



Rapport de développement Sample Profile

Date	29/05/2023
Entreprise	Facet5 Testing
Projet :	Profile, Sample - 29/05/2023 5:08 PM



Créé sur la base du modèle de personnalité très respecté Facet5¹, SpotLight peut montrer la voie vers la conscience de soi.

Qu'est-ce que SpotLight ?

La conscience de soi est au centre du développement personnel. Les formateurs et les coach peuvent expliquer cela différemment mais peu d'entre eux nient sa valeur et son utilité.

Le développement personnel commence par une bonne compréhension de votre style personnel et des attitudes, valeurs et croyances qui l'alimentent. Ce point, accompagné de l'appréciation de la façon dont les autres peuvent vous percevoir et un langage permettant de décrire les différences de comportement, pose le contexte, la perspective et un cadre pour tout exercice de développement.

La matrice de développement SpotLight

La matrice de développement SpotLight permet aux personnes de connaître les points forts, les risques, les frustrations et les défis liés à leur personnalité. SpotLight donne des informations immédiates et personnelles et propose aussi une procédure pratique de création d'objectifs et de plans de développement personnalisés.

Spotlight doit être considéré comme un point de départ pour créer des plans de développement. Il met en lumière les points forts et les problèmes de développement éventuels. Il doit être considéré à la lumière d'autres informations pertinentes telles que les exigences de votre poste actuel ou de vos aspirations futures au sein de l'entreprise.

Que montre le rapport SpotLight ?

Points forts

Les points forts sont les choses que vous faites bien. Elles demandent peu d'effort, sont naturelles pour vous et sont perçues par les autres.

Risques

Un risque apparaît lorsque vous poussez vos points forts jusqu'à l'extrême. Ceux-ci se retournent alors contre vous et peuvent devenir des points faibles.

Frustrations

Les frustrations apparaissent lorsque les autres sont différents de vous. Elles fonctionnent différemment et cela entraîne des tensions.

Défis

Vos défis sont les objectifs de développement potentiels liés à vos risques et frustrations.

Pour vous aider à comprendre comment ils impactent votre travail, nous les avons regroupés en **cinq domaines** comme suit :



Prendre des décisions et définir des objectifs

Décidez-vous rapidement ou prenez-vous le temps de réfléchir ?
Débattez-vous avec fougue ou essayez-vous de tranquilliser les autres ?
Décidez-vous de façon indépendante ou essayez-vous de savoir ce que pensent les autres ?



Interagir avec et demander conseil aux autres

Êtes-vous franchement enthousiaste ou plus réservé ?
Vous socialisez-vous facilement ou préférez-vous profiter de votre vie privée ?
Discutez-vous facilement ou préférez-vous faire vos recherches en privé ?



Se concentrer sur les personnes et les tâches

Vous concentrez-vous sur une tâche ou avez-vous une vision plus générale ?
Tenez-vous compte des autres ou vous attendez-vous à ce qu'ils se prennent en charge ?
Croyez-vous ce que l'on vous dit ou recherchez-vous des preuves ?



Gérer votre travail et vous engagements

Préférez-vous être structuré et prévoir à l'avance ou rester flexible ?
Êtes-vous soigneux et prudent ou préférez-vous avoir une pointe de réactivité ?



Réagir au stress et identifier le risque

Est-il normal que vous soyez anxieux ou êtes-vous détendu en général ?
Voyez-vous toujours le bon côté des choses ou recherchez-vous toujours des obstacles ?

¹ Pour plus d'informations sur Facet5 veuillez consulter facet5.com.



Prendre des décisions et définir des objectifs

	Forces	Risques	Frustrations	Défis
	Vous...	Vous peut être perçu comme...	Vous êtes peut être frustré par...	Votre défi pourrait être...
<input type="checkbox"/>	êtes flexible et écoutez les avis des autres	<i>vous êtes indécis et êtes trop rapidement d'accord avec les autres lorsque l'on vous conteste</i>	<i>vous accélérez une décision lorsque vous n'avez pas eu le temps de réfléchir ou si vous pensez ne pas avoir eu assez d'informations</i>	<i>vous essayez d'être plus convaincant lorsque cela a de l'importance pour vous. Vous préparez vos idées et les défendez.</i>
<input type="checkbox"/>	êtes patient et tolérant. Vous écoutez les autres et évitez les arguments	<i>vous ignorez vos propres intérêts pour éviter les arguments. Vous cédez trop rapidement</i>	<i>les personnes qui argumentent. Les personnes qui parlent rapidement mais ne semblent pas vouloir écouter</i>	<i>reconnaissez quand il est important de vous exprimer et de vous défendre. Ne fuyez pas.</i>
<input type="checkbox"/>	êtes démocratique et avez une approche consultative. Vous impliquez les autres et demandez leurs avis	<i>vous dépendez trop de l'approbation et de l'aide de votre équipe</i>	<i>les personnes qui ne respectent pas l'avis de l'équipe et ne consultent pas avant d'agir</i>	<i>apprenez à réfléchir de façon plus indépendante et à dépendre moins de l'avis des autres</i>



Interagir avec et demander conseil aux autres

	Forces	Risques	Frustrations	Défis
	Vous...	Vous peut être perçu comme...	Vous êtes peut être frustré par...	Votre défi pourrait être...
<input type="checkbox"/>	avez une approche tranquille, posée et préférez réfléchir avant de réagir	<i>vous manquez d'enthousiasme pour les nouveaux projets. Vous pouvez sembler distant</i>	<i>les personnes impulsives qui passent d'une idée à l'autre</i>	<i>admettez les idées des autres et dites que vous leur donnerez de quoi réfléchir</i>
<input type="checkbox"/>	êtes à l'aise pour travailler seul et n'avez pas besoin d'un contact permanent	<i>vous êtes distant, peu sociable et difficile à connaître</i>	<i>les situations dans lesquelles les compétences sociales ont plus de valeur que la qualité du travail personnel</i>	<i>reconnaissez les compétences des autres.</i>
<input type="checkbox"/>	concentrez sur votre propre travail et développez des idées de façon indépendante avant de les présenter	<i>vous êtes très spécialisé et laissez peu de place aux contributions des autres. Vous ne vous adaptez pas au changement</i>	<i>que l'on s'attende à ce que vous contribuiez en dehors de vos domaines d'intérêt</i>	<i>faites une recherche plus large. Expliquez vos pensées et demandez aux autres de commenter</i>



Les déclarations en gras et en italique indiquent ce en quoi vous êtes susceptible d'être différent des autres.

Les déclarations en gras indiquent ce en quoi vous êtes légèrement différent des autres.

Les déclarations sans mise en forme indiquent ce en quoi vous êtes semblable aux autres.



Se concentrer sur les gens et les tâches

Forces	Risques	Frustrations	Défis
Vous...	Vous peut être perçu comme...	Vous êtes peut être frustré par...	Votre défi pourrait être...
<input type="checkbox"/> êtes concentré sur votre activité mais êtes cependant capable d'être proche des gens	vous ne pouvez pas conserver cette approche si vous faites face à des opinions extrêmes	les personnes qui ont un avis extrême sur les tâches ou les gens	restez fidèle à votre approche équilibrée. Essayez d'éviter d'être persuadé par les extrêmes
<input type="checkbox"/> soutenez et aidez ceux qui, à votre avis, le méritent	vous êtes exigeant, critiquez les autres et ne pardonnez pas. Vous favorisez les personnes qui sont comme vous	les personnes qui s'excusent de leurs mauvais résultats ou n'assument pas leur responsabilité	essayez d'être moins dur lorsque vous jugez les autres et veillez à éviter le favoritisme
<input type="checkbox"/> mettez au défi les motivations des gens afin d'obtenir les meilleurs résultats commerciaux	vous êtes suspicieux, dur et cynique. Vous n'accordez pas le bénéfice du doute aux autres	les personnes qui acceptent du premier abord et ne creusent pas plus	Vérifiez votre jugement. Le cynisme peut démotiver les autres sauf si cela est vraiment justifié



Gérer votre travail et vos engagements

Forces	Risques	Frustrations	Défis
Vous...	Vous peut être perçu comme...	Vous êtes peut être frustré par...	Votre défi pourrait être...
<input type="checkbox"/> adaptez facilement aux évolutions des demandes et vos pratiques professionnelles sont souples	vous ne faites pas attention aux détails. Vous luttez contre le status quo	ceux qui insistent sur des mises à jour détaillées fréquentes et des plans rigides	ne surestimez pas la complexité d'une tâche. Donnez la priorité au temps et communiquez sur les progrès
<input type="checkbox"/> <i>pensez librement et ne jugez pas. Vous vous adaptez facilement aux situations changeantes</i>	<i>vous êtes familier, irrespectueux, irresponsable et rebelle</i>	<i>les personnes qui insistent sur le fait qu'il y a une bonne et une mauvaise façon pour tout et tout le monde</i>	<i>choisissez comment et quand lutter contre le status quo. Il peut y avoir des conséquences imprévues</i>



Réagir au stress et identifier le risque

Forces	Risques	Frustrations	Défis
Vous...	Vous peut être perçu comme...	Vous êtes peut être frustré par...	Votre défi pourrait être...
<input type="checkbox"/> êtes vigilant et sensible aux dangers. Vous êtes conscient des situations environnantes	vous réagissez de façon excessive et faites preuve de trop de prudence	la complaisance chez les autres. Les personnes qui semblent ne pas être au courant	lorsque vous vous sentez anxieux, voyez avec les autres afin de rétablir les bonnes proportions
<input type="checkbox"/> pensez à l'avenir et êtes positif. Vous êtes un vrai optimiste	vous êtes trop optimiste et n'êtes pas affecté par les échec ou les difficultés. Vous n'êtes pas conscient des limites	les personnes négatives et pessimistes. Les personnes qui voient tout en noir	pensez avant d'écarter les inquiétudes des autres. Les autres peuvent voir des risques que vous ne voyez pas

- Les déclarations en gras et en italique indiquent ce en quoi vous êtes susceptible d'être différent des autres.
- Les déclarations en gras indiquent ce en quoi vous êtes légèrement différent des autres.
- Les déclarations sans mise en forme indiquent ce en quoi vous êtes semblable aux autres.

Notes
