



**ADVANCED INSIGHTS  
PROFILE**

## **Profil Universitaire**

30 janvier 2017

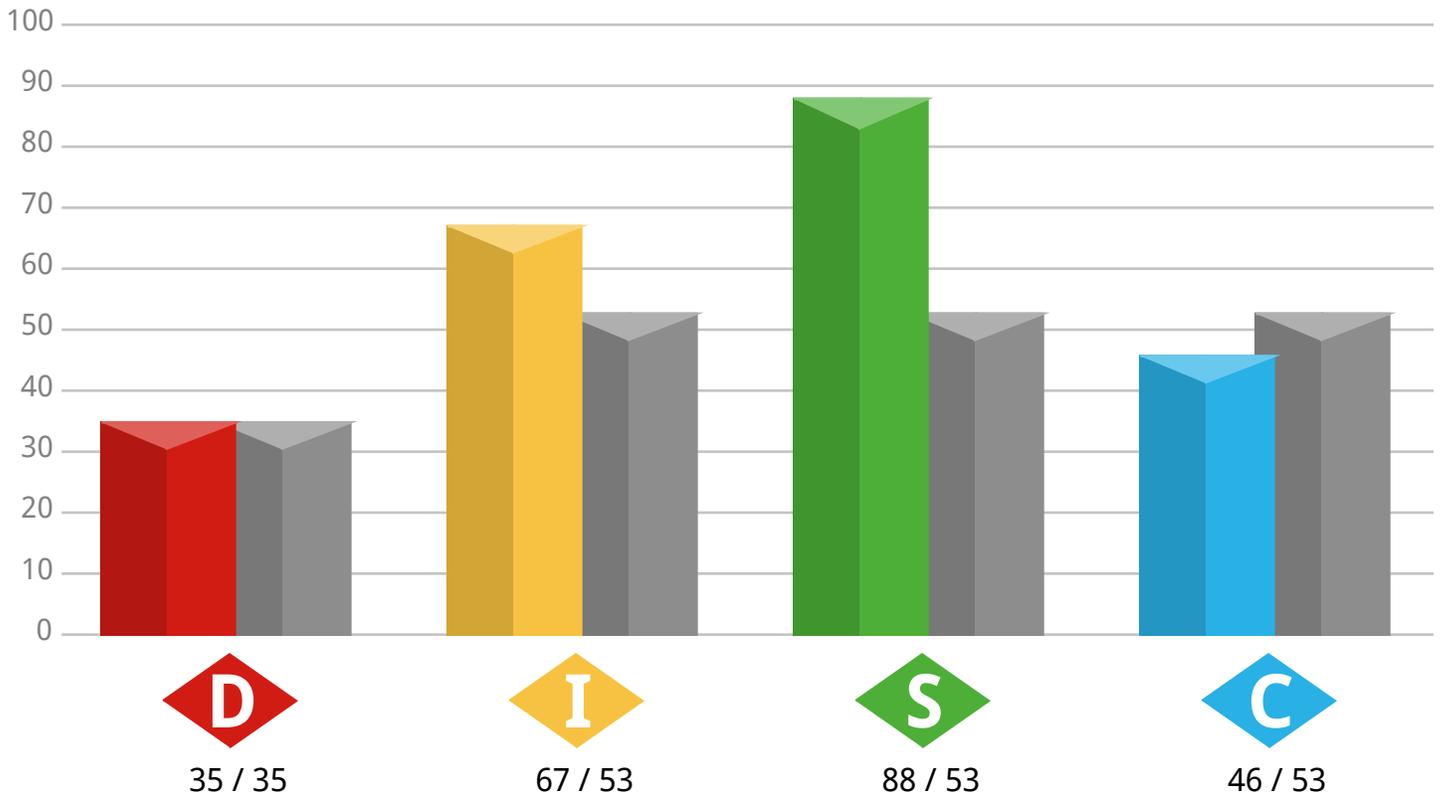
Ce profil ADVanced Insights d'Innermetrix réunit le meilleur des trois profils de classe mondiale. L' Attribute Index mesure la manière dont vous pensez et prenez des décisions. Le Values Index mesure votre style de motivation, et comment vous le gérez, et le DISC Index évalue votre modèle de comportement 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 ?



# 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 :

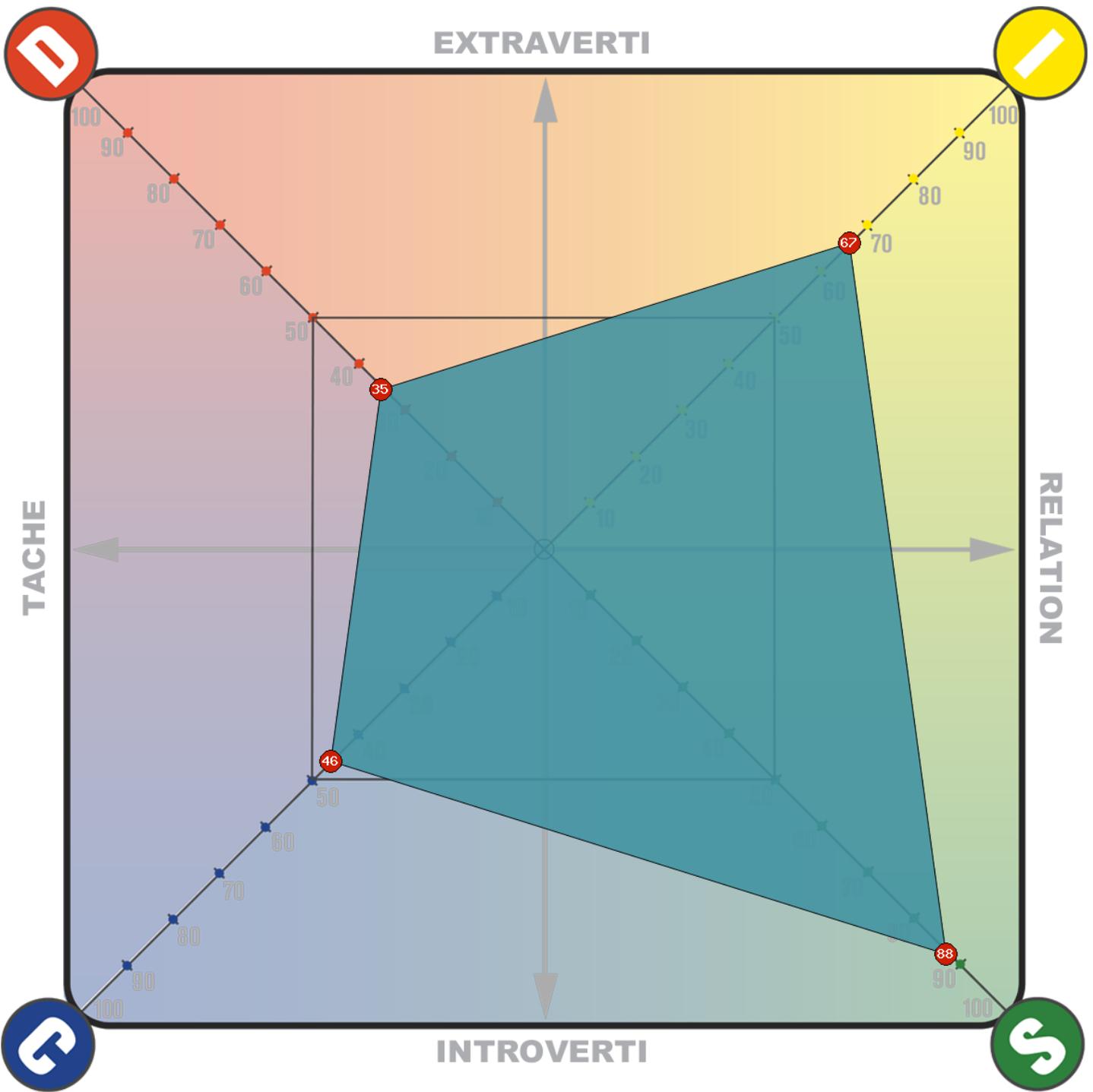
Le style adapté est la manière dont vous vous comportez quand vous sentez que vous êtes observé ou quand vous êtes conscient de votre comportement. Ce style est moins naturel et moins authentique pour vous et vos vraies tendances et préférences. Quand vous êtes obligé de vous adapter à ce style pendant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



## Un examen plus attentif des quatre dimensions de votre modèle comportemental

Décidé	Interactif	Stabiliser	Prudent
<b>Problèmes:</b> Comment vous tendez à aborder les problèmes et à prendre des décisions :	<b>Personnes:</b> Comment vous tendez à interagir avec les autres et à partager vos opinions	<b>Rythme:</b> Comment vous tendez à rythmer et à réguler les choses dans votre environnement	<b>Procédures:</b> Votre préférence pour les protocoles et les standards établis
<b>Haut D</b>	<b>Haut I</b>	<b>Haut S</b>	<b>Haut C</b>
<b>Exigeant</b>	<b>Sociable</b>	<b>Patient</b>	<b>Prudent</b>
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
<b>Discret</b>	<b>Réservé</b>	<b>Impétueux</b>	<b>Provocateur</b>
<b>Faible D</b>	<b>Faible I</b>	<b>Faible S</b>	<b>Faible C</b>

Profil Universitaire





## Dominance

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

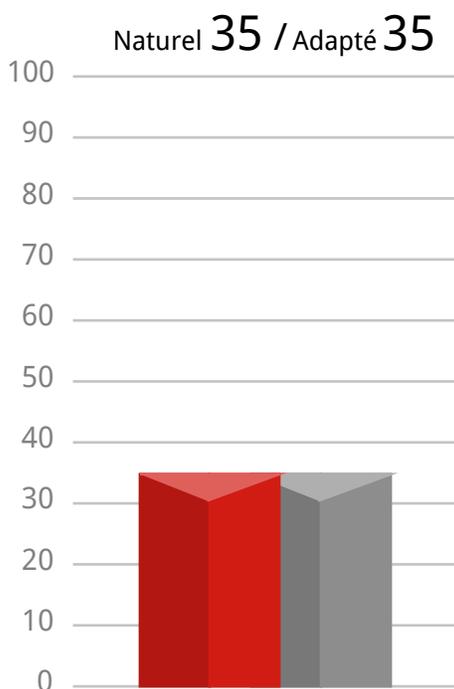
Le D de DISC représente la Dominance. Votre score sur cette échelle, représentée ci-dessous, montre votre situation sur l'éventail D basé sur vos réponses. Un score élevé ne veut pas forcément dire que c'est bien, et un score faible n'est pas forcément mauvais, du fait qu'il s'agit d'un éventail ou d'un 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 pouvez être enclin à éviter des décisions difficiles, et cela peut créer des retards.
- Vous préférez diriger en montrant l'exemple, au lieu de donner carrément les instructions aux autres.
- variables avant de prendre une décision.
- Vous pouvez vous en remettre aux autres qui manifestent une opinion plus forte ou qui sont plus bruyants.
- Vous préférez un cadre avec un travail spécialisé, ou un travail qui nécessite une maîtrise technique.



## Influence

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

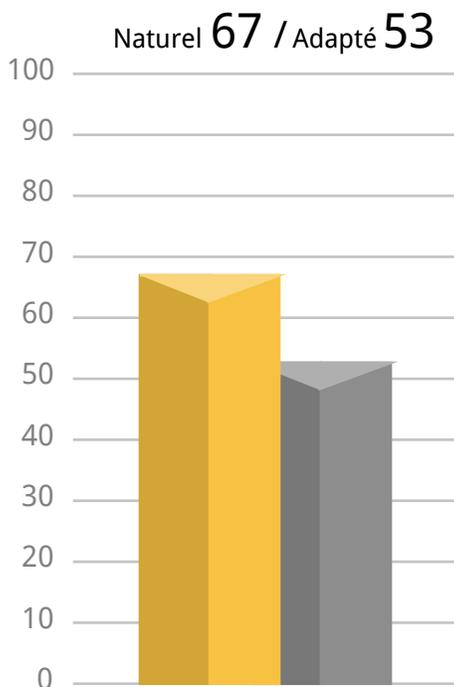
Le I de DISC représente l'Influence. Votre score sur l'échelle représentée ci-dessous montre votre situation sur l'éventail I, basé sur vos réponses. Un score élevé n'est pas forcément bon, et un score faible n'est pas forcément mauvais, du fait qu'il s'agit d'un éventail ou d'un ensemble de traits de 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 modérément haut de score sur le style 'I'. Les commentaires suivants mettent en évidence certains des traits spécifiques, qui sont uniques à votre résultat.

- Vous avez tendance à être toujours prêt à converser avec un groupe, même avec des gens que vous venez de rencontrer.
- Vous pouvez être assez désorganisé et manquer d'attention aux détails.
- Vous êtes un coach ou un conseiller efficace pour les autres membres de l'équipe.
- Vous avez tendance à faire naturellement confiance aux autres et à leurs idées.
- Parfois vous pouvez trop exprimer votre opinion.
- Vous aimez avoir une politique de porte ouverte autant avec vos pairs qu'avec vos supérieurs.



## Stabilité

### Votre approche du rythme du milieu de travail.

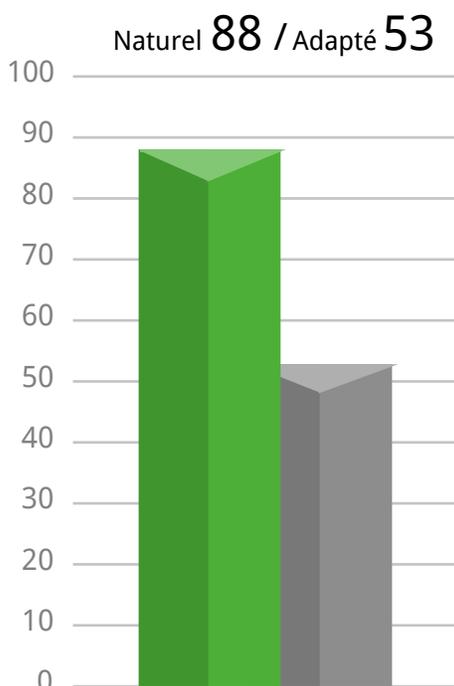
Le S de DISC représente la Stabilité. Votre score sur l'échelle représentée ci-dessous montre votre situation sur l'éventail S, basé sur vos réponses. Un score élevé n'est pas forcément bon, et un score faible n'est pas forcément mauvais, du fait qu'il s'agit d'un éventail ou d'un ensemble de traits 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 aimez avoir une forte identification ou connexion avec le groupe, l'organisation, ou la mission.
- Il vous faut un temps considérable pour vous adapter au changement.
- Vous êtes très loyal quand il s'agit des procédures opérationnelles existantes.
- Vous n'êtes pas très fort pour laisser aller les choses (par exemple, les décisions originales, les convictions de longue date, etc).
- Vous pouvez être très réfractaire au changement.

## Conformité

### Votre approche des normes, procédures et attentes.

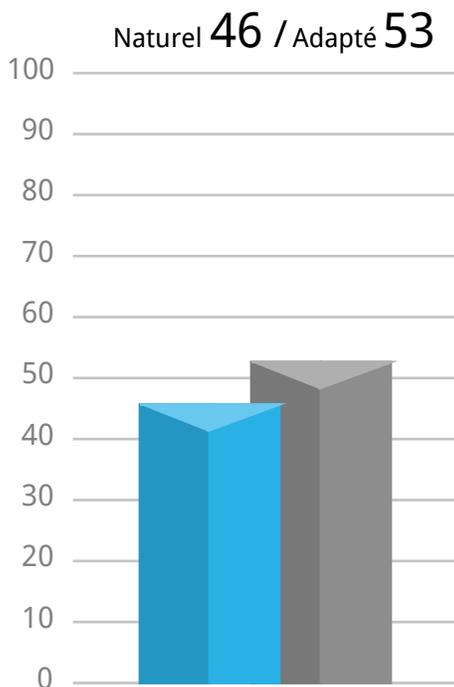
Le C dans le DISC représente la Conformité. Votre score sur l'échelle représentée ci-dessous montre votre situation sur l'éventail C, basé sur vos réponses. Un score élevé ne veut pas forcément dire que c'est bien, et un score faible ne veut pas dire que c'est forcément mauvais, du fait qu'il s'agit 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 moyenne inférieure de score sur le style 'C'. Les commentaires suivants mettent en évidence certains des traits spécifiques, qui sont uniques à votre résultat.

- Vous êtes opiniâtre quand vous tentez de faire passer un message, même au milieu de la résistance.
- Vous aimez suivre votre propre voie pour obtenir des résultats.
- Pour vous, la fin justifie souvent les moyens.
- Vous préférez agir comme votre "propre personne" plutôt que suivre la norme.
- Vous pourriez être perçu un peu comme quelqu'un qui fait entorse à la règle par certains membres de l'équipe.
- Vous êtes pratique et réaliste.



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:

- Susciter un plus grand sens de l'urgence pour que les choses soient faites immédiatement
- Prendre plus de risques calculés.
- Être plus direct et précis dans les communications verbales.
- Prendre des décisions plus objectives qu'émotionnelles.
- Travailler dans un environnement avec peu de changements soudains ou de crises.
- Apprendre à dire « non » plus souvent, afin d'éviter de trop se disperser.
- Contrôler davantage ses émotions.
- Faire partie d'une équipe.



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:

- Orienté vers le contact avec les gens et à l'aise en société.
- Un excellent professeur ou formateur pour les autres membres de l'équipe, surtout dans les situations qui requièrent de la patience et des compétences spécialisées.
- Possède la rare capacité de pouvoir calmer les gens qui sont en colère ou bouleversés.
- Apporte de l'enthousiasme et de l'optimisme dans le cadre de projets en équipe.
- Excellent pour apaiser les désaccords au sein de l'équipe.
- On peut compter sur le fait qu'il fera ce qu'il dit.
- Orienté vers les gens de manière stable et sincère.
- Peut être charmant et persuasif dans des situations variées et construit d'excellents rapports sociaux.



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:

- Être trop sûr de soi par rapport à sa capacité de persuader ou de diriger les autres.
- Avoir un sens de l'urgence plus faible pour que les choses soient faites.
- Trop s'accrocher aux procédures actuelles ou passées, en particulier lorsqu'il y a des changements imminents.
- Devenir moins déterminé au fur et à mesure que la pression augmente.
- Lutter pour fixer des priorités. Dans des situations de pression, n'importe quel élément peut être considéré comme prioritaire.
- Être plus optimiste lorsque vous jugez la capacité des autres.
- Passer outre certains détails qui pourraient devenir importants plus tard.
- Faire un peu trop confiance aux gens, et risquer de se "brûler" au passage.



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 Profil de manière efficace :**

- Fournissez des témoignages de personnes qu'il considère importantes ou remarquables
- Assurez-vous que les responsabilités individuelles soient établies clairement, et qu'il n'y ait aucune ambiguïté.
- Soyez détendu et décontracté dans vos gestes et votre expression corporelle.
- Mettez les détails par écrit mais ne prévoyez pas de trop en discuter à l'oral.
- Présentez les différentes tâches et responsabilités par écrit.
- Présentez vos idées et vos opinions de manière non-menaçante.
- Demandez lui « comment » il a orienté des questions pour forger ses opinions.

**Les choses à éviter pour communiquer avec Profil de manière efficace :**

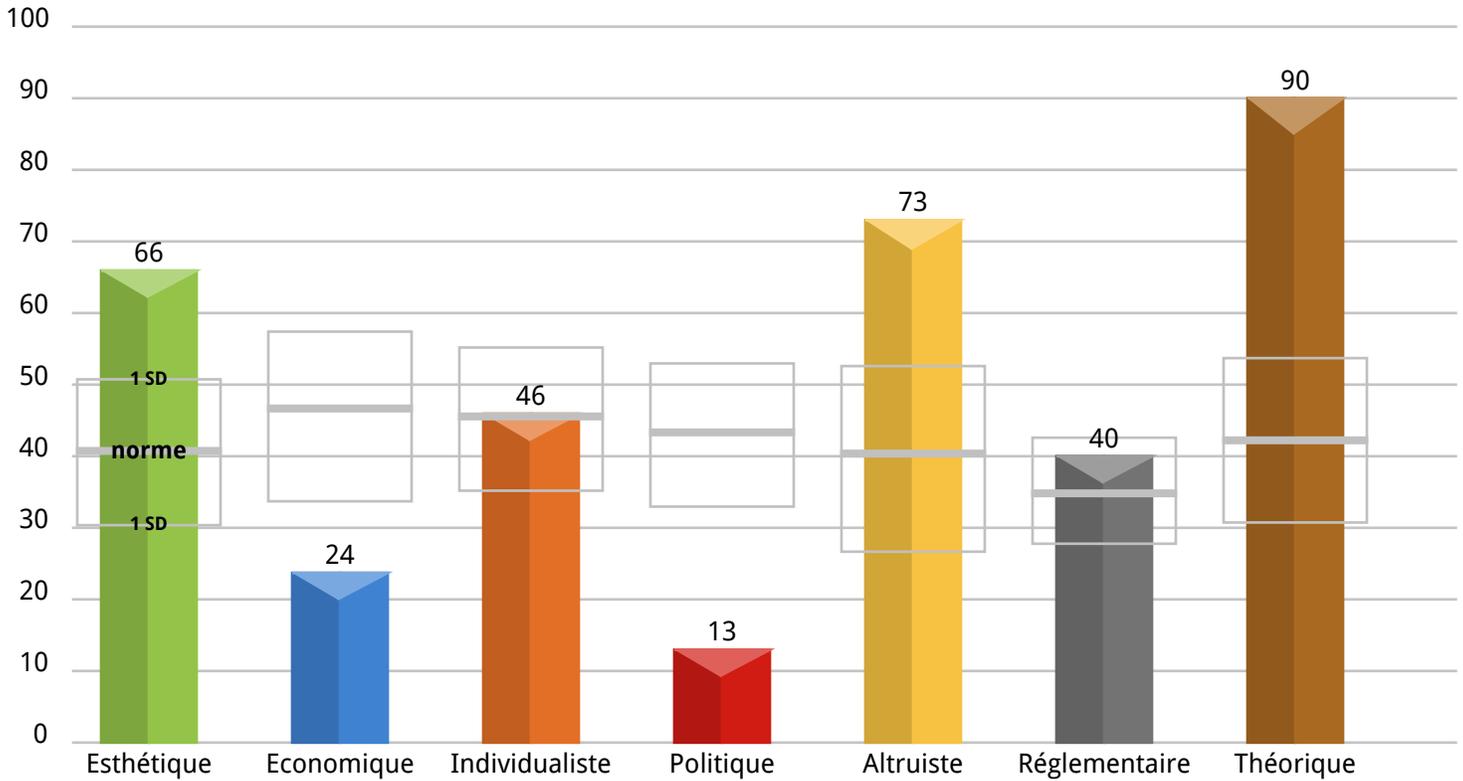
- Si vous êtes en désaccord, ne le laissez pas se répercuter personnellement sur lui, et ne le laissez pas affecter la relation.
- Ne soyez pas grossier, brusque, ou trop hâtif.
- Ne paternalisez pas ou n'humiliez pas lui en employant l'encouragement ou la subtilité.
- Ne laissez pas les décisions en suspens. Assurez-vous que tous points de la décisions sont arrivés à conclusion et que les plans d'actions sont le résultat.
- Ne soyez pas vague ou ambigu.
- Ne menacez pas avec votre position ou votre pouvoir.
- Ne manipulez pas ou n'harcelez pas lui afin qu'il soit d'accord.



# Le Values Index

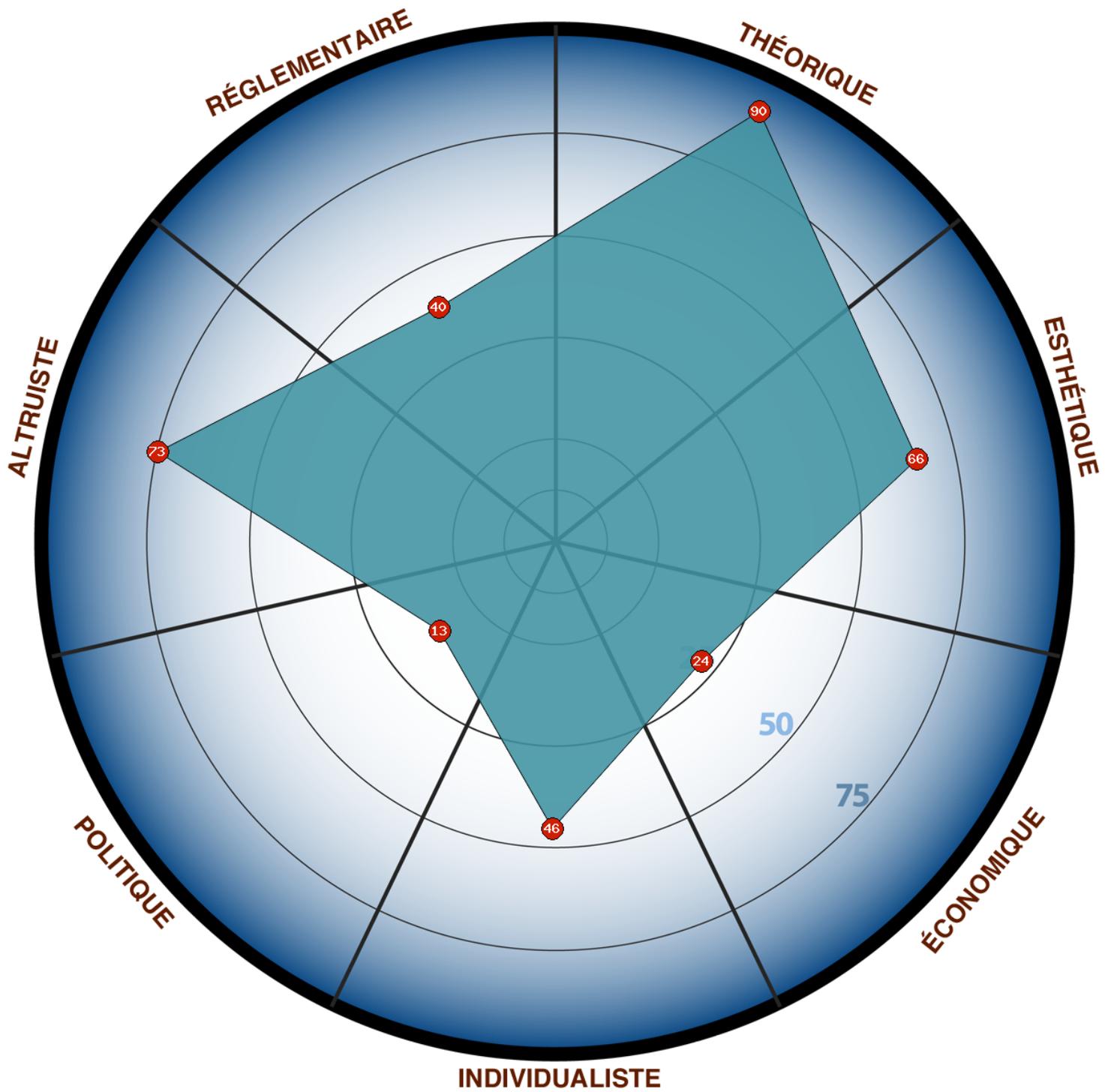
**POURQUOI** Êtes-vous motivé à utiliser vos talents basés sur les facteurs d'engagement?

## Résumé Général des Valeurs de Profil

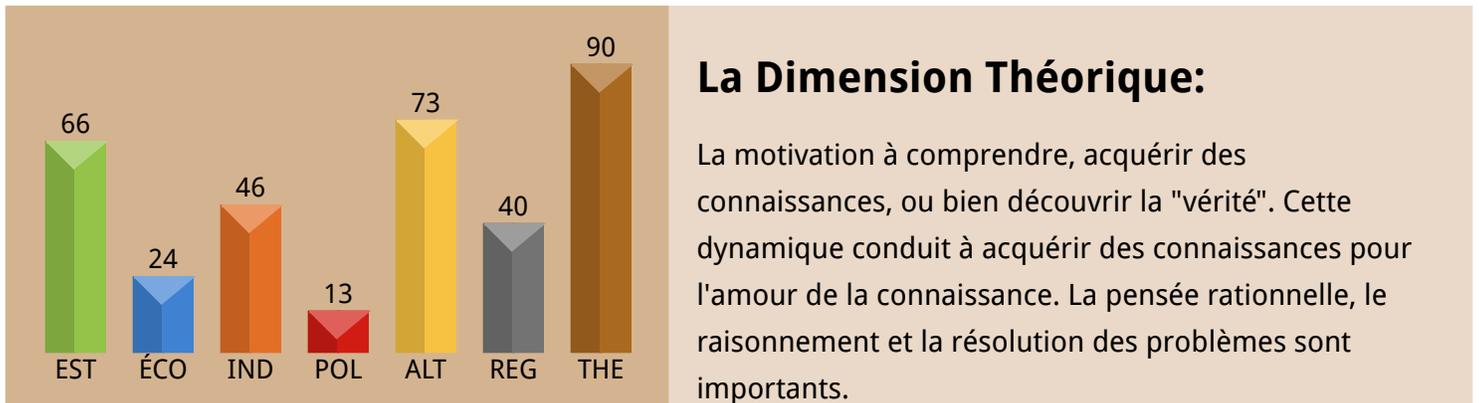


Profil Universitaire

<b>Élevé Esthétique</b>	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.
<b>Faible Economique</b>	Vous avez un bon esprit d'équipe et vous pouvez faire passer les besoins des autres avant les vôtres.
<b>Moyen Individualiste</b>	Vous n'êtes pas extrémiste, et vous êtes capable d'équilibrer vos propres besoins et ceux des autres.
<b>Très Faible Politique</b>	Vous avez tendance à ne pas avoir l'esprit de compétition et à faire preuve d'un plus grand sens du service.
<b>Très Élevé Altruiste</b>	Vous faites preuve d'une très grande sincérité et d'une très grande empathie pour les besoins des autres.
<b>Moyen Réglementaire</b>	Vous êtes capable d'équilibrer et de comprendre le besoin d'avoir une certaine structure et de l'ordre, sans pour autant être paralysé en leur absence.
<b>Très Élevé Théorique</b>	Vous êtes passionné par l'apprentissage pour l'amour de la connaissance. Vous apprenez continuellement et vous apportez un très haut degré de crédibilité technique ou intellectuelle.



Profil Universitaire



## La Dimension Théorique:

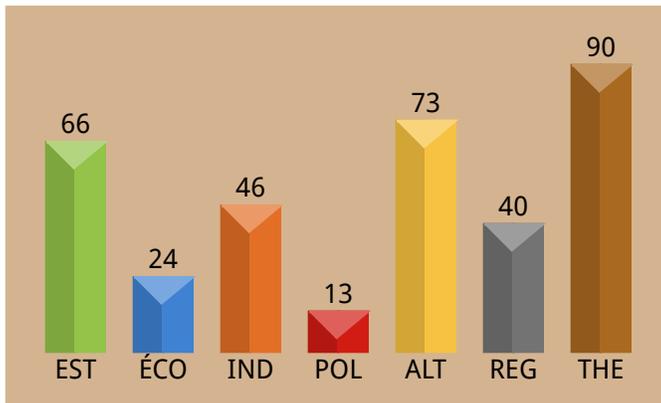
La motivation à comprendre, acquérir des connaissances, ou bien découvrir la "vérité". Cette dynamique conduit à acquérir des connaissances pour l'amour de la connaissance. La pensée rationnelle, le raisonnement et la résolution des problèmes sont importants.

### Caractéristiques Générales:

- Vous aimez vous rendre dans des librairies et vous faites souvent des achats spontanés.
- Vous aimez développer de nouvelles procédures qui apportent une nouvelle manière de voir les responsabilités professionnelles existantes.
- Votre attitude : "Comment faites-vous cela ? Puis-je aussi le faire ?".
- Vous avez une très large base de connaissance et de crédibilité.
- Vous croyez que l'apprentissage continu est sain pour le corps et l'esprit.

### Forces et Qualités Principales:

- Vous posez beaucoup de questions nécessaires afin d'obtenir le maximum d'informations.
- Lorsque les autres (internes ou externes) ont une question, même si vous n'êtes pas très familier avec celle-ci, vous pouvez généralement trouver des solutions.
- Vous pouvez généralement répondre à de nouvelles questions qui touchent l'équipe ou pour lesquelles vous savez où trouver les réponses.
- Vous arrivez bien préparé aux réunions d'équipe et aux événements avec un travail préliminaire complet.
- Vous avez une très grande capacité de lire, étudier et apprendre de manière autonome.



## La Dimension Théorique:

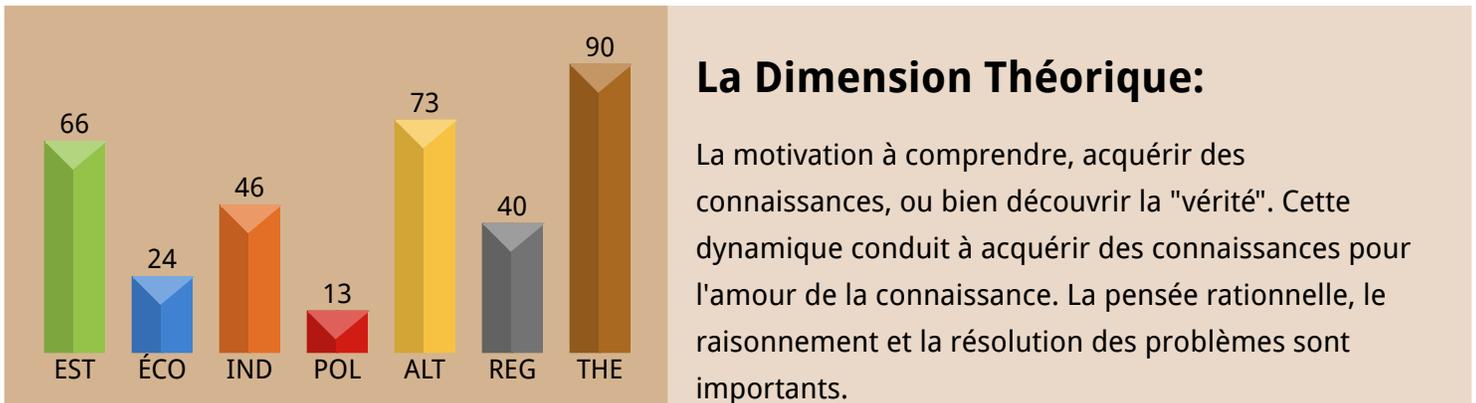
La motivation à comprendre, acquérir des connaissances, ou bien découvrir la "vérité". Cette dynamique conduit à acquérir des connaissances pour l'amour de la connaissance. La pensée rationnelle, le raisonnement et la résolution des problèmes sont importants.

### 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.
- Identifiez vos intérêts et recherchez l'information connexe : E-mails thématiques, brochures, et sites internet... ne les jetez pas dans la corbeille.
- Vous avez besoin d'occasions d'explorer une grande variété de domaines intellectuels et d'utiliser concrètement ces connaissances.
- Faites appel à vos connaissances et à votre expertise autant que possible durant les réunions d'équipe, et pour résoudre des problèmes.
- Vous préférez parfois des primes ou des bonus sous forme de tickets pour des événements spéciaux. Considérez les événements culturels et pas seulement les événements sportifs.

### 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.

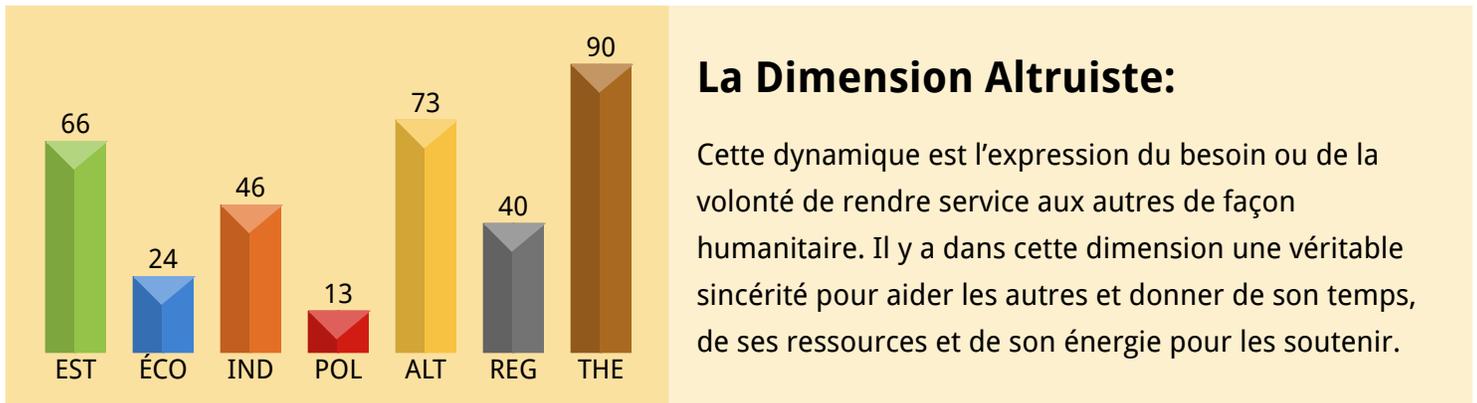


## La Dimension Théorique:

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:

- Votre sens de l'urgence peut osciller en fonction du niveau de concentration que vous êtes disposé à investir.
- Votre résultat montre que vous avez besoin d'aide en matière de gestion du temps.
- Vous devez parfois apporter un équilibre entre le fort désir d'acquérir une nouvelle base de connaissances et la réalité de ses éventuelles applications pratiques.
- Vous vous perdez parfois dans de menus détails lorsque vous devez vous faire une idée générale.
- Vous ne devriez pas vous précipiter d'une expérience d'apprentissage à une autre. Assurez-vous qu'il y a des applications pratiques.



## La Dimension Altruiste:

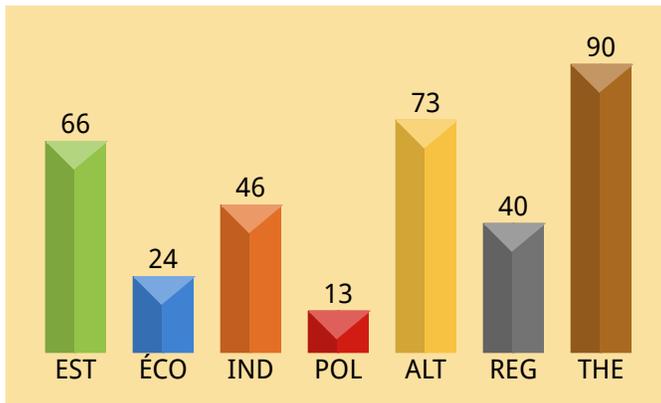
Cette dynamique est l'expression du besoin ou de la volonté de rendre service aux autres de façon humanitaire. Il y a dans cette dimension une véritable sincérité pour aider les autres et donner de son temps, de ses ressources et de son énergie pour les soutenir.

### Caractéristiques Générales:

- Vous estimez que la valeur de votre travail va au-delà de votre salaire, lorsqu'il contribue à aider les autres.
- Vous aimez vous lier aux autres de manière personnelle plutôt que simplement de manière professionnelle.
- Vous vous sentez obligé de partager votre amour ou votre appréciation des autres.
- Vous aspirez beaucoup à aider les autres à grandir et à se développer.
- Vous faites preuve d'un très grand dévouement lorsque vous rendez service.

### Forces et Qualités Principales:

- Vous êtes conscient des besoins des autres, même s'ils n'en parlent pas.
- Vous avez une forte tendance à aller au-delà du minimum syndical pour soutenir ou rendre service aux autres.
- Vous pouvez avoir une influence très apaisante lors de situations stressantes.
- Vous êtes enthousiaste et vous aimez travailler au sein d'une équipe ou dans un cadre social.
- Vous partagez votre temps, votre talent et votre énergie pour aider l'organisation ou l'équipe.



## La Dimension Altruiste:

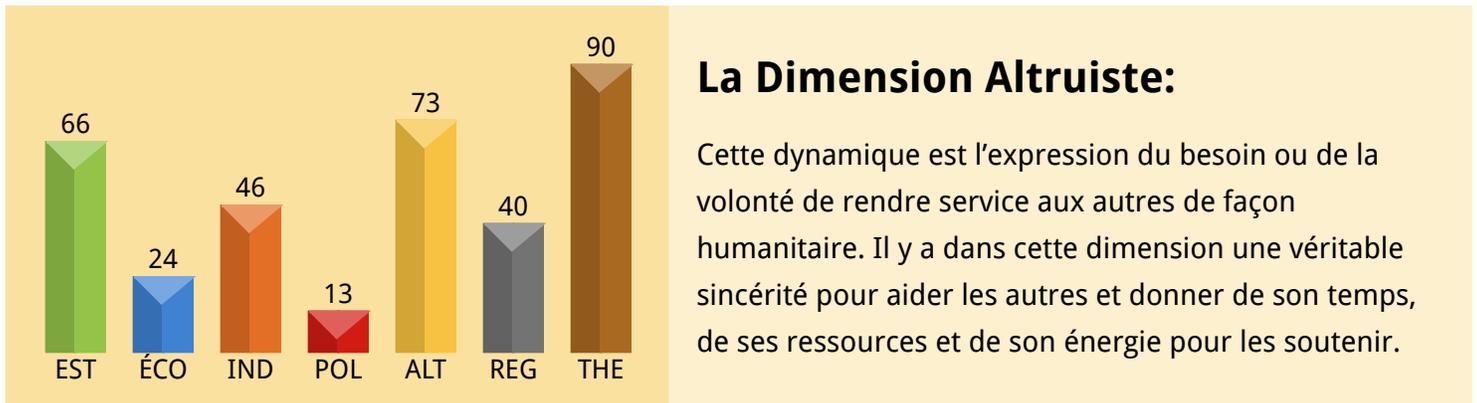
Cette dynamique est l'expression du besoin ou de la volonté de rendre service aux autres de façon humanitaire. Il y a dans cette dimension une véritable sincérité pour aider les autres et donner de son temps, de ses ressources et de son énergie pour les soutenir.

### Analyse des Facteurs de Motivation:

- Vous devriez fournir plus de flexibilité qui s'ajuste pour aider les autres dans leurs tâches et projets variés.
- Vous devriez vous rendre utile en tant que formateur, professeur, mentor et coach.
- Vous devriez fournir un débouché professionnel qui permette d'aider les autres.
- Gardez à l'esprit que vous avez tendance à être une personne très généreuse, et qui aime aider les autres.
- Vous devriez vous accorder suffisamment de temps personnel pour toute activité de charité en dehors du travail.

### Analyse de la Formation / Apprentissage:

- Votre apprentissage et votre développement devraient être connectés à la possibilité d'aider les autres.
- Vous devriez mettre en relation les cours et la formation avec les connaissances acquises qui peuvent éventuellement être partagées avec les membres de l'équipe voire en-dehors.
- Vous devriez lier la formation à une meilleure connaissance personnelle, qui puisse être partagée avec les autres.



## 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 pouvez facilement vous déconcentrer ou faire une pause sur votre travail personnel pour aider les autres avec le leur.
- Vous pourriez bénéficier de résister à la tentation d'aller enseigner aux autres, à moins que ceux-ci ne le demandent clairement.
- Vous devez vous rappeler que les efforts de soutien et de service doivent être également pratiques.
- Vous pouvez donner trop de votre temps, de votre talent et de votre énergie.
- Vous devriez faire attention à ce que l'on n'abuse pas ou que l'on ne profite pas de votre nature généreuse.



# Attribute Index

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



Ce Profil Innermetrix s'évalue sur une échelle, Très faible à Excellent, de 1 à 9. Ce graphique présente un résumé des 6 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 spécialement conçu pour l'Étudiant d'Université, permet d'avoir une connaissance profonde de l'élève avant de commencer sa vie professionnelle, ce qui lui permettra de définir avec plus grande précision vers où il souhaite orienter son développement. Il lui permettra également d'évaluer les habilités qu'il a de manière intrinsèque et celles qu'il a développées durant ses études supérieures. Ce Profil contribue en grande partie à apprécier ses compétences et aptitudes pour choisir de manière satisfaisante une filière, détecter ses forces et faiblesses, et diriger le développement académique et professionnel de [Untel ou Unetelle].

## Graphiques des Éléments du Rapport

### Être Leader



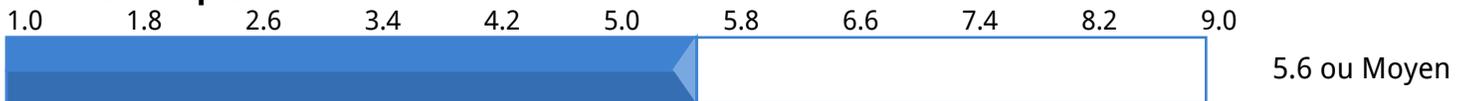
### Attribute Index- Avoir l'esprit entrepreneur



### Penser avec conscience humaine



### Pensée critique



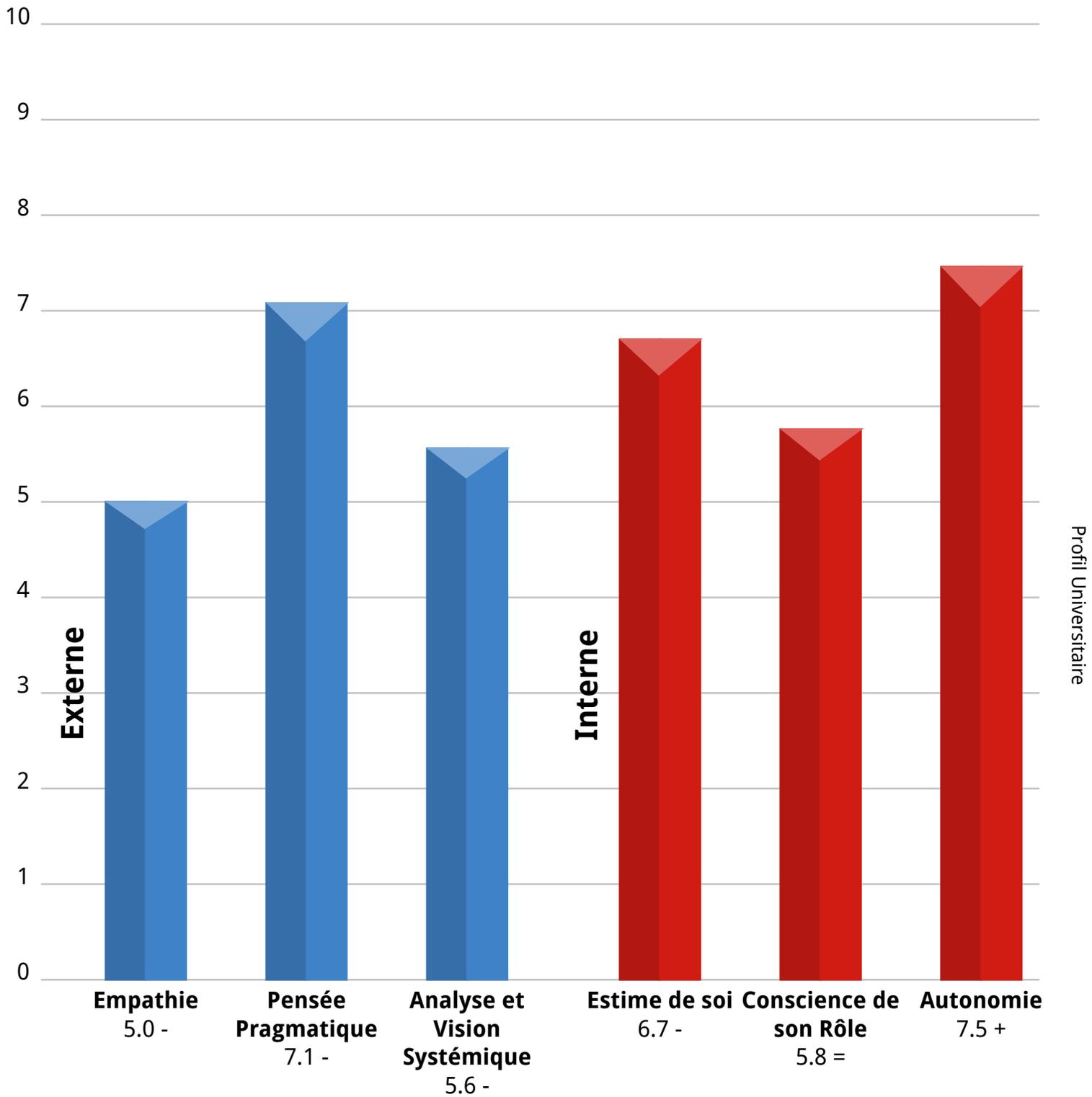
### Travail collaboratif Admin



### Force mentale et énergie



Profil Universitaire





- Autonomie (7.5)
- Autodiscipline et Sens du Devoir (7.5)
- Sens du Devoir (7.5)
- Organisation Concrète (7.1)
- Pensée Pragmatique (7.1)
- Respect de la Propriété (7.1)
- Statut et Reconnaissance (7.1)
- Initiative (6.8)
- Motivation Personnelle (6.8)
- Gestion du Stress (6.7)
- Estime de Soi (6.7)
- Perfectionnement Personnel (6.7)
- Capacité d'Assimilation (6.7)
- Résolution de Problème Théorique (6.7)
- Confiance en Soi (6.7)
- Obtenir l'Engagement (6.6)
- Se conformer aux Normes (6.6)
- Engagement Personnel (6.6)
- Se Fixer des Objectifs Personnels Réalistes (6.6)
- Flexibilité (6.5)
- Cohérence et Fiabilité (6.4)
- Planification à Long Terme (6.4)
- Souci du Détail (6.3)
- Orientation vers la Qualité (6.3)
- Transmettre la Valeur du Rôle (6.2)
- Plaisir pour le Travail (6.2)
- Inspirer Confiance (6.2)
- Persuader les Autres (6.1)
- Sens du Timing (6.1)
- Persévérance (6.1)
- Diriger les Autres (6.0)
- Capacité d'Initiative (6.0)
- Autogestion (6.0)
- Suivre des Instructions (6.0)
- Créativité (5.9)
- Prise de Décision Intuitive (5.9)
- Délégation du Contrôle (5.9)
- Biens Matériels (5.8)
- Esprit Proactif (5.8)
- Planification de Projet (5.8)
- Conscience de son Rôle (5.8)
- Evaluation objective (5.8)
- Gestion de Problème (5.7)
- Responsabilité Pour les Autres (5.7)
- Ethique de Travail (5.6)
- Pensée Conceptuelle (5.6)
- Concentration sur les Projets et Objectifs (5.6)
- Respect des Politiques (5.6)
- Orientation vers les Résultats (5.6)
- Sentiment d'Appartenance (5.6)
- Analyse et Vision Systémique (5.6)
- Détecter des Problèmes Potentiels (5.5)
- Analyse de Problème et de Situation (5.4)
- Attitude Honnête (5.3)
- Résolution de Problème (5.2)
- Gestion du Rejet (5.0)
- Contrôle Emotionnel (5.0)
- Attitude Envers les Autres (5.0)
- Prise de Décision Equilibrée (5.0)
- Corriger les Autres (5.0)
- Développer les Autres (5.0)
- Diplomatie (5.0)
- Point de Vue Empathique (5.0)
- Evaluer les Autres (5.0)
- Absence de Préjugés (5.0)
- Conscience Humaine (5.0)
- Superviser les Autres (5.0)
- Responsabilité Personnelle (5.0)
- Relations Personnelles (5.0)
- Perspectives Réalistes (5.0)
- Fixer des Objectifs Réalistes aux Autres (5.0)
- Communiquer avec les Autres (5.0)
- Auto-évaluation (5.0)
- Maîtrise de Soi (5.0)
- Sensibilité envers les Autres (5.0)
- Attitude Compréhensive (5.0)
- Comprendre les Besoins de Motivation (5.0)
- Usage du Bon Sens (5.0)