

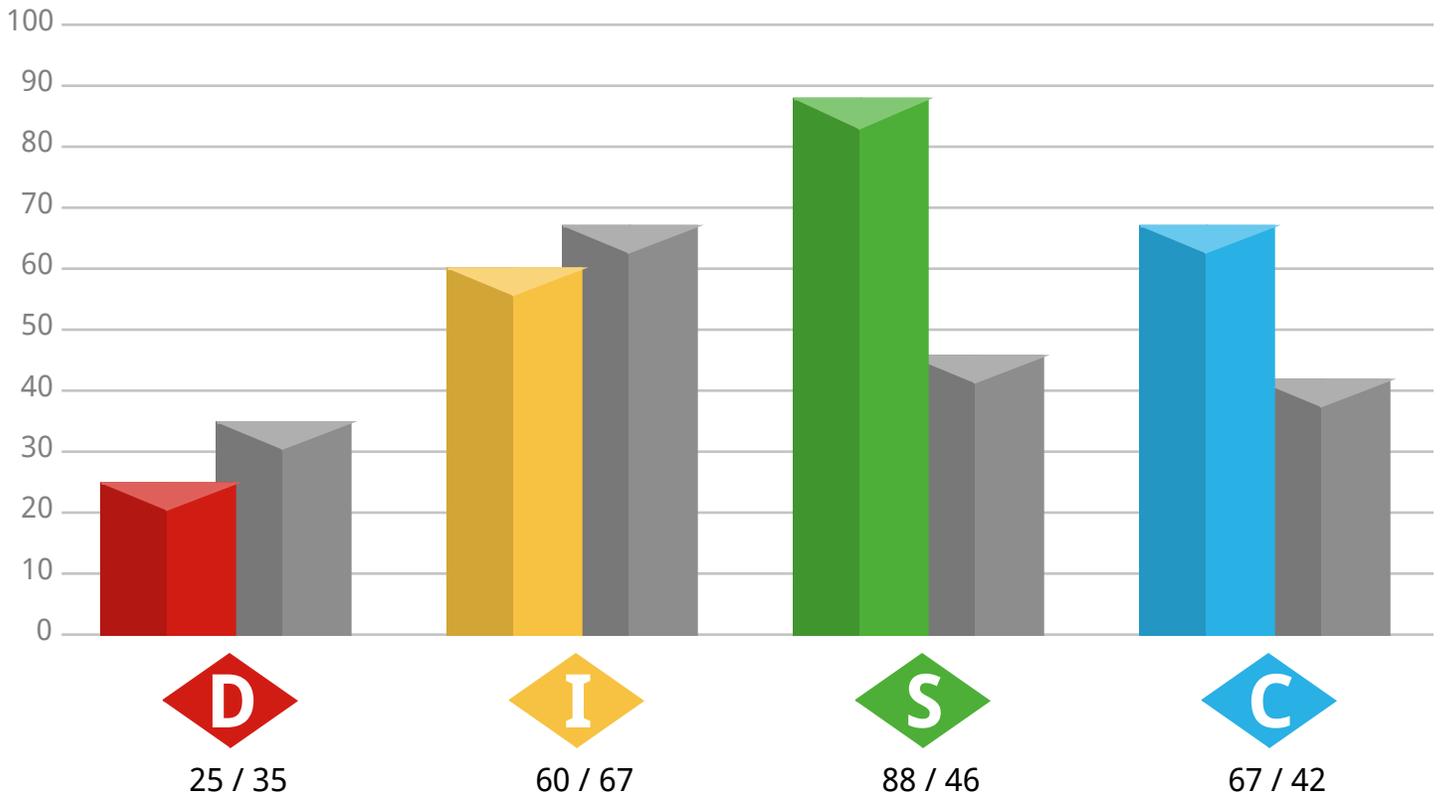


Responsable Magasin Optique

18 juillet 2017

Ce profil ADVanced Insights d'Innermetrix réunit le meilleur des trois profils de classe mondiale. L'Attribute Index mesure la manière dont vous pensez et prenez des décisions. Le Values Index mesure votre style de motivation, et comment vous le gérez, et le DISC Index évalue votre modèle de comportement préféré et dominant. La combinaison de ces trois profils permet de connaître le QUOI, POURQUOI, et COMMENT, c'est-à-dire Quels talents naturels possédez-vous ? Pourquoi êtes-vous motivé à les utiliser ? Comment préférez-vous les utiliser ?

Comparaison des Styles Naturel et Adapté.



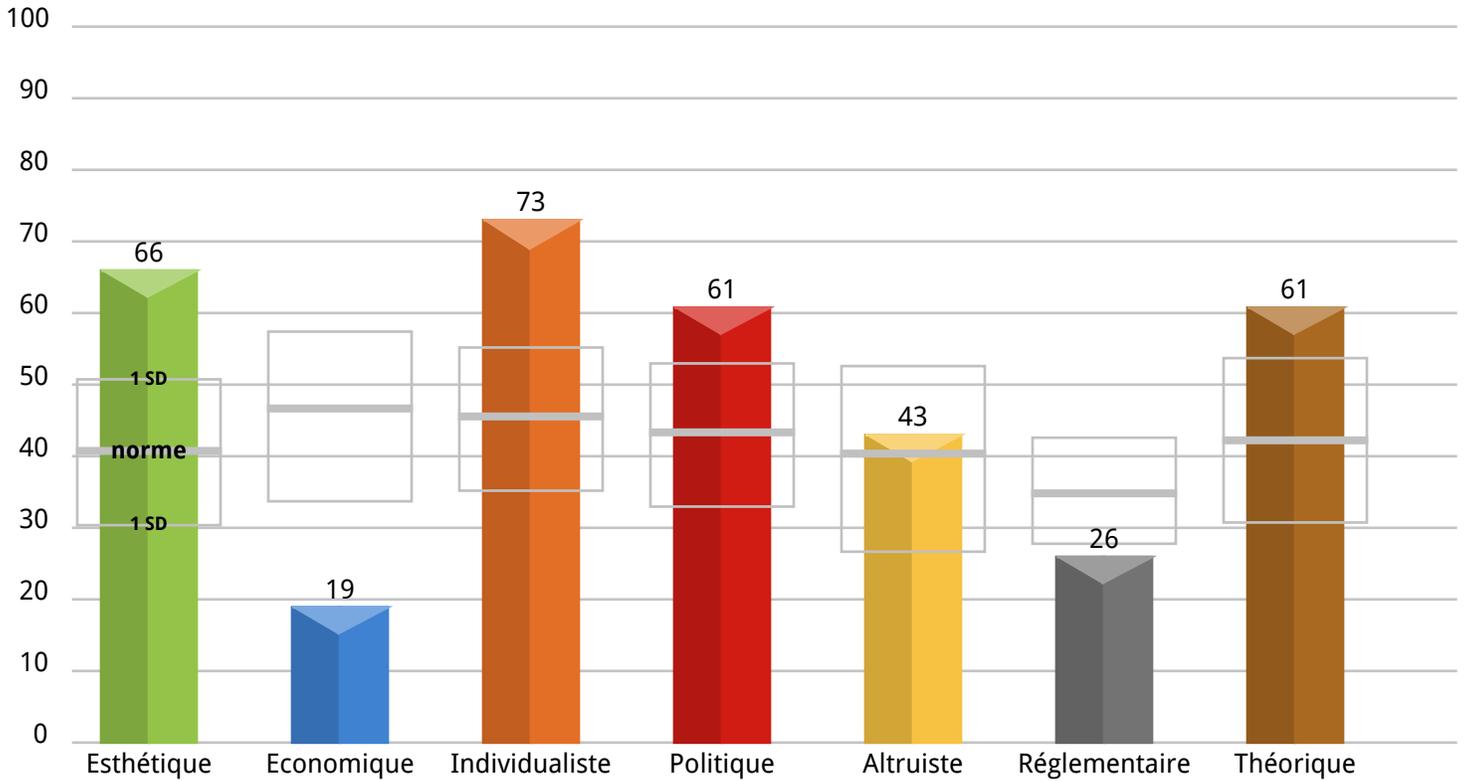
Style Naturel :

Le style naturel est la manière dont vous vous comportez quand vous êtes le plus naturel. C'est votre style de base et celui que vous adoptez quand vous êtes authentique et fidèle à vous-même. C'est aussi le style auquel vous revenez quand vous êtes stressé ou sous pression. Vous comporter de cette façon, cependant, réduit votre stress ou votre tension et est rassurant. Quand vous êtes authentique à ce style, vous allez maximiser votre vrai potentiel de manière plus efficace.

Style adapté :

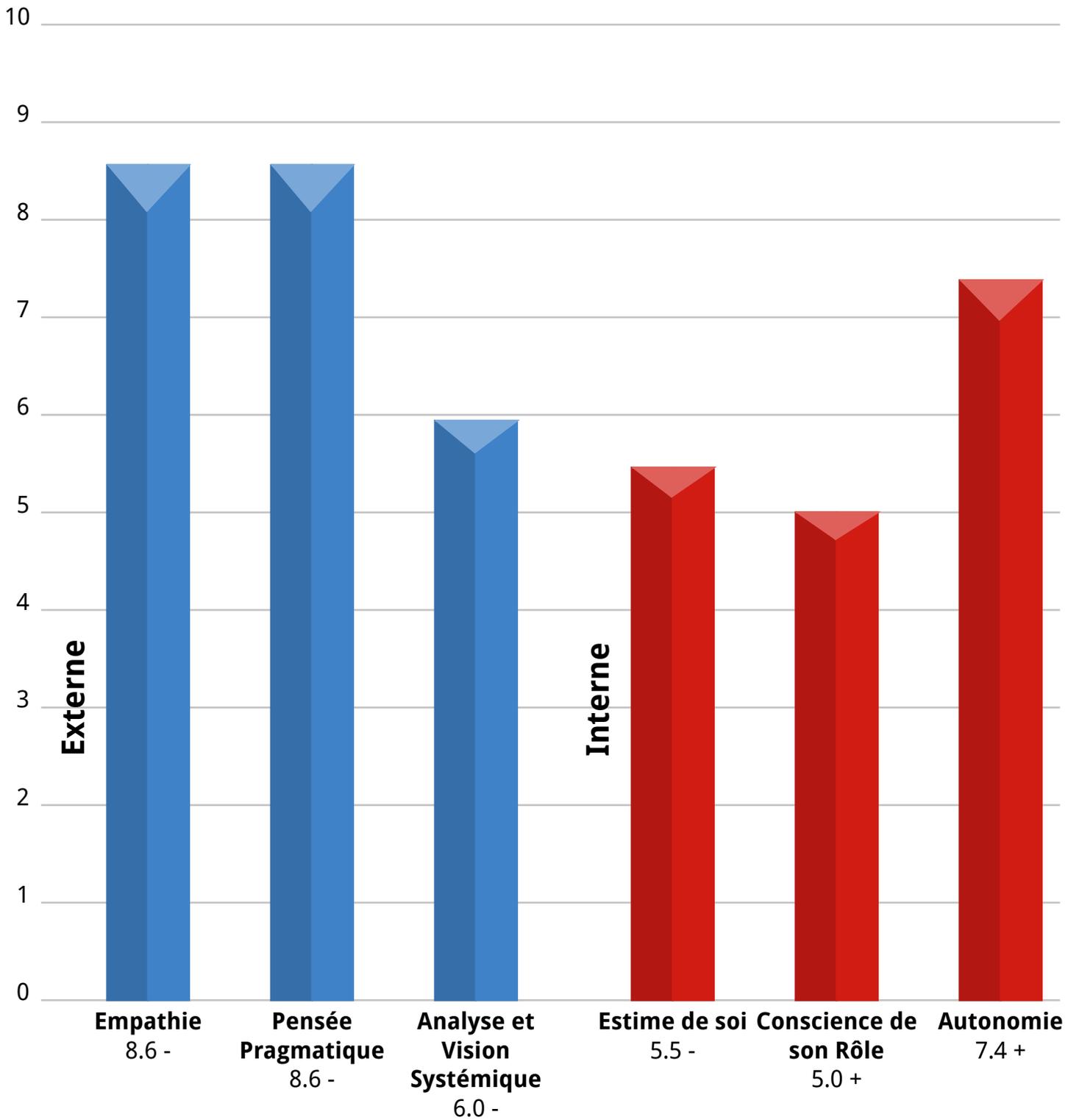
Le style adapté est la manière dont vous vous comportez quand vous sentez que vous êtes observé ou quand vous êtes conscient de votre comportement. Ce style est moins naturel et moins authentique pour vous et vos vraies tendances et préférences. Quand vous êtes obligé de vous adapter à ce style pendant trop longtemps, cela peut vous stresser et vous rendre moins efficace.

Résumé Général des Valeurs de Responsable



Responsable Magasin Optique

Élevé Esthétique	Vous préférez de loin la forme, l'harmonie et l'équilibre. Vous êtes probablement un fervent défenseur des initiatives écologiques et de la protection du temps et de l'espace personnel.
Très Faible Economique	Vous pouvez essayer de faire passer et de répondre aux besoins des clients (internes et externes) avant les vôtres.
Très Élevé Individualiste	Vous faites preuve d'une grande indépendance et vous montrez beaucoup d'assurance.
Élevé Politique	Vous êtes capable d'accepter le crédit ou d'assumer le blâme pour vos actions et de dire "ma responsabilité commence ici".
Moyen Altruiste	Vous vous préoccupez des autres sans forcément tout donner; un stabilisant.
Faible Réglementaire	Vous êtes capable de résoudre les problèmes enchevêtrés et compliqués, et de changer de vitesses et de projets d'une manière souple.
Élevé Théorique	Vous avez un grand intérêt pour comprendre tous les aspects d'une situation ou d'un sujet.



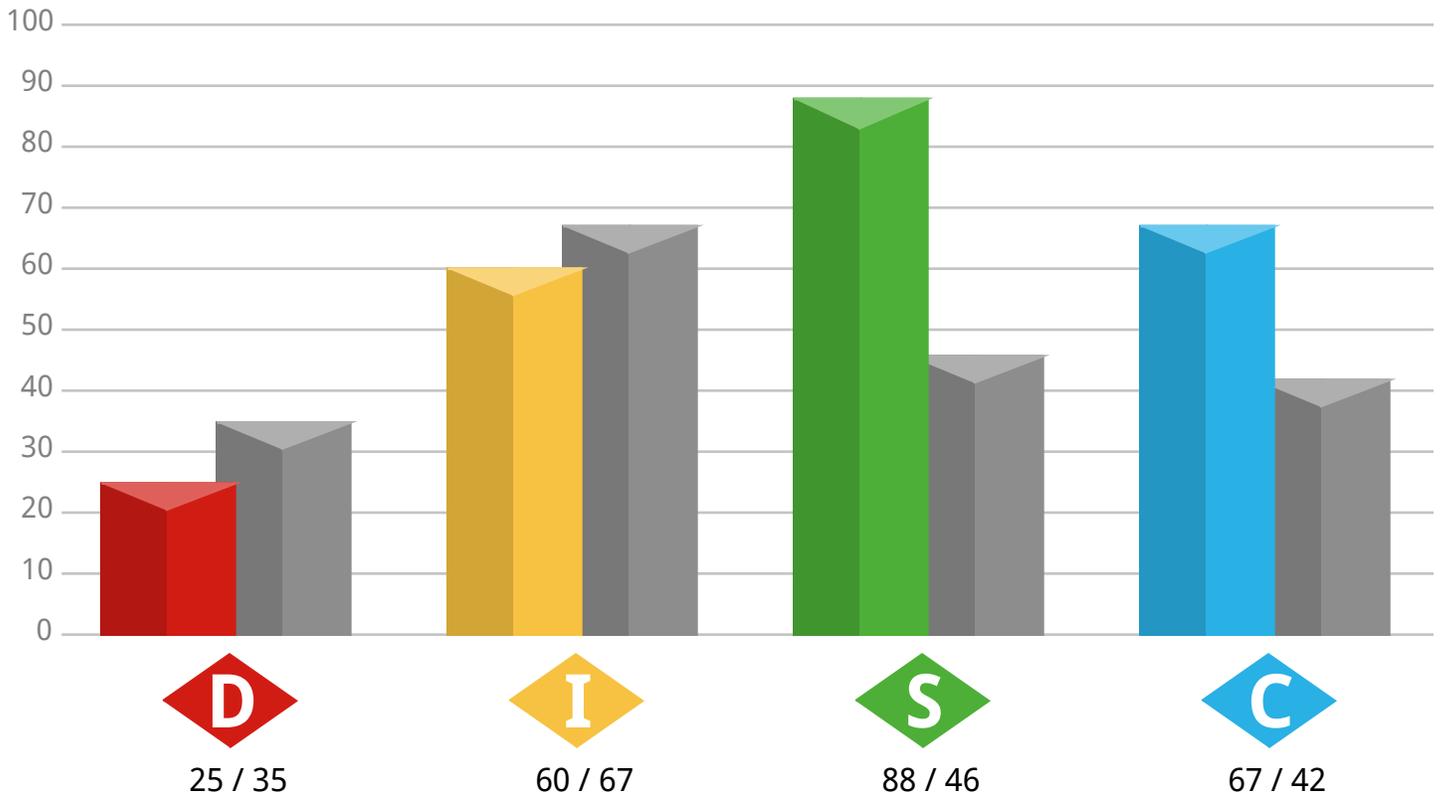
Responsable Magasin Optique



Le DISC Index

COMMENT Préférez-vous utiliser vos talents basés sur votre style de comportement?

Comparaison des Styles Naturel et Adapté.



Style Naturel :

Le style naturel est la manière dont vous vous comportez quand vous êtes le plus naturel. C'est votre style de base et celui que vous adoptez quand vous êtes authentique et fidèle à vous-même. C'est aussi le style auquel vous revenez quand vous êtes stressé ou sous pression. Vous comporter de cette façon, cependant, réduit votre stress ou votre tension et est rassurant. Quand vous êtes authentique à ce style, vous allez maximiser votre vrai potentiel de manière plus efficace.

Style adapté :

Le style adapté est la manière dont vous vous comportez quand vous sentez que vous êtes observé ou quand vous êtes conscient de votre comportement. Ce style est moins naturel et moins authentique pour vous et vos vraies tendances et préférences. Quand vous êtes obligé de vous adapter à ce style pendant trop longtemps, cela peut vous stresser et vous rendre moins efficace.



A propos de ce rapport

Les recherches menées par Innermetrix montrent que la plupart des gens qui réussissent partagent une caractéristique commune : la conscience de soi. Ils identifient les situations qui leur permettront d'atteindre le succès, ce qui leur facilite le fait de trouver des moyens adéquats, qui correspondent à leur style de comportement, pour atteindre des objectifs. Ces personnes sont également conscientes de leurs limites et savent où elles ne sont pas efficaces, ce qui les aide à comprendre où elles ne doivent pas aller et comment elles doivent agir. Ceux qui comprennent leurs préférences comportementales naturelles sont beaucoup plus susceptibles de suivre les bonnes opportunités, de la bonne manière, au bon moment, et d'obtenir les résultats escomptés.

Ce rapport mesure quatre dimensions de votre modèle comportemental :

- **Détermination** - votre préférence pour la résolution des problèmes et l'obtention de résultats
- **Interactivité** - votre préférence pour interagir et communiquer avec les autres et pour l'expression des sentiments et des émotions
- **Stabilité** - votre préférence pour le rythme, la persistance et la régularité
- **Circonspection** - votre préférence pour les procédures, les normes et les protocoles

Ce rapport comprend:

- **Les éléments du DISC** - La formation académique derrière le profil, la science et les quatre dimensions du comportement
- **Les dimensions du DISC** - Un examen plus attentif de chacune de vos quatre dimensions comportementales
- **Un résumé du style** - Une comparaison de vos styles comportementaux naturel et adapté
- **Les points forts** - Une description détaillée des points forts de votre modèle comportemental global
- **La communication** - Des conseils sur la façon dont vous aimez communiquer avec les gens et comment communiquer avec vous
- **Le cadre de travail idéal** - Votre environnement de travail idéal
- **L'efficacité** - Des idées pour être plus efficace grâce à la compréhension de votre comportement
- **Les motivations** - Les moyens de garantir que votre environnement est motivant
- **L'amélioration continue** - Les domaines dans lesquels vous pouvez vous améliorer
- **Le style de formation et d'apprentissage** - Votre préférence concernant le style d'enseignement et d'apprentissage



Les éléments du DISC-Index

Ce profil DISC-Index est unique sur le marché pour une multitude de raisons. Vous venez de terminer le tout premier instrument DISC dans lequel vous pouvez sélectionner en un clic vos énoncés et les glisser pour compléter vos réponses. Ceci a été conçu de manière précise afin de vous faciliter le choix de réponse, même lors de décisions difficiles. Cette interface intuitive vous permet de vous concentrer sur vos réponses, et non pas sur le processus.

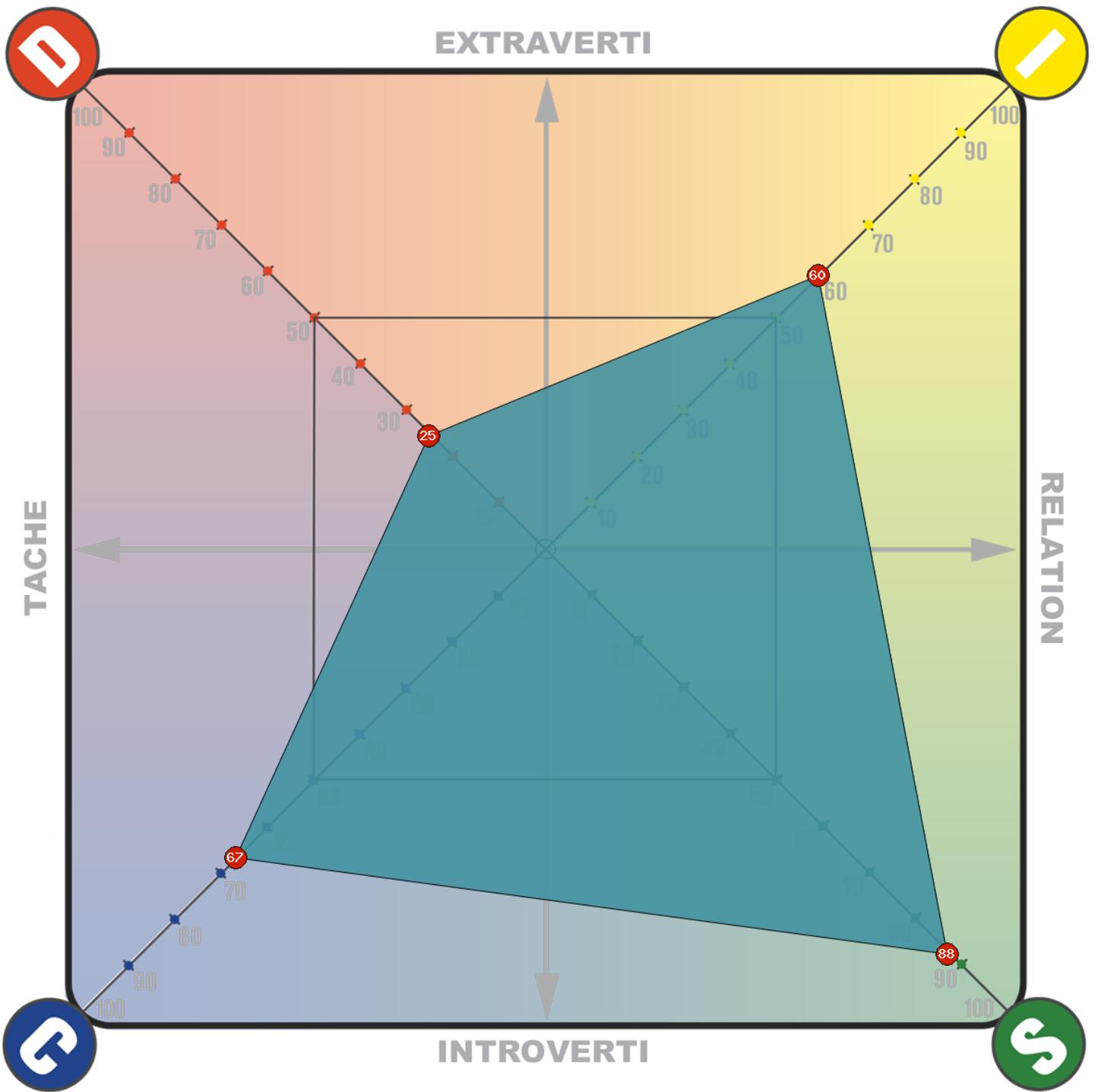
De plus, à la différence des autres instruments DISC, cet instrument vous permet de classer les quatre concepts énoncés, au même endroit. Par conséquent, cet instrument ne produit aucune perte dans les réponses. Certains instruments vous demandent de choisir deux éléments sur quatre et laissent deux espaces vides. Ces instruments produisent une perte de 50% des éléments, et ne fournissent pas un processus de réponse efficace. L'instrument DISC Index élimine ce problème concernant les réponses.

Un autre aspect unique de ce profil DISC-Index est que nous présentons les aspects D-I-S-C de votre comportement à la fois comme des entités séparées, mais aussi comme une combinaison dynamique de vos caractéristiques. Ce rapport montre, pour la première fois, que chaque élément du DISC est séparé et développé en tant qu'entité unique et pure elle-même. Cela peut vous servir d'outil d'apprentissage important pendant que vous explorez les aspects les plus profonds du DISC. Votre modèle unique de caractéristiques du DISC se développe selon le contexte de ce rapport. De plus, les quatre pages suivantes seront consacrées à explorer vos résultats DISC en tant que composants séparés au sein de la combinaison unique des caractéristiques que vous présentez.

Un commentaire sur les contradictions : Vous pouvez lire quelques paragraphes de ce rapport qui peuvent contredire un autre texte. Ceci est dû au fait que bon nombre d'entre nous présentons des comportements contradictoires au fil de nos activités quotidiennes. Chacun de nous est parfois bavard, et parfois plus réfléchi. Cela dépend de la façon dont nous adaptons notre comportement. L'expression de ces contradictions est une démonstration de la sensibilité de cet instrument pour déterminer ces différences subtiles entre notre style de comportement naturel et notre style adapté.

Un examen plus attentif des quatre dimensions de votre modèle comportemental

Décidé	Interactif	Stabiliser	Prudent
Problèmes: Comment vous tendez à aborder les problèmes et à prendre des décisions :	Personnes: Comment vous tendez à interagir avec les autres et à partager vos opinions	Rythme: Comment vous tendez à rythmer et à réguler les choses dans votre environnement	Procédures: Votre préférence pour les protocoles et les standards établis
Haut D	Haut I	Haut S	Haut C
Exigeant	Sociable	Patient	Prudent
Motivé	Persuasif	Prévisible	Perfectionniste
Énergique	Inspirant	Passif	Méthodique
Audacieux	Enthousiaste	Suffisant	Méticuleux
Déterminé	Convivial	Stable	Analytique
Compétitif	Calme	Constant	Ordonné
Responsable	Charmant	Régulier	Soigneux
Curieux	Convaincant	Extraverti	Équilibré
Conservateur	Réfléchi	Agité	Indépendant
Doux	Pragmatique	Actif	Rebelle
Agréable	Introverti	Spontané	Négligent
Discret	Réservé	Impétueux	Provocateur
Faible D	Faible I	Faible S	Faible C



Responsable Magasin Optique



Dominance

Votre approche de la résolution de problèmes et de l'obtention de résultats.

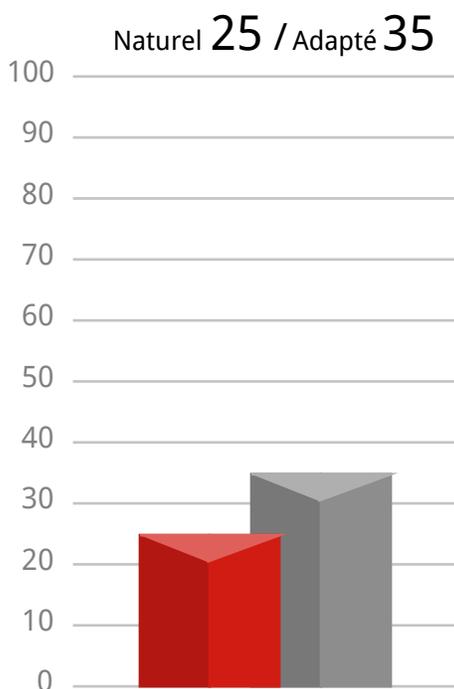
Le D de DISC représente la Dominance. Votre score sur cette échelle, représentée ci-dessous, montre votre situation sur l'éventail D basé sur vos réponses. Un score élevé ne veut pas forcément dire que c'est bien, et un score faible n'est pas forcément mauvais, du fait qu'il s'agit d'un éventail ou d'un ensemble de traits de caractère. Par exemple:

Haut D -

Ont tendance à résoudre de nouveaux problèmes très rapidement et avec assurance. Ils adoptent une approche active et directe pour obtenir des résultats. L'essentiel ici, ce sont les nouveaux problèmes, ceux qui sont sans précédents ou qui ne se sont jamais présentés avant. Il peut y avoir aussi un élément de risque en adoptant une mauvaise approche ou en développant une solution incorrecte, mais ceux qui ont un score D élevé sont désireux de prendre ces risques, même s'ils sont peut-être incorrects.

Faible D —

Ont tendance à résoudre de nouveaux problèmes d'une manière plus réfléchie, contrôlée et organisée. De nouveau, la clé ici ce sont les nouveaux problèmes, sans précédents. Le style Faible D résoudra des problèmes de routine très rapidement parce que les résultats sont déjà connus. Mais, quand les résultats sont inconnus et le problème incertain, le style Faible D approchera le nouveau problème de manière calculée et délibérée en réfléchissant aux choses très attentivement avant d'agir.



Votre résultat montre un modérément faible de score sur le style 'D'. Les commentaires suivants mettent en évidence certains des traits spécifiques, qui sont uniques à votre résultat.

- A moins qu'elles soient complètement erronées, vous préférez soutenir les décisions prises par les autres plutôt que de les discuter ou de les désapprouver.
- Vous avez tendance à être plus modeste qu'égocentrique dans vos rapports avec autrui.
- Vous aimez être rigoureux et complet dans l'analyse de toutes les
- Vous pouvez vous en remettre aux autres qui manifestent une opinion plus forte ou qui sont plus bruyants.
- Vous pouvez parfois hésiter à partager vos opinions avec l'équipe sur des sujets qui divisent.
- Vous aimez peser soigneusement le pour et le contre sur des questions importantes avant de vous faire une opinion.



Influence

Votre façon de communiquer avec les gens et de manifester vos émotions.

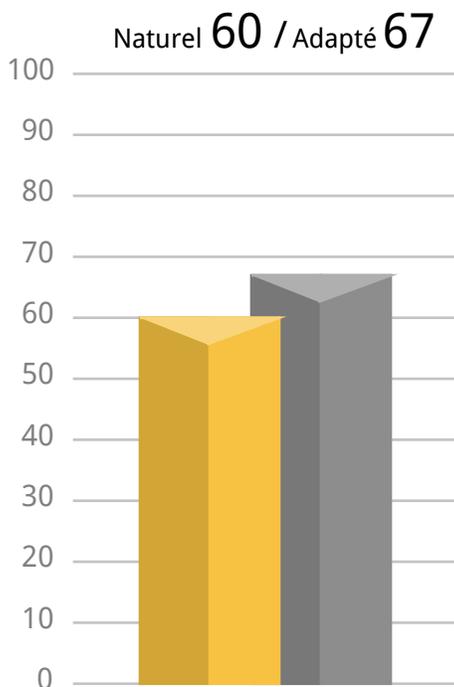
Le I de DISC représente l'Influence. Votre score sur l'échelle représentée ci-dessous montre votre situation sur l'éventail I, basé sur vos réponses. Un score élevé n'est pas forcément bon, et un score faible n'est pas forcément mauvais, du fait qu'il s'agit d'un éventail ou d'un ensemble de traits de caractère. Par exemple:

Haut I -

Ont tendance à rencontrer de nouvelles personnes d'une manière extravertie, sociable, et socialement assurée. La clé ici, ce sont les personnes totalement nouvelles que l'on n'a jamais rencontrées avant. Beaucoup d'autres styles sont loquaces, mais davantage avec les personnes qu'ils connaissent depuis un certain temps. Les scores Haut I sont loquaces, interactifs et ouverts même avec les personnes qu'ils viennent de rencontrer. Les gens dont le score est dans cette gamme peuvent être aussi un peu impulsifs. De manière générale, ceux qui ont des scores Haut I sont habituellement loquaces et extravertis.

Faible I -

Ont tendance à rencontrer les nouvelles personnes d'une manière plus maîtrisée, calme et réservée. C'est ici que le mot clé "nouvelles personnes" entre dans l'équation. Ceux qui ont des scores Faible I sont loquaces avec leurs amis et leurs proches collaborateurs, mais ont tendance à être plus réservés avec les gens qu'ils viennent juste de rencontrer. Ils ont tendance à mettre l'accent sur le contrôle des émotions, et à aborder de nouvelles relations avec une démarche plus réfléchie qu'affective.



Votre résultat montre un moyenne supérieure de score sur le style 'I'. Les commentaires suivants mettent en évidence certains des traits spécifiques, qui sont uniques à votre résultat.

- Vous préférez un environnement dans lequel vous avez beaucoup de contact avec les gens.
- Vous pouvez être un coach ou un conseiller efficace pour les autres.
- Vous avez tendance à rencontrer les nouvelles personnes d'une manière confiante et appropriée.
- Vous pourriez être un peu plus organisé et attentif aux détails.
- Vous appréciez une politique de porte ouverte avec à la fois vos pairs et vos supérieurs.
- Vous avez tendance à être généreux de votre temps pour aider les autres.



Stabilité

Votre approche du rythme du milieu de travail.

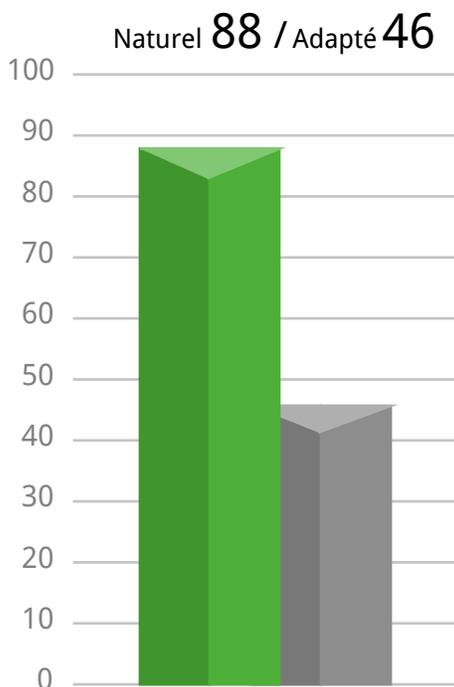
Le S de DISC représente la Stabilité. Votre score sur l'échelle représentée ci-dessous montre votre situation sur l'éventail S, basé sur vos réponses. Un score élevé n'est pas forcément bon, et un score faible n'est pas forcément mauvais, du fait qu'il s'agit d'un éventail ou d'un ensemble de traits de caractère. Par exemple:

Haut S -

Ont tendance à préférer un cadre de travail plus contrôlé, délibératif et prévisible. Ils mettent l'accent sur la sécurité d'un lieu de travail et sur un comportement discipliné. Ils ont aussi tendance à faire preuve de loyauté envers une équipe ou une organisation, et par conséquent, peuvent avoir une plus grande longévité ou exercice de leur fonction dans un poste que certains autres styles. Ils ont une excellente capacité d'écoute et sont des coachs et des professeurs très patients pour d'autres membres de l'équipe.

Faible S -

Ont tendance à préférer un cadre de travail plus souple, dynamique, et non structuré. Ils apprécient la liberté d'expression et l'aptitude à passer rapidement d'une activité à l'autre. Ils ont tendance à s'ennuyer avec la même routine qui apporte la sécurité à ceux qui ont un Haut S. Par conséquent, ils chercheront des opportunités et des débouchés du fait de leur sens élevé de l'urgence et des niveaux élevés d'activité, et dans la mesure où ils ont une préférence pour la spontanéité.



Votre résultat montre un très haut de score sur le style 'S'. Les commentaires suivants mettent en évidence certains des traits spécifiques, qui sont uniques à votre résultat.

- Vous êtes très prévisible, dans le bon sens. Vous êtes toujours là, prêt à donner un coup de main et terminer la mission.
- Vous désirez un niveau élevé de structure et d'ordre.
- Vous êtes très patient pour travailler avec une grande diversité de personnes.
- Vous aimez avoir une forte identification ou connexion avec le groupe, l'organisation, ou la mission.
- Augmenter votre sens de l'urgence pourrait profiter à votre performance de manière significative.
- Vous possédez d'excellentes qualités d'écoute – parmi les meilleures.

Conformité

Votre approche des normes, procédures et attentes.

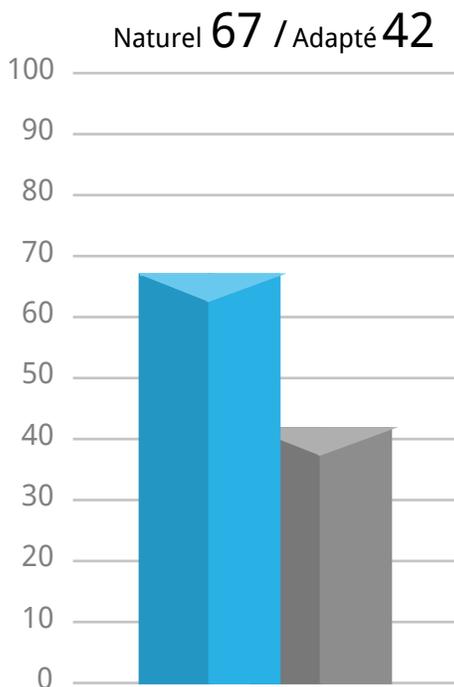
Le C dans le DISC représente la Conformité. Votre score sur l'échelle représentée ci-dessous montre votre situation sur l'éventail C, basé sur vos réponses. Un score élevé ne veut pas forcément dire que c'est bien, et un score faible ne veut pas dire que c'est forcément mauvais, du fait qu'il s'agit d'un éventail ou d'un ensemble de traits de caractère. Par exemple:

Haut C -

Ont tendance à respecter les règles, les normes, les procédures, et les protocoles fixés par ceux qui détiennent l'autorité et qui les respectent. Ils aiment que les choses soient faites correctement selon le manuel d'utilisation. "Les règles sont faites pour être suivies" est une devise appropriée pour ceux qui ont des scores C élevés. Ils ont certains des plus hauts intérêts de contrôle de la qualité de tous les styles et souhaitent fréquemment que les autres en fassent de même.

Faible C -

Ont tendance à fonctionner plus indépendamment des règles et des procédures de fonctionnement standards. Ils ont tendance à être orientés vers les résultats finaux. S'ils trouvent un moyen plus facile de faire quelque chose, ils le feront en développant diverses stratégies comme les situations l'exigent. Pour les scores C faibles, les règles ne sont que des directives, et peuvent être infléchies ou transgressées si besoin est pour obtenir des résultats.



Votre résultat montre un modérément haut de score sur le style 'C'. Les commentaires suivants mettent en évidence certains des traits spécifiques, qui sont uniques à votre résultat.

- Vous êtes excellent pour réunir des renseignements et des exemples détaillés.
- Vous pensez qu'il est important d'adhérer à des instructions ou des procédures spécifiques et détaillées
- Vous êtes très consciencieux et vous fournissez des niveaux élevés de détails.
- Quand vous n'êtes pas d'accord, vous pouvez exprimer votre résistance d'une manière agressive-passive.
- Vous aimez travailler dans un cadre qui est très précis et plus structuré.
- Vous aimez employer beaucoup de détails quand vous expliquez des procédures et des tâches aux autres.



Modèle du Style Naturel:

Votre style naturel est la manière dont vous avez tendance à vous comporter lorsque vous n'y pensez pas. C'est là que vous êtes le plus à l'aise (naturel). C'est aussi le style auquel vous allez revenir quand vous serez stressé ou agirez trop vite pour penser consciemment à modifier votre comportement. Finalement, c'est le style auquel vous devriez être fidèle dans vos rôles quotidiens. Le fait d'être naturel apportera de meilleurs résultats avec moins d'effort et de stress. Les déclarations suivantes sont fidèles uniquement et justement à votre style naturel:

- A tendance à être une personne plutôt amicale et sympathique dans l'interaction avec les autres.
- Vous placez des attentes élevées sur vous-même et sur les autres, et vous êtes capable d'aider et d'amener les autres à mettre davantage l'accent sur la qualité.
- Vous avez la capacité d'auto-gérer un grand nombre de vos activités et votre charge de travail.
- Vous tendez à être optimiste et à démontrer des standards personnels élevés en vous fixant des objectifs ambitieux.
- Vous avez la capacité de gérer les gens avec patience, et vous démontrez une grande compétence technique dans votre domaine de spécialisation.
- Vous avez tendance à être loquace et à bien vous exprimer au sujet de nombreux thèmes et questions.
- Vous avez la capacité de vous concentrer sur le développement de vos propres compétences et talents, tout en aidant les autres membres de l'équipe à développer les leurs.
- Le modèle de réponse indique que vous êtes exceptionnellement doué pour les performances et l'expertise techniques au sein de l'organisation.



Modèle du Style Adapté :

C'est le modèle de comportement que vous adoptez quand vous êtes conscient de votre propre comportement, quand vous vous sentez observé ou toutes les fois que vous essayez de vous ajuster à une situation. Ce n'est pas un style naturel pour vous, mais il s'agit néanmoins de l'un de vos deux style. En d'autres termes, c'est la façon dont vous sentez que vous «devriez» vous comporter lorsque vous y pensez. Les énoncés ci-dessous sont spécifiques à votre style adaptatif individuel:

- Vous voulez être vu comme une personne facile à vivre, et vous ne vous mettez pas intentionnellement les autres à dos.
- Vous avez tendance à être optimiste et vous comptez sur cet optimisme pour engager et motiver les autres.
- Vous êtes motivé pour promouvoir des idées et susciter l'enthousiasme chez les autres.
- Connu pour sa capacité remarquable de changer facilement et en douceur l'humeur des gens, qui passent de sérieux à joyeux.
- Vous avez tendance à être très extraverti et si vous devez gérer un projet sans intérêt, vous utiliserez de la créativité ou de la spontanéité pour rendre l'activité plus passionnante.
- Alors que vous avez tendance à analyser de manière superficielle dans certains cas, vous avez également une conscience très vive des détails importants.
- Vous pouvez prendre des risques modérés ou élevés. Vous pouvez parfois réaliser des mouvements inattendus juste pour attirer l'attention ou pour créer la surprise.
- Vous démontrez une forte détermination envers votre propre programme, et vous travaillerez pour motiver les autres à suivre cette position.



Basé sur votre style comportemental, il y a certaines possibilités de devenir plus efficace en étant conscient de la manière dont vous préférez et aimez vous comporter. Les éléments ci-dessous peuvent vous aider dans votre développement professionnel. En comprenant ces éléments, vous pouvez trouver les raisons pour lesquelles vous pouvez être bloqué dans certains domaines de votre vie et pourquoi d'autres aspects ne vous posent aucun problème. Vous pourriez être plus efficace si:

- Avoir suffisamment de temps pour considérer les alternatives avant n'importe quel changement.
- Un environnement avec un minimum de changements soudains et de crises.
- Une plus grande emphase sur les tâches, le travail d'organisation, les affaires, ou les bénéfices.
- Se sentir plus à l'aise avec une prise de décision plus rapide.
- Des explications complètes de la nature d'un processus ou des systèmes utilisés.
- S'associer avec des personnes amicales et actives.
- Une plus grande participation aux efforts et aux activités d'équipe.
- Suffisamment de temps pour une planification efficace.



Votre style comportemental vous amènera à être motivé par certains facteurs dans votre environnement. En étant conscient de ces facteurs, vous pouvez vous sentir plus motivé, et productif. Les éléments suivants sont les choses que vous pouvez désirer dans votre environnement afin de vous sentir motivé de manière optimale:

- Des activités intéressantes en dehors de l'environnement de travail. Certaines personnes, qui ont des résultats similaires, aiment s'engager dans des activités bénévoles ou communautaires.
- Une organisation ou un groupe fort et visible auxquels s'identifier.
- Des récompenses qui confirment la capacité, la compétence, ou la réussite.
- Un environnement de travail qui permet la mobilité dans le bureau et dans le pays.
- Vous voulez travailler avec une équipe dans laquelle règne un grand niveau de confiance.
- Un milieu de travail encourageant et vivifiant.
- La reconnaissance publique des accomplissements et de l'atteinte des objectifs.
- Des missions qui permettent de nombreux contacts avec les gens.



Chaque style comportemental contient certaines forces uniques qui résultent de la façon dont vos quatre dimensions comportementales se rapportent les unes aux autres. La compréhension de vos propres points forts vous permet de vous placer dans un nouveau niveau de connaissance de vous-même pour travailler sur votre succès et votre satisfaction. Les énoncés suivants mettent en évidence les forces spécifiques de votre style comportemental:

- Excellent modèle d'écoute.
- Capable de réconcilier les différentes factions au sein d'un groupe de manière stable et sincère.
- Apporte de l'enthousiasme et de l'optimisme aux projets de l'équipe.
- Développe des systèmes, des services et des procédures avec un haut standard de qualité.
- Considère que les choses devraient être faites de la « bonne manière » dès la première fois, afin de réduire d'éventuelles erreurs ultérieures.
- Très motivé, et concentré sur les objectifs, et capable de transmettre cette motivation aux autres.
- Possède d'excellentes compétences de gestion du temps, et est conscient des délais.
- Techniquement habile et compétent dans votre domaine de spécialité.



Votre style comportemental joue un rôle significatif en déterminant quels aspects d'un environnement vous aimez. Les éléments ci-dessous vous aideront à comprendre ce qui définira un climat de travail idéal pour vous. Basé sur la manière dont vous préférez vous comporter, un climat idéal pour vous est un climat qui vous procure:

- L'absence de contrôles importants, de détails et de paperasse.
- Des projets qui requièrent que vous motiviez et persuadiez les gens.
- La reconnaissance publique pour des accomplissements et des réussites.
- Des tâches professionnelles variées et des projets multiples et différents.
- Des activités pour obtenir et garder l'attention des autres.
- Un cadre de travail et un superviseur démocratiques.
- La liberté de se déplacer, autant dans le bureau que dans le pays.
- Se constituer un réseau et établir des contacts avec des groupes.



Avec les forces, tous les modèles comportementaux sont accompagnés de zones qui pourraient se convertir en points faibles. L'astuce est de ne pas fabriquer une faiblesse, en premier lieu, en fonction de ces choses.

Voici quelques éléments qui pourraient devenir problématiques pour vous si vous ne les connaissez ou reconnaissez pas. Avoir conscience de leurs potentiels sous-jacent est la meilleure étape pour vous assurer qu'ils resteront seulement des problèmes potentiels. En raison de votre modèle comportemental, vous pouvez avoir tendance à:

- Réagit de manière impulsive au lieu de bien réfléchir avant de répondre.
- Peut donner une fausse impression d'engagement aux autres membres de l'équipe, puis peut parfois résister de manière passive-agressive.
- Devient trop agressif lorsque le climat est défavorable.
- Garde un peu de rancune.
- Exige une explication trop complète des détails avant que des changements soient réalisés.
- Promet un peu plus qu'il ne peut donner, et a "les yeux plus gros que le ventre".
- Résiste aux changements et possède un faible sens de l'urgence.
- Prend la critique de manière personnelle, bien qu'elle concerne spécifiquement un processus de travail.



D'après la manière dont vous avez tendance à vous comporter, vous avez certaines préférences pour la façon dont vous aimez transmettre l'information, enseigner, instruire ou partager les connaissances avec les autres. Cela est également vrai quant à la manière dont vous aimez recevoir l'information et apprendre. Comprendre vos préférences comportementales aidera ici à augmenter votre efficacité pour enseigner aux autres ou les instruire, et pour apprendre.

Comment vous préférez enseigner ou partager vos connaissances :

- Une participation sincère avec les autres en tant que co-apprenti ou co-formateur.
- Fait autorité en démontrant de la confiance et en permettant la participation au sein du groupe.
- Les évaluations sont réalisées dans le but de maximiser le développement de chaque individu plutôt que de comparer.
- Dirige grâce à la persuasion objective et émotionnelle.
- Apprécie la reconnaissance intellectuelle.
- Équilibre le travail individuel et le travail de groupe pour les participants.
- Très précis pour présenter l'information.

Comment vous préférez être formé ou apprendre :

- En tant que participant, préfère un équilibre entre le travail individuel et le travail en groupe.
- Participation sincère avec les autres.
- Met l'accent sur l'activité cognitive et les perspectives théoriques.
- A besoin d'informations sur "ce qu'il faut faire et quand le faire" pour une gestion optimale du temps et des processus.
- Apprécie une certaine variété, contrôlée, dans l'environnement d'apprentissage.
- Préfère une structure et des activités d'apprentissage traditionnelles.
- Montre de l'engagement, et veut être personnellement impliqué dans l'apprentissage.



Cette page est unique dans ce rapport parce que c'est la seule qui ne s'adresse pas directement à vous, mais plutôt à ceux qui interagissent avec vous. Les renseignements ci-dessous aideront les autres à communiquer avec vous de manière plus efficace en faisant appel à votre style comportemental naturel. Les premiers éléments sont les choses que les autres DEVRAIENT faire pour être mieux compris de vous et la deuxième liste est celle des choses que les autres NE DEVRAIENT PAS faire s'ils veulent que vous les compreniez bien.

Les choses à faire pour communiquer avec Responsable de manière efficace :

- Assurez-vous que les responsabilités individuelles sont claires, et qu'il n'y a aucune ambiguïté.
- Fournissez des solutions claires, précises et soutenez votre position.
- Donnez votre avis sur la façon de mettre en oeuvre les idées.
- Fournissez un calendrier précis, étape-par-étape, spécifiant les noms et les responsabilités.
- Donnez-vous le temps de réexaminer les questions et les résultats potentiels.
- Brisez la glace avec un bref commentaire personnel.
- Dressez la liste des avantages et des inconvénients des suggestions que vous faites.

Les choses à éviter pour communiquer avec Responsable de manière efficace :

- Ne poussez pas trop.
- Ne collez pas trop strictement à l'agenda professionnel. Détendez-vous un peu.
- Ne soyez pas vague au sujet de ce qui est attendu.
- Ne faites pas de promesses que vous ne pouvez pas tenir.
- Évitez d'être froid ou de porter trop de jugements.
- N'utilisez pas l'avis de quelqu'un d'autre comme preuve.
- Ne soyez pas vague ou ambigu.



Dans le but de tirer un maximum de profit de l'information contenue dans ce rapport, il est très important de la mettre en relation avec votre vie de manière concrète. Pour vous aider à vous approprier cette information, et à en tirer les points les plus pertinents, veuillez répondre aux questions ci-dessous.

Détermination:

Quelle est la pertinence de vos résultats en "D" par rapport à votre vie ?

Interaction:

Quelle est la pertinence de vos résultats en "I" par rapport à votre vie ?

Stabilisation:

Quelle est la pertinence de vos résultats en "S" par rapport à votre vie ?

Circonspection:

Quelle est la pertinence de vos résultats en "C" par rapport à votre vie ?

Style Naturel Global :

De quelle manière votre style naturel s'apparente-t-il à votre vie ?

Style Adaptatif Global:

De quelle manière votre style adapté s'apparente-t-il à votre vie ?

Points Forts:

A votre avis, quels points forts spécifiques sont les plus connectés à votre succès que d'autres ?



La communication : ce qu'il faut faire et ne pas faire :

Qu'avez-vous appris de votre style de communication préféré ?

Le cadre de travail idéal:

Dans quelle mesure votre environnement de travail actuel s'ajuste-t-il à votre style de comportement ?

L'efficacité :

De quelle manière pourriez-vous être plus efficace ?

Les motivations :

Comment pouvez-vous rester ou être plus motivé ?

L'amélioration :

Avez-vous appris quelque chose que vous pouvez utiliser pour améliorer votre performance ?

La formation/l'apprentissage :

Qu'avez-vous appris qui pourrait vous aider à enseigner aux autres, ou à apprendre de manière plus efficace ?



La dernière étape pour s'assurer que vous bénéficiez vraiment de l'information de ce rapport est de comprendre comment votre style de comportement contribue, ou peut être fait obstacle, à votre succès en général.

Favoriser le Succès:

De façon générale, comment votre propre style de comportement peut-il contribuer à votre réussite ? (citez des exemples précis)

Limiter le Succès:

De façon générale, comment votre propre style de comportement pourrait-il faire obstacle à votre réussite ? (citez des exemples précis)



Le Values Index

POURQUOI Êtes-vous motivé à utiliser vos talents basés sur les facteurs d'engagement?



A propos de ce rapport

Les recherches menées par Innermetrix démontrent que les personnes qui réussissent le mieux partagent un trait commun : la conscience de soi. Ils reconnaissent les situations qui les guideront vers le succès, ce qui leur permet de trouver plus facilement les moyens d'atteindre les objectifs qui correspondent à leurs motivations. Ils comprennent également leurs limites et se rendent compte des domaines dans lesquels ils ne sont pas efficaces. Cela les aide ainsi à comprendre ce qui ne les inspirent pas ou ce qui ne les motiveront pas pour réussir. Ceux qui comprennent le mieux leurs sources de motivation naturelles sont beaucoup plus susceptibles de poursuivre les meilleures opportunités, pour les bonnes raisons, et ainsi d'obtenir les résultats souhaités.

Ce rapport mesure sept dimensions de motivation :

- **Esthétique** - une motivation pour l'équilibre, l'harmonie et la forme.
- **Economique** - une motivation pour les rendements économiques et concrets.
- **Individualiste** - une volonté de se démarquer en tant que personne indépendante et unique.
- **Politique** - une volonté d'avoir le contrôle ou d'exercer une influence.
- **Altruiste** - une tendance à faire des efforts humanitaires ou à aider les autres concrètement et de manière désintéressée.
- **Réglementaire** - une propension à établir l'ordre, la routine et la structure.
- **Théorique** - une volonté d'apprendre, de comprendre et d'acquérir des connaissances.



Les éléments du Values Index

Ce profil Values Index est unique sur le marché puisqu'il mesure et analyse sept aspects de valeur ou de motivation indépendants et uniques. La plupart des autres instruments d'évaluation examinent seulement six dimensions de valeur en combinant les dimensions Individualiste et Politique en une seule. Le Values Index reste fidèle au travail et au modèles originaux de deux des chercheurs les plus importants dans ce domaine, et vous fournit ainsi un profil qui vous aide à comprendre vos propres motivations et vos dynamiques.

De plus, le Values Index est le premier instrument utilisant la méthode du cliquer-glisser afin de classer les différents énoncés de cet outil, ce qui le rend plus intuitif, plus naturel et plus facile d'utilisation. Finalement, vous pouvez réellement transmettre sur l'écran l'ordre que vous avez à l'esprit.

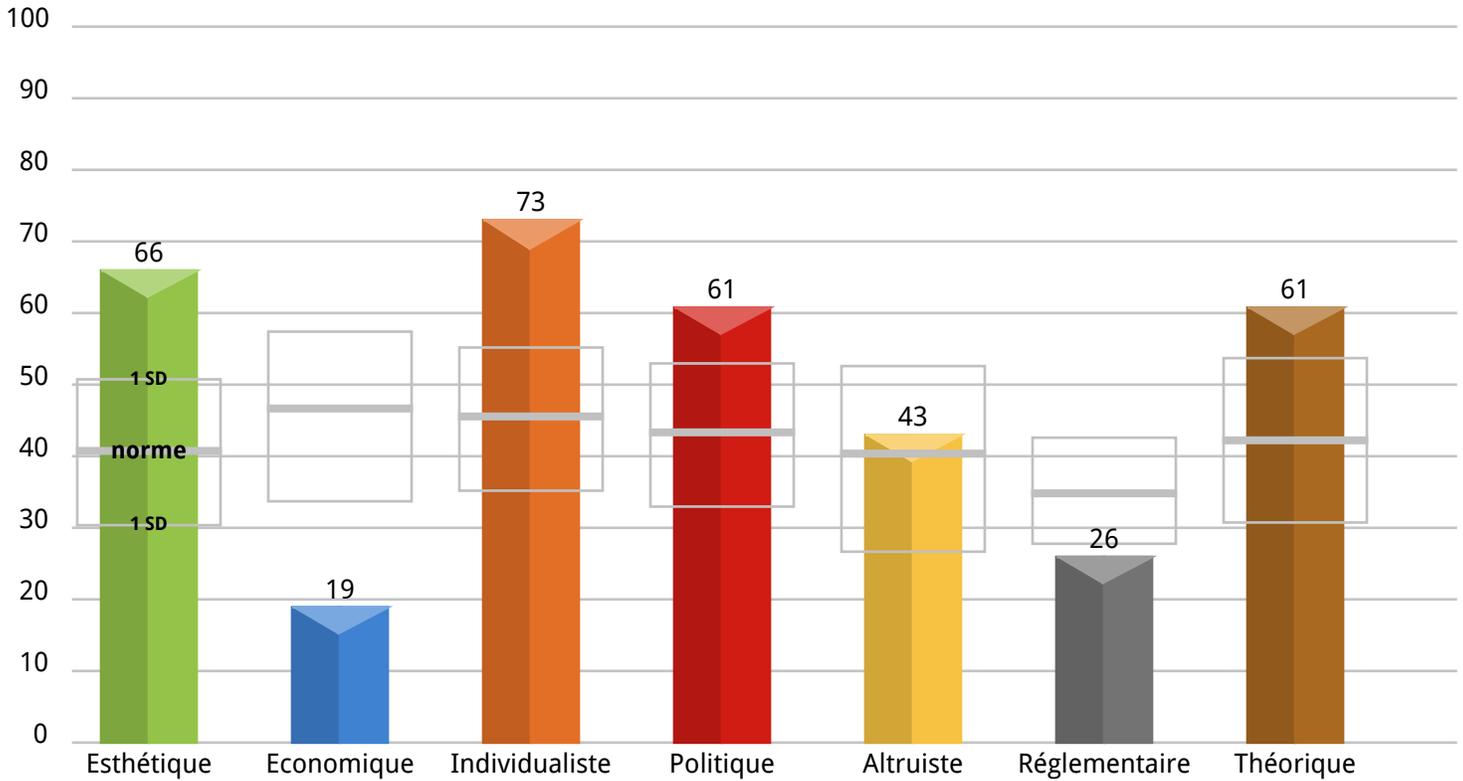
Enfin, l'instrument Values Index contient la liste d'énoncés la plus contemporaine, afin de rendre vos choix plus pertinents et plus appropriés à votre vie quotidienne. Ceci permet ainsi de garantir les résultats les plus précis possible.

Un examen plus attentif des sept dimensions

Les Valeurs contribuent à influencer le comportement et les actions, et peuvent être considérées en quelque sorte comme une motivation cachée, dans la mesure où elles ne sont pas immédiatement perceptibles. La compréhension de vos valeurs vous aide à savoir pourquoi vous préférez faire telle ou telle chose. Afin d'obtenir de meilleures performances, il est nécessaire de veiller à ce que vos motivations soient satisfaites par ce que vous faites. Ceci anime vos passions, motive vos actions, réduit votre fatigue, vous inspire et stimule votre dynamisme.

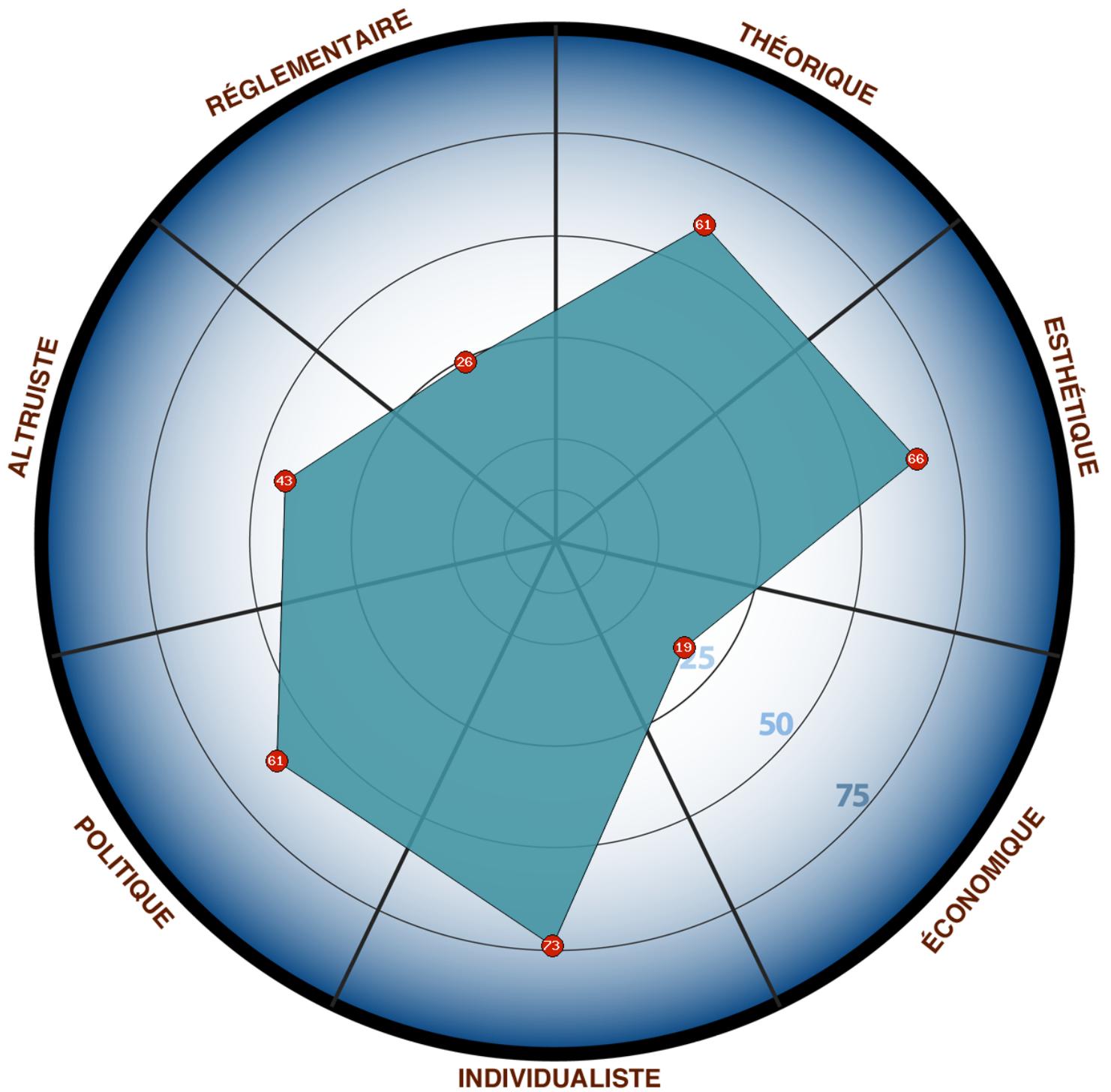
Valeur	La Motivation Pour
Esthétique	Forme, Harmonie, Beauté, Équilibre
Economique	Argent, Résultats concrets, Rendement
Individualiste	Indépendance, Singularité
Politique	Contrôle, Pouvoir, Influence
Altruiste	Altruisme, Service, Aide aux autres
Réglementaire	Structure, Ordre, Routine
Théorique	Connaissance, Compréhension

Résumé Général des Valeurs de Responsable

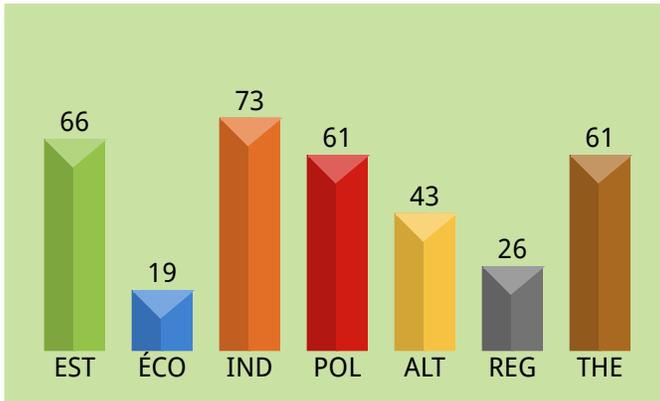


Responsable Magasin Optique

Élevé Esthétique	Vous préférez de loin la forme, l'harmonie et l'équilibre. Vous êtes probablement un fervent défenseur des initiatives écologiques et de la protection du temps et de l'espace personnel.
Très Faible Economique	Vous pouvez essayer de faire passer et de répondre aux besoins des clients (internes et externes) avant les vôtres.
Très Élevé Individualiste	Vous faites preuve d'une grande indépendance et vous montrez beaucoup d'assurance.
Élevé Politique	Vous êtes capable d'accepter le crédit ou d'assumer le blâme pour vos actions et de dire "ma responsabilité commence ici".
Moyen Altruiste	Vous vous préoccupez des autres sans forcément tout donner; un stabilisant.
Faible Réglementaire	Vous êtes capable de résoudre les problèmes enchevêtrés et compliqués, et de changer de vitesses et de projets d'une manière souple.
Élevé Théorique	Vous avez un grand intérêt pour comprendre tous les aspects d'une situation ou d'un sujet.



Responsable Magasin Optique



La Dimension Esthétique:

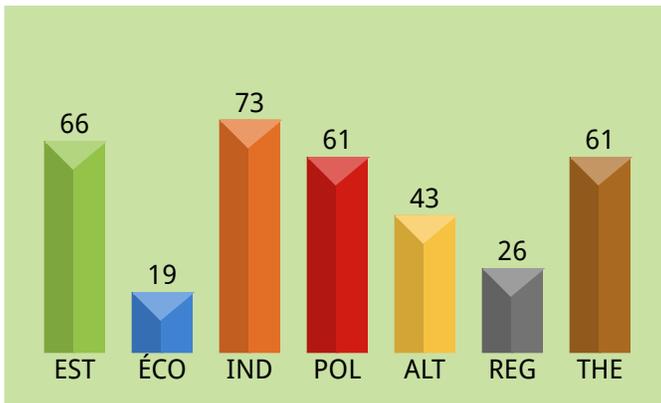
La motivation principale de cette dimension est la volonté d'atteindre l'équilibre et l'harmonie, et de trouver de la forme ou de la beauté. Les préoccupations écologiques et les initiatives "vertes" sont aussi généralement appréciées dans cette dimension.

Caractéristiques Générales:

- Vous trouvez de la satisfaction non seulement dans la rémunération de votre travail, mais aussi dans les actions qui aident à protéger l'environnement et qui permettent d'améliorer l'équilibre et la qualité de vie.
- Vous aimez l'expression créatrice à la fois dans le cadre professionnel et personnel.
- Vous aimez vous exprimer de manière artistique ou créative.
- Vous soutenez la créativité des autres et encouragez la forme et l'harmonie dans l'environnement de travail.
- Vous utilisez votre créativité et l'expression artistique pour persuader ou influencer les autres.

Forces et Qualités Principales:

- Vous êtes souvent vu comme quelqu'un qui fait preuve d'empathie envers les autres.
- Vous résoudrez les problèmes de manière créative.
- Vous faites preuve d'une grande considération personnelle et professionnelle pour les autres membres de l'équipe.
- Vous avez tendance à vouloir davantage qu'une simple satisfaction professionnelle. Vous pourriez éventuellement vouloir plus d'équilibre entre votre travail et votre vie privée, plus de créativité et un cadre de travail esthétiquement plus agréable.
- Vous montrez que vous êtes capable de voir les choses habituelles d'une nouvelle manière, et que, par conséquent, vous pouvez apporter de la créativité au sein de l'équipe.



La Dimension Esthétique:

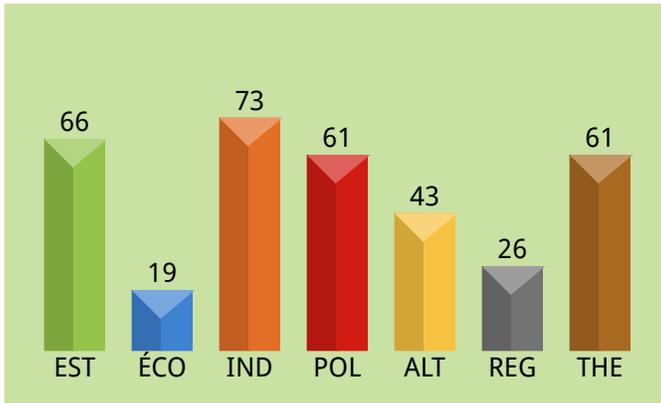
La motivation principale de cette dimension est la volonté d'atteindre l'équilibre et l'harmonie, et de trouver de la forme ou de la beauté. Les préoccupations écologiques et les initiatives "vertes" sont aussi généralement appréciées dans cette dimension.

Analyse des Facteurs de Motivation:

- Vous fournissez de nombreuses occasions pour faire des ajustements des moyens utilisés pour aborder les situations et pour que les choses soient faites.
- Vous vous assurez que la créativité et la forme n'entravent pas la fonction et les résultats.
- Vous vous assurez que l'environnement permet l'expression de la créativité.
- Vous soutenez la volonté d'apporter de la forme ou de l'harmonie aux systèmes aléatoires ou aux espaces de travail.
- Vous contribuez à apporter beaucoup de créativité au groupe. Assurez-vous que celle-ci soit encouragée et exploitée à son plus grand potentiel.

Analyse de la Formation / Apprentissage:

- Vous associez les connaissances nouvelles avec de nouveaux moyens d'être créatif ou de réussir à apporter plus d'harmonie et d'équilibre au travail et dans votre vie.
- Vous avez la capacité de relier l'entraînement et le développement avec les besoins et les intérêts des autres.
- Alors que vous apprenez de nouvelles choses durant la formation ou le développement professionnel, essayez à l'avenir de relier celles-ci à votre capacité de voir des solutions nouvelles ou créatives.

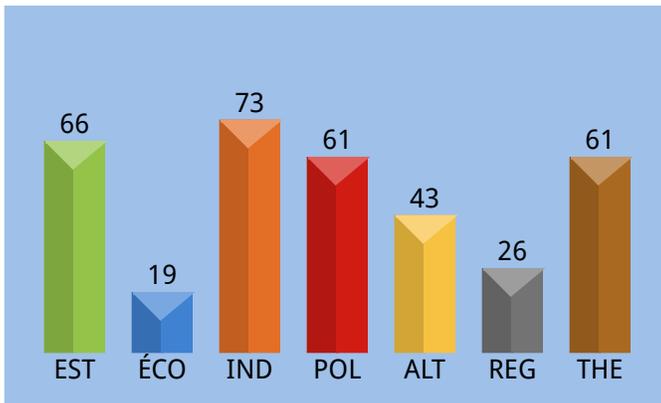


La Dimension Esthétique:

La motivation principale de cette dimension est la volonté d'atteindre l'équilibre et l'harmonie, et de trouver de la forme ou de la beauté. Les préoccupations écologiques et les initiatives "vertes" sont aussi généralement appréciées dans cette dimension.

Analyse de l'Amélioration Continue:

- Vous pourriez tirer profit d'un peu plus de pragmatisme.
- Vous pouvez être un peu trop créatif ou inventif par moments, ce qui peut causer des risques inutiles.
- Vous pourriez vous perdre en termes de créativité et d'imagination si l'accent n'est pas suffisamment mis sur les aspects concrets et les objectifs.
- Rappelez-vous qu'il est normal que certains n'apprécient pas les arts, l'équilibre ou l'harmonie autant que vous.
- Vous pourriez utiliser le mode créatif comme un prétexte pour éviter de devoir être trop pratique.



La Dimension Economique:

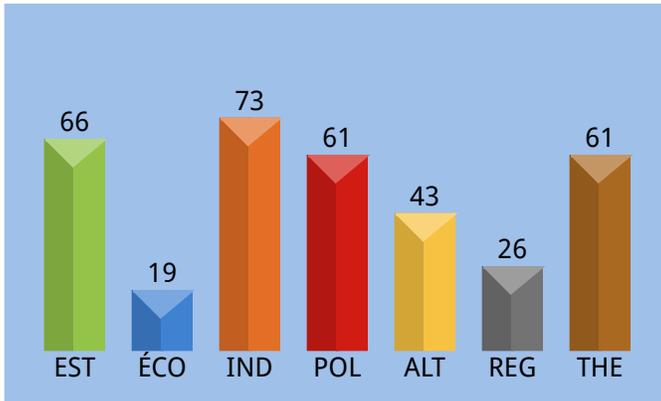
Cette dimension détermine la motivation pour la garantie d'obtenir un profit économique, et des rendements concrets. L'approche privilégiée de cette dimension est celle d'un professionnel qui se concentre sur les résultats nets et sur la performance.

Caractéristiques Générales:

- Un dynamisme Economique inférieur ici peut aussi indiquer que vous n'êtes peut-être pas uniquement motivé par les incitations financières compétitives telles que les commissions accélérées dans un plan de rémunération.
- Le faible score ici peut aussi indiquer que vous pouvez déjà avoir commencé à atteindre votre propre niveau de sécurité financière, dans la mesure où d'autres choses que l'argent peuvent désormais devenir de nouvelles sources de motivation.
- Vous obtenez un résultat qui indique un faible intérêt pour le matérialisme, ou que vous avez déjà atteint un niveau de sécurité matérielle.
- Vous devriez consulter les résultats et le graphique complets de l'inventaire pour déterminer les valeurs qui ont été classées dans un domaine supérieur au domaine Economique.
- Utiliser l'argent ou les biens matériels comme indicateur pour impressionner ou se comparer aux autres n'est pas important à vos yeux.

Forces et Qualités Principales:

- Vous regardez rarement (ou jamais) un projet depuis une perspective de "qu'est-ce que cela m'apporte".
- Vous êtes sensible et réactif au "côté humain" des activités liées au travail.
- Vous vous intéressez moins à la compensation financière, et vous trouvez de meilleures récompenses dans d'autres dimensions de valeurs élevées dans ce rapport.
- Vous êtes un excellent coéquipier et vous avez un excellent esprit d'équipe.
- Vous avez une attitude de "Nous sommes tous dans le même bateau, donc ramons tous ensemble dans le même sens".



La Dimension Economique:

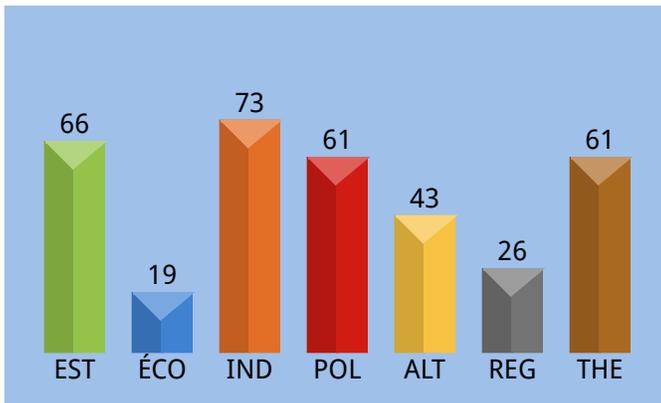
Cette dimension détermine la motivation pour la garantie d'obtenir un profit économique, et des rendements concrets. L'approche privilégiée de cette dimension est celle d'un professionnel qui se concentre sur les résultats nets et sur la performance.

Analyse des Facteurs de Motivation:

- Vous préférez que les points forts des personnes dans leur totalité soient considérés lorsque vous envisagez de donner des récompenses et des mesures incitatives. Peut-être que vous préférez des gratifications immatérielles ou bien des récompenses environnementales.
- Vous préférez gratifier les contributions continues au travail, parfois même sans que la reconnaissance ne soit vraiment visible.
- Vous devriez éviter les tâches sans intérêt.
- Vous devriez vous rappeler que les "coups de mains" en coulisses sont aussi importants que la partie visible finale d'un projet.
- Vous avez besoin d'options pour aborder les défis difficiles.

Analyse de la Formation / Apprentissage:

- Vous avez les mêmes résultats que ceux qui apprécient des fonctions de formation supplémentaires et qui soutiennent le formateur et les activités.
- Vous avez les mêmes résultats que ceux qui apprécient un style d'apprentissage plus coopératif.
- Vous pouvez préférer moins de concurrence entre les groupes d'apprentissage.
- Vous préférez peut-être des activités d'équipe, afin de travailler et de partager des idées avec les autres.
- Généralement vous allez aux sessions de formation et de développement de fonction sans adopter l'attitude typique du "Qui a-t-il pour moi ici?".

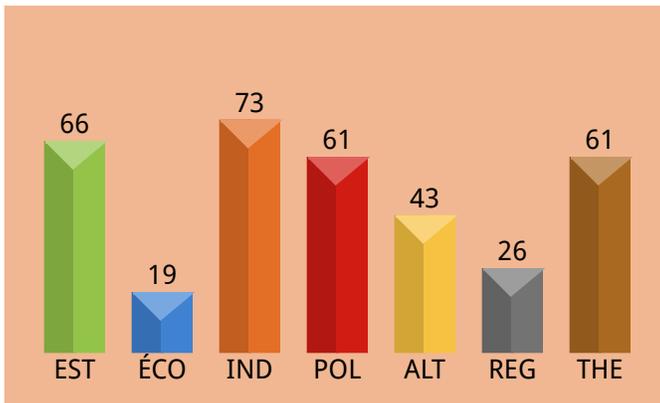


La Dimension Economique:

Cette dimension détermine la motivation pour la garantie d'obtenir un profit économique, et des rendements concrets. L'approche privilégiée de cette dimension est celle d'un professionnel qui se concentre sur les résultats nets et sur la performance.

Analyse de l'Amélioration Continue:

- Vous pouvez éviter de prendre des décisions difficiles qui peuvent avoir un impact négatif sur les membres de l'équipe.
- Il se peut que vous ne fassiez pas attention à la façon dont le temps est compté pour certains projets.
- Vous devriez éviter de trop vous disperser en prenant des responsabilités qui pourraient être déléguées à d'autres personnes.
- Vous devriez apprendre à dire "non" plus souvent.
- Vous pouvez avoir besoin d'entraînement pour accroître votre sensibilité économique ou votre motivation concernant le profit.



La Dimension Individualiste:

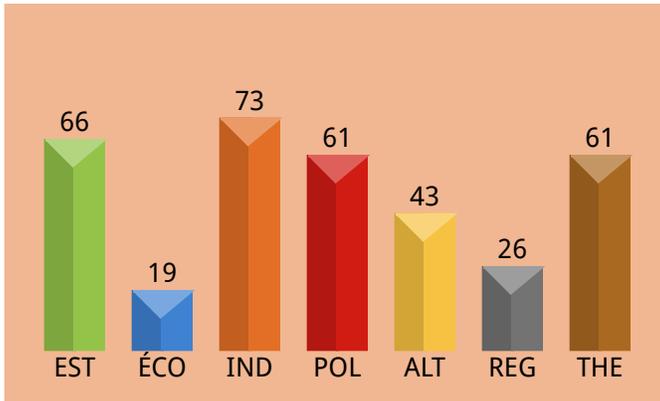
La dimension Individualiste examine le besoin d'une personne d'être considérée comme unique et indépendante, et de se démarquer de la foule. Il s'agit de la volonté d'être socialement indépendant et d'avoir la possibilité de s'exprimer librement et personnellement.

Caractéristiques Générales:

- Vous vous sentez bien et prospérez dans un environnement d'équipe.
- Vous aimez la liberté dans votre propre domaine de travail.
- Votre fort individualisme peut être démontré dans la résolution créative de problèmes et en adoptant une attitude selon laquelle vous prenez plus de risques.
- Vous aimez avoir votre propre voie, l'endroit dans lequel vous pouvez exceller.
- Votre résultat indique que vous vous sentez à l'aise sous les feux des projecteurs, et que vous aimez démontrer votre originalité ou votre créativité.

Forces et Qualités Principales:

- Vous n'avez pas peur de prendre des risques calculés.
- Vous désirez être un individu et célébrer les différences.
- Vous avez la capacité de prendre une position ferme et vous n'avez pas peur que vos idées et vos approches soient différentes pour résoudre un problème.
- Vous aimez faire des présentations à de grands ou petits groupes, et vous êtes généralement perçu comme un présentateur intéressant par votre public.
- Vous vous rendez compte que nous sommes tous des individus et que nous avons tous des idées à proposer.



La Dimension Individualiste:

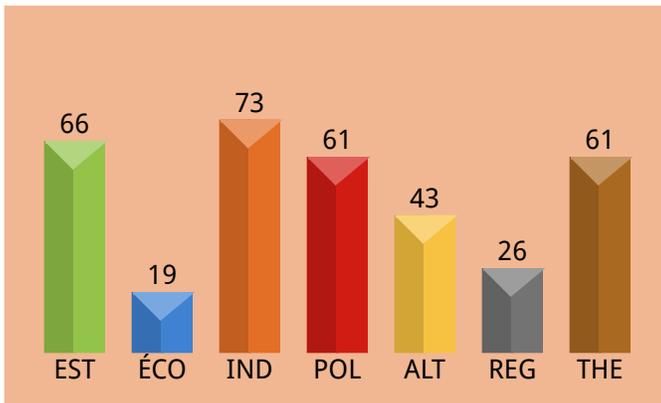
La dimension Individualiste examine le besoin d'une personne d'être considérée comme unique et indépendante, et de se démarquer de la foule. Il s'agit de la volonté d'être socialement indépendant et d'avoir la possibilité de s'exprimer librement et personnellement.

Analyse des Facteurs de Motivation:

- Rappelez-vous de rechercher des occasions continues d'apprendre et de progresser.
- Soyez patient en permettant l'expression de votre originalité et de votre sens de l'humour.
- Vous devriez avoir la liberté de prendre vos propres décisions concernant la manière d'accomplir une mission.
- Soyez ouvert aux nouvelles idées que vous pouvez offrir, et rendez-vous compte que vous pouvez faire les choses un peu différemment, et pas seulement en suivant les procédures opérationnelles standards.
- Vous devriez vous rappeler que même si l'attention des autres est importante, vous pouvez aussi désirer parfois un peu d'indépendance par rapport à l'organisation, l'équipe et les protocoles.

Analyse de la Formation / Apprentissage:

- Vos activités de développement professionnel et d'apprentissage devraient être flexibles et proposer une grande variété d'options.
- Vous devriez essayer de fournir suffisamment d'espace de créativité pour que vous puissiez exprimer votre singularité.
- Vous devriez prendre en considération les types d'options expérimentales ou sortant de l'ordinaire.
- Vous devriez mettre en relation les avantages de l'apprentissage de nouvelles choses avec la capacité personnelle d'améliorer votre performance.

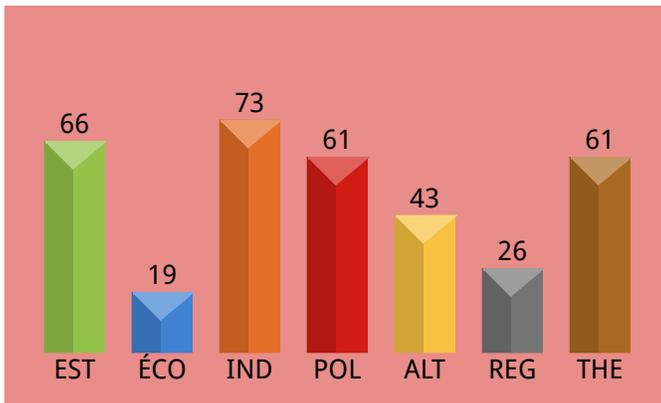


La Dimension Individualiste:

La dimension Individualiste examine le besoin d'une personne d'être considérée comme unique et indépendante, et de se démarquer de la foule. Il s'agit de la volonté d'être socialement indépendant et d'avoir la possibilité de s'exprimer librement et personnellement.

Analyse de l'Amélioration Continue:

- Vos propres approches ne se traduisent pas toujours par un grand succès et peuvent parfois provoquer des conflits avec les autres si l'on ne fait pas preuve de sensibilité.
- Vos potentiels conflits de valeur avec les autres peuvent être réduits par une plus grande connaissance et une sensibilité accrue aux besoins des autres.
- Vous pouvez avoir besoin de vous rappeler que vos bonnes idées ne sont pas les seules bonnes idées.
- Vous pouvez avoir besoin de plus écouter les autres et de moins parler.
- Lorsque vous présentez une idée, vous pouvez passer un peu trop de temps à vanter votre singularité (ou à la vendre) plutôt que de discuter du sujet de la présentation.



La Dimension Politique:

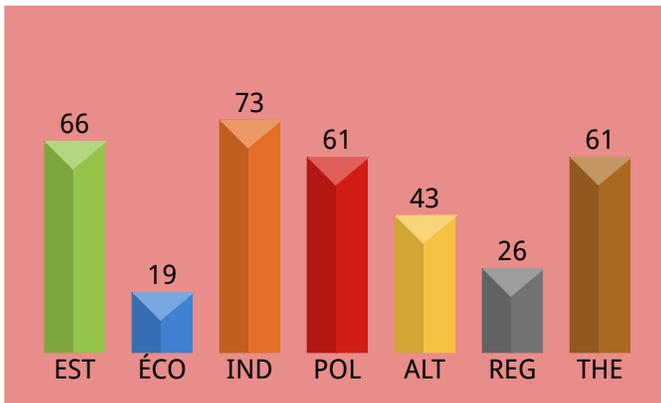
Il s'agit ici de la motivation à être perçu en tant que chef ou leader, et d'exercer une influence et un contrôle sur son environnement et sa propre réussite. La compétitivité est souvent associée à des résultats élevés dans cette motivation.

Caractéristiques Générales:

- Vous faites preuve d'un très haut niveau d'énergie lorsqu'il s'agit de travailler vers des objectifs et des ambitions.
- Vous adoptez une approche orientée vers les objectifs pour faire avancer les choses.
- Vous êtes à l'aise dans une position de leadership et de pouvoir et vous recherchez ces rôles.
- Vous recherchez la compétition.
- Vous adorez gagner.

Forces et Qualités Principales:

- Vous adoptez une démarche selon laquelle "ma responsabilité commence ici" pour vous charger des affaires et exécuter le travail.
- Vous faites preuve d'un haut niveau d'énergie lorsque vous travaillez dur pour atteindre vos objectifs.
- Vous acceptez la lutte et le travail acharné pour atteindre un objectif.
- Vous êtes capable de planifier et de concevoir des projets professionnels à accomplir par les équipes.
- Vous êtes capables de planifier et de contrôler vos propres tâches.



La Dimension Politique:

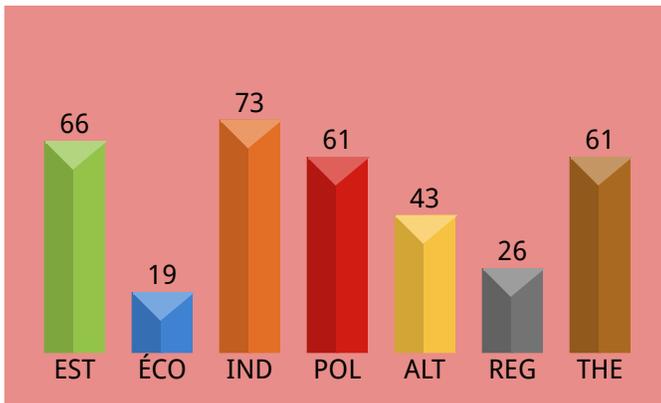
Il s'agit ici de la motivation à être perçu en tant que chef ou leader, et d'exercer une influence et un contrôle sur son environnement et sa propre réussite. La compétitivité est souvent associée à des résultats élevés dans cette motivation.

Analyse des Facteurs de Motivation:

- Vous préférez un environnement avec un minimum d'engagement dans le travail de routine, de détail ou de paperasse.
- Vous avez les mêmes résultats que ceux qui se sentent étouffés s'il y a trop de contraintes.
- Vous appréciez occasionnellement la reconnaissance publique et les félicitations pour votre réussite.
- Vous aimez le statut et l'estime aux yeux des autres.
- Vous préférez avoir la liberté de prendre des risques, mais vous avez aussi besoin de poser des limites à cette liberté.

Analyse de la Formation / Apprentissage:

- Certaines personnes qui partagent ces types de résultats peuvent préférer étudier de manière indépendante au lieu d'activités d'apprentissage en groupe ou en équipe.
- Vous offrez une reconnaissance individuelle pour une performance exceptionnelle.
- Vous mettez en relation les succès de l'apprentissage avec la possibilité d'améliorer la crédibilité personnelle et la motivation des équipes lorsque vous travaillez avec les autres.
- Vous avez les mêmes résultats que ceux qui montrent souvent un intérêt pour diriger certaines activités de formation ou de développement professionnel.
- Si des activités de groupe sont engagées, essayez d'établir une certaine compétition et des événements pour la direction d'équipe.

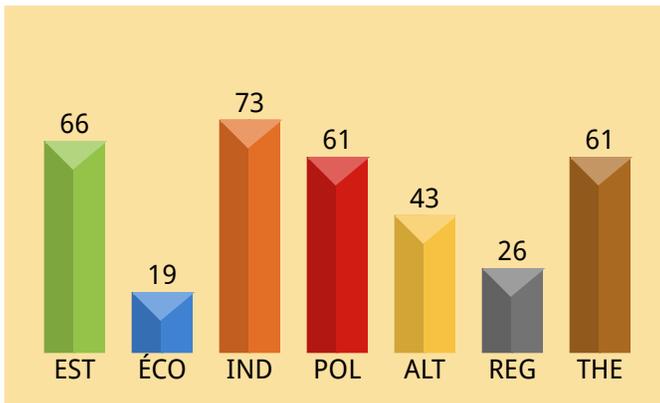


La Dimension Politique:

Il s'agit ici de la motivation à être perçu en tant que chef ou leader, et d'exercer une influence et un contrôle sur son environnement et sa propre réussite. La compétitivité est souvent associée à des résultats élevés dans cette motivation.

Analyse de l'Amélioration Continue:

- Vous devriez être plus sensible aux besoins des autres membres de l'équipe.
- Vous pouvez être perçu comme une personne qui outrepassé son autorité sans raison.
- Vous pouvez faire preuve d'impatience envers ceux qui n'ont pas une bonne vue d'ensemble.
- Vous devriez peut-être parfois modérer votre propre agenda et permettre l'exploration d'autres idées et méthodes.
- Vous pouvez transmettre un grand sens de l'urgence qui peut aussi se traduire pour certains par une grande intensité.



La Dimension Altruiste:

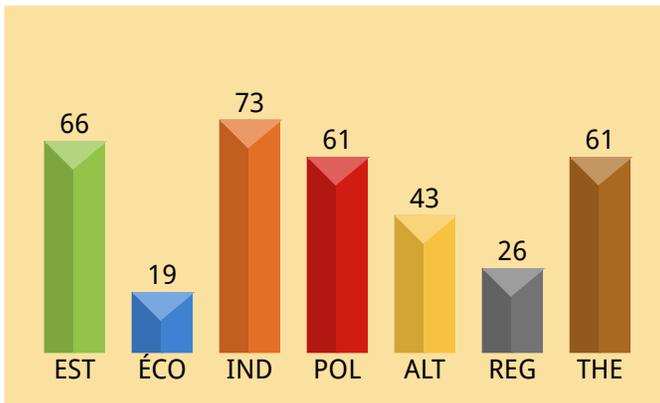
Cette dynamique est l'expression du besoin ou de la volonté de rendre service aux autres de façon humanitaire. Il y a dans cette dimension une véritable sincérité pour aider les autres et donner de son temps, de ses ressources et de son énergie pour les soutenir.

Caractéristiques Générales:

- Vous conciliez très efficacement le fait de prendre soin de vos affaires personnelles et d'aider les autres.
- Vous avez une bonne intuition pour savoir quand aider librement les autres et quand dire "Non".
- Vous ne créez pas de déséquilibres entre vos propres besoins et ceux des autres.
- Vous êtes très en conformité avec le niveau moyen d'altruisme vu dans les milieux d'affaires.
- Vous pouvez être un bon médiateur entre ceux qui donnent trop et ceux qui ne donnent pas assez.

Forces et Qualités Principales:

- Vous avez une vision très équilibrée concernant le fait d'aider les autres sans tout faire à leur place.
- Vous adoptez une démarche réaliste et pratique lorsqu'il s'agit d'aider les autres à se prendre en main.
- Vous appréciez le fait d'aider les autres sans pour autant trop vous sacrifier.
- Vous êtes prêt à donner un coup de main et à aider les autres si nécessaire.
- Vous comprenez la valeur du fait d'aider les autres au travers d'actions personnelles.



La Dimension Altruiste:

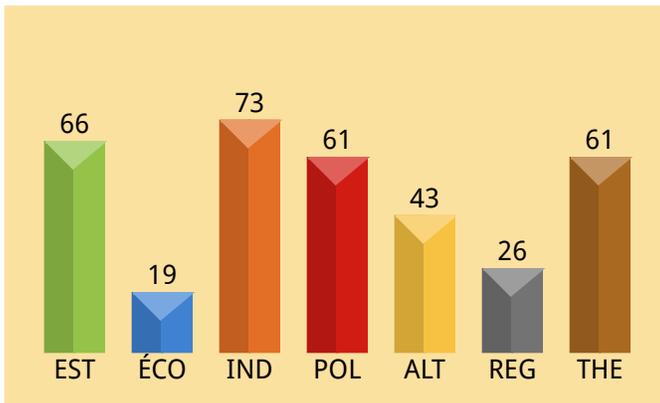
Cette dynamique est l'expression du besoin ou de la volonté de rendre service aux autres de façon humanitaire. Il y a dans cette dimension une véritable sincérité pour aider les autres et donner de son temps, de ses ressources et de son énergie pour les soutenir.

Analyse des Facteurs de Motivation:

- Vous êtes pragmatique concernant l'aide que vous apportez aux autres par rapport à d'autres objectifs.
- Vous possédez un équilibre sain entre le fait de vous concentrer sur vous-même et de vous concentrer sur les autres.
- Vous arriverez à un niveau modéré entre le fait de donner et de recevoir lors des interactions avec les autres.
- Vous avez un niveau très typique d'appréciation des autres par rapport au monde du travail en général.
- Vous jugerez bien quand impliquer les autres par rapport au moment de prendre des décisions.

Analyse de la Formation / Apprentissage:

- Vous seriez plus motivé en intégrant d'autres facteurs de motivation qui ont plus de valeur et qui ont un score plus élevé.
- Vous êtes flexible entre le fait d'apprendre en équipe et d'apprendre de façon autonome.
- Vous aimez les connaissances qui mettent en valeur à la fois votre propre gain personnel et un certain aspect altruiste.
- Vous êtes susceptible de soutenir les formateurs eux-mêmes.

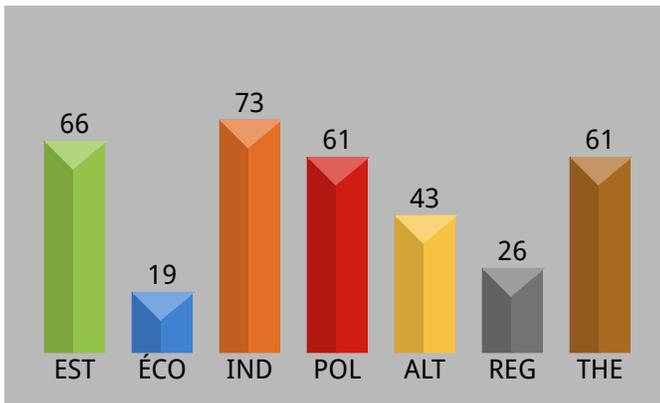


La Dimension Altruiste:

Cette dynamique est l'expression du besoin ou de la volonté de rendre service aux autres de façon humanitaire. Il y a dans cette dimension une véritable sincérité pour aider les autres et donner de son temps, de ses ressources et de son énergie pour les soutenir.

Analyse de l'Amélioration Continue:

- Vous serez plus influencé par d'autres motivations énoncées dans ce rapport qui sont plus importantes et qui, lorsqu'elles sont réunies, vous donneront beaucoup plus de passion et de dynamisme.
- Vous pourriez tirer profit du fait de prendre une position de leader, par opposition au fait d'attendre que les autres vous dirigent.
- Vous devez savoir que les efforts consacrés à aider les autres sont utiles et qu'ils fournissent également un bénéfice pour les affaires.
- Vous devriez respecter ceux qui ne partagent pas votre intérêt de comprendre et de rendre service aux autres.



La Dimension Réglementaire:

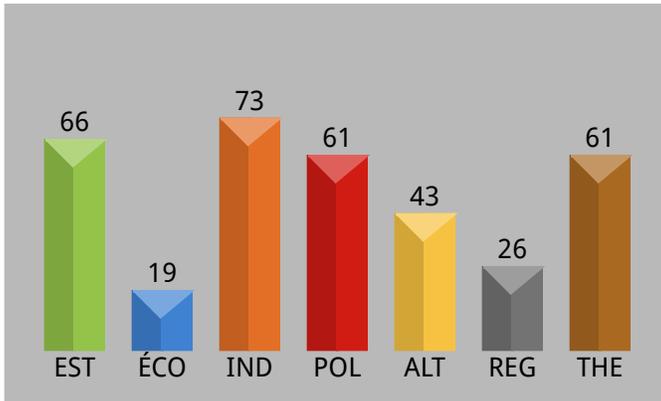
La dynamique Réglementaire désigne la détermination à établir l'ordre, la routine et la structure. Cette motivation conduit à promouvoir les règles et les politiques, les approches traditionnelles et la sécurité grâce à des normes et des protocoles.

Caractéristiques Générales:

- Vous n'avez pas à vous conformer aux normes sociales ou établies, en tout cas pas tout le temps.
- Vous n'avez pas peur de demander "Pourquoi?".
- Vous êtes capable de faire preuve de créativité lors de la prise de décision, si cela est nécessaire.
- Défier l'autorité pour de bonnes raisons ne vous pose aucun problème.
- Vous soutenez l'approche qui prône que "la fin justifie les moyens" lorsqu'il s'agit de contourner les règles.

Forces et Qualités Principales:

- Vous n'avez pas peur de faire des erreurs en essayant de nouvelles choses ou de nouvelles méthodes.
- Vous comprenez et assimilez relativement rapidement les nouveaux concepts ou les problèmes complexes.
- Vos décisions auront tendance à être plus rapides et sans trop d'implication émotionnelle.
- Vous préférez envisager des méthodes nouvelles et meilleures de faire les choses.
- Vous souhaitez avoir des opportunités d'épanouissement et de développement personnel.



La Dimension Réglementaire:

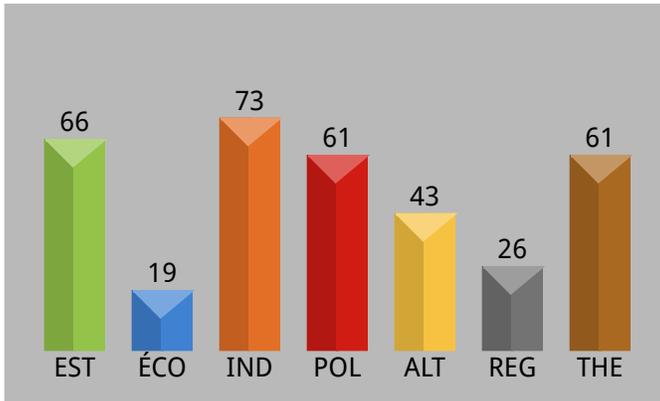
La dynamique Réglementaire désigne la détermination à établir l'ordre, la routine et la structure. Cette motivation conduit à promouvoir les règles et les politiques, les approches traditionnelles et la sécurité grâce à des normes et des protocoles.

Analyse des Facteurs de Motivation:

- Vous n'êtes pas très favorable aux procédures inefficaces qui existent seulement parce que "c'est comme ça, et pas autrement".
- Vous aimez être informé et tenu au courant.
- Vous aimez les remarques constructives, ouvertes et honnêtes.
- Vous devriez vous impliquer dans la création de nouvelles politiques, règles, etc.
- Vous préférez un environnement d'apprentissage plus spontané, plus flexible et indépendant.

Analyse de la Formation / Apprentissage:

- Vous préférez des modalités d'apprentissage multiples plutôt qu'une seule.
- Vous avez tendance à apprendre de nouvelles choses à votre façon, à votre propre rythme et selon votre style.
- Vous vous en tenez principalement aux détails importants et évitez les brouilles.

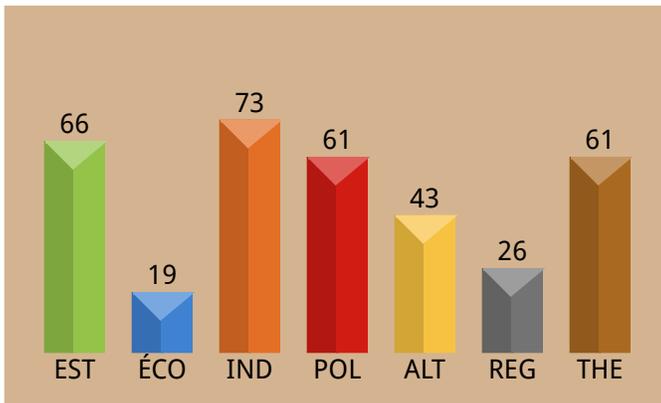


La Dimension Réglementaire:

La dynamique Réglementaire désigne la détermination à établir l'ordre, la routine et la structure. Cette motivation conduit à promouvoir les règles et les politiques, les approches traditionnelles et la sécurité grâce à des normes et des protocoles.

Analyse de l'Amélioration Continue:

- Vous devriez vous rappeler d'être patient avec ceux qui ne sont pas aussi flexibles ou qui sont plus axés sur les règles.
- Lorsque vous interagissez avec les autres, n'oubliez pas votre tendance naturelle à exprimer vos pensées librement (en particulier les pensées dissidentes).
- Vous devriez songer à résister à l'envie de repousser les limites pour le simple plaisir de les repousser, sans raison particulière.
- Vous devez vous rappeler que, parfois, les règles ou les procédures existent pour de bonnes raisons.
- Vous devriez vous assurer de respecter ceux qui préfèrent suivre toutes les règles, ils donnent souvent un équilibre à l'équation.



La Dimension Théorique:

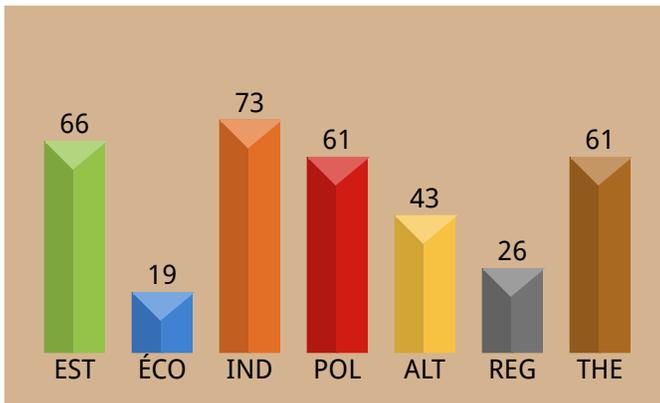
La motivation à comprendre, acquérir des connaissances, ou bien découvrir la "vérité". Cette dynamique conduit à acquérir des connaissances pour l'amour de la connaissance. La pensée rationnelle, le raisonnement et la résolution des problèmes sont importants.

Caractéristiques Générales:

- Vous aimez vous rendre dans des librairies et faire des achats spontanés.
- Vous avez une grande aspiration à apprendre et d'aller au-delà de la base de connaissances requise.
- Vous appréciez apprendre pour l'amour de la connaissance.
- Vous aimez développer de nouvelles procédures qui apportent une nouvelle manière de voir les responsabilités professionnelles existantes.
- Vous avez beaucoup d'intérêts en dehors du travail.

Forces et Qualités Principales:

- Durant les réunions d'équipe vous arriverez préparé, avec un travail préliminaire complet.
- Vous adoptez une approche logique à la résolution des problèmes et vous faites preuve de patience pour analyser les options de chaque solution.
- Vous apportez une forte éthique fondée sur la connaissance.
- Vous avez une grande capacité pour lire, étudier et apprendre de manière autonome.
- Vous avez des connaissances un peu sur tout et vous maîtrisez bien ces sujets.



La Dimension Théorique:

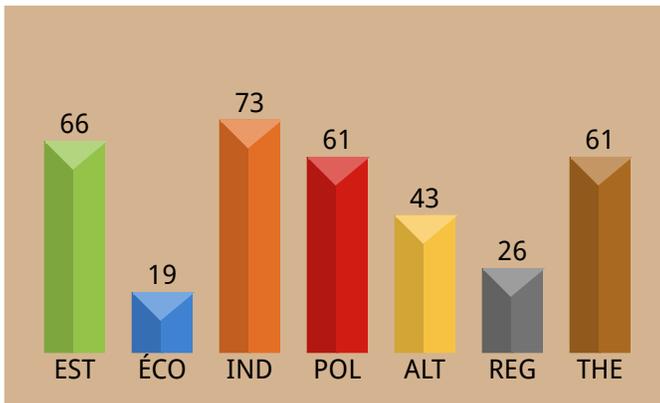
La motivation à comprendre, acquérir des connaissances, ou bien découvrir la "vérité". Cette dynamique conduit à acquérir des connaissances pour l'amour de la connaissance. La pensée rationnelle, le raisonnement et la résolution des problèmes sont importants.

Analyse des Facteurs de Motivation:

- Si un événement intellectuel ou d'apprentissage est prévu sur le calendrier, même externe, essayez de vous engager et d'y assister.
- Rendez-vous compte que même si vous avez déjà beaucoup appris, vous voulez toujours apprendre davantage.
- Assurez-vous de fournir des encouragements fondés sur leurs connaissances, tels que de nouveaux cours de formation, des livres, des abonnements, et des journaux.
- Identifiez vos intérêts et recherchez l'information connexe : E-mails thématiques, brochures, et sites internet... ne les jetez pas dans la corbeille.
- Cherchez des occasions d'enseigner aussi bien que d'apprendre.

Analyse de la Formation / Apprentissage:

- Vous avez des résultats similaires à ceux qui peuvent avoir leur propre programme de développement personnel déjà en cours.
- Vous appréciez apprendre par vous même, et vous soutiendrez la plupart des efforts de formation et de développement.
- On peut compter sur vous pour que vous fassiez votre travail...soigneusement et précisément.
- Vous êtes activement engagé pour apprendre à la fois au travail et en dehors.



La Dimension Théorique:

La motivation à comprendre, acquérir des connaissances, ou bien découvrir la "vérité". Cette dynamique conduit à acquérir des connaissances pour l'amour de la connaissance. La pensée rationnelle, le raisonnement et la résolution des problèmes sont importants.

Analyse de l'Amélioration Continue:

- Vous avez tendance à montrer un peu de réserve, surtout envers ceux qui n'ont pas la même dynamique intellectuelle que vous.
- Vous pouvez avoir tendance à attendre sur certains projets, surtout si plus d'informations utiles peuvent apparaître, si plus de temps est accordé sur le programme ou le calendrier.
- Vous vous perdez parfois dans les menus détails lorsque vous devez vous faire une idée générale.
- Votre résultat montre que vous avez besoin d'aide en matière de gestion du temps.
- Vous ne vous précipitez pas d'une expérience d'apprentissage à une autre. Vous vous assurez qu'il y a des applications pratiques.



Utilisez cette page pour vous aider à comprendre quelles sont les sources de motivation qui sont bien conformes, celles qui ne le sont pas, et ce que vous pouvez faire à ce sujet.

Étape : En observant votre rapport Values Index, vous découvrirez quelles sources de motivation sont les plus fortes et influentes pour vous (c'est-à-dire celles qui sont les plus élevées et bien au-dessus de la norme). Veuillez inscrire les deux plus fortes dans l'espace ci-dessous, et décrivez comment vos rôles actuels s'alignent avec ces sources de motivation (par exemple : dans quelle mesure ce que vous faites permet-il de satisfaire vos passions et vos motivations?)

	Conformité				
	Faiblement			Fortement	
Source de motivation #1 : _____	1	2	3	4	5
Source de motivation #2 : _____	1	2	3	4	5

Légende:

- 2-4 = Faible
- 4-5 = Inférieur à la Moyenne
- 6-7 = Moyen
- 8-9 = Excellent
- 10 = Brillant

Calculez votre score ici :

Pour atteindre le niveau de passion "Brillant", vous devez améliorer la conformité de votre environnement avec vos passions.

Source de motivation #1 : Dans quels aspects de votre entreprise ou de votre rôle pouvez vous participer, afin de satisfaire cette source de motivation?

Source de motivation #2 : Dans quels aspects de votre entreprise ou de votre rôle pouvez vous participer, afin de satisfaire cette source de motivation?



Cette dernière étape, destinée à s'assurer que vous tirez réellement bénéfice de l'information contenue dans ce rapport, vous permet de comprendre comment votre style de valeurs favorise, ou fait peut-être obstacle, à votre réussite globale.

Favorise le succès : De façon générale, dans quelle mesure vos motivations et vos tendances contribuent-elles à favoriser votre réussite ? (citez des exemples spécifiques) :

Limite le succès : De façon générale, comment vos propensions naturelles ou vos motivations font-elles obstacle à votre succès ? (citez des exemples spécifiques) :



Attribute Index

QUOI Quels talents naturels avez-vous qui vous permettent de prendre des décisions et de penser?



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 pourrions ensuite être en mesure de la changer.



Résumé du Modèle Externe de Prise de Décision

La "Scission" dans un titre du Modèle signifie une séparation extrême entre les maximisateurs ((points forts) et les minimiseurs (points faibles) d'une personne. La différence entre les deux peut être très profonde et très visible. Vous préférez d'abord interpréter les situations 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 et la société 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 établie ou à une série de règles. Vous possédez une excellente capacité d'empathie et un bon esprit pratique, contrastant avec moins de compétences en termes dans la dimension Systèmes, qui est plus faible. Ceci signifie que vous êtes une personne qui accorde beaucoup d'importance aux gens et à leurs besoins, et vous équilibrez cette importance avec des objectifs professionnels d'une très bonne manière. Votre très faible niveau de développement de la dimension Systèmes révèle que vous avez une forte aversion pour les environnements très structurés. Vous préférez travailler librement et sans contrainte ou supervision. Vous vous souciez beaucoup plus des gens et de faire avancer les choses que d'être contraint par des règles aveugles qui "ne comprennent pas les besoins réels du moment". Vos niveaux de développement globaux dans les dimensions des Personnes et des Tâches sont tous les deux élevés, alors que la dimension des Systèmes est modérée mais 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.

Une forte préférence pour les délais de production et les besoins des personnes par rapport aux règles, aux structures, et aux lignes directrices du système.

Pensée systémique.

Pensée proactive.

Orientation vers les résultats.

Facteurs de Motivation

Sécurité financière.

Statut et reconnaissance.

Relations personnelles.

Besoins de Croissance

Développer une meilleure communication bilatérale avec les figures d'autorité, et une plus grande appréciation des règles, des paramètres, de la structure ou de l'ordre établis.

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

Orientation vers les résultats (D)

Résolution de problèmes (D)

Systèmes de valeurs (D)

Environnement Préféré

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



Résumé du Modèle Interne de Prise de Décision

Vous possédez une image claire de vous-même et vous vous définissez en fonction de celle-ci. Vous vous sentez très motivé pour suivre vos propres guides internes concernant le devoir, les missions et les règles. Vous vous voyez comme quelqu'un qui vit selon un ensemble d'exigences préconçues que vous vous posez, et il s'agit de votre source de motivation, d'ambition et d'initiative. Ce qui est primordial pour vous n'est pas le travail lui-même mais la manière dont vous le réalisez. Vous vous évaluez davantage en fonction de votre capacité à être conforme avec l'ensemble de procédures que vous déterminez pour accomplir une tâche, plutôt que de vous évaluer en tant qu'individu (en dehors de votre travail ou de votre compétence). Vous êtes très déterminé. Vous estimez la dimension des Systèmes plus que toute autre dimension et son niveau de développement est moyen. Les dimensions des Tâches et des Personnes sont d'importance égale mais sont secondaires à vos yeux. Cela peut vous causer beaucoup plus de stress, réduire votre résistance globale dans les moments difficiles et parfois vous causer de la frustration dans vos efforts. Une amélioration de ces résultats commencerait à supprimer ces effets secondaires. Vous avez de faibles niveaux de développement dans chacune de ces dimensions. 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

Energie. Initiative. Psychologiquement motivé pour réussir.

Minimiseurs

Manque de respect ou d'estime de soi. Confusion ou insatisfaction à propos d'un rôle important de la vie. Faible niveau de discernement sur votre propre identité en tant qu'individu.

Facteurs de Motivation

Devoir, ce qui "doit" être fait. Sens du devoir et de la mission.

Besoins de Croissance

Commencez à vous estimer davantage pour qui vous êtes et atteignez un meilleur niveau de conscience du rôle que vous remplissez en ce moment.

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

Développement personnel (D) Conscience du rôle (D) Concentration sur le projet/l'objectif (R)



Ce graphique présente un résumé des 8 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 est conçu pour analyser objectivement les compétences d'un responsable de magasin d'optique, structuré avec une petite équipe composée de un à dix salariés. Le profil doit avoir des compétences en ressources humaines, en organisation et développement stratégique. Il est orienté client.

Graphiques des Éléments du Rapport

Inspirer les Autres



Guider ses Collaborateurs



Se Développer Soi-Même



Résolution de Conflit et de Problème



Prévoir les Résultats



Communication avec le Client



Qualités Fondamentales pour la Vente



Organisation Générale



Responsable Magasin Optique



Inspirer les Autres (7.2)

L'inspiration se base sur une énergie particulière qui ne peut venir que de l'individu. Par conséquent, inspirer les autres sur le long terme requiert que vous soyez capable de reconnaître et de leur apporter cette énergie. Les gens sont inspirés lorsqu'ils commencent à croire qu'ils ont plus de capacité qu'ils ne le pensaient. Par conséquent, inspirer implique le fait de stimuler les gens à faire plus qu'ils ne l'ont fait auparavant, et leur donner la possibilité de faire des efforts qui produiront un résultat positif. Le partage des espoirs et du courage permettra aux personnes de rester motivées pour continuer leur mission, même quand il semble que l'objectif est encore loin d'être atteint.

Guider ses Collaborateurs (6.9)

Une personne qui a des qualités de leader évaluera constamment le projet pour atteindre les objectifs fixés et apporter des corrections en cours de route. Savoir guider requiert un examen des étapes importantes par lesquelles passer, et non pas uniquement sur la mission à long terme. Il est nécessaire d'indiquer aux collaborateurs s'ils sont sur la bonne voie, ce qui instaure une certaine confiance envers le leader. Le leader doit avoir beaucoup de courage et de caractère pour être tenace dans sa volonté d'avancer, et de ne pas montrer une perte de confiance, même face à une déception.

Se Développer Soi-Même (5.4)

Afin de comprendre, motiver et diriger les autres, vous devez d'abord vous comprendre vous-même. Comme Chris McCusker, Président et PDG de Motorola, a dit un jour, "Le leadership va d'abord dans une nouvelle direction - et est ensuite suivi". Ainsi, avant qu'une personne puisse en diriger d'autres, elle doit montrer le chemin. Ceci s'applique à l'aide apportée aux gens pour s'améliorer. Les leaders doivent pratiquer ce qu'ils prêchent et être capables de se voir et de se développer eux-mêmes avant de faire de même pour les autres.

Résolution de Conflit et de Problème (6.4)

Responsable va-t-elle dissiper un conflit ou bien l'alimenter? Ici est mesurée l'aptitude de Responsable à résoudre un problème ou un conflit qui implique des gens ou des clients. Cette catégorie englobe les compétences suivantes : Usage du Bon Sens, Voir les Problèmes Potentiels, Prise de Décision Intuitive, Analyse de Problème et de Situation, et le Contrôle des Emotions.



Prévoir les Résultats (6.2)

Diriger commence par réaliser et envisager clairement la mission globale à accomplir. Accomplir votre mission conduit à comprendre où le changement est nécessaire et pourquoi il est utile maintenant. Il faut de l'initiative et de la détermination pour consolider sa vision et fixer des objectifs autour de sa réalisation. "Commencer avec la Fin à l'esprit," comme l'a écrit Steven Covey dans "Les Sept Habitudes des Gens Efficaces" est la manière dont vous montrez le chemin à d'autres qui ne le voient pas encore.

Communication avec le Client (7.6)

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

Qualités Fondamentales pour la Vente (6.1)

Ces 10 attributs sont les plus décisifs pour réussir en tant que professionnel en vente. Même s'il y a de nombreux attributs qui ont un effet sur le succès d'un individu dans le domaine de la vente, on a trouvé que ceux-ci étaient les plus décisifs. Ils forment la base fondamentale pour la performance de vente de première qualité, et sans ces attributs il sera très difficile de réussir dans la plupart des emplois en vente.

Organisation Générale (7.3)

Conçu pour stimuler votre pensée dans les secteurs spécifiquement liés aux objectifs généraux de l'organisation. Les secteurs sur lesquels se focaliser sont: la vision d'un objectif, la célébration du succès, le personnel, le bénéfice et la croissance, la rentabilité, la qualité, l'attention sur le client, la planification de la succession, la gestion de la production, la sécurité, les ventes et le marketing.

Description de la Catégorie

L'inspiration se base sur une énergie particulière qui ne peut venir que de l'individu. Par conséquent, inspirer les autres sur le long terme requiert que vous soyez capable de reconnaître et de leur apporter cette énergie. Les gens sont inspirés lorsqu'ils commencent à croire qu'ils ont plus de capacité qu'ils ne le pensaient. Par conséquent, inspirer implique le fait de stimuler les gens à faire plus qu'ils ne l'ont fait auparavant, et leur donner la possibilité de faire des efforts qui produiront un résultat positif. Le partage des espoirs et du courage permettra aux personnes de rester motivées pour continuer leur mission, même quand il semble que l'objectif est encore loin d'être atteint.

Graphiques de la Catégorie

Développer les Autres



Obtenir l'Engagement



Diriger les Autres



Planification à Long Terme



Persuader les Autres



Responsable Magasin Optique

Descriptions des Catégories

Développer les Autres (8.5)

Évalue la capacité de Responsable de comprendre les besoins, intérêts, forces et faiblesses des autres, et d'utiliser efficacement ces renseignements afin de favoriser le développement des autres.

Obtenir l'Engagement (6.2)

Évalue l'aptitude de Responsable à développer et faire appel à une attitude automotivante chez ses employés ou collègues dans la poursuite de leurs objectifs.

Diriger les Autres (8.6)

Évalue l'aptitude de Responsable à structurer, organiser et à motiver les autres pour que les missions soient accomplies et les objectifs atteints, et de façon à ce que chacun partage un sentiment d'ordre et d'orientation commune.



Planification à Long Terme (6.0)

Évalue la capacité de Responsable d'identifier, planifier le lien séquentiel et simultané entre actions, temps et ressources, ainsi que gérer leur utilisation d'un bout à l'autre de l'exécution de projets à long terme.

Persuader les Autres (6.9)

Évalue l'aptitude de Responsable de présenter son point de vue et d'argumenter de telle manière qu'il soit partagé et accepté par les autres.



Description de la Catégorie

Une personne qui a des qualités de leader évaluera constamment le projet pour atteindre les objectifs fixés et apporter des corrections en cours de route. Savoir guider requiert un examen des étapes importantes par lesquelles passer, et non pas uniquement sur la mission à long terme. Il est nécessaire d'indiquer aux collaborateurs s'ils sont sur la bonne voie, ce qui instaure une certaine confiance envers le leader. Le leader doit avoir beaucoup de courage et de caractère pour être tenace dans sa volonté d'avancer, et de ne pas montrer une perte de confiance, même face à une déception.

Graphiques de la Catégorie

Point de Vue Empathique



Transmettre la Valeur du Rôle



Flexibilité



Maîtrise de Soi



Conscience Humaine



Esprit Proactif



Pensée Pragmatique



Descriptions des Catégories

Point de Vue Empathique (8.6)

Évalue la capacité de Responsable de se mettre à la place de quelqu'un d'autre et de percevoir et comprendre ses sentiments, ses besoins et ses attitudes



Transmettre la Valeur du Rôle (5.2)

Évalue l'aptitude de Responsable à utiliser ses propres capacités et compétences (pour l'empathie, les relations interpersonnelles, et le leadership) pour inculquer, chez un employé, un sens des valeurs pour la tâche à accomplir, au delà de ses indicateurs tangibles.

Flexibilité (7.1)

Évalue l'aptitude de Responsable à assimiler, s'adapter, et répondre volontiers aux changements, avec un minimum de résistance personnelle.

Maîtrise de Soi (4.0)

Évalue l'aptitude de Responsable à rester rationnel et objectif et à se comporter de manière équilibrée dans une situation stressante et émotionnelle.

Conscience Humaine (8.6)

Évalue l'aptitude de Responsable 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.

Esprit Proactif (6.3)

Évalue l'aptitude de Responsable pour prendre l'initiative en assumant la responsabilité pour que les choses se fassent et pour déterminer les possibles actions qui permettent de générer des changements constructifs dans l'environnement.

Pensée Pragmatique (8.6)

Évalue l'aptitude de Responsable à identifier de manière réaliste, pratique et pragmatique les problèmes et les solutions, plutôt qu'en termes théoriques ou conceptuels.

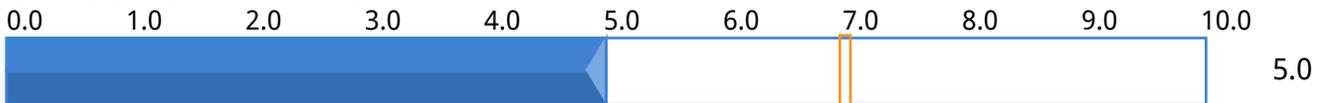


Description de la Catégorie

Afin de comprendre, motiver et diriger les autres, vous devez d'abord vous comprendre vous-même. Comme Chris McCusker, Président et PDG de Motorola, a dit un jour, "Le leadership va d'abord dans une nouvelle direction - et est ensuite suivi". Ainsi, avant qu'une personne puisse en diriger d'autres, elle doit montrer le chemin. Ceci s'applique à l'aide apportée aux gens pour s'améliorer. Les leaders doivent pratiquer ce qu'ils prêchent et être capables de se voir et de se développer eux-mêmes avant de faire de même pour les autres.

Graphiques de la Catégorie

Conscience de son Rôle



Auto-évaluation



Confiance en Soi



Autonomie



Responsable Magasin Optique

Descriptions des Catégories

Conscience de son Rôle (5.0)

Évalue la capacité de Responsable d'être conscient de son rôle dans le monde ou au sein d'un environnement donné, ainsi que de comprendre les implications de celui-ci et comment celles-ci seront satisfaites.

Auto-évaluation (4.0)

Évalue la capacité de Responsable à identifier de manière pratique et objective ses forces et faiblesses personnelles.

Confiance en Soi (5.1)

Évalue la capacité de Responsable à développer et maintenir une force intérieure et croyance en ses propres capacités, basées sur le désir de réussir et sur la conviction qu'elle possède les compétences pour réussir, tout en affrontant avec sécurité et détermination les possibles obstacles.

Autonomie (7.4)

Évalue le dynamisme interne de Responsable pour croire en la voie qu'elle a choisie et exceller dans celle-ci.

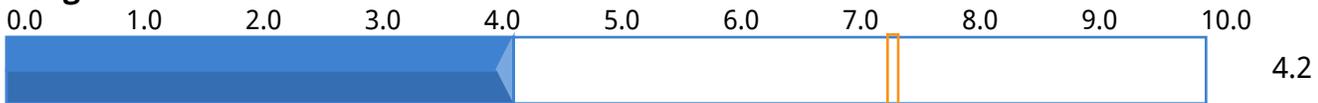


Description de la Catégorie

Responsable va-t-elle dissiper un conflit ou bien l'alimenter? Ici est mesurée l'aptitude de Responsable à résoudre un problème ou un conflit qui implique des gens ou des clients. Cette catégorie englobe les compétences suivantes : Usage du Bon Sens, Voir les Problèmes Potentiels, Prise de Décision Intuitive, Analyse de Problème et de Situation, et le Contrôle des Emotions.

Graphiques de la Catégorie

Usage du Bon Sens



Détecter des Problèmes Potentiels



Contrôle Emotionnel



Capacité d'Assimilation



Prise de Décision Intuitive



Analyse de Problème et de Situation



Responsable Magasin Optique

Descriptions des Catégories

Usage du Bon Sens (4.2)

Évalue l'aptitude de Responsable 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.

Détecter des Problèmes Potentiels (7.1)

Évalue la capacité de Responsable à structurer des situations actuelles en un scénario continu et être en mesure d'identifier des évolutions qui pourraient poser des problèmes à l'avenir ainsi qu'à anticiper avec perspective et agir en conséquence afin de limiter les risques potentiels.



Contrôle Emotionnel (6.2)

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

Capacité d'Assimilation (7.1)

Évalue l'aptitude de Responsable 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 (7.0)

Évalue l'aptitude de Responsable 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 (6.8)

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



Description de la Catégorie

Diriger commence par réaliser et envisager clairement la mission globale à accomplir. Accomplir votre mission conduit à comprendre où le changement est nécessaire et pourquoi il est utile maintenant. Il faut de l'initiative et de la détermination pour consolider sa vision et fixer des objectifs autour de sa réalisation. "Commencer avec la Fin à l'esprit," comme l'a écrit Steven Covey dans "Les Sept Habitudes des Gens Efficaces" est la manière dont vous montrez le chemin à d'autres qui ne le voient pas encore.

Graphiques de la Catégorie

Pensée Conceptuelle



Initiative



Persévérance



Concentration sur les Projets et Objectifs



Orientation vers les Résultats



Responsable Magasin Optique

Descriptions des Catégories

Pensée Conceptuelle (6.0)

Évalue l'aptitude de Responsable à avoir une vue d'ensemble, identifier des patrons et connexions entre différentes situations complexes et ensuite à déterminer quels sont les éléments stratégiques clés, la direction à prendre, et comment les ressources devraient être utilisées pour atteindre de futurs objectifs.

Initiative (7.0)

Évalue la capacité de Responsable à diriger son énergie vers la réalisation d'un objectif sans catalyseur ou stimulation externe.

Persévérance (7.0)

Évalue l'aptitude de Responsable 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.



Concentration sur les Projets et Objectifs (5.4)

Évalue la capacité de Responsable à s'en tenir à son objectif sans se soucier des circonstances, en générant et explorant les alternatives qui lui permettent d'y parvenir.

Orientation vers les Résultats (6.0)

Évalue la capacité de Responsable à identifier les actions nécessaires pour accomplir des missions et obtenir des résultats.

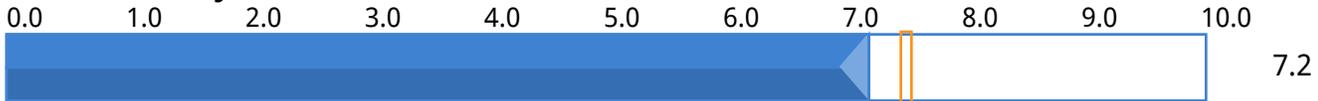


Description de la Catégorie

L'aptitude de Responsable 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



Responsable Magasin Optique

Descriptions des Catégories

Evaluation objective (7.2)

Évalue l'ouverture d'esprit de Responsable 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 (8.6)

Évalue l'aptitude de Responsable 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 (6.5)

Évalue l'aptitude de Responsable 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 (7.0)

Évalue l'aptitude de Responsable 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 (8.6)

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



Description de la Catégorie

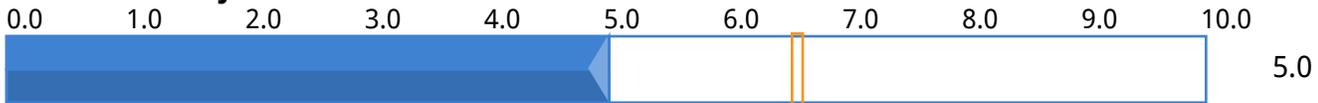
Ces 10 attributs sont les plus décisifs pour réussir en tant que professionnel en vente. Même s'il y a de nombreux attributs qui ont un effet sur le succès d'un individu dans le domaine de la vente, on a trouvé que ceux-ci étaient les plus décisifs. Ils forment la base fondamentale pour la performance de vente de première qualité, et sans ces attributs il sera très difficile de réussir dans la plupart des emplois en vente.

Graphiques de la Catégorie

Plaisir pour le Travail



Gestion du Rejet



Gestion du Stress



Persévérance



Responsabilité Personnelle



Engagement Personnel



Orientation vers les Résultats



Confiance en Soi

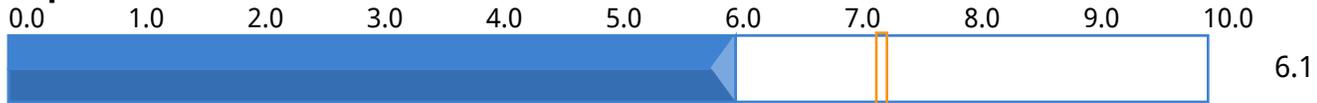




Autodiscipline et Sens du Devoir



Capacité d'Initiative



Descriptions des Catégories

Plaisir pour le Travail (5.2)

Évalue à quel degré Responsable sent que son travail est épanouissant, gratifiant et entraîne un bénéfice positif et utile pour son/sa.

Gestion du Rejet (5.0)

Évalue l'aptitude de Responsable 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.

Gestion du Stress (5.5)

Évalue la capacité de Responsable 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 (7.0)

Évalue l'aptitude de Responsable 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 (7.6)

Évalue la capacité de Responsable 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.

Engagement Personnel (6.2)

Évalue l'aptitude de Responsable à accepter des responsabilités, les intérioriser et les assumer, en se fixant des tâches pour atteindre les objectifs accordés : une mesure de son engagement personnel et de sa discipline interne.

Orientation vers les Résultats (6.0)

Évalue la capacité de Responsable à identifier les actions nécessaires pour accomplir des missions et obtenir des résultats.

Confiance en Soi (5.1)

Évalue la capacité de Responsable à développer et maintenir une force intérieure et croyance en ses propres capacités, basées sur le désir de réussir et sur la conviction qu'elle possède les compétences pour réussir, tout en affrontant avec sécurité et détermination les possibles obstacles.

Autodiscipline et Sens du Devoir (7.4)

Évalue avec quelle force [Martin] éprouve le besoin d'être cohérent et fidèle à elle-même et à ses propres valeurs et besoins dans ses actions.



Capacité d'Initiative (6.1)

Évalue l'aptitude de Responsable pour trouver sa propre motivation pour accomplir une tâche et à quel degré elle maintiendra ce cap face à l'adversité.

Description de la Catégorie

Conçu pour stimuler votre pensée dans les secteurs spécifiquement liés aux objectifs généraux de l'organisation. Les secteurs sur lesquels se focaliser sont: la vision d'un objectif, la célébration du succès, le personnel, le bénéfice et la croissance, la rentabilité, la qualité, l'attention sur le client, la planification de la succession, la gestion de la production, la sécurité, les ventes et le marketing.

Graphiques de la Catégorie

Organisation Concrète



Capacité d'Assimilation



Pensée Pragmatique



Esprit Proactif



Orientation vers les Résultats



Descriptions des Catégories

Organisation Concrète (8.6)

Évalue la compréhension de Responsable des besoins concrets et immédiats d'une situation et sa capacité d'établir un plan d'action efficace pour répondre à ces besoins.

Capacité d'Assimilation (7.1)

Évalue l'aptitude de Responsable 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.

Pensée Pragmatique (8.6)

Évalue l'aptitude de Responsable à identifier de manière réaliste, pratique et pragmatique les problèmes et les solutions, plutôt qu'en termes théoriques ou conceptuels.

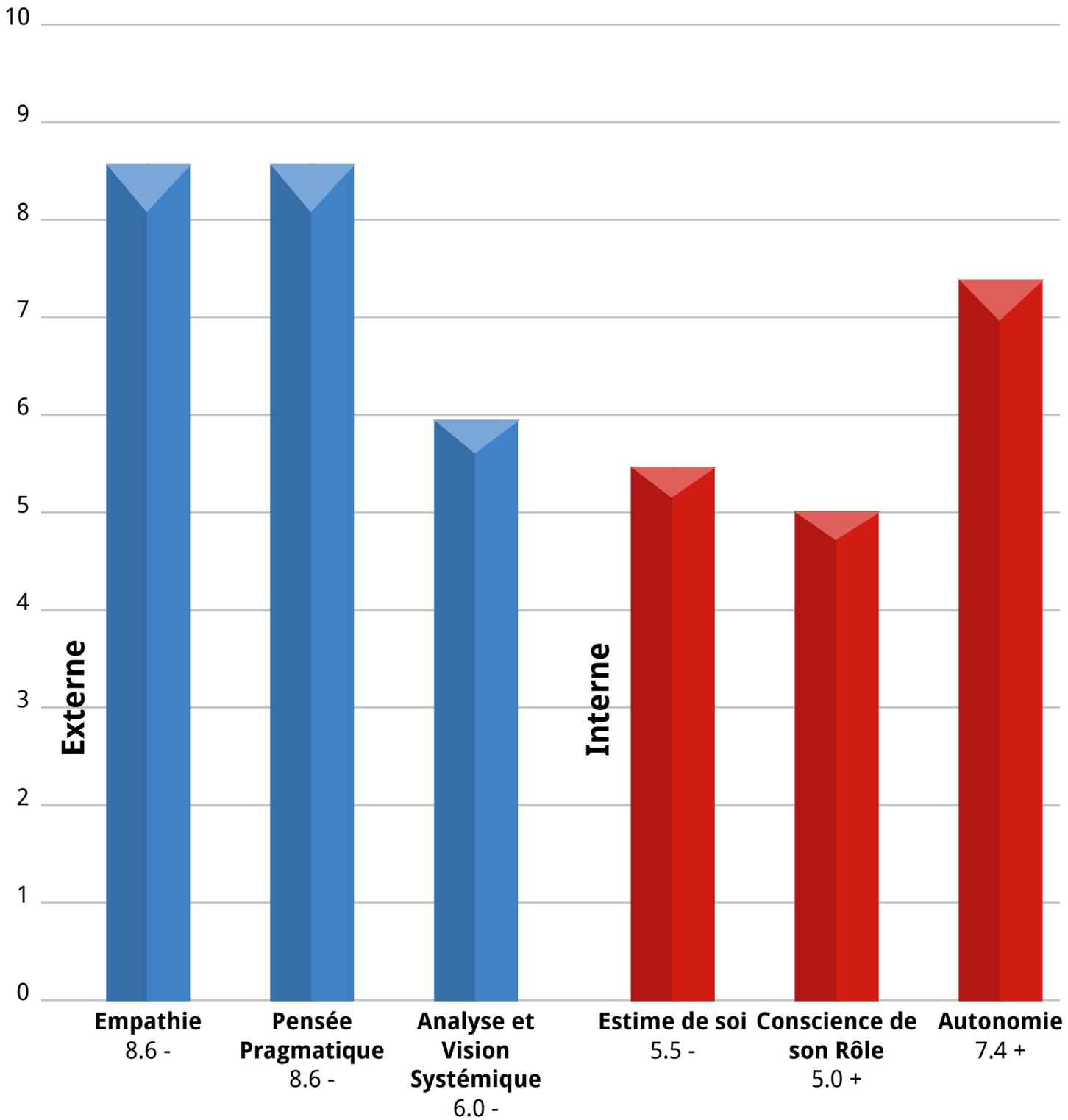
Esprit Proactif (6.3)

Évalue l'aptitude de Responsable pour prendre l'initiative en assumant la responsabilité pour que les choses se fassent et pour déterminer les possibles actions qui permettent de générer des changements constructifs dans l'environnement.



Orientation vers les Résultats (6.0)

Évalue la capacité de Responsable à identifier les actions nécessaires pour accomplir des missions et obtenir des résultats.



Responsable Magasin Optique



- Attitude Envers les Autres (8.6)
- Organisation Concrète (8.6)
- Point de Vue Empathique (8.6)
- Conscience Humaine (8.6)
- Diriger les Autres (8.6)
- Superviser les Autres (8.6)
- Relations Personnelles (8.6)
- Pensée Pragmatique (8.6)
- Communiquer avec les Autres (8.6)
- Respect de la Propriété (8.6)
- Statut et Reconnaissance (8.6)
- Attitude Compréhensive (8.6)
- Développer les Autres (8.5)
- Evaluer les Autres (8.5)
- Absence de Préjugés (8.5)
- Perspectives Réalistes (8.5)
- Sensibilité envers les Autres (8.5)
- Comprendre les Besoins de Motivation (8.5)
- Corriger les Autres (8.4)
- Fixer des Objectifs Réalistes aux Autres (8.3)
- Responsabilité Personnelle (7.6)
- Autonomie (7.4)
- Autodiscipline et Sens du Devoir (7.4)
- Sens du Devoir (7.4)
- Souci du Détail (7.3)
- Orientation vers la Qualité (7.3)
- Evaluation objective (7.2)
- Flexibilité (7.1)
- Capacité d'Assimilation (7.1)
- Détecter des Problèmes Potentiels (7.1)
- Résolution de Problème Théorique (7.1)
- Créativité (7.0)
- Prise de Décision Intuitive (7.0)
- Délégation du Contrôle (7.0)
- Initiative (7.0)
- Persévérance (7.0)
- Motivation Personnelle (7.0)
- Persuader les Autres (6.9)
- Cohérence et Fiabilité (6.8)
- Résolution de Problème (6.8)
- Analyse de Problème et de Situation (6.8)
- Sens du Timing (6.5)
- Attitude Honnête (6.3)
- Diplomatie (6.3)
- Esprit Proactif (6.3)
- Contrôle Emotionnel (6.2)
- Obtenir l'Engagement (6.2)
- Se conformer aux Normes (6.2)
- Engagement Personnel (6.2)
- Capacité d'Initiative (6.1)
- Responsabilité Pour les Autres (6.1)
- Pensée Conceptuelle (6.0)
- Suivre des Instructions (6.0)
- Planification à Long Terme (6.0)
- Respect des Politiques (6.0)
- Orientation vers les Résultats (6.0)
- Sentiment d'Appartenance (6.0)
- Analyse et Vision Systémique (6.0)
- Autogestion (5.9)
- Prise de Décision Equilibrée (5.8)
- Gestion du Stress (5.5)
- Estime de Soi (5.5)
- Perfectionnement Personnel (5.5)
- Se Fixer des Objectifs Personnels Réalistes (5.4)
- Concentration sur les Projets et Objectifs (5.4)
- Transmettre la Valeur du Rôle (5.2)
- Plaisir pour le Travail (5.2)
- Inspirer Confiance (5.2)
- Ethique de Travail (5.2)
- Confiance en Soi (5.1)
- Gestion du Rejet (5.0)
- Biens Matériels (5.0)
- Planification de Projet (5.0)
- Conscience de son Rôle (5.0)
- Gestion de Problème (4.5)
- Usage du Bon Sens (4.2)
- Auto-évaluation (4.0)
- Maîtrise de Soi (4.0)