



# MOVA PRO

Évaluation des Préférences Professionnelles Contextualisées

Résultats personnels et confidentiels de

Thierry Henri

VONIBO5LA9K7OETU9YK

# Sommaire

1. Introduction	3
2. À propos de cette version...	3
3. Informations personnelles	4
4. Norme de référence	4
5. Interprétabilité des résultats	5
6. Vos valeurs : résultats globaux	6
7. Vos valeurs : résultats détaillés et explications	7
8. Vos motivations : résultats globaux	13
9. Vos motivations : résultats détaillés	14
10. Fonctions types	18
11. Environnements optimaux de travail	20
12. Annexe 1 : extrapolation sur la typologie de Holland	23
13. Annexe 2 : les 18 valeurs sous-jacentes	24
14. Impressions	25
15. Conclusion	27

## 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, d'une discussion ou d'un bilan.

Comme le suggère le nom du test, qui est un acronyme, deux caractéristiques humaines y sont évaluées : les valeurs d'un côté, et diverses motivations de l'autre.

Au travers de cet outil psychométrique, MOVAPRO, nous avons décidé d'utiliser comme point de départ un modèle de valeurs, celui de Shalom H. Schwartz, complété par un ensemble de motivations professionnelles identifiées dans la littérature scientifique.

Nous espérons que votre passation ainsi que le présent rapport constitueront une contribution intéressante à vos réflexions !

## À propos de cette version...

Cette première version stable de MOVAPRO est pleinement validée sur le plan statistiques. Il ne s'agit pas d'une version expérimentale. Elle peut être utilisée dans un contexte actif de développement, d'orientation, ou de recrutement.

## 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	Thierry
Nom	Henri
Âge	40
Sexe	Homme
Adresse e-mail	
N° de rapport	VONIBO5LA9K7OETU9YK
Date d'émission du rapport	02/04/2026

## Norme de référence

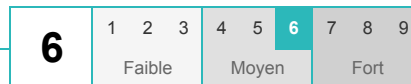
Dans les pages qui suivent, quand on parle de résultats "standardisés", on parle de vos résultats lorsqu'ils sont comparés à une moyenne de répondants et répondantes. Voici les caractéristiques de la population de référence à laquelle nous comparons vos réponses :

Norme de référence :	tout public francophone
Nombre de personnes la constituant :	568
Femmes :	291
Hommes :	275
Non-binaires / autres :	2
Âge moyen :	36

## 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.

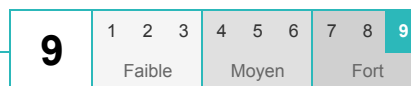
Indice de différenciation



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 moyen.**

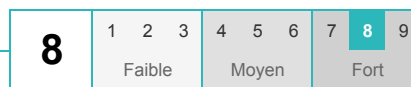
Indice de cohérence



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 fort.**

Indice total



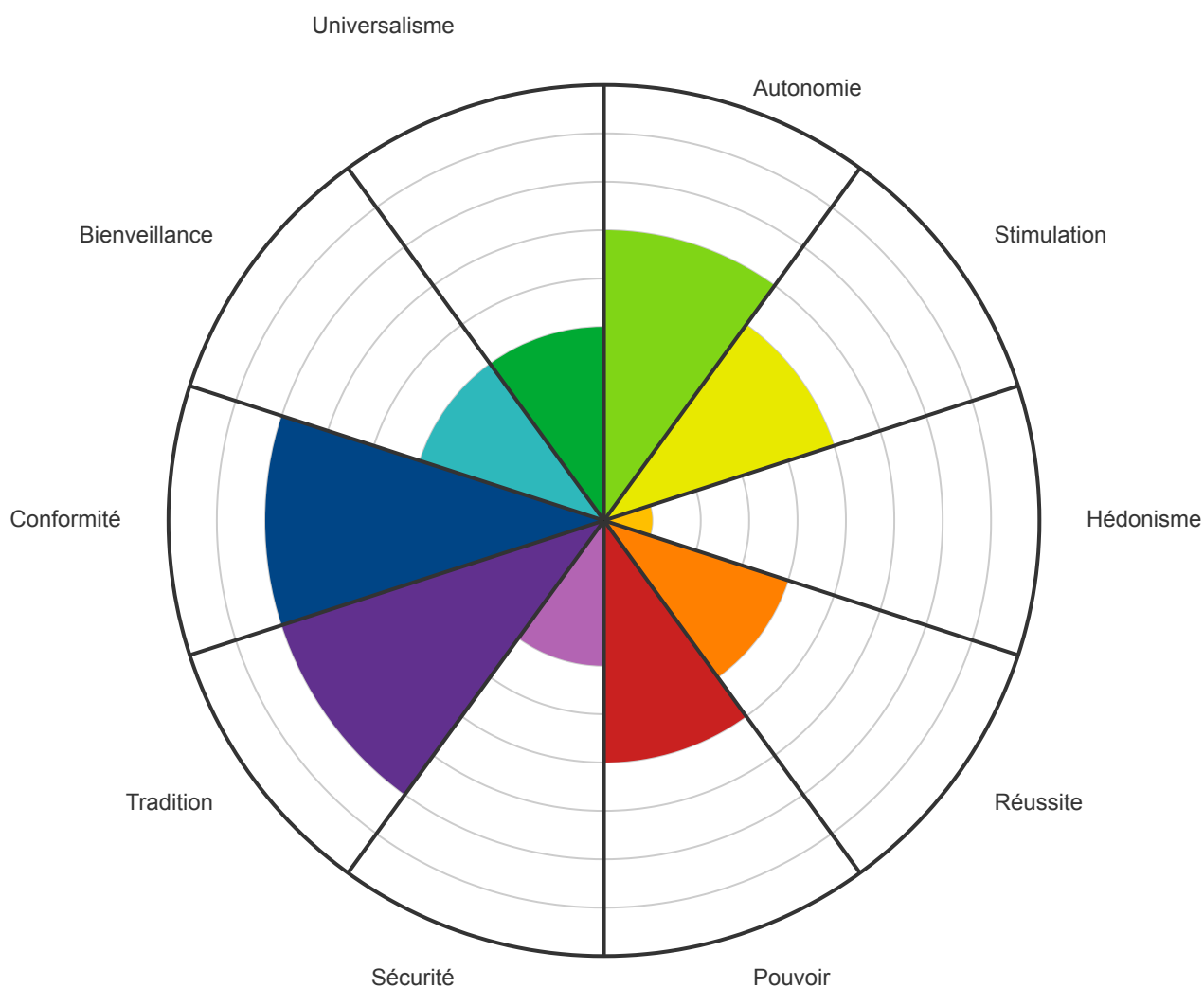
L'indice total se base sur les indices de différenciation et de cohérence (il n'en représente pas pour autant la moyenne). Il vous donne une représentation générale du degré d'interprétabilité global de vos résultats et plus généralement de votre rapport.

**Dans votre cas, l'indice est fort.**

L'indice total de fiabilité est fort : il semble que les résultats soient interprétables et représentatifs de vos intérêts. Nous vous recommandons toutefois de garder une certaine distance critique avec ceux-ci et oser les remettre parfois en question.

## 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 qui 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.

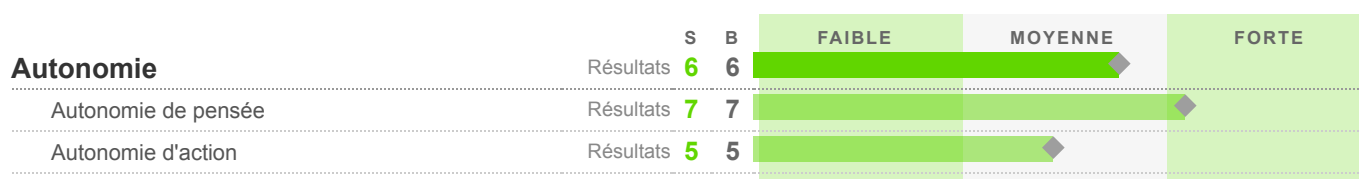
Enfin, nous vous communiquerons vos résultats obtenus aux 10 autres motivations.

# Vos valeurs : résultats détaillés et explications

Nous allons à présent expliquer les résultats obtenus en page précédente en les détaillant davantage (par sous-dimensions, quand il y en a). Ils 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" (standardisés), et de l'autre des résultats plus "subjectifs" (bruts) 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 ; ce faisant, faire preuve de curiosité, d'innovation, d'indépendance de pensée, ou fixer soi-même les objectifs ou la manière de travailler, est particulièrement important.



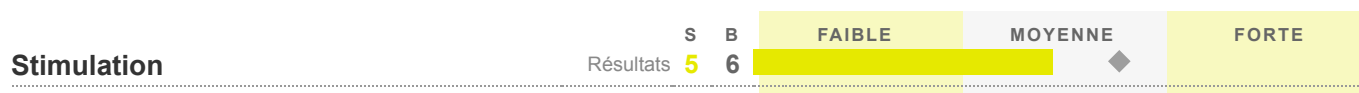
Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

Vos résultats à la première sous-dimension (Autonomie de pensée) suggèrent que vous semblez valoriser davantage que la moyenne l'importance de développer par vous-même votre pensée, votre savoir et d'avoir des idées originales. Vous avez besoin de faire preuve d'autonomie dans vos réflexions et d'une certaine curiosité, et préférez ne pas dépendre des autres pour ce qui a trait à vos convictions.

Votre résultat à la deuxième sous-dimension (Autonomie d'action) suggère une recherche d'équilibre entre l'auto-organisation et la dépendance à d'autres personnes. Vous appréciez dans une certaine mesure pouvoir fixer vos objectifs et déterminer vos méthodes de travail, mais pouvez aussi accepter des consignes venant d'autres personnes ou une coordination externe du travail.

## Stimulation

Un résultat marqué à cette valeur suggère une forte recherche de stimulation et de variété, par des activités passionnantes et une sorte d'aventure professionnelle, par des défis stimulants et de la recherche de nouveauté, même si cela signifie sortir de la "zone de confort".



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

Au vu de vos résultats, qui se situent dans la moyenne des répondant-e-s, vous semblez privilégier une vie professionnelle mélangeant défis stimulants et moments plus calmes, voire quelque peu routiniers. Vous ne cherchez pas à trop sortir de votre zone de confort et ne recherchez pas non plus une vie trop aventureuse, mais faire les choses par moments différemment peut être intéressant.

## 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.

### Hédonisme



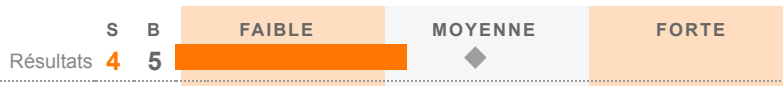
Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

Votre résultat, qui se situe en dessous de la moyenne, suggère que la recherche de plaisir et de bons moments n'est pas particulièrement attendue au travail. La vie privée est peut-être davantage faite pour cela. Ce faisant, évoluer dans un contexte plus austère, axé sur le travail lui-même, même s'il est pénible, vous convient. Le plaisir et les amusements sont ailleurs !

## 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.

### Réussite



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.

	S	B	FAIBLE	MOYENNE	FORTE
<b>Pouvoir</b>	Résultats	5 6	[Bar chart showing score 5.5 in Moyenne]		
Prestige	Résultats	4 4	[Bar chart showing score 4 in Moyenne]		
Influence	Résultats	7 7	[Bar chart showing score 7 in Forte]		

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 (Prestige), vous accordez de l'importance à la reconnaissance par une fonction prestigieuse, 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 (Influence), il ressort une valorisation marquée de la possibilité de diriger des équipes, et donc tenir une fonction managériale. Vous pourriez plus largement vouloir tenir une fonction dirigeante et ainsi influencer le cours des choses en participant aux processus de décision.

## 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'acquiescer et maintenir une bonne réputation, d'effectuer les missions sans prendre de risque, ou encore de garantir la sécurité de l'emploi.

	S	B	FAIBLE	MOYENNE	FORTE
<b>Sécurité</b>	Résultats	3 5	[Bar chart showing score 4 in Moyenne]		
Préservation de l'image	Résultats	3 4	[Bar chart showing score 3.5 in Moyenne]		
Prudence	Résultats	3 4	[Bar chart showing score 3.5 in Moyenne]		
Sécurité de l'emploi	Résultats	5 6	[Bar chart showing score 5.5 in Moyenne]		

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

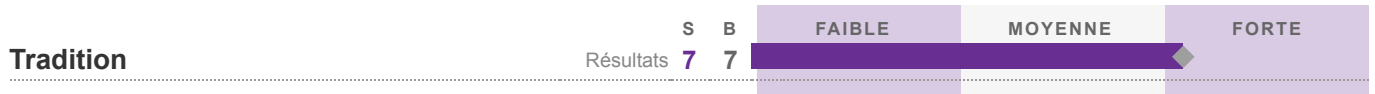
Votre résultat à la première sous-dimension (Préservation de l'image), inférieur à la moyenne, indique que vous pourriez accorder une importance modérée aux aspects de dignité et d'honneur dans votre attitude professionnelle. Ce n'est pas tant la réputation ou votre image qui guident vos actions, mais plutôt des facteurs pragmatiques ou personnels, détachés de la manière dont vous pouvez être perçu-e.

Dans la deuxième sous-dimension (Prudence), 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 les accepter, voire les valoriser. Vous pourriez peu craindre les dangers potentiels et être plus ouvert-e à des situations qui comportent un certain degré de risque.

Au vu de votre score, à peu près équivalent à la moyenne dans cette dernière sous-dimension (Sécurité de l'emploi), 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 à la culture d'entreprise. Les personnes ayant un score élevé valorisent les "rituels" dans le cadre professionnel, trouvent important de préserver certaines pratiques et choisissent des milieux assez traditionnels.

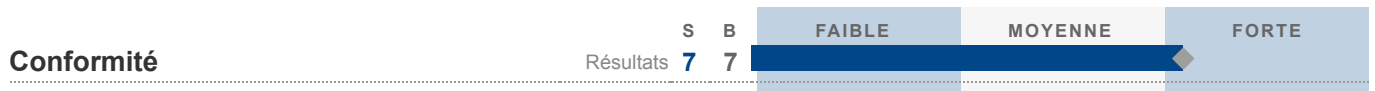


Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

Au vu de vos résultats, au-dessus de la moyenne, il paraît que vous valorisez beaucoup les aspects traditionnels du travail. Qu'il s'agisse de pratiquer votre métier dans le respect d'une certaine culture d'entreprise, ou de participer à des rituels d'équipe, vous donnez de la valeur à ce qui ancre votre action dans la vie professionnelle à des pratiques communes, parfois anciennes, qui vous sont transmises.

## 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 et d'entreprise, et l'acceptation comme l'application des consignes émanant de la hiérarchie.



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

Au vu des résultats obtenus, il semble que vous accordiez beaucoup d'importance au respect des règles (lois, règles de l'entreprise, etc.), et que vous trouviez primordial que les processus et procédures soient scrupuleusement suivis. Vous trouvez important de respecter les consignes de la hiérarchie et appréciez les environnements clairs.

## Bienveillance

Les personnes chez qui cette valeur est développée sont particulièrement humbles et 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.

	S	B	FAIBLE	MOYENNE	FORTE
<b>Bienveillance</b>	Résultats	4	5		
Humilité	Résultats	4	5		
Fiabilité	Résultats	5	6		
Altruisme	Résultats	2	4		

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



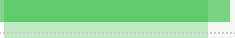

Vos résultats à la première facette (Humilité) montrent que vous valorisez un équilibre entre la reconnaissance de vos besoins et une posture sans prétention. Vous appréciez que vos succès soient mis en avant quand cela est approprié, mais vous restez modeste dans vos attentes en matière d'éloges et de mise en valeur par votre employeur ou vos collègues.

À la deuxième facette (Fiabilité), votre score se situe dans la moyenne des répondant-e-s et reflète un équilibre entre la fiabilité et l'adaptabilité. Vous comprenez la valeur de la confiance et de la responsabilité dans vos engagements professionnels, tout en vous adaptant aux circonstances changeantes, ce qui vous permet de maintenir une certaine flexibilité.

Pour ce qui est de la troisième facette (Altruisme), votre score est plus bas que la plupart des répondant-e-s. Cela n'implique pas nécessairement un manque de générosité ou de dévotion pour les autres de votre part, mais plutôt que votre approche au travail est peut-être plus centrée sur l'accomplissement de vos tâches personnelles, l'atteinte de vos objectifs ou un bénéfice plus personnel.

## 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.

	S	B	FAIBLE	MOYENNE	FORTE
<b>Universalisme</b>	Résultats	4 4			
Diversité & justice sociale	Résultats	5 6			
Environnement & durabilité	Résultats	4 5			
Tolérance & harmonie	Résultats	3 3			

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'excellence, les compétences, etc.

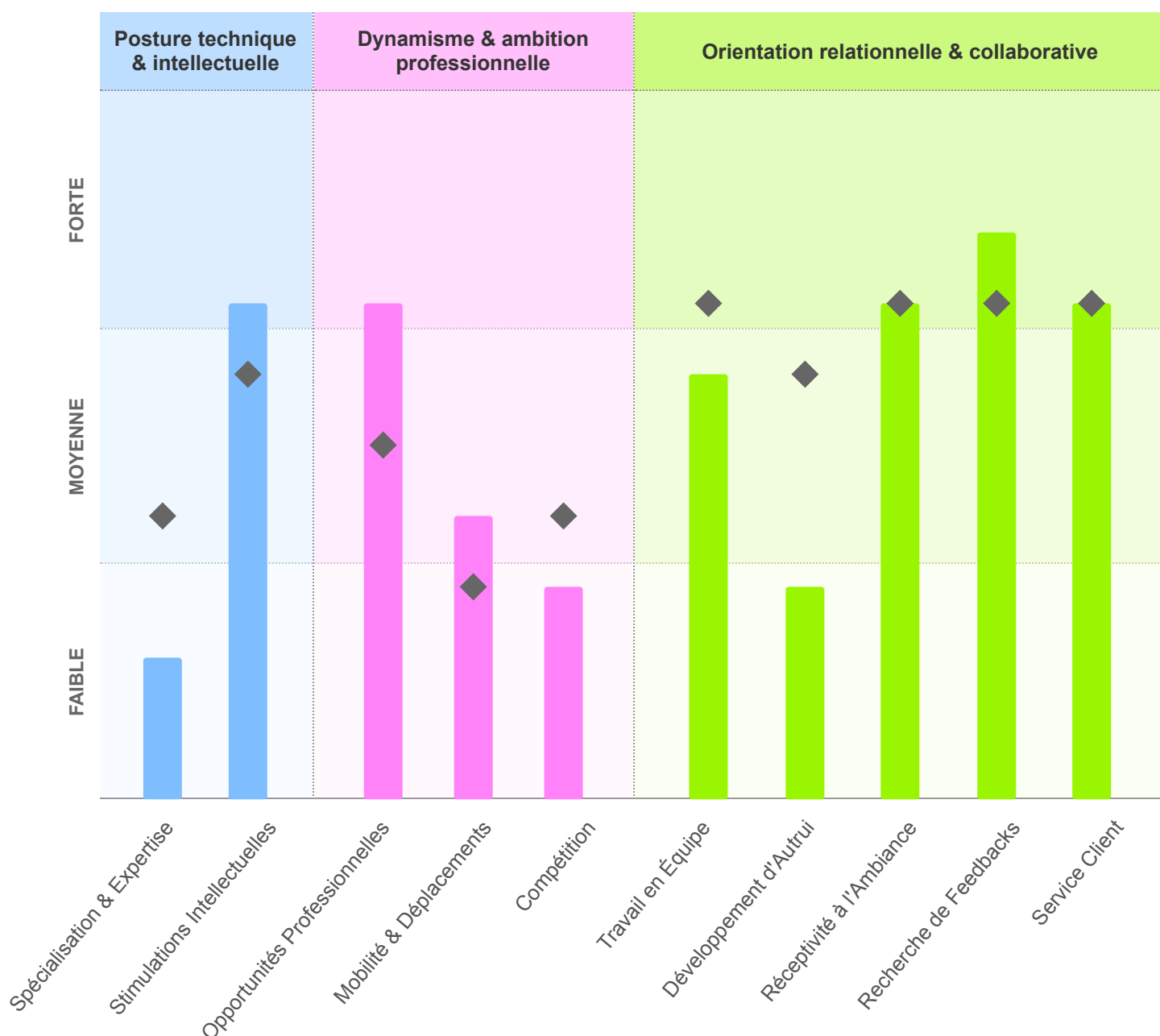
Vos résultats à la deuxième facette (Environnement & durabilité) montrent que vous êtes ouvert-e à soutenir les actions bénéfiques dans le monde professionnel pour la durabilité, la gestion responsable des ressources, le climat et l'environnement tout en vous concentrant également sur la performance économique et l'efficacité de l'entreprise ou de l'économie.

Enfin, la troisième et dernière facette (Tolérance & harmonie) semble être peu marquée. Evoluer dans un environnement dénué de tensions n'est pas une nécessité absolue. De plus, vous semblez peu préoccupé-e par la thématique de la tolérance - ou vous préférez simplement travailler avec des personnes qui partagent des origines culturelles ou professionnelles avec vous.

## 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 motivant 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.

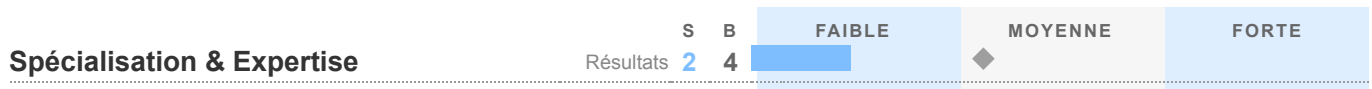


# Vos motivations : résultats détaillés

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.

## 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.

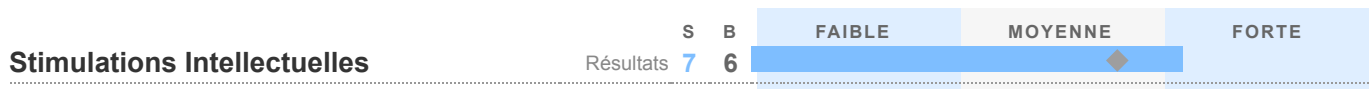


Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

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.

## 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.

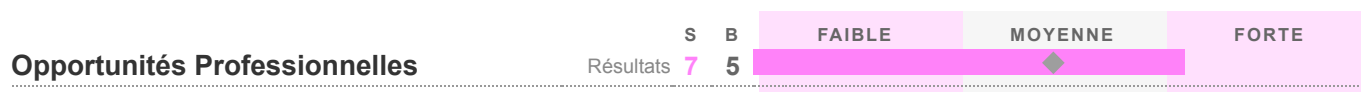


Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

Au vu de votre résultat, vous semblez particulièrement motivé.e par la possibilité de vous attaquer à des problèmes complexes, intellectuels et abstraits. Vous aimez le monde des idées, créer des concepts, être challengé.e par des défis nécessitant des réflexions approfondies. Enfin, curieux.euse, vous aimez acquérir de nouvelles connaissances.

## 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.



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

Vos résultats à cette motivation sont élevés. Vous semblez motivé-e par la possibilité de vous saisir des chances qui vous sont offertes et qui vous font soit progresser, soit découvrir des aspects jusqu'ici inconnus. Vous n'avez pas vraiment de plan de carrière, ou s'il existe, il est flexible et s'adapte aux opportunités.

## 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.

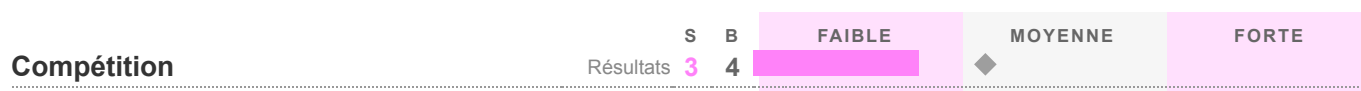


Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

Vous semblez moyennement motivé-e par la possibilité d'effectuer des déplacements professionnels. Vous appréciez la variété des rencontres et des lieux qu'ils offrent. Mais il est important pour vous de pouvoir aussi travailler dans un environnement stable et familier, et de ne pas passer votre vie dans les hôtels non plus. Travailler sur plus d'un site n'est pas dérangeant, sans que vous recherchiez cette possibilité.

## 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.

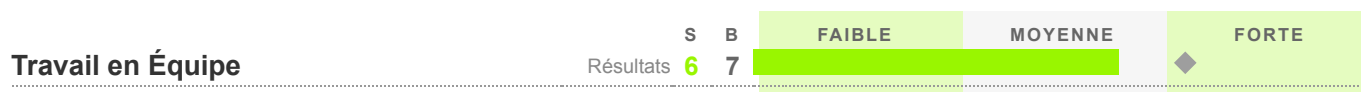


Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

Au vu de votre résultat, plus bas que la moyenne, il semble qu'il vous est particulièrement important d'entretenir des rapports de collaboration et de coopération avec vos partenaires et vos collègues. Vous aimez le partage, participer à des projets collaboratifs, et travailler dans un esprit d'unité avec le reste de l'équipe, plutôt que d'entretenir des rapports de compétition avec les autres.

## Travail en équipe

Les personnes très motivées par le travail en équipe veulent travailler main dans la main avec leurs collègues, et sont d'autant plus motivées si elles peuvent faire "corps" avec le reste de l'équipe. Elles ont besoin de trouver dans leur environnement un sens du travail fait en commun.

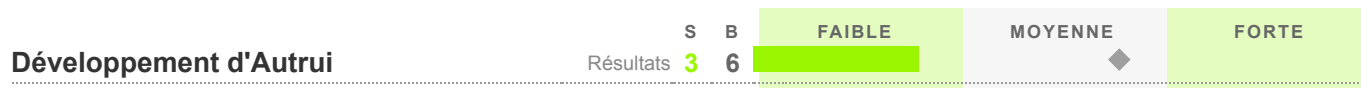


Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

Au vu de vos résultats, dans la moyenne, il semble que vous accordiez une certaine importance au travail mené collectivement, en équipe, sans qu'il s'agisse d'une motivation cardinale. Vous appréciez d'ailleurs aussi ces moments privilégiés où vous agissez seul·e, sans devoir agir en concertation avec les autres.

## 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.

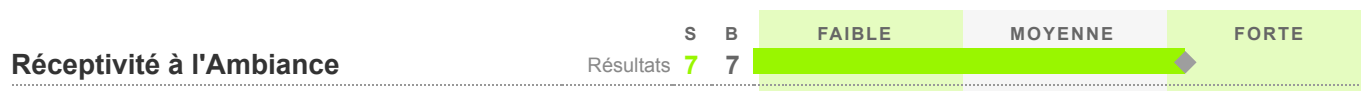


Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

Au vu de vos résultats, en dessous de la moyenne, il semble que vous accordiez de l'importance au travail en autonomie. Il vous arrive d'apprécier travailler parfois avec d'autres personnes, mais vous n'êtes pas davantage motivé·e lorsque vous menez des missions collectivement ; vous préférez sans doute vous concentrer sur vos tâches en indépendance.

## 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.

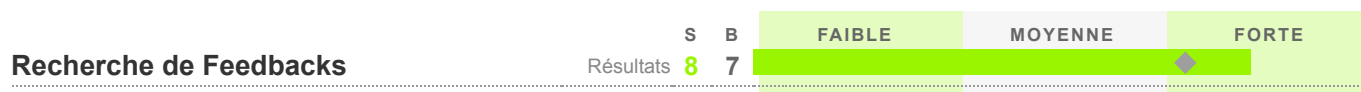


Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

Votre résultat à cette motivation est élevé. Vous semblez d'autant plus motivé·e si l'ambiance de travail est agréable et que le respect mutuel est privilégié. Pour vous, il est primordial de créer des moments de convivialité et de vous sentir intégré·e dans une équipe dotée d'un esprit de bienveillance.

## 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.

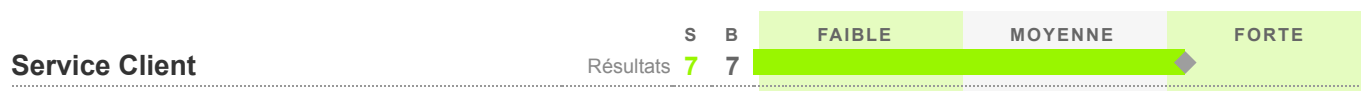


Sur la base de vos résultats standardisés, voici ce que signifient vos résultats individuels :

Votre score est plus élevé que la moyenne. Pour vous, il semble particulièrement important d'obtenir de la part de votre entourage professionnel des retours qualitatifs sur votre travail et l'adéquation de votre posture. Vous accueillez généralement positivement les suggestions d'amélioration qui vous sont faites et cherchez constamment à améliorer vos pratiques.

## Service client

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



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





Cette motivation semble particulièrement marquée chez vous. Vous avez une orientation vers les client-e-s qui est très forte, et vous êtes soucieux-euse d'apporter un service de qualité chez les personnes que vous servez. Vous aimez également établir des relations de longue durée et/ou empreintes de collaboration avec eux-elles.

# Fonctions types

Nous proposons ci-dessous des rôles professionnels ou fonctions 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>4</b>	
(Prestige)	1	6	
(Stimulations intellectuelles)	1	3	
(Pouvoir)	3	5	

Les résultats suggèrent une compatibilité satisfaisante 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>5</b>	
Service client	6	7	
Réussite	3	4	
Compétition	1	3	

Les résultats suggèrent une assez 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>4</b>	
Conformité	1	7	
Altruisme	2	2	
Fiabilité	3	5	

Les résultats suggèrent une compatibilité satisfaisante 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>5</b>	
Autonomie de pensée	2	7	
Autonomie d'action	1	5	
Spécialisation & expertise	3	2	

Les résultats suggèrent une assez bonne compatibilité 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>6</b>	
Stimulations intellectuelles	1	7	
Influence	2	7	
Réussite	3	4	
Conformité	2	7	

Les résultats suggèrent une bonne compatibilité 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>6</b>	
Influence	6	7	
Réussite	2	4	
(Spécialisation & expertise)	1	8	
Compétition	1	3	
Développement d'autrui	3	3	

Les résultats suggèrent une bonne compatibilité 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>5</b>	
Pouvoir	5	5	
Autonomie	2	6	
Stimulations intellectuelles	1	7	
Réussite	3	4	

Les résultats suggèrent une assez bonne compatibilité 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.

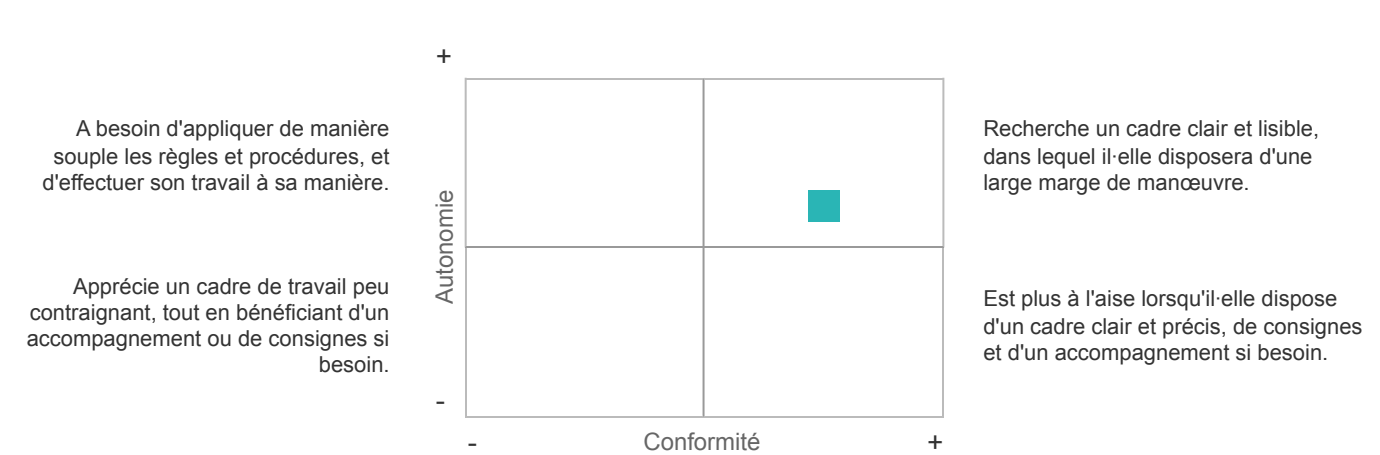
Critères	Pond	Note	Graphiques
<b>INDÉPENDANCE &amp; AUTONOMIE</b>		<b>5</b>	
Autonomie	6	6	
Stimulation	2	5	
Réussite	3	4	
(Sécurité de l'emploi)	2	5	
Fiabilité	1	5	

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

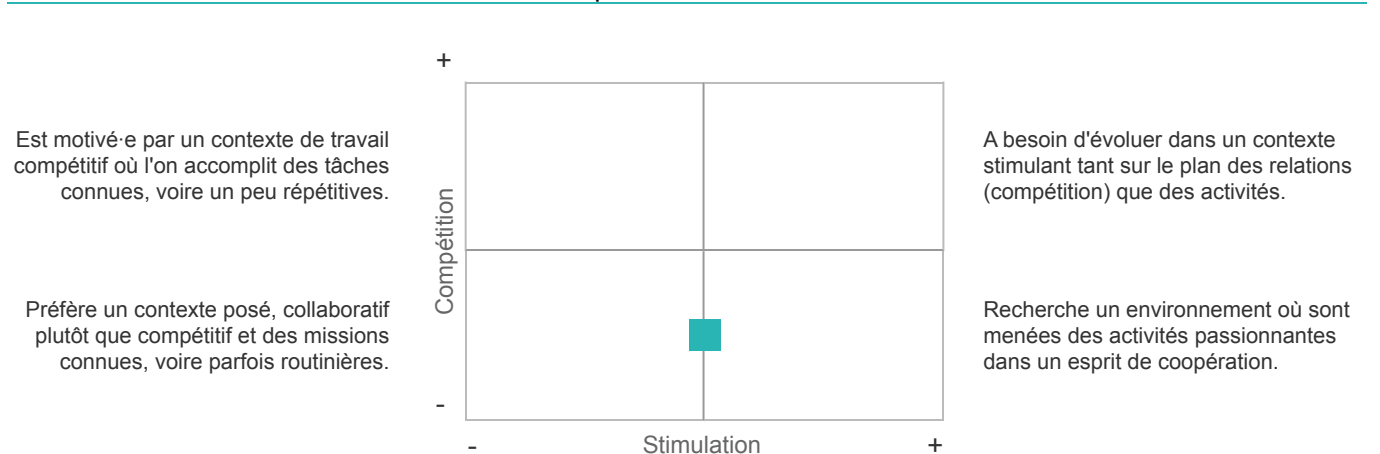
# Environnements optimaux de travail

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.

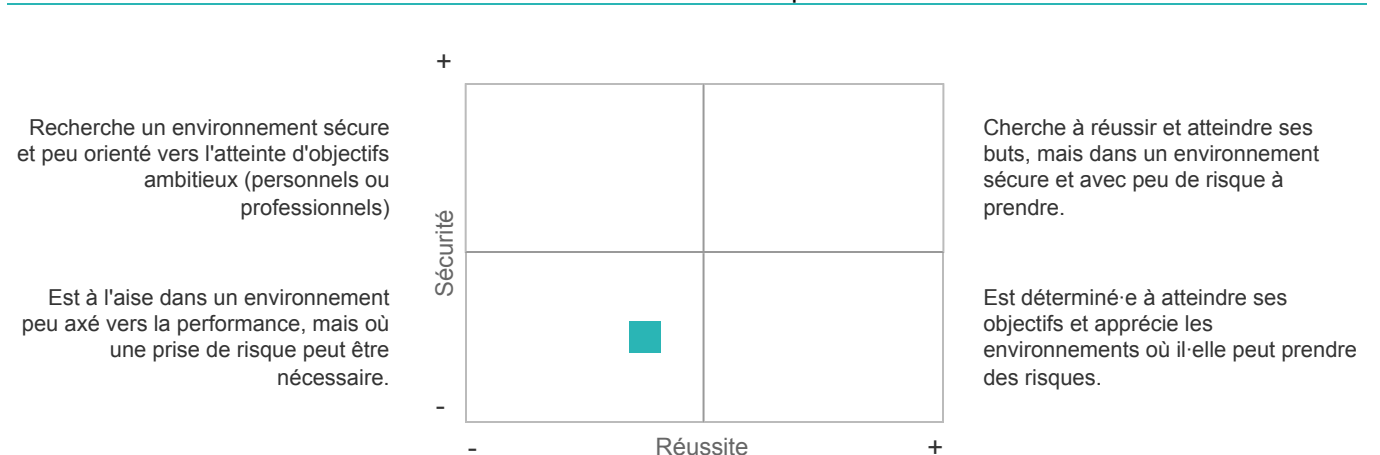
## Marge de manoeuvre



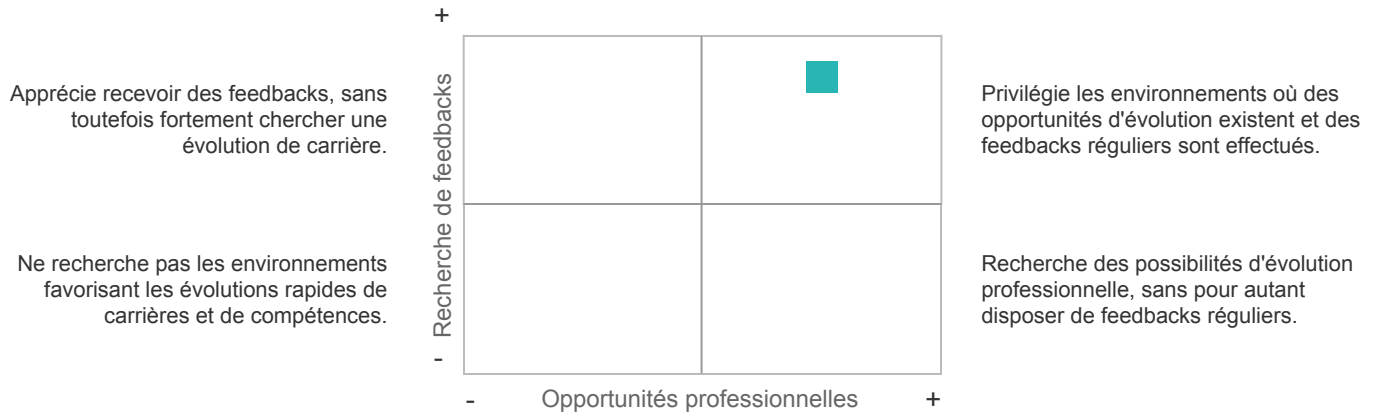
## Stimulation personnelle & relationnelle



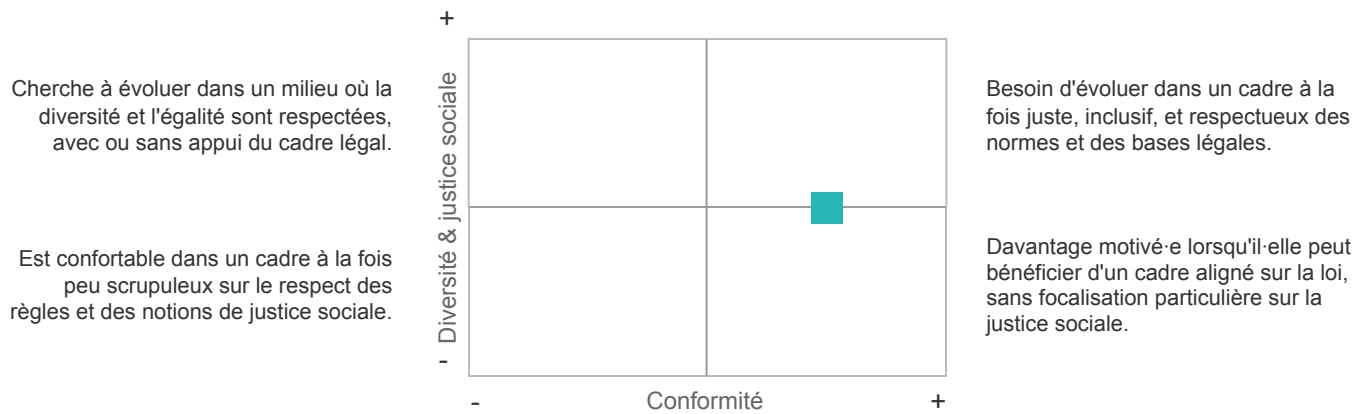
## Détermination & risque



### Recherche de progression



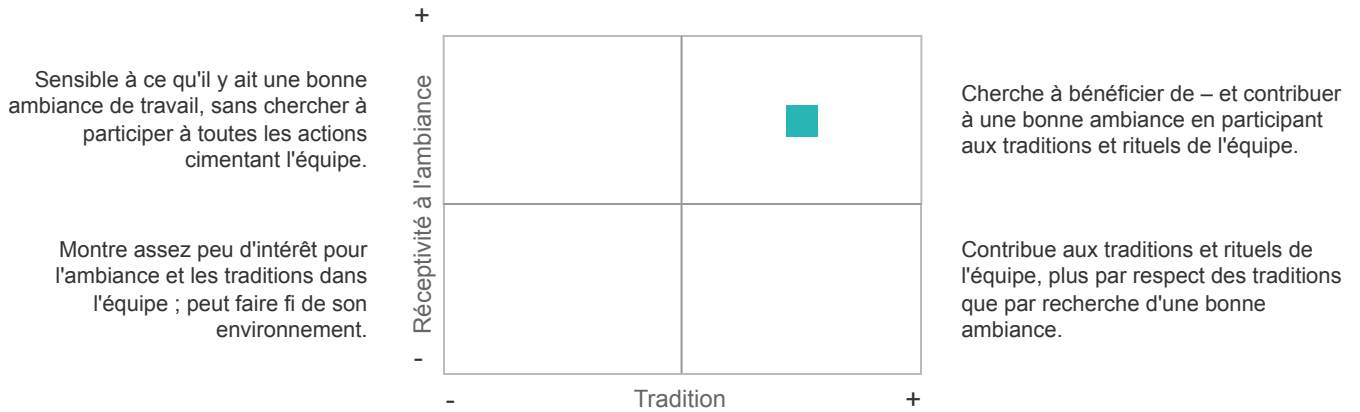
### Cadre & Justice



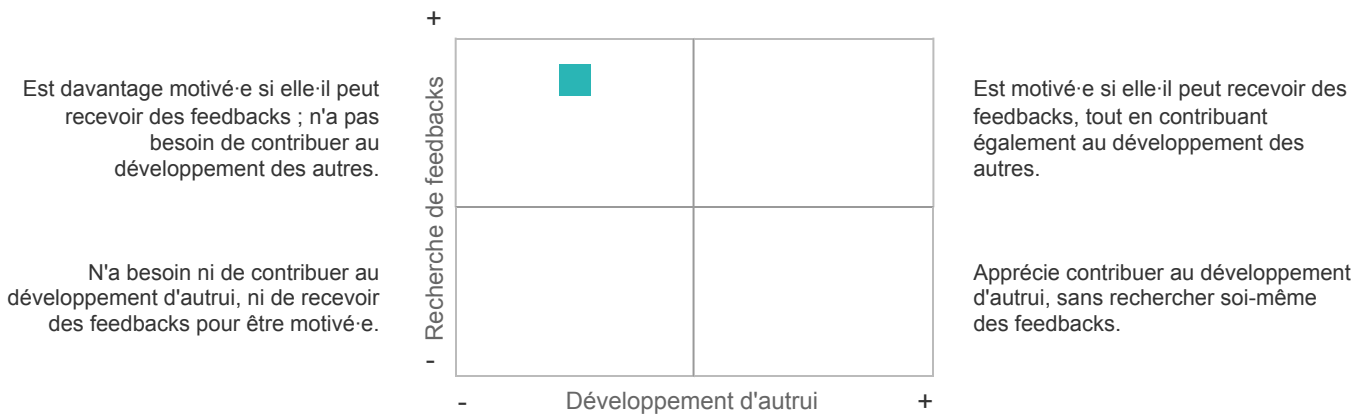
### Contexte bienveillant & amusant



## Environnement d'équipe

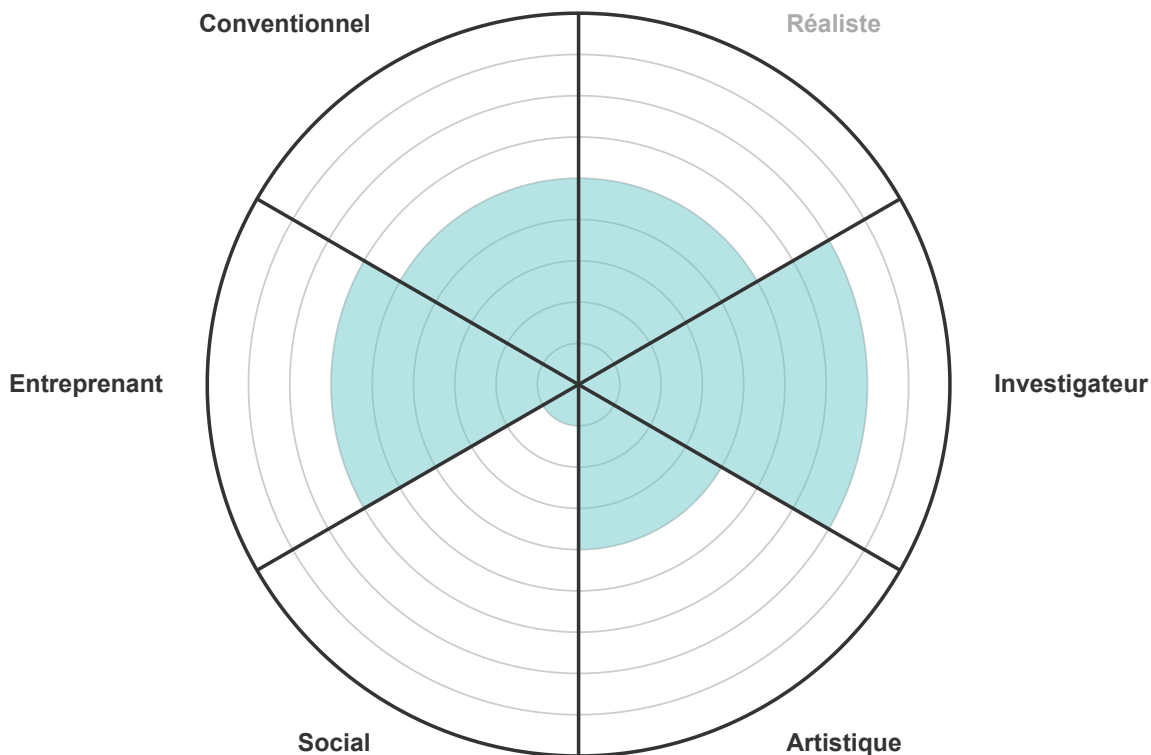


## Développement et feedbacks



# Annexe 1 : extrapolation sur la typologie de Holland

Dans les années 1950, John Holland a proposé sa désormais célèbre typologie RIASEC. 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 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.



**5 Réaliste**  
 Besoin de travailler sur des choses concrètes, de s'engager sur le plan physique dans ses activités. Correspond partiellement à l'inverse de la stimulation intellectuelle, du pouvoir et du prestige.

**1 Social**  
 Attrait pour les activités relationnelles, et surtout l'aide et le conseil. Correspond assez bien aux dimensions "Bienveillance" et "Universalisme" de Schwartz.

**7 Investigateur**  
 Recherche d'activités stimulantes sur le plan cognitif. Curiosité & savoir. Correspond partiellement à la dimension "Autonomie" de Schwartz.

**6 Entreprenant**  
 Énergique, recherche de responsabilités, d'influence. Correspond aux dimensions "Stimulation", "Réussite" et "Pouvoir" de Schwartz.

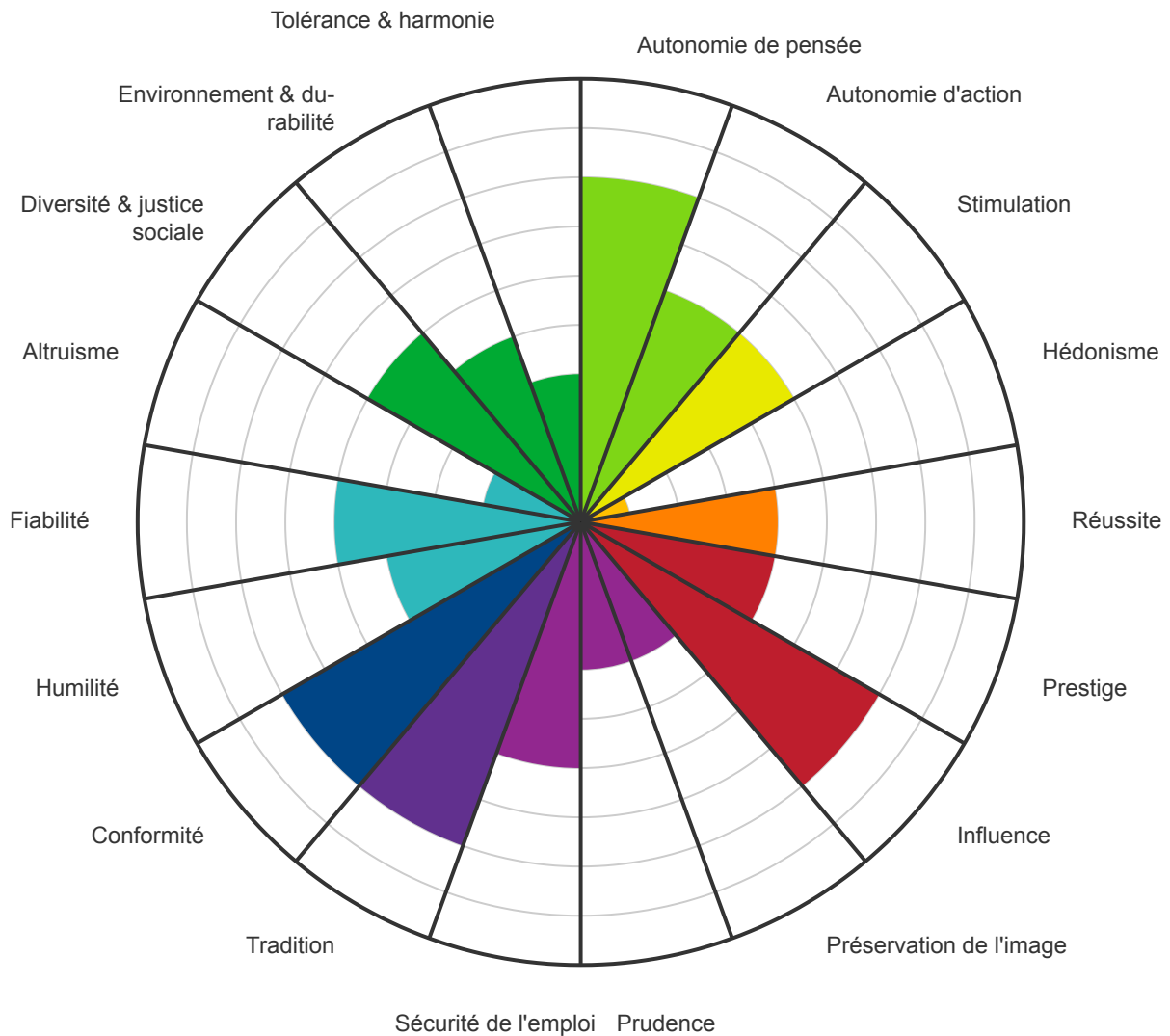
**4 Artistique**  
 Apprécie l'art (écriture, arts plastiques, musique, danse, arts visuels, etc.). Correspond partiellement à la dimension "Autonomie" de Schwartz.

**5 Conventionnel**  
 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.

**Note importante :** le type Réaliste est difficile à cerner par le biais de MOVAPRO, raison pour laquelle son étiquette est grisée. Nous conseillons de passer un questionnaire plus adapté à sa mesure pour en avoir une vision correcte.

## Annexe 2 : les 18 valeurs sous-jacentes

Dans cette annexe, nous reportons les résultats obtenus aux 10 valeurs de Schwartz, mais nous sous-divisons certaines dimensions. 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.



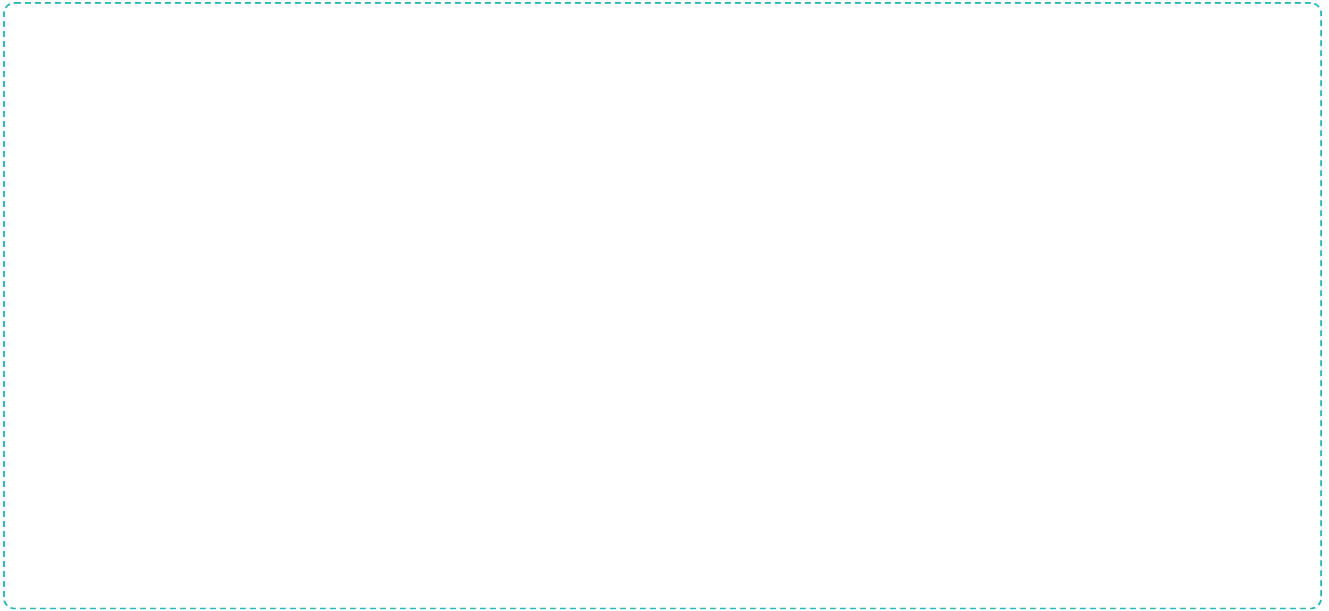
# Impression

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.

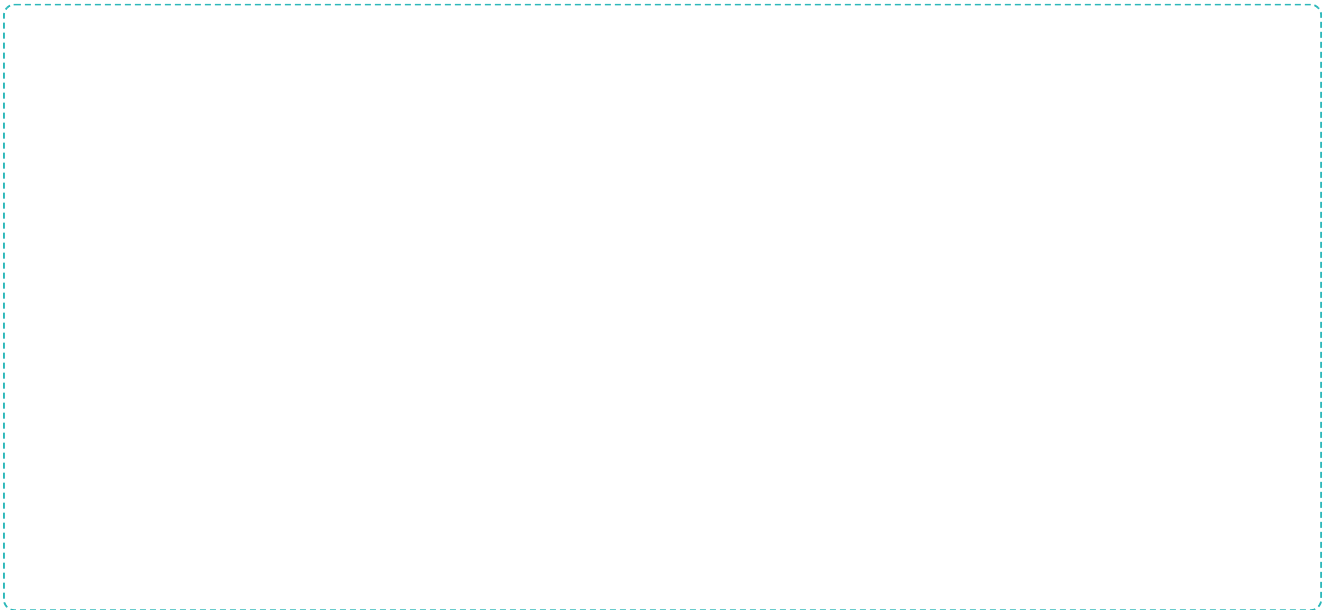
**1. De manière générale, que pensez-vous de vos résultats ? Représentent-ils fidèlement et suffisamment vos motivations et/ou valeurs pour que vous en teniez compte ?**

**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 seront vraiment aidants 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 site web. Nous nous réjouissons d'ores et déjà de votre visite et espérons vous être encore utiles à l'avenir.

<https://signa-assessment.com/>