



# Jacques Exemple

WorkXperience Scan

**Client**  
ixly ontwikkel/test

**Conseiller**  
Exemple

**Date**  
29-08-2022



# Introduction

Une expérience de travail positive est essentiel tant pour l'employeur que pour l'employé. Si vous êtes heureux d'aller au travail, vous appréciez davantage votre boulot, vous êtes plus productif et vous avez plus d'énergie. Vous avez répondu à une série de questions qui permettent de comprendre la façon dont vous percevez votre travail. Le présent rapport examine les résultats, en distinguant différents aspects de l'expérience de travail : rendement, satisfaction, engagement et stade de développement professionnel. Chaque chapitre explique plus en détail une section spécifique et en expose les résultats.

## 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.

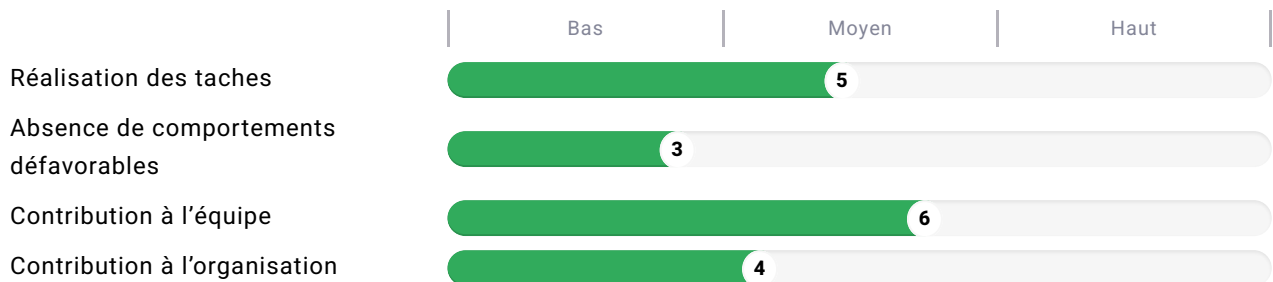
© 2014-2022 Ixly. La propriété intellectuelle et le copyright des tests et des rapports appartiennent au fournisseur du test. Les employeurs et les clients peuvent les copier pour un usage strictement interne.

# Rendement au travail

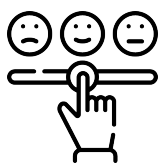


Le rendement au travail concerne votre attitude au sein de l'organisation. Ce critère est divisé en quatre catégories, à savoir : la réalisation des tâches, la contribution à l'équipe, la contribution à l'organisation et les comportements défavorables.

- La réalisation des tâches représente la capacité de bien exécuter des tâches. Par exemple, la capacité de fournir un travail de bonne qualité et de respecter les délais. Il s'agit d'une forme de comportement qui constitue une partie essentielle du travail lui-même, et non d'un élément en dehors des obligations professionnelles.
- Les comportements défavorables sont ceux qui ont un effet négatif sur l'organisation. Il peut s'agir d'actions visant à nuire à des collègues ou à l'organisation, mais aussi de comportements plus subtils, comme le retrait (émotionnel) ou la manifestation d'une attitude négative.
- La contribution à l'équipe consiste à faire preuve d'une attitude visant à aider les collègues. Il s'agit d'une forme de collaboration qui favorise l'équipe dans son ensemble. Pensez par exemple au soutien apporté à des collègues dans leur travail et au simple fait de leur offrir de l'aide lorsque ils sont en difficulté .
- La contribution à l'organisation couvre tous les comportements visant à protéger et à améliorer l'image de l'organisation. Il s'agit de faire preuve de loyauté, de fierté et d'intérêt à l'égard de l'organisation, et d'essayer de l'améliorer et de la protéger de tout problème.

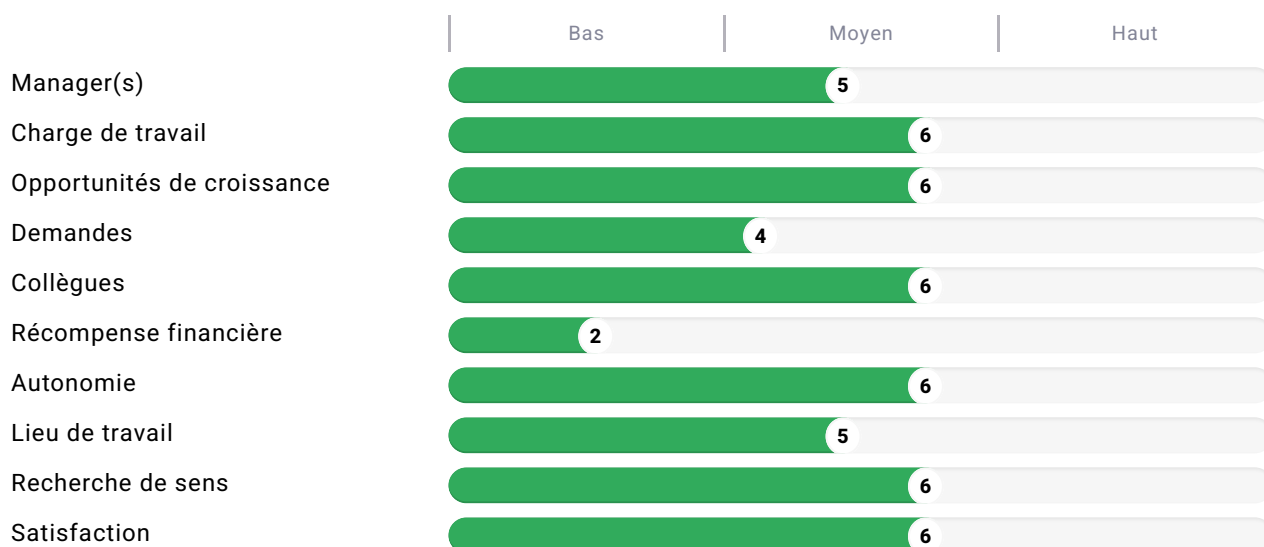


# Satisfaction professionnelle



La satisfaction professionnelle concerne le degré de satisfaction que vous éprouvez à l'égard de votre travail et des différentes parties qui le composent. Le degré de satisfaction dépend d'un certain nombre d'éléments. Dans ce rapport, on fait la distinction entre les points suivants :

- **Manager(s)** : votre degré de satisfaction à l'égard de votre manager et la façon dont il/elle se comporte. Pensez au respect, à l'intérêt et à l'appréciation de votre manager et à la possibilité éventuelle de vous adresser à lui/elle en cas de problème.
- **Charge de travail** : l'équilibre entre la quantité de travail et la possibilité de le mener à bien de façon optimale. En cas de charge de travail élevée, il se peut que vous vous sentiez pressé et stressé et que vous ayez l'impression d'avoir trop de tâches à accomplir en même temps.
- **Opportunités de croissance** : la mesure dans laquelle vous constatez la possibilité de croissance et de développement au sein de l'entreprise. Pensez par exemple aux opportunités de développement, au soutien, à l'attention et à la formation.
- **Demandes** : comment vous percevez les demandes qui vous sont faites pour accomplir votre travail. Est-ce que vous croyez pouvoir bien exécuter vos tâches et avoir le contrôle de votre travail ?
- **Collègues** : votre degré de satisfaction à l'égard de vos collègues. Pensez à votre satisfaction à l'égard de la collaboration avec vos collègues, au travail qu'ils font et à la façon dont vous recevez du feedback.
- **La récompense financière** : le niveau de satisfaction par rapport à votre salaire et vos conditions de travail.
- **Autonomie** : le degré d'influence que vous avez sur votre travail, par exemple si vous pouvez organiser vous-même vos activités.
- **Lieu de travail** : votre degré de satisfaction à l'égard de votre organisation.
- **Recherche de sens** : dans quelle mesure vous trouvez votre travail significatif et essentiel.
- **Satisfaction** : le fait de savoir si votre travail est utile et si vous en tirez de la satisfaction.

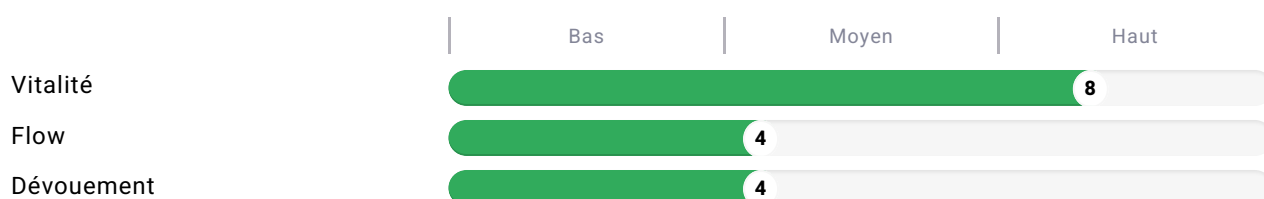


# Engagement professionnel



L'engagement professionnel concerne le sentiment de satisfaction que vous pouvez éprouver au travail, qui consiste en :

- Vitalité : débordement d'énergie, sensation de force et de fraîcheur, capacité à travailler longtemps et sans relâche. C'est aussi une question de résilience et de persévérance.
- Flow : être complètement absorbé par le travail de manière positive, de sorte que le temps semble s'arrêter.
- Dévouement : un engagement fort envers le travail. Le travail est considéré comme utile et significatif, inspirant et stimulant. Il évoque des sentiments de fierté et d'enthousiasme.



# Phase de développement professionnel



Ce chapitre examine à quel phase de développement vous vous trouvez. La phase dans laquelle vous vous trouvez dépend d'un certain nombre de facteurs :

- Motivation professionnelle : le degré de satisfaction et de plaisir que vous procure votre travail.
- Compétences : dans quelle mesure vous pouvez accomplir vos tâches. Pensez, par exemple, à l'efficacité.
- Expertise : les connaissances et les qualifications requises pour le poste.
- Développement : nombre d'opportunités permettant de se développer au sein de l'entreprise.
- Défi : degré de complexité de votre travail.

Les trois stades de développement dans lesquels vous pouvez vous trouver sont les suivants :

## *Phase 1. Renforcement des compétences*

L'accent est mis sur le développement des connaissances, la maîtrise de la profession.

## *Phase 2. Élargissement et approfondissement*

L'accent est mis sur l'élargissement et l'approfondissement des compétences et du niveau de professionnalisme actuels.

## *Phase 3. Occasions de croissance ou de stabilisation*

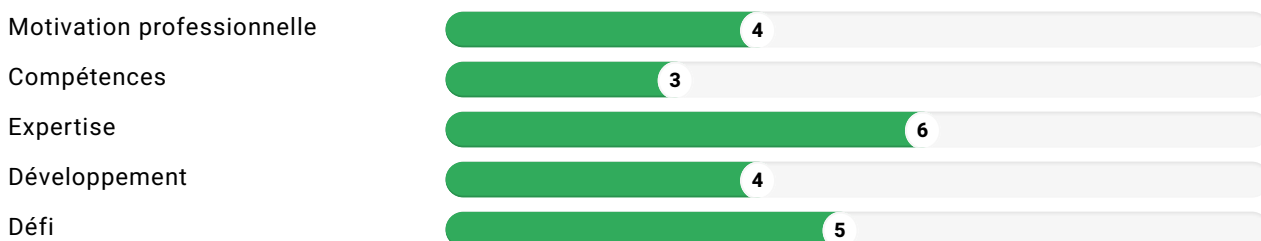
Vous avez étendu et approfondi vos connaissances, compétences et aptitudes professionnelles dans votre rôle. Le stade 3 vise à examiner la possibilité d'évoluer vers d'autres tâches, ou un autre rôle, ou de vous stabiliser dans votre rôle actuel.

Vous êtes dans la prochaine phase de développement :

## **Phase 2. Élargissement et approfondissement**

Vous vous identifiez le plus à la phase 2 : élargissement et approfondissement. Vous indiquez que vous avez développé les connaissances et les compétences les plus techniques au sein de votre poste actuel. Pourtant, vous ne vous ennuyez pas encore dans votre position.

Scores Sten



# Commentaires sur les chiffres utilisés

Ce rapport se base sur un nombre de chiffres que nous souhaiterions commenter. La représentation graphique des caractéristiques personnelles est reflétée en scores Sten.

Les scores Sten ont les significations suivantes:

<b>Sten</b>	<b>Signification</b>
1	Très inférieur à la moyenne
2	Bien inférieur à la moyenne
3	Inférieur à la moyenne
4	Juste inférieur à la moyenne
5	Moyenne
6	Moyenne
7	Juste supérieur à la moyenne
8	Supérieur à la moyenne
9	Bien supérieur à la moyenne
10	Très supérieur à la moyenne