



Inventaire de Personnalité Mettl (Mettl Personality Map - French)

Sample | 07 Sep 2021



Statut Terminé: Normal

Test Passé Le: September 07, 2021 05:43:27 PM IST



Sample

Adresse e-mail: sample@mettl.com

Nom de famille: Non complété

Date de naissance: Sep 13, 1989

Numéro de contact: Non complété

Le genre: Non complété

Pays: Non complété

- 1 Cette évaluation mesure les traits de personnalité pertinents pour la sphère professionnelle qui pourraient se manifester dans les comportements au travail et donc qui sont susceptibles d'influencer la réussite au travail. Ce rapport résume les forces et les axes de développement ainsi qu'un profil détaillé des compétences du candidat. Le cadre de compétences utilisé ici est complet et adapté pour évaluer l'adéquation du candidat pour une large palette d'emplois dans diverses industries.
- 2 Lors de l'interprétation du rapport, il est important de se rappeler que les scores ne sont ni bons ni mauvais, mais seulement plus ou moins adaptés à certains types de travail. L'exactitude des résultats dépend à la fois de l'honnêteté et de la conscience de soi lors de l'évaluation puisqu'ils sont basés sur les propos déclaratifs du candidat.

► Style de réponse Authentique

Explication du style de réponse:

Authentique

si les réponses aux questions sont suffisamment variées.



Désirabilité sociale

c'est une mesure de la préoccupation des répondants à l'égard de l'approbation sociale ou de la conformité aux conventions sociétales. Cela indique également une tentative de se présenter sous un jour plus positif que précis.

Tendance centrale

Il s'agit d'une tendance d'un individu à choisir les options intermédiaires (Plutôt en désaccord et Plutôt d'accord) dans la majorité des réponses.

Forces

Aucun(e)

Zones de développement



Sens Moral

A besoin d'agir de manière digne de confiance en se basant sur ses principes moraux et éthiques.



Travail d'équipe

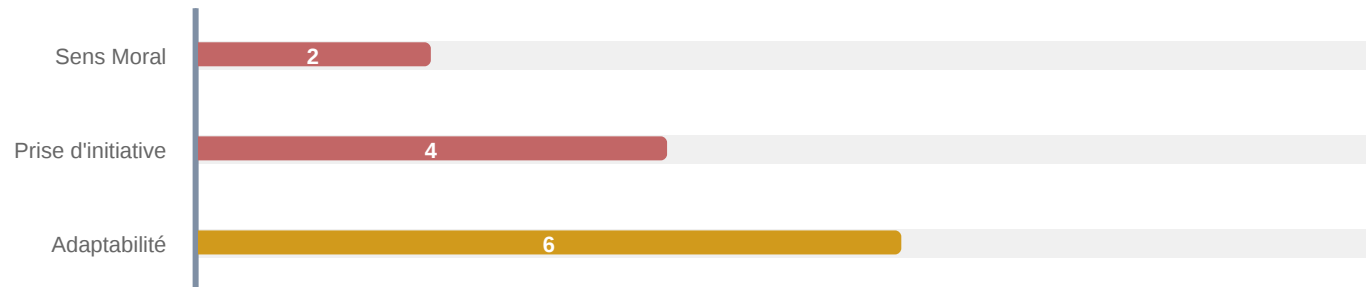
A besoin de chercher travailler en collaboration avec des personnes d'origines différentes pour s'assurer que les objectifs communs sont atteints de manière efficace.



Orientation Résultat

A besoin de travailler pour atteindre ses buts et objectifs en hiérarchisant efficacement les tâches.

Personnel:



Les valeurs affichées dans le tableau ci-dessus sont sten scores

■ Faible(1 - 4) ■ Modéré(5 - 6) ■ Forte(7 - 10)

1. Personnel:



De 10.0

Sens Moral: **Faible**

Peu susceptible d'agir de manière digne de confiance et éthique. Peut rarement prendre position sur la base de ce qui est juste, quelles que soient les conséquences pour lui-même. Peu susceptible d'être ouvert et transparent dans ses relations avec les parties prenantes internes et externes. Moins susceptible de s'en tenir à son éthique professionnelle, à sa morale et à ses valeurs pour mener à bien ses tâches, surtout lorsque cela ne lui convient pas.



De 10.0

Prise d'initiative: **Faible**

Peu susceptible d'entreprendre des tâches sans qu'on ne lui demande de le faire, ou de chercher des occasions où il peut contribuer au-delà de son travail habituel. Peu enclin à manifester son empressement à travailler sur des tâches nouvelles et stimulantes et à rechercher activement des occasions de développer ses compétences et ses capacités. Il est moins probable qu'il se concentre sur le développement ou l'amélioration de chaque tâche qu'il entreprend. Peut rarement chercher des occasions d'acquérir de nouvelles informations et connaissances qui peuvent être nécessaires pour accomplir des tâches au travail.

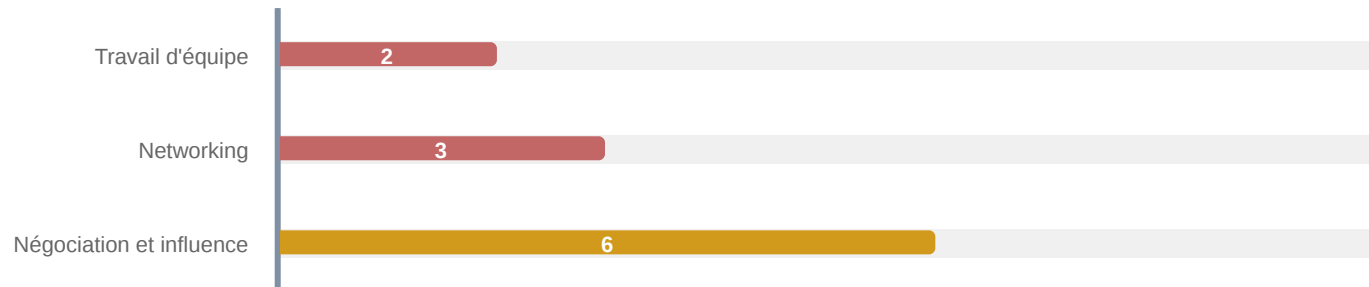


De 10.0

Adaptabilité: **Modéré**

Modérément susceptible de comprendre clairement la nécessité du changement demandé par l'organisation- peut parfois être capable de s'adapter rapidement aux changements dans son travail. Peut parfois trouver des synergies entre les anciennes et les nouvelles façons de faire, afin de réduire au maximum les perturbations au travail. Quelque peu susceptible de travailler sur des tâches avec enthousiasme, même lorsque les situations et les objectifs sont de nature changeante.

Interpersonnel:



Les valeurs affichées dans le tableau ci-dessus sont sten scores

■ Faible(1 - 4) ■ Modéré(5 - 6) ■ Forte(7 - 10)

2. Interpersonnel:

2

De 10.0

Travail d'équipe: **Faible**

Rarement susceptible d'avoir un bon esprit d'équipe et peut parfois avoir des difficultés à maintenir des relations harmonieuses et coopératives avec les membres de l'équipe. Peu enclin à travailler en collaboration avec les autres, avec une approche positive pour atteindre des objectifs communs. Peu susceptible d'être compréhensif ou sensible envers les autres, ou apparaître comme une personne qui respecte et valorise les différences individuelles. Partage rarement ses propres connaissances et expériences avec les membres de l'équipe afin de leur permettre d'accomplir des tâches de manière efficace. Peu susceptible d'avoir confiance dans les membres de son équipe ou de leur offrir de l'aide sans qu'on lui demande de le faire.

3

De 10.0

Networking: **Faible**

Etablit rarement des relations avec les autres pour développer des opportunités de travail. Peu susceptible de recueillir des informations et des ressources auprès de sources internes et externes pour garantir que les tâches sont exécutées efficacement. Maintient rarement le contact avec les principales parties prenantes sur une base régulière. Moins susceptible de tirer parti de ses relations à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation au profit de l'entreprise.

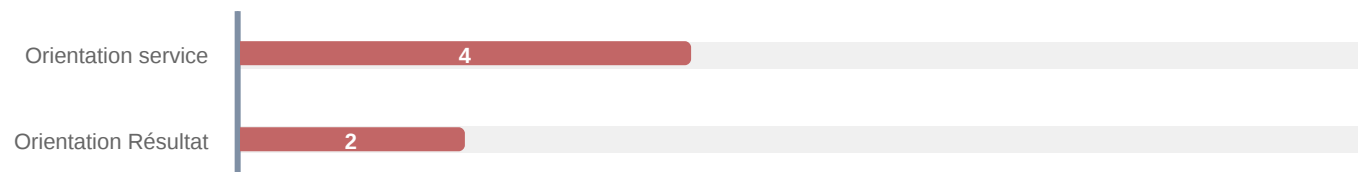
6

De 10.0

Négociation et influence: **Modéré**

Identifie et utilise occasionnellement les facteurs qui pourraient inciter d'autres personnes à entreprendre une action particulière. Modérément susceptible de pouvoir structurer ses pensées de manière claire et de fournir les arguments nécessaires pour convaincre l'autre partie. A parfois la capacité à convaincre les autres de ses pensées et de ses points de vue en répondant efficacement aux questions. Modérément susceptible d'écouter activement et objectivement les autres et de modifier sa communication en fonction des personnes avec lesquelles il interagit afin d'avoir l'impact souhaité. Peut parfois être en mesure de travailler à une solution gagnant-gagnant pour toutes les parties concernées.

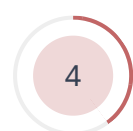
Excellence:



Les valeurs affichées dans le tableau ci-dessus sont sten scores

■ Faible(1 - 4) ■ Modéré(5 - 6) ■ Forte(7 - 10)

3. Excellence:



De 10.0

Orientation service: **Faible**

Peu susceptible de comprendre avec précision ou de répondre efficacement aux besoins, demandes ou plaintes des clients. Peut rarement garantir qu'aucune erreur n'est commise lors de la livraison des demandes des clients. Peu susceptible de garantir que les clients sont satisfaits et ravis, et d'ouvrir de nouvelles opportunités de croissance et de développement de la relation. Pas très susceptible de comprendre l'importance de fournir un excellent service client ou de trouver systématiquement des moyens d'ajouter de la valeur à l'expérience de service globale.

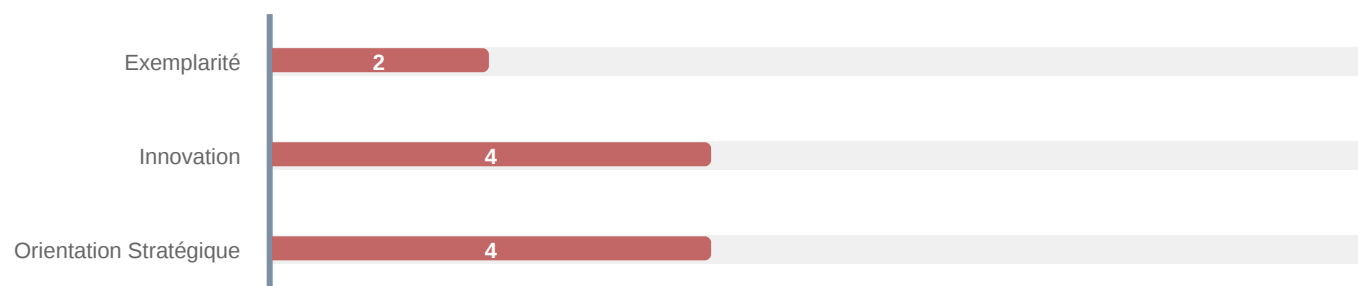


De 10.0

Orientation Résultat: **Faible**

Pas très susceptible de garantir que ses objectifs sont atteints avec succès. Peu susceptible de se fixer des objectifs ambitieux et réalisables, ou d'être passionné pour atteindre ces objectifs en temps opportun. Peu susceptible d'avoir la capacité de hiérarchiser les tâches et peut rarement planifier avec un sens réaliste du temps et des ressources. Peu susceptible d'afficher un fort sentiment d'urgence quant à l'obtention de résultats - Peut manquer d'enthousiasme ou d'engagement à atteindre les meilleurs résultats possibles.

Leadership:



Les valeurs affichées dans le tableau ci-dessus sont sten scores

■ Faible(1 - 4) ■ Modéré(5 - 6) ■ Forte(7 - 10)

4. Leadership:



De 10.0

Exemplarité: **Faible**

Peu susceptible d'être humble et peut rarement minimiser ses réalisations tout en appréciant et valorisant celles des autres. Pas très susceptible de montrer l'exemple en adoptant le comportement souhaité ou en inspirant les autres à faire de leur mieux au quotidien. Peu susceptible de se tenir responsable du succès ou des échecs de l'équipe et n'encourage pas toujours les membres de l'équipe à apprendre de leurs erreurs. Se conduit rarement d'une manière qui reflète sa personnalité et a peu de capacités à établir une culture où les autres ont confiance en eux-mêmes et en leur travail.



De 10.0

Innovation: **Faible**

Peu susceptible de chercher à développer des solutions innovantes sur le lieu de travail et peut rarement remettre en question l'état de fonctionnement existant afin de l'améliorer. Peut ne pas toujours être en mesure de trouver des méthodes nouvelles et meilleures pour effectuer les tâches afin d'améliorer l'efficacité du travail. Peu susceptible de développer ou d'utiliser de nouvelles méthodes, systèmes et produits qui amélioreraient l'efficacité de son travail. Peu susceptible de faire preuve d'ouverture ou de volonté de travailler sur des tâches comportant de l'incertitude et des risques.



De 10.0

Orientation Stratégique: **Faible**

Est rarement apte à comprendre les implications à court et à long terme de ses actions et décisions sur l'organisation. Peu susceptible de prendre en compte les facteurs de succès à long terme et de façonner en conséquence l'orientation de l'organisation. Peut ne pas toujours être en mesure d'examiner les défis susceptibles de survenir à l'avenir et de préparer des plans d'urgence pour ceux-ci.

7th Sep 2021

05:36 PM  Started the test with Inventaire de Personnalité

05:43 PM  Finished the test
