

écho₂

KALYPTUS

Auto-évaluation

Saisie

Temps de passation

M. Abdoulaye GUEYE

1 février 2024

16 minutes



Comment lire vos résultats ?

Ce rapport confidentiel est un **support d'échange** avec votre interlocuteur. L'enjeu sera de valider ou invalider les hypothèses qu'il contient et de les rendre concrètes à travers des exemples de votre expérience professionnelle. Ce support est composé des parties suivantes :

01 MOTIVATIONS

“Qu'est-ce qui me motive au travail ?”

- Quelles sont mes trois motivations principales ?
- Quelles sont les attentes qui y sont liées ?
- Quelles sont mes autres motivations ?

02 SOFT SKILLS

“Comment j'active mes soft skills ?”

Le modèle IDEAC permet de décrire les soft skills en milieu professionnel :

- **Influence** : Comment je préfère m'exprimer et fédérer autour de moi ?
- **Décision** : Comment je préfère évaluer et choisir entre plusieurs possibilités ?
- **Efficacité** : Comment je préfère structurer mon activité et gérer les situations stressantes ?
- **Agilité** : Comment je préfère m'adapter aux changements et les initier ?
- **Coopération** : Comment je préfère échanger dans l'équipe et contribuer aux travaux collectifs ?

03 CONTRAT PSYCHOLOGIQUE

“Comment je me projette dans ma relation à l'emploi ?”

- Quelle place j'accorde à la confiance nouée dans le temps ?
- Comment j'envisage l'évolution du périmètre de mes missions ?
- Quelle place j'accorde aux valeurs et à la culture de l'organisation ?
- Quelle vision j'ai du développement de mes compétences ?



Vos motivations principales

01 MOTIVATIONS

Parmi 9 motivations clés au travail, voici celles qui peuvent le plus contribuer à votre **satisfaction au travail**. Elles permettent de décrire les conditions qui optimiseront votre trajectoire professionnelle.

3

Apprentissage

55%

Vous éprouvez le besoin d'acquérir continuellement de nouvelles connaissances et compétences. Vous êtes curieux et recherchez en permanence une stimulation intellectuelle.

Attentes

- Une culture d'entreprise qui encourage la formation et le développement des compétences.
- Travailler sur des projets qui dépassent votre champ de compétences initial.
- Éviter les tâches routinières et répétitives.

2

Altruisme

83%

Vous êtes empathique et n'hésitez pas à montrer votre disponibilité pour aider les autres et rendre service.

Attentes

- Une ambiance solidaire au sein de votre équipe de travail.
- Avoir la possibilité d'être impliqué dans une cause humaine ou sociale dans votre travail.
- Avoir la possibilité de comprendre comment votre travail peut bénéficier aux autres.

1

Relation

87%

Vous aimez les interactions sociales et ressentez le besoin d'appartenir à un groupe, à une communauté.

Attentes

- Avoir la possibilité d'échanger fréquemment avec vos collègues.
- Travailler sur des missions de collaboration ou en interaction avec les clients ou des partenaires.
- Une ambiance bienveillante au sein d'une équipe soudée.



Vos autres motivations

01 MOTIVATIONS

Ces 6 motivations sont classées par ordre d'importance relative pour vous. **Au-dessus de 60%**, elles renseignent sur les contextes favorables à votre satisfaction. **En dessous de 25%**, elles permettent d'identifier les environnements qui risquent de limiter votre allant.

Diversité

51%

Les personnes motivées par la DIVERSITE recherchent des nouvelles expériences, cherchent à exercer des activités diverses et évitent la routine.

Responsabilité

43%

Les personnes motivées par la RESPONSABILITE s'épanouissent dans une position de leader, ils cherchent à influencer les autres et se montrent compétitifs.

Reconnaissance

26%

Les personnes motivées par la RECONNAISSANCE ont besoin d'être encouragées, valorisées au travers de feedbacks réguliers.

Autonomie

46%

Les personnes motivées par l'AUTONOMIE ont besoin d'une grande liberté d'action. Elles apprécient de travailler à leur propre rythme avec leur propre approche.

Organisation

38%

Les personnes motivées par l'ORGANISATION préfèrent travailler dans une structure hiérarchique bien établie et avoir des directives claires et précises.

Aboutissement

11%

Les personnes motivées par l'ABOUTISSEMENT trouvent une certaine satisfaction en atteignant des objectifs difficiles, en voyant des résultats solides ou en relevant des défis au travail.



Influence

Ensemble des comportements permettant de communiquer des idées (Exprimer) et d'entraîner les autres autour de celles-ci (Fédérer).



L'influence et vous

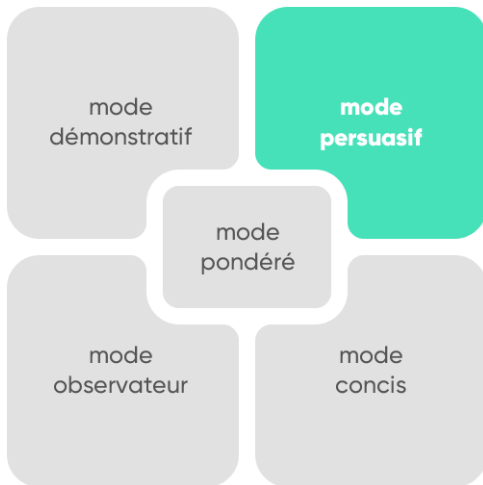
Vous ne prenez pas très souvent l'initiative d'un premier contact, mais le domaine des relations avec les autres est un de ceux qui vous intéressent, même si vous avez affaire à des inconnus. D'ailleurs, avec des personnes qui vous sont d'emblée sympathique, vous êtes plus spontané.

Il est certain que, lors d'une première rencontre, vous apparaissez toujours comme une personne très mesurée.

Au-delà de ce comportement contrôlé, vous aimez très certainement vous montrer assuré et sans réticence envers les autres. Mais il vous semble opportun de vous réserver un temps d'observation, pour vous permettre une meilleure adaptation.

Vos interlocuteurs les plus expansifs peuvent être gênés par cette attitude, qui ne correspond pas à leur propre façon de faire. Mais, s'ils ont la patience d'attendre que vous dévoiliez vos pensées quand vous l'estimez opportun, ils comprennent mieux que vous pouvez être un interlocuteur agréable, qui évite de créer des problèmes dans son entourage.





Exprimer

Mode préférentiel pour énoncer ses idées

Vous privilégiez le mode "persuasif". Dans ce mode, les personnes préfèrent exprimer ouvertement leur point de vue et partager leur enthousiasme, ce qui facilite leur influence.



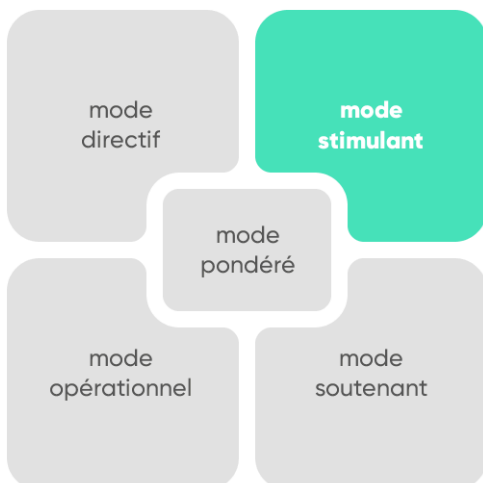
Vos soft skills vous permettent de :

- Exposer votre vision avec conviction
- Communiquer votre enthousiasme



Votre défi :

- Vous mettre en retrait, pour laisser de la place à d'autres



Fédérer

Mode préférentiel pour rassembler autour de ses idées

Vous privilégiez le mode "stimulant". Dans ce mode, les personnes préfèrent encourager les échanges pour mieux rassembler ensuite autour d'objectifs collectifs motivants.



Vos soft skills vous permettent de :

- Fixer des objectifs communs
- Soutenir le projet collectif



Votre défi :

- Échanger de manière plus ciblée et individuelle

Décision

Ensemble des comportements permettant de rechercher des alternatives (Evaluer) et de trancher parmi celles-ci (Choisir).



La décision et vous

Malgré votre sens des concessions, un milieu organisé et planifié, où les choses sont prévisibles, vous semblerait certainement assez pesant et sans grand attrait. Vous avez envie, en effet, de pouvoir traiter les problèmes avec réalisme et bon sens, au fur et à mesure de leur apparition, sans être obligé de les prévoir.

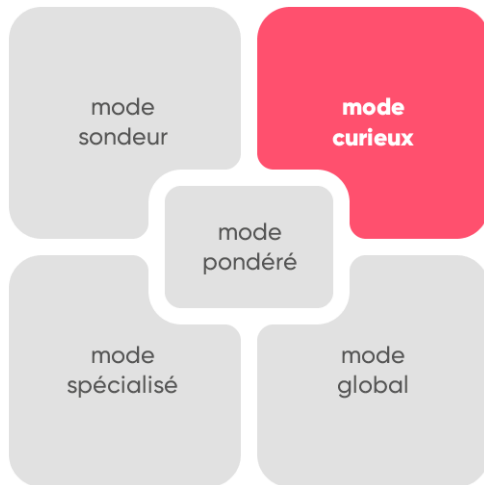
Il semble dans vos habitudes de toujours rechercher la voie la plus aisée ou la plus économique pour obtenir un résultat.

Vous recherchez une ambiance de travail où vous ayez à supporter le moins de tensions possible, car vous n'aimez pas être au coeur de divergences ou de conflits. Bien au contraire, votre activité professionnelle doit vous apporter des occasions renouvelées de partager vos responsabilités et vos tâches avec d'autres personnes.

D'ailleurs, si des résultats tangibles ne suivaient pas immédiatement vos efforts vous risqueriez peut-être de vous décourager.



Décision



Évaluer

Mode préférentiel pour rassembler des informations et étayer ses choix

Vous privilégiez le mode "curieux". Dans ce mode, les personnes préfèrent la diversité des approches et la pluralité des opinions pour évaluer une situation et explorer de nouvelles possibilités.



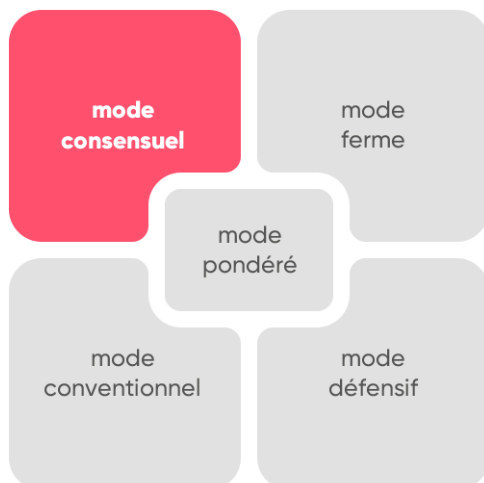
Vos soft skills vous permettent de :

- Croiser des perspectives, même contradictoires
- Faire évoluer vos idées



Votre défi :

- Prendre le temps d'approfondir les données existantes



Choisir

Mode préférentiel pour trancher et se positionner

Vous privilégiez le mode "consensuel". Dans ce mode, les personnes veillent toujours à consulter les différentes parties prenantes pour mieux rassembler autour de leurs décisions.



Vos soft skills vous permettent de :

- Co-construire une décision
- Prendre en compte la diversité des points de vue

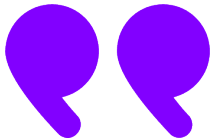


Votre défi :

- Affronter les avis divergents

Efficacité

Ensemble des comportements permettant d'ordonner son activité (Structurer) et de faire face aux aléas et au stress (Gérer).



L'efficacité et vous

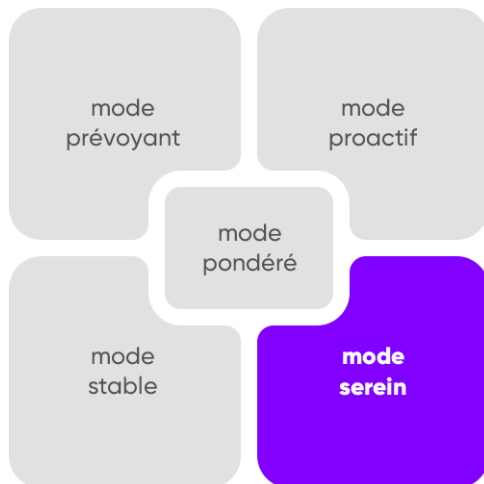
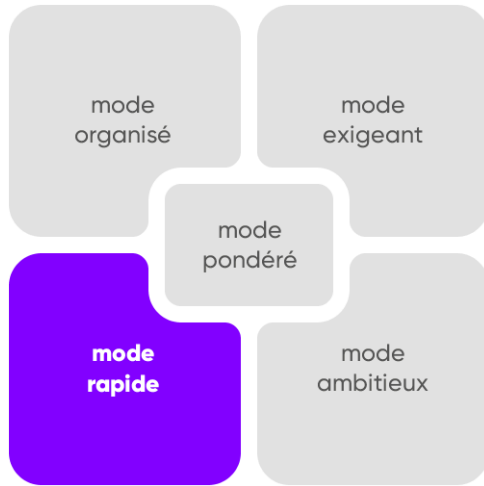
Vous ne prenez pas toujours spontanément l'initiative d'aller vers autrui, et la façon dont vous changez parfois d'attitude pourrait désorienter certains interlocuteurs. Vous aspirez pourtant à établir et à maintenir d'excellentes relations avec votre entourage et vous savez faire des concessions pour y parvenir.

Vous n'aimeriez pas vous trouver directement impliqué dans des défis ou des compétitions, qui vous obligeraient à vous montrer combattif. Votre force réside plus, en effet, dans la souplesse et dans la capacité à modifier vos plans en fonction des circonstances, pour éviter les tensions et les risques de fracture.

Si vos activités vous imposaient des contraintes trop importantes, en fait de charge ou de délais par exemple, elles perdraient certainement une grande part de leur intérêt pour vous. Ce genre de situation vous paraît en effet plutôt désagréable, car vous aimez les succès rapides.



Efficacité



Structurer

Mode préférentiel pour organiser son activité

Vous privilégiez le mode "rapide". Dans ce mode, les personnes préfèrent se centrer sur l'action. Elles simplifient le plus possible les procédures pour gagner en efficacité et improvisent volontiers.



Vos soft skills vous permettent de :

- Vous ajuster en cas d'erreurs
- Penser à la productivité



Votre défi :

- Respecter les procédures

Gérer

Mode préférentiel pour réguler les perturbations

Vous privilégiez le mode "serein". Dans ce mode, les personnes préfèrent agir calmement, portées par un sentiment d'auto-efficacité, qui les amène à faire preuve d'un certain sang-froid.



Vos soft skills vous permettent de :

- Maintenir le cap et les orientations prises
- Rester calme dans la gestion des changements



Votre défi :

- Tenir compte des risques potentiels

Agilité

Ensemble des comportements permettant de faire preuve de flexibilité (S'adapter) et de déclencher le changement (Initier).



L'agilité et vous

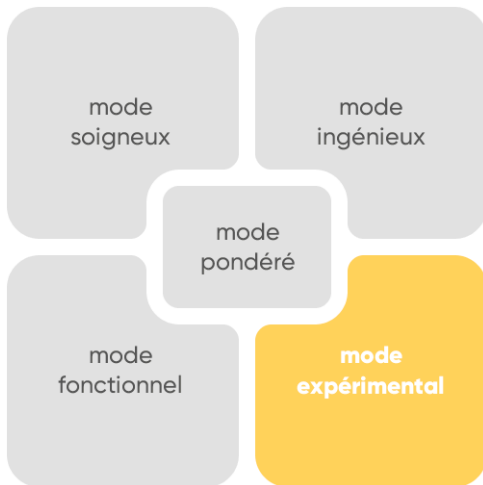
Vous éprouvez probablement un besoin particulier de vous affirmer et de manifester votre volonté dans les épreuves. Vous le faites en évitant, si possible, de vous fourvoyer sur des chemins trop hasardeux, qui ne correspondent pas à votre style de vie.

Les environnements humains caractérisés par une ambiance d'indifférence ou de discorde semblent à éviter dans votre cas, surtout lorsque vous ressentez une éventuelle baisse de tonus.

En cas de crise, vous sollicitez plus ouvertement les conseils de vos proches et vous évitez de les froisser. Il convient, toutefois, que vous preniez garde de ne pas vous laisser submerger par un flot de suggestions, toutes plus séduisantes les unes que les autres, au point de ne plus être en mesure de faire un choix.

Pressé par les événements contraires, vous éprouvez certainement quelques difficultés à mettre de l'ordre dans une situation perturbée.





S'adapter

Mode préférentiel pour s'ajuster aux changements

Vous privilégiez le mode "expérimental". Dans ce mode, les personnes préfèrent s'ajuster avec souplesse aux imprévus et proposer des alternatives astucieuses et adaptées aux circonstances.



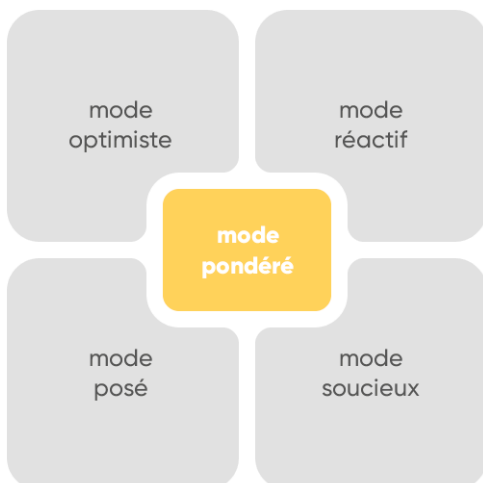
Vos soft skills vous permettent de :

- Changer rapidement d'idée et faire preuve de non-conformisme
- Trouver des solutions ingénieuses dans l'urgence



Votre défi :

- Gérer votre temps pour éviter de vous disperser



Initier

Mode préférentiel pour s'engager dans le changement

Vous privilégiez le mode "pondéré". Dans ce mode, les personnes préfèrent exprimer leurs préoccupations lorsqu'elles estiment qu'une discussion sur les risques est indispensable avant d'aller plus loin.



Vos soft skills vous permettent de :

- Faire part de vos questions sur les risques
- Manifester que vous vous tenez prêt et mobilisé pour l'action



Votre défi :

- Conserver un visage calme et serein en situation de pression

Coopération

Ensemble des comportements permettant de participer à la vie de l'équipe (Echanger) et aux travaux de celle-ci (Contribuer).

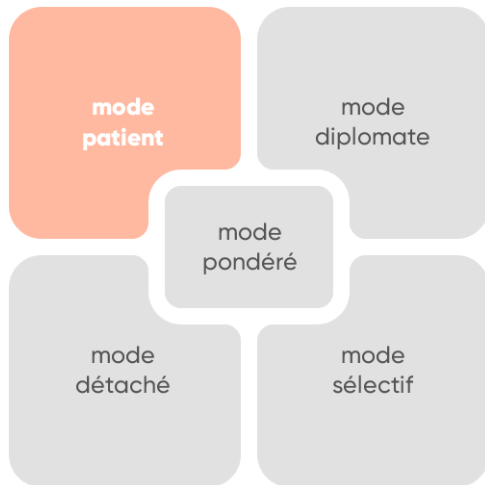


La coopération et vous

Bien que vous puissiez paraître trop réservé aux yeux de personnes très expansives, vous savez établir et maintenir des relations agréables avec ceux qui respectent le domaine privé que vous entendez vous réserver. En effet, même si vous ne prenez pas l'initiative du contact, vous vous donnez les moyens d'écouter sans vous laisser influencer, et de concilier ainsi des points de vue opposés. Vous n'avez pas l'habitude de vous embarrasser de considérations tenant à des convenances. Vous voulez vous affirmer sans aucune ambiguïté au sein d'une équipe et y trouver votre place personnelle. Participer à la vie d'un groupe vous est donc nécessaire, mais vous ne vous fondez jamais dans la masse ; vous tenez à vos idées, et vous les exprimez toujours sans agressivité ni faiblesse. Les oppositions et les conflits ne vous plaisent pas du tout ; mais vous ne cédez pas sur ce qui vous paraît essentiel.



Coopération



Échanger

Mode préférentiel pour s'engager dans les relations interpersonnelles

Vous privilégiez le mode "patient". Dans ce mode, les personnes préfèrent l'écoute empathique et oeuvrent pour la cohésion et le développement de relations harmonieuses avec tout leur entourage.



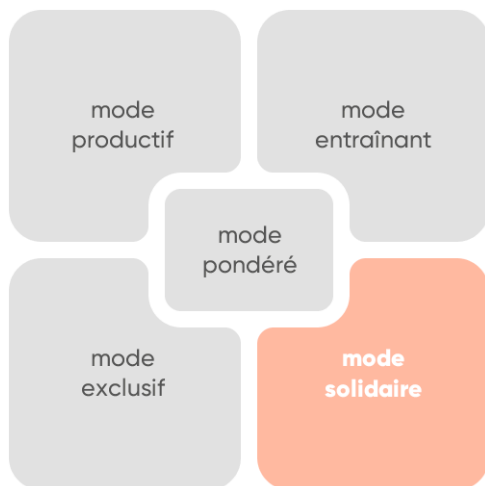
Vos soft skills vous permettent de :

- Vous accorder facilement avec les autres
- Faire preuve de patience et de bienveillance



Votre défi :

- Communiquer dans un style plus direct et vous engager dans des débats



Contribuer

Mode préférentiel pour se coordonner avec les autres

Vous privilégiez le mode "solidaire". Dans ce mode, les personnes préfèrent que le travail soit partagé équitablement. Elles font leur possible pour contribuer à la bonne ambiance de l'équipe.



Vos soft skills vous permettent de :

- Encourager la coordination et privilégier l'entraide
- Favoriser une ambiance de partage



Votre défi :

- Vous détacher parfois de l'équipe pour lui proposer une autre direction

Votre contrat psychologique souhaité

03 CONTRAT PSYCHOLOGIQUE

Le contrat psychologique souhaité est l'ensemble des schémas et représentations individuelles relatifs à la relation d'emploi privilégiée. Il renvoie aux éléments implicites et psychologiques d'une relation d'emploi, qui ne peuvent être présentés dans un contrat de travail.

Tous les individus ne se représentent pas leur contribution de la même façon. Elles sont pourtant clefs pour comprendre les formes d'engagement, le type de projection et les stratégies de développement. Découvrez vos préférences sur les 4 composantes clefs de votre contrat psychologique souhaité.

Projection dans le temps

Vous envisagez de manière préférentielle une relation de travail durable, sans limitation de temps. Cette perspective illimitée vous aide à vous projeter vers un futur désirable au sein d'une organisation. Ceci laisse à penser que votre identité professionnelle se construit sur la confiance nouée au fil du temps avec votre employeur/client.

Identification aux valeurs

Vous accordez une grande importance à la culture et aux valeurs véhiculées par l'organisation. Vous êtes sensible à ce que les valeurs soutenant l'activité de travail soient cohérentes avec vos propres valeurs et convictions. Si tel est le cas, vous êtes enclin à collaborer pour soutenir positivement la mise en place de changements organisationnels, jouant ainsi le rôle de facilitateur.

Dépassement du cadre

Il vous semble naturel de réaliser des efforts dépassant le strict cadre de vos missions, que ce soit pour contribuer à la performance collective, à l'ambiance de travail ou encore pour aider des collègues, sans que cela vous pèse ou représente une obligation. Ainsi, vous n'hésitez pas à vous intéresser à d'autres sujets, services ou projets transversaux. Sans calcul intéressé de votre part, il vous arrive spontanément d'apporter une contribution singulière ou de prendre des initiatives pour le bien-être collectif.

Stratégie de développement

Très attentif aux opportunités de développement de vos compétences, vous cherchez à créer activement des conditions favorables pour que le périmètre de votre poste évolue en fonction de votre stratégie et de celle de l'entreprise. Il est très important à vos yeux que votre organisation vous permette de relever des défis, développer votre réseau et soutienne les initiatives de collaborations.



03 CONTRAT PSYCHOLOGIQUE

L'ajustement entre le contrat psychologique souhaité et les conditions offertes par l'organisation est un facteur d'engagement.



Conditions favorisant l'engagement:

- Des occasions de relever des challenges ou des défis toujours plus élevés vous sont offertes.
- L'organisation permet l'accès à un réseau de contacts étendu pour améliorer votre potentiel de carrière.
- Vous avez la possibilité de participer à des missions dépassant le cadre de vos attributions.



Conditions freinant l'engagement:

- Vos missions présentent peu de stimulations, ne vous permettant pas de relever des défis.
- L'employeur/client ne soutient pas des démarches de développement de compétences.
- Il est difficile d'élargir votre réseau de contacts et de créer de nouvelles collaborations.