



# MOVAPRO

Évaluation des motivations et des valeurs professionnelles

Résultats personnels et confidentiels de

**Mme Testeuse**

MO424000001

## Sommaire

|    |  |    |
|----|--|----|
| 1  | Introduction   | 3  |
| 2  | À propos de cette version...                         | 3  |
| 3  | Informations personnelles                            | 4  |
| 4  | Interprétabilité des résultats                       | 5  |
| 5  | Vos valeurs : résultats globaux                      | 6  |
| 6  | Vos valeurs : résultats détaillés et explications    | 7  |
| 7  | Vos motivations : résultats globaux                  | 12 |
| 8  | Vos motivations : résultats détaillés                | 13 |
| 9  | Vos rôles professionnels préférés                    | 17 |
| 10 | Environnements optimaux de travail                   | 19 |
| 11 | Annexe 1 : extrapolation sur la typologie de Holland | 21 |
| 12 | Annexe 2 : la roue des 19 valeurs selon Schwartz     | 22 |
| 12 | Impressions  | 23 |
| 13 | Conclusion   | 25 |

## Introduction

L'évaluation des valeurs et des motivations professionnelles prend toute son importance pour qui recherche du sens, de l'intérêt et du bien-être au travail. Car si *travailler* consiste d'abord à survivre et subvenir à nos besoins biologiques et matériels, il répond également à d'autres aspirations dans nos sociétés modernes. Et notamment à celui de l'épanouissement personnel. Pour peu que le travail ne soit pas excessivement pénible et qu'il soit, d'une manière ou d'une autre, stimulant, il peut contribuer à notre bien-être, voire à notre bonheur.

L'enjeu de l'évaluation des valeurs et des motivations se situe donc là. Que l'on soit une entreprise, une association, une collectivité, une institution publique ou parapublique, ou un particulier, ces thèmes devraient, au moins occasionnellement, faire l'objet d'un point de situation. Par exemple, lorsque des personnes effectuent leur bilan de compétences, elles peuvent chercher à mieux connaître leurs valeurs et leurs motivations dans le but d'établir un plan de carrière qui leur corresponde. Dans le cadre d'un processus de recrutement, l'entreprise pourrait s'intéresser à ces mêmes dispositions professionnelles chez les candidat.e.s, dans le but de s'assurer qu'ils.elles sont aligné.e.s avec les attentes du poste, de l'équipe ou de la culture d'entreprise. En effet, pour l'employeur, la performance sera d'autant meilleure si les collaborateur.trice.s occupent des fonctions et agissent dans un environnement qui leur corresponde.

Comme le suggère le nom du test, deux caractéristiques humaines y sont évaluées : les valeurs d'un côté, et diverses motivations de l'autre. Les valeurs, professionnelles ou non, sont le reflet de notre vision, nos croyances profondes sur nous et le monde qui nous entoure, et constituent un référentiel de ce qui nous importe intimement. Le concept de motivation renvoie à des dimensions qui ont intrinsèquement le pouvoir de nous mouvoir, mais aussi de contribuer à notre contentement. Tenir compte de nos valeurs comme de nos motivations au travail et dans nos choix de carrière augmente la probabilité de tirer de la satisfaction et de nous épanouir dans nos activités professionnelles.

Au travers de cet outil psychométrique, MOVAPRO, nous avons décidé d'utiliser comme point de départ un modèle connu de valeurs, celui de Shalom H. Schwartz, et nous l'avons adapté au contexte professionnel. Nous avons aussi complété ce modèle par le biais de quelques motivations autres en rapport avec le monde du travail.

MOVAPRO est un test qui se centre sur la finalité – ce qui est important et ce qui est satisfaisant pour vous au travail. Nous espérons que votre passation ainsi que le présent rapport constitueront une contribution intéressante à vos réflexions !

## À propos de cette version...

MOVAPRO est un test psychométrique au **stade expérimental**. Il se fonde partiellement sur d'autres outils développés précédemment par Signa Assessment (VALOR en 2014, MOTIVALEURS en 2019), mais qui n'ont jamais dépassé ce même stade. Cette troisième version expérimentale de MOVAPRO, plus courte que la précédente en termes de passation, vise une validation de l'outil dans un avenir relativement proche.

Le lecteur de ce rapport doit absolument garder à l'esprit que les informations qu'il contient sont sujettes à caution et doivent donc être accueillies avec précaution. À l'heure actuelle, MOVAPRO est impropre à une utilisation commerciale dans un contexte de "production".

## Informations personnelles

Pour commencer cette restitution de résultats, nous vous transmettons ci-dessous les informations personnelles, renseignées dans les premiers champs de l'évaluation. Vous y trouverez également des informations générées automatiquement, et en particulier une date et un numéro de passation.

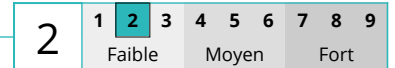
|                              |                            |
|------------------------------|----------------------------|
| Prénom :                     | Mme                        |
| Nom :                        | Testeuse                   |
| Age :                        | 49 ans                     |
| Sexe :                       | Femme                      |
| Adresse e-mail :             | tests@signa-assessment.com |
| N° de rapport :              | MO424000001                |
| Date d'émission du rapport : | 15.06.24                   |

Veillez conserver précieusement ce rapport, soit au format électronique (PDF), soit au format papier ; en dehors des informations récoltées anonymement, nous ne conservons en effet pas vos informations personnelles. Il ne nous est donc pas possible de vous renvoyer ultérieurement ce même rapport. Pour obtenir un nouveau rapport, vous seriez dans l'obligation de passer à nouveau cette évaluation.

## Interprétabilité des résultats

Cette section est consacrée à l'interprétabilité de vos résultats – en d'autres termes, à la confiance qu'on peut leur accorder et à la facilité avec laquelle des informations pertinentes peuvent en être tirées. Plus les indices ci-dessous sont élevés, plus vos résultats seront, *a priori*, fiables et/ou interprétables.

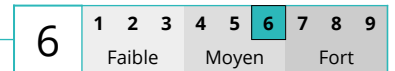
### Indice de différenciation



Cet indice nous indique dans quelle mesure les dimensions mesurées par MOVAPRO sont suffisamment différentes les unes des autres. Une note élevée à cet indice reflète un bon contraste d'une dimension à l'autre, et donc une grande facilité d'interprétation des résultats.

Dans votre cas, l'indice est faible.

### Indice de cohérence



Cet indice nous indique à quel point vos réponses sont cohérentes à l'intérieur de chaque dimension. La cohérence ou non de vos réponses fournit une estimation de la stabilité de vos résultats et donc du degré de confiance qu'on peut leur accorder.

Dans votre cas, l'indice est moyen.

### Indice total



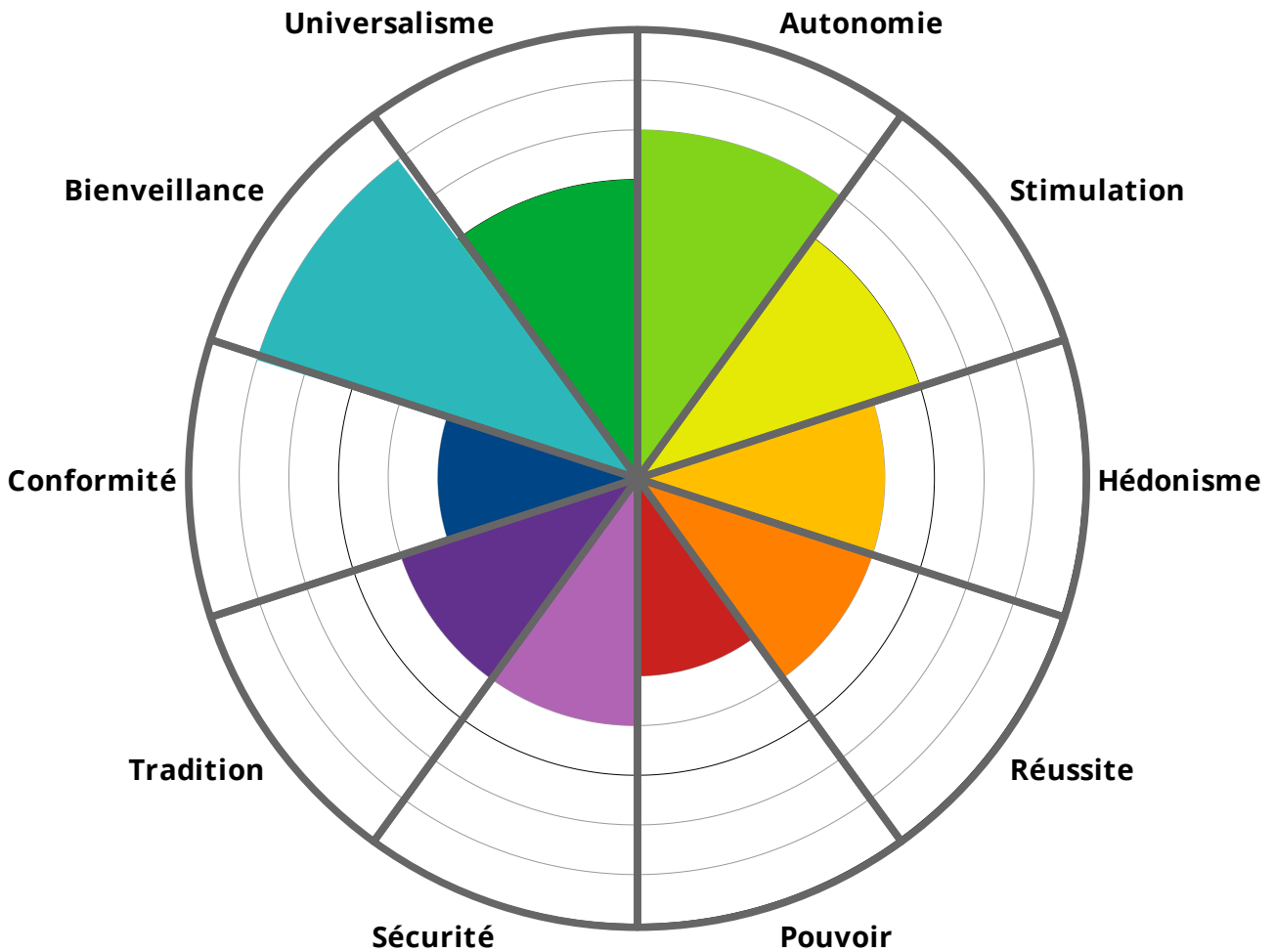
L'indice total se base sur les indices de différenciation et de cohérence (il n'en représente pas pour autant la moyenne). Il vous donne une représentation générale du degré d'interprétabilité global de vos résultats et plus généralement de votre rapport.

Dans votre cas, l'indice est faible.

L'indice total est plutôt faible. Cela sous-entend qu'une partie ou la totalité des résultats de votre passation est sujette à caution. N'hésitez pas à les questionner encore davantage et à en discuter, le cas échéant, avec un professionnel.

## Vos valeurs : résultats globaux

Dans les résultats ci-dessous, nous vous restituons vos résultats en fonction de vos réponses aux questions posées en rapport avec vos valeurs professionnelles. Le modèle employé est celui des 10 dimensions de valeurs de Shalom H. Schwartz tel qu'il a été développé en 1992. Dans le graphique suivant, plus la valeur est marquée, plus elle est grande et sa surface se dirige vers l'extérieur (en direction de son étiquette).



Dès la page suivante, nous vous communiquons les clés pour interpréter correctement vos résultats ci-dessus. Schwartz ayant proposé une version plus précise de son modèle en 2012, basée sur 19 dimensions, subordonnées aux 10 dimensions présentées en 1992, vos résultats seront détaillés et expliqués sur cette base.

Enfin, nous vous communiquerons vos résultats obtenus aux autres motivations, avant les extrapolations sur les modèles tierces.

## Vos valeurs : résultats détaillés et explications

Nous allons à présent expliquer les résultats obtenus en page précédente en les détaillant davantage (soit par sous-dimensions, quand il y en a. Les résultats sont présentés ci-après selon un double standard : les barres colorées sont le reflet de vos résultats standardisés, c'est-à-dire lorsqu'ils sont comparés à une norme ("S") ; les losanges gris sont le reflet de vos résultats bruts, c'est-à-dire non comparés ("B"). Autrement dit : il y a d'un côté des résultats dits "objectifs", et de l'autre des résultats plus "subjectifs" et qui pourraient un peu mieux refléter vos impressions personnelles.

### AUTONOMIE

Un score élevé à cette échelle est le reflet d'une forte tendance à l'autonomie, dans les actions comme les idées et les opinions, au travers d'une fréquente prise d'initiative, d'un besoin de création et d'exploration, l'acquisition de compétences et de l'autodétermination.

Vos résultats :



Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

Vous semblez valoriser davantage que la moyenne l'importance d'avoir vos propres opinions. Vous trouvez important de présenter votre vision lors des discussions et appréciez faire des propositions. Vous avez besoin de pouvoir prendre des initiatives et vous engager dans l'innovation et la créativité.

Votre résultat à la deuxième sous-dimension suggère une recherche d'équilibre entre l'autonomie et le travail en équipe, valorisant l'indépendance tout en reconnaissant les avantages de la collaboration et de l'apprentissage collectif, avec un certain engagement envers le développement personnel continu et l'enrichissement professionnel par le biais de formations.

### STIMULATION

Un résultat marqué à cette valeur suggère une forte recherche de stimulation et de variété, par des activités passionnantes, de nouvelles manières de travailler, des défis professionnels stimulants et de la recherche de nouveauté, même si cela signifie sortir de la "zone de confort".

Vos résultats :



Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

Vous recherchez un juste milieu entre stimulation et routine au travail. Vous semblez ouvert.e à de nouvelles méthodes et à l'innovation, mais semblez trouver aussi du confort dans les approches familières. Vous êtes prêt.e à relever des défis sans pour autant chercher constamment à éviter la répétition.

## HÉDONISME

Les personnes qui obtiennent un score élevé à cette échelle trouvent important de passer des moments agréables au travail, voire de s'y amuser et de disposer d'un environnement de travail confortable. Elles y recherchent de la joie, de la satisfaction, et s'attendent à y vivre des moments de détente.

Vos résultats :



Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

Vous appréciez un équilibre au travail, où il est agréable de trouver un certain plaisir sans que cela soit votre priorité principale. Vous considérez un environnement de travail confortable comme bénéfique, tout en maintenant une distinction claire entre professionnalisme et moments personnels de détente.

## RÉUSSITE

Cette valeur décrit la recherche du succès en consacrant du temps à la vie professionnelle et par un travail acharné. Un score élevé est le reflet d'une volonté de s'impliquer fortement dans le travail pour atteindre des objectifs personnels et permettre à la carrière de progresser.

Vos résultats :



Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

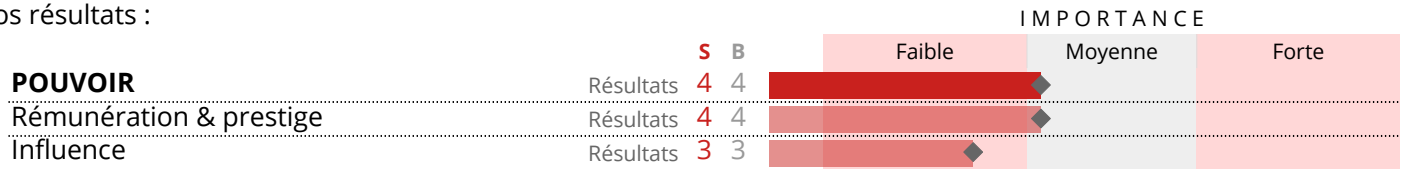
Vous faites preuve d'un certain engagement dans votre carrière, cherchant à réussir tout en maintenant un équilibre avec d'autres aspects de votre vie. Vous avez des ambitions, mais vous vous investissez dans votre travail à un rythme qui reflète à la fois votre volonté de progresser et votre appréciation pour une avancée réfléchie et constante.



## POUVOIR

Un résultat élevé obtenu à l'échelle "Pouvoir" est le reflet d'un souci d'accéder à des positions professionnelles permettant la reconnaissance sociale par un statut prestigieux et l'accès à des privilèges. Il y est aussi recherché une position de direction d'équipes voire de toute une organisation.

Vos résultats :



Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

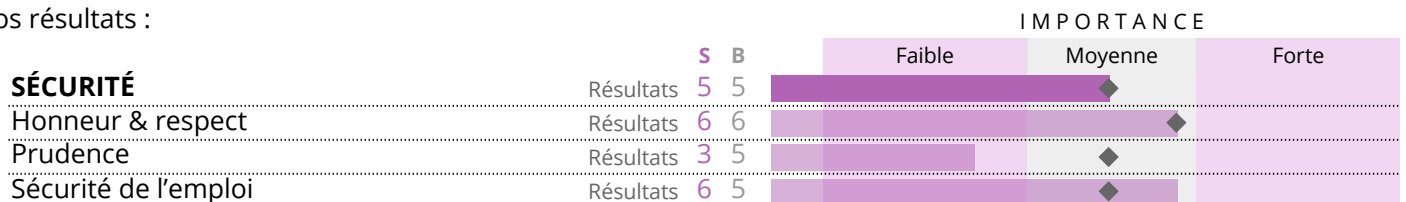
Avec une note se situant dans la moyenne à la première sous-dimension, vous accordez de l'importance à la reconnaissance et à la rémunération, tout en restant attentif.ive à d'autres facteurs qui contribuent à votre satisfaction au travail. Vous aspirez à un poste respecté et correctement rémunéré, sans qu'il s'agisse d'une priorité absolue.

Dans la deuxième sous-dimension, vos résultats montrent un intérêt moins prononcé pour la direction d'équipes ou les fonctions managériales que la moyenne des répondant.e.s. Vous pourriez préférer travailler dans des rôles moins centrés sur le leadership, sans nécessairement prendre part activement aux processus décisionnels ou à la gestion d'équipe.

## SÉCURITÉ

La valeur "Sécurité" est composée de plusieurs facettes qui visent toutes un même but : la préservation de soi. Un score élevé à cette dimension est le reflet d'un souci d'acquérir et maintenir une bonne réputation, d'effectuer les missions sans prendre de risque, ou encore de garantir la sécurité de l'emploi.

Vos résultats :



Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

Votre résultat à la première sous-dimension, se situant globalement dans la moyenne, suggère que vous accordez une certaine attention à votre réputation et votre dignité dans un contexte professionnel, sans vous focaliser excessivement sur le sujet. Vous cherchez peut-être un équilibre entre la manière dont vous êtes perçu.e et d'autres critères qui qualifieront votre attitude et votre travail.

Dans cette deuxième sous-dimension, votre score étant en-dessous de la moyenne, vous êtes peut-être plus enclin.e à prendre des risques au travail, ou du moins à l'accepter et le valoriser. Vous pourriez peu craindre les dangers potentiels et être plus ouvert.e à des situations qui comportent un certain degré de risque.

Votre score, à peu près équivalent à la moyenne dans cette dernière sous-dimension du domaine "SÉCURITÉ", vous appréciez une certaine sécurité dans votre carrière, mais restez ouvert.e à des opportunités qui peuvent comporter des niveaux variables de stabilité. Sans rechercher activement l'incertitude, vous pouvez vous adapter et tirer avantage de situations changeantes si elles se présentent.

## TRADITION

La valeur "Tradition" se veut le reflet d'un attachement – d'un sentiment d'appartenance même ! – à l'entreprise. Les personnes ayant un score élevé valorisent les "rituels" dans le cadre professionnel, s'identifient à leur employeur et pilotent davantage leur carrière en fonction du milieu que des activités.

Vos résultats :



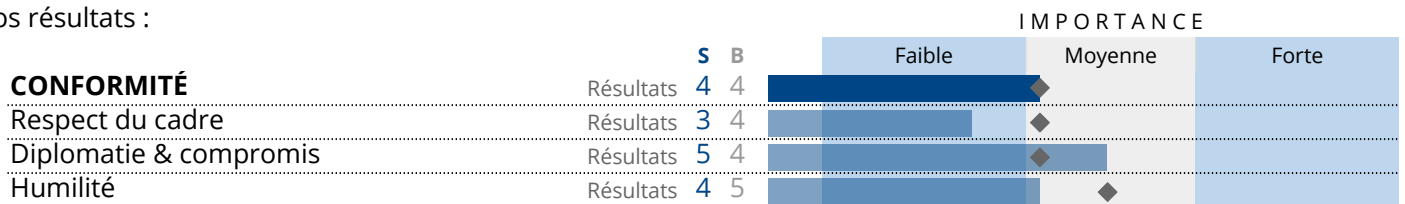
Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

Il semble que vous valorisez un lien significatif avec votre lieu de travail, tout en mettant un certain accent sur les missions à remplir et l'intérêt qu'elles suscitent. Vous participez à la vie de l'entreprise selon les opportunités et votre intérêt, et bien que la culture d'entreprise ait son importance, elle n'outrepasse pas vos aspirations personnelles.

## CONFORMITÉ

Un score élevé à la dimension "Conformité" est le reflet d'une attention particulière au respect des contraintes contextuelles, par le respect des règles de travail, le maintien de bonnes relations par la recherche de consensus et compromis, et par une posture globalement humble et modeste.

Vos résultats :



Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

D'après vos résultats à la première facette, il semble que vous accordez assez peu d'importance au strict respect des règles ou à la nécessité que les processus et procédures soient suivis à la lettre. Vous pourriez vous montrer flexible dans l'interprétation des consignes de la hiérarchie et vous préférez les environnements de travail qui permettent une certaine latitude dans l'approche des tâches.

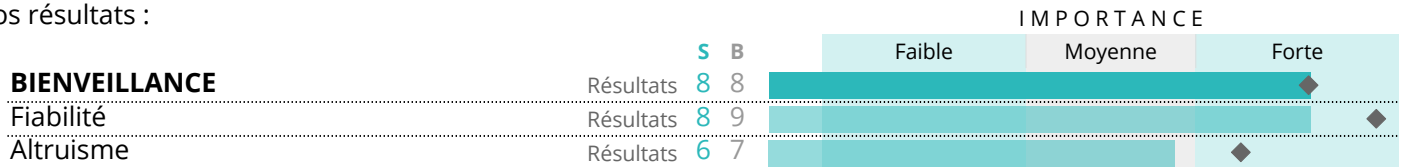
Vos résultats, se situant dans la moyenne des répondant-e-s, indiquent une balance entre la prudence et l'assertivité dans vos interactions professionnelles. Vous appréciez la diplomatie et une communication respectueuse, tout en ne craignant pas d'affirmer vos idées. Vous cherchez à comprendre les autres et êtes prêt-e à soutenir leurs idées, mais vous ne vous effacez pas pour autant.

Vos résultats à la troisième et dernière facette montrent que vous valorisez un équilibre entre la reconnaissance de vos efforts et réalisations et une posture sans prétention ni besoin de validation. Vous êtes capable de promouvoir vos succès quand cela est approprié, mais vous restez modeste dans vos attentes en matière d'éloges et de mise en valeur par votre employeur.

## BIENVEILLANCE

Les personnes chez qui cette valeur est développée sont particulièrement soucieuses d'être disponibles pour les autres. Elles valorisent beaucoup le fait d'être dignes de confiance et de tenir parole. Elles veulent en outre contribuer au bien-être des autres et offrent volontiers leur aide.

Vos résultats :



Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

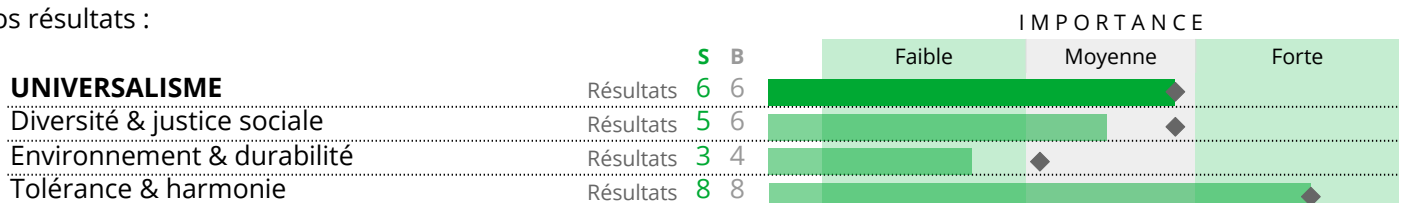
À la première des deux facettes (sous-dimensions), vous obtenez un score supérieur à la moyenne. Vous semblez particulièrement valoriser le fait d'être une personne fiable et digne de confiance. Vous trouvez important d'être responsable, de vous tenir à votre parole et de préserver la confiance que les autres vous accordent.

Pour ce qui est de la deuxième facette, l'altruisme, votre score se situe dans la moyenne des réponses. Vous montrez un engagement pour le bien-être des autres tout en veillant à équilibrer cela avec vos objectifs professionnels. Vous êtes disposé.e à apporter votre aide, mais vous vous assurez également que vos responsabilités personnelles et vos ambitions ne sont pas négligées.

## UNIVERSALISME

Cette valeur et ses facettes sont relatives à l'ouverture et l'intégration du monde qui nous entoure. Un score élevé représente une volonté pour œuvrer à un monde professionnel socialement plus juste et plus équitable, plus durable et respectueux de l'environnement, et davantage orienté vers le respect mutuel.

Vos résultats :



Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

À la première facette ("Diversité & justice sociale"), vous obtenez un score qui se situe dans la moyenne. Vous reconnaissez l'importance de l'équité, l'égalité des chances et de l'inclusion dans le milieu professionnel, tout en vous assurant que ces efforts s'alignent avec d'autres objectifs organisationnels tels que la performance, la valorisation des talents, l'efficacité ou l'innovation.

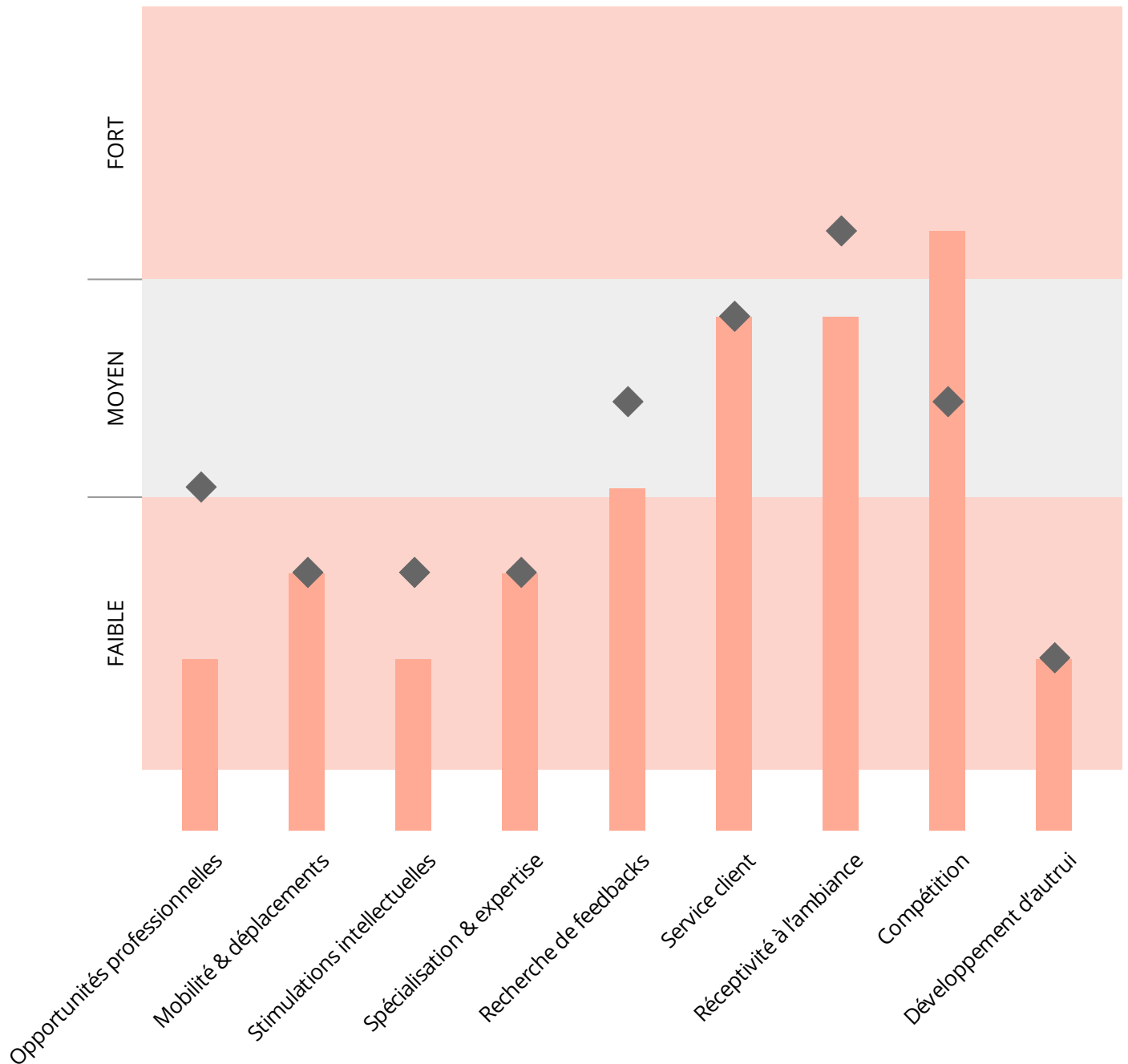
Vos résultats à la deuxième facette suggèrent que les préoccupations relatives à la gestion responsable des ressources et la durabilité ne sont peut-être pas au cœur de vos priorités professionnelles. Vous n'êtes peut-être pas indifférent.e à la cause écologique (climat, environnement), mais vous mettez ces considérations au second plan pour mieux vous concentrer sur d'autres aspects professionnels.

Enfin, la troisième et dernière facette de cette dimension semble être très importante pour vous. Vous valorisez des environnements de travail harmonieux, où les différentes opinions ne sont pas forcément remises en question. Vous appréciez et recherchez la compréhension mutuelle, l'écoute, le non jugement et le calme dans les relations interpersonnelles.

## Vos motivations : résultats globaux

Dans la section suivante de votre rapport, nous produisons vos résultats au regard d'une liste de motivations en rapport avec la vie professionnelle. A noter que la formulation des questions a légèrement changé dans le questionnaire : alors que jusqu'ici la question posée était relative à ce qui était *important* ou pas, ici la question est formulée de telle manière à déterminer ce qui est *motivante* ou non.

Comme aux pages précédentes, au-dessus de chaque motivation, les barres colorées représentent vos résultats comparés à une norme statistique. Le pictogramme gris (losange) représente les mêmes résultats, mais sans comparaison à une norme.



## Vos motivations : résultats détaillés

Nous reprenons les motivations évoquées en pages précédentes et vous donnons quelques informations complémentaires sur la base des résultats standardisés – donc comparés à la norme.

### OPPORTUNITÉS PROFESSIONNELLES

Les personnes obtenant un score élevé à cette échelle favorisent une approche pragmatique de leur carrière et la pilotent en fonction des opportunités qui se présentent. Elles n'ont en général pas de plan de carrière à proprement parler et sont ouvertes à des expériences professionnelles diverses.

Vos résultats :



Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

Vos résultats à cette motivation sont faibles. Cela signifie que vous privilégiez une approche plus structurée et prévisible de votre carrière. Vous êtes moins enclin·e à vous saisir des opportunités si elles ne correspondent pas à ce plan. Vous pourriez valoriser la progression et l'apprentissage, mais dans un cadre qui respecte une trajectoire prédéterminée et des objectifs spécifiques que vous vous êtes fixés.

### MOBILITÉ & DÉPLACEMENTS

Les personnes qui obtiennent un score élevé à cette échelle sont particulièrement motivées lorsque leur travail leur permet de se déplacer beaucoup. Elles apprécient généralement se montrer mobiles, travailler sur plusieurs sites différents, voire voyager dans des pays variés pour les besoins de l'organisation ou des affaires.

Vos résultats :



Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

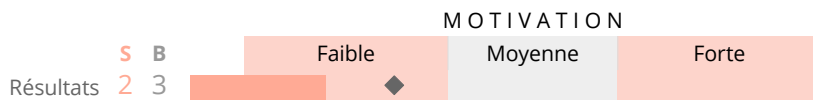
Vous semblez n'être que faiblement motivé·e par la possibilité d'effectuer des déplacements professionnels. Vous préférez travailler en un lieu unique, fixe, avec vos collègues habituel·le·s et un environnement de travail connu. Les déplacements fréquents ou la vie en hôtel pourraient vous sembler plus dérangeants qu'enrichissants. Vous préférez pouvoir rentrer chez vous une fois le travail terminé.

## STIMULATIONS INTELLECTUELLES

Les personnes obtenant une note élevée à cette échelle sont davantage motivées lorsqu'elles peuvent relever des défis intellectuels. Elles préfèrent des situations professionnelles qui nécessitent d'analyser, résoudre des problèmes abstraits et complexes, et acquérir de nouvelles connaissances.

Vos résultats :

### Stimulations intellectuelles



Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

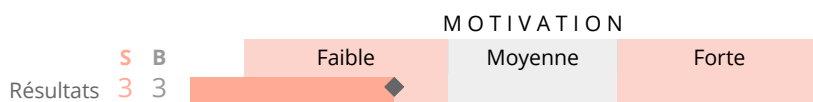
Au vu de votre résultat, vous trouvez plus de satisfaction dans des tâches concrètes et pratiques. Vous pourriez préférer des activités qui produisent des résultats tangibles plutôt que des idées théoriques ou des concepts abstraits. La curiosité et l'apprentissage restent des aspects importants, mais ils pourraient être orientés vers des connaissances applicables directement et utiles à votre contexte professionnel immédiat.

## SPÉCIALISATION & EXPERTISE

Un score élevé à cette échelle suggère une forte motivation lorsqu'on tient une fonction de spécialiste ou d'expert.e. Ces personnes sont motivées lorsqu'elles sont valorisées pour les connaissances pointues acquises et qu'elles sont consultées pour qu'elles puissent partager leur savoir et un avis éclairé.

Vos résultats :

### Spécialisation & expertise



Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

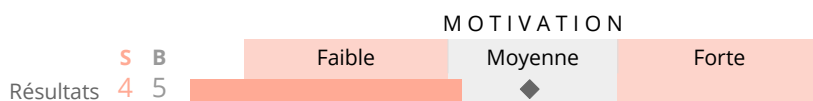
Pour ce qui a trait à cette motivation, votre score est bas. Vous ne cherchez pas activement à être perçu.e comme un.e expert.e ou spécialiste dans votre domaine. La maîtrise d'un large éventail de compétences ou une compréhension générale de plusieurs domaines pourrait être plus en ligne avec vos aspirations professionnelles que la spécialisation profonde dans un sujet spécifique.

## RECHERCHE DE FEEDBACKS

Cette motivation décrit le besoin d'avoir des informations de la part de la hiérarchie (ou autres professionnel-le-s) sur la qualité du travail effectué. Les personnes qui obtiennent un score élevé à cette échelle sont davantage motivées si elles peuvent améliorer leurs pratiques sur la base des retours qu'elles reçoivent.

Vos résultats :

### Recherche de feedbacks



Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

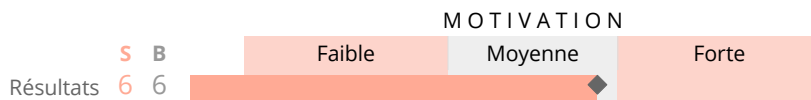
Votre score se situe dans la moyenne. Vous valorisez les feedbacks sur votre performance professionnelle tout en maintenant une certaine confiance dans votre jugement. Vous recherchez un équilibre entre l'ouverture aux conseils extérieurs et l'autonomie dans le développement de vos pratiques.

## SERVICE CLIENT

Les personnes qui ont ici une motivation sont particulièrement orienté·e·s vers la compréhension des besoins des client·e·s et cherchent à y répondre. Elles sont particulièrement soucieux·euses de satisfaire les client·e·s et de créer des relations de longue durée axées sur la collaboration et le service.

Vos résultats :

### Service client



Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

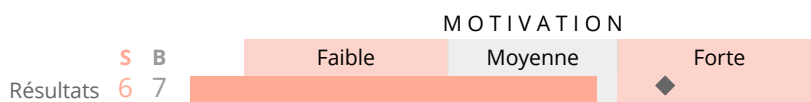
Cette motivation semble moyennement marquée chez vous. Votre approche professionnelle intègre un engagement envers la satisfaction client tout en équilibrant l'importance accordée aux relations directes avec les client·e·s et à d'autres facettes du travail, reconnaissant la qualité du service comme un élément parmi d'autres dans votre rôle professionnel.

## RÉCEPTIVITÉ À L'AMBIANCE

Cette motivation est en rapport avec le contexte de travail : les personnes ayant un score élevé à cette échelle valorisent le fait d'évoluer dans un environnement agréable et convivial. Il est particulièrement important pour leur motivation de se sentir incluses, respectées et traitées avec respect.

Vos résultats :

### Réceptivité à l'ambiance



Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

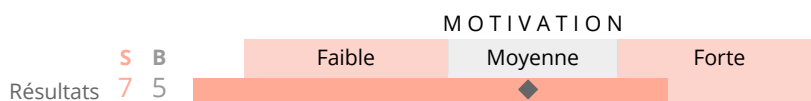
Votre résultat à cette motivation se situe dans la moyenne des répondant·e·s. Vous êtes davantage motivé·e s'il règne une ambiance de travail positive au sein de votre équipe, tout en étant tout autant motivé·e par d'autres aspects du travail (l'atteinte d'objectifs, le travail en autonomie, les défis intellectuels, etc.). Vous recherchez un équilibre entre un environnement convivial et vos ambitions personnelles.

## COMPÉTITION

Un score élevé à cette échelle est le reflet d'une volonté de travailler dans un milieu compétitif, où le fait de surpasser les autres et gagner est une source de motivation importante. Les personnes animées par cette motivation ne craignent pas la concurrence qu'elles cherchent à dominer.

Vos résultats :

### Compétition



Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

D'après votre résultat, plus élevé que la moyenne, il apparaît que vous privilégiez une forme de compétition dans votre environnement professionnel. Vous aimez qu'il y ait des défis entre collègues et concurrents, visez à être plus performant.e que les autres et cherchez à vous démarquer des autres. L'esprit d'équipe, bien que reconnu, n'est pas central dans votre approche du travail.

## DÉVELOPPEMENT D'AUTRUI

Cette motivation, quand elle est élevée, témoigne d'une volonté de participer activement au développement professionnel d'autrui. Elle décrit l'envie d'aider les autres à progresser, à acquérir de nouvelles compétences, par des formations, des feedbacks constructifs ou par la valorisation des progrès.

Vos résultats :



Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

Au vu de vos résultats, il semble que votre motivation ne repose pas beaucoup sur le soutien au développement d'autrui. Vous préférez peut-être travailler sans agir directement sur le développement. Vous les encouragez à développer un regard autonome sur leur performance, et leur laissez une large marge de manœuvre lorsqu'il faut décider si et comment se former.







## Vos rôles professionnels préférés

Nous proposons ci-dessous des rôles professionnels types qui pourraient vous convenir sur la base de vos motivations et vos valeurs, exprimés au travers de vos réponses à MOVAPRO. Les critères entre parenthèses signifient que les valeurs (notes) ont été inversées :

### FONCTIONS OPÉRATIONNELLES





Les personnes qui ont une note élevée à cette échelle sont concrètes et soucieuses de porter les missions de base (opérationnelles) de l'organisation.

| Critères                         | Pond | Note     | Graphiques   |
|----------------------------------|------|----------|--|
| <b>FONCTIONS OPÉRATIONNELLES</b> |      | <b>8</b> |  |
| Autonomie d'action               | 1    | 6        |  |
| (Stimulations intellectuelles)   | 1    | 8        |  |
| (Pouvoir)                        | 3    | 6        |  |

Les résultats suggèrent une compatibilité marquée avec ce type de fonction.

### FONCTIONS COMMERCIALES





Obtenir un résultat significatif dans ce type de fonction montre une orientation claire vers les client·e·s et une volonté de les servir tout en atteignant des objectifs ambitieux.

| Critères                      | Pond | Note     | Graphiques   |
|-------------------------------|------|----------|--|
| <b>FONCTIONS COMMERCIALES</b> |      | <b>6</b> |   |
| Service client                | 6    | 6        |  |
| Réussite                      | 3    | 5        |  |
| Compétition                   | 1    | 7        |  |

Les résultats suggèrent une bonne compatibilité avec ce type de fonction.

### FONCTIONS SUPPORT





Cette échelle mesure l'attrait que l'on peut avoir à tenir un rôle de support ou de soutien vis-à-vis de partenaires internes ou autres parties prenantes hors clientèle.

| Critères                 | Pond | Note     | Graphiques   |
|--------------------------|------|----------|--|
| <b>FONCTIONS SUPPORT</b> |      | <b>8</b> |  |
| Diplomatie & compromis   | 1    | 5        |  |
| Altruisme                | 2    | 6        |  |
| Fiabilité                | 3    | 8        |  |

Les résultats suggèrent une compatibilité marquée avec ce type de fonction.

### FONCTIONS EXPERTES

Cette dimension exprime une valorisation des compétences techniques avec un rôle de spécialiste, voire de consultant·e, sur un ou plusieurs sujets particuliers.

| Critères                   | Pond | Note     | Graphiques   |
|----------------------------|------|----------|--|
| <b>FONCTIONS EXPERTES</b>  |      | <b>4</b> |  |
| Autonomie de pensée        | 1    | 7        |  |
| Autonomie d'action         | 1    | 6        |  |
| Spécialisation & expertise | 3    | 3        |  |

Les résultats suggèrent une comptabilité satisfaisante avec ce type de fonction.

## GESTION TRANSVERSE ET DE PROJETS

Ce rôle est le reflet d'un attrait pour le suivi opérationnel, la coordination des activités, la mise en œuvre de projets et l'optimisation de processus de travail.

| Critères                                | Pond | Note     | Graphiques |
|---|------|----------|------------|
| <b>GESTION TRANSVERSE ET DE PROJETS</b> |      | <b>3</b> |            |
| Stimulations intellectuelles            | 1    | 2        |            |
| Influence                               | 2    | 3        |            |
| Réussite                                | 3    | 5        |            |
| Respect du cadre                        | 2    | 3        |            |

Les résultats suggèrent une compatibilité un peu basse avec ce type de fonction.

## FONCTIONS LEADERSHIP

Un score élevé signifie un attrait pour un rôle d'encadrement, de décision et de direction d'équipe (piloter, motiver, fédérer, (re)cadrer, etc.).

| Critères                     | Pond | Note     | Graphiques |
|------------------------------|------|----------|------------|
| <b>FONCTIONS LEADERSHIP</b>  |      | <b>3</b> |            |
| Influence                    | 6    | 4        |            |
| Réussite                     | 2    | 5        |            |
| (Spécialisation & expertise) | 1    | 7        |            |
| Compétition                  | 1    | 7        |            |
| Développement d'autrui       | 3    | 2        |            |

Les résultats suggèrent une compatibilité un peu basse avec ce type de fonction.

## DIRECTION, GOUVERNANCE & STRATÉGIE

Ce rôle est en rapport avec des missions stratégiques larges, et typiquement la direction ou la gouvernance d'entreprises ou d'institution.

| Critères                                      | Pond | Note     | Graphiques |
|---|------|----------|------------|
| <b>DIRECTION, GOUVERNANCE &amp; STRATÉGIE</b> |      | <b>4</b> |            |
| Pouvoir                                       | 5    | 4        |            |
| Autonomie de pensée                           | 1    | 7        |            |
| Stimulations intellectuelles                  | 1    | 2        |            |
| Réussite                                      | 3    | 5        |            |

Les résultats suggèrent une comptabilité satisfaisante avec ce type de fonction.

## INDÉPENDANCE & AUTONOMIE

Un score élevé à cette dimension indique une forte recherche d'indépendance – ou tout du moins d'autonomie – dans les missions et/ou le statut.

| Critères                            | Pond | Note     | Graphiques |
|-------------------------------------|------|----------|------------|
| <b>INDÉPENDANCE &amp; AUTONOMIE</b> |      | <b>7</b> |            |
| Autonomie                           | 6    | 7        |            |
| Stimulation                         | 2    | 6        |            |
| Réussite                            | 3    | 5        |            |
| (Sécurité de l'emploi)              | 2    | 4        |            |
| Fiabilité                           | 1    | 8        |            |

Les résultats suggèrent une très bonne compatibilité avec ce type de fonction.

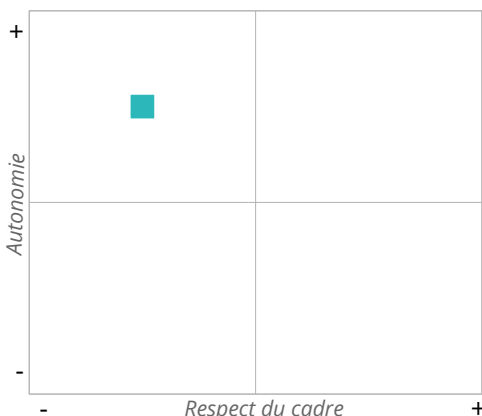
## Environnements optimaux de travail

Les matrices ci-après présentent une analyse des environnements de travail idéaux au regard des résultats décrits en pages précédentes. L'explication se situant à proximité du cadran dans lequel est placé le carré cyan est vraisemblablement la plus pertinente.

### MARGE DE MANŒUVRE

A besoin d'appliquer de manière souple les règles et procédures, et d'effectuer son travail à sa manière.

Apprécie un cadre de travail peu contraignant, tout en bénéficiant d'un accompagnement ou de consignes si besoin.



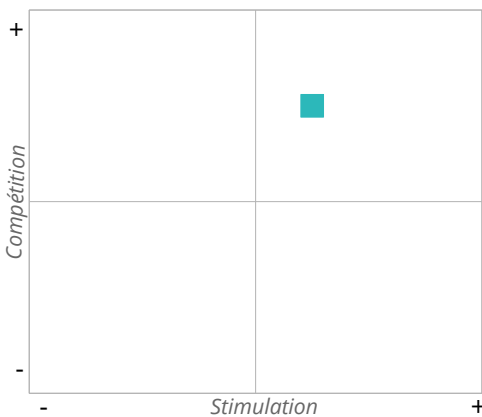
Recherche un cadre clair et lisible, dans lequel il-elle disposera d'une large marge de manœuvre.

Est plus à l'aise lorsqu'il-elle dispose d'un cadre clair et précis, de consignes et d'un accompagnement si besoin.

### DYNAMISME CONTEXTUEL

Est motivé-e par un contexte de travail compétitif où l'on accomplit des tâches connues, voire un peu répétitives.

Préfère un contexte posé, collaboratif plutôt que compétitif et des missions connues, voire parfois routinières.



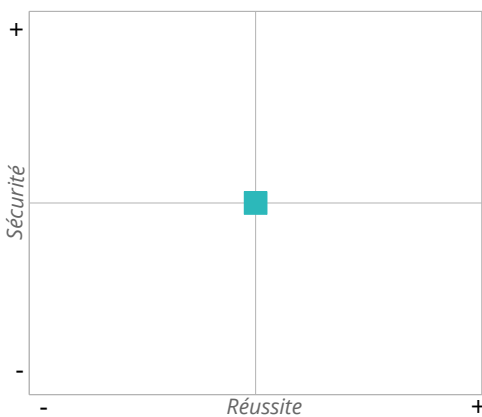
A besoin d'évoluer dans un contexte stimulant tant sur le plan des relations (compétition) que des activités.

Recherche un environnement où sont menées des activités passionnantes dans un esprit de coopération.

### DÉTERMINATION & RISQUE

Recherche un environnement sûr et peu orienté vers l'atteinte d'objectifs ambitieux (personnels ou professionnels)

Est à l'aise dans un environnement peu axé vers la performance, mais où une prise de risque peut être nécessaire.



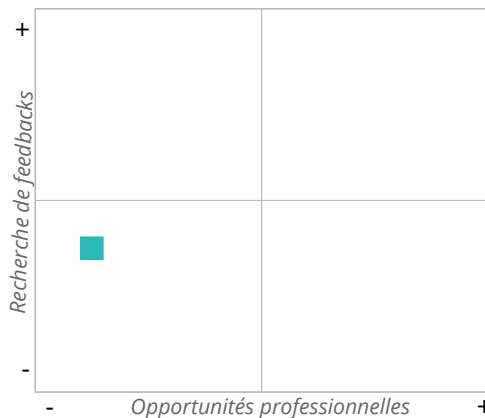
Cherche à réussir et atteindre ses buts, mais dans un environnement sûr et avec peu de risque à prendre.

Est déterminé-e à atteindre ses objectifs et apprécie les environnements où il-elle peut prendre des risques.

RECHERCHE DE PROGRESSION

Apprécie recevoir des feedbacks, sans toutefois fortement chercher une évolution de carrière.

Ne recherche pas les environnements favorisant les évolutions rapides de carrières et de compétences.



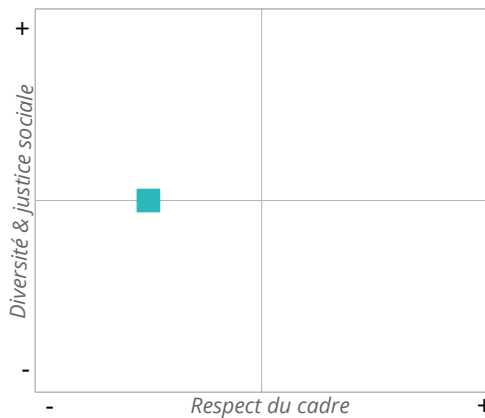
Privilégie les environnements où des opportunités d'évolution existent et des feedbacks réguliers sont effectués.

Recherche des possibilités d'évolution professionnelle, sans pour autant disposer de feedbacks réguliers.

CADRE JUSTE

Cherche à évoluer dans un milieu où la diversité et l'égalité sont respectées, avec ou sans appui du cadre légal.

Est confortable dans un cadre à la fois peu scrupuleux sur le respect des règles et des notions de justice sociale.



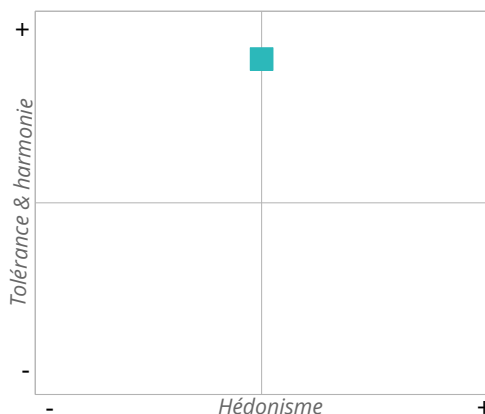
Besoin d'évoluer dans un cadre à la fois juste, inclusif, et respectueux des normes et des bases légales.

Davantage motivé-e lorsqu'il-elle peut bénéficier d'un cadre aligné sur la loi, sans focalisation particulière sur la justice sociale.

CONTEXTE BIENVEILLANT ET AMUSANT

Cherche à travailler dans un cadre respectueux, sans que les missions ne soient nécessairement amusantes.

Peut travailler dans un contexte exigeant, sans atmosphère particulière ni activités forcément amusantes.

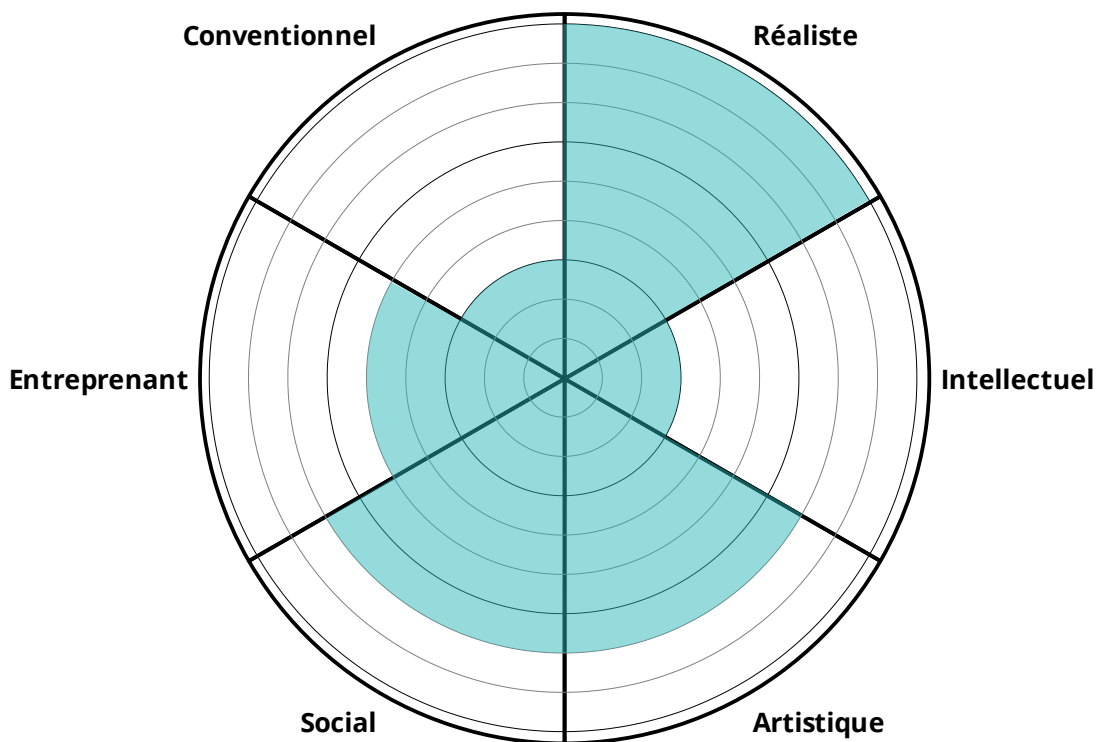


Besoin de travailler dans un cadre à la fois amusant, harmonieux et tolérant.

Recherche un cadre où il-elle peut passer du bon temps, sans que celui-ci ne soit focalisé sur des valeurs de tolérance.

## Annexe 1 : extrapolation sur la typologie de Holland

Dans les années 1950, John Holland a proposé sa désormais célèbre typologie RIASEC. Bien qu'initialement pas à proprement orientée valeurs professionnelles ou même de motivations, Holland a proposé une typologie de la personnalité, essentiellement dans une logique de gestion de carrière et d'orientation professionnelle. Sa théorie est aujourd'hui largement répandue et est utilisée à la fois comme trame pour décrire des types de personnalités, que comme modèle d'intérêts professionnels, et comme classification de métiers. Le modèle RIASEC pouvant potentiellement être interprété sous l'angle des motivations et des valeurs, nous tentons ici d'en faire une extrapolation, et établissons quelques liens avec les deux modèles précédents.

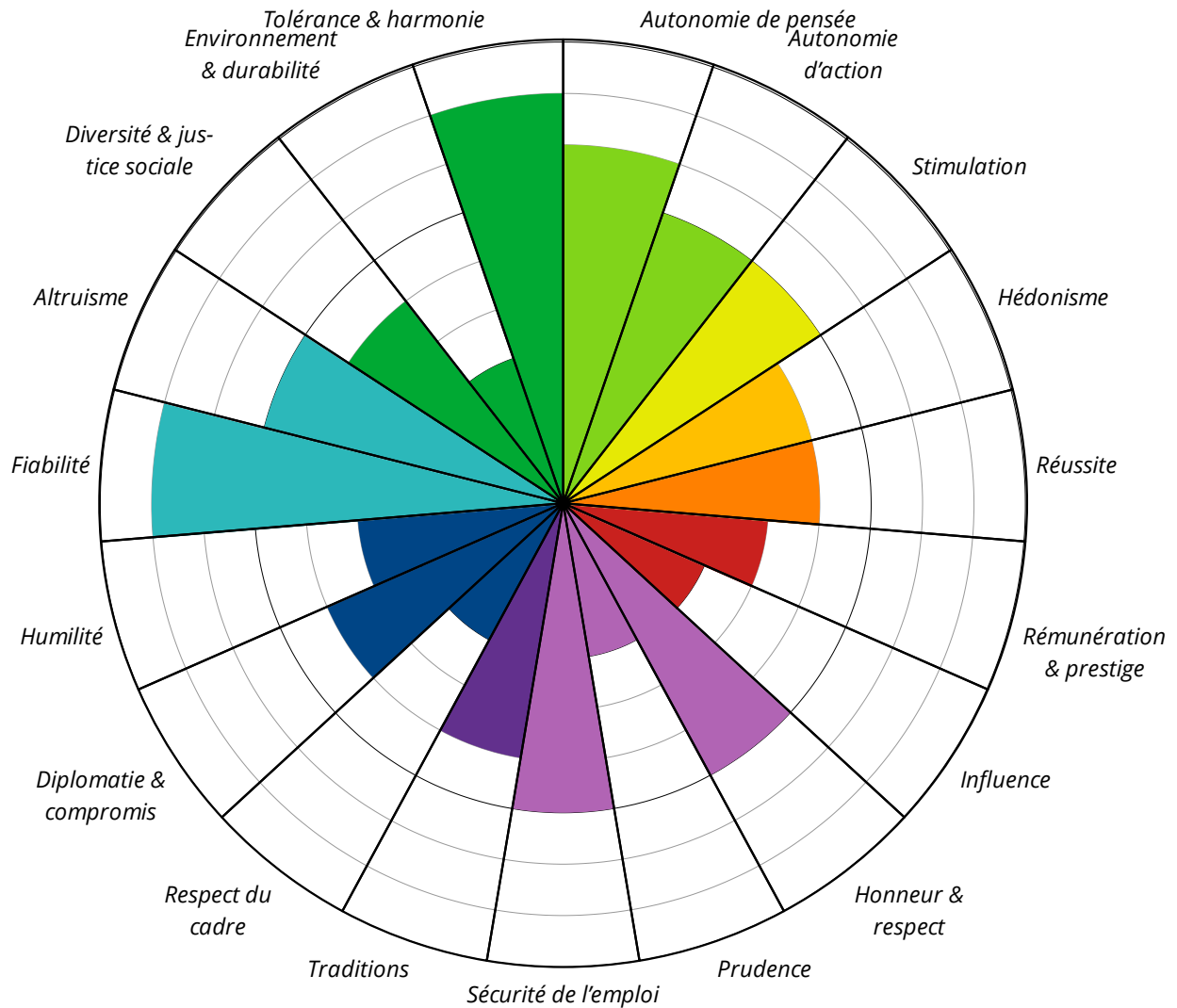


Nous allons à présent expliquer ci-dessous la signification de chaque type du modèle RIASEC (les scores couleur cyan correspondent aux résultats standardisés ; les notes grisées sont les résultats bruts) :

|  |  |
|--|--|
| <p><b>9 Réaliste</b></p> <p>Besoin de travailler sur des choses concrètes, de s'engager sur le plan physique dans ses activités.</p> <p>7 Correspond partiellement à l'autonomie d'action et à l'inverse de la stimulation intellectuelle.</p> | <p><b>7 Social</b></p> <p>Attrait pour les activités relationnelles, et surtout l'aide et le conseil. Correspond assez bien aux dimensions "Bienveillance" et "Universalisme" de Schwartz.</p>                           |
| <p><b>3 Intellectuel</b></p> <p>Recherche d'activités stimulantes sur le plan cognitif. Curiosité &amp; savoir. Correspond partiellement à la dimension "Autonomie" de Schwartz.</p>   | <p><b>5 Entreprenant</b></p> <p>Énergique, recherche de responsabilités, d'influence. Correspond aux dimensions "Stimulation", "Réussite" et "Pouvoir" de Schwartz.</p>  |
| <p><b>7 Artistique</b></p> <p>Apprécie l'art (écriture, arts plastiques, musique, danse, arts, visuels, etc.). Correspond partiellement à la dimension "Autonomie" de Schwartz.</p>  | <p><b>3 Conventionnel</b></p> <p>Décrit la recherche de normes, d'activités structurantes et d'organisation. Correspond à des éléments des dimensions "Sécurité", "Conformité" et "Tradition" du modèle de Schwartz.</p> |

## Annexe 2 : la roue des 19 valeurs selon Schwartz

Dans cette annexe, nous reportons les résultats obtenus aux 10 valeurs de Schwartz, sous-divisées pour les dimensions concernées. A noter que seuls les résultats standardisés, donc comparés à une norme, sont représentés dans ce graphique. Veuillez vous référer aux pages précédentes pour ce qui a trait à leur définition.



## Impressions

Vous venez de passer le test MOVAPRO qui a effectué une analyse de vos réponses sans intervention humaine directe. Certains résultats vous ont peut-être paru pertinents, mais il est aussi possible que d'autres vous aient interpellé.e ou surpris.e. Nous vous invitons, quoi qu'il en soit, à noter ci-dessous vos impressions, à la suite de chacune des questions posées, afin d'aller au-delà des constats de l'évaluation. Prenez le temps de le faire par écrit.

1. De manière générale, que pensez-vous de vos résultats ? Représentent-ils fidèlement et suffisamment vos motivations et/ou valeurs pour que vous en teniez compte ?

2. Quels sont les éléments des résultats qui précèdent avec lesquels vous êtes particulièrement d'accord ?

3. Quels sont, dans les résultats qui précèdent, les éléments qui vous ont surpris ?

4. Au regard de tout ce qui précède, que vous semble-t-il à présent approprié de faire ? (Ex : réfléchir à votre avenir professionnel. chercher un environnement de travail plus proche de vos valeurs. etc.)



## Conclusion

Nous vous remercions d'avoir passé le test MOVAPRO. Nous espérons que les résultats que vous avez obtenus vous aideront pour soutenir votre réflexion.

Nous terminons ce rapport avec quelques recommandations :

- Rappelez-vous qu'un test, quel qu'il soit, n'est qu'un moyen imparfait d'évaluer une composante humaine complexe. Comme tout outil de mesure, les scores de MOVAPRO sont assortis d'un degré d'erreur. Ne prenez donc pas pour acquis les résultats de MOVAPRO, mais interrogez-les, confrontez-les à vos réflexions et ressentis, et utilisez-les au mieux pour dépasser la situation présente.

- Si les résultats de cette évaluation ont permis d'apporter une réponse définitive à vos questions, nous en sommes satisfaits. Dans la plupart des cas, cependant, la passation d'un questionnaire n'est que le début d'une démarche de développement personnel ou professionnel, d'orientation, ou autre.

Signa Assessment, c'est encore d'autres outils et formes d'évaluation que nous vous invitons à découvrir via notre

[www.signa-assessment.com](http://www.signa-assessment.com)