



ATTRIBUTE INDEX

Didier MARTIN

30 novembre 2017

L'Attribute Index d'Innermetrix est l'interprétation moderne de l'Axiologie formelle du Dr. Robert S. Hartman, une science qui nous aide à comprendre comment nous raisonnons et prenons des décisions. Les six dimensions examinées ici jouent un rôle fondamental dans la façon dont nous voyons le monde et y répondons. L'Attribute Index vous aidera à comprendre comment vous pensez, jugez les choses et comment vous prenez des décisions.



Innermetrix France
contact@innermetrix-france



Plus de cinquante années de recherches scientifiques ont révélé qu'il existe trois styles différents de prise de décision. Chacun de nous peut prendre des décisions selon ces trois manières, mais nous avons tendance à développer une préférence pour l'une d'elles par rapport aux deux autres. Cette préférence devient une force subconsciente, qui affecte les décisions que nous prenons quotidiennement et qui façonne notre perception du monde et de nous-mêmes.

Ces trois styles de décision sont : le style personnel, le style pratique et le style analytique. Ces dimensions peuvent être examinées sous la forme de modèles fondés sur deux facteurs uniques et distincts selon l'axiologie.

David Mefford et ses recherches sur l'axiologie et sur les types de personnalités (Mefford, et.al, 1980). Le Dr. Mefford a établi un système de modèles basé sur deux facteurs distincts propres à l'axiologie. Ce sont ces recherches que nous avons développées ici.

Le Style Personnel (Intrinsèque = I) : Les personnes ayant une préférence intuitive pour ce style de prise de décisions ont tendance à voir le monde d'un point de vue personnel, en se préoccupant des individus impliqués. Elles voient les gens en tant qu'individus uniques et elles se soucient plus des autres que des résultats et de la théorie. Cela implique un engagement personnel avec une focalisation ou un investissement sur les personnes. Pour les personnes utilisant ce mode de pensée, le monde est rempli d'êtres humains qui ont besoin d'être compris.

Le Style Pratique (Extrinsèque = E) : Les personnes ayant une préférence intuitive pour ce style de prise de décisions ont tendance à voir les choses de manière très pratique, réelle, pragmatique et orientée vers la tâche. Elles se préoccupent plus des résultats que des autres et de la théorie. Elles perçoivent les personnes en fonction de leurs rapports avec les autres. Pour les personnes utilisant ce mode de pensée, le monde est un objectif à atteindre.

Le Style Analytique (Systémique = S) : Les personnes ayant une préférence intuitive pour ce style de prise de décisions ont tendance à voir le monde depuis une perspective théorique, et de manière plus abstraite que concrète. Elles voient les personnes comme les parties d'un système et ont tendance à penser de manière manichéenne et très contrastée. Elles s'attachent plus à la réflexion et à l'analyse qu'aux résultats réels ou à la situation et soucis personnels des autres. Pour les personnes utilisant ce mode de pensée, le monde est un problème à étudier et à résoudre.



Nous sommes tous, dans une certaine mesure, capables de prendre les trois types de décisions, mais nous avons tendance à avoir une préférence pour l'un d'eux, au détriment des deux autres. Voici un exemple simple pour expliquer ces trois styles les uns par rapport aux autres :

Trois personnes sont assises autour d'une table, chacune d'un type dominant différent. Ces trois personnes essaient de prendre une décision dans un cadre professionnel.

Alors que celle du Style Personnel se concentre sur les besoins des personnes impliquées et sur la façon d'utiliser au mieux leurs talents, celle du Style Pratique ne s'intéresse pas vraiment aux besoins personnels, ou de savoir si le travail est bien fait, elle veut seulement que cela soit fait. Enfin, la personne du Style Analytique, elle, ne se préoccupe ni des personnes, ni de si le travail est fait, mais du fait qu'il doit être fait correctement.

Nous utilisons tous ces trois styles à différents niveaux ; c'est ce qui rend nos prises de décisions et nos actions différentes de celles des autres. Ces modes de prises de décision, et la façon dont nous les utilisons, sont constitutifs de notre personnalité. Ils sont à l'origine de nos préférences, de nos forces, et de nos faiblesses. Dans les pages suivantes, vous trouverez une liste des capacités qui est le résultat de votre combinaison unique de ces trois styles décisionnels. C'est cette compréhension de vos forces et faiblesses personnelles qui vous permettra d'apporter des changements dans votre vie et d'atteindre une plus grande réussite personnelle. C'est seulement si nous comprenons une chose que nous pourrons ensuite être en mesure de la changer.



Résumé du Modèle Externe de Prise de Décision

Vous avez tendance à interpréter les situations d'abord en termes de personnes et de leurs relations sociales et professionnelles, et ensuite les relations avec l'ensemble d'un système ou d'une structure plus grande, à l'intérieur desquels ces personnes existent. Le comportement social et l'application productive des ressources humaines priment sur le système et l'organisation, ou sur la conformité à la structure existante ou à une série de règles. Vous possédez une très bonne, voire excellente capacité d'empathie et un bon esprit pratique ainsi que des bonnes, voire très bonnes compétences en termes de pensée systémique. Ceci signifie que vous êtes une personne qui accorde de l'importance aux gens et à leurs besoins, et qui équilibre cette importance avec des objectifs professionnels de la bonne manière. Votre plus faible niveau de développement de la dimension Systèmes implique que vous ne vous souciez pas d'avoir des règles ou de la structure strictes. Vos niveaux de développement globaux dans les dimensions Personnes et Tâches sont tous les deux élevés, alors que la dimension Systèmes est moyenne et sous-développée en comparaison. Le niveau de développement parle de votre capacité de "voir" une dimension spécifique. Plus nous voyons clairement une dimension de la pensée, plus nous sommes en mesure de l'utiliser, et ainsi d'être plus efficaces et meilleurs.

Maximiseurs

Travail d'équipe ou tout effort de groupe

Communication interpersonnelle

Empathie

Réflexion pratique

Compréhension des autres

Planification et organisation

Équilibrer la performance et les besoins des personnes tout en respectant les exigences des objectifs

Minimiseurs

Reconnaissance de l'autorité, des règles et des règlements au lieu de celle des personnes et des résultats. Peut avoir tendance à préférer les délais de production ou les besoins des personnes par rapport aux règles ou aux lignes directrices du système.

Dimension des Systèmes de la pensée



Facteurs de Motivation

Sécurité financière.

Reconnaissance de ses collègues.

Besoins familiaux.

Statut et reconnaissance.

Relations personnelles.

Besoins de Croissance

Améliorer la communication bilatérale avec les figures d'autorité, et développer un plus grand équilibre entre l'appréciation des règles établies, des paramètres, de la structure ou de l'ordre, et les gens et leurs objectifs de performance.

Cibles pour le Renforcement (R) et le Développement (D)

Orientation vers les résultats (D)

Résolution de problèmes (D)

Relation avec les autres (R)

Environnement Préféré

Le partage des décisions; une ambiance d'équipe coopérative avec un leadership de haut niveau.



Résumé du Modèle Interne de Prise de Décision

Vous vous définissez au travers de votre travail, mais vous vous identifiez également à un ensemble de règles qui guident vos actions et votre vie. Vous possédez un bon sens de l'orientation interne afin de savoir où vous allez et comment y parvenir, mais vous ne vous valorisez pas suffisamment pour ce que vous êtes. Au contraire, vous vous valorisez plutôt par rapport à ce que vous faites (c'est-à-dire votre travail ou votre rôle) et comment vous le faites. Vous valoriser de cette manière n'est pas une mauvaise chose. Cependant le faire sans estimer vos qualités personnelles et vos points forts, en dehors de votre statut ou performance, peut vous empêcher d'atteindre une plus grande estime de vous-même. Vos niveaux de développement globaux des dimensions des Systèmes et des Tâches sont élevés et équilibrés. En revanche, la dimension des Personnes est la moins développée des trois, même si elle reste assez bien développée. Le niveau de développement parle de votre capacité de "voir" une dimension spécifique. Plus nous voyons clairement une dimension de la pensée, plus nous sommes en mesure de l'utiliser, et ainsi d'être plus efficaces et meilleurs.

Maximiseurs

Socialement bien adapté. Un gagnant. Gestion des problèmes. Dynamisme personnel.

Minimiseurs

Dépréciation de soi. Trop dur avec vous-même. Autogestion.

Facteurs de Motivation

Occasion de développer davantage de votre potentiel. Sens du devoir. Biens matériels.

Besoins de Croissance

Assimiler et mieux apprécier les réussites passées : s'apprécier soi-même et se féliciter en prenant le temps de faire une introspection.

Cibles pour le Renforcement (R) et le Développement (D)

Estime de soi (D) Conscience de soi (D) Respect des normes et des standards (R)



Ce Profil Innermetrix s'évalue sur une échelle, Très faible à Excellent, de 0 à 9. Ce graphique présente un résumé des 5 Catégories qui composent ce Profil de Talent Innermetrix. Une description et un score moyen pour chaque catégorie se trouvent sur la page suivante.

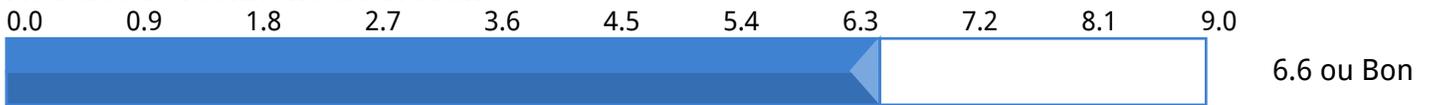
Ce Profil Attribute Index Service Client est conçu pour mesurer objectivement les capacités indispensables pour s'occuper des clients avec succès et leur offrir le meilleur service possible. Ce rapport fournit des renseignements précieux sur les aptitudes et compétences spécifiques de Didier pour établir des relations avec le client, le comprendre et satisfaire ses besoins.

Graphiques des Eléments du Rapport

Communication avec le Client



Attitude Personnelle au Travail



Capacité de Résolution de Problème



Rapports avec Autrui



Ethique de Travail



Didier MARTIN



Communication avec le Client (7.4 ou Très Bon)

L'aptitude de Didier à écouter et répondre aux besoins du client de manière professionnelle, objective et efficace.

Attitude Personnelle au Travail (6.6 ou Bon)

L'aptitude de Didier à se sentir satisfait(e) et compétent(e) dans son emploi, et à travailler de manière opiniâtre et cohérente.

Capacité de Résolution de Problème (6.8 ou Bon)

La capacité de voir et de comprendre les questions cruciales dans une situation problématique et ensuite d'identifier des solutions viables.

Rapports avec Autrui (6.9 ou Bon)

Il s'agit de la capacité de Didier à comprendre et évaluer les besoins du client, à s'occuper des clients de manière soucieuse mais objective.

Ethique de Travail (6.8 ou Bon)

Didier est-il un travailleur acharné et honnête? Il s'agit d'une estimation globale de l'éthique de travail de Didier. Elle implique son aptitude à se conformer aux normes préétablies, à respecter les politiques et les biens de l'entreprise, à posséder une forte éthique du travail, et à prendre des décisions qui tiennent compte des besoins de tous ceux qui sont concernés (par exemple lui-même, les autres et l'entreprise).



Description de la Catégorie

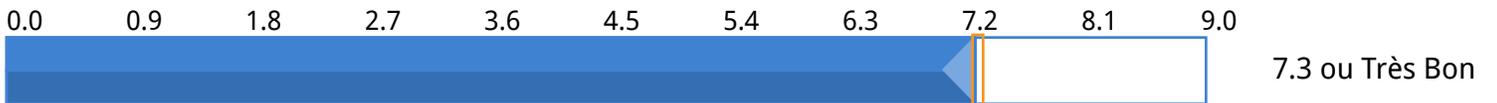
L'aptitude de Didier à écouter et répondre aux besoins du client de manière professionnelle, objective et efficace.

Graphiques de la Catégorie

Evaluation objective



Conscience Humaine



Sens du Timing



Délégation du Contrôle



Attitude Compréhensive



Didier MARTIN

Descriptions des Catégories

Evaluation objective (7.9 ou Excellent)

Évalue l'ouverture d'esprit de Didier envers les autres et sa capacité d'écouter, de comprendre et d'analyser de forme impartiale ce que les autres disent, plutôt que de penser ce qu'ils devraient ou vont dire.

Conscience Humaine (7.3 ou Très Bon)

Évalue l'aptitude de Didier à être conscient des sentiments et des opinions d'autrui; et d'estimer les autres en tant que personnes, au lieu de considérer simplement leur rôle ou valeur au sein de l'organisation.

Sens du Timing (7.6 ou Très Bon)

Évalue l'aptitude de Didier à estimer et évaluer les délais et intervalles de temps, en identifiant les urgences et priorités et en prenant des décisions opportunes dans la planification des actions.

Délégation du Contrôle (7.2 ou Très Bon)

Évalue l'aptitude de Didier à déléguer le contrôle d'une situation ou d'une tâche donnée à une autre personne ou à un groupe, tout en partageant la responsabilité des résultats obtenus.



Attitude Compréhensive (7.3 ou Très Bon)

La capacité de Didier de lire entre les lignes et comprendre le langage corporel, les réticences, le stress, et les émotions.



Description de la Catégorie

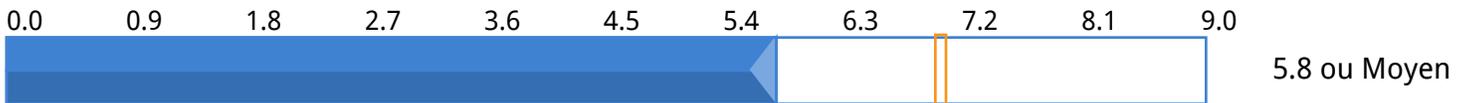
L'aptitude de Didier à se sentir satisfait(e) et compétent(e) dans son emploi, et à travailler de manière opiniâtre et cohérente.

Graphiques de la Catégorie

Responsabilité Pour les Autres



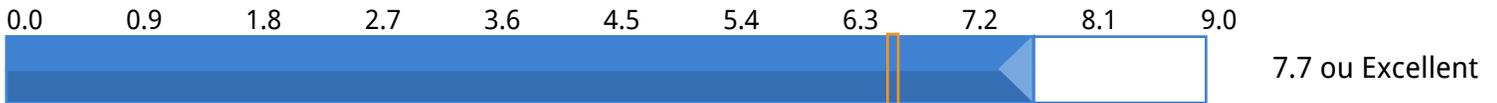
Suivre des Instructions



Gestion du Stress



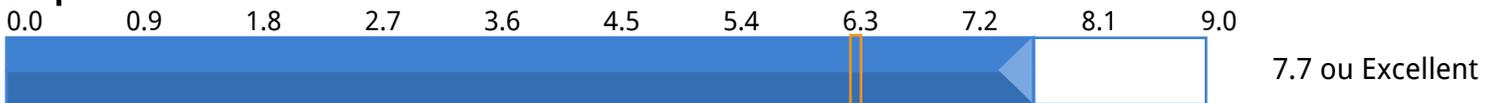
Persévérance



Responsabilité Personnelle



Inspirer Confiance



Didier MARTIN

Descriptions des Catégories

Responsabilité Pour les Autres (5.5 ou Moyen)

Évalue l'aptitude de Didier à être responsable des conséquences des actions des autres, ainsi que de comprendre l'impact de ses décisions et actions chez les autres

Suivre des Instructions (5.8 ou Moyen)

Évalue la capacité de Didier d'écouter, comprendre, et suivre des directives ou des instructions de manière efficace. Il s'agit de sa volonté de reporter des prises de décisions personnelles, ou d'agir, jusqu'à ce qu'il comprenne ce qu'on lui demande de faire.

Gestion du Stress (7.1 ou Très Bon)

Évalue la capacité de Didier à équilibrer et désamorcer les tensions internes et le stress, qui, si on les laissait se développer, pourraient l'empêcher de fonctionner au mieux de son potentiel.



Persévérance (7.7 ou Excellent)

Évalue l'aptitude de Didier à maintenir le cap en périodes de difficulté, à insister et rester ferme dans ses actions, idées et intentions, tout en gérant les possibles obstacles, sans perdre de vue l'objectif.

Responsabilité Personnelle (5.6 ou Moyen)

Évalue la capacité de Didier d'assumer la responsabilité des conséquences de ses propres décisions et actions et sans détourner l'attention ou faire retomber le blâme pour de mauvaises performances sur les autres ou la situation.

Inspirer Confiance (7.7 ou Excellent)

Évalue l'aptitude de Didier pour inspirer confiance et crédibilité, tout en montrant de la cohérence entre les messages et les actions, avec une approche constructive pour soi-même et les autres.



Description de la Catégorie

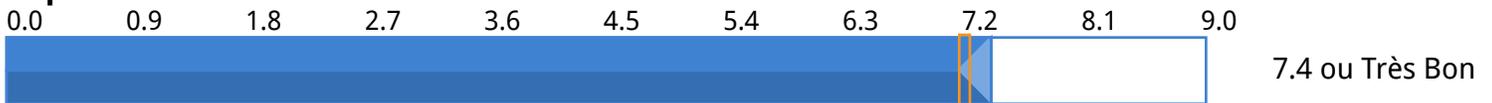
La capacité de voir et de comprendre les questions cruciales dans une situation problématique et ensuite d'identifier des solutions viables.

Graphiques de la Catégorie

Souci du Détail



Capacité d'Assimilation



Prise de Décision Intuitive



Analyse de Problème et de Situation



Résolution de Problème



Usage du Bon Sens



Didier MARTIN

Descriptions des Catégories

Souci du Détail (7.2 ou Très Bon)

Évalue la capacité de Didier à voir les détails et à y porter attention.

Capacité d'Assimilation (7.4 ou Très Bon)

Évalue l'aptitude de Didier à identifier les éléments d'une situation problématique, à comprendre quels en sont les composants critiques, à les articuler et à décider ce qu'il faut faire.

Prise de Décision Intuitive (7.2 ou Très Bon)

Évalue l'aptitude de Didier à organiser avec précision des perceptions intuitives in situ par rapport à une situation pour en tirer une décision ou une action alternative plus opportune et efficace, sans besoin d'avoir recours à un processus de raisonnement logique.



Analyse de Problème et de Situation (6.5 ou Bon)

Évalue l'aptitude de Didier à identifier les éléments d'une situation problématique et à comprendre quels en sont les composants cruciaux.

Résolution de Problème (6.8 ou Bon)

Évalue l'aptitude de Didier à identifier des solutions alternatives viables à un problème et établir des critères de comparaison afin de choisir la meilleure option.

Usage du Bon Sens (5.5 ou Moyen)

Évalue l'aptitude de Didier à évaluer les situations de manière logique, en mettant en relation les circonstances avec les expériences et références antérieures, et à fixer son attention sur une réflexion pratique, à voir le monde clairement, et à prendre des décisions de bon sens.



Description de la Catégorie

Il s'agit de la capacité de Didier à comprendre et évaluer les besoins du client, à s'occuper des clients de manière soucieuse mais objective.

Graphiques de la Catégorie

Attitude Envers les Autres



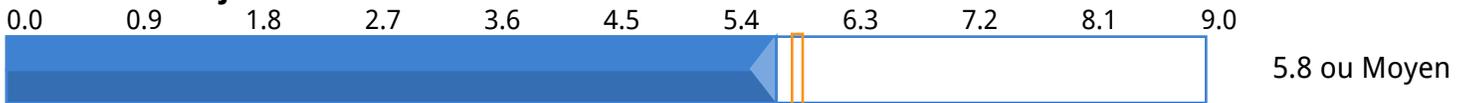
Contrôle Emotionnel



Absence de Préjugés



Gestion du Rejet



Communiquer avec les Autres



Didier MARTIN

Descriptions des Catégories

Attitude Envers les Autres (7.3 ou Très Bon)

Évalue l'aptitude de Didier à conserver une attitude positive, ouverte et objective envers les autres de manière équilibrée et constante.

Contrôle Emotionnel (6.3 ou Bon)

Évalue l'aptitude de Didier à conserver un comportement rationnel et objectif lorsqu'il est confronté à une situation stressante ou émotionnelle, et à agir objectivement plutôt que de manière impulsive et affective.

Absence de Préjugés (7.7 ou Excellent)

La capacité de Didier d'éviter que des préjugés ou jugements de valeur sur des circonstances ou des personnes, sans avoir l'information suffisante, n'entrent dans une relation interpersonnelle et ne l'affectent.

Gestion du Rejet (5.8 ou Moyen)

Évalue l'aptitude de Didier à éviter de considérer le rejet ou la critique de manière personnelle, et à percevoir l'analyse et/ou jugement de manière constructive et comme une source potentielle d'amélioration et de développement.



Communiquer avec les Autres (7.3 ou Très Bon)

Évalue l'aptitude de Didier à identifier les intérêts, les points de vue et les connaissances personnelles des autres, en trouvant des synergies mutuelles qui lui permettent d'obtenir des interactions efficaces.

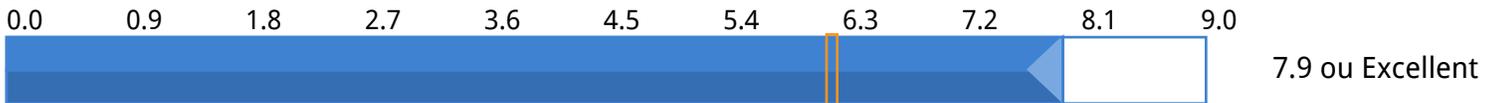


Description de la Catégorie

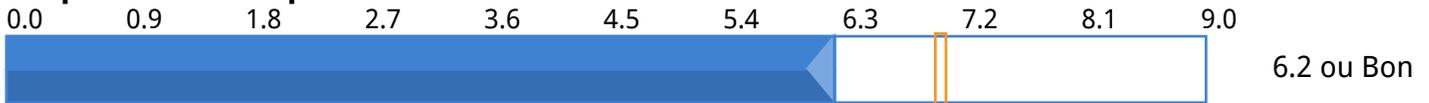
Didier est-il un travailleur acharné et honnête? Il s'agit d'une estimation globale de l'éthique de travail de Didier. Elle implique son aptitude à se conformer aux normes préétablies, à respecter les politiques et les biens de l'entreprise, à posséder une forte éthique du travail, et à prendre des décisions qui tiennent compte des besoins de tous ceux qui sont concernés (par exemple lui-même, les autres et l'entreprise).

Graphiques de la Catégorie

Se conformer aux Normes



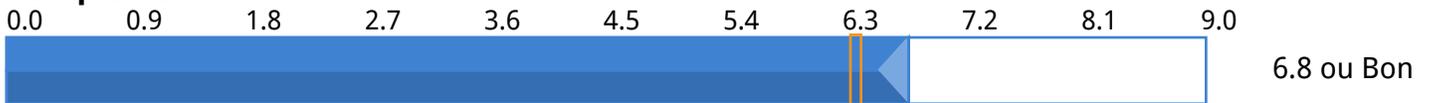
Respect des Politiques



Prise de Décision Equilibrée



Ethique de Travail



Didier MARTIN

Descriptions des Catégories

Se conformer aux Normes (7.9 ou Excellent)

Évalue l'aptitude de Didier à voir et comprendre les niveaux de qualité et d'exigence standards et normes établies pour le développement d'une activité, en s'engageant pour y répondre.

Respect des Politiques (6.2 ou Bon)

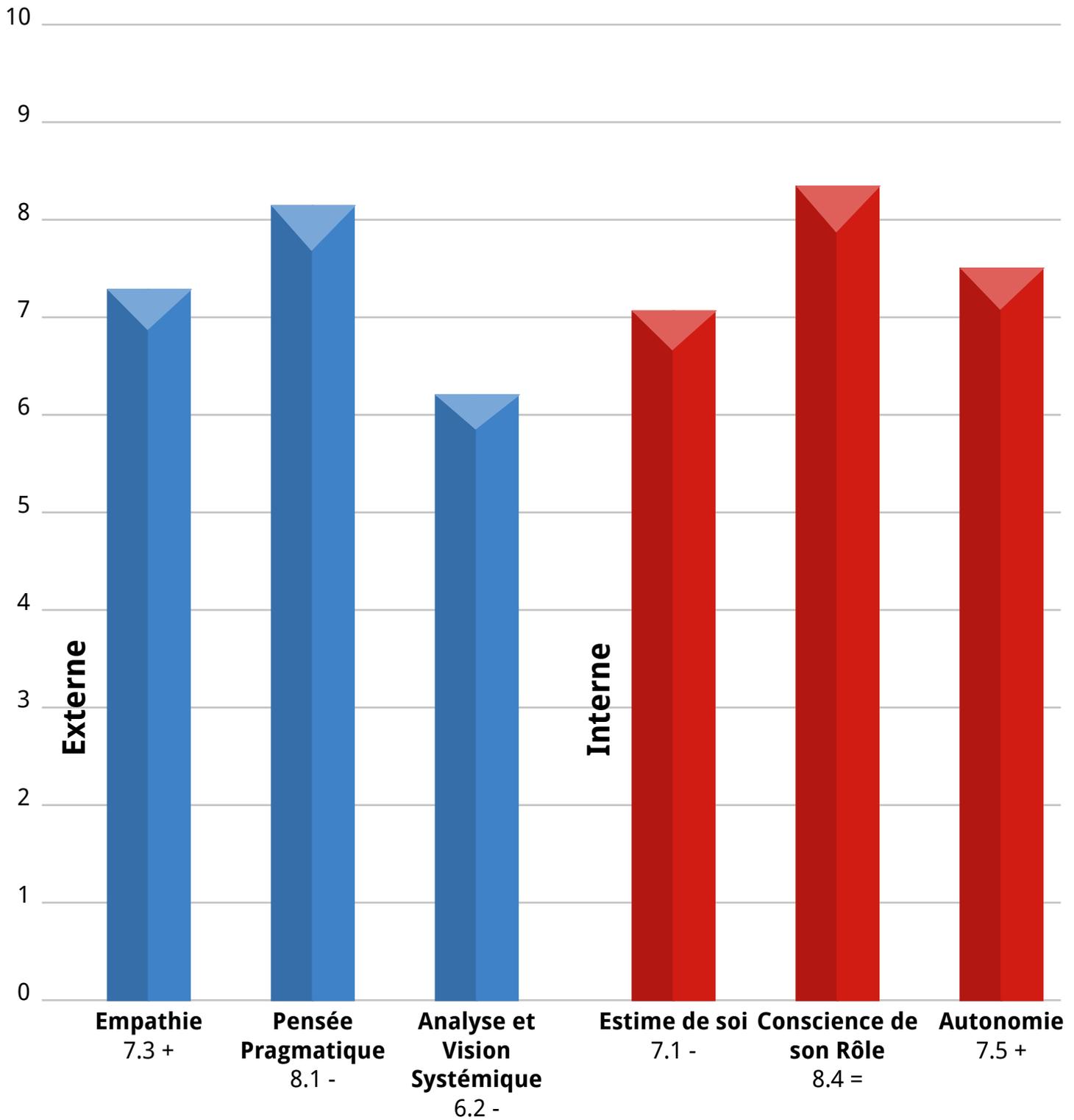
Évalue l'appréciation de Didier pour la valeur de politiques, normes, procédures de l'organisation et sa capacité à les intérioriser, les assumer volontairement et les respecter.

Prise de Décision Equilibrée (6.4 ou Bon)

Évalue la capacité de Didier à être objectif et évaluer justement les différents aspects d'une situation (personnes et autres); et son aptitude à prendre une décision éthique et équitable qui prenne en compte les impacts possibles.

Ethique de Travail (6.8 ou Bon)

Évalue l'engagement personnel et la capacité de Didier pour agir en adéquation avec les valeurs de l'organisation dans l'exécution d'une tâche précise, en établissant des relations de confiance et d'équité.



Didier MARTIN



- Biens Matériels (8.4)
- Planification de Projet (8.4)
- Conscience de son Rôle (8.4)
- Cohérence et Fiabilité (8.3)
- Organisation Concrète (8.1)
- Pensée Pragmatique (8.1)
- Respect de la Propriété (8.1)
- Statut et Reconnaissance (8.1)
- Auto-évaluation (8.1)
- Se Fixer des Objectifs Personnels Réalistes (8.1)
- Confiance en Soi (8.0)
- Initiative (8.0)
- Motivation Personnelle (8.0)
- Obtenir l'Engagement (7.9)
- Se conformer aux Normes (7.9)
- Engagement Personnel (7.9)
- Evaluation objective (7.9)
- Maîtrise de Soi (7.8)
- Transmettre la Valeur du Rôle (7.7)
- Plaisir pour le Travail (7.7)
- Persévérance (7.7)
- Persuader les Autres (7.7)
- Inspirer Confiance (7.7)
- Diriger les Autres (7.7)
- Développer les Autres (7.7)
- Absence de Préjugés (7.7)
- Comprendre les Besoins de Motivation (7.7)
- Fixer des Objectifs Réalistes aux Autres (7.7)
- Sens du Timing (7.6)
- Corriger les Autres (7.5)
- Autonomie (7.5)
- Autodiscipline et Sens du Devoir (7.5)
- Sens du Devoir (7.5)
- Capacité d'Assimilation (7.4)
- Résolution de Problème Théorique (7.4)
- Flexibilité (7.3)
- Autogestion (7.3)
- Attitude Envers les Autres (7.3)
- Point de Vue Empathique (7.3)
- Conscience Humaine (7.3)
- Planification à Long Terme (7.3)
- Superviser les Autres (7.3)
- Relations Personnelles (7.3)
- Communiquer avec les Autres (7.3)
- Attitude Compréhensive (7.3)
- Evaluer les Autres (7.2)
- Perspectives Réalistes (7.2)
- Sensibilité envers les Autres (7.2)
- Esprit Proactif (7.2)
- Souci du Détail (7.2)
- Créativité (7.2)
- Prise de Décision Intuitive (7.2)
- Orientation vers la Qualité (7.2)
- Délégation du Contrôle (7.2)
- Capacité d'Initiative (7.1)
- Gestion du Stress (7.1)
- Estime de Soi (7.1)
- Perfectionnement Personnel (7.1)
- Ethique de Travail (6.8)
- Résolution de Problème (6.8)
- Attitude Honnête (6.7)
- Diplomatie (6.6)
- Analyse de Problème et de Situation (6.5)
- Détecter des Problèmes Potentiels (6.5)
- Prise de Décision Equilibrée (6.4)
- Contrôle Emotionnel (6.3)
- Pensée Conceptuelle (6.2)
- Respect des Politiques (6.2)
- Orientation vers les Résultats (6.2)
- Sentiment d'Appartenance (6.2)
- Analyse et Vision Systémique (6.2)
- Gestion de Problème (6.1)
- Concentration sur les Projets et Objectifs (6.0)
- Suivre des Instructions (5.8)
- Gestion du Rejet (5.8)
- Responsabilité Personnelle (5.6)
- Usage du Bon Sens (5.5)
- Responsabilité Pour les Autres (5.5)