



Learning Agility Indicator

Participant
Jean-Claude Exemple

Client
HFMtalentindex

Créé sur
02-03-2021

Introduction

Qu'est-ce que la Learning Agility ?

La Learning Agility est la capacité à développer rapidement un nouveau comportement efficace à partir de nouvelles expériences. Il s'agit d'une forme de capacité d'apprentissage et cela donne ainsi une image du potentiel d'une personne. Les personnes obtenant un score élevé en Learning Agility apprennent davantage et plus rapidement des nouvelles situations que les personnes obtenant un score plus faible. Les personnes obtenant des scores élevés savent tirer plus de profit des expériences, recherchent constamment de nouveaux défis, recherchent un feedback pour pouvoir en tirer des leçons, reconnaissent des scénarios familiers dans des situations inconnues et font efficacement appel aux autres pour comprendre et donner du sens aux expériences.

Pourquoi la Learning Agility est-elle importante ?

La Learning Agility est utilisée pour mesurer le potentiel d'une personne à s'approprier rapidement de nouvelles choses. Ces choses peuvent ne pas encore être pertinentes au jour d'aujourd'hui, mais pourraient le devenir plus tard. Les personnes disposant d'une grande Learning Agility savent rapidement comprendre et se familiariser avec toutes sortes de choses dans les nouvelles situations. Cela signifie que les rôles et les fonctions peuvent changer de plus en plus rapidement. Imaginons que l'on sache qu'une personne convient pour la fonction A. Il est possible que cette fonction change rapidement voire disparaisse. Il est dans ce cas-là important de savoir comment une personne s'appropriera une nouvelle situation : la Learning Agility en donne une mesure. De plus, la Learning Agility semble bien pronostiquer les *High Potentials*. Le talent de direction dans un environnement de plus en plus complexe est rare. Cela signifie que le fait de savoir rapidement qui seront les dirigeants de demain constitue un avantage de concurrence pour les organisations.

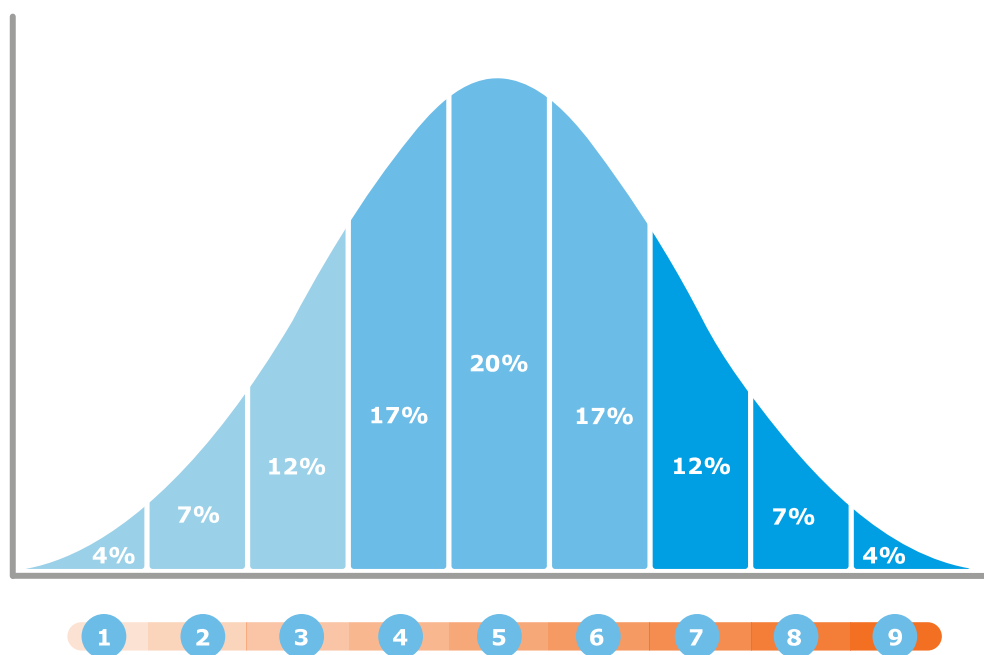


Structure du rapport

Le Learning Agility Indicator comporte quatre parties. Dans la première partie, vous lirez comment votre Learning Agility est mesurée ainsi que la signification des différents facettes du Learning Agility. Dans la seconde partie, vous trouverez un aperçu complet de vos scores au Learning Agility : vos Learning Agility ADN et forces. Dans la troisième partie, vous trouverez votre profil de score à Learning Agility facettes . Enfin, ces scores seront discutés en détails par facette.

Dans ce rapport, vous voyez votre score comparé avec la population de référence sélectionnée. Certains de vos scores de sont affichés sur une échelle de neuf points. Chaque point de l'échelle correspond à une tranche d'une distribution normale (un « stanine ») qui indique la fréquence à laquelle ces résultats apparaissent dans la population normale. Plus le score est extrême, moins il est fréquent.

La majorité des personnes (54 %) obtiennent un score moyen (stanines 4, 5 et 6 ensemble). Les stanines 4, 5 et 6 peuvent être considérés comme des scores légèrement inférieurs à la moyenne, moyens et légèrement supérieurs à la moyenne. Un peu moins d'un quart des personnes (23 %) obtiennent un score élevé (stanines 7, 8 et 9 ensemble). Ces scores peuvent être considérés comme des scores bien supérieurs à la moyenne, nettement supérieurs à la moyenne et très hauts. Un peu moins d'un quart des personnes obtiennent de même un score faible. Les stanines 1, 2 et 3 peuvent être considérés comme des scores très faibles, nettement inférieurs à la moyenne et bien inférieurs à la moyenne.



Comment la Learning Agility est-elle établie ?

La Learning Agility est mesurée selon quatre facettes et un facteur transcendant : la Conscience de soi, qui affecte les scores sur toutes les facettes.

Change Agility

Les personnes obtenant un score élevé en Change Agility se caractérisent par une curiosité permanente qui est éveillée par les choses nouvelles et inconnues. Ces personnes aiment expérimenter, tester les choses et sont passionnées par les nouvelles expériences. Cela leur permet de vivre plus de choses. Elles peuvent apprendre davantage de leurs expériences de par leur motivation intrinsèque à étudier les choses et de par leur plaisir à découvrir des choses qui leur sont encore inconnues.

Mental Agility

Les personnes obtenant un score élevé en Mental Agility aiment que les choses soient complexes ou compliquées, ce qui leur permet d'éclaircir les choses grâce à de nouvelles idées. Elles aiment l'analyse et savent généralement explorer les choses de façon alternative en sortant des cadres de réflexion ordinaires. Elles ont une perspective ouverte et se sentent mises au défi par de nouvelles idées. Cela leur permet de reconnaître plus vite que les autres les points communs entre différentes situations. Ces personnes arrivent plus rapidement à comprendre les situations et à savoir ce qu'elles peuvent apprendre de ces nouvelles expériences.

People Agility

Les personnes obtenant un score élevé en People Agility sont constructives envers les autres et sont ouvertes aux personnes de différentes origines et opinions. Elles ont besoin de bien comprendre les intentions des gens et prennent l'opinion des autres au sérieux. Cela leur permet d'établir plus facilement le contact avec les gens et elles arrivent aussi à tirer des leçons de l'apport d'autrui. De plus, elles savent aisément s'adapter, par exemple aux gens de cultures différentes. D'autres personnes partagent ainsi plus avec elles.

Results Agility

Les personnes obtenant un score élevé en Results Agility éprouvent un grand besoin d'avoir du succès et recherchent sans cesse les meilleures façons d'obtenir de bons résultats. Elles sont souvent ambitieuses, ont confiance en elles et restent calmes en cas de pression. Du fait qu'elles arrivent facilement à fixer des objectifs dans des situations nouvelles et inconnues, elles restent concentrées et apprennent plus vite à distinguer les choses importantes de celles qui le sont moins dans le but d'avoir du succès.



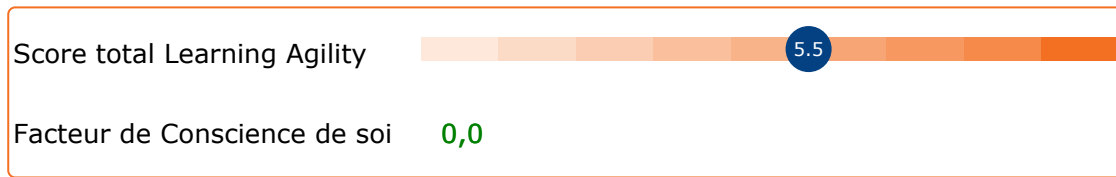
Conscience de soi

Les personnes obtenant un score élevé en Conscience de soi connaissent leurs points forts et faibles. Elles portent souvent un regard critique sur leurs propres performances et leur conduite. Cela leur permet d'être plus attentives aux choses qu'elles peuvent améliorer et leur volonté d'apprendre en général est plus importante. La Conscience de soi prend un rôle particulièrement important vis-à-vis de la Learning Agility, étant donné qu'un score élevé augmente les possibilités de renforcer les autres éléments de la Learning Agility tandis qu'un score faible les réduit. C'est pourquoi vous trouverez dans votre score total un score unique pour votre Facteur de Conscience de soi. Si celui-ci est vert, votre Conscience de soi augmente vos possibilités, mais s'il est rouge, il s'agit au contraire d'un score limitant votre conduite. Le facteur apparaissant en rouge ou en vert est déjà enregistré dans vos scores.

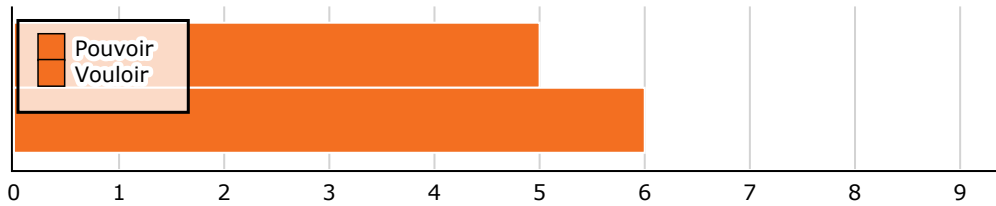


1. Aperçu complet

Votre Learning Agility est déterminé à l'aide d'un certain nombre des traits de personnalité et de motivations.



1.1 Votre ADN en Learning Agility



1.2 Vos forces

Pouvoir

Traits de personnalité distinctifs qui apportent le plus à votre Learning Agility.

- Passionné
- Confiance dans la contribution d'autres personnes
- Beaucoup de centres d'intérêt

Vouloir

Motivations distinctives qui apportent le plus à votre Learning Agility.

- Succès
- Analyse



2. Profil des scores

Change Agility

Curiosité, aimer expérimenter, tester les choses, passion pour les nouvelles expériences.

Légèrement inférieur à la moyenne



Mental Agility

Créativité, une perspective ouverte, de nouvelles idées, s'adapter aisément à la complexité, éclaircir les situations ambiguës.

Bien supérieur à la moyenne



People Agility

Se montrer constructif envers les autres, être ouvert aux personnes ayant différentes origines et opinions, besoin de comprendre les gens.

Moyen



Results Agility

Garder son calme en cas de pression, continuer à faire preuve de leadership, pouvoir mentionner les résultats dans une nouvelle situation, créer de la focalisation.

Légèrement supérieur à la moyenne



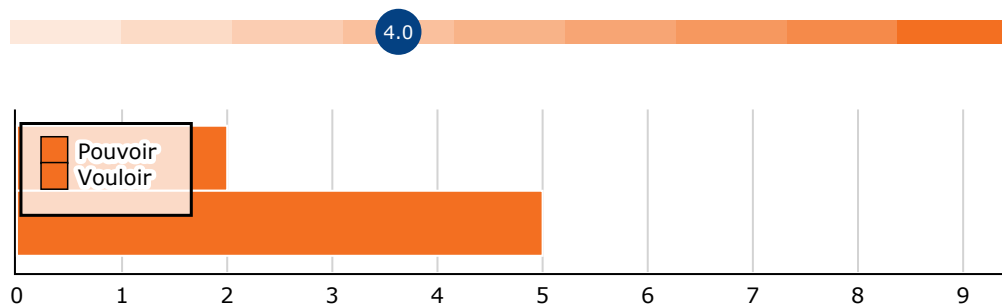
Conscience de soi

Se connaître, autocritique, se concentrer sur le développement.

Moyen



Curiosité, aimer expérimenter, tester les choses, passion pour les nouvelles expériences.

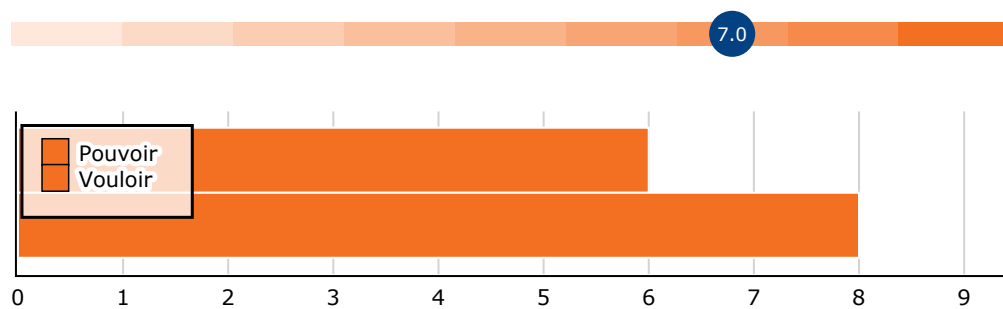


Conseils de développement :

- Si vous entamez tout simplement une nouvelle tâche, vous serez surpris de voir à quel point cela vous fera avancer et combien de satisfaction cela vous procurera d'être au travail. Franchissez le seuil et entamez une nouvelle tâche.
- Lors d'un changement, ayez un regard critique sur la situation pour pouvoir imaginer comment le changement pourrait servir à l'amélioration des choses que vous avez toujours voulu changer.
- Chaque changement offre aussi bien des avantages que des inconvénients. Pour les découvrir, rédigez cinq avantages et cinq inconvénients. Faites usage des avantages pour tirer profit du changement. Utilisez les inconvénients pour aiguïser le changement.
- En cas de contretemps, rappelez-vous de votre objectif initial et imaginez des solutions alternatives.



Créativité, une perspective ouverte, de nouvelles idées, s'adapter aisément à la complexité, éclaircir les situations ambiguës.

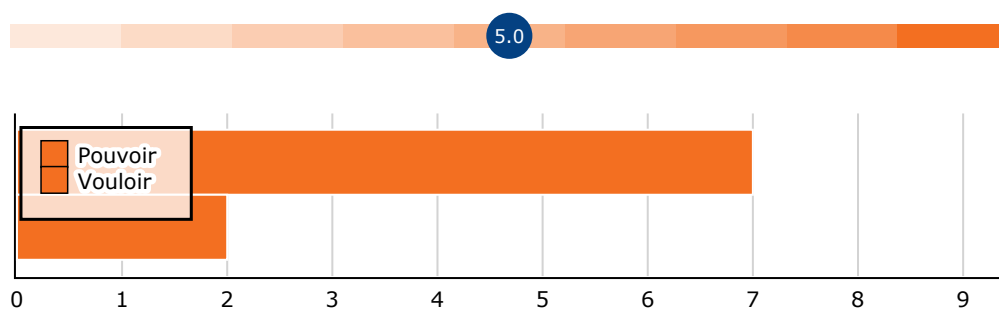


Conseils de développement :

- Définissez quels faits sont disponibles pour pouvoir tirer une conclusion.
- Dites-le lorsque vous ne comprenez pas (encore) quelque chose. La non-compréhension peut traduire une analyse n'ayant pas encore été assez bien effectuée et les idées des autres peuvent vous aider à arriver à un jugement plus pointu.
- Faites l'inventaire de toutes les affaires importantes et déterminez ce qui les relie entre elles.
- Soyez votre propre avocat du diable : imaginez les avantages d'une approche que vous ne soutenez pas. Adaptez vos propres solutions de telle sorte que vous atteigniez également ces avantages.



Se montrer constructif envers les autres, être ouvert aux personnes ayant différentes origines et opinions, besoin de comprendre les gens.

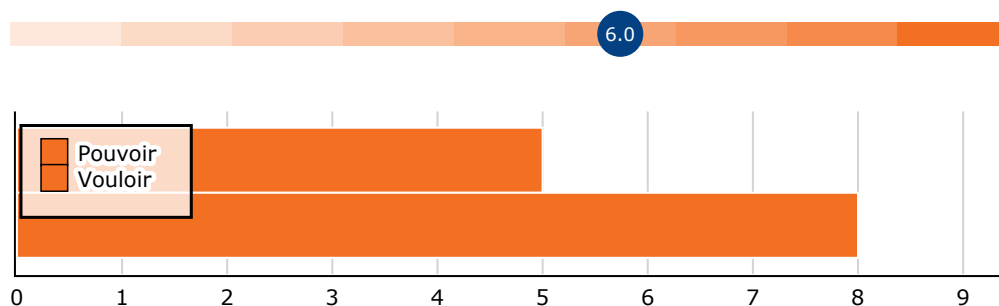


Conseils de développement :

- Adaptez votre langage et votre attitude à la personne avec laquelle vous devez atteindre des objectifs. Tenez également compte des valeurs et des principes de l'autre. Ceci aide la communication et la compréhension mutuelles.
- Les valeurs et les principes ne changent pas facilement et ont une influence importante sur les motivations des gens. Pour mieux connaître les valeurs et les principes des individus, n'étudiez pas seulement le comportement superficiel que vous voyez, mais également les origines de la personne et l'importance que celle-ci accorde à ces valeurs et principes.
- La recherche des motivations d'une personne commence par la connaissance de son opinion. Ne supposez pas trop rapidement que vous connaissez sa façon de voir les choses. Questionnez beaucoup cette personne pour pouvoir comprendre son opinion, surtout si cette opinion diverge de la vôtre.
- Essayez de réagir plus activement à ce qu'on vous dit, de telle sorte que vous puissiez mieux comprendre le problème de votre interlocuteur.



Garder son calme en cas de pression, continuer à faire preuve de leadership, pouvoir mentionner les résultats dans une nouvelle situation, créer de la focalisation.

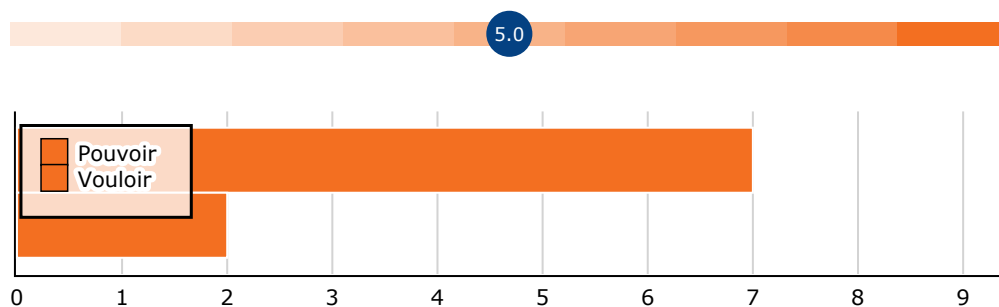


Conseils de développement :

- Déterminez à l'avance quels sont les critères d'un bon résultat. Réolvez d'emblée les petites affaires faisant obstacle à votre objectif, mais prenez le temps de bien considérer les affaires plus importantes et de générer éventuellement des alternatives.
- Faites un pas en arrière si vous remarquez que la pression devient trop grande pour vous. Prenez le temps d'inspecter la situation pour renforcer votre contrôle.
- Toutes les organisations sont régulièrement assujetties à des changements. Ne vous laissez pas trop mener par l'opinion et par les émotions que le changement suscite chez vous et chez les autres. Demandez-vous au contraire comment vous pouvez utiliser le changement pour vous améliorer dans votre travail et atteindre vos objectifs.
- Un changement vous offre habituellement la possibilité d'avoir de l'influence. Cherchez des opportunités d'apporter votre contribution et de faire usage de votre expertise lors du passage au renouveau. Demandez à votre supérieur(e) quelle est la meilleure manière de vous y prendre.



Se connaître, autocritique, se concentrer sur le développement.



Conseils de développement :

- Lorsqu'on critique ou commente votre comportement au travail, jugez d'abord si le commentaire est légitime et s'il s'agit de feedback professionnel ou personnel. Réagissez au contenu du message et essayez de ne pas vous laisser mener par l'émotion que le ton suscite chez vous.
- La meilleure façon d'apprendre est d'apprendre de vos propres succès et erreurs. Les autres en ont souvent une image plus objective que vous. Demandez régulièrement un feedback critique aux personnes avec lesquelles vous travaillez à propos de votre façon de faire, afin que vous puissiez vous développer de façon ciblée.
- Pour pouvoir vous développer, il est important que vous ayez une idée claire de vos points forts et de vos points faibles. Cela vous permet de mieux savoir sur quels points vous pouvez encore vous améliorer. Demandez donc régulièrement autour de vous ce que les gens apprécient, ou au contraire apprécient moins, à votre manière de travailler. Essayez, si vous n'êtes pas d'accord, de questionner davantage ces personnes pour pouvoir approfondir votre image de vous-même.
- En adoptant une attitude autocritique, vous obtiendrez une idée plus claire des points dans lesquels vous pouvez encore vous développer. Prenez l'habitude, aussi bien après vos succès qu'après des choses qui ne vous ont pas satisfait, d'analyser quelle a été votre contribution à ces situations. Déterminez ce que vous souhaiteriez faire de la même façon la prochaine fois, et ce que vous souhaiteriez faire autrement.



Utilité sociale

Dans la Mesure de la personnalité HFMTalentindex, nous contrôlons l'usage de schémas types de réponses socialement désirables à l'aide de questions de contrôle. Nous distinguons ici deux formes de réponses socialement désirables, que nous avons décrites ci-après.

Déformation de l'image de soi

Un haut score (2 ou 3) dans la catégorie déformation de l'image de soi indique que le participant surestime inconsciemment l'efficacité de ses actions et de sa façon de penser. Le participant risque de se surestimer et peut dans certains domaines manquer d'une notion réaliste de l'efficacité de ses actions. Les participants qui obtiennent un haut score dans la catégorie déformation de l'image de soi, ont souvent des difficultés à nommer leurs propres points faibles.

Conseils pour la discussion du rapport

Dans la discussion de ce rapport, il est conseillé aux participants de demander le feedback qu'ils ont possiblement reçu par leur entourage. Le fait de tester l'opinion de l'entourage permet de prendre du recul par rapport à la vision potentiellement déformée du participant. Faites ceci en demandant des exemples concrets. Pour ce faire, vous pouvez par exemple poser les questions suivantes : Quels points forts vous attribue votre supérieur(e) ? Quels points d'amélioration vous attribue-t-il ? Quelles qualités vos collègues apprécient-ils chez vous ? Sur quels points avez-vous parfois des accrochages avec vos collègues ? Quels points positifs vos subordonnés voient-ils chez vous ? A quels points vous demandent-ils de faire attention ?

Gestion de l'impression

Un haut score (2 ou 3) en gestion de l'impression indique que le participant rapporte délibérément un comportement socialement désirable et qu'il passe sous silence un comportement indésirable. Il s'agit dans ce cas de la forme d'utilité sociale la plus manifeste et délibérée. Le participant dépeint de façon ciblée une image un peu trop colorée de lui-même. Il existe un risque que ces participants se soient livrés à une recherche des « bonnes réponses » pendant le remplissage du questionnaire.

Conseils pour la discussion du rapport

Lors de la discussion du rapport, il est conseillé d'interroger la personne sur les points forts évoqués dans le rapport. Ici aussi, il est conseillé de faire cela à l'aide d'exemples concrets. Le fait de laisser le participant dépeindre une situation s'étant bien passée et une situation comparable s'étant moins bien passée aide souvent à une bonne illustration. En quoi ces situations sont-elles différentes ? Soyez attentif à des soi-disant « points faibles positifs », par exemple : « on me trouve parfois trop fanatique ».

Un haut score sur l'une des échelles d'utilité sociale, ou même sur les deux, n'altère pas la valeur du rapport. Cela vous indique seulement qu'il faut être vigilant sur de possibles déformations de l'image que le participant donne de lui-même. Les explications et conseils ci-dessus peuvent vous aider à évaluer cette image.

