



Présentation: X

Lorsque vous effectuez des présentations devant un groupe, vos références indiquent que la plupart du temps vous faites passer vos idées d'une manière claire et efficace. Le ton de votre voix et son volume sont adaptés au groupe. Vos références indiquent notamment que, lorsque vous effectuez une présentation devant un groupe, vous êtes généralement capable d'adapter votre langage et votre style de communication à votre public. Par exemple, si la situation nécessite que vous utilisiez un langage simple plutôt que du jargon technique, vous serez la plupart du temps capable de vous adapter.

Bien que, le plus souvent, vous vous exprimiez bien en public, vous devriez sans doute redoubler d'attention lorsque vous abordez des sujets qui ne font pas partie de votre domaine de connaissances ou lorsque vous vous adressez à des publics inconnus, par exemple en observant le langage corporel ou en posant des questions vous permettant de vous assurer que vous communiquez de façon efficace.



Compétence: **W**

Vos références indiquent être en règle générale prêts à vous faire confiance pour des tâches relevant de vos propres compétences et expertises. Il y a cependant moins de chances que ces personnes fassent appel à vous pour des situations où vous n'avez pas déjà démontré que vous avez les connaissances spécifiques requises. Cela est peut-être dû au fait que, parfois, vous hésitez ou cherchez à éviter les situations où vous ne vous sentez pas complètement à l'aise ou compétent. Améliorer vos compétences dans des domaines qui ne font pas partie de vos spécialités, ou faire preuve d'une plus grande assurance dans celles que vous possédez déjà, vous donnerait l'opportunité de faire valoir plus largement vos compétences.

Vos références indiquent que vous semblez parfois éprouver des difficultés à vous adapter à des situations peu familières et que vous avez quelquefois besoin de temps pour passer à de nouvelles demandes ou priorités professionnelles. Modifier votre comportement habituel peut vous gêner et affecter la qualité ainsi que la pertinence de votre travail. Par exemple, lorsque vous devez vous adapter à un changement soudain de priorités, il se peut que vous cherchiez à traiter les problèmes en choisissant de retourner à votre comportement de soutien initial (à savoir : Autocratique). Dans un tel cas, veillez à prendre conscience de cette tendance afin de choisir volontairement de traiter le problème, ce qui vous permettra de vous adapter le plus avantageusement possible à la nouvelle situation.

Lorsque vous devez résoudre des problèmes, vos références indiquent que vous préférez quelquefois vous baser sur des méthodes reconnues et rassurantes alors que des approches nouvelles pourraient constituer une meilleure solution. Vous cherchez peut-être parfois trop rapidement à vous baser sur des approches « qui ont déjà fait leurs preuves » sans vraiment réfléchir à des méthodes différentes ou uniques vous permettant de traiter de nouvelles situations ou de faire face à de nouveaux défis. Plutôt que de chercher directement à vous baser sur la manière dont les choses ont été faites dans le passé, vous devriez prendre le temps d'envisager des solutions alternatives et de faire appel à des idées créatives extérieures.

Vos références suggèrent que vous pouvez parfois donner l'impression de manquer d'optimisme. Cela peut tout simplement refléter votre style en matière de comportement ou d'interaction avec les autres, ou être la conséquence du type de demandes ou de challenges professionnels auxquels vous faites face. L'optimisme est quelque chose d'important, non seulement parce qu'il rend l'environnement de travail plus agréable, mais aussi parce qu'il communique aux autres des valeurs positives, augmentant ainsi la probabilité de mener à bien des tâches difficiles. Prendre davantage conscience de votre attitude et montrer que vous croyez en la possibilité de résultats positifs peut contribuer à une meilleure adaptabilité.



Feedback: W

Vos références vous perçoivent comme quelqu'un qui parfois ne semble pas vraiment se préoccuper des autres (bien qu'au fond de vous-même ce soit peut-être le cas). Peut-être pensez-vous qu'au travail, il est inutile, voire même inconvenant, de montrer que l'on se préoccupe des sentiments des autres ; ou peut-être n'êtes-vous tout simplement pas conscient de leurs émotions. Que vous en ayez conscience ou non, que cela soit délibéré ou pas, ceci peut parfois affecter vos interactions avec les autres. Montrer que vous avez conscience des sentiments des autres et que vous les comprenez peut contribuer à améliorer votre efficacité et à vous faire mieux accepter par les autres en élevant votre adaptabilité.

Vos références indiquent que vous avez tendance à communiquer de la même manière avec tout le monde sans chercher à adapter votre approche aux besoins individuels (ceci ne s'applique pas aux présentations formelles effectuées face à des groupes). Il est possible que vous adoptiez délibérément ce style de communication, ou au contraire que vous n'en ayez pratiquement pas conscience. D'un point de vue interpersonnel, il se peut que vous ne ressentiez pas le besoin d'adapter votre style de communication. Vos collègues indiquent que dans certains cas, les gens ont l'impression que vous ne les écoutez pas très attentivement ou que vous ne comprenez pas bien leurs besoins ou leurs priorités. Vous pouvez donc parfois donner l'impression d'être insensible ou indifférent, donnant ainsi moins envie aux autres de communiquer avec vous. Prendre le temps de revenir sur les points principaux (en reformulant par exemple) et demander des explications supplémentaires peut aider vos interlocuteurs à sentir que vous les avez écoutés et compris.

Il est important de bien faire la distinction entre la compréhension et l'accord. Comprendre ce que les autres ressentent ne signifie pas forcément que vous êtes d'accord avec eux. Faire l'effort de comprendre le point de vue des autres peut contribuer à un management de situation plus intelligent et à de meilleures relations professionnelles. Chercher à comprendre les autres et véritablement montrer votre compréhension a un impact direct sur votre capacité à proposer un feedback utile et un coaching adapté. Cela peut s'avérer important, particulièrement si vous managez d'autres personnes. De même, votre capacité à faire preuve d'empathie influe directement sur votre capacité à bien comprendre les besoins des autres et sur votre volonté de leur proposer des idées ou des services qui répondent à ces besoins.

Les autres vous voient comme quelqu'un qui, sur le lieu de travail, entretient des relations principalement professionnelles. Vos références indiquent que vous ne faites pas d'effort pour développer des relations interpersonnelles fortes au travail. Cela peut venir du fait que vous avez peu de besoin d'appartenance et qu'entretenir des relations n'est peut-être pas véritablement une priorité pour vous. Cependant, vous devriez prendre conscience qu'un tel comportement peut parfois amener les autres à penser que vous êtes relativement indifférent à leur égard. Cela peut également les amener à fournir moins de feedback, compliquant pour vous le déchiffrement et la compréhension précise des relations les plus importantes. Pour développer le feedback et améliorer sa qualité, vous devriez songer à prendre des mesures pour renforcer les relations interpersonnelles avec vos collègues.