

Rapport Agile Mindset Assessment

Nom	Jacques Exemple
Conseiller	Voorbeeld Adviseur
Date	19-06-2017





Introduction

Préambule

Ce rapport est un instrument d'introspection. C'est pourquoi nous acceptons aucune responsabilité quant à l'exactitude des descriptions et des conclusions. Votre propre attitude critique et celle de votre conseiller demeurent dès lors importantes. Les rapports en matière d'analyse psychologique ont une durée de validité de deux ans au maximum et doivent être détruits par la suite. Votre conseiller doit demander votre autorisation pour les consulter et pour partager ses conclusions avec d'autres personnes.

Plan

Ce rapport automatisé décrit vos traits de caractère. Ces caractéristiques résultent des réponses que vous avez données dans le questionnaire, dans lequel vos réponses sont comparées à celles d'un grand nombre de personnes. Nous décrivons d'abord votre style personnel en terme d'agilité. Celui-ci comprend des caractéristiques liées à votre besoin de changement et à votre flexibilité sur le lieu de travail. Ensuite, vos scores d'agilité, à savoir force, changement et croissance (power, change et growth) sont affichés sur les trois piliers. Power indique dans quel mesure vous avez de l'énergie et de la force pour assimiler des changements. Change indique dans quelle mesure vous êtes prêt à accepter des changements. Growth donne une indication de votre besoin de développement et d'épanouissement personnels. Ensemble, ces trois piliers donnent une indication de votre 'agile mindset' (disposition à l'agilité).

Disclaimer et copyright

Conformément aux directives NIP, la durée de validité de ce rapport est de maximum deux ans, car les individus changent avec le temps.

Ce rapport automatisé décrit les caractéristiques de votre personnalité qui découlent des réponses fournies. Celles-ci sont comparées à un groupe de référence. La nature subjective de l'évaluation, basée sur des questionnaires, doit être prise en compte lors de l'interprétation des données. Le fournisseur de test n'accepte donc aucune responsabilité quant à l'exactitude des résultats et des descriptions.

© 2014-2020 Ixly. La propriété intellectuelle et le copyright des tests et des rapports appartiennent au fournisseur du test. Les employeurs et les clients peuvent les copier pour un usage strictement interne.



Agile mindset

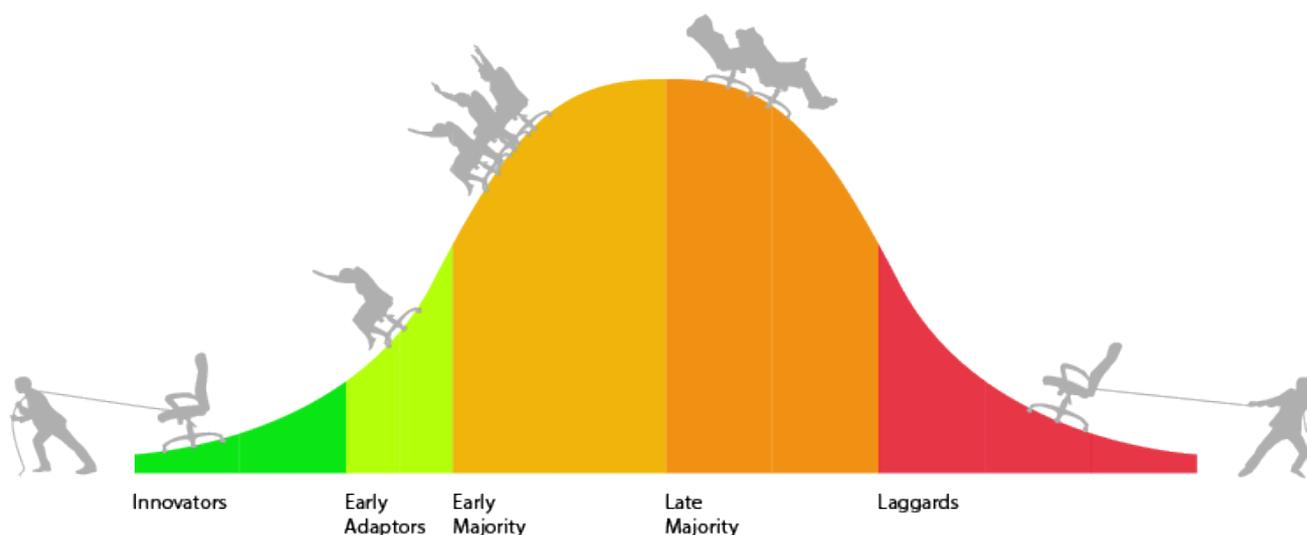
Faire face aux changements est le thème central de cette partie du rapport. Dans notre vie personnelle, nous sommes tous confrontés à des changements. Les organisations elles aussi changent constamment. Nous allons identifier vos traits de caractère qui sont pertinents pour le changement.

Introduction

Un état d'esprit agile – agile mindset – s'oppose à un état d'esprit fixe – 'fixed' mindset. Ce n'est pas une dichotomie en soi, mais une échelle allant d'une extrême à l'autre et sur laquelle la plupart des gens se positionnent plus au moins au milieu. Ce qui caractérise l'« agile mindset », c'est la flexibilité. Les personnes ayant un « agile mindset » gèrent très bien les changements, sont capables d'initier des projets sans que le résultat final soit connu d'avance et ont besoin de se développer constamment. Ce qui caractérise le « fixed mindset », c'est le besoin de certitude et de clarté. Les personnes ayant un « fixed mindset » ont la conviction qu'elles possèdent un certain nombre de qualités fixes et souhaitent utiliser ces compétences, au lieu d'en acquérir d'autres. Elles ont du mal à gérer les changements et préfèrent s'accrocher à leurs habitudes.

Les gens gèrent les changements différemment. D'un côté, on trouve les *Innovators*, qui initient les changements, suivis des *Early Adopters*, qui les acceptent avec enthousiasme, et le plus vite possible. Les personnes qui appartiennent à la *Early Majority* ont une attitude positive envers les changements, mais restent sur leurs gardes. Par contre, les gens de la *Late Majority* ont une attitude critique envers les changements, mais finissent par les adopter. Ce sont les *Laggards*, qui finalement manifestent la plus grande réticence aux changements.

Au cours des changements au sein des organisations, il est important qu'il y ait une bonne mixité sociale. S'il n'y a que des *Innovators*, cela peut entraîner nombre de tensions et peu de garantie quant à la qualité de ces changements. Trop de *Late Majority* ou de *Laggards* peut créer une stagnation et affecter la dynamique du changement dans l'organisation.



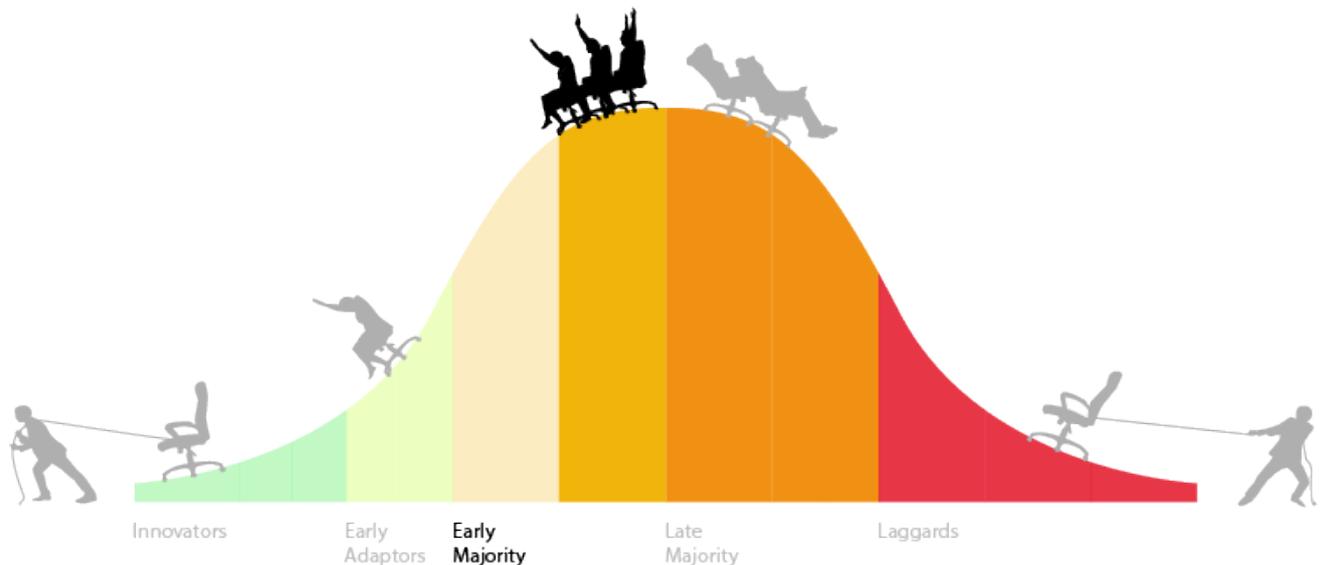
Le travail Agile, qu'est-ce que c'est?

Le travail Agile est un terme originaire du développement de logiciels et qui est de plus en plus utilisé. Agile se caractérise par un travail court et cyclique, ce qui permet aux organisations de mieux et de plus vite anticiper sur les demandes des clients et des marchés. Agile subdivise les grandes lignes de développement en périodes brèves et claires. C'est la philosophie de l'apprentissage par la pratique: réussir à petits pas tout en faisant, fonctionne mieux qu'essayer d'obtenir de grands changements en une seule fois. Ceci exige un état d'esprit flexible, un « Agile Mindset », ouvert et tolérant face à l'incertitude. Les gens qui s'épanouissent dans une équipe agile, n'ont pas peur du changement et sont moins enclins à rechercher la sécurité. Il est très important de pouvoir et de vouloir commencer quelque chose sans que le résultat final soit tout à fait déterminé.



Votre Agile Mindset

En fonction de vos caractéristiques personnelles, nous pensons pouvoir vous classer dans:



Early majority

Vous faites partie de la "early majority" (majorité précoce). Plus que la moyenne, vous êtes enclin à accepter une innovation, mais vous préférez toujours attendre que les difficultés initiales soient surmontées. Votre attitude de base envers des changements est positive, mais vous voulez savoir ce que cela implique pour vous. En ce qui vous concerne, les projets, les changements et les nouvelles stratégies de travail doivent tout d'abord être très bien éprouvés.

Vous vous adaptez relativement bien à Agile et vous apprécierez que dans ce travail il existe aussi des méthodes structurées. Cependant, ne définissez pas la méthode comme objectif en soi. En fin de compte, il s'agit du style de travail et de la réalisation de nouveaux produits et stratégies de travail utilisables.

Les piliers d'un Agile mindset

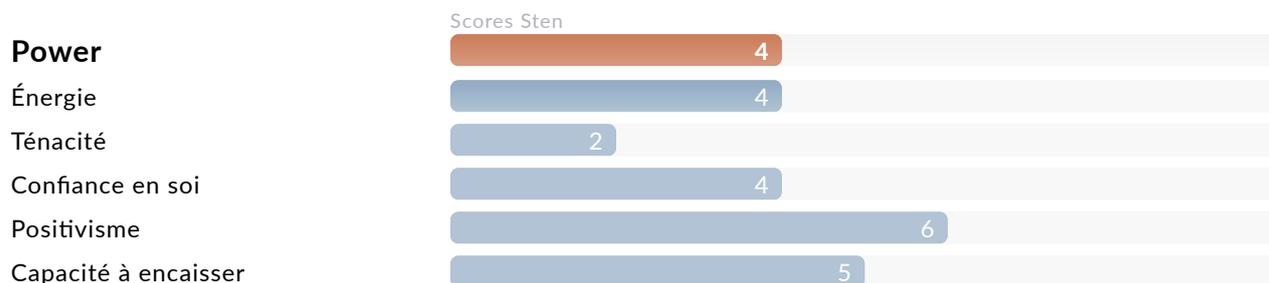
L'"agile mindset" repose sur trois piliers, à savoir la force, le changement et la croissance (power, change et growth). "Power" indique l'énergie et la force que l'on a pour assimiler des changements. "Change" désigne dans quelle mesure les personnes sont réceptives aux changements. "Growth" reflète le besoin personnel de développement et de croissance.

Ces piliers sont composés de 5 barèmes dérivés de votre personnalité et de vos motivations. Vos scores sur ces piliers seront expliqués dans les pages suivantes.



Power

Changer coûte de l'énergie, nécessite une attitude positive et s'appuie sur ces éléments :



Vous avez tendance à vous immerger dans un sujet. Vous préférez travailler plus longtemps sur un projet pour acquérir de l'expertise, plutôt que de vous concentrer sur son extension. Vous aimez également travailler sur des projets dans lesquels tous les processus sont connus et rationalisés. Vous avez une préférence pour les projets et les tâches que vous maîtrisez par votre expérience et la routine. Les difficultés initiales inhérentes à de nouveaux projets vous agacent. C'est pourquoi vous adopterez une attitude critique face aux innovations, ce qui peut être bénéfique pour la qualité de ces changements. Veillez toutefois à ne pas trop vous laisser freiner par des obstacles potentiels, car les changements peuvent aussi avoir nombre de conséquences positives. Il est conseillé d'examiner comment renforcer votre « power » pour avoir suffisamment d'énergie afin de maintenir votre position dans un monde en mutation et d'y contribuer de façon positive.

br>

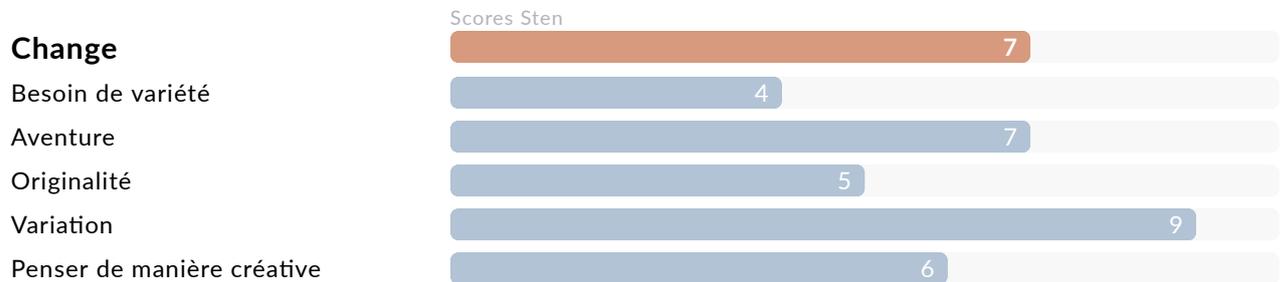
Conseil:

- Pour renforcer votre « power », vous pourriez examiner quelles étaient les effets positifs qu'ont ressentis d'autres personnes à la suite de changements. Essayez également de découvrir quels changements se sont produits dans votre vie ou sur votre lieu de travail et comment vous les avez gérés. Concentrez-vous surtout sur les aspects que vous avez bien gérés. Y a-t-il eu des moments où vous avez vous-même initié des changements ? Quels en ont été les conséquences positives ? En vous concentrant sur ces éléments, vous pouvez augmenter votre confiance en soi face aux changements.



Change

La mesure dans laquelle vous êtes réceptif aux changements détermine en grande partie votre motivation à leur faire face. L'échelle est composée des éléments suivants:



Vous aimez un travail varié et riche en changements. Les tâches définies ne sont pas une nécessité pour vous, vous préférez plutôt un travail varié. Lorsque vous effectuez des tâches définies, vous réfléchissez d'abord comment les aborder différemment. C'est pourquoi toutes tâches prescrites vous démotivent. Lorsque quelqu'un initie un changement, vous êtes partie prenante, mais les risques en découlant ne doivent pas être trop grands pour vous.

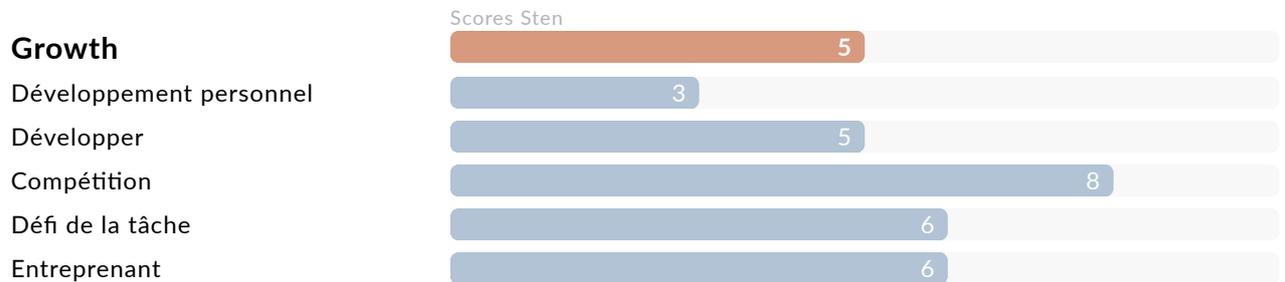
Conseil:

- Votre réceptivité sera un bon guide pour les Innovators, qui ont parfois tendance à tirer trop vite leurs propres conclusions. Faites une estimation des risques liés aux changements et à quel point vous les estimez réalistes, et discutez-en avec les Innovators.



Growth

Tout changement est un processus dynamique qui nécessite un besoin permanent de changement. La mesure dans laquelle vous avez besoin de croissance dépend des caractéristiques suivantes:



Votre besoin de développement personnel est moyen. Vous aimez avoir un certain nombre de tâches fixes, mais vous êtes aussi ouvert à l'apprentissage de nouvelles tâches. Vous avez aussi envie de vous améliorer dans votre travail actuel. Vous jugez vos performances en tant que telles et vous n'êtes pas enclin à les comparer à celles de vos collègues. Bien que vous n'aimiez pas faire d'erreurs, vous comprenez que cela fait partie du processus d'apprentissage pour un plus grand défi professionnel.

Conseil:

- Vous disposez d'une combinaison appropriée de qualités: vous n'avez aucun problème à exécuter des tâches de routine, mais vous aimez aussi apprendre. À vous de voir si cette combinaison présente vous convient. Y a-t-il d'autres compétences que vous aimeriez perfectionner ? Que pouvez vous faire pour les développer ? À cette fin, essayez de prendre des initiatives et de créer des opportunités dans votre travail.



Explication des chiffres utilisés

Ce rapport comprend un certain nombre de chiffres que nous souhaitons expliquer. La représentation graphique des caractéristiques personnelles est affichée en scores Sten.

Les scores Sten ont les significations suivantes:

Sten	Signification
1	Très largement en dessous de la moyenne
2	Largement en dessous de la moyenne
3	En dessous de la moyenne
4	Juste en dessous de la moyenne
5	En moyenne
6	En moyenne
7	Juste au-dessus de la moyenne
8	Au-dessus de la moyenne
9	Largement au-dessus de la moyenne
10	Très largement au-dessus de la moyenne