



VOTRE CROISSANCE COMMENCE ICI

Une méthode scientifique pour mieux nous comprendre nous-mêmes et les autres au niveau personnel et professionnel.



Quels sont les Types de Fonctionnement Personnel?
Comment devenir une Personne Synergique ?

TABLE DES MATIÈRES

Nous devons ce que nous faisons	03
Validation scientifique	04
Les fonctions principales dynamiques	05
Aperçu des cinq fonctions avec leurs caractéristiques clés	06
Les 18 types de fonctionnement	11
Comment SynergiMAX identifie les types de fonctionnement?	17
La puissance de la conscience de soi	18
Croître avec SynergiMAX	19
Comment SynergiMax se distingue-t-il des autres outils ?	21

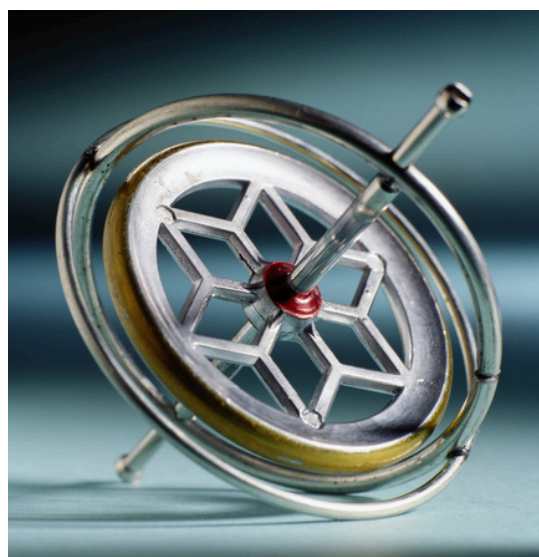


NOUS DEVENONS CE QUE NOUS FAISONS

Nous avons tous tendance à réagir aux événements de la vie en nous appuyant sur les mêmes capacités qui nous ont déjà réussi par le passé, un peu comme la plupart des gens privilégient instinctivement leur main dominante pour accomplir une tâche. Cette tendance naturelle constitue la base de l'habitude. Les gens ont tendance à utiliser ce qui fonctionne. Avec le temps, cela renforce nos capacités et compétences, qui finissent par développer nos fonctions importantes.

Nos fonctions émergent des habiletés que nous utilisons

Par l'utilisation constante de ces compétences, cinq fonctions émergent: **l'imagination, l'affectivité, le physique, le cognitif et le social**. Ces fonctions permettent à une personne de créer, de choisir, de produire, de traiter l'information et de négocier. C'est l'utilisation harmonieuse de ces fonctions qui rend une personne plus synergique et plus compétente.



Construire sa personne

Tout comme le gyroscope symbolise l'équilibre, le modèle SynergiMAX offre un cadre pour comprendre les cinq fonctions fondamentales d'une personne bien équilibrée. Bien qu'un véritable équilibre soit rarement atteint, il représente un idéal vers lequel beaucoup tendent.

La conscience de soi devient concrète lorsque nous comprenons les fonctions que nous avons développées et que nous identifions celles que nous souhaitons renforcer. Les fonctions émergent de l'utilisation répétée de compétences et d'aptitudes acquises, au-delà d'un certain seuil de performance.

Savoir comment nous fonctionnons, ainsi que la façon dont les autres fonctionnent, nous donne plus de contrôle dans nos interactions, ce qui nous permet de rester équilibré et ancré, quelle que soit la dynamique. Mieux se connaître nous permet d'élever à la fois nos capacités personnelles et professionnelles, et de façonner la version la plus synergique de nous-même.

VALIDATION SCIENTIFIQUE

Le test SynergiMAX a été développé au terme de plusieurs années de recherche et d'études de validation. Il est conçu pour aider les individus à mieux se comprendre eux-mêmes ainsi que leur type de fonctionnement. Le développement et la validation du test reposent sur les aspects clés suivants :

Test de Fonctionnement Personnel (TFP):

Le TFP-SYNERGIMAX® est un outil utilisé pour identifier les fonctions qu'une personne a acquises grâce à l'utilisation régulière de ses compétences et habiletés dans des activités professionnelles et personnelles. Le test est conçu pour les adultes.

Typologies d'Activité Mentale

Le test intègre des typologies d'activité mentale afin de choisir des indicateurs pertinents pour la construction du test. Ces typologies comprennent :

- Typologie de D'Hainaut pour les actes cognitifs
- Typologie de Krathwohl pour les actes affectifs
- Typologie de Kohlberg pour les actes sociaux
- Typologie de Gordon pour les actes imaginatifs
- Typologie d'Harrow pour les actes physiques

Théorie des tests de McDonald:

Le processus de développement et de validation du test est guidé par la théorie intégrée des tests de McDonald. Cela inclut l'utilisation du modèle de Spearman pour analyser la validité des items et des sous-tests.

Validation du modèle Synergique:

Des études de modélisation systémique ont été menées afin de déterminer comment les cinq attributs (facteurs/fonctions) sont liés. Cela permet de confirmer le modèle de la personne synergique.

Homogénéité, fiabilité et validité:

Des études ont été menées afin de garantir l'homogénéité, la fiabilité et la validité des sous-tests. Cela consiste à évaluer si les items sont de même nature et présentent un contenu homogène, en examinant si les réponses s'ajustent au modèle du facteur commun.

Analyse factorielle:

L'analyse factorielle est utilisée pour vérifier l'hypothèse selon laquelle une fonction émerge de la répétition d'aptitudes du même type. L'analyse factorielle confirmatoire suggère une structure à cinq facteurs, chaque item contribuant fortement au sous-test auquel il est rattaché.

Études de validation en cours:

Ces études consistent à analyser les données provenant d'échantillons utilisant les versions en ligne du test à chaque année afin de garantir la validité et la fiabilité du test.

Validation de la part de l'utilisateur:

Un aspect important du processus de validation consiste à vérifier si les répondants se reconnaissent dans les résultats du test.



LES FONCTIONS PRINCIPALES DYNAMIQUES

Dans nos recherches, SynergiMAX identifie cinq fonctions clés qui émergent des compétences qu'une personne utilise le plus souvent :

Imaginative

Permet à une personne de créer.

Affective

Permet à une personne de choisir.

Physique

Permet à une personne de produire.

Cognitive

Permet à une personne de traiter l'information.

Sociale

Permet à une personne d'interagir avec l'autre.

Le test SynergiMAX offre des informations sur les fonctions dominantes d'un individu, ses tendances comportementales, son environnement de travail idéal, les types de membres d'équipe avec lesquels il collabore le plus efficacement, ainsi que ses besoins fonctionnels. Alors que certaines personnes fonctionnent à travers des fonctions plus dynamiques, comme celles qui sont proactives dans la communication interpersonnelle, d'autres sont guidées par des fonctions plus réservées, qui ont tendance à être plus réactives. Un besoin fonctionnel découle du développement d'une fonction dominante. Lorsque les fonctions d'une personne sont utilisées en harmonie, elle devient plus compétente et synergique.

APERÇU DES CINQ FONCTIONS AVEC LEURS CARACTÉRISTIQUES CLÉS



Imaginative

Besoins fonctionnels	Mission difficile, Réponse directe
Buts	Être différent, être le premier, des activités nouvelles, variées et diversifiées, obtenir la reconnaissance des résultats, pouvoir et contrôle.
Obstacles d'apprentissage	Le doute
Styles de travail	A des idées, tenace et direct, quelque peu imprévisible, délègue difficilement, rapide.
Peurs	Être superviser
Orientation de son travail	Encouragement social, résultats, créer leur propre environnement pour gagner.
Motivations	Pouvoir et autorité, retour d'information et instructions directes, reconnaissance du succès, mission stimulante.
Comportement commun	Impatient et nerveux, parle fort, mobile.



Physique

Besoins fonctionnels	Être vu et entendu, action, vivre uniquement dans l'instant présent.
Buts	Bien performer, s'amuser, avoir du plaisir.
Obstacles d'apprentissage	Distraction
Styles de travail	A du temps, va au-delà de ses limites, suit le leader, énergique et axé sur la performance.
Peurs	Manquer de motivation
Orientation de son travail	Valeurs, action, concentration sur la performance.
Motivations	Rêves, jeux et attention, être dans le moment présent.
Comportement commun	Énergique, athlétique, parle souvent.



Sociale

Besoins fonctionnels	Être accepté par les autres.
Buts	Convaincre et persuader, être populaire.
Obstacles d'apprentissage	Maladie, ne pas se sentir bien.
Styles de travail	A une attitude amicale, persuasive et une politique de porte ouverte, motivateur.
Peurs	Critique, solitude, perdre l'approbation des autres.
Orientation de son travail	Personne sociable qui intègre les gens dans son environnement.
Motivations	Liberté d'expression, travail d'équipe et entraide.
Comportement commun	Enthousiaste avec les autres, parle sans arrêt.



Affective

Besoins fonctionnels	Sécurité, temps pour s'adapter, période d'orientation raccourcie.
Buts	La capacité de choisir, l'approbation de la famille.
Obstacles d'apprentissage	Échec
Styles de travail	Valeurs fortes, réservé et prudent, patient, spécialisé, traditionnel, et travaille bien avec les autres vers un objectif commun, avec une satisfaction liée à l'accomplissement des tâches.
Peurs	Perdre la sécurité de l'emploi, changements soudains.
Orientation de son travail	Projet, contribuer équitablement, esprit d'équipe.
Motivations	Processus et procédures clairs, explications détaillées, sincérité, limites bien définies.
Comportement commun	Lent à prendre de la vitesse, calme, parle avec émotion.



Cognitive

Besoins fonctionnels	Responsabilités bien définies, informations pertinentes.
Buts	Être précis, construire un environnement structuré.
Obstacles d'apprentissage	Peur
Styles de travail	Connaisseur, précis et critique. Généralement introverti et perfectionniste, tout doit être fait parfaitement.
Peurs	Faire des erreurs, travailler avec ou sous des personnes incompetentes.
Orientation de son travail	Axé sur les tâches, accent mis sur la qualité et le service.
Motivations	Procédures et processus standardisés, attention individuelle, assurance, responsabilités claires, outils de travail efficaces.
Comportement commun	Réservé, une personne de peu de mots, regard interrogateur.

LES 18 TYPES DE FONCTIONNEMENT



SynergiMAX définit 18 types de fonctionnement personnel basés sur cinq fonctions clés : **Imaginative, Affective, Physique, Cognitive et Sociale**. Ces fonctions émergent des compétences qu'une personne utilise le plus fréquemment dans sa vie quotidienne. Les 18 types de fonctionnement reflètent des schémas comportementaux couramment observés dans la population générale, chacun représentant une combinaison distincte des cinq fonctions.

Des recherches menées auprès de milliers d'individus en milieu professionnel soutiennent la validité tant du test que des types de fonctionnement qu'il identifie.

L'évaluation fournit un score pour chacune des cinq échelles de fonctions (**I, A, P, C et S**), et le type de fonctionnement d'une personne est déterminé par la configuration spécifique de ses scores.

Parmi ces cinq fonctions, les plus dynamiques, associées à une communication interpersonnelle plus proactive, sont les fonctions Imaginative, Physique et Sociale. Les fonctions plus réservées sont l'Affective et la Cognitive.

LES 18 TYPES DE FONCTIONNEMENT

Spécialiste (A)

Le type spécialiste entreprend tout avec intensité et régularité. Ce sont leurs valeurs qui font qu'on les apprécie grandement. Ils sont attentifs, patients et toujours prêts à aider ceux qu'ils considèrent comme des amis. Ils ont tendance à tisser des liens étroits avec un cercle relativement restreint de collègues partageant leurs valeurs. Lorsqu'ils sentent que ces valeurs sont en sécurité, tous leurs efforts visent à les préserver. Ils sont très efficaces lorsqu'ils suivent des instructions et livrent constamment des résultats fiables.

Entrepreneur (AI or IA)

L'Entrepreneur déborde d'idées originales. Il possède une vision globale et à long terme, mais exige des résultats à court terme. Cela engendre souvent de la frustration et de la méfiance envers les autres. Son engagement envers un projet l'empêche d'adhérer facilement aux objectifs collectifs. Il se sent responsable tant que l'organisation travaille sur son projet. Les types Entrepreneurs accordent une grande importance à leur travail et, pour cette raison, préfèrent souvent le faire eux-mêmes afin de s'assurer qu'il soit bien fait. Ils occupent généralement un poste de direction.

Chercheur (ACI or ACIP)

Le type chercheur est engagé, objectif et original. Cependant, il reste toujours très réaliste. Il poursuit généralement avec calme et régularité l'objectif qu'il s'est fixé, en suivant sa propre voie. Il réussit dans de nombreux domaines non seulement grâce à ses multiples compétences, mais aussi en raison de sa volonté tenace d'aller de l'avant. Une fois qu'il a choisi un projet, il travaille avec ténacité pour le mener à bien, et il est même parfois considéré comme têtu et obstiné. S'il choisit une mission technique difficile, il s'en sortira très bien, mais réagira davantage selon la logique que selon le ressenti. Le type chercheur préfère travailler seul. Il ne cherche pas particulièrement à plaire aux autres, qui peuvent le trouver froid, trop direct et manquant de tact. Il se compare aux autres de façon factuelle et objective.

Conseiller (Si, Sa, Sp or Sc)

Le type consultant aime les gens. Il manifeste peu d'intérêt pour le changement ou la logique rationnelle. Il est particulièrement efficace pour résoudre les problèmes des personnes. Il se distingue surtout par sa chaleur, sa compréhension et son empathie. Il adopte une approche indirecte dans ses relations avec les autres et préfère la familiarité, ce qui favorise des relations à long terme. C'est un bon auditeur. Il comprend les problèmes qui lui sont confiés, formule des suggestions avec modestie et s'abstient d'imposer ses idées aux autres. Le consultant a tendance à être excessivement tolérant, même avec les personnes peu productives. Pour lui, ce sont les personnes qui comptent avant tout. Il met souvent du temps à mettre fin à une activité qu'il apprécie.

Professionnel (CAS or CASP)

Le professionnel développe une expertise approfondie dans un domaine spécialisé. Désireux d'« être bon dans quelque chose » à tout prix, il veille à être efficace et à obtenir des réalisations personnelles, qu'il critique soigneusement. Même s'il aspire à être « le meilleur » dans son domaine, il donne très souvent l'impression d'avoir des connaissances dans plusieurs domaines. C'est pourquoi il affiche fréquemment son savoir acquis sur une grande variété de sujets. Dans ses relations avec la famille et les amis, le type professionnel est généralement perçu comme généreux et sympathique. Cependant, il peut changer d'attitude lorsqu'il se trouve dans son domaine professionnel. Son véritable intérêt est d'obtenir des résultats conformes à son niveau d'exigence en matière d'excellence.

Perfectionniste (AC, CA, or ACP)

Le perfectionniste a résolu le paradoxe entre « analyse » et « amour ». Il analyse systématiquement les situations. Il est méthodique aussi bien dans sa vie personnelle que professionnelle. Très consciencieux, il exécute avec minutie les tâches nécessitant exactitude et précision. Le perfectionniste a besoin de disposer d'informations précises concernant les objectifs à atteindre, le temps imparti pour y parvenir et les critères utilisés pour évaluer son travail. Il cherche à être apprécié pour la qualité de son travail avant de l'être pour sa personnalité.

Sportif (P, SP, or PS)

Le type sportif / athlétique recherche l'action. Il cherche le sens de la vie à travers l'action et le jeu. Pour le type sportif, l'objectif n'est pas le résultat, mais la sensation procurée par le plaisir, l'adrénaline et les endorphines. Il se laisse donc motiver par les instigateurs, qui structurent sa vie en lui offrant la supervision dont il a besoin ; il peut alors sembler se concentrer sur les résultats, mais sa priorité est bien plus l'action que les rêves. Le type athlétique recherche donc les activités les plus intenses et les personnes qui l'aideront à obtenir cet environnement. Il devient aussi souvent le collaborateur des personnes les plus compétentes, leur apportant l'énergie indispensable à la réalisation de leur projet.

Artiste (P, AP, or PA)

Le type artistique joue le rôle d'une personne dotée de l'esprit, de l'énergie vitale et surtout du goût du jeu que l'on retrouve chez les enfants. Il se concentre d'abord sur son apparence et, dès le premier contact, donne toujours une bonne impression car il la prépare longuement, souvent devant le miroir. Le type artistique est précieux sur scène ; il apporte également à l'organisation une apparence très attrayante, une énergie spontanée ainsi qu'un air de jeunesse et de vitalité.

Ambassadeur (AS or SA)

L'ambassadeur recherche les autres avec passion. Il possède de bonnes connaissances dans certains domaines spécifiques. Il est attentif aux relations humaines et à la répartition des rôles au travail. Il se met à la place des autres et encourage. Il sait écouter et est reconnu pour sa tolérance. Par ses réactions positives aux marques d'affection, il donne le sentiment d'être indispensable et précieux. Il accueille et accepte tout le monde. De plus, il offre son amitié et aide volontiers. Le type ambassadeur sait remarquablement bien organiser son travail et se conformer aux instructions reçues. Il préfère aider les autres à accomplir leur travail plutôt que de faire le sien.

Créateur (CI or IC)

La personne créative allie imagination et logique, mais manque d'émotion, en particulier de civilité. Son comportement est plutôt paradoxal. Le désir de résultats concrets est contrebalancé par une soif de perfection. Son agressivité est tempérée par sa sensibilité. Sa vivacité d'esprit et sa rapidité de réaction sont ralenties par son besoin d'examiner toutes les solutions possibles avant de prendre une décision. Le type créatif fait preuve d'une grande prévoyance lorsqu'il se concentre sur un projet, et l'on peut être certain qu'il apportera des changements. Il peut décider rapidement pour les questions quotidiennes, mais deviendra très prudent face à des décisions plus importantes.

Équilibré (IAPCS)

Le type équilibré est probablement le mieux adapté à son environnement. Il possède toutes les caractéristiques. Il est plein de nouvelles idées, enthousiaste dans son travail, énergique, compétent et sociable. La personne équilibrée peut accomplir toutes sortes de tâches professionnelles, artistiques, politiques ou entrepreneuriales. Elle suscite l'admiration de tous. Elle est habile en tout et peut être considérée comme idéale. Le type équilibré n'est pas pour autant à l'abri du contexte ou de son environnement. Il peut se spécialiser dans l'une de ses fonctions au détriment des autres. Pour la personne dont toutes ces fonctions sont moyennes (niveau 3), l'équilibre est suffisamment maintenu ; pour celle dont toutes ces fonctions sont plus faibles (<3), l'équilibre est en progression.

Promoteur (S)

Le type promoteur est très sociable. Il bénéficie d'un vaste réseau de contacts, qu'il utilise pour mener ses affaires. Il aime socialiser, possède une grande aisance à nouer de nouvelles relations et se fait facilement des amis. Il se fait rarement des ennemis de façon délibérée. Le promoteur recherche un environnement social favorable où il lui est possible de continuer à établir et à entretenir des contacts. Il s'exprime aisément et sait mettre en valeur ses idées ainsi que susciter l'enthousiasme pour les projets des autres. Optimiste, il gagnerait à prendre en compte l'ensemble des faits avant de prendre des décisions et à faire preuve de plus d'objectivité.

Evaluateur (CS or SC)

Le type évaluateur cherche à comparer les personnes. Il est assez imaginaire mais manque d'émotion. Il prend des idées novatrices et les utilise à des fins pratiques. Il aime la compétition et emploie des méthodes directes pour obtenir des résultats. Les autres le perçoivent cependant comme autoritaire plutôt qu'agressif, car il fait preuve de considération envers autrui. Au lieu de donner des ordres ou de commander, le type évaluateur incite les autres à coopérer à la tâche en les persuadant. Il obtient la collaboration de son entourage en expliquant la logique des activités proposées. Il a un bon jugement et n'hésite pas à critiquer. Ses interventions comportent généralement un plan d'action détaillé, élaboré pour garantir une progression méthodique.

Expert (C, CP or PC)

Le type expert possède généralement une grande capacité de critique. Il accorde de l'importance à tirer des conclusions à partir des faits et des données, et fonde ses actions sur leur véracité et leur exactitude. Il agit avec beaucoup d'efficacité, en combinant souvent connaissances intuitives et faits recueillis. Il déteste paraître ridicule, c'est pourquoi il se prépare méticuleusement s'il doute de ce qu'il doit accomplir. Le type expert choisit des personnes plus efficaces dans un environnement non agressif. Il peut avoir du mal à prendre une décision lorsqu'il se trouve face à une situation ambiguë.

Négociateur (SI, IS or SIP)

Le type négociateur est persuasif. Il coopère avec les autres et les utilise à des fins professionnelles. Il s'efforce de mener ses affaires avec chaleur tout en travaillant à atteindre ses objectifs. Il s'intéresse aux autres parce qu'il a besoin d'eux. Il sait gagner le respect et la confiance de tous les types de personnes. Cette influence est particulièrement utile pour accéder à des postes d'autorité. Il recherche des missions qui lui permettront de se mettre en valeur. L'environnement le plus adapté au négociateur est un esprit de coopération, des missions stimulantes, une variété de tâches à accomplir et des activités nécessitant de la mobilité. Le négociateur a tendance à surestimer sa capacité à changer le comportement des autres.

Visionnaire (I, IP or PI)

Le visionnaire est axé sur les résultats, apprécie les tâches complexes, les missions exceptionnelles et les postes « importants ». Il assume les responsabilités avec un air de défi : « Je vais le faire » et, une fois la tâche accomplie, déclare : « Je vous l'avais bien dit ! ». Il a tendance à éviter tout ce qui pourrait entraver son action, comme le contrôle direct, les détails insignifiants et le travail routinier. Énergique et direct, il peut rencontrer certaines difficultés avec les autres. Les visionnaires sont des personnes qui pensent rapidement et savent réagir sur le vif. Ils affichent une telle confiance en eux que cela peut parfois être perçu comme de l'arrogance. Ils recherchent activement des occasions de se mettre à l'épreuve et de développer leur capacité à obtenir des résultats.

Développeur (Ia, Ip or Ic)

Le développeur a de l'imagination. Il manifeste peu d'intérêt pour les personnes ou les choses. Il peut manquer d'expertise dans le domaine qu'il développe. Il a tendance à être individualiste et explore en permanence son environnement à la recherche de nouveaux horizons. Très indépendant, il préfère trouver ses propres solutions. Il peut ignorer les conventions habituelles et trouver des solutions imaginatives et originales. Le développeur estime qu'il est important de rechercher des opportunités de progrès en se mesurant à lui-même. Il est souvent centré sur lui-même, attend beaucoup des autres et peut se montrer très critique envers ceux qui ne possèdent pas toutes les qualités requises.

Instigateur (Is)

L'instigateur est guidé par son imagination et par les autres. C'est dans le domaine social qu'il exerce toute sa créativité. Son facteur limitant est son manque de spécialisation. Il met beaucoup d'enthousiasme et d'insistance à essayer d'influencer les pensées et les actions des autres. L'instigateur peut se montrer charmant dans ses relations avec autrui. Il parvient, par la persuasion, à s'exempter des détails répétitifs et chronophages en les déléguant à d'autres.



Conçu pour l'action. Fondé sur la science.
Pensé pour l'individu.

COMMENT SYNERGIMAX IDENTIFIE LES TYPES DE FONCTIONNEMENT?

SynergiMAX détermine le type de fonctionnement d'un individu à l'aide du **Test de Fonctionnement Personnel (TFP)**, un outil d'évaluation validé scientifiquement. Le **TFP** évalue cinq fonctions clés qui émergent de l'utilisation régulière des habiletés dans les contextes personnels et professionnels : **Imaginative, Affective, Physique, Cognitive et Sociale**

Comment fonctionne l'évaluation

Le test se compose de 80 items, regroupés en 20 séries de quatre affirmations. Pour chaque série, les répondants sélectionnent l'affirmation qui représente le mieux leur comportement et celle qui le représente le moins. Le TFP est conçu pour les adultes et mesure les tendances à partir des comportements réels plutôt que des préférences abstraites.

Comprendre les cinq fonctions

Chaque fonction reflète un mode de fonctionnement différent, développé par l'utilisation répétée de compétences spécifiques :

- Imaginative – la capacité de créer
- Affective – la capacité de choisir
- Physique – la capacité de produire
- Cognitive – la capacité de traiter l'information
- Sociale – la capacité de négocier et d'influencer

Notation et types de fonctionnement

Après avoir complété le test, un score est attribué à chaque échelle des cinq fonctions (I, A, P, C et S), avec des valeurs allant de 1 à 25. Les scores les plus élevés (niveaux 4 et 5) indiquent des fonctions plus développées. En fonction de ces scores, les individus sont classés dans l'un des 18 types de fonctionnement, chacun représentant une combinaison distincte des cinq fonctions. Ces types s'appuient sur des recherches approfondies et des observations réalisées en milieu professionnel, et décrivent des schémas de comportement fondés sur le mélange fonctionnel.

LA PUISSANCE DE LA CONSCIENCE DE SOI

La conscience de soi est un facteur essentiel dans le développement personnel et professionnel, car elle permet aux individus de reconnaître leurs forces, leurs faiblesses, leurs émotions et leurs comportements. Elle favorise une meilleure prise de décision, développe l'intelligence émotionnelle et permet d'aligner les objectifs avec les valeurs personnelles, ce qui conduit à un meilleur leadership, à une progression de carrière et à des relations interpersonnelles améliorées.

Les avantages de la conscience de soi

Développement personnel	Identifie les forces et les habitudes inconscientes, permettant aux individus de remplacer les comportements limitants par des comportements constructifs.
Réussite professionnelle	Améliore les capacités de leadership, l'intelligence émotionnelle et le travail d'équipe, tout en alignant les parcours professionnels avec les motivations intrinsèques.
Amélioration de la prise de décision	Aide à gérer les biais et à prendre des décisions en accord avec ses objectifs personnels.

Comment SynergiMax favorise la conscience de soi :

SynergiMax est un outil d'évaluation psychométrique qui identifie les « fonctions dynamiques » d'un individu (traits dominants tels qu'imaginatif, affectif, physique, cognitif ou social) ainsi que 18 types de fonctionnement. Ces analyses permettent à chacun de :

- **Comprendre ses forces et ses faiblesses** grâce à un rapport détaillé basé sur l'évaluation de ses compétences et comportements réels.
- **Aligner son style de travail avec ses objectifs de carrière**, en identifiant l'environnement et les missions qui correspondent le mieux à son profil fonctionnel.
- **Détecter ses opportunités de développement personnel et professionnel**, en mettant en lumière les compétences à renforcer ou à développer.
- **Améliorer la dynamique d'équipe en reconnaissant et en valorisant la diversité des préférences fonctionnelles de chacun**, ce qui favorise la synergie et la complémentarité au sein des groupes.

L'outil SynergiMax fournit des analyses concrètes et des recommandations pratiques adaptées à chaque profil, ce qui en fait une solution personnalisée et polyvalente pour développer la conscience de soi et accompagner la croissance personnelle et professionnelle.

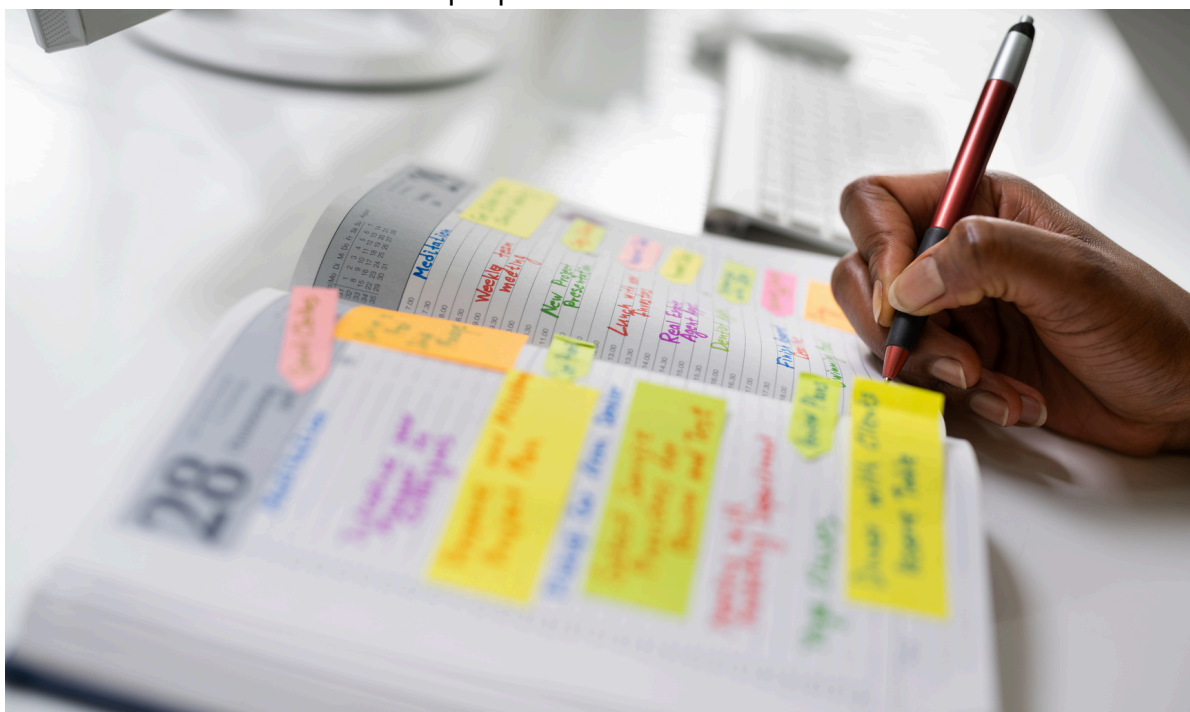
CROÎTRE AVEC SYNERGIMAX

Comment les types de fonctionnement se développent

Grâce à des expériences d'apprentissage significatives, les individus acquièrent des compétences qui façonnent leur type de fonctionnement, définissant ainsi leur manière d'agir dans les environnements personnels et professionnels. À mesure que ces compétences sont pratiquées, les fonctions se développent naturellement et souvent de façon inconsciente. Lorsque ces fonctions sont coordonnées et équilibrées, elles créent une synergie personnelle qui favorise l'efficacité des actions et des comportements.

ÉTAPES POUR CONSTRUIRE VOTRE PLAN

Comprendre votre type de fonctionnement n'est qu'un point de départ. Le plan étape par étape suivant vous guidera pour utiliser vos résultats afin de réaliser de réels progrès, tant sur le plan personnel que professionnel.



1. Comprendre vos résultats

Prenez le temps de bien comprendre vos résultats. Les résultats du test offrent des explications détaillées sur la signification de chaque score. Si certains éléments ne sont pas clairs, envisagez de consulter un coach professionnel ou un conseiller d'orientation qui pourra vous aider à interpréter vos résultats.

2. Identifier vos forces et vos faiblesses

Vos résultats vous offrent une vision claire de vos points forts et de vos axes d'amélioration. Utilisez ces informations pour tirer parti de vos forces, tant dans votre vie personnelle que professionnelle. Pour vos points faibles, envisagez de vous fixer des objectifs afin de progresser dans ces domaines.

3. Planifier votre croissance

Utilisez vos résultats pour orienter votre planification de votre croissance (carrière ou personnelle). Comprendre votre type de fonctionnement peut également vous aider à identifier les environnements de travail et les rôles dans lesquels vous vous épanouirez.

4. Investir en vous-même

Le test fournit des informations sur vos types de fonctionnement, votre intelligence émotionnelle et d'autres domaines essentiels au développement personnel. Utilisez ces informations pour travailler vos compétences interpersonnelles, votre communication, la gestion du stress, vos relations et tout autre domaine identifié. Utilisez le modèle GROW pour élaborer votre plan.

5. Améliorer votre dynamique avec les autres et vos relations

Si vous faites partie d'une équipe, comprendre vos types de fonctionnement et styles comportementaux peut vous aider à interagir plus efficacement avec vos coéquipiers. Cela peut également vous permettre de mieux comprendre la dynamique de l'équipe et de contribuer positivement à sa performance.

6. Fixer des buts et des objectifs

Avec une compréhension plus claire de vos capacités et de vos préférences, fixez-vous des objectifs réalistes et stimulants pour votre développement personnel et professionnel. Assurez-vous que ces objectifs soient spécifiques, mesurables, atteignables, pertinents et définis dans le temps (SMART).

7. Demander des rétroactions

Partagez vos résultats avec des mentors, des collègues ou votre "coach" afin d'obtenir leur point de vue. Les autres peuvent vous apporter des perspectives précieuses sur la manière d'exploiter vos forces et de travailler sur vos axes d'amélioration.

8. Focuser sur votre croissance

Considérez le test SynergiMAX comme un point de départ pour un apprentissage et un développement continus. Participez à des activités, suivez des cours ou lisez des ressources qui correspondent à vos forces et à vos centres d'intérêt, tout en abordant vos points à améliorer.

9. Suivre votre progression

Réviser vos objectifs ainsi que les actions que vous mettez en place pour travailler vos axes de développement. Ajustez vos stratégies si nécessaire afin de vous assurer d'atteindre les progrès souhaités.

COMMENT SYNERGIMAX SE DISTINGUE-T-IL DES AUTRES OUTILS ?

L'évaluation psychométrique de SynergiMax se distingue des autres outils par son approche unique axée sur l'identification des fonctions dominantes et la cartographie des individus selon des types de fonctionnement. Son cadre, validé scientifiquement, permet de fournir des recommandations concrètes pour le développement personnel et professionnel, à travers un rapport accessible et convivial.

Voici en quoi il se différencie:

Identification des fonctions à multiples facettes

SynergiMax identifie cinq fonctions principales : Imaginative, Affective, Physique, Cognitive et Sociale. Plutôt que de placer les individus dans des catégories rigides pour chaque fonction, il les positionne sur un spectre, reflétant la diversité et la nuance de leurs préférences fonctionnelles. Ces préférences sont ensuite cartographiées en 18 types de fonctionnement, offrant ainsi une compréhension approfondie et nuancée des comportements et des motivations de chacun

Autoréflexion et confirmation

SynergiMax intègre des échelles d'auto-évaluation et des profils descriptifs afin d'encourager les utilisateurs à réfléchir à leurs résultats et à en confirmer l'exactitude.

Validé scientifiquement

SynergiMax emploie des méthodes rigoureuses de validation, telles que l'analyse factorielle et la recherche continue, afin de garantir la fiabilité, l'objectivité et l'équité de ses évaluations.

Recommandations pratiques

L'outil fournit des recommandations pratiques adaptées à la croissance individuelle, à la dynamique d'équipe et aux processus RH.

Évitement des stéréotypes

SynergiMax met l'accent sur la flexibilité et évite d'enfermer les individus dans des catégories prédéfinies.

Contactez-nous

www.synergimax-international.com

info@synergimax-international.com

Partenaire France | Europe

Allison Dupont (www.all-is-on.fr)

Contact@all-is-on.fr

Tél : [+336 68 98 29 53](tel:+33668982953)



Conçu pour l'action. Fondé sur la science.
Pensé pour l'individu.

