tac » - et qui ne craint pas les conflits. Il sait très bien s'affirmer, se défendre et recherche régulièrement la controverse. Bien qu'il gère assez bien un certain niveau de pression, il 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 M. Meunier :

- Ne se laisse que moyennement impressionner par d'autres personnes.
- Ressent un besoin de soutien et d'approbation légèrement supérieur à la moyenne.
- Dispose d'un degré d'amour-propre et de respect de soi assez élevé.
- N'est que peu inquiet s'il commet des erreurs, est plutôt sûr de lui.
- N'évitera pas rapidement un conflit et recherchera souvent la controverse.
- Gère relativement bien la pression.

Équilibre émotionnel - Scores

Estime de soi

7 Sur de soi

Déférence

Égalité 3

Besoin de soutien

6

Résistance au stress et à la pression

4

Motivation

Facteurs motivants et ambitions de M. Meunier

Le niveau d'ambition de M. Meunier se situe à la moyenne. Il fait preuve d'enthousiasme lorsque quelque-chose lui correspond vraiment. Pour être performant, il est davantage motivé par un certain degré d'encouragements de son entourage, de ses collègues ou supérieurs, que lorsque l'accent est mis sur les profits et la compétition uniquement. Pour être motivé, il éprouve un besoin moyen de diversité dans le cadre de sa fonction ou de ses tâches. Il arrive à trouver un équilibre entre la concentration et la répartition de son attention. En cas de contretemps ou de défis, le candidat préférera se concentrer sur d'autres activités. Il a régulièrement besoin de se distraire de ses tâches. Il est probablement considéré comme une personne relativement énergique, qui sait néanmoins lever le pied à temps. Il ressent un besoin relativement fort d'être reconnu par les autres dans le cadre de ses performances. Il ressent donc un besoin relativement important de recevoir des compliments et l'approbation de son entourage pour rester motivé.

Synthèse des motivations de M. Meunier :

- Dispose d'une certaine capacité à relativiser.
- La compétition l'enthousiasme peu.
- Ressent un besoin moyen de diversité et de variation.
- Est tant un spécialiste qu'un généraliste.
- S'oriente de préférence vers d'autres tâches en cas de contretemps ou de défis.
- Personne plutôt énergique avec une certaine dose de tempérament.
- Apprécie de recevoir régulièrement des compliments.

Scores de motivation

Besoin de considération

7 Présentable

Besoin de diversité

5

Ambition et défi

4

Talents sociaux

Le comportement de M. Meunier vis-à-vis des autres :

En groupe, il se met au premier plan et est au centre de l'intérêt ; il détermine assez fortement l'atmosphère. En cas de grands groupes et d'événements sociaux, il s'impose fortement et laisse moins de marge aux autres, au risque de les éclipser. Les relations sociales, l'amitié et les contacts avec autrui ont assez peu d'importance aux yeux de M. Meunier. Il ne ressent donc qu'assez peu le besoin d'entretenir des amitiés et des liens étroits avec ses collègues.

Il fait preuve d'empathie sur le plan social. Il perçoit facilement l'univers mental et les problèmes d'autrui et ressent de l'empathie. Ceci renforce sa faculté fonctionnelle à se mettre à la place des autres. Il se montre compatissant. En cas de situations difficiles, il sollicitera, lorsque c'est nécessaire, l'aide et le soutien d'autrui. Il confrontera son opinion à celle des autres un peu plus souvent que la moyenne.

Il est en général plus serviable que détaché à l'égard des autres. Il attache de l'importance à la responsabilité d'autrui, mais offre volontiers son aide. Il ne ressent pas le besoin de se conformer à son entourage et aime suivre son propre chemin.

Synthèse des talents sociaux de M. Meunier:

- Se met au premier plan en situation de groupe. Détermine assez fortement l'atmosphère.
- Ne ressent que peu le besoin d'entretenir des liens sociaux.
- S'intéresse passablement aux problèmes et aux comportements des autres de façon intrinsèque.
- A régulièrement besoin d'être soutenu.
- Est en général serviable, mais peut si nécessaire se montrer plus formel.
- Ne se conforme pratiquement pas à son entourage.

Scores des talents sociaux



Talents d'influence

Comment et dans quelle mesure M. Meunier atteint ses objectifs :

Dans sa manière d'exercer de l'influence, M. Meunier sait trouver l'équilibre entre persuader avec force ou de manière subtile. Il se sent très vite vaincu lorsque l'autre ne cède pas, lorsqu'il fait face à des contretemps ou rencontre de la résistance. Il arrive à facilement lâcher prise lorsqu'il estime qu'insister ne mènera à rien. Il préfère nettement s'orienter vers des activités où les résultats sont plus faciles à obtenir, et où il rencontrera moins de résistance. Travailler intelligemment le motive plus que travailler dur.

Il dispose d'un niveau d'énergie supérieur à la moyenne lorsqu'il s'agit de régler quelque-chose. Cela signifie qu'il déploiera des efforts relativement importants pour atteindre un objectif ou pour influencer l'autre. Pour convaincre, il s'affirme très rapidement et alimente la controverse. L'atmosphère peut de ce fait devenir rapidement tendue, ce qui peut susciter de la résistance. Il fait preuve de beaucoup de combativité pour défendre ses (propres) intérêts. Il parvient mieux à convaincre les autres dans un environnement qui lui correspond parfaitement et où tout le monde se comprend. C'est alors que sa capacité d'influencer est la plus forte. Il a beaucoup de mal à s'adapter au cadre et à des règles qui ne lui conviennent pas par nature. Étant donné qu'il ne ressent quasiment pas le besoin de répondre aux attentes d'autrui, la plupart du temps, il fait comme bon lui semble.

Synthèse des talents d'influence de M. Meunier:

- Sait trouver l'équilibre entre convaincre les autres de manière vigoureuse et subtilité.
- A beaucoup de mal à persévérer, ne continue quasiment jamais inutilement.
- Dispose d'un assez bon niveau d'énergie pour atteindre des objectifs.
- Ose très facilement s'affirmer et engager la controverse. Fait preuve d'une grande combativité pour défendre des intérêts.
- Ne s'adapte pas rapidement, préfère camper sur ses positions.

Scores des talents d'influence



Talents de leadership

Décrit les préférences de M. Meunier en termes de leadership et ses ambitions dans ce cadre.

M. Meunier a l'esprit d'équipe, et définira la direction à prendre en concertation avec le groupe. Il voudra parfois s'adapter à son entourage ou son équipe, mais peut toutefois si nécessaire choisir lui-même la direction à prendre et travailler de manière autonome. Il ne ressent en outre que peu le besoin de se lier d'amitié ou d'entretenir des contacts avec ses collègues directs. Son style de direction est plutôt détaché. Etant donné qu'il se met assez facilement à la place des autres, il peut, lorsqu'il s'agit de diriger, intervenir en fonction de la situation.

Dans le domaine du leadership, il aspire fortement à diriger et à endosser des responsabilités. Il considère plusieurs points de vue dans son processus décisionnel si cela s'avère nécessaire. Dans son style de direction, il opère de manière ciblée ; il sait quel sentier il veut suivre et manœuvre en ce sens de façon manifeste.

Synthèse des talents de leadership de M. Meunier :

- Est plutôt tourné vers l'équipe et les autres que vers lui-même.
- Adopte un style de direction formel.
- A très fortement l'ambition de diriger.
- Sait trouver l'équilibre entre rechercher le soutien des autres et prendre fermement des décisions.
- Mode de direction fortement ciblé sur les objectifs.

Scores des talents de leadership

Prise de décision

5

Autonomie de pensée et d'action

4

Responsabilité et leadership

8

En tête

Talents d'organisation

La façon dont M. Meunier organise son travail :

M. Meunier n'éprouve aucune difficulté à travailler dans un environnement peu structuré ou discipliné, sans cadre ni règles. Aucunement tributaire des rapports hiérarchiques, il préfère être dirigé de manière informelle. Par ailleurs, il n'acceptera pas facilement que l'on lui dicte une conduite à adopter. Dans l'organisation de son travail, il fait preuve d'une très grande flexibilité et capacité d'adaptation. Sa manière de travailler est souvent moins organisée qu'« ad hoc ». Il s'adapte très facilement à un environnement agité et chaotique. Il a besoin de changements et de diversité dans son travail. Dans l'exécution de ses activités, il a une approche surtout pragmatique. Il aura plutôt tendance à agir qu'à réfléchir et donnera la priorité aux solutions pratiques. Il prend le temps qu'il faut pour prendre des décisions et peser le pour et le contre. Il sait trouver l'équilibre entre réfléchir à ses choix d'une part, et trancher d'autre part. Axé sur les résultats, il sait quel chemin emprunter pour les atteindre et s'y tient strictement. Il préfère travailler à des tâches concrètes.

Synthèse des talents d'organisation de M. Meunier :

- N'a quasiment pas besoin de structure, d'ordre et de règles.
- Très flexible, dispose d'une grande capacité d'adaptation. Son sens de l'organisation est toutefois moins développé.
- Ressent un besoin de diversité relatif dans le cadre de son travail.
- Est plus axé sur la pratique que sur la théorie.
- Délibère si nécessaire avant de prendre une décision, mais sait aussi la prendre seul.
- Organise son travail de façon concrète et en vue d'obtenir des résultats.

Scores des talents d'organisation



Bilan des qualités et des écueils

Qualités de M. Meunier :

- En groupe, laisse de la marge aux autres, fait preuve de respect.
- Ose s'affirmer, indique clairement ses propres limites.
- Aime endosser des responsabilités. A pour ambition de diriger.
- Aime travailler en vue d'atteindre des objectifs. S'assigne des objectifs. Persévère jusqu'à ce que les objectifs soient atteints.
- Gère très bien l'agitation et le chaos. Peut se montrer créatif et novateur.
- Se concentre plutôt sur d'autres activités en cas de contretemps. Sait quand s'arrêter et lâcher prise.

Écueils éventuels de M. Meunier :

- Peut se mettre trop en avant lors d'événements sociaux. Parle parfois trop ouvertement.
- Peut paraître trop enclin à la controverse.
- Peut avoir du mal à renoncer à des responsabilités.
- A parfois du mal à travailler sans objectifs clairs.
- Ne dispose pas forcément d'une bonne vue d'ensemble.
- Arrête parfois de travailler à des tâches avant de les avoir achevées.
- N'essaie pas toujours de répondre aux attentes des autres.

Communication

Ce chapitre examine les comportements qui, en matière de communication, sont susceptibles d'avoir un effet positif sur le candidat, et ceux qu'il vaut mieux éviter. Il émet des suggestions en vue d'aborder le candidat de la manière la plus adéquate possible, ainsi que des mises en garde contre des approches éventuellement contre-productives. Ces informations seront particulièrement utiles à tous ceux qui auront à communiquer avec le candidat.

Comportements adéquats en matière de communication

Suggestions pour une communication efficace avec M. Meunier :

- Créez une atmosphère calme et mettez-le à l'aise. Adoptez un style de communication professionnel - sans être toutefois menaçant - et aimable. Posez des questions ouvertes.
- Abordez-le 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.
- Lors de vos conversations avec le candidat, montrez-vous efficace ; indiquez clairement l'objectif de l'entretien et indiquez brièvement quel en sera l'objet. Soyez concret. Décrivez ou nommez l'utilité ou l'objectif des questions, des travaux ou des situations. Progressez clairement vers une conclusion. Faites en sorte qu'il sache à quoi s'en tenir, mettez les choses au clair.
- Nommez l'objectif de la conversation. Soyez réaliste dans votre communication et faites des propositions pouvant être exécutées de manière pratique. Expliquez l'utilité ou l'objectif de certains aspects. Focalisez-vous sur la mise en application.
- Faites-lui confiance quant à la direction ou la responsabilité qu'il est appelé à prendre ou faites entrevoir qu'il est considéré comme celui qui dirige, qui endosse la responsabilité et qui exerce une influence. Donnez de la marge à son point de vue et à sa contribution. Demandez-lui des comptes sur ses responsabilités.
- Montrez-vous intéressé et enthousiaste. Ecoutez attentivement et prêtez attention. Ne perdez pas de vue le but de la conversation, les informations que vous souhaitez obtenir ainsi que les faits, et veillez à ne pas prendre à la lettre certains propos.

Comportement à éviter

Communication : écueils à éviter lors d'un entretien avec M. Meunier :

- Limiter le processus créatif.
- 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.
- Le confronter avec des remarques non pertinentes ou des explications théoriques. « Tourner autour du pot ». Le laisser sans informations. Être confus.
- Être imprécis, vague ou nébuleux. « Tourner autour du pot ».
- L'absence d'intérêt. Le confronter en permanence à des faits et à du contenu. Ou vous laisser déborder ou surpasser, et perdre vos objectifs de vue. Essayer de le surpasser.
- Communiquer de manière exubérante ou faire dans l'exagération.

Environnement de travail idéal et préférences en matière de management

M. Meunier préfère :

- Une entreprise ou un environnement dans lequel l'individualité de chacun est respectée, ainsi qu'une manière de faire moins conventionnelle.
- Un environnement connaissant une culture peu hiérarchisée et où la distance entre les collaborateurs est de préférence faible. Un environnement l'on s'entraide pour résoudre un problème et où l'on valorise les points de vue personnels.
- Un environnement plutôt « libre » dans lequel on attache moins d'importance à la structure et à l'ordre et où il ne se sente pas gêné par des procédures, des cadres et/ou des règles.
- Un environnement dans lequel on est soutenu dans l'accomplissement de tâches et de défis difficiles.
- Un environnement dans lequel l'appréciation pour les prestations et/ou le dévouement est exprimé.
- Un environnement dans lequel règne une culture pragmatique et dans lequel les attentes réciproques sont claires. Une entreprise disposant de suffisamment de moyens pour obtenir des résultats.
- Un environnement pragmatique avec une mentalité pratique axée sur les résultats. Une entreprise dans laquelle la communication se déroule de manière limpide et où l'on sait trancher. Un environnement dans lequel on s'attelle à la tâche et où prédomine une mentalité axée sur l'action.
- Un environnement dans lequel on fait appel à son sens des responsabilités.
- Un environnement soigné et attrayant dans lequel une bonne présentation professionnelle a de l'importance et est appréciée.

Développement

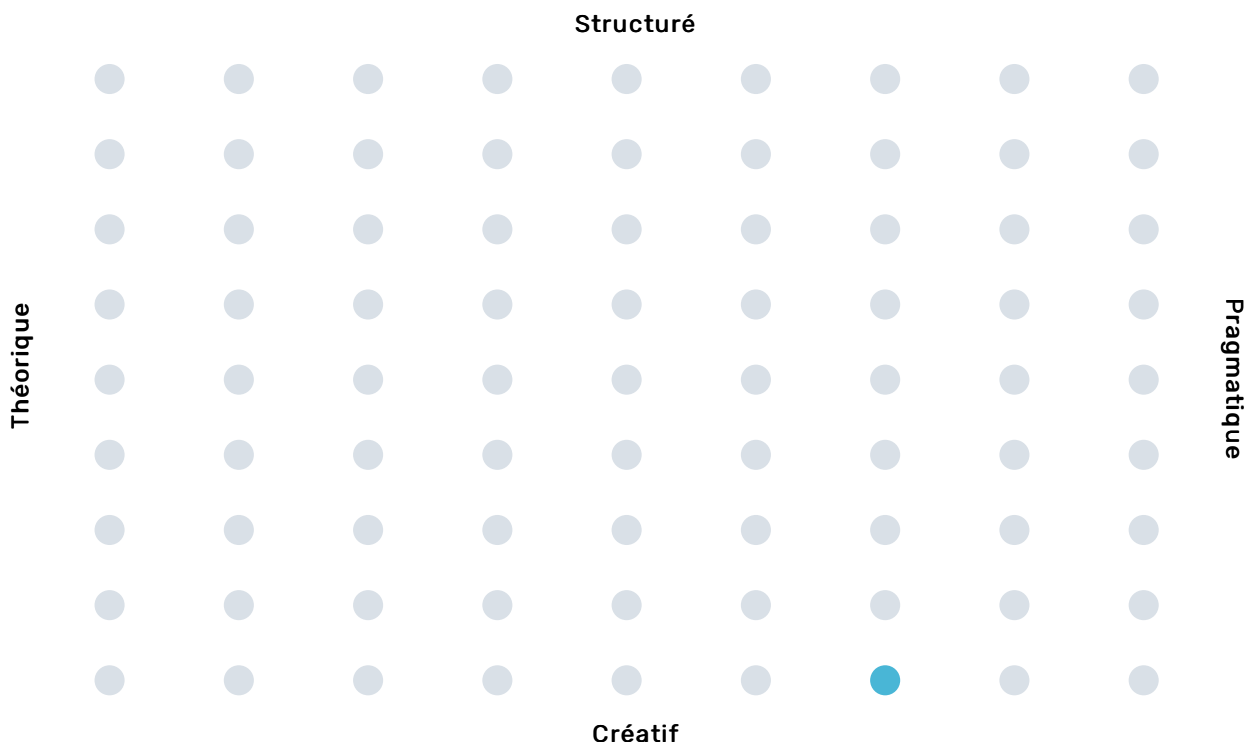
Suggestions

- Manier les règles écrites et coutumières, les convenances, les procédures et les méthodes de travail ainsi que les besoins au sein d'une entreprise de manière stratégique et respectueuse. Ne pas céder trop rapidement à sa « résistance naturelle » à l'autorité et au pouvoir.
- S'attarder plus souvent sur ce qui est prioritaire.
- Être plus organisé et soigneux parfois avec son environnement de travail, son planning de travail ou ses rendez-vous.
- Prêter suffisamment attention à l'atmosphère du cadre de travail et aux relations entretenues avec les collaborateurs.
- Diviser les tâches difficiles qui requièrent de la ténacité en plus petites tâches, afin qu'elles soient plus faciles à réaliser.
- Établir un planning réaliste et s'y tenir. Afin de bien achever les tâches : maintenir son attention sur la tâche qui l'occupe à ce moment-là et ne pas se laisser distraire par « ce qui reste à faire » ou par « ce qui l'attend ».
- Faire preuve parfois d'un peu de modestie.
- Veiller à ne pas se comporter de manière trop arrogante.
- Outre l'aspect pratique des choses, avoir également l'œil pour des questions qui ne sont pas d'une utilité immédiate, mais qui peuvent avoir de l'importance dans le cadre du processus et d'un ensemble plus vaste.

Style d'apprentissage et de développement

Préférences de M. Meunier en matière d'apprentissage :

- Il préfère apprendre sans encombre ni de procédures ni de règles. Il a donc besoin d'un certain degré de liberté pour apprendre de lui-même. Une méthode qui peut porter ses fruits s'il effectue parfois une revue de ses progrès afin de ne pas perdre de vue les principaux objectifs et les délais.
- L'apprentissage dans le cadre d'un grand groupe ne lui convient pas forcément. Il préfère que ses activités d'apprentissage se déroulent sur une base individuelle ou en collaboration avec un petit groupe de personnes à qui il fait confiance.
- Il vise principalement à obtenir une bonne vue d'ensemble. Flexible de nature, il déterminera quoi et comment apprendre, et à quel rythme. Par conséquent, acceptez qu'il connaisse les grandes lignes et évitez les plans détaillés. Il est judicieux d'examiner occasionnellement son processus d'apprentissage afin de ne pas perdre de vue les principaux objectifs convenus.
- Il croit fermement à l'égalité entre les personnes et n'est pas impressionné par les personnes qui occupent des postes plus élevés. Il n'a donc pas peur d'appliquer ce qu'il a appris dans son travail en présence de supérieurs. Laissez-le expérimenter avec le matériel d'étude pour qu'il puisse le mettre en pratique autant que possible et permettez-lui (en fonction de l'égalité) d'approcher d'autres personnes pour qu'il puisse en apprendre quelque chose.
- Il a du talent pour le laisser-aller et préfère travailler intelligemment plutôt que travailler dur. Ces talents peuvent se retourner contre lui pendant le processus d'apprentissage. Il lui sera donc utile de faire un examen de ses progrès et de sa persévérance de temps en temps. Surtout quand il aura tendance à se relâcher et ne pas persister, il sera raisonnable de reprendre les fils d'un entretien motivant.
- Il ose se démarquer et déploie l'énergie qu'il faut pour appliquer tout ce qu'il a appris au contact d'autres personnes. Laissez-le expérimenter dans la pratique autant qu'il le veut. Ainsi, il atteindra un niveau supérieur plus rapidement et plus facilement.
- Il préférera des sessions de formation courtes, des ateliers et des cours avec du matériel de formation pratique. Il souhaite appliquer le matériel d'étude directement dans la pratique. Pour lui, il est également important qu'il sache à l'avance ce qu'un programme d'apprentissage va lui apporter. Si l'utilité et les résultats pratiques sont équivoques, sa motivation n'en sera que plus forte.
- De nature axé sur les objectifs, il préfère les apprentissages avec une structure pratique, qui précisent exactement que faire et pour quel résultat final. S'il peut s'appuyer sur un objectif clair, il travaille avec beaucoup d'attention et d'énergie. Si les modalités d'apprentissage sont trop vagues, il risque d'être rapidement inefficace, et son plaisir d'apprendre diminue.
- Il a confiance en lui et il fait facilement face au stress. Par conséquent, laissez-le prendre un peu plus de risques pendant le processus d'apprentissage et sortir de sa zone de confort. Il va probablement faire quelques erreurs, mais elles seront source d'apprentissage. Il pourra alors compter sur sa propre résilience/ténacité.



ADN du talent

Equilibre émotionnel



Motivation



Talents sociaux



Talents d'influence



Talents de leadership



Talents d'organisation



