
Chloé Dubois

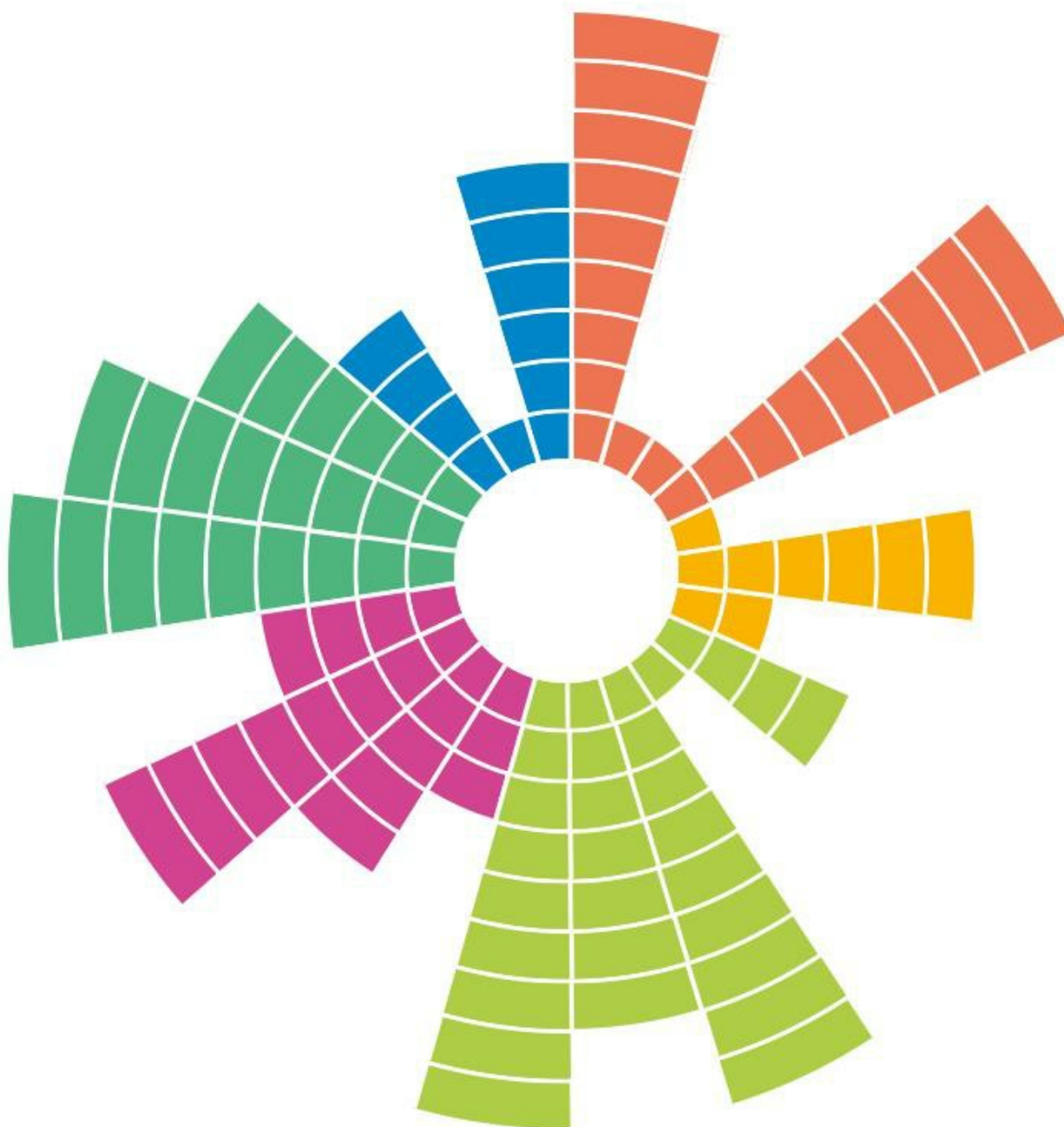


Table des matières

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 représente 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

La personne interrogée a rempli le questionnaire de manière cohérente. Le compte rendu reflète probablement fidèlement la personnalité de la candidate.

Description de la personnalité

Résumé

Description des talents de Mme. Dubois

Elle ressent un très fort besoin d'établir de bons contacts avec les autres. On peut dire d'elle qu'elle est très orientée sur les relations humaines. Elle a une très bonne estime de soi, et n'est donc que peu hésitante ou anxieuse à l'idée de commettre des fautes ou des erreurs. De ce fait, elle ose prendre des risques considérables. Ses scores en matière de serviabilité sont très élevés. Elle aime énormément faire plaisir aux autres et faire un geste en faveur d'un tiers. Elle prend des décisions rapidement et de manière efficace. Il se peut toutefois que, lors de l'élaboration de sa décision, elle accorde trop peu de place aux points de vue extérieurs. Elle gère bien la pression et fait preuve de dynamisme, même dans des circonstances difficiles et pesantes. Elle doit toutefois veiller à ne pas donner l'impression que les situations urgentes ne l'affectent jamais. Elle aime se faire une opinion en toute autonomie. Elle ne ressent que peu le besoin d'entrer en concertation.

Elle a tendance à réagir et à riposter promptement et n'évite pas facilement les conflits. Elle ose s'affirmer et se défendre et cherche régulièrement la controverse. Elle fait preuve d'empathie et de tact, et peut se faire une idée assez proche de la réalité de l'univers mental d'autrui. Elle sait se mettre à la place de l'autre, et pas uniquement sur le plan fonctionnel. Elle attache passablement d'importance à accomplir des tâches variées. Elle n'hésite pas à adopter une position de leader ou à prendre des responsabilités. Dans l'exécution de ses activités, elle fait preuve d'une assez bonne maîtrise des aspects pratiques et d'une assez bonne capacité à résoudre les problèmes par l'action, sans pour autant perdre de vue les grandes lignes. Elle est probablement considérée par son entourage comme une personne moyennement énergique disposant de suffisamment d'énergie pour mener à bien certaines tâches, mais qui sait également lever le pied en temps utile.

En cas de contretemps, elle choisira éventuellement de se réorienter assez rapidement vers d'autres tâches et d'autres objectifs. Elle parvient à s'adapter aux règles ou à une culture donnée si elle en voit vraiment l'utilité. Elle attache un peu plus d'importance aux processus qu'aux actions ciblées. Elle ne perd toutefois pas ses objectifs de vue, notamment lorsqu'ils revêtent à ses yeux une certaine importance. Dans la relation à autrui, elle se comporte généralement en égale et évite de s'élever au-dessus des autres. Elle est passablement accommodant. Elle peut par conséquent avoir un peu de mal à persuader les autres de ses idées, de ses intérêts ou de son point de vue. Les résultats indiquent que Mme. Dubois sait faire preuve d'une certaine capacité de relativisation sur le plan professionnel. Ceci dit, la compétition et la pression en vue d'obtenir des résultats (intrinsèque ou réciproque) ne constituent pas directement des facteurs stimulants. Ceci se manifeste dans son niveau d'ambition. Il est probable que d'autres aspects de son travail (par exemple l'ambiance de travail) aient plus d'importance à ses yeux. Elle se base généralement sur ses propres opinions, et ne se laisse pas facilement impressionner par qui que ce soit. Elle aborde ainsi très facilement ses supérieurs et relativise les rapports hiérarchiques.

Elle n'a quasiment pas besoin ni de structure ni d'ordre. Elle est particulièrement à l'aise en petit comité et dans le cadre de relations individuelles. En groupe, elle respecte fortement les autres et peut paraître très sérieuse. Elle laisse énormément de marge à son entourage et ne se met que peu en avant, au risque d'être oubliée ou de ne pas être remarquée. Même si elle rencontre des situations difficiles ou doit accomplir des tâches compliquées, elle ne demandera quasiment jamais d'aide ni de soutien à autrui. Elle ne requiert quasiment jamais le soutien son entourage. Elle n'est pas à la recherche de reconnaissance quant à ses performances, et n'est donc quasiment pas tributaire des compliments de son entourage pour rester motivée.

Équilibre émotionnel

Équilibre émotionnel de Mme. Dubois:

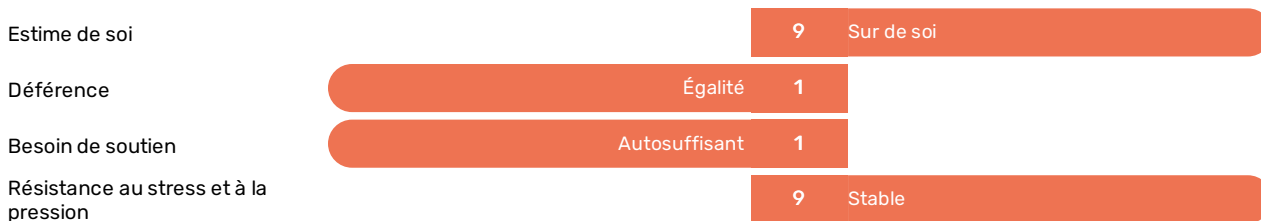
Mme. Dubois est fidèle à elle-même, elle admire rarement les autres. Elle n'a pas de difficulté à s'adresser à ses supérieurs. Elle n'attache pas de réelle importance aux structures hiérarchiques. Elle n'a besoin que de très peu de soutien de la part de son entourage. Elle compte principalement sur elle-même. Elle fonctionne ainsi très bien sans dépendre des encouragements des autres en cas de difficultés momentanées. Elle bénéficie d'un degré d'amour-propre et de respect de soi très élevés. Très optimiste quant à ses propres qualités, elle se montre très sûr d'elle.

Elle dispose d'une certaine assurance et n'éprouve de ce fait quasiment pas d'inquiétude si elle commet des erreurs. C'est par ailleurs quelqu'un qui réagit plutôt promptement - « du tac au tac » - et qui ne craint pas les conflits. Elle s'affirme clairement, se défend et recherche régulièrement la controverse. Elle gère très bien la pression, même forte, et s'avère extrêmement résiliente même dans des conditions difficiles et pesantes. Elle doit toutefois veiller à ne pas paraître trop réservée et à ne pas donner l'impression que les questions urgentes ne l'affectent jamais.

Synthèse de l'équilibre émotionnel de Mme. Dubois :

- Ne se laisse quasiment pas impressionner par d'autres personnes.
- N'a que peu ou pas besoin de soutien. Compte principalement sur elle-même.
- Dispose d'un degré d'amour-propre et de respect de soi très élevé. Optimiste.
- Ne ressent quasiment pas d'inquiétude si elle commet des erreurs, est sûre d'elle.
- N'évitera pas rapidement un conflit et recherchera assez souvent la controverse.
- Gère très bien la pression même forte et fait preuve d'une grande résilience même dans des situations très difficiles.

Équilibre émotionnel - Scores



Motivation

Facteurs motivants et ambitions de Mme. Dubois

Dans l'ensemble, Mme. Dubois est relativement satisfaite de ses tâches et de ses activités et n'est pas nécessairement en quête de défis. L'absence ou le manque de défis ne l'ennuiera ou ne la gênera que peu dans son travail. Pour être performante, elle tire généralement sa motivation des encouragements de son entourage, de ses collègues ou supérieurs, plutôt que des profits et de la compétition. Elle éprouve un besoin moyen de diversité dans le cadre de sa fonction ou de ses tâches et y attache une importance moyenne. Elle a une légère préférence pour la diversité dans le cadre de ses tâches et activités. Elle se concentre parfois sur d'autres activités en cas de contretemps ou de défis pénibles et se laisse parfois distraire de ses tâches. Elle est probablement considérée comme une personne moyennement énergique, qui dispose de suffisamment d'énergie pour mener des tâches à bien mais sait également lever le pied à temps. Pas ou peu tributaire de la reconnaissance de ses performances par les autres, elle ne dépend pas des compliments et de l'approbation de son entourage pour rester motivée.

Synthèse des motivations de Mme. Dubois :

- Dispose d'une grande capacité à relativiser.
- Ressent peu le besoin de relever des défis.
- Attache de l'importance à la diversité et à la variation.
- Est plutôt une généraliste qu'une spécialiste.
- Se laisse parfois distraire de ses tâches.
- Trouve l'équilibre entre calme et énergie.
- N'est pas ou peu tributaire de compliments et de considération pour rester motivée.

Scores de motivation



Talents sociaux

Le comportement de Mme. Dubois vis-à-vis des autres :

En groupe, elle fait preuve d'un grand respect à l'égard des autres et peut paraître très sérieuse. Elle laisse énormément de marge aux autres et ne se met pas ou peu en avant, au risque d'être oubliée au sein de son entourage et de ne pas être remarquée. Elle est le plus à l'aise en comité restreint et dans le cadre de relations individuelles. Les relations sociales, l'amitié et les contacts avec autrui sont très importants aux yeux de Mme. Dubois. Elle ressent un besoin très important d'entretenir des amitiés et de bons rapports avec ses collègues.

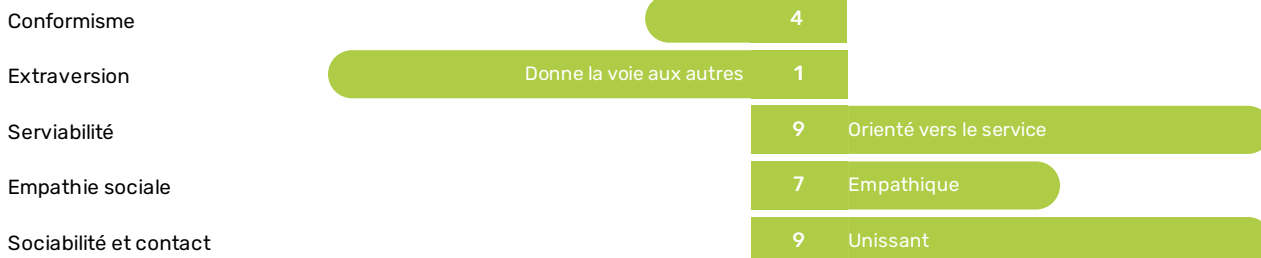
Elle fait preuve d'empathie sur le plan social. Elle perçoit facilement l'univers mental et les problèmes d'autrui et ressent de l'empathie. Ceci renforce sa faculté fonctionnelle à se mettre à la place des autres. Elle se montre compatissante. En cas de situations difficiles, elle ne sollicitera que rarement l'aide à autrui. Elle passera à l'action quasiment sans concertation. Elle ne ressent que très peu le besoin de délibérer.

Son score en matière de serviabilité est élevé. Elle aime beaucoup faire plaisir ou faire un geste envers les autres. Peu formelle, elle est toutefois très sociable. C'est une personne qui, dans l'ensemble, a tendance à suivre son propre chemin mais qui se conforme ou s'adapte à son entourage si nécessaire.

Synthèse des talents sociaux de Mme. Dubois:

- Fonctionne de façon optimale en comité restreint. En groupe, elle fait preuve d'un grand respect à l'égard des autres.
- Ressent un besoin particulièrement important d'entretenir des liens sociaux.
- S'intéresse passablement aux problèmes et aux comportements des autres de façon intrinsèque.
- Ne ressent quasiment pas le besoin de demander du soutien.
- A un fort sens du service. Elle est particulièrement serviable.
- S'adapte à son entourage si la situation l'exige.

Scores des talents sociaux



Talents d'influence

Comment et dans quelle mesure Mme. Dubois atteint ses objectifs :

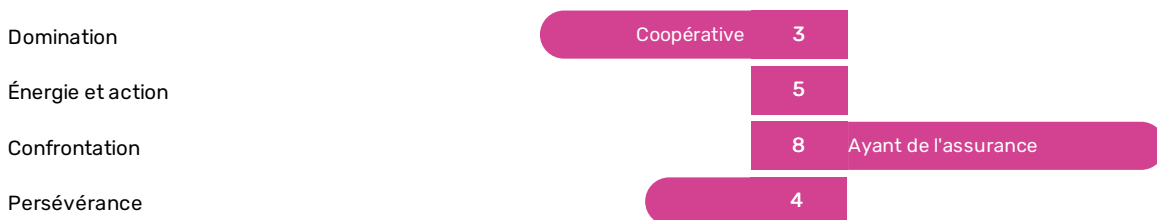
Dans sa manière d'exercer de l'influence, Mme. Dubois n'adopte pas forcément une attitude que l'on pourrait qualifier de dominante. Pour se montrer persuasive, elle préfère une approche subtile. Elle risque cependant de rencontrer des difficultés lorsqu'elle souhaite convaincre de ses idées, de ses intérêts ou de son point de vue. Elle se sent assez vite vaincue lorsque l'autre ne cède pas, lorsqu'elle fait face à des contretemps ou rencontre de la résistance. Elle saura insister s'il le faut mais préfère toutefois s'orienter sur une autre activité où elle obtiendra des résultats plus facilement.

Son énergie est équilibrée. Cela signifie qu'en fonction de la situation, elle entreprendra les actions nécessaires pour atteindre un objectif donné ou pour influencer l'autre. Pour convaincre, elle sait s'affirmer rapidement et en alimentant la controverse. L'atmosphère peut de ce fait devenir un peu tendue, ce qui peut susciter une certaine résistance. Elle sait se montrer combative pour défendre ses (propres) intérêts. Elle arrive à s'adapter au cadre et à la culture d'un environnement si elle le souhaite vraiment. De ce fait, elle parlera et comprendra assez rapidement et assez bien le langage de la culture dans laquelle elle se trouve. Les autres la comprennent et l'acceptent un peu plus facilement, ce qui la rend mieux à même d'exercer ses capacités d'influence.

Synthèse des talents d'influence de Mme. Dubois:

- Préfère adopter une attitude subtile pour convaincre les autres.
- En cas de résistance importante, ne continue pas toujours, mais peut persévérer si la situation l'exige.
- Dispose d'un niveau d'énergie moyen pour atteindre des objectifs.
- Ose facilement s'affirmer et engager la controverse. Fait preuve d'une certaine combativité pour défendre ses intérêts.
- S'adapte parfois, préfère toutefois rester fidèle à ses prises de position.

Scores des talents d'influence



Talents de leadership

Décrit les préférences de Mme. Dubois en termes de leadership et ses ambitions dans ce cadre.

Mme. Dubois se fait une opinion de façon très indépendante et autonome. Elle se base sur ses propres convictions. Elle cherchera rarement à s'adapter à son entourage ou à son équipe. Elle risque de tenir trop peu compte des autres et du groupe, et de perdre ainsi leurs intérêts de vue. Elle fait preuve d'une forte ténacité dans son raisonnement. Elle ressent en outre un besoin très important de se lier d'amitié et d'entretenir des contacts avec ses collègues directs. Son style de direction est généralement informel et amical. Etant donné qu'elle se met assez facilement à la place des autres, elle peut, lorsqu'il s'agit de diriger, intervenir en fonction de la situation.

Dans le domaine du leadership, elle aspire à diriger et à endosser des responsabilités. Elle peut être décrite comme quelqu'un qui prend des décisions très rapidement et de manière efficace. Elle persistera probablement très fortement une fois les décisions prises. Dans sa manière de diriger, elle attache légèrement plus d'importance à entretenir de bonnes relations avec ses collègues plutôt que d'agir de façon ciblée.

Synthèse des talents de leadership de Mme. Dubois :

- Fortement individualiste et indépendante, elle n'est que peu axée sur l'équipe et sur les autres.
- Adopte un style de direction très informel et amical.
- A l'ambition de diriger.
- Dispose d'un très fort esprit de décision.
- Axée fonctionnellement sur les objectifs si la situation le requiert.

Scores des talents de leadership

Prise de décision

9 Résolvant des problèmes

Autonomie de pensée et

8 Autonome

Responsabilité et leadership

6

Talents d'organisation

La façon dont Mme. Dubois organise son travail :

Mme. Dubois n'éprouve aucune difficulté à travailler dans un environnement peu structuré ou discipliné, sans cadre ni règles. Aucunement tributaire des rapports hiérarchiques, elle préfère être dirigée de manière informelle. Par ailleurs, elle n'acceptera pas facilement que l'on lui dicte une conduite à adopter. Dans l'organisation de son travail, elle fait preuve d'une très grande flexibilité et capacité d'adaptation. Sa manière de travailler est souvent moins organisée qu'« ad hoc ». Elle s'adapte très facilement à un environnement agité et chaotique. La diversité et les changements dans son travail sont importants à ses yeux. Dans l'exécution de ses activités, elle fait régulièrement preuve de sens pratique. Elle prend extrêmement rapidement et fermement des décisions. Pour ce faire, elle ne s'appuie que rarement sur l'opinion des autres et agira comme bon lui semble. Elle attache un peu plus d'importance aux processus qu'aux objectifs à atteindre lorsqu'elle organise son travail. Ceci dit, elle ne perd pas ses objectifs de vue, notamment s'ils l'intéressent. Elle sait improviser si la situation l'exige.

Synthèse des talents d'organisation de Mme. Dubois:

- 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.
- Attache une assez grande importance à la diversité dans son travail.
- Est un peu plus axée sur la pratique que sur la théorie.
- A un très fort esprit de décision.
- Axée sur les résultats lorsqu'il le faut, sait improviser.

Scores des talents d'organisation



Bilan des qualités et des écueils

Qualités de Mme. Dubois :

- Se forme une opinion de façon indépendante. Ne se laisse pas facilement influencer.
- Est une personne fortement tournée vers les autres. Aime communiquer. Ressent une grande nécessité d'entretenir des relations amicales. S'investit dans les réseaux sociaux.
- A une image de soi positive et une forte confiance en soi. Ne doute pas de ses propres capacités.
- Son attitude révèle un très grand sens du service. Aime aider les autres. Aime faciliter les choses.
- Ose s'affirmer, indique clairement ses propres limites.
- Prend facilement des décisions. Persévère une fois les décisions prises.
- Gère bien la pression et le stress. Fait preuve de résilience. Ne panique pas facilement.
- Bonnes capacités de relativisation. Établit une nette distinction entre la vie privée et le travail. Se laisse moins guider par l'élan/l'esprit de compétition.
- Ne se laisse pas vite impressionner par les autres. Aborde facilement ses supérieurs hiérarchiques.
- Gère très bien l'agitation et le chaos. Peut se montrer créative et novatrice.
- En groupe, laisse de la marge aux autres, fait preuve de respect.
- Sait résoudre des problèmes de manière autonome. N'importune pas facilement les autres avec ses propres problèmes.
- N'est pas tributaire de compliments.

Écueils éventuels de Mme. Dubois :

- A parfois tendance à trop vouloir suivre son propre chemin.
- Impose des limites difficiles dans ses relations amicales.
- Peu encline à l'autocritique, risque de se surestimer.
- Risque d'aider spontanément les autres sans que son aide ne soit la bienvenue. Compte trop peu sur la responsabilité des autres.
- Peut paraître trop encline à la controverse.
- A du mal à renoncer à des décisions prises. Prend parfois des décisions de manière impulsive.
- Attache moins d'importance à la réussite sociale.
- A moins le sens des rapports hiérarchiques.
- Ne dispose pas forcément d'une bonne vue d'ensemble.
- N'éprouve pas forcément le besoin d'être au centre de l'intérêt.
- Ne réalise pas toujours à quel moment demander de l'aide, persiste trop longtemps de manière autonome.

Communication

Ce chapitre examine les comportements qui, en matière de communication, sont susceptibles d'avoir un effet positif sur la candidate, et ceux qu'il vaut mieux éviter. Il émet des suggestions en vue d'aborder la candidate 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 la candidate.

Comportements adéquats en matière de communication

Suggestions pour une communication efficace avec Mme. Dubois :

- Parlez de « l'ici et maintenant ». Réduisez les défis en les divisant en petits objectifs ou en petites étapes sur un laps de temps relativement court (et donc prévisible).
- Créez une vue d'ensemble ; donnez-lui le sentiment que quelque chose est réalisable ou qu'il y a de la marge pour commettre des erreurs. Évitez de vous exprimer en termes de « difficultés ».
- Créez une atmosphère calme et décontractée. Essayez de briser la glace et posez des questions ouvertes.
- Adoptez un style de communication relativement détaché. Soyez informatif, minutieux et réaliste. Entrez rapidement dans le vif du sujet.
- Faites, si possible, appel à sa serviabilité ou faites part de votre estime quant à cette qualité.
- Faites-lui confiance autant que possible, accordez-lui de la liberté et de la marge afin qu'elle puisse agir comme bon lui semble ou exprimer sa propre opinion. Manifestez cette confiance. Communiquez d'égal à égal.
- Abordez vos centres d'intérêt personnels, essayez de trouver des centres d'intérêt communs. Soyez attentif. Essayez de créer une atmosphère sympathique et amicale.

Comportement à éviter

Communication : écueils à éviter lors d'un entretien avec Mme. Dubois :

- Mettre l'accent sur les profits et les prestations et faire monter fortement la pression.
- Se plaindre (notamment au sujet de choses banales telles que le temps qu'il fait) ou demander de la compréhension de manière ample et émotive. Ceci suscitera de l'irritation. Rester de préférence bref, clair et détaché.
- Dominer la conversation.
- Limiter le processus créatif.
- Se servir beaucoup de « oui mais » dans votre manière de communiquer.
- Ne pas accepter son aide au cas où elle l'offrirait.
- Restreindre son autonomie ou son espace de liberté.
- Être sec et renfermé.

Environnement de travail idéal et préférences en matière de management

Mme. Dubois préfère :

- Un environnement connaissant une culture peu hiérarchisée et où la distance entre les collaborateurs est de préférence faible. Un environnement où 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 elle ne se sente pas gênée par des procédures, des cadres et/ou des règles.
- Un environnement offrant une liberté considérable et qui vous permet d'organiser votre travail comme bon vous semble. Du travail dans lequel les résultats dépendent principalement du dévouement personnel et dans lequel on ne dépend (pratiquement) pas de la contribution, de la responsabilité ou des actions d'autrui.
- Une entreprise dans laquelle on tient compte de l'autre, dans laquelle règne principalement une ambiance informelle et où la confraternité est importante.

Développement

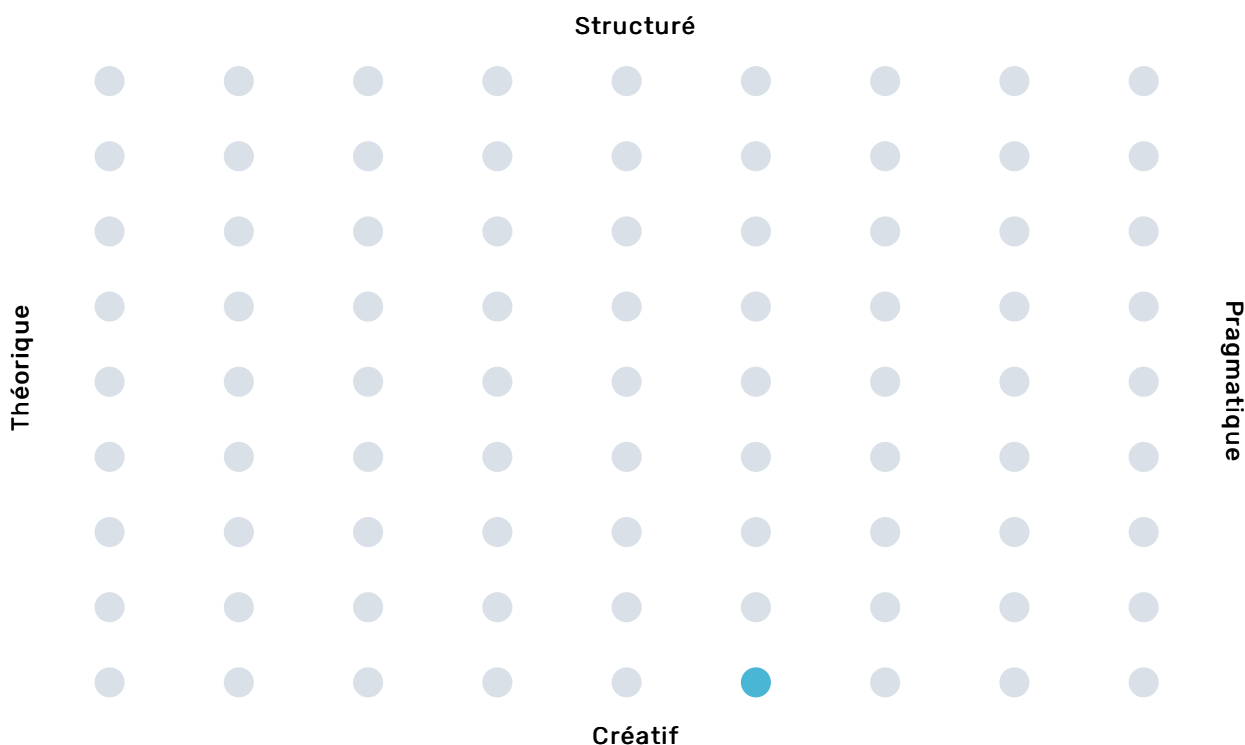
Suggestions

- Formuler pour soi des objectifs personnels afin de continuer à évoluer.
- Être ou rester consciente du fait que les gens portent également un jugement sur la présentation.
- S'attarder plus souvent sur ce qui est prioritaire.
- Être plus organisée et soigneuse parfois avec son environnement de travail, son planning de travail ou ses rendez-vous.
- Eviter de trop persister dans sa propre opinion ou sa vision des choses, sans écouter l'autre et considérer son point de vue.
- Ne pas prendre de décisions hâtives, « lever un peu le pied » par moments avant de prendre une décision.
- S'attarder parfois un peu plus amplement sur des décisions et les partager afin que son entourage les comprenne mieux. Ainsi, elle peut créer une base solide qui soutient ses choix et ses décisions.
- Echanger régulièrement des connaissances et des informations avec les personnes avec lesquelles elle collabore.

Style d'apprentissage et de développement

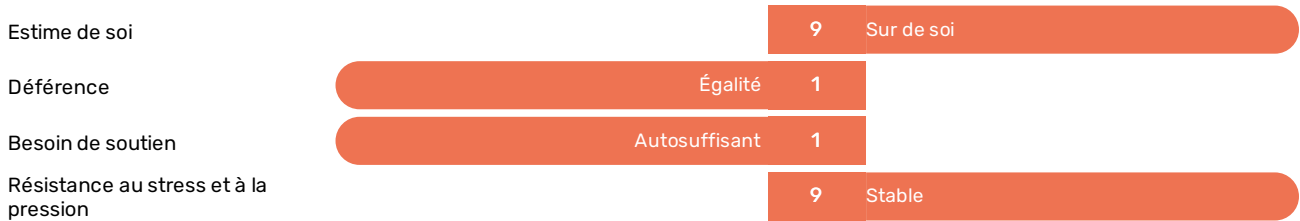
Préférences de Mme. Dubois en matière d'apprentissage :

- Modeste, elle préfère rester hors des feux de la rampe. Elle a du mal à expérimenter le matériel d'apprentissage en présence d'autres personnes. Cependant, il est important qu'elle puisse appliquer tout ce qu'elle a appris dans la pratique. Par conséquent, cherchez des situations d'apprentissage et travaillez en relation avec des partenaires avec qui elle se sent à l'aise.
- Elle vise principalement à obtenir une bonne vue d'ensemble. Flexible de nature, elle déterminera quoi et comment apprendre, et à quel rythme. Par conséquent, acceptez qu'elle 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.
- Elle croit fermement à l'égalité entre les personnes et n'est pas impressionnée par les personnes qui occupent des postes plus élevés. Elle n'a donc pas peur d'appliquer ce qu'elle a appris dans son travail en présence de supérieurs. Laissez-la expérimenter avec le matériel d'étude pour qu'elle puisse le mettre en pratique autant que possible et permettez-lui (en fonction de l'égalité) d'approcher d'autres personnes pour qu'elle puisse en apprendre quelque chose.
- Son besoin en grands défis n'est pas particulièrement développé. Elle est rapidement satisfaite de la situation actuelle. Veillez par conséquent à ne pas élaborer un plan d'apprentissage trop ambitieux. Allez plutôt de l'avant par petites étapes. Cela lui convient et lui suffit.
- Naturellement indépendante, elle se met au travail sans aide ni conseils. Assurez-vous qu'elle puisse apprendre de manière indépendante dans une certaine mesure, sans dépendre trop des autres. Faites attention toutefois à ce qu'elle n'exagère pas dans ce sens ! L'apprentissage consiste également à partager les connaissances et les expériences.
- Elle aime aider et soutenir d'autres personnes. Cela constitue un point de départ important de ses activités d'apprentissage. Il est préférable qu'elle connaisse à l'avance la valeur ajoutée des activités d'apprentissage pour son environnement. Si elles sont claires, elle n'en sera que plus motivée.
- Elle aime étudier en groupe. Assurez-vous qu'elle établisse un contact suffisant avec d'autres personnes au cours de son apprentissage, par exemple dans le cadre d'une salle de classe. Elle sera d'autant plus motivée si elle peut appliquer le matériel d'apprentissage en collaboration avec d'autres personnes. Le cas échéant, elle apprend plus rapidement et plus efficacement.
- Elle a confiance en elle et elle fait facilement face au stress. Par conséquent, laissez-la prendre un peu plus de risques pendant le processus d'apprentissage et sortir de sa zone de confort. Elle va probablement faire quelques erreurs, mais elles seront source d'apprentissage. Elle pourra alors compter sur sa propre résilience/ténacité.
- Elle peut facilement obtenir de bons résultats dans ses études, même sous pression et face au stress. Au cours du processus d'apprentissage, elle peut utiliser sa forte résistance au stress : elle obtient de meilleurs résultats si elle fixe des délais et des limites de temps. Assurez-vous qu'elle ne reporte pas les choses jusqu'au dernier moment.



ADN du talent

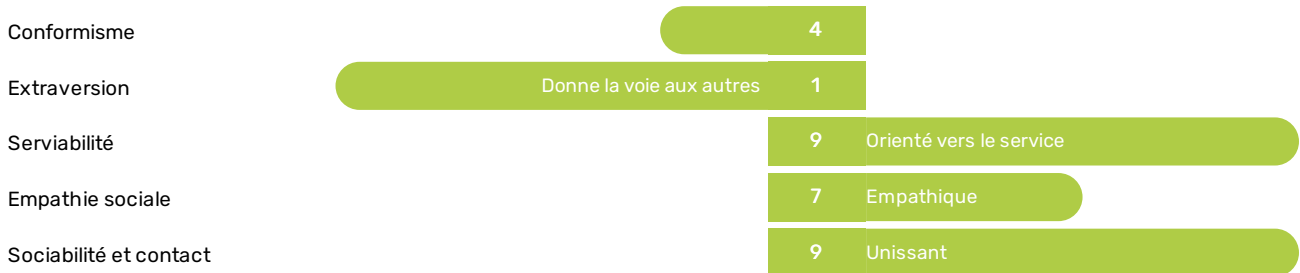
Equilibre émotionnel



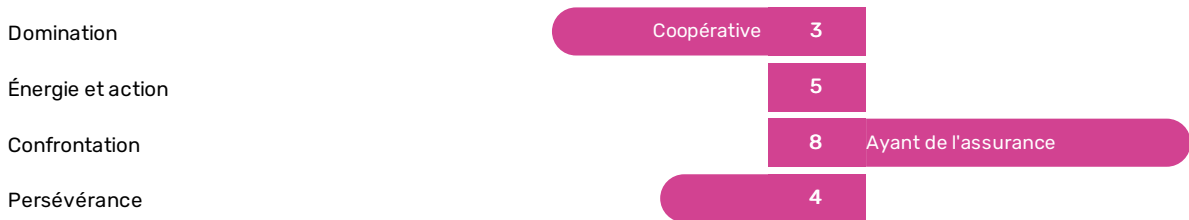
Motivation



Talents sociaux



Talents d'influence

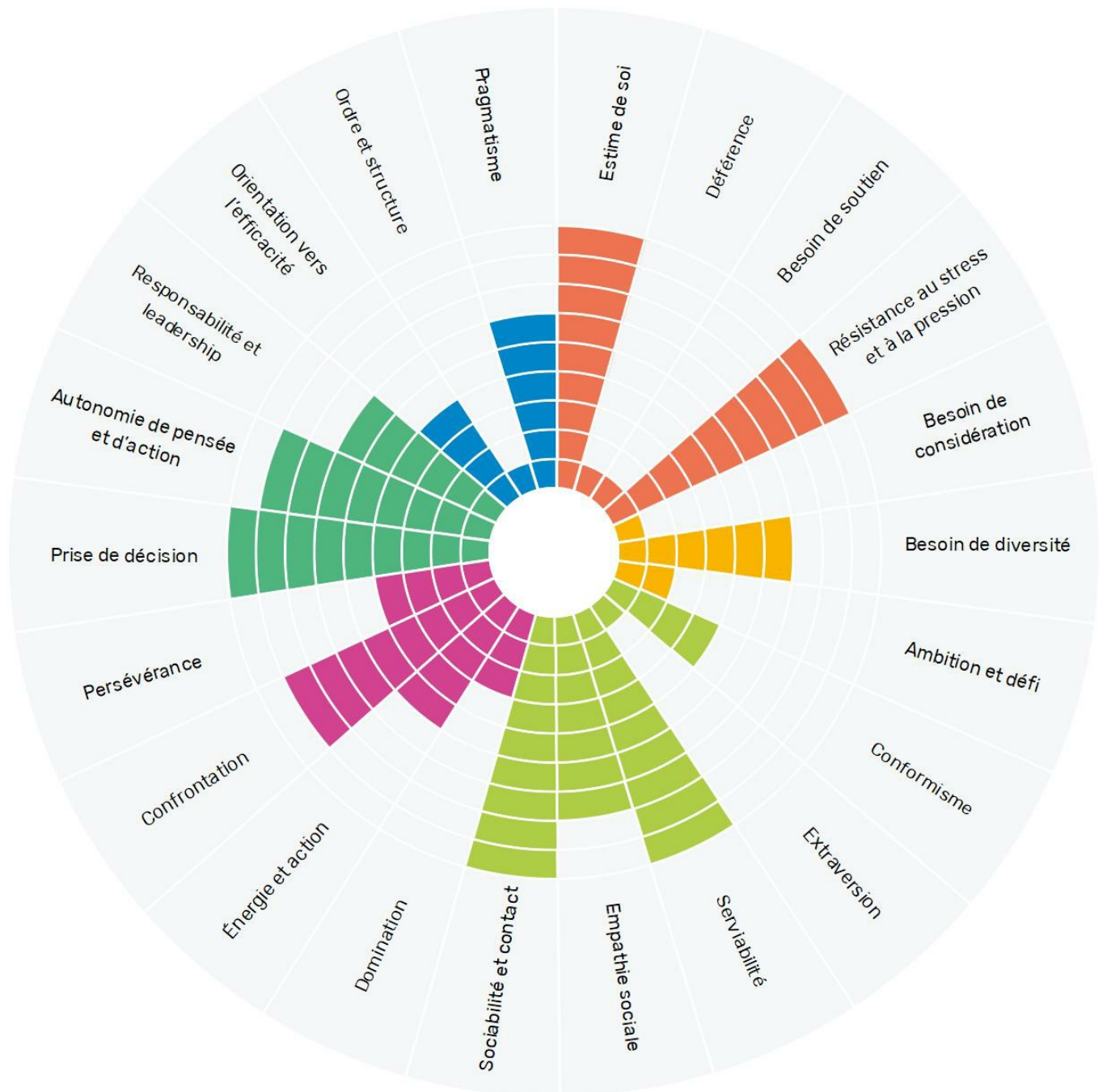


Talents de leadership



Talents d'organisation





- Equilibre émotionnel
- Motivation
- Talents sociaux

- Talents d'influence
- Talents de leadership
- Talents d'organisation