

MPA



master[™]
VALUE PEOPLE

Project Manager

MONICA MASTER

MASTER@MASTER.CH



MPA (05/10/2023)

+ Rapport pour tiers

master[™]
VALUE PEOPLE

Administré par: **SWISS EVENTS AG**
Master Administrator (master@master.ch)

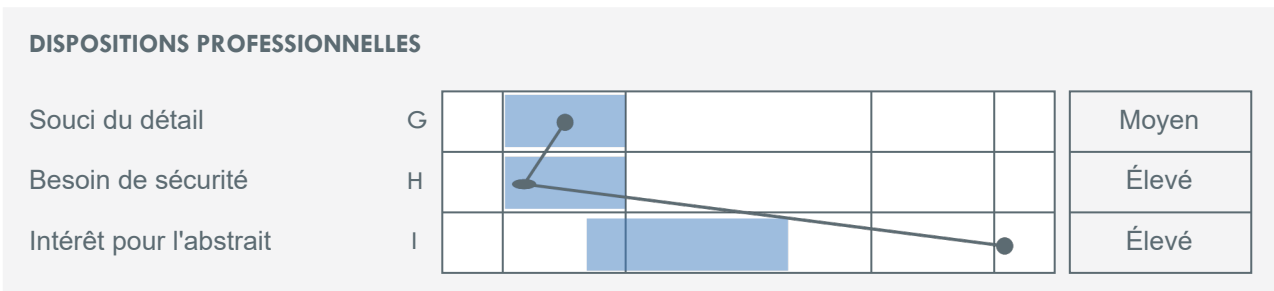
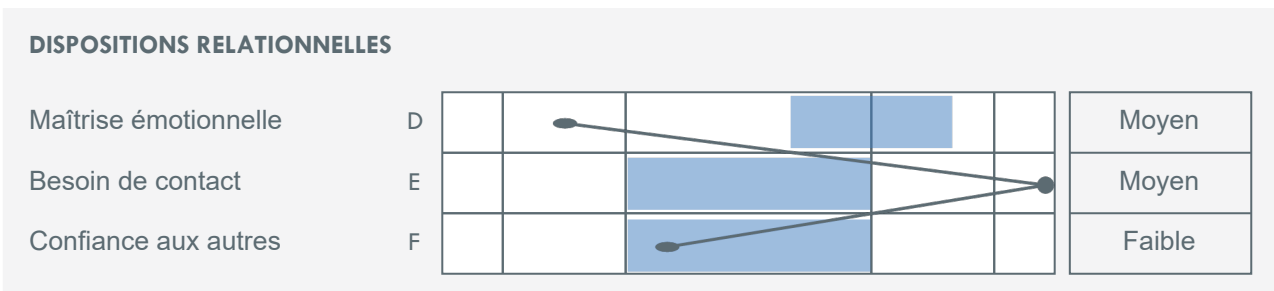
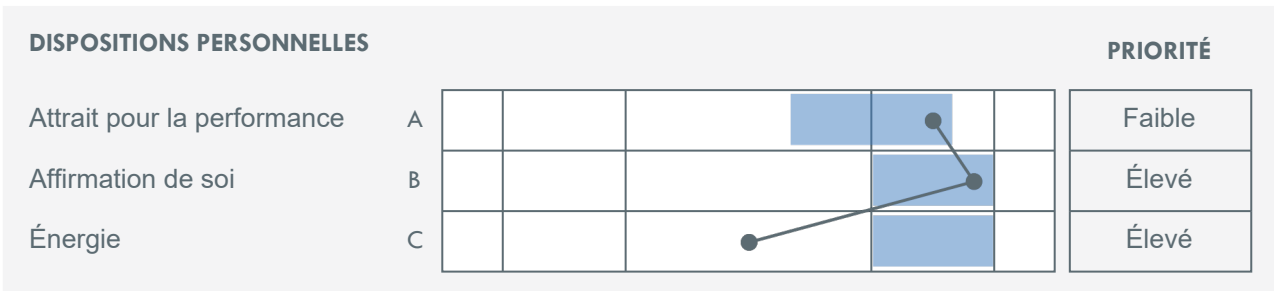
Imprimé par: Master Administrator (05/10/2023 10:01)

RAPPORT POUR TIERS

master@master.ch
 Temps utilisé : **00:18:29**
 Questionnaire terminé : **05/10/2023**

CRITERIA : Project Manager

NORME : Swiss norm



- Réponse de la personne interrogée
- Score divisé : les réponses de la personne interrogée se situent des deux côtés de l'échelle. Cela pourrait indiquer une flexibilité comportementale.
- Intervalle des critères. La colonne de droite indique la priorité des critères.

Chaque champ de résultats forme un pourcentage du groupe de référence, qui est comparé à la réponse donnée.

Répartition des groupes de référence

10%	20%	40%	20%	10%
-----	-----	-----	-----	-----

RÉSUMÉ

Le rapport se base sur l'évaluation personnelle de la personne interrogée. La précision du résultat dépend donc de l'exactitude des réponses données. Il ne faut donc pas tirer trop de conclusions de ce rapport avant que les réponses aient été confirmées par la personne interrogée.

Vous trouverez ci-dessous la description du comportement typique d'une personne dotée du même profil de personnalité.

DISPOSITIONS PERSONNELLES (COMPORTEMENT ENVERS LE « MOI »)

Une personne ayant ce type de comportement s'efforce essentiellement d'atteindre ses objectifs dans les meilleurs délais. Elle peut paraître comme quelqu'un de compétitif, qui est axé sur l'objectif.

Ce score caractérise une personne qui cherche à s'imposer. Elle essaie généralement d'influencer les opinions et positions dans son environnement. Elle est perçue comme quelqu'un qui sait gérer la situation avec assurance et éventuellement comme quelqu'un qui est dominant et résolu.

Ce score caractérise une personne qui a tendance à entreprendre de nouvelles activités sans perdre de vue les projets en cours. Elle est à l'aise avec les changements de rythme de travail à condition d'avoir le temps nécessaire pour adapter son rythme à l'exécution du projet.

DISPOSITIONS RELATIONNELLES (COMPORTEMENT ENVERS LE « NOUS »)

Ce score décrit généralement une personne qui affiche très ouvertement ses sentiments. Elle peut être perçue comme quelqu'un d'enthousiaste et de compréhensif.

Le score affiché caractérise une personne qui préfère systématiquement la compagnie des autres. Elle est perçue comme quelqu'un de très sociable et d'extraverti sachant bien communiquer avec tout le monde.

Elle s'efforce de maintenir de bonnes relations sur une base réaliste. Une personne ayant cette tendance s'efforce d'évaluer si un conflit en vaut la peine ou non.

DISPOSITIONS PROFESSIONNELLES (COMPORTEMENT ENVERS LE « TRAVAIL »)

Les tâches demandant un souci du détail sont, de préférence, confiées à d'autres ou évitées. Cette personne peut être perçue comme quelqu'un ayant une bonne vue d'ensemble, mais avec le sens du détail.

Une personne de ce type est disposée à prendre des risques dans ses décisions. Elle peut être perçue comme quelqu'un qui décide rapidement et qui entre vite en action.

Ce résultat décrit généralement une personne très orientée vers le développement. Elle cherche constamment à se concentrer sur des solutions de remplacement et de nouvelles idées. Elle s'intéresse à la théorie et à l'abstrait.

ANALYSE DE CONCORDANCE



Le profil de personnalité correspond moyennement aux critères de comportement requis pour le poste. Cela signifie que le comportement de la personne correspond au profil requis, mais qu'elle devra faire des efforts sur plusieurs points pour s'adapter. Il est conseillé d'examiner comment les compétences de la personne peuvent compenser les importantes disparités entre les critères requis pour le poste et le profil de la personne.

IMPORTANTES DISPARITÉS

MAÎTRISE ÉMOTIONNELLE

La personne interrogée fait sans doute preuve de moins de maîtrise émotionnelle que ne l'exige ce poste. Elle est donc plus sensible ou plus émotive que ne l'exige ou ne le désire son environnement. Il est possible de l'aider à "exprimer" ses émotions de manière appropriée (par exemple, montrer sa frustration à son supérieur ou à ses collègues proches mais jamais aux clients).

BESOIN DE CONTACT

La personne interrogée est trop sociable par rapport aux critères définis. Elle pourrait se démotiver à ce poste. Son responsable hiérarchique peut arranger cela en lui attribuant des tâches qui impliquent d'autres personnes. Cela peut se faire par l'intermédiaire d'un réseau en dehors de son équipe, de son service ou de l'entreprise.

INTÉRÊT POUR L'ABSTRAIT

La personne interrogée semble se concentrer davantage sur la théorie, l'abstrait et l'innovation que nécessaire. Cela peut mener à des débats inutiles, par exemple relatifs à d'autres manières de faire les choses, au lieu d'effectuer la tâche de manière pragmatique. Il est possible de l'aider à comprendre quand il faut avoir des discussions et émettre des idées et quand il faut passer à l'action. Lorsqu'il y a des directives à suivre, il peut être utile d'expliquer pourquoi, sans encourager de discussions à leur sujet.

CONTRIBUTION POUR LES DIALOGUES SUR LA PROGRESSION À VENIR

FORCES

Une personne se base sur ses forces pour progresser. Voici quelques forces caractéristiques de ce profil de personnalité.

- Cherche à rapidement atteindre l'objectif, si possible en premier.
- Prend volontiers le contrôle de groupes.
- Adapte le rythme de travail en fonction de la tâche.
- Est facilement inspirée et exprime clairement son enthousiasme.
- Crée souvent un important réseau.
- Évalue la nécessité des conflits.
- Aime présenter une vue d'ensemble plutôt que de se perdre dans les détails.
- Prend rapidement des décisions.
- Est une personne novatrice et théorique.

FAIBLESSES ET PROGRESSION

Tout point fort implique une faiblesse potentielle. Plus un point fort est évident, plus il devient facilement une faiblesse. Lorsqu'une personne essaie de progresser pour combler ses faiblesses, il est important qu'elle conserve ses forces tout en traitant sa faiblesse de manière constructive. Voici quelques points caractéristiques à développer pour ce profil de personnalité :

- Peut avoir besoin d'aide pour comprendre comment un processus sans encombre permet d'atteindre les résultats souhaités.
- Peut avoir besoin que quelqu'un lui dise directement d'être davantage à l'écoute des autres.
- Il se peut que le rythme de travail change inopinément, à moins qu'il soit clairement communiqué, lorsqu'un rythme de travail rapide est continuellement demandé.
- Peut avoir besoin d'aide pour faire la différence entre les situations où il ne serait pas approprié d'afficher ses émotions négatives et celles où cela serait plus approprié.
- Peut vouloir se concentrer un peu plus sur les discussions et établir des relations dans un but professionnel.
- Peut avoir besoin de communiquer plus souvent ses commentaires.
- Peut avoir besoin d'aide pour comprendre l'importance du souci du détail et pour respecter ainsi les personnes qui sont meilleures dans ce domaine.
- Veut prendre des décisions plus sûres en se concentrant davantage sur les détails, en pesant le pour et le contre, en impliquant l'avis d'autres personnes ou en prenant simplement plus de temps pour réfléchir.
- Indique clairement que le temps consacré aux discussions et aux échanges d'idées est terminé et qu'il faut passer à l'action.

À PROPOS DE CE RAPPORT

OUTIL UTILISÉ

L'analyse MPA (Master Person Analysis) est un profil de personnalité qui décrit le comportement souhaité dans un cadre professionnel. La description se base sur les réponses du questionnaire MPA.

UTILISATION ÉTHIQUE

Les réponses dépendent de l'évaluation que la personne interrogée a faite d'elle-même. Il est donc très important de ne pas surinterpréter les résultats de ce rapport, ni de les interpréter de manière unilatérale. Vous devez confirmer les résultats du test lors d'un entretien avec la personne interrogée. C'est généralement un utilisateur certifié qui le fait lors d'un entretien de restitution du résultat. Lors de la lecture de ce rapport, souvenez-vous qu'aucun résultat n'est « bon » ou « mauvais » en soi mais qu'il doit être évalué en fonction des tâches à effectuer pour le poste. Ce rapport est confidentiel.

GROUPE DE RÉFÉRENCE

Pour mieux comprendre le résultat, les réponses sont comparées à celles d'un groupe de référence. Le groupe de référence est un échantillon représentatif d'un ensemble de professionnels. Il prend en compte l'âge, le sexe, le niveau hiérarchique, le secteur d'activité, etc., des personnes.

EXACTITUDE DU RAPPORT

Le comportement souhaité pour ce poste peut évoluer avec le temps, cela dépend en partie de la situation professionnelle. Si cela fait plus d'un an que le questionnaire a été rempli, vous devriez vous demander si le contenu de ce rapport est toujours aussi pertinent.

La qualité de l'analyse MPA est particulièrement bien documentée et se base sur des normes internationales en matière de qualité de test. L'analyse MPA est ainsi reconnue par plusieurs institutions internationales d'évaluation.

L'exactitude de ce rapport dépend grandement de l'honnêteté et de la spontanéité de la personne interrogée.