

Rapport

Nom	Jacques Exemple
Conseiller	Conseiller Exemple
Date	17-02-2015





Introduction

Vous avez devant vous le rapport de l'analyse de carrière. Ce document contient les résultats des questionnaires. Cela peut renforcer votre connaissance de vous-même et vous donner des idées pour le développement de votre carrière. Le rapport suit le format suivant : « Qui suis-je ? Qu'est-ce que je veux ? Que puis-je faire ? ». Par des questions de réflexion, nous voulons vous encourager à réfléchir aux résultats et à tirer vos propres conclusions. Nous vous souhaitons beaucoup de succès dans la poursuite de votre carrière !

Contenu

Résumé

Partie A : Qui suis-je ? Qu'est-ce que je veux ? Que puis-je faire ?

A1. Qui suis-je ?

A2. Qu'est-ce que je veux ?

A2.1. Vos motivations

A2.2. Vos intérêts

A3. Que puis-je faire ?

A3.1. Compétences, votre talent

A3.2. Compétences, votre auto-évaluation

Partie B : mon développement

B1. Analyse des compétences

B1.1. Mon talent et mon autoévaluation

B1.2. Mon talent et mes motivations

Définitions et explications

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.



Résumé

Les résultats les plus importants de l'analyse de carrière sont résumés ci-dessous. Vous pouvez les considérer comme étant votre profil personnel.

Talent

- Sociabilité: Sait se mouvoir facilement et volontiers en groupes.
- Gestion des relations: Établir des relations constructives, et savoir les entretenir.
- Orientation-client: Etre capable de se mettre à la place d'un client et de réagir à ses besoins.
- Implication: Etre capable et vouloir livrer un gros effort sur une longue période.
- Intervenir: Donner une impression forte et professionnelle aux autres.
- Conduite d'individus: Etre capable de diriger un individu.
- Orientation vers les résultats: Etre motivé à obtenir des résultats et des objectifs clairs.
- Persévérance: s'obstiner à achever les choses, malgré les obstacles, une fois une tâche commencée, la terminer.
- Ambition: Etre motivé, vouloir prêter plus que la moyenne.
- Résistance au stress: Etre capable de travailler de manière effective dans des conditions stressantes.

Vos motivations

- Contribution significative
- Qualité
- Apporter une aide
- Dynamique
- Analyser

Votre intérêt porté aux secteurs

- Organisation et conseil
- Soins de santé
- Bien-être
- Administration publique
- Science
- Planification et suivi de production
- Enseignement, formation et instruction

Votre intérêt porté aux tâches

- Planifier des activités
- Organiser
- Se concerter avec des collègues
- Guider les gens
- Conseiller les gens
- Entretenir le contact
- Assister



A1. Qui suis-je ?

Dans ce chapitre, vous trouverez une description de votre personnalité.

Vos résultats

Influence

Il découle de ce questionnaire de personnalité que vous êtes quelqu'un pour qui le statut social est très important. Le travail doit contribuer à la notoriété et au prestige. Faire carrière pour vous est essentiel. Dans votre travail vous aspirez à atteindre le sommet. A cet effet, il vous faudra faire des sacrifices. Par ailleurs, il semble que vous jouez un rôle déterminant en groupes. Vous prenez souvent la tête et vous faites preuve de force de conviction. Vous prenez également des décisions pour le groupe. Dans ce cas, vous pouvez être dominant(e). Par ailleurs il apparaît que vous êtes compétitif(ve). Vous êtes enclin(e) à vous comparer aux autres. Obtenir de meilleurs résultats que les autres vous donne une certaine satisfaction, mais vous ne mettez pas tout de côté dans le but de gagner. En conclusion, on peut dire que vous êtes volontiers au centre de l'attention. Vous pouvez vous montrer très dominant(e) et très présent(e). Donner des présentations et présider des réunions font partie de votre nature. C'est pourquoi les autres peuvent vous trouver moins modeste dans ce contexte.

Sociabilité

En général, vous avez énormément besoin du contact humain : vous aimez être entouré(e). Vous aimez aussi vous rendre à des lieux hautement fréquentés. Vous aimez bien établir des contacts. Vous n'aimez pas être seul(e). Vous vous sentez tout à fait à votre aise et sûr(e) de vous en présence d'autres personnes. Vous aimez bien vous retrouver avec des inconnus et vous lancer dans des situations inconnues. Par ailleurs il ressort du questionnaire que vous êtes très ouvert(e). Vous parlez très ouvertement, même de vos sentiments personnels et de vos expériences et vous n'éprouvez aucune difficulté à dévoiler votre côté vulnérable. Pour les autres vous êtes un livre ouvert. En ce qui concerne la confiance que vous placez en d'autres personnes, on peut dire que vous partez du principe qu'ils ont un bon fond. Vous avez directement confiance en eux. De ce fait, il vous arrive d'être parfois trop naïf(ve). Par la suite, vous risquez d'être déçu(e) par les gens. En termes de cordialité, on peut dire que vous êtes enjoué(e) et gai(e). Vous avez l'air extrêmement sympathique, avenant(e) et chaleureux(se). Les autres vous perçoivent comme étant quelqu'un de positif et plein de bonne humeur, bien que certains puissent trouver cela exagéré. En conclusion, on peut dire que vous êtes extrêmement prévenant(e) et impliqué(e). Vous êtes vivement engagé(e) à aider les autres. Vous êtes sensible et extrêmement empathique. Votre dévouement envers les autres peut aller à l'encontre de vos propres limites et de votre équilibre.

Motivation

En termes d'énergie, vous marquez un score largement au-dessus de la moyenne comparé aux autres. Vous travaillez très vite et effectuez de préférence plusieurs choses à la fois. Vous vous ennuyez rapidement et vous détestez rester à ne rien faire. Vous êtes très proactif. Cela peut impliquer que vous êtes occupé(e) à faire trop de choses à la fois, ce qui peut aller au détriment de la qualité. Par ailleurs, il apparaît que vous avez de très grandes ambitions personnelles. Vous voulez toujours apprendre plus, pour en savoir plus. Vous voulez investir dans vos qualités tant bien que possible pour une performance optimale. Vous vous fixez des objectifs très ambitieux qui vous stimulent. Par ailleurs, vous êtes très persévérant(e). Vous vous engagez à tenir parole, également en cas d'obstacles et de travail moins agréable. Vous travaillez avec dévouement jusqu'à ce que le travail soit achevé. C'est pourquoi l'on vous considère comme quelqu'un de très fiable. Vous assumez volontiers des obligations. Par ailleurs, on peut dire que vous savez toujours vous adapter à de nouvelles situations. Vous préférez chaque fois faire autre chose. Vous recherchez intensivement les nouveautés et les changements, ce qui peut paraître erratique et aventureux aux autres. Vous êtes quelqu'un qui a des idées. Vous présentez souvent des idées ou des solutions créatives. Vous êtes souvent imaginatif(e), et vous vous considérez comme quelqu'un d'ingénieur. Enfin, la dernière analyse révèle que vous êtes quelqu'un de moyennement indépendant. Vous êtes tout à fait d'accord à ce que l'on examine la manière dont vous réalisez votre travail. De ce fait vous pouvez travailler de manière indépendante, même si vous appréciez que l'on vous explique ce qu'on attend de vous.

Structure

En premier lieu, il apparaît que vous êtes ordonné(e) et structuré(e). Vous apportez de la structure à vos travaux



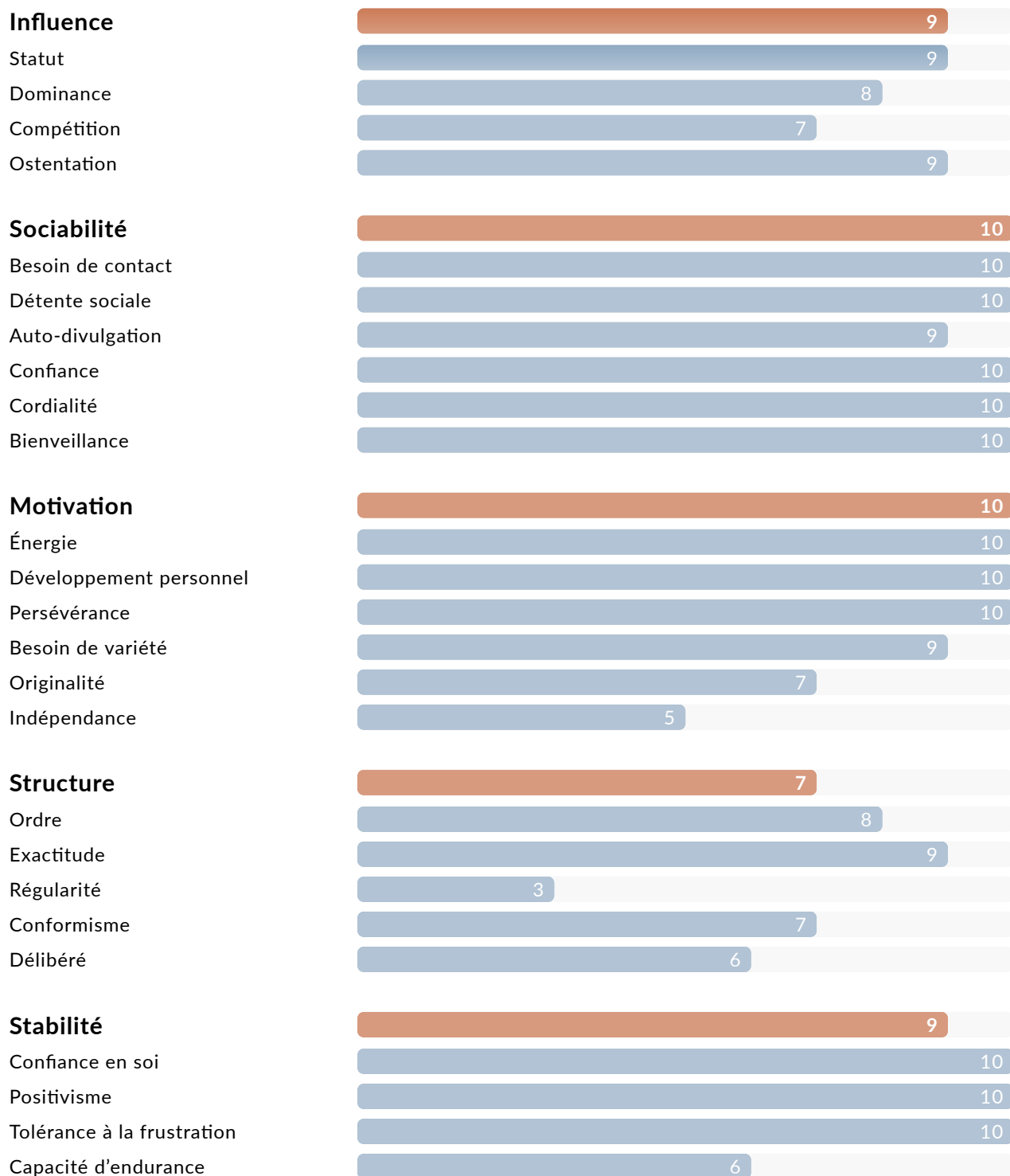
et vous y consacrez aussi du temps. Vous êtes enclin(e) à ranger vos affaires. Votre travail est accessible aux autres. En ce qui concerne la précision, on peut dire que vous travaillez de manière extrêmement méticuleuse et vous adorez vérifier l'exactitude des choses. Vous distinguez souvent les plus petits détails et c'est un honneur pour vous que de repérer des fautes. C'est pourquoi, votre travail peut prendre beaucoup de temps. Il découle du questionnaire que vous avez un besoin de changement. Vous n'avez guère besoin de régularité et de constance. Vous préférez ne pas travailler selon des modèles établis, et vous voulez avoir un ensemble de tâches bien définies. Par ailleurs il apparaît que vous êtes sensible à l'autorité et la respectez. De ce fait, vous êtes enclin(e) à vous adapter au groupe et à exécuter les tâches imposées par votre supérieur. En conclusion, il apparaît que vous prenez des décisions en ayant relativement bien pesé le pour et le contre. Vous réfléchissez avant de commencer quelque chose, mais vous pouvez également agir spontanément. Vous êtes capable de trancher net.

Stabilité

Vos réponses aux questions révèlent que vous débordez de confiance. Vous croyez fortement en vos propres qualités et compétences. Il arrive que vous vous surestimiez parfois. Par ailleurs, on peut dire que vous voyez l'avenir sous des auspices très favorables. Vous êtes un(e) vrai(e) optimiste. Vous partez du principe que de toute évidence les autres vous veulent du bien. Il peut vous arriver de voir les choses trop positivement. Vous êtes très tolérant(e) envers les autres. Vous acceptez beaucoup des autres, et êtes prudent(e) dans vos relations avec les autres. Il faut qu'ils dépassent vraiment les bornes pour que vous leur en vouliez. Vous pouvez très bien assumer les contrecoups, lesquels vous stressent rarement. En ce qui concerne votre capacité d'endurance, nous pouvons finalement conclure que vous prenez bel et bien à cœur les échecs personnels et les critiques. Par la suite vous vous remettez relativement vite d'une expérience négative.



Votre profil de personnalité





Questions de réflexion

Vous reconnaissez-vous dans votre profil de personnalité ? Que (ne) reconnaissez-vous (pas) ? Pouvez-vous expliquer cela ?

Quels traits de personnalité mettez-vous actuellement en jeu dans votre travail ?

Quels traits de personnalité aimeriez-vous mettre davantage en jeu dans votre travail à l'avenir ?

Autres remarques :



A2. Qu'est-ce que je veux ?

Cette section se compose de deux parties : d'abord vos motivations sont décrites, puis vos intérêts sont répertoriés.

A2.1. Vos motivations

Les valeurs carrière sont des caractéristiques personnelles qui font que vous considérez un travail donné comme motivant. Dans ce rapport, nous traitons quatre groupes de valeurs carrière: vos facteurs de motivation primaires, secondaires et neutres et vos facteurs de démotivation potentiels.

Vos facteurs de motivation primaires sont les plus importants pour vous. Ce sont vos facteurs de motivation de base. Ceux-ci doivent surtout apparaître dans votre travail, si vous voulez pouvoir être motivé(e). S'ils ne sont pas suffisamment pris en compte, cela indique que vous perdez probablement votre motivation. Votre fonction ne vous convient donc pas.

Vos facteurs de motivation secondaires sont également importants. Ils ajoutent une nuance supplémentaire au type de fonction que vous aimez, mais vous donnent un peu moins d'énergie que les facteurs de motivation primaires. Ils indiquent souvent des conditions-cadres.

Les facteurs de motivation neutres ne sont pas indispensables pour vous. Vous pouvez très bien fonctionner à long terme sans eux, sans perdre votre motivation.

Les facteurs de démotivation sont des facteurs que vous préférez éviter. S'ils viennent quand même à l'ordre du jour, ils vous affaibliront plutôt que de vous revigorer. C'est pour cette raison, vous voulez éviter ces aspects.

Tout d'abord, nous discutons de l'équilibre entre votre vie privée et professionnelle. Un score faible indique que vous voulez surtout consacrer du temps à votre vie privée, un score élevé indique que vous consacrez temps et énergie à votre travail surtout.

Vos résultats

Equilibre entre vie privée et travail (9)

La balance entre le travail et le privé indique que vous investissez beaucoup d'énergie dans votre travail. Votre travail vous donne beaucoup de satisfaction et vous êtes prêt(e) à fournir de gros efforts. A cet effet, votre vie privée risque d'en souffrir, mais pour vous cela n'a probablement pas d'importance.

Facteurs de motivation primaires

Contribution significative (9) Vous apportez volontiers une contribution significative à la société et à des oeuvres de charité. Vous trouvez important que votre travail ait un sens pour les autres. Cela peut se refléter dans votre fonction ou dans l'organisation pour laquelle vous travaillez. Mais vous courez ainsi le risque d'être trop idéaliste, et dès lors moins réaliste ou que vous négligiez trop vos propres intérêts.

Qualité (9) Faire un travail de haute qualité vous stimule. Bien n'est jamais assez bien pour vous, vous voulez atteindre la perfection. Mais il y a un risque qu'à cette fin il n'y ait pas toujours assez de temps, ou il arrive que les autres ne satisfassent pas à vos critères de qualité de la même manière.

Apporter une aide (9) Pouvoir aider les autres et leur rendre service en déployant des activités concrètes est gratifiant pour vous. Vous êtes très orienté(e) vers le bien-être des autres. Par cette valeur vous risquez d'aller trop loin et de ne pas assez poser vos propres limites.

Dynamique (8) Vous aimez la dynamique et le mouvement: un environnement dynamique vous stimule. Vous aimez aussi être occupé(e). Quand c'est trop calme au travail, vous



risquez de vous relâcher et d'être moins concentré(e).

- Analyser (7)** Faire des analyses, réfléchir à des questions et des problèmes vous motivent. Vous aimez le travail intellectuel et les énigmes. Un des risques qui se présente est que vous analysiez trop longtemps un problème et que vous vous y cramponniez trop longtemps.

Facteurs de motivation secondaires

- Résultats concrets (6)** Vous aimez travailler pour un résultat précis et concret. Cela vous stimule que de reconnaître dans un résultat définitif et évident votre contribution directe.
- Collaboration (6)** Collaborer avec les autres est très important pour vous. Vous aimez être en contact direct avec les autres et travailler ensemble à une tâche ou œuvrer vers un objectif commun.
- Carrière (6)** Pour vous il est important de réaliser quelque chose dans votre travail, de grimper les échelons. Le statut et le respect y jouent un rôle. Vous pouvez être d'une certaine façon compétitif(ve) et vous rivaliser aux autres.

Facteurs de motivation neutres

- Estime et reconnaissance (5)** L'appréciation et la reconnaissance vous font certes plaisir, mais ne vous motivent que dans une certaine mesure. Vous êtes probablement plus réceptif(ve) à votre propre opinion concernant votre façon d'agir, qu'au feedback des autres.
- Influencer (5)** Avoir de l'influence est moins important pour vous.. Vous pouvez aussi vous laisser guider par les autres.
- Visibilité (5)** Vous ne cherchez pas à tout prix à vous placer au premier plan. Au contraire ça vous arrange parfaitement si tous les yeux ne sont pas rivés sur vous.
- Être actif physiquement (5)** Vous avez un avis neutre sur le mouvement et les activités physiques dans votre travail.
- Défi de la tâche (5)** Votre défi ne réside pas tellement dans le niveau de difficulté de votre travail. Vous ne ressentez pas non plus le besoin d'être sans cesse confronté(e) à de nouveaux défis.
- Développer (5)** En ce moment, vous n'êtes pas vraiment motivé(e) à vous développer davantage. Peut-être souhaitez-vous tout simplement utiliser les compétences et connaissances dont vous disposez actuellement.
- Entreprendre (4)** Vous n'avez pas toujours besoin d'une marge de manœuvre pour prendre vous-même des initiatives.
- Sécurité et stabilité (3)** La sécurité et la stabilité ne sont pas si importantes pour vous. Il vous importe peu de savoir précisément où vous en êtes.
- Rémunération financière (3)** Vous appréciez une rémunération financière, mais cela n'est pas vraiment important à vos yeux.
- Penser de manière créative (3)** Dans votre travail vous n'avez pas besoin d'être créatif vous-même ou de pouvoir penser de manière créative.
- Autonomie (3)** L'indépendance et l'autonomie dans votre travail ne vous motivent pas fortement. Cela ne vous dérange pas de devoir rendre des comptes aux autres.

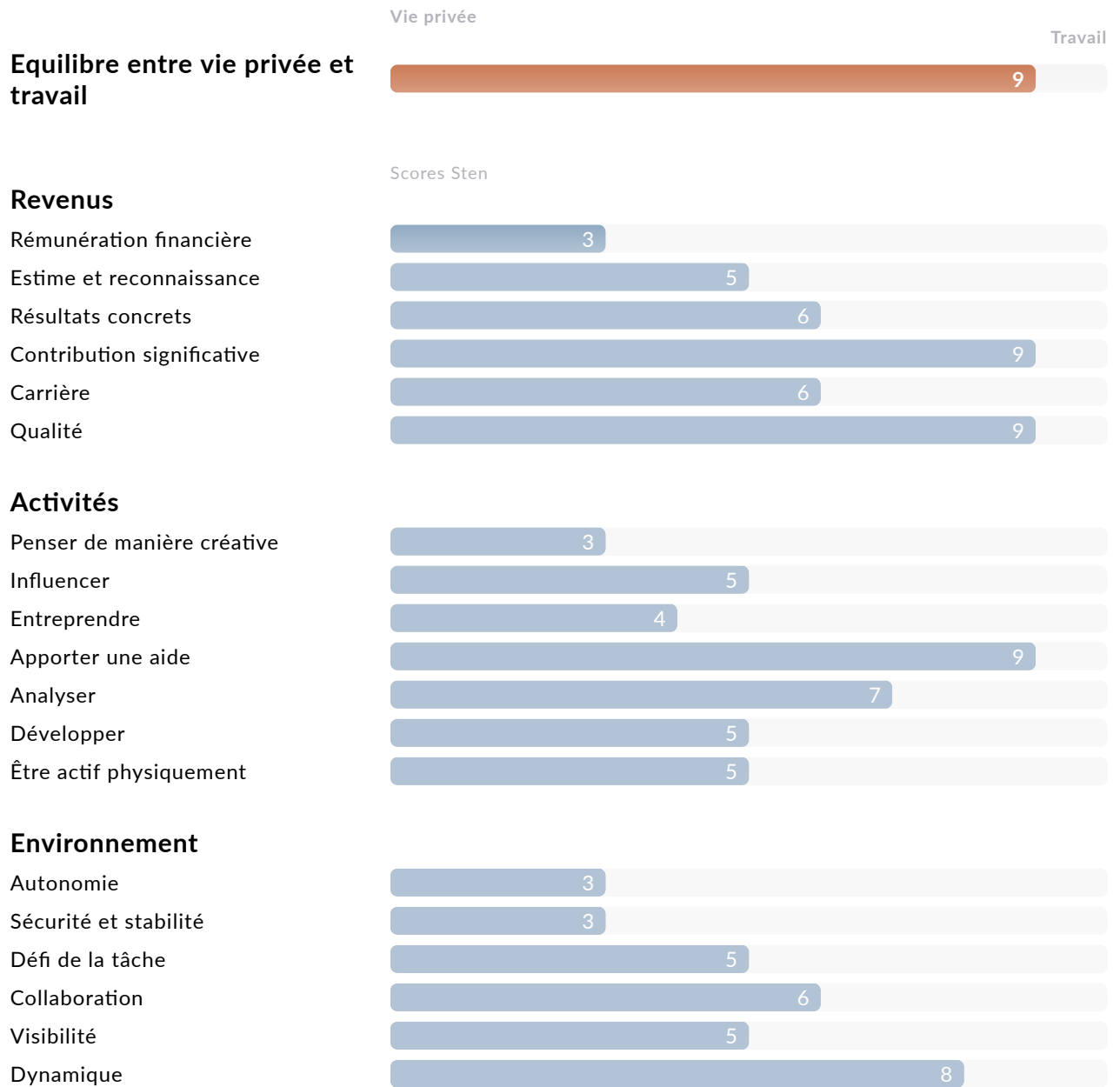


Facteurs de démotivation

Vos scores ne révèlent pas de facteur de démotivation car tous les facteurs de motivation affichent un score suffisamment élevé.



Votre profil de motivations





Questions de réflexion

Vous reconnaissez-vous dans vos motivations ? Pouvez-vous expliquer cela ?

Dans quelle mesure vos motivations apparaissent-elles dans votre travail actuel ?

Comment vos motivateurs primaires et secondaires pourraient-ils s'exprimer davantage dans votre travail à l'avenir ?

Autres remarques :



A2.2. Vos intérêts

Dans ce chapitre, vous trouverez une description de vos intérêts. Une distinction est faite entre les intérêts dans les domaines d'intérêt, les secteurs et les tâches.

Vos résultats

Domaines d'intérêt

Cette section affiche vos domaines d'intérêt principaux.

L'ITS distingue 7 domaines d'intérêt différents : Réaliste, Intellectuel, Informatique, Artistique, Social, Entreprenant et Conventionnel.

Nous reprenons ci-dessous les trois domaines d'intérêt pour lesquels vous avez obtenu les scores les plus élevés. Si le score dans le domaine d'intérêt quatre s'avère aussi élevé que celui dans le domaine d'intérêt trois, ce score sera également affiché. Un maximum de sept domaines d'intérêts sont affichés. Le graphique ci-dessous dans ce rapport affiche vos scores dans tous les domaines d'intérêt.

Le score entre parenthèses est votre score qui s'applique au domaine d'intérêt en question. Votre score peut se situer entre

1 et 10. La signification de ce score est indiquée dans le paragraphe intitulé « Explication des nombres utilisés » à la fin du présent rapport.

- Social (7)** Se considère être une personne serviable, aimable et fiable. Aime aider les autres, par exemple en enseignant, en prenant soin des autres ou en les conseillant.
- Intellectuel (6)** Se considère être une personne précise, analytique et intellectuelle. Aime apprendre des choses et analyser des problèmes, comme pour la science et la recherche.
- Entreprenant (5)** Se considère être une personne énergique, ambitieuse et sociale. Aime vendre des idées et des choses, diriger et convaincre les autres.

Intérêt pour des secteurs

Cette section montre dans quel secteur vous souhaitez être actif. La différence avec les résultats pour les domaines d'intérêt c'est que les domaines d'intérêt comprennent plusieurs secteurs qui ont une relation de fond les uns avec les autres. L'intérêt pour des secteurs indique plus spécifiquement quel secteur vous trouvez intéressant au sein d'un domaine d'intérêt

Vous trouverez ci-dessous les dix secteurs pour lesquels vous avez obtenu le score le plus élevé. Si le score du secteur onze est identique à celui du secteur dix, ce score sera également affiché. Un maximum de quinze secteurs sont décrits. Le chiffre entre parenthèses correspond à votre score pour le secteur en question. La signification de ce nombre est indiquée dans le paragraphe intitulé « Explication des nombres utilisés » à la fin du présent rapport.

- Organisation et conseil (10)** Organisation et conseil est une orientation professionnelle dans laquelle les activités se concentrent sur le soutien et les conseils organisationnels et spécifiquement liés à l'entreprise. Ceci dans le but d'augmenter le rendement d'une organisation ainsi que d'un produit ou d'un service d'une entreprise. Exemples de profession dans ce secteur : auditeur pour des contrôles de qualité, consultant en organisation, conseiller en e-business et expert technique.
- Soins de santé (10)** Dans le domaine de la santé, il s'agit de traiter, soigner et aider des personnes malades ou handicapées. Le travail a lieu dans les services d'hôpitaux, les maisons de retraite, les centres de revalidation, mais par exemple aussi dans les cabinets de médecins généralistes, les kinésithérapeutes et des dentistes et dans les foyers. Exemples de profession dans ce secteur : assistant de médecin, infirmier, technicien de laboratoire de radiodiagnostic et hygiéniste dentaire.



- Bien-être (10)** Dans ce secteur il s'agit d'aider et de guider les gens. Parfois cela concerne des personnes qui souffrent de certains problèmes, comme par exemple la toxicomanie, la dépression ou des problèmes liés à l'éducation des enfants en famille. Les activités se déroulent dans toutes sortes d'organisations comme les bureaux de services sociaux, les foyers de jeunes et les centres communautaires, les établissements d'hébergement social, les crèches et les jardins d'enfants. Exemples de profession dans ce secteur : consultant en aide sociale, responsable d'équipe dans une crèche, agent de probation et fonctionnaire d'éducation dans des services d'aide sociale pour la jeunesse.
- Administration publique (8)** L'administration publique regroupe plusieurs activités administratives auprès des autorités municipales, régionales, provinciales et nationales. Le travail se concentre sur l'exécution et l'observation des lois et des règlements, telles que déterminées par la politique ou au sein des instances dirigeantes. Exemples de profession dans ce secteur : (assistant) conseiller social, assistant juridique, secrétaire de services publics et chargé de mission.
- Science (8)** En science il s'agit de recherche et d'enseignement. Ceci peut se faire dans différents domaines. La collecte et l'analyse de données et l'étude bibliographique permettent de donner des conseils, par exemple au gouvernement et aux entreprises. Ces connaissances sont publiées dans des rapports, des articles et des livres et transmises par l'enseignement, des conférences et lors de réunions avec des collègues. Exemples de profession dans ce secteur : chercheur scientifique, professeur d'université et assistant psychologique.
- Planification et suivi de production (8)** Une bonne planification des activités et l'harmonisation des processus de production sont importantes pour travailler de manière efficace. Il faut en outre pouvoir transmettre des délais d'exécution fiables aux commanditaires. Il est par ailleurs important d'utiliser aussi brièvement que possible des entrepôts (chers). Exemples de profession dans ce secteur : planificateur de transports, planificateur de production, responsable de production en publicité et responsable logistique.
- Enseignement, formation et instruction (8)** Dans cette orientation professionnelle, il s'agit d'enseigner, de former et de superviser des enfants et des adultes. Lorsque l'on enseigne aux enfants, le superviseur ou l'enseignant a également une tâche éducative. Dans l'enseignement primaire, un enseignant enseigne en général toutes les matières fréquentes. Dans l'enseignement secondaire ou professionnel, on est souvent spécialisé en une ou plusieurs matières. La formation et l'enseignement du sport ou des compétences spécifiques (p.ex. moniteur d'auto-école) font également partie de ce secteur. Exemples de profession : assistant d'enseignement, moniteur d'auto-école, enseignant de groupe dans l'enseignement primaire et enseignant.
- Administration (5)** Dans ce secteur il s'agit de recueillir, stocker et traiter toutes sortes de données. L'on utilise souvent des chiffres, par exemple pour rédiger des rapports financiers pour la direction d'une entreprise ou d'une institution. Les activités dans les bureaux d'experts comptables ou dans des bureaux d'administration et auprès des autorités fiscales, appartiennent aussi à ce secteur. Les travaux de secrétariat et de réception relèvent également de l'administration. Il s'agit dans ce cas de toutes sortes d'activités de soutien, comme la gestion d'agendas, et l'envoi par poste ou courriel de lettres et d'invitations à des réunions. Exemples de profession dans ce secteur : secrétaire de direction, administrateur, comptable et expert-comptable.
- Soins personnels (5)** Dans ce contexte professionnel, il s'agit surtout de l'apparence des personnes. Le travail se concentre sur les soins du visage, des cheveux, des mains ou des pieds. Exemples de profession dans ce secteur : coiffeur, pédicure, esthéticienne, masseur et chef d'entreprise d'un sauna.
- Personnel, travail et carrière (5)** Dans cette orientation professionnelle, il s'agit de placer la bonne personne au bon endroit. Cela commence déjà à l'école quand il faut choisir et ensuite quand il faut chercher du travail. Le recrutement et la sélection de personnel, la médiation par des bureaux intérimaires, mais également la supervision des écoliers, étudiants et employés tout au long de leur carrière (scolaire) en font partie. Exemples de profession dans ce secteur : responsable du personnel, intermédiaire, conseiller en études et coordinateur d'hygiène et de sécurité.
- Commerce (5)** Le commerce implique l'achat et la vente de toutes sortes de marchandises différentes (alimentaires et non alimentaires). On fait une distinction entre le



commerce de détail (magasins) et le commerce de gros, qui fournit des produits au commerce de détail. L'importation et l'exportation de marchandises font également partie du commerce. Exemples de profession dans ce secteur : conseiller de vente, manager d'exportation, représentant et acheteur.

Sécurité (5) Dans cette orientation professionnelle, il s'agit de la protection des personnes et de la surveillance des bâtiments. On l'appelle aussi le secteur des professions en uniforme. Cela concerne non seulement l'armée ou la police, mais également les pompiers, les services de surveillance et de protection et le système pénitentiaire. Exemples de profession dans ce secteur : agent de police, gardien de prison, conseiller en sécurité d'incendie et conseiller en sécurité de travail.

Intérêt pour certaines tâches

Outre l'intérêt porté à un certain secteur, il y a aussi des tâches que vous aimez effectuer. Vous aurez certainement plus de plaisir au travail lorsque vous avez des tâches amusantes à effectuer. Nous reprenez ci-dessous

les dix tâches pour lesquelles vous avez obtenu les scores les plus élevés.

Le chiffre affiché entre parenthèses reflète votre score pour la tâche concernée. Pour les tâches, vous pouvez obtenir un score entre 1 et 5. La signification de ce nombre se trouve dans le paragraphe intitulé « Explication des nombres utilisés » à la fin du présent rapport.

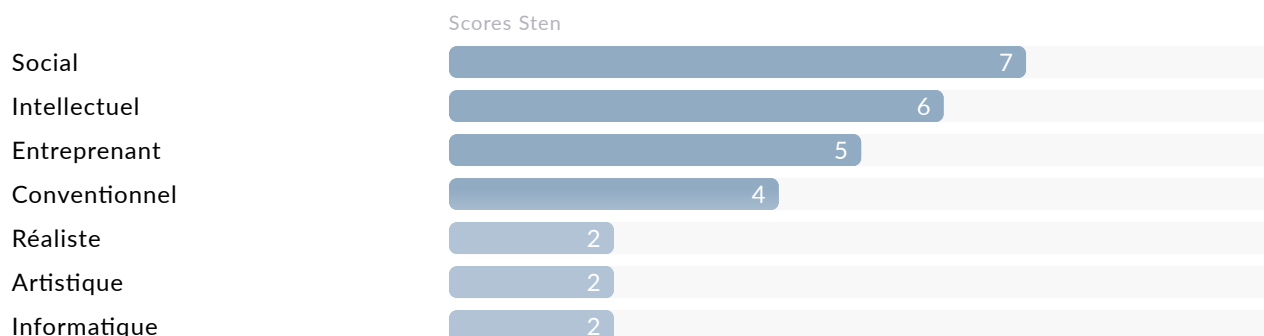
Vous aimez effectuer les tâches suivantes :

- Planifier des activités (5)
- Organiser (5)
- Se concerter avec des collègues (5)
- Guider les gens (5)
- Conseiller les gens (5)
- Entretenir le contact (5)
- Assister (5)

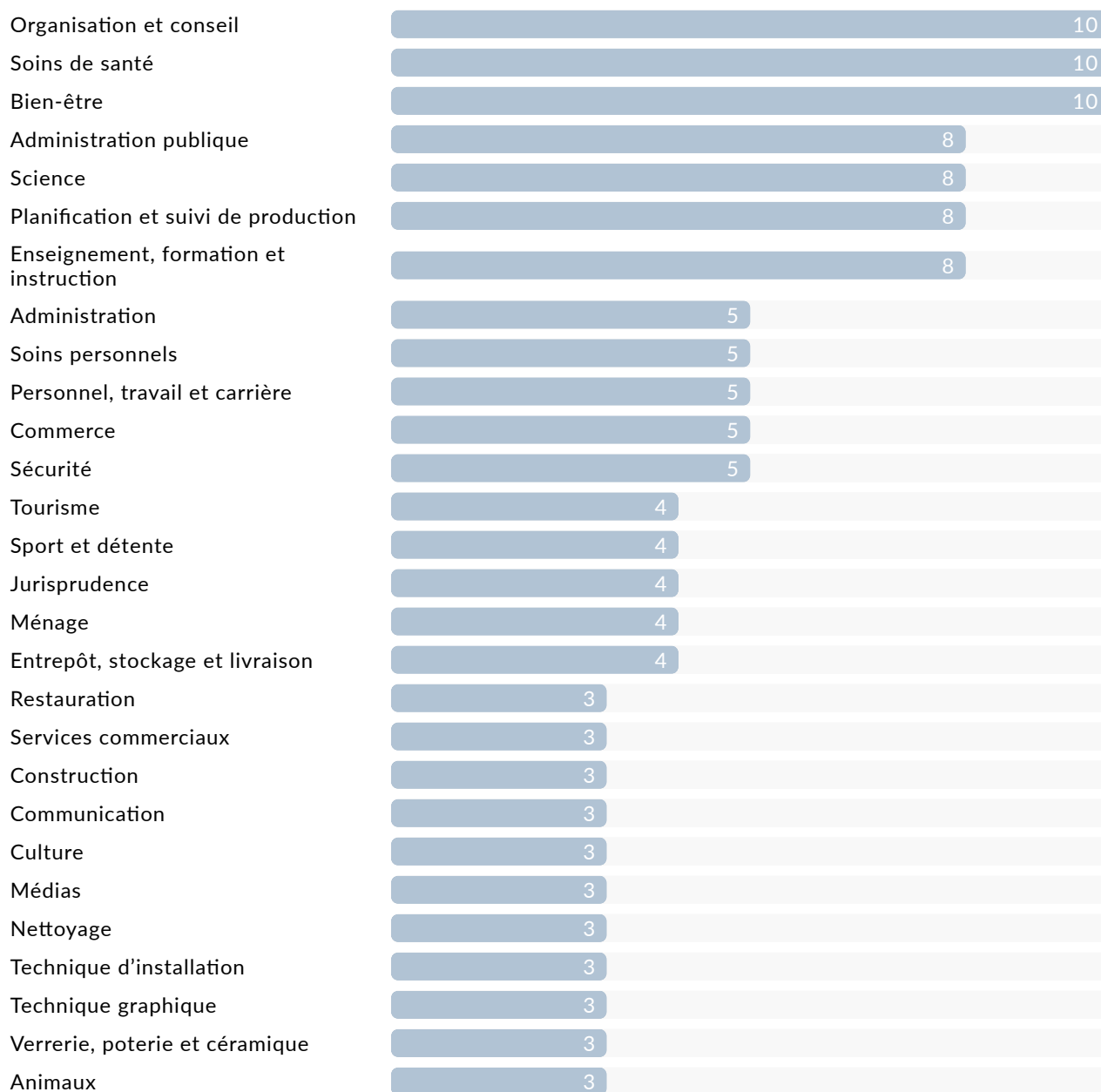


Votre profil d'intérêt

Domaines d'intérêt



Intérêt pour des secteurs





Soutien agricole	3
Environnement	3
Pêche	2
Transport	2
Textile et mode	2
Loisirs	2
Ingénierie des procédés	2
Planter	2
Conception et développement (ICT)	2
Métal	2
Nettoyage industriel	2
Technologie du bois et de l'ameublement	2
Électrotechnique	2
Extraction de minerais	2
Gestion (ICT)	2
Conseils et informations (ICT)	2



Intérêt pour des tâches

Planifier des activités	5
Organiser	5
Se concerter avec des collègues	5
Guider les gens	5
Conseiller les gens	5
Entretenir le contact	5
Assister	5
Planifier	4
Réflexion stratégique	4
Mettre en place des projets	4
Motiver	4
Convaincre les gens	4
Influencer les gens	4
Lire	4
Diriger	4
Aider les clients	4
Planifier	4
Récueillir des informations	4
Faire un effort physique	4
Donner des cours et fournir des formations	4
Analyser	4
Ecrire	3
Négocier	3
Travailler avec des ordinateurs	3
Travailler avec les mains	3
Enseigner	3
Solutionner des conflits	3
Tâches administratives	3
Conduire des véhicules	2
Calculer	2
Gérer les ressources et les objets	2
Travailler avec des machines	2
Travailler avec des appareils électroniques	2
Être créatif	2
Réparer des machines	1
Manier des grandes machines	1
Réparer des appareils électroniques	1



Questions de réflexion

Vous reconnaissez-vous dans les intérêts portés aux domaines d'intérêt, secteurs et tâches ? Pouvez-vous l'expliquer ?

Dans quelle mesure vos intérêts apparaissent-ils dans votre travail actuel?

Quelles sont les tâches que vous aimeriez faire davantage dans votre travail à l'avenir ?

Autres remarques :



A3. Que puis-je faire ?

On entend par compétences: ' l'aptitude d'un individu à adopter un comportement efficace dans une situation professionnelle particulière'. Ceci a été illustré de deux façons. Vous avez rempli le questionnaire des compétences, dans lequel vous évaluez vos propres compétences. De plus, votre talent pour les compétences a été visualisé, afin de déterminer si cette compétence correspond à votre personnalité. Cela vous permet de rechercher quels sont les talents vous pourriez développer encore davantage et où vous utilisez déjà vos talents de façon optimale.

A3.1. Compétences, votre talent

Votre talent pour les compétences est identifié ci-dessous, et nous examinons si les compétences correspondent à votre personnalité.

Vos résultats

Votre talent : les compétences les plus élevées

Vous trouverez ci-dessous les cinq à dix compétences pour lesquelles, selon votre profil de personnalité, vous avez le plus de talent. À égalité de points, plus de compétences seront affichées.

- Sociabilité: Sait se mouvoir facilement et volontiers en groupes.
- Gestion des relations: Établir des relations constructives, et savoir les entretenir.
- Orientation-client: Être capable de se mettre à la place d'un client et de réagir à ses besoins.
- Implication: Être capable et vouloir livrer un gros effort sur une longue période.
- Intervenir: Donner une impression forte et professionnelle aux autres.
- Conduite d'individus: Être capable de diriger un individu.
- Orientation vers les résultats: Être motivé à obtenir des résultats et des objectifs clairs.
- Persévérance: s'obstiner à achever les choses, malgré les obstacles, une fois une tâche commencée, la terminer.
- Ambition: Être motivé, vouloir prêter plus que la moyenne.
- Résistance au stress: Être capable de travailler de manière effective dans des conditions stressantes.

Votre talent : compétences les plus faibles

Vous trouverez ci-dessous les cinq à dix compétences pour lesquelles, selon votre profil de personnalité, vous avez le moins de talent. À égalité de points, plus de compétences seront affichées.

- Exactitude: Être capable de travailler de manière précise, et avoir l'oeil pour les détails.
- Conduite de groupes: Être capable de diriger un groupe.
- Esprit de décision: Être capable de prendre des décisions rapidement et de manière adéquate.
- Indépendance: Être capable de travailler de façon autonome, établir des buts, et leur donner une forme et un contenu.
- Assertivité: Avoir une opinion bien définie et l'affirmer haut et fort, même si d' autres ont une opinion différente.



Votre profil de compétences, vos talents

Pourcentages

Orientation personnelle



Orientation vers l'organisation



Capacité d'influence



Compétences organisationnelles



Capacité relationnelle





A3.2. Compétences, auto-évaluation

Vous trouverez ci-dessous les résultats de votre questionnaire de compétences, dans lequel vous avez évalué vos propres compétences.

Vos résultats

Votre auto-évaluation : les compétences les plus élevées

Vous trouverez ci-dessous les cinq à dix compétences que vous avez, selon vous, le mieux développées. À égalité de points, plus de compétences seront affichées.

- **Intervenir:** Donner une impression forte et professionnelle aux autres.
- **Collaboration:** Etablir d'une manière constructive des buts communs avec d'autres personnes.
- **Sensibilité:** Etre capable de sentir les signaux émis par d'autres, et y réagir de manière adéquate.
- **Implication:** Etre capable et vouloir livrer un gros effort sur une longue période.
- **Orientation-client:** Etre capable de se mettre à la place d'un client et de réagir à ses besoins.
- **Exactitude:** Etre capable de travailler de manière précise, et avoir l'oeil pour les détails.
- **Flexibilité:** Sait comment s'activer vers un but de manière effective dans des situations différentes et changeantes, en changeant de comportement.

Votre auto-évaluation : compétences les plus faibles

Vous trouverez ci-dessous les cinq à dix compétences que vous estimez avoir développées le moins bien. À égalité de points, plus de compétences seront affichées.

- **Déléguer:** Etre capable de déléguer des tâches aux autres d'une bonne manière.
- **Force de persuasion:** Etre capable de rallier d'autres personnes à un point de vue, une proposition ou une idée spécifique.
- **Orientation-qualité:** Etre orienté vers la livraison d'un travail de grande qualité, et perfectionner les choses.
- **Ambition:** Etre motivé, vouloir prêter plus que la moyenne.
- **Résistance au stress:** Etre capable de travailler de manière effective dans des conditions stressantes.
- **Planifier et organiser:** Etre capable de planifier et d'organiser des activités et des tâches.
- **Gestion des relations:** Etablir des relations constructives, et savoir les entretenir.
- **Esprit d'entreprise:** Etre orienté vers la réalisation de profits en déterminant et en saisissant les chances, et en prenant des risques calculés.



Votre profil de compétences, auto-évaluation

Pourcentages

Orientation personnelle



Orientation vers l'organisation



Capacité d'influence



Compétences organisationnelles



Capacité relationnelle





B1. Analyse des compétences

Dans cette section, vous trouverez une analyse approfondie des compétences. Cette analyse peut vous donner un aperçu des compétences que vous avez déjà bien développées ou que vous pouvez bien développer dans votre travail, et quelles compétences vous motivent ou vous démotivent.

B1.1. Mon talent et mon auto-évaluation

Dans ce chapitre, vos talents en matière de compétences et votre auto-évaluation des compétences sont comparés et analysés. Vous trouverez ci-dessous une figure dans laquelle votre talent pour les compétences en fonction de votre profil de personnalité contraste avec votre auto-évaluation des compétences.

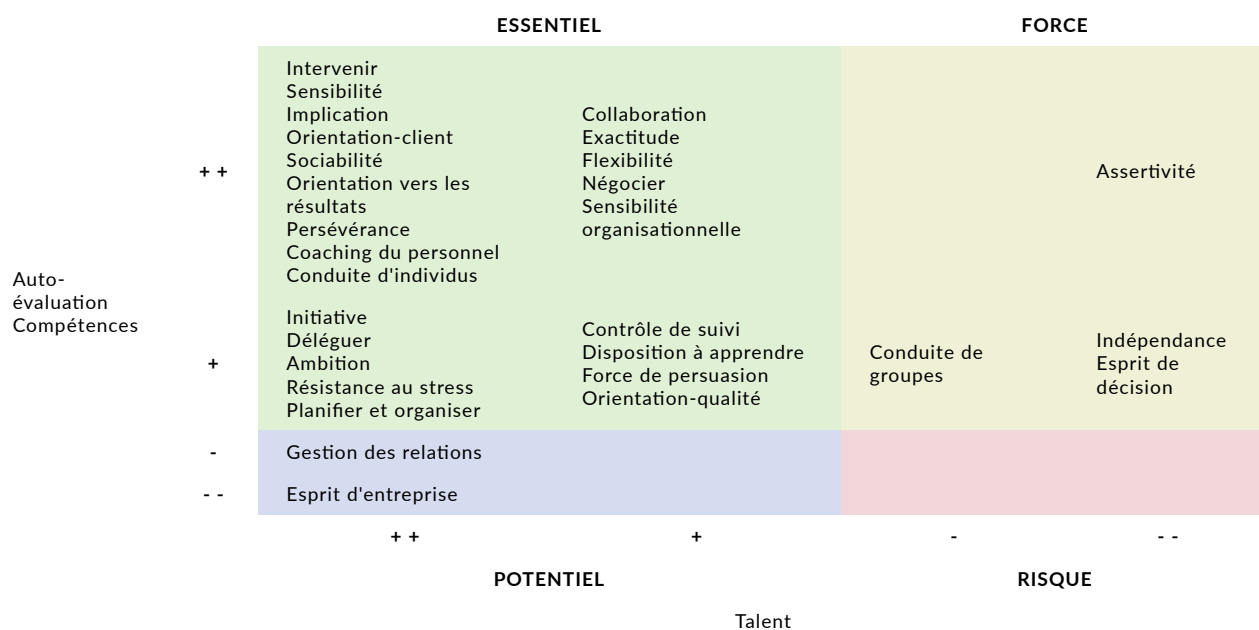
Dans le quadrant en haut à gauche, vous trouverez les compétences qui vous tiennent à cœur et pour lesquelles vous avez aussi du talent. C'est ce que nous appelons vos compétences **essentiel**. Vous avez bien développé ces compétences et elles sont faites pour vous.

Le quadrant en bas à gauche affiche les compétences pour lesquelles vous avez du talent mais pour lesquelles vous estimez avoir moins de talent. C'est ce que nous appelons votre **potentiel**. Ce sont les compétences qui, quant à vous, peuvent être bien développées.

Le quadrant en haut à droite affiche les compétences pour lesquelles vous avez moins de talent et pour lesquelles vous vous estimez doué. Nous appelons cela vos **forces** de compétences, parce que le développement de ces compétences vous a probablement coûté beaucoup d'énergie. Vous avez développé ces compétences de votre propre chef, parce que vous avez dans ce domaine moins de talent.

Dans le quadrant en bas à droite, vous trouverez les compétences que vous estimez faibles et pour lesquelles vous avez moins de talent. Ce sont les compétences qui présentent pour vous un **risque**. Si ces compétences sont sollicitées, il vous faudra beaucoup d'énergie et d'efforts pour obtenir un bon résultat.

L'emplacement des compétences dans les quadrants a également un sens. Plus les compétences sont éloignées du centre, plus la relation entre votre talent et l'auto-évaluation d'une compétence est forte.





Questions de réflexion

Vous reconnaissez-vous dans la figure ? Veuillez indiquer ci-dessous les compétences que vous auriez classées différemment et expliquez pourquoi.

Jetez un coup d'œil sur le quadrant en haut à gauche. Ce sont vos compétences clés. Ces compétences se manifestent-elles suffisamment dans votre travail actuel? Comment pourriez-vous exprimer encore davantage ces compétences dans votre travail ou votre carrière ?

Sur la base de la figure, quelles sont les compétences que vous voulez encore développer (p. ex. à partir du quadrant en bas à gauche) et de quelle manière comptez-vous le faire ? Et quelles sont les compétences pour lesquelles vous pouvez ou voulez consacrer moins d'énergie ?

Autres remarques :



B1.2. Mon talent et mes motivations

Sur la base de vos réponses, nous avons identifié des compétences qui correspondent à vos motivations. Ce chapitre analyse ces compétences et les compare avec votre talent pour les compétences. Ci-dessous, vous verrez le même type de figure que dans le chapitre précédent. Cependant, votre talent pour les compétences basées sur votre profil de personnalité contraste maintenant avec vos compétences basées sur vos motivations. Ce sont donc les compétences qui vous motivent dans votre travail.

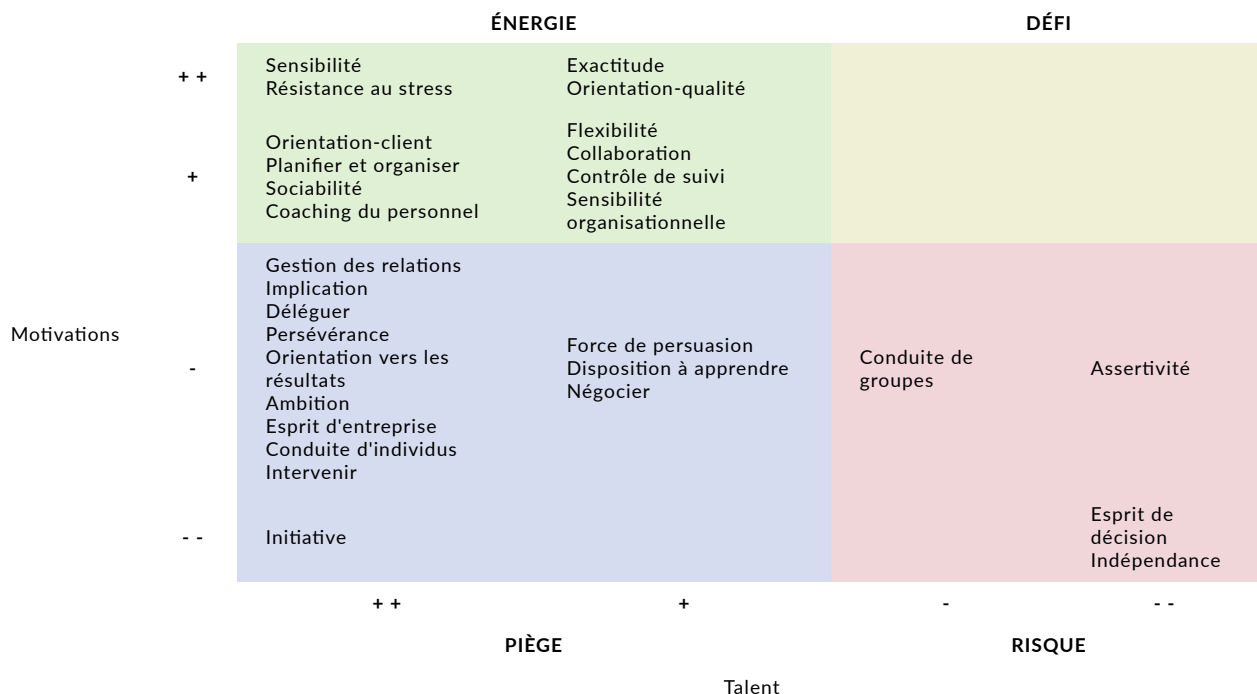
Le quadrant en haut à gauche affiche les compétences que vous trouvez motivantes dans votre travail et pour lesquelles vous avez du talent. Ce sont les compétences qui vous donnent de l'**énergie** et que vous devriez retrouver dans votre travail afin de rester motivé.

Le quadrant en bas à gauche affiche les compétences pour lesquelles vous avez du talent et qui sont moins en accord avec vos motivations. Un **piège** peut se cacher ici : ce sont des compétences que vous maîtrisez facilement mais qui ne vous motivent pas dans votre travail. Quand il vous faut faire appel à ces compétences, vous pouvez trouver cela ennuyeux.

Le quadrant en haut à droite affiche les compétences pour lesquelles vous avez moins de talent et qui vous motivent dans votre travail. C'est un **défi** pour vous : ce sont les compétences qui vous motivent. Les développer risque de vous demander beaucoup d'efforts, parce que vous avez moins d'affinité avec ces compétences.

Le quadrant en bas à droite affiche les compétences qui vous motivent moins dans votre travail et pour lesquelles vous avez moins de talent. Il y a un **risque**. Lorsqu'on fait appel à ces compétences, cela risque de vous coûter beaucoup d'énergie et vous démotiver.

L'emplacement des compétences dans les quadrants a aussi ici un sens. Plus les compétences s'éloignent du centre, plus la relation entre votre talent et les compétences que vous voulez voir reflétées dans votre travail est forte.





Questions de réflexion

Vous reconnaissez-vous dans la figure ? Indiquez ci-dessous les compétences que vous auriez classées différemment et pourquoi.

Jetez un coup d'œil sur le quadrant en haut à gauche. Ce sont les compétences que vous devriez retrouver dans un emploi afin de rester motivé. Retrouvez-vous réellement ces compétences dans votre travail ? Pourriez-vous encore utiliser davantage ces compétences dans votre travail et, si oui, de quelles façons ?

Regardez le quadrant Énergie et le quadrant Potentiel (dans la figure du chapitre B1.1). Indiquez ci-dessous les compétences qui apparaissent dans les deux quadrants : ce sont les compétences qui vous motivent et que vous savez bien développer. Comment comptez-vous développer ces compétences ? Et y-a-t-il d'autres compétences que vous aimeriez développer davantage ou que vous aimeriez retrouver davantage dans votre travail ?

Autres remarques :



B2. Suggestions de développement

Dans le chapitre précédent, un certain nombre de compétences où réside votre potentiel, ont été identifiées. Afin de vous aider à développer ces compétences, nous vous donnons quelques conseils de développement. Vous trouverez ici également des conseils de développement pour les autres compétences. Vous pouvez cliquer sur une compétence, ce qui vous dirigera vers une page Internet où vous trouverez des conseils pour cette compétence. Ces conseils peuvent être utilisés pour votre plan de développement.

Styles d'apprentissage

Il y a quatre façons d'apprendre. Le développement est plus rapide lorsque vous combinez ces quatre styles d'apprentissage : l'apprentissage par les connaissances, l'apprentissage par l'imitation, l'apprentissage par l'expérimentation et l'apprentissage par la réflexion. Utilisez les conseils pour voir quelles actions vous pouvez définir pour cette compétence dans l'année à venir. À cet effet, formulez un objectif clair : que voulez-vous pouvoir faire dans six mois ?

Conseils de développement

En cliquant sur une compétence, vous obtiendrez les conseils de développement de cette compétence. Pour l'instant les informations ne sont disponibles qu'en néerlandais et en anglais. La traduction française est en cours d'élaboration.

Capacité d'influence	Coaching du personnel Négociateur Force de persuasion Conduite de groupes Conduite d'individus
Orientation vers l'organisation	Orientation-client Orientation-qualité Esprit d'entreprise Sensibilité organisationnelle
Compétences organisationnelles	Déléguer Planifier et organiser Contrôle de suivi
Orientation personnelle	Ambition Esprit de décision Persévérance Flexibilité Initiative Implication Disposition à apprendre Exactitude Orientation vers les résultats Résistance au stress Indépendance
Capacité relationnelle	Assertivité Intervenir Gestion des relations Collaboration Sensibilité Sociabilité



Définitions

Définitions des caractéristiques personnelles

Influence

La mesure dans laquelle une personne détermine son environnement et son indépendance.

Statut Vouloir obtenir les meilleurs résultats. Vouloir gravir les échelons.

Dominance Prendre la tête. Jouer un rôle décisif dans la coopération.

Compétition Vouloir être meilleur que les autres.

Ostentation Aime être l'objet de toutes les attentions.

Sociabilité

Caractéristiques qui déterminent le contact personnel avec les autres.

Besoin de contact Besoin d'avoir de la compagnie.

Détente sociale Se sentir détendu au contact des autres.

Auto-divulgestion Vouloir partager ses propres sentiments avec les autres.

Confiance Croire aux bonnes intentions des autres.

Cordialité Être gentil, enjoué et optimiste face aux autres.

Bienveillance Se sentir concerné par le sort des autres. Vouloir aider les autres.

Motivation

Les motivations d'une personne sur le terrain.

Energie Avoir de l'énergie pour faire beaucoup de choses.

Développement personnel Être déterminé à utiliser pleinement ses propres qualités.

Persévérance Faire preuve d'engagement. Prendre au sérieux les tâches et les engagements et les respecter.

Besoin de variété Aimer le changement et acquérir de nouvelles expériences.

Originalité Trouver de nouvelles solutions. Être créatif.

Indépendance Vouloir faire les choses à sa manière.



Structure

La mesure dans laquelle une personne cible ses objectifs et s'organise.

Ordre Savoir structurer.

Exactitude Travail soigné, avec le sens du détail.

Régularité Besoin d'ordre et de règles.

Conformisme Être capable de s'adapter aux normes et valeurs en vigueur. Respecter l'autorité.

Délibéré Bien réfléchir avant d'agir.

Stabilité

La mesure dans laquelle quelqu'un est émotionnellement stable. Confiance en soi, sens de la résilience. Se sentir bien en général.

Confiance en soi être sûr de soi.

Positivisme Avoir une vision positive de la vie.

Tolérance à la frustration Être tolérant envers les autres.

Capacité d'endurance Savoir faire face aux critiques et aux problèmes rencontrés de manière appropriée.



Définitions des Valeurs de carrière

Equilibre vie privée-travail Indique l'équilibre entre la vie privée et la vie au travail: "où préférez-vous investir votre énergie?".

Revenus

Trouver l'importance du résultat de votre travail: "Que faites-vous pour?"

- Récompense financière** Etre stimulé(e) par les récompenses financières et les revenus.
- Appréciation et reconnaissance** Aimer entendre des autres dire qu'ils trouvent que vous faites du bon travail.
- Résultats concrets** Vouloir voir les résultats de votre propre travail, être orienté vers des résultats clairement visibles.
- Contribution significative** Apporter une contribution qui se veut pleine de sens pour les autres.
- Carrière** Vouloir atteindre beaucoup de choses dans le travail, vouloir atteindre une fonction supérieure. Aimer comparer ses prestations avec celles des autres.
- Qualité** Vouloir très bien faire votre travail. Fixer des exigences élevées à votre travail.

Activités

Valeurs de travail qui indiquent les sortes d'activités: "Qu'aimez-vous faire?"

- Penser de manière créative** Etre créatif et innovant, avoir de l'espace pour concevoir et faire de nouvelles choses.
- Influencer** Influencer les gens, les groupes et la façon de travailler.
- Entreprendre** L'initiation de projets, d'actions et d'entreprises.
- Fournir de l'aide** Pouvoir faire quelque chose pour quelqu'un, fournir un service.
- Analyser** Aimer s'occuper de l'analyse de problèmes complexes, aimer réfléchir aux problèmes difficiles.
- Développer** Trouver qu'il est important de continuer à s'améliorer, et à apprendre pendant votre travail.
- Etre physiquement actif** Aimer le travail physique et le travail manuel.

Environnement

Valeurs de travail qui indiquent ce dont quelqu'un a besoin à partir de son environnement: "Que vous offre l'environnement?"

- Autonomie** Aimer pouvoir définir vous-même ce que vous faites.
- Sécurité et stabilité** Aimer avoir la sécurité et peu de changements.
- Défi de la tâche** Vouloir faire des choses difficiles. Aimer faire des tâches nouvelles et variées.
- Collaboration** Avoir des contacts avec les gens. Appartenir à un groupe. Travailler dans une ambiance agréable.



Attention Aimer être au centre d'intérêt, attirer l'attention.

Dynamique Aimer travailler dur. Aimer avoir beaucoup de choses à faire. Vouloir travailler dans un environnement où il y a beaucoup de pression.



Commentaires sur les chiffres utilisés

Ce rapport se base sur un nombre de chiffres que nous souhaiterions commenter. Les scores ont une certaine signification et ne doivent pas être confondus avec les notes de rapport.

Les scores pour les traits de personnalité, les motivations, les domaines d'intérêt et les intérêts porté aux secteurs, ont les significations suivantes :

Scores Sten	Sens
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

La signification des scores pour les tâches:

Scores Sten	Sens
1	Très inférieur à l'intérêt moyen
2	Inférieur à l'intérêt moyen
3	Intérêt moyen
4	Supérieur à l'intérêt moyen
5	Très supérieur à l'intérêt moyen