



 **MON PASSEPORT TALENTS**

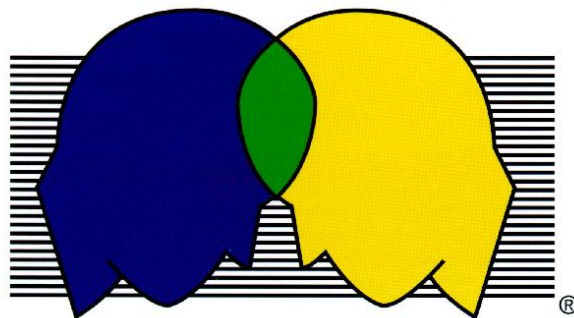
PIERRE EXEMPLE 03-05-2023

Votre log-in unique:

788788A0F53N

Vous pouvez utiliser ce log-in pour télécharger
une copie digitale de votre rapport.

P O N T I S



Copyright 2011-2023 Pontis BV – All rights reserved

Le test et le rapportage Passeport Talents est un produit de PONTIS BV protégé par les droits d'auteur. Ce document ne peut pas être copié ou reproduit électroniquement, en tout ou en partie, sans autorisation préalable. peter.monsieurs@pontis.be

Sommaire

01 Introduction

02 Vos résultats

- 2.1 Vos talents émotionnels: vos passions
- 2.2 Vos talents rationnels: vos prédispositions

03 Vos talents 'prêts à l'emploi'

04 Votre log-in unique

Dans ce rapportage,
vous ne vous comparez qu'avec
des professionnels

1. INTRODUCTION

Le Passeport Talents est un instrument scientifique* pour découvrir talents 'prêts à l'emploi'.



Le Passeport Talents utilise le concept original de 'talent 'prêt à l'emploi'.

Vos talents 'prêts à l'emploi' sont des caractéristiques naturelles qui vous sont propres et qui:

- vous donnent de l'énergie au travail
- vous rendent uniques par rapport à d'autres professionnels
- constituent ce potentiel qui vous permettra d'exceller

La plupart des questionnaires en ligne mesure vos compétences, pas vos talents. Les compétences indiquent votre capacité actuelle à accomplir quelque chose. Lorsque vous mesurez vos compétences, vous n'obtenez qu'une photo instantanée dans le genre 'où en suis-je actuellement?'.

Le Passeport Talents, lui, ne vous dit pas où vous en êtes actuellement, il vous révèle où réside votre potentiel.

Les composantes de base de votre potentiel sont vos motivations, vos passions et vos styles de pensée. Additionnées, elles forment vos talents 'prêts à l'emploi'.

Talent 'prêt à l'emploi' = PASSION + PRÉDISPOSITION
= ÉNERGIE + AISANCE

Vos talents 'prêts à l'emploi' sont des caractéristiques que vous avez de naissance ou que vous avez développées inconsciemment dès un très jeune âge. Ces caractéristiques sont très stables et ne peuvent être modifiées consciemment une fois l'âge adulte atteint.

Vos talents 'prêts à l'emploi' sont des terrains fertiles qui demandent à être ensemencés. Ce n'est cependant qu'en investissant dans ce potentiel, qu'une moisson sera possible. Investir dans votre potentiel signifie en pratique qu'il vous faut acquérir des connaissances et des aptitudes permettant à votre talent de se déployer et de s'épanouir. Une chose est sûre. Lorsque vous investissez dans vos talents, non seulement vous allez, par la suite, fournir les meilleures performances 'existant' en vous, mais vous allez également en éprouver un véritable plaisir.

There is a difference between skill and talent.

Master the skill to let the talent out.

- * Le test des motivations est inspiré par la ‘needs-theory’ développée par le Prof. Henry A. Murray, William Mc Dougall, William James et autres scientifiques de renom et fut élaboré en collaboration avec l’Université d’Anvers (UA).
- * Le test des styles de pensée est inspiré par les recherches d’Eva Cools (Phd.) et du Prof. Herman Van Den Broeck de la Vlerick Leuven Management School, lesquelles furent publiées dans ‘The Journal of Psychology’ en 2007: “Development and Validation of the Cognitive Style Indicator”.
- * Ce rapport est généré sur base du questionnaire en ligne Passeport Talents. Les données qu’il contient sont fondées sur les réponses que l’utilisateur a données. L’utilisateur se doit d’être conscient des éventuelles limitations de cet instrument. Pontis BV, ou le distributeur reconnu, forme les coaches Passeport Talents certifiés dans l’utilisation de ce rapport et dans l’interprétation des résultats. Pontis BV, ou le distributeur reconnu, décline toute responsabilité quant aux suites éventuelles pouvant découler de l’utilisation de ce rapport.

2. VOS RÉSULTATS

Ce rapport décrit vos talents émotionnels et rationnels.

2.1 Vos talents émotionnels

Vos talents émotionnels sont vos motivations fortes ou vos passions.

La passion touche au dynamisme et à l'ardeur avec lesquels vous faites quelque chose. Le Passeport Talents mesure la force de vos motivations en vous comparant à tous les autres professionnels de la banque de données.

Inspiré par la 'needs-theory' de Henry Murray, Pontis Management School (Belgique) a en 2011 analysé quelles motivations avaient l'impact le plus puissant sur notre manière de travailler. Cela a résulté en une liste du 'top 10 des motivations NWS' (*Natural Working Style*).

Le 'top 10 des Motivations NWS'

1. **Approbation** : le besoin d'être accepté et apprécié.
2. **Attention** : le besoin d'attirer l'attention ; de se faire remarquer.
3. **Autonomie** : le besoin de ne pas dépendre des autres.
4. **Compréhension** : le besoin de découvrir de nouvelles choses.
5. **Sens du devoir** : le besoin d'accomplir son 'devoir' et d'agir 'justement'.
6. **Domination** : le besoin de contrôler les situations et les autres.
7. **Évitement d'expériences désagréables** : le besoin d'éviter d'avoir peur.
8. **Lutte** : le besoin de se mesurer à d'autres.
9. **Performance** : le besoin d'obtenir des résultats.
10. **Sollicitude** : le besoin de se soucier et de prendre soin des autres.

Le Passeport Talents mesure la force de vos motivations en vous comparant à tous les professionnels de la banque de données. Votre score consiste donc en un positionnement. C'est ainsi qu'un score de 5,7 pour une motivation signifie que 57% de tous les professionnels ont moins fortement cette motivation que vous.

Toutes les motivations où vous obtenez un score plus élevé que 8⁽¹⁾ ou plus bas que 2, sont des motivations qui vous caractérisent. Un score 'bas' (<2) est tout aussi caractéristique qu'un score 'haut' (>8). Un score bas pour Autonomie, par ex., signifie un besoin faible d'autonomie, ce qui équivaut à un besoin fort d'Appartenance (travail d'équipe). C'est ainsi que la liste des 10 motivations NWS décrit en fait 20 motivations.

(1) Note:

Score > 8 : vous appartenez au groupe des 20% de professionnels ayant cette motivation si manifestement forte.

Score < 2 : vous appartenez au groupe des 20% de professionnels ayant cette motivation si manifestement faible.

TOP 10 DES MOTIVATIONS NWS SIGNIFICATION score bas < 2		TOP 10 DES MOTIVATIONS NWS SIGNIFICATION score haut > 8
Ne pas se faire remarquer	et	Attention
Appartenance	et	Autonomie
Suivre	et	Domination
Saisir les occasions	et	Sens du devoir
Être sûr de soi	et	Approbation
Faire des choses connues	et	Compréhension
Vivre sous tension	et	Évitement d'expériences désagréables
Jourir du lieu et du moment présent	et	Performance
Préserver la paix	et	Lutte
Se prendre en charge	et	Sollicitude

Pourquoi avons-nous besoin d'un test pour apprendre à connaître nos passions ?

Pourquoi avons-nous besoin d'un test pour apprendre à connaître nos passions ?

Les motivations dont nous sommes conscients, nous les reconnaissons comme étant nos souhaits ou nos désirs.

Mais nous ne sommes pas toujours conscients de nos motivations les plus profondes (Murray, 1938, p. 68). Nous ne disposons ici d'aucune 'référence' manifeste. Nos motivations sont très stables dès notre jeunesse (adolescence) et semblent à nos yeux dès lors tout à fait 'normales'. On ne s'en rend pas vraiment compte et on ne les éprouve donc pas toujours consciemment.

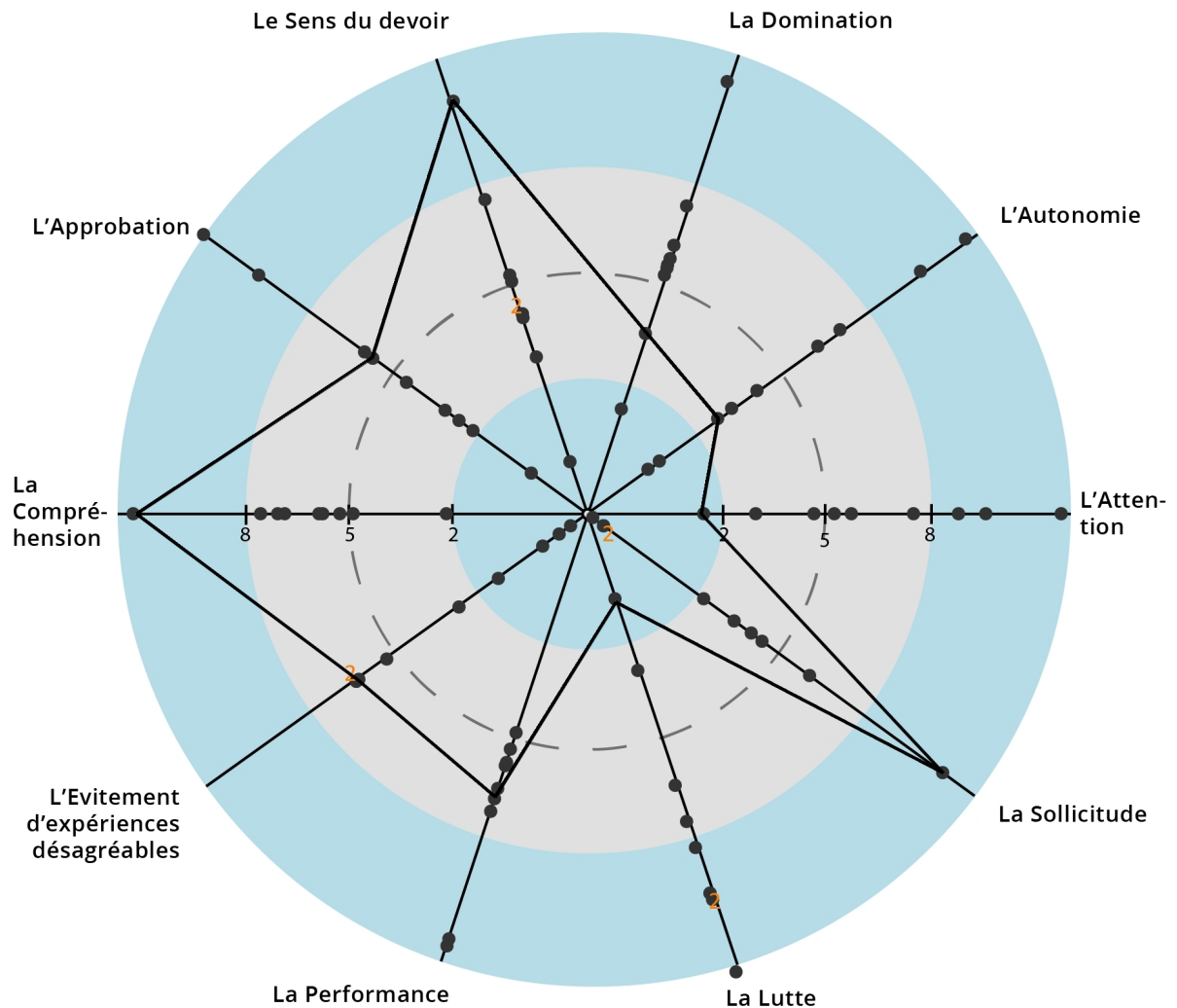
Grâce au Passeport Talents, vous disposez dorénavant d'une référence pour savoir lesquelles des motivations NWS du top 10 sont chez vous plus fortes ou plus faibles que chez les autres professionnels. Vous prenez ainsi connaissance de vos passions ou de vos talents émotionnels. Le système des scores de ce test permet de générer des milliards de profils uniques de motivations.



Vos motivations et vos passions

Les données du groupe de référence à partir desquelles votre score a été calculé:

Secteur: Tous Sexe: H et F Région: Tous Cat. d'âge: All



Les points noirs non reliés à une ligne, sont vos membres d'équipe (dans le cas d'un rapport d'équipe).

MOTIVATION	SCORE
Attention	17
Autonomie	2,7
Domination	3,6
Sens du devoir	9,3
Approbation	5,7

MOTIVATION	SCORE
Compréhension	9,6
Évitement d'expériences désagréables	6,2
Performance	6,7
Lutte	14
Sollicitude	9,4

Interprétation de vos scores aux différentes motivations

ATTENTION

Votre score: 1,7 <=Q20 Caractéristique

Votre score indique un besoin important de ne pas être mis devant les projecteurs. Les professionnels avec un faible besoin en Attention ne se sentent pas plus importants que les autres membres de l'équipe. Vous n'attachez probablement pas beaucoup d'importance aux caractéristiques extérieures qui vous distingueraient des autres membres de l'équipe. Les professionnels avec un faible besoin en Attention donnent aussi parfois l'impression de manquer de respect pour leurs chefs plus haut placés dans l'organisation.

Lorsque votre score pour Attention est >8. (Pour des scores >7.5, il en est de même, mais en moindre mesure.)

Désirs les plus profonds: Je veux être remarqué. Je veux me distinguer des autres. Je veux me sentir important.

Les plus grandes peurs: Personne ne me remarque. Je suis identique aux autres. Je ne suis pas important.

Quelques exemples dans lesquels Attention Haute pourrait prendre forme dans un comportement:

- viser un haut statut social (titre / rang / ...)
- se distinguer des autres de façon visible (vêtements, auto, logement ...)
- attacher de l'importance au prestige des marques que l'on achète (Bmw, Louis Vuitton ...)
- aimer être sous les projecteurs
- admirer les personnes connues
- désirer des traitements de faveur (recevoir la priorité / avoir une place de parking attitrée / un bureau plus spacieux...)
- En groupe, attirer l'attention vers soi
- ...

Lorsque votre score pour Attention est <2. (Pour des scores < 2.5, il en est de même, mais en moindre mesure.)

Désirs les plus profonds: Je veux rester en retrait, dans l'ombre. Je veux être et paraître simple. Je veux que tout le monde soient équivalents.

Les plus grandes peurs: je me fais remarquer. Je suis dans le feu des projecteurs. Je parais excentrique et frimeur.

Quelques exemples dans lesquels Attention Basse pourrait prendre forme dans un comportement:

- être modeste
- se vêtir sobrement
- ne pas aimer se trouver sur un podium
- traiter tout le monde de façon égale, quel que soit leur rang ou grade
- ne pas aimer être sous les projecteurs
- ne pas compartimenter les gens, ne pas leur coller d'étiquettes
- ...

AUTONOMIE

Votre score: 2,7 Pas caractéristique

Votre score indique que votre motivation est de force moyenne. Puisque vous n'avez pour elle ni besoin important ni faible besoin, cette motivation n'est pas caractéristique pour vous

Lorsque votre score pour Autonomie est >8. (Pour des scores >7.5, il en est de même, mais en moindre mesure.)

Désirs les plus profonds: Je veux être indépendant, je ne veux pas me sentir enchaîné, je veux être libre.

Les plus grandes peurs: Je dois m'adapter aux autres. D'autres personnes se mêlent de mes affaires. On ne me laisse pas suivre mon propre chemin.

Quelques exemples dans lesquels Autonomie Haute pourrait prendre forme dans un comportement:

- ne demander d'aide à personne
- ne pas s'intéresser à l'opinion d'autrui
- trouver ennuyeux de se voir proposer de l'aide non sollicitée
- aimer travailler seul
- avoir des points de vue très tranches
- rechercher les espaces ouverts
- ...

Lorsque votre score pour Autonomie est < 2. (Pour des scores <2.5, il en est de même, mais en moindre mesure.)

Désirs les plus profonds: je veux me sentir attaché aux autres, proche des autres. Je veux faire partie du groupe. Je ne peux pas vivre sans toi et tu ne peux pas vivre sans moi.

Les plus grandes peurs: Il n'y a personne pour m'aider, je me sens exclu du groupe. Je ne fais pas partie de la famille.

Quelques exemples dans lesquels Autonomie Basse pourrait prendre forme dans un comportement:

- aimer tenir compte des autres
- aimer se concerter avec les autres
- aimer recevoir de l'aide
- s'adapter facilement aux autres
- être très sensible à la pression opérée par le groupe
- ...

DOMINATION

Votre score: 3,6 Pas caractéristique

Votre score indique que votre motivation est de force moyenne. Puisque vous n'avez pour elle ni besoin important ni faible besoin, cette motivation n'est pas caractéristique pour vous

Lorsque votre score pour Domination est >8. (Pour des scores >7.5, il en est de même, mais en moindre mesure.)

Désirs les plus profonds: je veux prendre la tête des opérations, commander, décider. Je veux prendre l'initiative. Je veux contrôler la situation.

Les plus grandes peurs: Je suis impuissant. Je dois faire ce que les autres m'ordonnent de faire. Je dois attendre que quelqu'un prenne l'initiative. Je dois subir la situation.

Quelques exemples dans lesquels Domination Haute pourrait prendre forme dans un comportement:

- être un meneur d'hommes, savoir gérer des situations
- prendre l'initiative et montrer l'exemple
- prendre des décisions rapides
- aimer être à un poste de dirigeant
- aimer donner conseil aux autres
- entreprendre facilement
- ...

Lorsque votre score pour Domination est <2. (Pour des scores <2.5, il en est de même, mais en moindre mesure.)

Désirs les plus profonds: je veux me mettre au service de quelque chose. J'aime suivre les bons conseils.

Les plus grandes peurs: Je dois dire à quelqu'un d'autre ce qu'il doit faire. Je dois prendre les décisions. Je dois interdire quelque chose à quelqu'un. Je dois prendre l'initiative.

Quelques exemples dans lesquels Domination Basse pourrait prendre forme dans un comportement:

- être bienveillant
- facilement prendre conseils chez les autres
- être au service de quelque chose/quelqu'un
- accepter des choses et des situations dont vous n'avez pas le contrôle
- prendre du temps pour prendre une décision / ne pas décider à la hâte
- ...

SENS DU DEVOIR

Votre score: 9,3 >=Q80 Caractéristique

Votre score indique un besoin important d'accomplir votre devoir et d'agir 'justement'. La plupart des professionnels avec un besoin important en Sens du devoir tiennent fortement à leurs principes et, rectilignes, ils sont sans détours. Les professionnels avec un Sens du devoir élevé se tiendront aux promesses faites et s'avèrent loyaux à leur équipe et leur entreprise. Ils n'aiment pas que des membres de l'équipe essaient de tirer profit de certaines circonstances et ce faisant échappent à leurs responsabilités.

Lorsque votre score pour Sens du devoir est >8. (Pour des scores >7.5, il en est de même, mais en moindre mesure.)

Désirs les plus profonds: Je veux faire mon devoir, agir de façon juste. Je veux qu'on puisse compter sur moi. Je veux porter la responsabilité de mes actes. Je veux être loyal vis à vis du groupe auquel j'appartiens.

Les plus grandes peurs: j'ai honte de ce que j'ai fait. J'ai des remords. Je ne suis pas digne de confiance.

Quelques exemples dans lesquels Sens du devoir Haut pourrait prendre forme dans un comportement:

- tenir ses promesses, respecter ses engagements
- avoir honte lorsqu'on n'a pas réussi à tenir une promesse
- agir avec sens moral
- laisser primer les intérêts des autres sur les siens propres
- faire son devoir
- se comporter de façon responsable
- être honnête
- ...

Lorsque votre score pour Sens du devoir est <2. (Pour des scores <2.5, il en est de même, mais en moindre mesure.)

Désirs les plus profonds: Je veux saisir les opportunités quand elles se présentent. Je veux être pragmatique. Je veux de l'utilité pratique et des résultats.

Les plus grandes peurs: je rate une opportunité à cause des autres. Je suis coincé dans un piège de règles et d'obligations stupides.

Quelques exemples dans lesquels Le sens du devoir bas pourrait prendre forme dans un comportement:

- saisir sa chance lorsqu'elle survient
- agir efficacement / garder à l'esprit qu'il y a un objectif
- agir de façon pragmatique
- orienté vers le résultat
- réaliser concrètement des choses ('getting-things-done')
- ne pas respecter les lois et les règles lorsque celles-ci forment une entrave
- ne pas éprouver de remords
- ne pas s'effacer, ne pas sacrifier ses intérêts personnels
- ...

APPROBATION

Votre score: 5,7 Pas caractéristique

Votre score indique que votre motivation est de force moyenne. Puisque vous n'avez pour elle ni besoin important ni faible besoin, cette motivation n'est pas caractéristique pour vous

Lorsque votre score pour Approbation est >8. (Pour des scores >7.5, il en est de même, mais en moindre mesure.)

Désirs les plus profonds: Je veux être aimé. Je veux être apprécié par les autres. J'ai besoin de me sentir respecté.

Les plus grandes peurs: je ne suis pas à la hauteur des attentes des autres. Je suis rejeté par les autres. On me critique. Je me sens offensé.

Quelques exemples dans lesquels Approbation Haute pourrait prendre forme dans un comportement:

- doué pour ressentir les situations
- prêt à tenir compte des commentaires et du feedback
- fortement axé sur le monde extérieur
- subir des critiques fait vite mal
- ne pas aimer d'être évalué
- tout faire méticuleusement pour éviter la critique
- se sentir pousser des ailes au moindre compliment
- des humeurs émotionnelles fluctuantes
- douter de soi
- hésiter / toujours demander l'avis d'un autre avant d'agir
- ...

Lorsque votre score pour Approbation est <2. (Pour des scores <2.5, il en est de même, mais en moindre mesure.)

Désirs les plus profonds: L'estime de soi. Je veux plus d'amour-propre. Je veux être sûr de moi.

Les plus grandes peurs: je manque de confiance, je doute de moi-même.

Quelques exemples dans lesquels Approbation Basse pourrait prendre forme dans un comportement:

- facilement supporter la critique
- pas de crainte d'être rejeté / d'être évalué
- être sûr de soi
- ne pas hésiter à se vanter
- être critique envers les autres
- être émotionnellement inébranlable
- ...

COMPREHENSION

Votre score: 9,6 >=Q80 Caractéristique

Votre score indique un besoin très fort d'apprendre de nouvelles choses. Les professionnels ayant un grand besoin de Compréhension sont souvent de grands curieux, à tout moment désireux d'apprendre. Ils courent le risque de fournir trop d'explications à certains collègues voulant, eux, n'obtenir juste que l'information requise pour exécuter telle ou telle tâche. Les professionnels ayant un grand besoin de Compréhension sont ouverts au changement et n'aiment pas la routine. Lorsque les professionnels ayant un grand besoin de Compréhension sentent disparaître les occasions d'apprendre quelque chose, la frustration les gagne.

Lorsque votre score pour Compréhension est >8. (Pour des scores >7.5, il en est de même, mais en moindre mesure.)

Désirs les plus profonds: je veux du changement. Je veux découvrir de nouvelles choses. Je veux apprendre de nouvelles choses.

Les plus grandes peurs: je suis coincé dans la routine. Je dois sans cesse faire la même chose. Je connais ça depuis longtemps.

Quelques exemples dans lesquels Compréhension Haute pourrait prendre forme dans un comportement:

- être ouvert à des idées nouvelles
- jamais aller en vacances au même endroit
- se lasser rapidement d'une tâche/d'un job
- réfléchir
- posséder des centres d'intérêt variés
- accueillir favorablement tout changement
- ...

Lorsque votre score pour Compréhension est <2. (Pour des scores <2.5, il en est de même, mais en moindre mesure.)

Désirs les plus profonds: je veux faire des choses qui me sont familières, des choses que je connais bien. Je veux utiliser mon bon sens, pas ce qu'on apprend dans les livres.

Les plus grandes peurs: j'ignore cela. Je dois sans cesse continuer d'apprendre. Mes tâches varient constamment.

Quelques exemples dans lesquels Compréhension Basse pourrait prendre forme dans un comportement:

- garder ce qui fonctionne bien
- utiliser ses connaissances pratiques
- ne pas être théorique
- approfondir le savoir-faire existant (davantage de la même chose)
- apprécier une certaine part de routine dans sa vie/dans sa profession
- ...

EVITEMENT D'EXPERIENCES DESAGREABLES

Votre score: 6,2 Pas caractéristique

Votre score indique que votre motivation est de force moyenne. Puisque vous n'avez pour elle ni besoin important ni faible besoin, cette motivation n'est pas caractéristique pour vous

Lorsque votre score pour E.E.D. est >8. (Pour des scores >7.5, il en est de même, mais en moindre mesure.)

Désirs les plus profonds: je veux éviter les risques. Ce qui m'importe, c'est d'éviter l'anxiété. Je recherche la sécurité, la quiétude, la tranquillité.

Les plus grandes peurs: j'ai peur. Je me sens en insécurité. Je dois prendre des risques. C'est dangereux.

Quelques exemples dans lesquels E.E.D. Haut pourrait prendre forme dans un comportement:

- le fait d'être prudent
- être inquiet
- toujours disposer d'un plan B (voire un plan C, si possible)
- se rendre rapidement compte d'un danger ou de risques
- faire preuve de vigilance
- esquiver le danger
- prendre ses précautions
- ne pas faire quelque chose par peur
- ...

Lorsque votre score pour E.E.D. est <2. (Pour des scores <2.5, il en est de même, mais en moindre mesure.)

Désirs les plus profonds: Je recherche l'aventure. L'adrénaline doit circuler. Je veux éprouver des expériences excitantes.

Les plus grandes peurs: je ne ressens rien. Ma vie ne connaît aucune tension. Je ne vis aucune aventure.

Quelques exemples dans lesquels E.E.D. Bas pourrait prendre forme dans un comportement:

- être en quête de frissons
- être aventurier
- être certain qu'il n'y a pas de danger
- ne pas sentir le danger ou les risques
- être courageux
- surmonter aisément sa peur
- faire des choses pour les sensations fortes
- ...

PERFORMANCE

Votre score: 6,7 Pas caractéristique

Votre score indique que votre motivation est de force moyenne. Puisque vous n'avez pour elle ni besoin important ni faible besoin, cette motivation n'est pas caractéristique pour vous

Lorsque votre score pour Performance est >8. (Pour des scores >7.5, il en est de même, mais en moindre mesure.)

Désirs les plus profonds: je veux réaliser une bonne performance. Je veux travailler dur et tenir le plus longtemps possible.

Les plus grandes peurs: je n'ai rien réalisé. Je suis paresseux. J'ai abandonné.

Quelques exemples dans lesquels Performance Haute pourrait prendre forme dans un comportement:

- travailler dur
- aller jusqu'au bout
- mettre la barre constamment plus haut pour soi-même
- ne pas essayer d'éviter une tâche difficile
- accomplir un travail considérable
- toujours essayer de passer à un cran supérieur
- ...

Lorsque votre score pour Performance est <2. (Pour des scores <2.5, il en est de même, mais en moindre mesure.)

Désirs les plus profonds: je veux profiter de la vie. Je suis content avec ce que j'ai.

Les plus grandes peurs: je n'ai pas le temps de profiter de la vie. Je dois galérer, trimer sans cesse.

Quelques exemples dans lesquels Performance Basse pourrait prendre forme dans un comportement:

- jouir de ce qui est présent / de ce qu'on a déjà acquis
- diminuer le stress
- être relax, s'amuser
- ne pas vivre pour travailler, mais travailler pour vivre
- se fixer des objectifs réalistes
- ...

LUTTE

Votre score: 1,4 <=Q20 Caractéristique

Votre score indique un besoin important de ne pas vous laisser provoquer. Vous vous efforcez de préserver la paix et ne voyez aucun avantage à poursuivre un conflit, au lieu de le résoudre. En tant que professionnel, vous prenez facilement le rôle de médiateur pour aider vos collègues à régler leurs différends. Vous aimez sans doute un environnement professionnel non compétitif où vous et votre équipe ne doivent pas sans cesse se mesurer à d'autres. Vis-à-vis de vos collègues, vous êtes amicale et indulgent.

Lorsque votre score pour Lutte est >8. (Pour des scores >7.5, il en est de même, mais en moindre mesure.)

Désirs les plus profonds: Je veux me mesurer aux autres. Rien ni personne ne me retiendra.

Les plus grandes peurs: je me suis laissé faire. Je n'ai pas tout fait pour gagner. Je ne me suis pas assez battu.

Quelques exemples dans lesquels Lutte Haute pourrait prendre forme dans un comportement:

- être compétitif
- aimer participer à des matches, concours, confrontations
- vouloir gagner
- ne pas se laisser faire
- ne pas éviter le conflit
- rechercher la dispute
- en cas d'attaque, toujours riposter (littéralement et au figuré)
- voir en tout une occasion de lutter
- ...

Lorsque votre score pour Lutte est <2. (Pour des scores <2.5, il en est de même, mais en moindre mesure.)

Désirs les plus profonds: je veux préserver la paix. Je veux de l'harmonie.

Les plus grandes peurs: je dois faire face et affronter l'adversaire. Je dois combattre pour obtenir ce que je veux. Je dois me disputer avec les autres.

Quelques exemples dans lesquels Lutte Basse pourrait prendre forme dans un comportement:

- préserver la paix
- présenter l'autre joue
- éviter la dispute
- arrêter la querelle et se réconcilier
- concilier les parties entre elles
- fuir les conflits
- être aimable
- ...

SOLLICITUDE

Votre score: 9,4 \geq Q80 Caractéristique

Votre score indique un besoin important de prendre soin des autres. Vous portez facilement secours aux plus faibles membres de l'équipe et vous voulez les protéger. Vous supportez mal que quelqu'un connaisse des problèmes et vous êtes prêt(e) à faire un effort supplémentaire pour améliorer la situation de cette personne. Vous partez du principe que les épaules les plus solides doivent porter le plus lourd fardeau.

Lorsque votre score pour Sollicitude est >8 . (Pour des scores >7.5 , il en est de même, mais en moindre mesure.)

Désirs les plus profonds: Je veux porter secours aux plus faibles. Je veux soutenir les nécessiteux. Je veux aider les gens qui ont besoin de l'être.

Les plus grandes peurs: J'abandonne les autres à leur sort. Je n'utilise pas mon énergie et mes moyens pour venir en aide aux personnes démunies.

Quelques exemples dans lesquels Sollicitude Haute pourrait prendre forme dans un comportement:

- manifester de la compassion / consoler, reconforter
- aider quelqu'un à rattraper son retard
- faire de la charité
- porter les fardeaux d'un plus faible
- aider des enfants
- fournir un effort supplémentaire pour rendre plus agréable la vie d'une personne éprouvant des difficultés
- ...

Lorsque votre score pour Sollicitude est <2 . (Pour des scores <2.5 , il en est de même, mais en moindre mesure.)

Désirs les plus profonds: Je veux que tout le monde supporte les conséquences de ses propres actes. Je veux que tout un chacun assume ses propres charges.

Les plus grandes peurs: je dois résoudre les problèmes et les désagréments des autres. Je dois traîner des faiblards derrière moi.

Quelques exemples dans lesquels Sollicitude Basse pourrait prendre forme dans un comportement:

- l'indigent est lui-même la cause du problème (c'est tout simplement sa propre faute)
- être irrité et exaspéré par les faibles
- trouver ennuyeux d'avoir à s'occuper de quelqu'un
- être dépourvu de pitié
- trouver ardu d'avoir à consoler quelqu'un
- virer du groupe les plus faibles
- ...

2.2 Vos talents rationnels

Un talent rationnel est un style de pensée fort ou “une prédisposition mentale”.

Un style de pensée reflète comment une personne gère l’information. Comment elle enregistre (perception) et traite l’information. Nous avons tous à des degrés divers des stratégies récurrentes pour enregistrer et traiter l’information. Les styles de pensée ont déjà fait l’objet de nombreuses études scientifiques. C’est ainsi que des chercheurs ont constaté que les styles de pensée ont une influence importante sur la manière par laquelle nous percevons, prenons des décisions, communiquons et imaginons des solutions.

Un style de pensée fort ne signifie pas que dans un style donné, vous êtes meilleur ou plus intelligent que d’autres. Sur divers plans, le style de pensée et la capacité intellectuelle diffèrent fortement l’un de l’autre (Kirton, 2003). Un style de pensée fort signifie cependant bien que vous le maniez naturellement, spontanément, avec facilité. Un style de pensée tellement fort que l’on se distingue de la moyenne des autres, est ce que nous appelons une ‘prédisposition mentale’.

Nous sommes tous capables d’utiliser d’autres styles de pensée que notre prédisposition mentale. Mais un autre style de pensée va nous coûter plus d’efforts et de peine.

Quels styles de pensée une personne peut-elle avoir ?

Nous utilisons deux dimensions fondamentales en matière de traitement de l’information.

Deux dimensions bipolaires, cognitives :

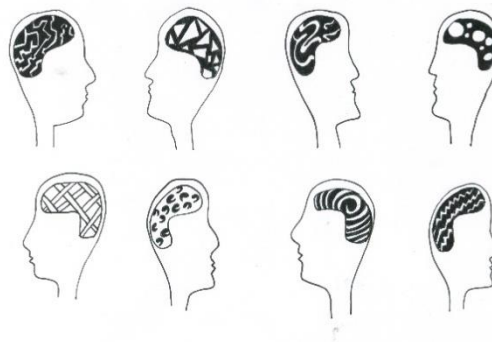
1) **concret versus conceptuel**

Elle décrit quel type d’information nous utilisons de préférence (perception).

2) **structuré versus organique**

Elle décrit comment nous traitons de préférence l’information (traitement).

Dans ce rapport, nous appliquons un modèle avec deux dimensions cognitives. De la sorte, nous pouvons définir 8 styles de pensées : 4 de type simple et 4 de type combiné.



Quatre styles de pensée simples :

Un style de pensée simple décrit comment un individu gère l'information dans une dimension cognitive, quel type d'information il enregistre (perception) ou comment il traite l'information.

La dimension perceptive : quel type d'information utilisons-nous ?***a) Le style de pensée concret :***

Un penseur concret utilise de préférence de l'information spécifiquement sensorielle ; c'est-à-dire l'information qu'il peut percevoir par ses sens (voir, entendre, goûter, toucher, sentir). Pour un penseur concret, des données ne deviennent de l'information que lorsqu'il peut les percevoir sensoriellement ; le reste n'est pour lui que fantaisie ou rêverie.

b) Le style de pensée conceptuel :

Un penseur conceptuel va principalement se fonder sur la signification qu'il pense percevoir. Pour cela, il établit des liens entre ses observations et en forge des concepts abstraits. Pour le penseur conceptuel, ces concepts abstraits sont tout aussi réels que les observations sensorielles du penseur concret.

La dimension du traitement : comment traitons-nous l'information ?***c) Le style de pensée structuré :***

Un penseur structuré va de préférence penser de façon convergente. Il délimite l'information et il la classe. Lorsqu'il traite une certaine quantité d'information, il utilisera une logique qui permet de structurer la masse d'information.

d) Le style de pensée organique :

Un penseur organique va de préférence penser de façon divergente. Lorsqu'il traite l'information, il suit une logique de croissance. Il accueille l'information supplémentaire et crée ainsi constamment de nouvelles options et de nouvelles pistes de pensée.

Quatre styles de pensée combinés :

Un style de pensée combinée décrit comment un individu gère l'information dans deux dimensions cognitives : comment il enregistre l'information (perception) et comment il traite cette information.

Chaque style de pensée est une combinaison spécifique d'une préférence d'enregistrement de l'information et une préférence de traitement de l'information.

a) Le style de pensée méthodique (organiser)

Percevoir concrètement et traiter de façon structurée.

La préférence de gérer d'une manière organisée et structurée l'information pratique et concrète. Des mots qui caractérisent le 'style de pensée méthodique' sont : organiser, ordonné, méticuleux, ponctuel, rigoureux, ...

b) Le style de pensée flexible (improviser)

Percevoir concrètement et traiter de façon organique.

La préférence de gérer d'une manière flexible l'information pratique, concrète. Des mots qui caractérisent le 'style de pensée flexible' sont : improviser, être créatif, s'adapter facilement à une situation ...

c) Le style de pensée stratégique (planifier)

Percevoir de façon abstraite et traiter de façon structurée.

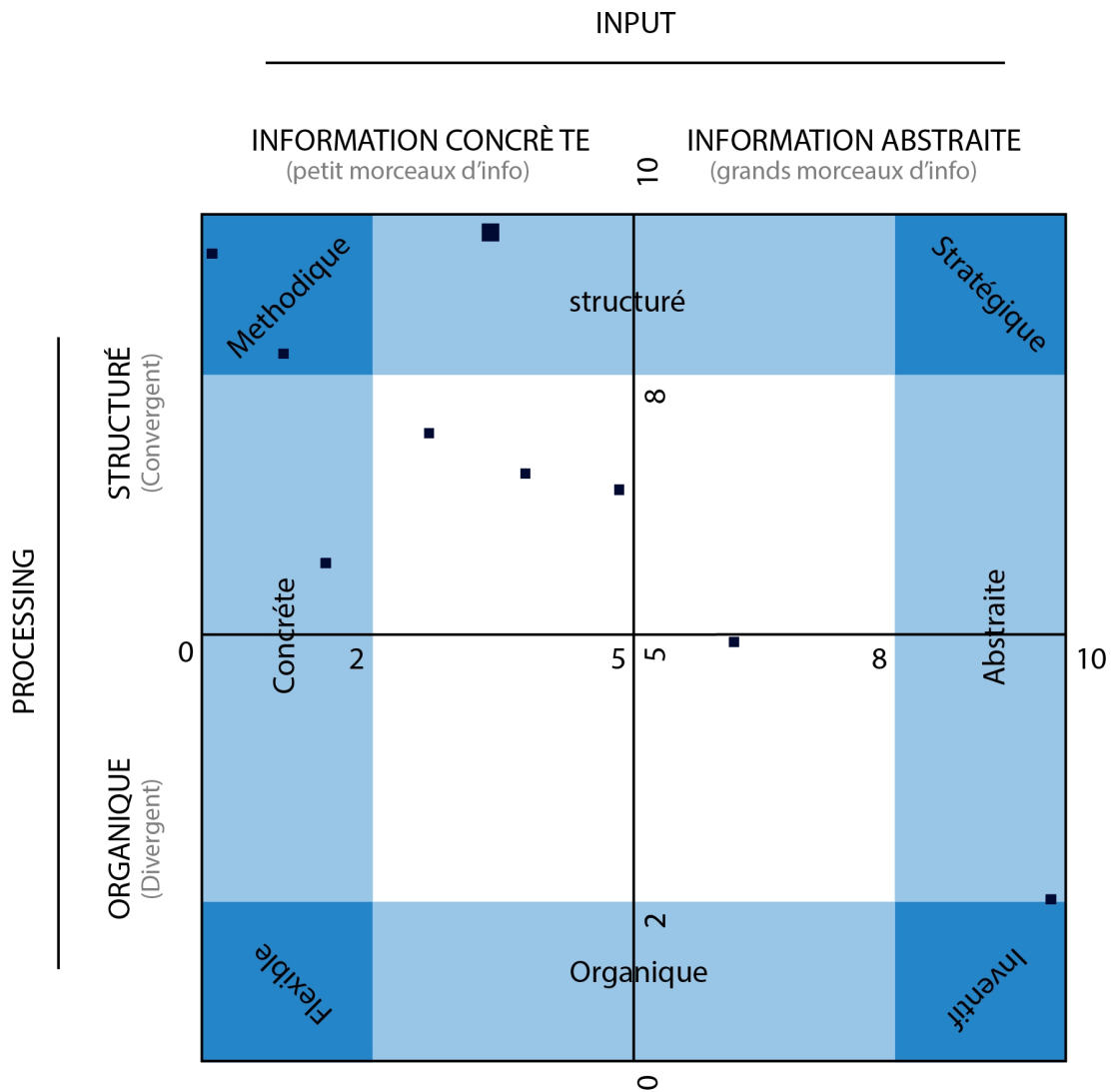
La préférence de gérer d'une manière structurée et planifiée des données complexes et abstraites. Des mots qui caractérisent le 'style de pensée stratégique' sont : planifier, effectuer des analyses, comprendre des informations complexes, ...

d) Le style de pensée inventif (imaginer)

Percevoir abstraitement et traiter organiquement.

La préférence de générer des idées d'une manière organique et spontanée. Des mots qui caractérisent le 'style de pensée inventif' sont : imaginer, avoir de l'inspiration, brainstorming, ...

Vos styles de pensée et vos prédispositions mentales



Mon score : (3,3 ; 9,9)

Les petits cubes représentent les membres de votre équipe (uniquement lors d'un rapport d'équipe).

Votre score indique votre position vis-à-vis de tous les autres professionnels. Lorsque votre score se situe dans une zone bleu clair vous avez une prédisposition pour un style de pensée simple et lorsque votre score se situe dans une zone bleu foncé, vous avez une prédisposition pour un style combiné de pensée.

Une prédisposition signifie que par votre score vous vous distinguez du professionnel 'moyen', ce qui veut dire que 80% ou plus des professionnels ont moins fortement ce style de pensée que vous.

3. VOS TALENTS 'PRÊTS À L'EMPLOI'

Un talent est un don qui vous distingue des autres personnes.

Il y a 3 sortes de talents:

1. **Vos talents émotionnels ou vos passions.**

Les passions sont vos motivations fortes. Ce sont vos sources d'énergie.

2. **Vos talents rationnels ou votre prédisposition mentale.**

un style de pensée détermine comment vous enregistrez et traitez le plus facilement de l'inform

3. **Vos talents physiques ou votre prédisposition physique**

Vous avez des caractéristiques corporelles spécifiques vous permettant de faire certaines chose façon particulièrement aisée.

Les combinaisons que vous pouvez effectuer avec les talents susmentionnées constituent votre potentiel. Ce potentiel, considérez-le comme un terreau très fertile. Mais ce n'est qu'en investissant dans votre potentiel (en labourant et en semant) que vous ferez une riche récolte.

Les talents prêts à l'emploi :

Les talents prêts à l'emploi naissent lorsque passion et prédisposition s'imbriquent l'un dans l'autre et se renforcent mutuellement.

UN TALENT PRÊT À L'EMPLOI = PASSION + PRÉDISPOSITION

Lorsque vous utilisez vos talents mentaux :

- Vous sentez à travers votre corps tout entier que vous aimez vraiment faire ce que vous faites maintenant.
- Votre cerveau trouve particulièrement rapidement le raisonnement le plus approprié.

Quelques exemples :

- Une passion pour 'la sollicitude' et un style de pensée 'méthodique' talent : prendre soin d'autres personnes d'une manière organisée
- Une passion pour 'l'attention' et un style de pensée 'flexible' talent : improviser devant un public
- Une passion pour 'la domination' et un style de pensée 'stratégique' talent : diriger stratégiquement une équipe

Dans le Passeport Talents, vous trouvez vos passions et vos prédispositions. En combinant ces deux résultats, vous prenez connaissance de vos talents 'prêts à l'emploi'. La méthodique des talents 'prêts à l'emploi' est une recherche passionnante de combinaisons significatives de vos talents émotionnels et rationnels. Dans le cadre de cette démarche, l'aide d'un ami ou d'un coach peut s'avérer très judicieuse et pratique, du fait du nombre si élevé de combinaisons possibles. Probablement y a-t-il également des combinaisons intéressantes que vous ne reconnaissez pas immédiatement du fait qu'elles vous soient inhabituelles voire bizarres. Un coach Passeport Talents certifié est facile à contacter sur le site internet www.mytalentpassport.com. Vous trouverez aussi plus d'information sur le concept de talents 'prêts à l'emploi' dans le livre "Talents, mode d'emploi" de Peter Monsieurs. Disponible en NL/FR.

4. VOTRE CODE DE LOG-IN UNIQUE

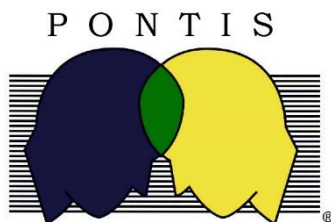
Votre log-in : 788788A0F53N

CONSERVEZ SOIGNEUSEMENT CE LOG-IN !

Vous pouvez utiliser ce log-in pour télécharger une copie digitale de votre Passeport Talents par le biais du site internet www.mytalentpassport.com.

www.mytalentpassport.com

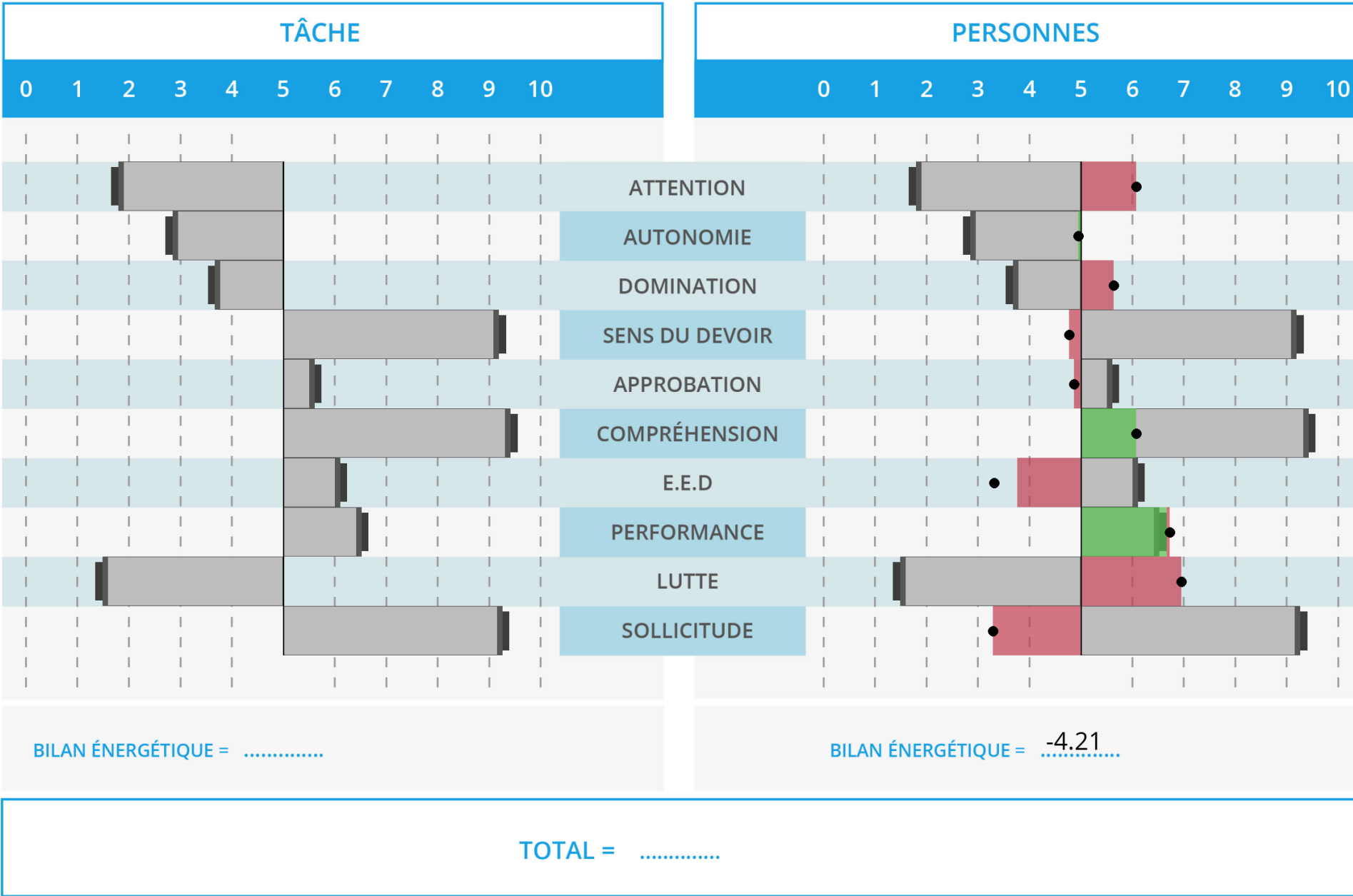
Le Passeport Talents est un produit et un service de Pontis BV



Pontis BV
Rommelzwaan 17
2290 Vorselaar
Belgique

T: +32 (0) 3 645 79 85
E: peter.monsieurs@pontis.be
W: www.pontis.be

ANALYSE ÉNERGÉTIQUE



RAPPORT DES QUALITÉS



PASSEPORT TALENTS

Un talent n'est pas un comportement. Cette distinction n'étant pas suffisamment reconnue par de nombreuses personnes, le rapport de qualités sert de passerelle entre le talent et le comportement observable.

Une qualité est un comportement de base qui est compatible avec vos talents. Par comportement de base, nous entendons un comportement provenant principalement de l'intérieur ("nature" en anglais) et non enseigné depuis l'extérieur ("nurture" en anglais).

Un comportement de base peut être développé de différentes manières en ajoutant des connaissances et des compétences. Par exemple, vous pouvez faire évoluer, faire mûrir « l'ordre » en tant que comportement de base vers la "comptabilité", mais aussi vers la "gestion d'entrepôt". La comptabilité et la gestion d'entrepôt exigent des connaissances et des compétences certes différentes, mais sans le comportement de base "ordre", votre comptabilité ou votre gestion d'entrepôt auront piètre allure.

Le rapport de qualités indique quel comportement de base correspond à vos talents. C'est un outil pour vous aider à traduire vos talents en comportement. Nous n'avons pas été en mesure d'inclure tous les comportements de base dans le rapport sur la qualité. Avec l'aide de votre coach passeport Talents, vous pouvez donc identifier d'autres comportements de base qui correspondent à vos talents.

Le rapport des qualités est une bonne base pour effectuer l'exercice des quadrants fondamentaux de D.Ofman. C'est ainsi que vous apprendrez à connaître vos "pièges", vos "allergies" et vos "défis".

Signification des couleurs dans les tables des qualités des pages suivantes :



Ça correspond bien à mes talents (= qualité fondamentale).



Ça correspond assez bien à mes talents (= qualité).

À côté de chaque qualité se trouvent entre parenthèses les talents auxquels cette qualité est associée.

QUALITÉS INTERPERSONNELLES

QUALITÉ	DANS QUELLE MESURE CORRESPOND CETTE QUALITÉ À MES TALENTS ?
polyvalence (tous les talents émotionnels M)	
diriger des gens (Dom H, SdD H)	
assertivité (App B, Lut H, Dom H)	
compassion (Sol H)	
modestie (Att L)	
compétitif (Lut H)	
confronter / corriger (Lut H, Dom H)	
honnêteté / intégrité (SdD H)	
factuel / rationnel (Sol B, SdD B)	
patience (Dom B, Lut B, Sol H)	
le sens de la retenue (Att B, Aut H)	
harmonie (Lut B, SdD H)	
lâcher / déléguer (Dom H, Aut B, Sol B)	
loyauté (SdD H, Aut B)	
écoute (App H, Dom B, Aut B)	
réseaux de relations (Att H, Aut B)	
développer des gens (Com H, Sol H)	
convaincre (Dom H, Lut H, Aut H)	
profilage / visibilité (Att H)	
collaboration (Aut B)	
ténacité (Aut H, App B)	
responsabilité (SdD H, Sol H)	
indulgent / tolérant (Com H, Lut B)	
amabilité / douceur (App H, Lut B, Sol H)	
indépendant (Aut H)	
sûr de soi (App B)	
critique (Lut H, Aut H)	
sensitivité (App H)	

QUALITÉS LIÉES À LA TÂCHE

QUALITÉ	DANS QUELLE MESURE CORRESPOND CETTE QUALITÉ À MES TALENTS ?
multifonctionnel (tous les styles de p. [3,5;6,5])	
capacité de s'adapter (Com H, Stru B)	
pensée analytique (Stru H, Abs H)	
esprit de décision (Dom H, Stru H)	
créativité / innovation (Com H, Stru B)	
capacité d'action / mise en oeuvre (Dom H, Abs B)	
orienté(e) sur l'expérience (Com B)	
discipline (SdD H, Stru H)	
ciblé / pragmatic (SdD B)	
réflexion / théorique (Com H, Abs H)	
flexible (SdD B, Stru B)	
prendre l'initiative (Dom H)	
ardeur / prester (Per H)	
planification à long terme / stratégique (Stru H,	
avide d'apprendre (Com H)	
souci du détail (Abs B)	
développement de choses (Com H, Stru [4,6])	
ordonné (Stru H)	
organiser (Dom H, STru H)	
vision d'ensemble / vision de la globalité (Abs H)	
analyse du problème (EeD H, Stru H)	
décontraction / sens de la relativité (Per B)	
résistance au stress (App B, EeD B)	
persévérer (Per H, Lut H)	
digne de confiance (SdD H, Per H, Stru H)	
prudence / vigilance (EeD H)	
pratique (Com B, Abs B)	
bravoure/courage (EeD B)	
créateur d'idées	