



Participant
Jean-Claude Exemple

Client
Assessio

Créé sur
19-01-2023



Carrière Drives

Ce rapport est généré à l'aide du Système de Évaluation en Ligne de Talentindex. Les données se trouvant dans ce rapport sont basées sur les réponses que le participant a données à un ou plusieurs questionnaires et/ou tests psychologiques. Pour l'interprétation de ce rapport, l'utilisateur doit être conscient des limites de ces instruments. Assessio n'accepte aucune responsabilité quant aux conséquences de l'utilisation de ce rapport. Aucun droit ne peut être soustrait aux résultats et au contenu de ce rapport. © 2023 Assessio. Tous droits réservés.

Introduction

Le Carrière Drives offre un aperçu des motivations de Jean-Claude Exemple et de leur signification dans son travail. Les scores de ce rapport sont basés sur ses réponses au Test des sources de motivation. Il s'agit d'un questionnaire spécialement développé pour la recherche des motivations pertinentes dans le cadre de ce rapport. Les motivations mesurées sont celles dans lesquelles Jean-Claude Exemple puise de l'énergie ou qui, au contraire, le freinent. Celles-ci ont une influence importante sur le comportement car elles sont déterminantes dans nos choix. En fonction de ses motivations, Jean-Claude Exemple sera à l'aise dans certaines situations mais pas dans d'autres. S'il en tient compte dans ses choix, il pourra utiliser ses qualités plus efficacement et tirer ainsi plus de satisfaction dans son travail. De plus, ses motivations ont un impact sur l'efficacité de la collaboration avec d'autres personnes ayant éventuellement des motivations différentes. Dans ce rapport, vous trouverez des conseils à ce sujet.

Lors de l'utilisation de ce rapport, il est important de garder à l'esprit les points suivants :

1. Le rapport se base sur le système expert automatisé Talentindex. Cela signifie que la mesure est effectuée de façon particulièrement objective et précise. Le système génère des résultats basés sur une combinaison entre l'expertise de psychologues du travail expérimentés et une recherche scientifique de grande envergure.
2. Les scores du rapport ont été établis en comparant le modèle de réponses de Jean-Claude Exemple à celui d'un large groupe de référence issu de divers secteurs et fonctions. Dans le rapport il est indiqué quel score Jean-Claude Exemple obtient par rapport à la moyenne du groupe de référence.
3. Le rapport repose sur les réponses que Jean-Claude Exemple s'est lui-même attribuées. Cela signifie que la mesure se base sur l'image personnelle de Jean-Claude Exemple. C'est pourquoi il est important de comparer les résultats du rapport avec d'autres informations, comme des expériences de travail ou résultats (précédents), un entretien avec Jean-Claude Exemple, son CV et d'éventuelles références.

Structure du rapport

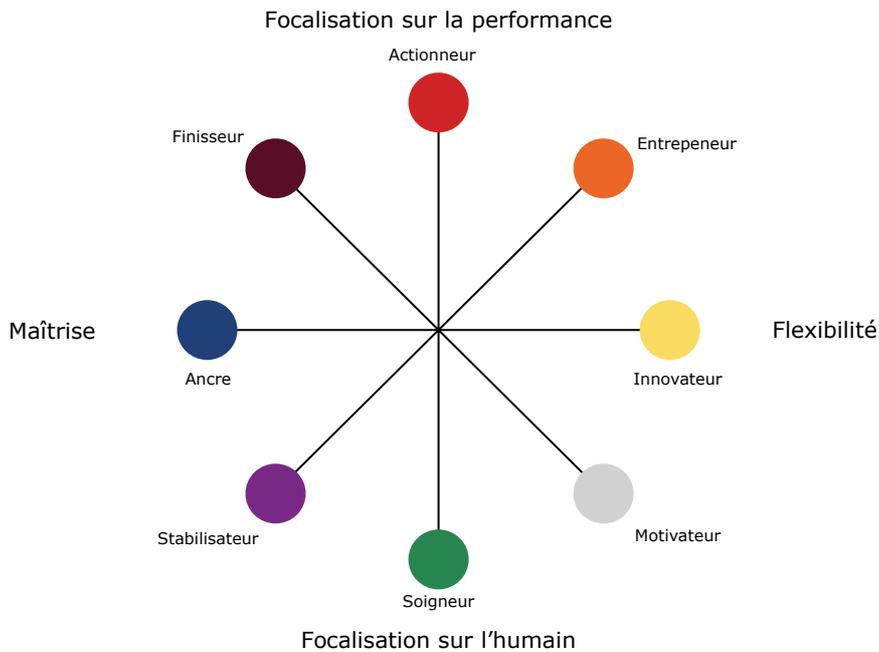
Le Carrière Drives comporte cinq éléments. Dans la première partie, vous trouverez l'explication du contexte théorique du Carrière Drives. Dans la partie 2 se trouve une indication des combinaisons de motivations les plus présentes chez Jean-Claude Exemple. Chaque combinaison de motivations détient sa propre couleur. Dans la partie 3, « ADN des rôles préférés », on analyse la façon dont les motivations de Jean-Claude Exemple le conduisent à préférer certains rôles. La partie 4 se concentre sur l'« Alchimie de la collaboration ». Il y est expliqué de quelle manière Jean-Claude Exemple cherche la collaboration et comment il peut collaborer le plus efficacement avec des personnes ayant d'autres couleurs, autrement dit d'autres motivations. Enfin, vous trouverez dans la partie 5 un aperçu de tous les rôles préférés, pour pouvoir vous faire une meilleure idée de la signification des rôles de vos collègues.



1. Contexte théorique du modèle Carrière Drives

Le Carrière Drives teste les motivations d'un individu. Les motivations sont des objectifs ou motifs auxquels les individus accordent de l'importance et qu'ils poursuivent dans leur travail. Un individu pourra par exemple être motivé par le besoin d'imaginer de nouvelles choses, tandis qu'un autre recherchera justement de la stabilité. De telles motivations donnent une direction au comportement des individus et ont une influence sur leurs choix. Les motivations déterminent dans quel environnement de travail quelqu'un se sent à l'aise et de quelle manière cette personne abordera la collaboration avec autrui.

Le Carrière Drives est basé sur le *Competing Values Framework* de Robert Quinn (Quinn & Rohrbaugh, 1983 ; Quinn & Cameron, 1988), un cadre de référence très utilisé. A l'origine, Quinn développa son modèle en se basant sur une étude des indicateurs d'organisations efficaces. Plus tard, il se rendit compte que son cadre se prêtait également à la différenciation des différents rôles que les individus prennent dans les organisations. Dans le Carrière Drives, huit rôles de comportement au travail ont été différenciés. Ceux-ci peuvent être ordonnés à l'aide de dimensions similaires à celles de Quinn. Ce modèle se présente ainsi :



Chacun des huit rôles du Carrière Drives représente une combinaison importante de motivations : L'Entrepreneur souhaitera entreprendre, le Motivateur souhaitera motiver. Chaque personne a des préférences pour différents rôles; souvent pour plus d'un. Quelqu'un peut par exemple être aussi bien Entrepreneur que Finisseur. Ensemble, les rôles préférés déterminent le comportement d'un individu.

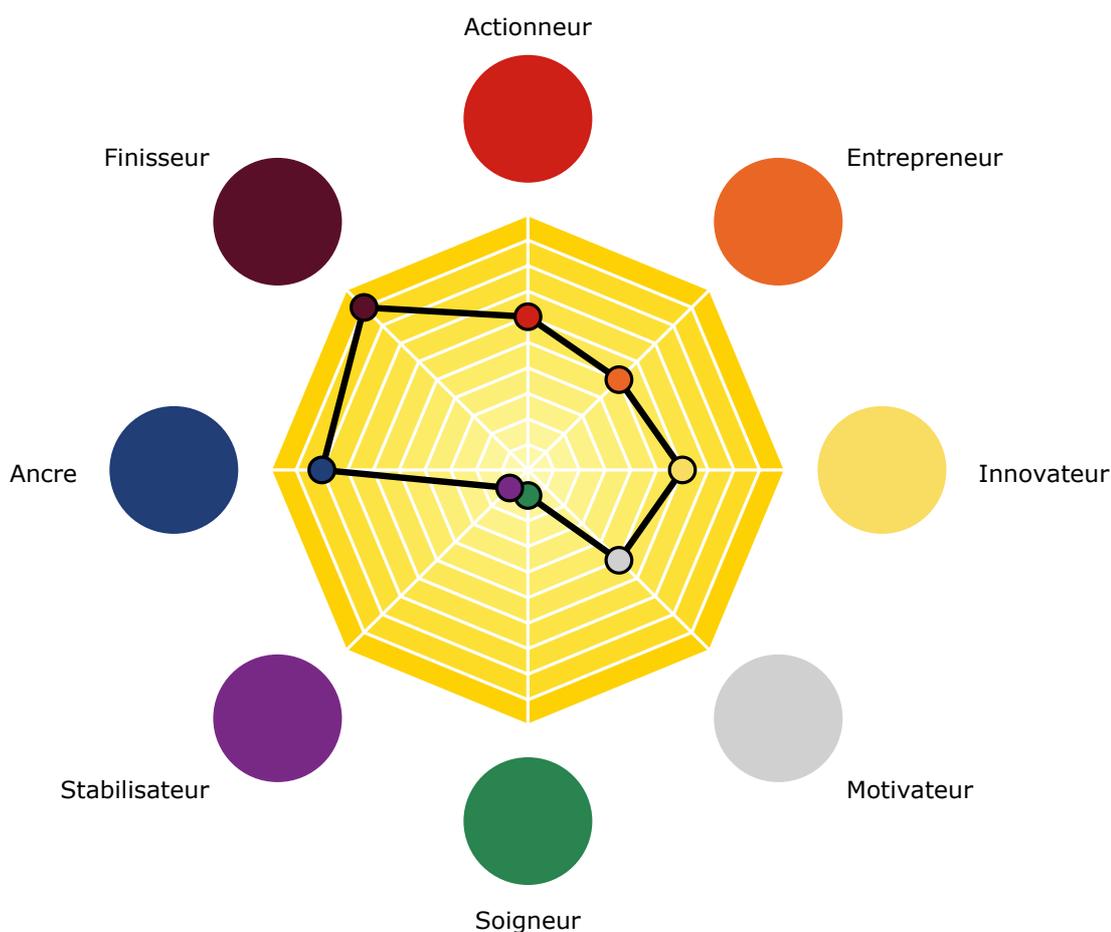
Une courte description des huit rôles préférés du Carrière Drives :

-  **Actionneur** : performance, responsabilité, impact
-  **Entrepreneur** : initiation, indépendance, aventure
-  **Innovateur** : créativité, innovation
-  **Motivateur** : collaboration, développement
-  **Soigneur** : sociabilité, loyauté, respect
-  **Stabilisateur** : sécurité, cohésion
-  **Ancre** : ordre, précision, qualité
-  **Finisseur** : réglage, organisation, réalisation

Dans le graphique d'ensemble sur la page suivante, vous verrez quel est le niveau de préférence de Jean-Claude Exemple pour les différents rôles : ses rôles préférés.



2. Profil de motivations personnel



2.1 Motivations principales

- **Réalisation (Maîtrise)**
Travailler efficacement à des résultats concrets.
- **Qualité (Maîtrise)**
Rendre un travail précis et sans erreurs.
- **Efficacité (Maîtrise)**
Travailler de façon méthodique, bien exécuter les tâches en une fois et ne pas perdre de temps à des choses négligeables.
- **Analyse (Flexibilité)**
Analyser les sujets en profondeur.



2.2 Rôles préférés principaux

Finisseur	Très forte préférence
Style :	Les Finisseurs associent la structure au sens du résultat. Ils aiment régler et organiser les choses. Ils recherchent les solutions structurelles. Ils concrétisent les engagements et assument la responsabilité du résultat. Ils ont souvent, tôt ou tard un poste de manager dans leur carrière.
Rôle dans l'équipe :	Les Finisseurs incitent l'équipe à passer des engagements clairs et à dresser une structure d'approche. Ils n'apprécient pas qu'il y ait trop peu d'unité dans l'équipe ou que l'accent soit principalement mis sur l'aspect social. Les Finisseurs se placent au premier plan afin d'obtenir les résultats voulus.
Force :	Le sens de la responsabilité, la réalisation
Piège à éviter :	La « vision de tunnel »
Facteur stressant :	Les revers
Style d'adaptation :	L'effort

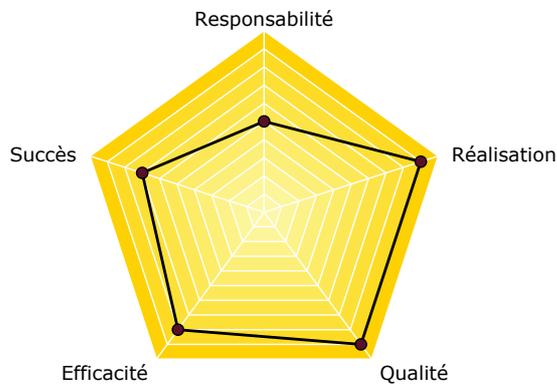
Ancre	Forte préférence
Style :	Les Ancres sont des perfectionnistes. Ils travaillent méthodiquement et avec précision et ressentent un fort besoin de structure. Les Ancres souhaitent travailler efficacement à un objectif. Ils attachent plus d'importance à la qualité qu'à la vitesse. Les Ancres sont généralement bons lorsqu'il s'agit d'intégrer des données et savent précisément indiquer les causes d'un problème.
Rôle dans l'équipe :	Les Ancres, grâce à leur besoin de structure, apportent une certaine systématique à la collaboration. Ils apprécient de savoir exactement ce qu'on attend d'eux et insisteront là-dessus dans la collaboration.
Force :	La continuité, la fiabilité
Piège à éviter :	Le manque de flexibilité
Facteur stressant :	L'imprévisibilité
Style d'adaptation :	La structure



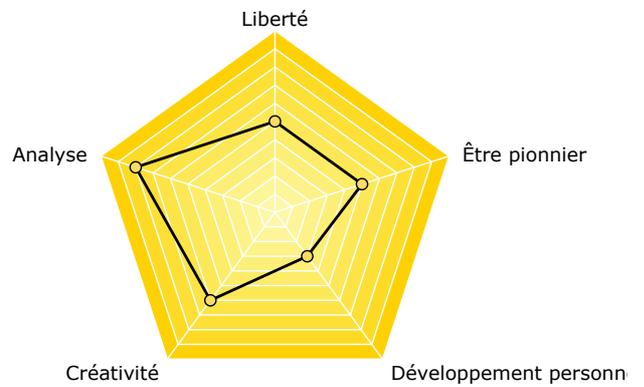
3. ADN des rôles préférés

Sur cette page et sur la suivante, vous trouverez les profils de Jean-Claude Exemple pour chacun des huit rôles. Vous découvrirez ainsi quelles motivations jouent un rôle important dans son travail.

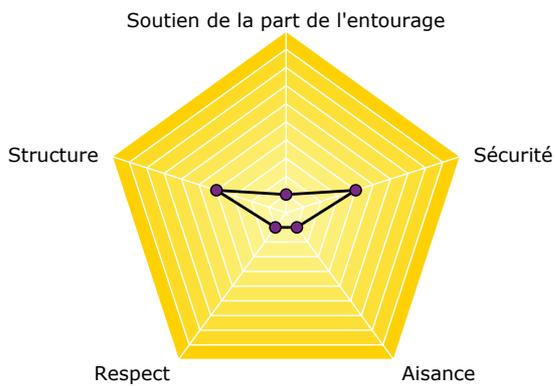
Finisseur



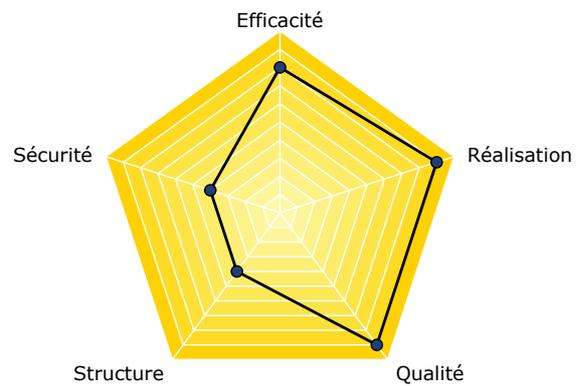
Innovateur



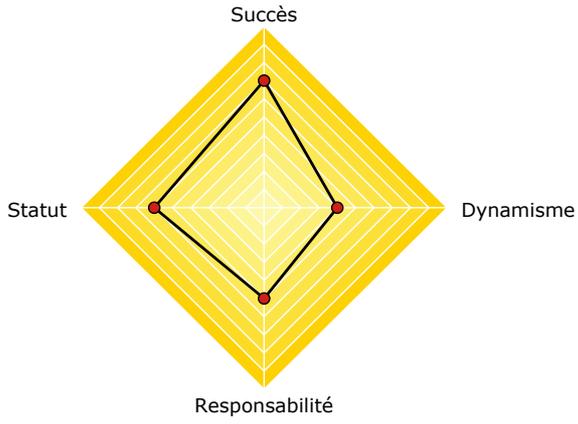
Stabilisateur



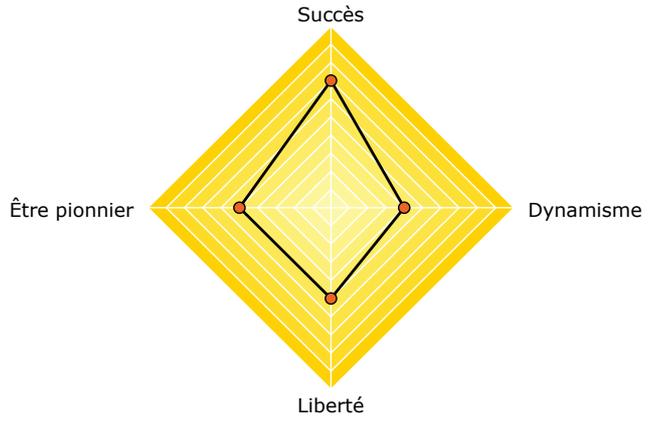
Ancre



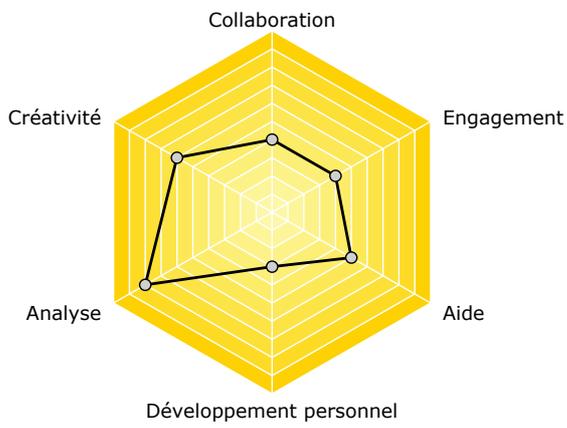
Actionneur



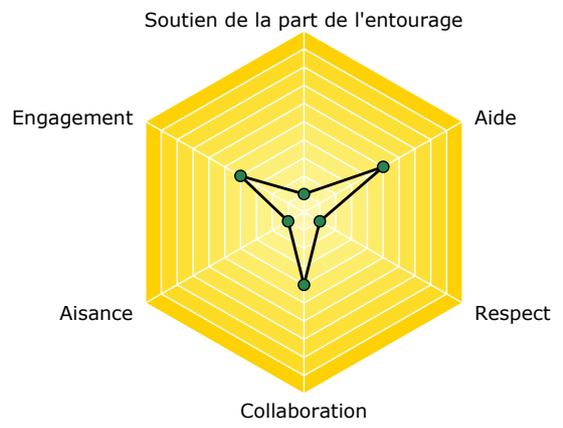
Entrepreneur



Motivateur



Soigneur



4. Alchimie de la collaboration

Les motivations de Jean-Claude Exemple lui permettent de compléter les autres dans la collaboration, mais cela peut parfois également être source de conflits. Chaque style influence les autres styles à sa propre manière. Ci-dessous, nous vous donnerons des conseils pour optimiser les collaborations. Pour cela, nous nous baserons sur le premier rôle de préférence de Jean-Claude Exemple.

Dans le tableau, vous trouverez quelles actions peuvent être entreprises dans les collaborations.

Son propre rôle de préférence :	Rôle de préférence du partenaire de collaboration :	Conseils pour contribuer de façon optimale à l'alchimie :
Finisseur	Actionneur	Proposer soi-même des solutions
	Entrepreneur	Concrétiser, rendre les choses opérationnelles
	Innovateur	Recueillir et utiliser des idées
	Motivateur	Rendre les choses pratiques
	Soigneur	Établir des priorités
	Stabilisateur	Rassurer
	Ancre	Donner une direction
	Finisseur	Prendre ensemble le temps de former des idées



5. Scores aux autres rôles

Innovateur	Une certaine préférence
Style :	Les Innovateurs sont orientés vers le changement et la variation. Ils sont déterminés à acquérir de nouvelles expériences et à s'émanciper à leur propre gré. Les Innovateurs participent facilement aux discussions portant sur le changement et aiment y apporter leur contribution.
Rôle dans l'équipe :	Les Innovateurs sont indépendants et apportent souvent une contribution créative. Ils sont le plus à l'aise lorsque l'équipe doit s'attaquer à des tâches ou concevoir de nouvelles choses. Au sein de l'équipe, ils sont souvent ceux qui ont l'esprit libre ou ceux qui soutiennent de nouvelles approches non orthodoxes. Les Innovateurs établissent souvent des liens transversaux avec d'autres disciplines.
Force :	La créativité, l'innovation
Piège à éviter :	L'ennui
Facteur stressant :	La contrainte
Style d'adaptation :	Le départ

Actionneur	Une certaine préférence
Style :	Les Actionneurs se caractérisent par leur énergie. Ils sont motivés à accomplir des performances et exigent souvent un rôle déterminant. Les Actionneurs souhaitent qu'on les apprécie pour leur contribution et aiment avoir beaucoup de responsabilités. Les mots clés pour les Actionneurs sont le succès, le suspense et la dynamique.
Rôle dans l'équipe :	Les Actionneurs se placent au premier plan. Ils sont le plus à l'aise s'ils ont un rôle de direction. S'ils ne sont pas assez proéminents, ils s'efforceront d'obtenir de l'influence. Les Actionneurs mettent l'équipe en mouvement.
Force :	L'élan, l'énergie
Piège à éviter :	Un comportement trop dominant
Facteur stressant :	L'échec
Style d'adaptation :	La persévérance



Motivateur	Une certaine préférence
Style :	Les Motivateurs associent le besoin de développement et d'approfondissement à la collaboration avec les autres. Ainsi, ils savent impliquer les autres et réaliser les tâches de façon commune. Ils captivent les gens grâce à leurs idées, sans perdre pour autant de vue les besoins des autres.
Rôle dans l'équipe :	Les Motivateurs sont naturellement orientés vers l'équipe et trouvent important de réaliser les choses collectivement. Ils ne trouvent pas forcément important d'avoir un rôle de direction formel, mais prennent en général une position influente. Dans l'équipe, les Motivateurs savent récolter du soutien et rendre les choses palpables.
Force :	Le soutien, l'explication
Piège à éviter :	Les difficultés à se montrer professionnel
Facteur stressant :	La désunion
Style d'adaptation :	L'esprit d'équipe

Entrepreneur	Une certaine préférence
Style :	Les Entrepreneurs se caractérisent par leur attitude proactive. Ils forment leur propre vision des choses et leur propre chemin. Les Entrepreneurs souhaitent instaurer de nouvelles choses et sont prêts pour cela à prendre des risques. Les mots clés pour les Entrepreneurs sont liberté, gain, et action.
Rôle dans l'équipe :	Les Entrepreneurs se montrent souvent indépendants de l'équipe. S'ils ne sont pas d'accord avec la direction prise par l'équipe, ils essaient de convaincre les autres. Le fait qu'on les limite leur coûte beaucoup d'énergie et ils essaient alors de se détacher de la situation. Les Entrepreneurs apportent de l'enthousiasme dans l'équipe pour ce qui est des nouvelles possibilités.
Force :	La prise d'initiative, l'audace
Piège à éviter :	Trop devancer le reste
Facteur stressant :	L'arrêt
Style d'adaptation :	L'indépendance



Stabilisateur		Pas de préférence
Style :	Les Stabilisateurs combinent le besoin de sécurité avec le besoin de collectivité. Ils aiment que les attentes envers eux soient claires. Lorsqu'ils se sentent à l'aise, ils représentent une force loyale, qui sait réaliser les choses avec précision.	
Rôle dans l'équipe :	Les Stabilisateurs assument généralement un rôle de suiveur et cela leur convient. Ils souhaitent comprendre précisément ce que pensent les gens, parce qu'ils trouvent important de pouvoir se raccorder à leur façon de penser. En général, ils n'accordent pas tellement d'importance à leur propre rôle.	
Force :	Contribuer à l'objectif fixé	
Piège à éviter :	Rester trop en arrière-plan	
Facteur stressant :	Faire des erreurs	
Style d'adaptation :	La focalisation sur la mission	

Soigneur		Pas de préférence
Style :	Les Soigneurs sont des personnes sociales. Ils sont gentils et accordent beaucoup d'importance à la manière dont les gens se côtoient. Ils offrent de la liberté aux autres et sont soucieux de leur confort. Lorsque des décisions doivent être prises, ils trouvent important que la décision arrange tout le monde.	
Rôle dans l'équipe :	Les Soigneurs souhaitent surtout être un membre de l'équipe. Ils souhaitent qu'eux et le reste de l'équipe se sentent à l'aise. Ils montrent de l'estime envers la contribution des autres et apprécient de les soutenir. Ils se mettent au service de l'équipe.	
Force :	Relier, l'esprit d'équipe	
Piège à éviter :	Trop peu d'attention pour le résultat	
Facteur stressant :	L'insécurité sociale	
Style d'adaptation :	L'acceptation d'autrui	

