



**ADVANCED INSIGHTS
PROFILE**

Didier MARTIN

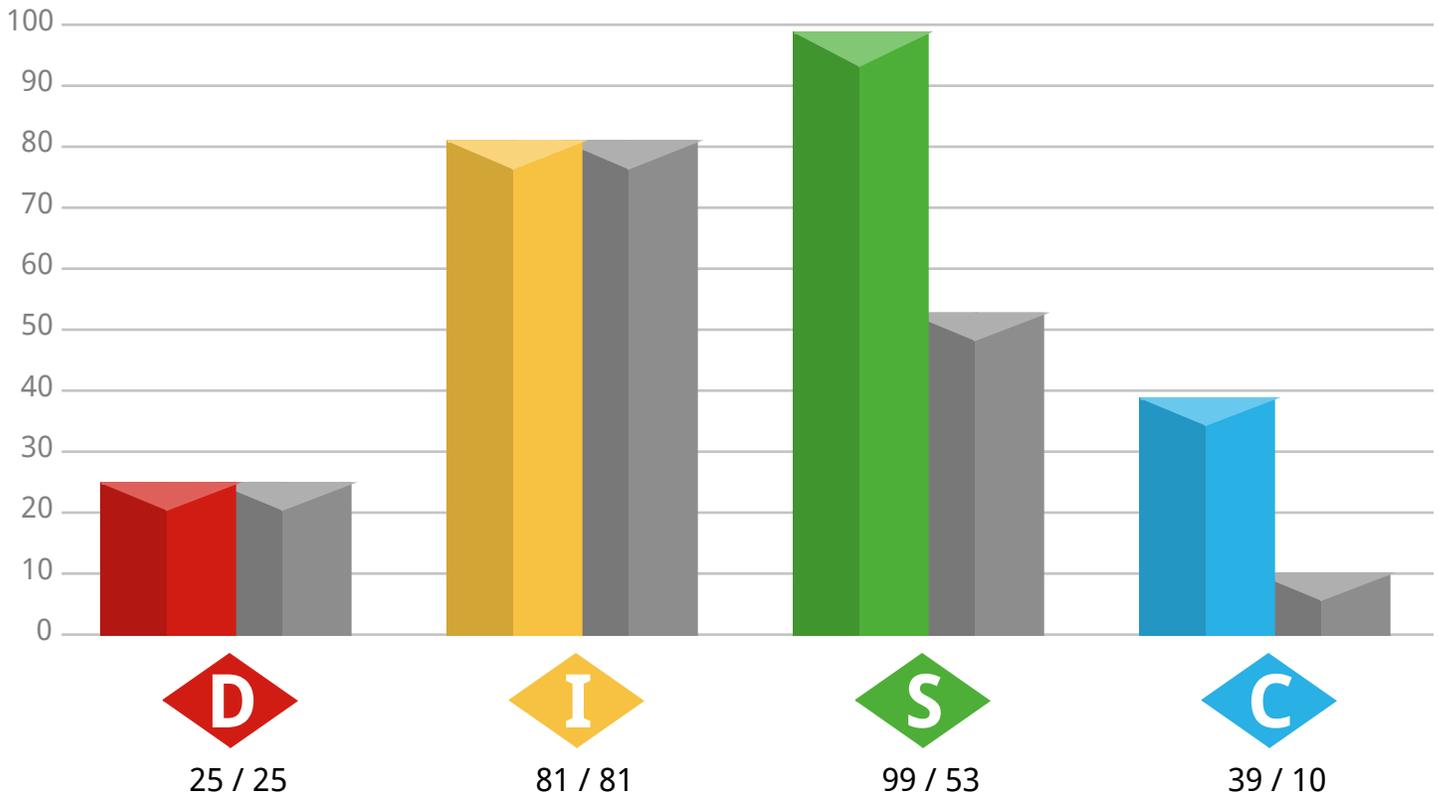
1 décembre 2017

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 ?



Innermetrix France
contact@innermetrix-france

Comparaison des Styles Naturel et Adapté.



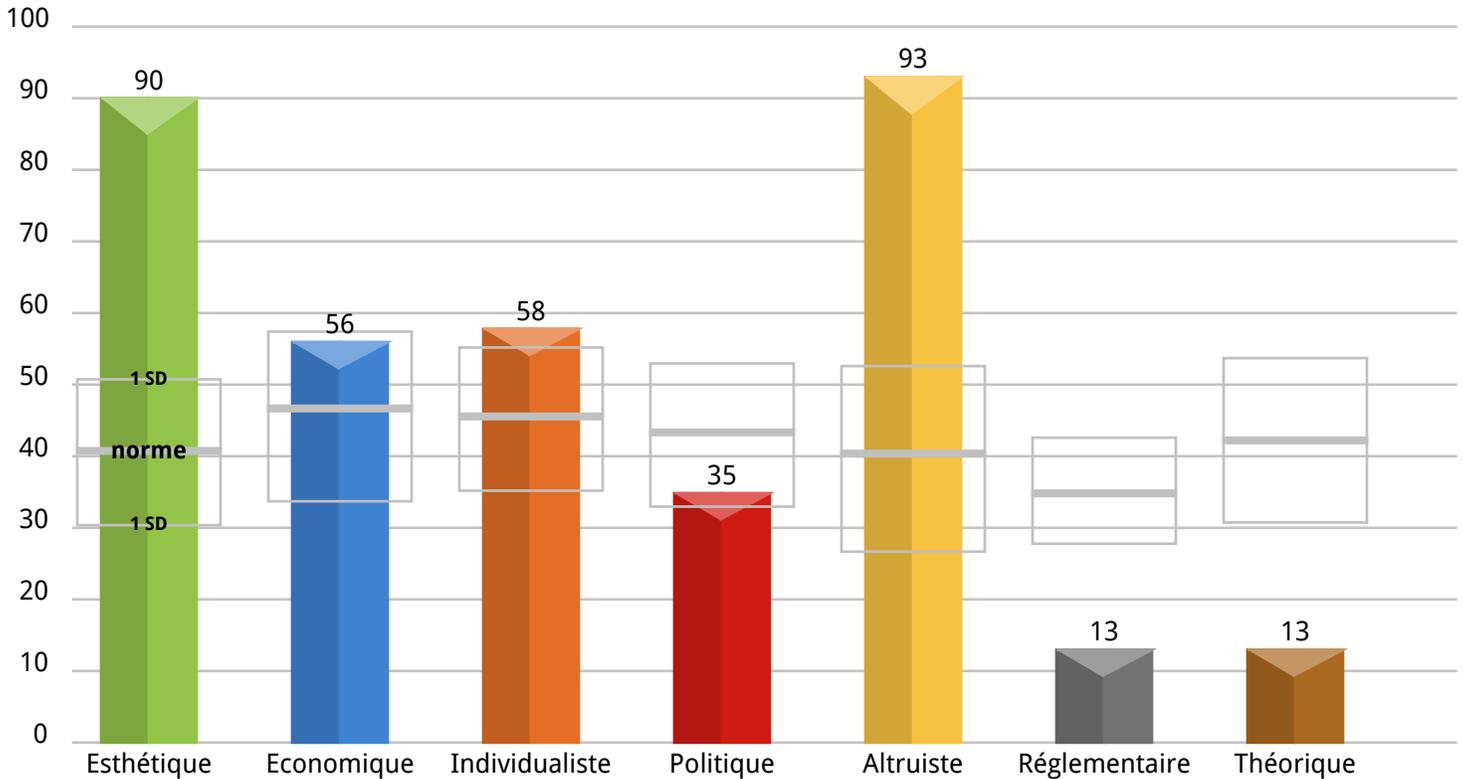
Style Naturel :

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 :

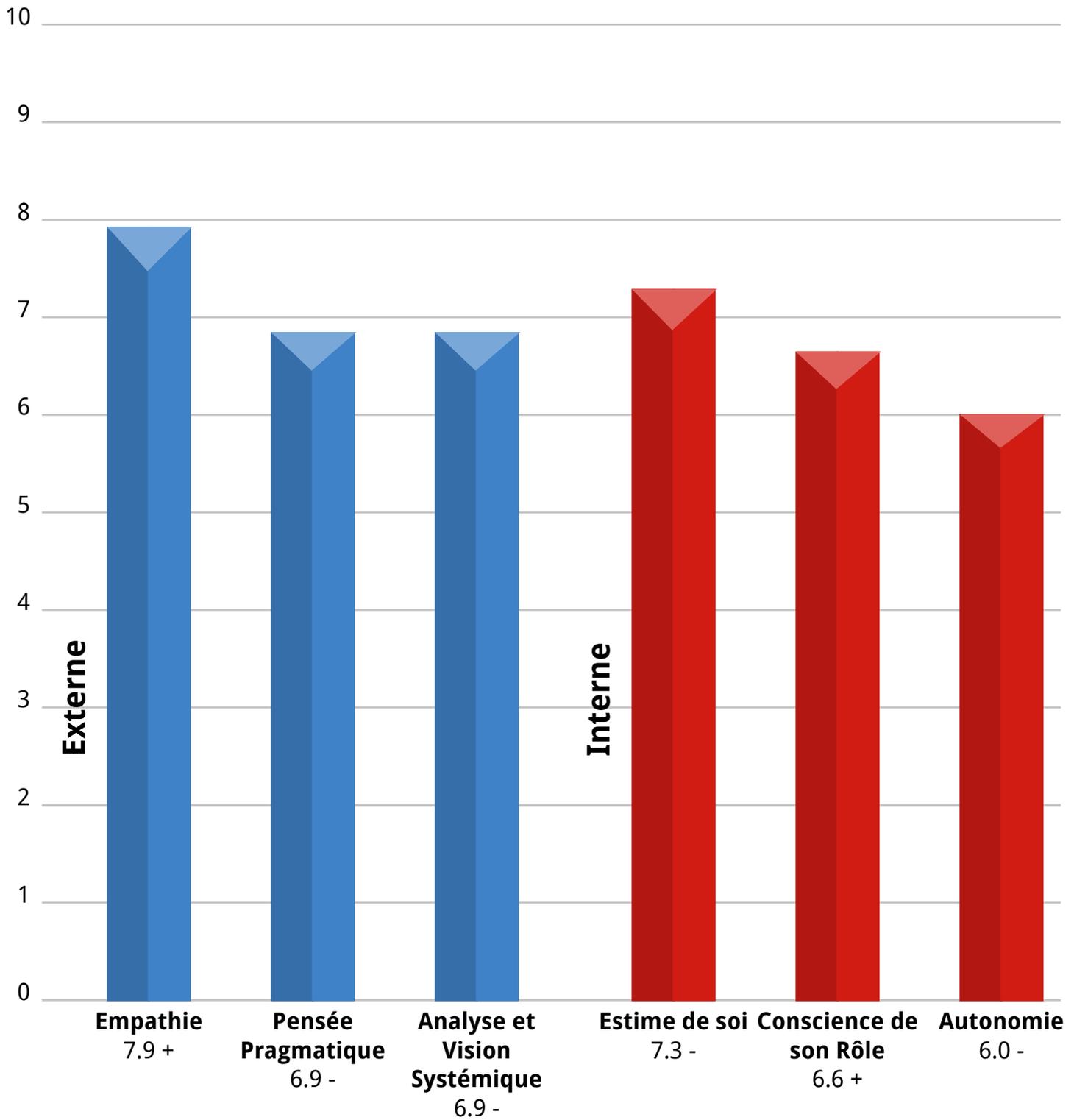
Le style adapté est la manière dont vous vous comportez quand vous sentez que vous êtes observé ou quand vous êtes conscient de votre comportement. Ce style est moins naturel et moins authentique pour vous et vos vraies tendances et préférences. Quand vous êtes obligé de vous adapter à ce style pendant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

Résumé Général des Valeurs de Didier

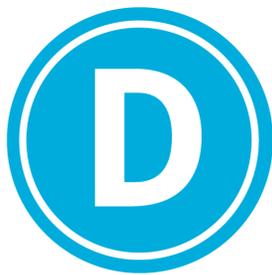


Didier MARTIN

Très Élevé Esthétique	Vous accordez une très grande importance à la recherche d'un bon équilibre entre votre travail et votre vie privée, à la création plutôt qu'à la destruction et à l'expression artistique individuelle.
Moyen Economique	Vous êtes capable de percevoir et d'établir un équilibre entre le besoin de rendement économique et les autres besoins.
Élevé Individualiste	Défendre vos propres droits ne vous pose pas de problème et vous pouvez aussi transmettre cette énergie aux autres.
Moyen Politique	Vous êtes flexible, et capable de prendre ou de laisser le pouvoir ou l'influence qui correspond au titre du poste ou à une affectation.
Très Élevé Altruiste	Vous faites preuve d'une très grande sincérité et d'une très grande empathie pour les besoins des autres.
Très Faible Réglementaire	Vous êtes un agent indépendant et autonome, vous résolvez les problèmes de manière très flexible, et vous êtes capable d'élaborer toute une gamme de solutions.
Très Faible Théorique	Ne se perd pas dans les menus détails et les brouilles.



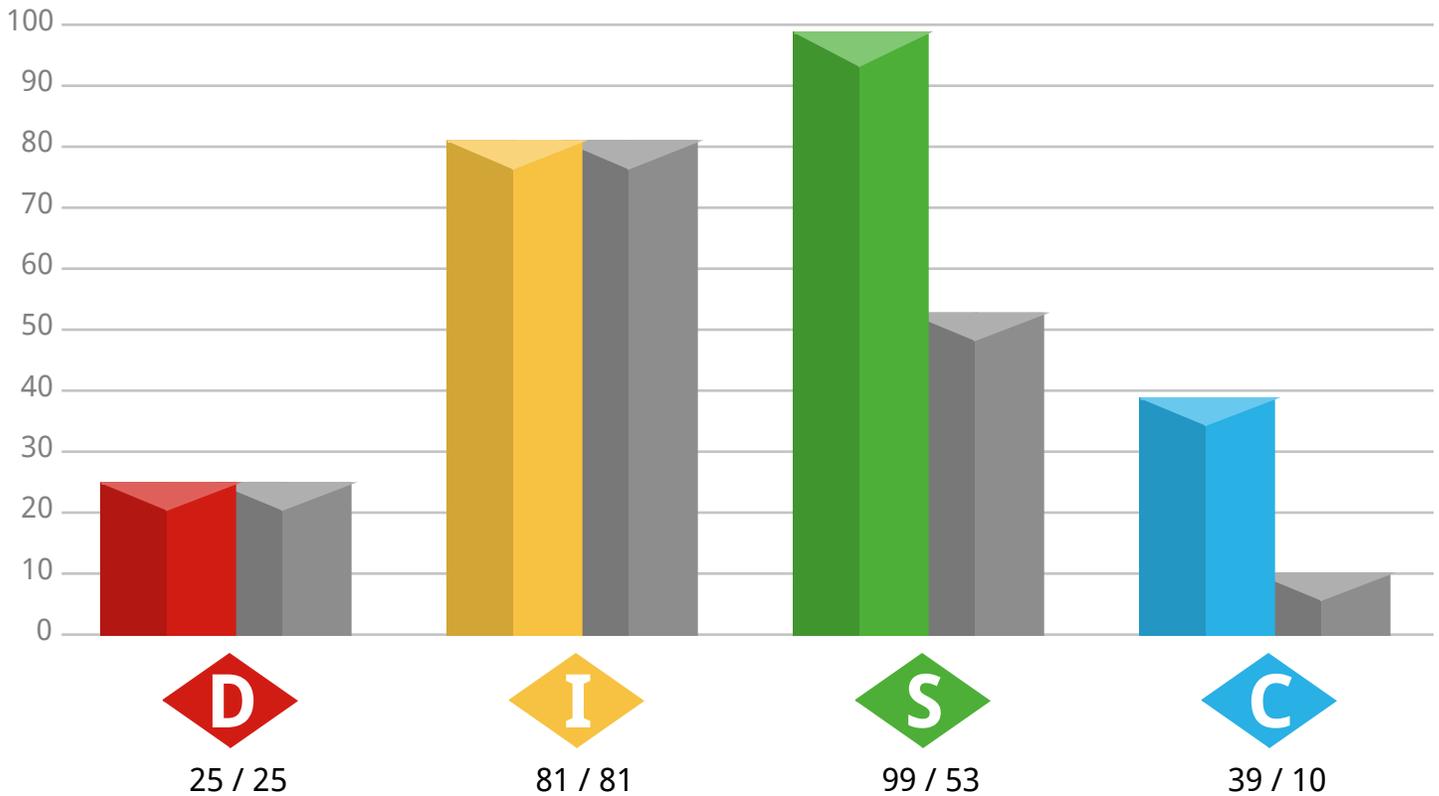
Didier MARTIN



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.

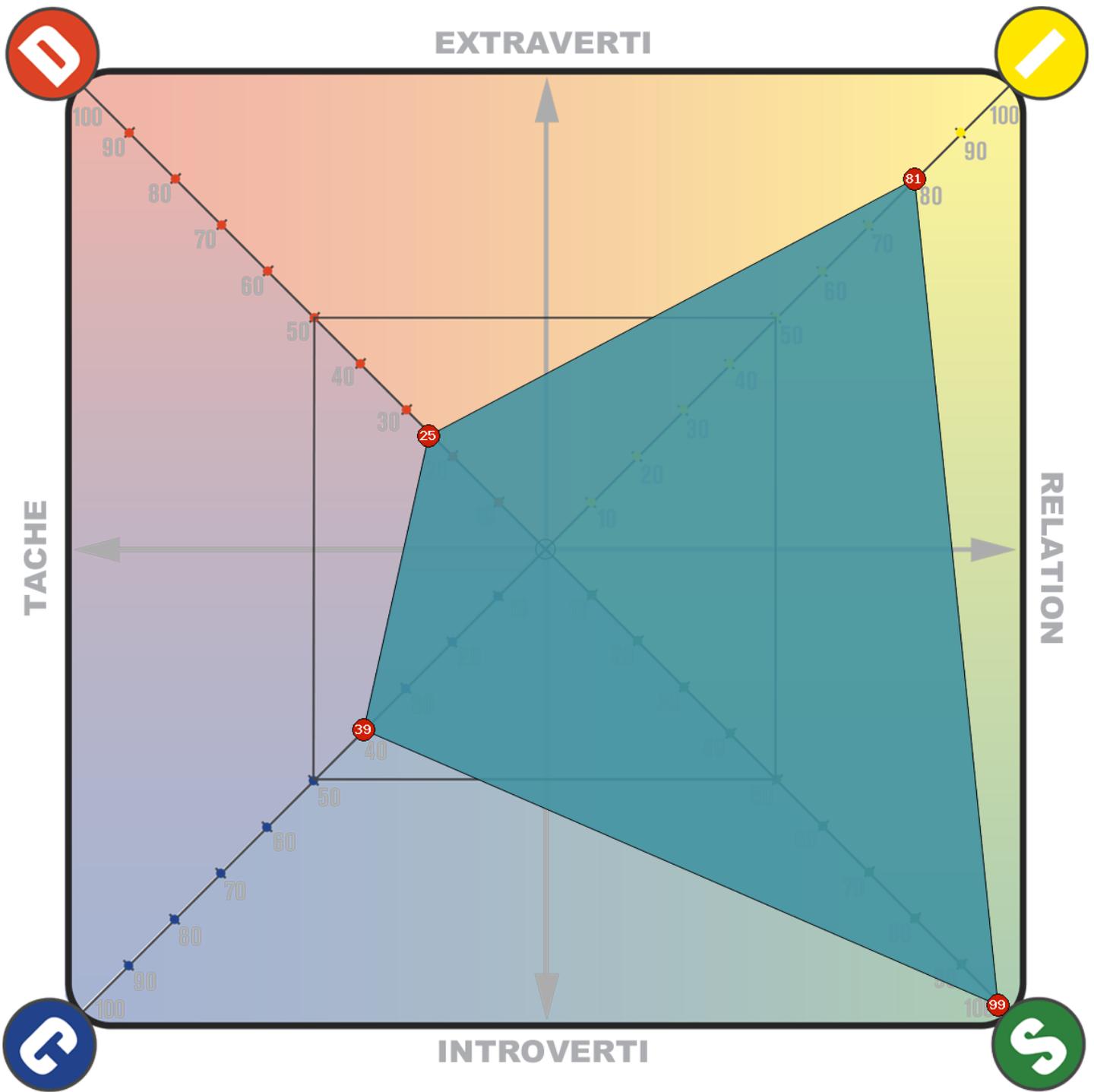
De plus, à la différence des autres instruments DISC, cet instrument vous permet de classer les quatre concepts énoncés, au même endroit. Par conséquent, cet instrument ne produit aucune perte dans les réponses. Certains instruments vous demandent de choisir deux éléments sur quatre et laissent deux 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



Didier MARTIN



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:

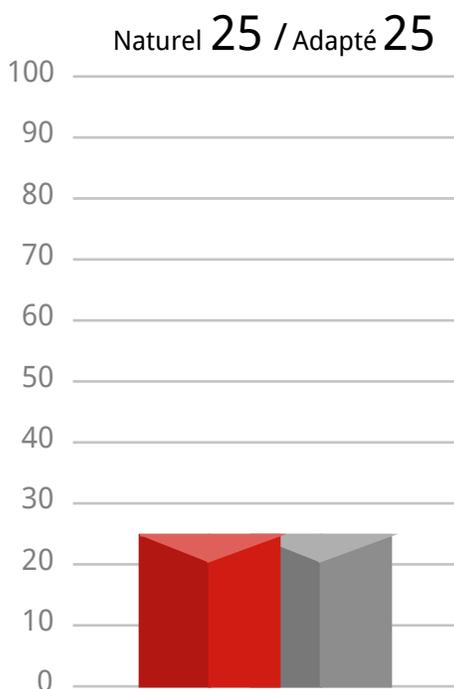
Haut D -

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.

Didier MARTIN



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.

- Vous pouvez vous en remettre aux autres qui manifestent une opinion plus forte ou qui sont plus bruyants.
- Vous aimez peser soigneusement le pour et le contre sur des questions importantes avant de vous faire une opinion.
- Vous pourriez être hésitant quant à prendre des décisions importantes rapidement et sous pression.
- Vous pouvez être enclin à éviter des décisions difficiles, et cela peut créer des retards.
- Vous pouvez être trop auto-critique par rapport à vos aptitudes concernant certains problèmes ou certaines tâches.
- Quand vous dirigez, vous avez tendance à le faire en agissant, et non pas en déléguant.



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:

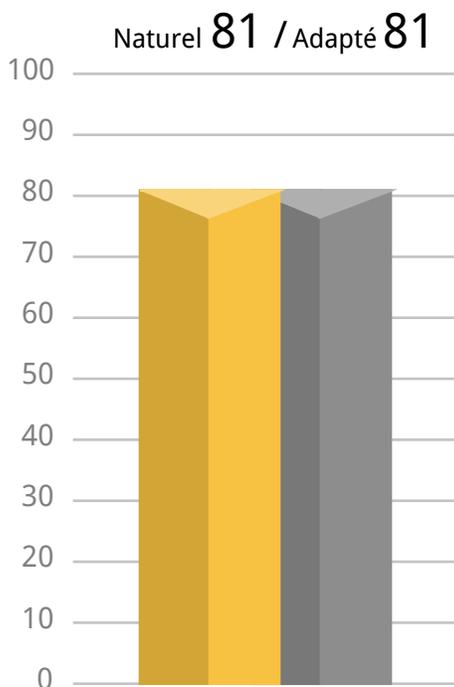
Haut I -

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.

Didier MARTIN



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

- Vous souffrez d'une forte tendance à tout remettre à plus tard quand il s'agit de tâches très détaillées qui vous demandent de travailler tout seul.
- Vous pouvez parfois être trop impulsif lorsque vous prenez des décisions.
- Parfois, votre désir d'exprimer votre opinion et d'interagir avec les autres peut passer pour de l'auto-promotion aux yeux de personnes plus calmes que vous connaissez.
- Vous êtes très optimiste. Vous avez tendance à ne pas du tout être organisé ou attentif aux détails.

Stabilité

Votre approche du rythme du milieu de travail.

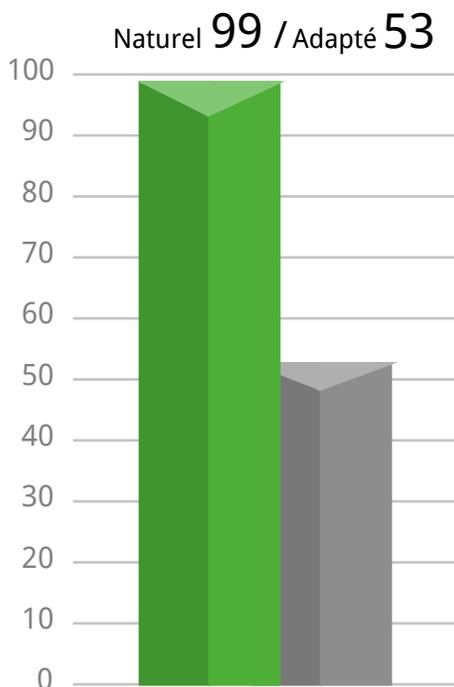
Le S de DISC représente la Stabilité. Votre score sur l'échelle représentée ci-dessous montre votre situation sur l'éventail S, basé sur vos réponses. Un score élevé n'est pas forcément bon, et un score faible n'est pas forcément mauvais, du fait qu'il s'agit d'un éventail ou d'un ensemble de traits 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 aimez avoir une forte identification ou connexion avec le groupe, l'organisation, ou la mission.
- Vous avez un excellent esprit d'équipe.
- Vous possédez d'excellentes qualités d'écoute – parmi les meilleures.
- Il vous faut un temps considérable pour vous adapter au changement.
- Vous êtes toujours perçu comme détendu, calme et plein de sang-froid de l'extérieur (que ce soit vrai ou pas).
- Même en plein chaos ou haute tension, vous êtes généralement très détendu, calme et serein (ou du moins, vous êtes perçu comme tel de l'extérieur).



Conformité

Votre approche des normes, procédures et attentes.

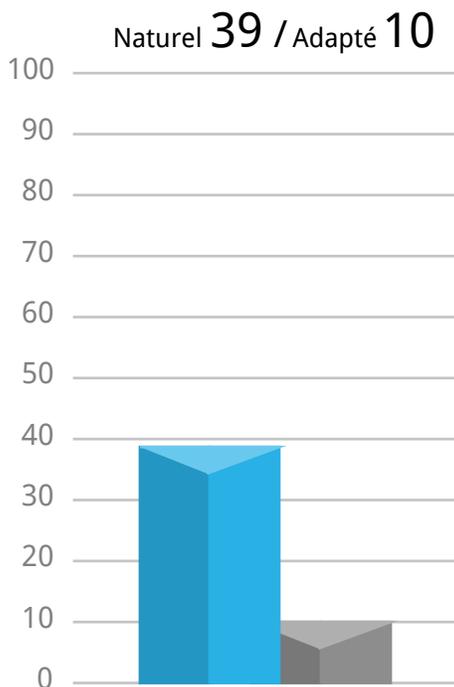
Le C dans le DISC représente la Conformité. Votre score sur l'échelle représentée ci-dessous montre votre situation sur l'éventail C, basé sur vos réponses. Un score élevé ne veut pas forcément dire que c'est bien, et un score faible ne veut pas dire que c'est forcément mauvais, du fait qu'il s'agit 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 aimez suivre votre propre voie pour obtenir des résultats.
- Vous pouvez être perçu par certains comme quelqu'un qui ne veut pas s'engager quand il s'agit de décider comment procéder.
- Tandis que vous appréciez un besoin de procédures et de protocole, vous comprenez aussi que ceux-ci doivent être pratiques et favoriser directement les résultats.
- Pour vous, la fin justifie souvent les moyens.
- Pour vous, les règles sont des directives, elles ne sont pas figées.
- Vous êtes opiniâtre quand vous tentez de faire passer un message, même au milieu de la résistance.



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:

- Écoute attentivement les solutions alternatives avant d'émettre un jugement.
- Capable de rencontrer de nouvelles personnes avec facilité, sincérité et confiance.
- Préfère les contacts en personne avec les parties prenantes internes et externes plutôt que de travailler en solitaire.
- Ne cherche pas à imposer ses propres idées à l'équipe mais offre plutôt des suggestions réfléchies.
- A plus tendance à dire « oui » que « non » quand des collègues lui demandent de l'aide sur un projet ou un problème.
- Sensible aux besoins des autres membres de l'équipe.
- Possède la rare capacité d'avoir une influence apaisante sur les individus en colère grâce à son écoute active et un degré de patience et d'optimisme élevé.
- céder la main à ceux qui peuvent vouloir plus d'attention ou de contrôle de la situation.



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:

- Écoute attentivement les alternatives avant de juger et de prendre une décision.
- Vous avez la capacité de rencontrer de nouvelles personnes facilement avec sincérité et confiance, et vous préférez vous créer un réseau avec des parties prenantes internes et externes plutôt que de travailler en solitaire.
- Veut être perçu comme une personne socialement posée, sans être extrémiste.
- A tendance à ne pas imposer ses propres idées aux autres, mais propose plutôt des suggestions réfléchies.
- Au travail, vous avez tendance à plus dire « oui » que « non » lorsqu'on vous demande de l'aide sur un projet ou un problème.
- Est connu pour être sensible aux besoins des autres membres de l'équipe.
- Vous êtes probablement connu par les membres de l'équipe pour être une personne très à l'écoute et pleine d'empathie.
- Vous êtes motivé pour être un excellent membre d'équipe, et montrez un grand optimisme et une capacité de céder la main aux autres qui préfèrent peut être plus d'attention ou de contrôle de la situation.



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:

- Travailler dans un environnement avec peu d'hostilité et de conflit.
- Développer un plus grand sens de l'urgence afin de produire davantage en moins de temps.
- S'assurer que sa vie sociale n'interfère pas avec les objectifs de travail fixés.
- Mieux déléguer.
- Eviter le travail fortement détaillé.
- Obtenir un meilleur contrôle des dossiers et une meilleure tenue des registres.
- Travailler dans une ambiance de travail favorable sans forte pression ou chaos.
- Être plus 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:

- Une culture de travail qui favorise les activités et les engagements familiaux.
- La capacité de communiquer avec les gens de manière positive et encourageante.
- L'absence d'hostilité, de conflit, de confrontation, et d'une culture de travail défavorable.
- Des systèmes de support ou des installations utiles afin de réduire le temps gaspillé sur les détails.
- Des preuves qu'un nouveau processus ou une nouvelle opération a réussi avec la même application des méthodes.
- Un superviseur, un manager, ou un directeur qui pratiquent des processus de direction démocratiques.
- Un environnement qui offre la capacité de peser le pour et le contre, sans avoir à s'engager dans une prise de décision rapide, jusqu'à ce que les alternatives soient examinées.
- Des projets et des missions qui favorisent le contact avec les gens ainsi que les occasions d'aider les parties prenantes internes et externes.



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:

- Capable de transformer des conflits en des situations gagnants-gagnants.
- Excellent modèle d'écoute et d'empathie, vous êtes un modèle à observer et à suivre pour les autres.
- Fait preuve d'un niveau élevé de patience lorsqu'il travaille avec les autres.
- Capable d'atteindre des objectifs en travaillant et en soutenant les efforts de l'équipe.
- Démontre une combinaison appropriée de capacités d'orienter les gens et de les écouter, et peut servir de coach ou de conseiller demandé par ses collègues dans l'organisation.
- Apporte un fort « facteur-sincérité » à l'ambiance de l'équipe.
- Travaille dur pour atteindre les buts et objectifs de l'équipe.
- Capable de construire des rapports positifs avec les parties prenantes internes et externes.



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:

- Une responsabilité et des lignes d'autorité claires afin d'éviter la confusion ou la superposition d'initiatives.
- Un équilibre entre des activités professionnelles stables et prévisibles, et un peu de variété et de changement de manière régulière.
- Une direction ou un manager participatifs avec qui des rapports démocratiques se sont établis.
- Une culture de travail qui est fière des systèmes, des processus et des personnes qui travaillent dans les coulisses.
- Des tâches spécialisées qui impliquent aussi de communiquer et de travailler avec une grande diversité de personnes.
- La liberté de circuler au sein des autres personnes impliquées.
- Une ambiance de travail favorable avec des attitudes positives et un esprit optimiste.
- Une culture du travail dans laquelle il y a peu d'hostilité, de confrontation, ou de colère.



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 lent pour prendre des décisions en raison de la nécessité de prendre en considération le côté humain de toutes les questions.
- Hésiter à corriger ou à discipliner ceux qui en ont besoin, par peur d'offenser quelqu'un.
- Être trop évasif en donnant des instructions, ne voulant pas imposer votre volonté aux autres.
- Manquer d'un grand sens de l'urgence, surtout dans des situations sous pression.
- Avoir un peu de rancune envers ceux qui critiquent.
- Moins insister sur la productivité et mettre plus l'accent sur le côté humain d'un projet.
- Être trop tolérant avec les individus qui sont peu productifs.
- Avoir besoin de conseils pour la gestion du temps et pour fixer des délais qui sont plus ambitieux.



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 :

- Fait autorité en démontrant confiance et participation dans le groupe.
- Pense que la connaissance permet aux participants de maximiser leur potentiel et de partager avec autrui.
- Dirige le groupe en le persuadant et le stimulant avec optimisme, et en encourageant la coopération.
- Veut connaître d'avance les résultats de performance, les objectifs, etc. et les communique aux participants.
- Apporte de l'imagination et des idées aux événements de formation.
- Équilibre le travail individuel et le travail en équipe pour les participants.
- Structure les événements pour inspirer les participants à agir selon leurs propres idées et visions.

Comment vous préférez être formé ou apprendre :

- Veut connaître d'avance les résultats de performance, les objectifs, etc.
- A besoin de savoir « quoi faire et quand le faire » pour une gestion optimale du temps et des processus.
- Enrichit les expériences avec des applications pratiques et des idées.
- Participation sincère avec les autres. Veut apprendre et aider les autres à apprendre.
- Montre son engagement, et veut être personnellement impliqué dans l'apprentissage.
- Aime la découverte de soi et essayer de nouvelles méthodes de temps en temps.
- Communique fréquemment avec les autres.



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 Didier de manière efficace :

- Soyez détendu et décontracté dans vos gestes et votre expression corporelle.
- Assurez-vous d'avoir déterminé, à la fin de la communication, les formes d'agir et les étapes spécifiques à suivre pour tous ceux qui sont impliqués.
- Demandez lui son avis par rapport aux gens et aux missions spécifiques.
- Présentez vos idées et vos opinions de manière non-menaçante.
- Fournissez des solutions claires et spécifiques, et maintenez votre position.
- Soyez suffisamment léger pour arriver à être intéressant et optimiste dans vos conversations.
- Prévoyez un peu plus de temps dans votre agenda pour discuter, faire des rencontres, et avoir une vie sociale.

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

- Ne soyez pas grossier ou brusque dans votre livraison.
- Évitez d'être trop orienté sur la tâche.
- « Ne rêvez pas » trop ou vous perdrez votre temps.
- Ne manipulez pas ou n'intimidez pas afin qu'ils acceptent.
- Ne laissez pas une idée ou un plan sans support de secours.
- Ne vous attachez pas trop strictement à l'ordre du jour.
- Ne soyez pas irascible, froid, ou pincé.



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.

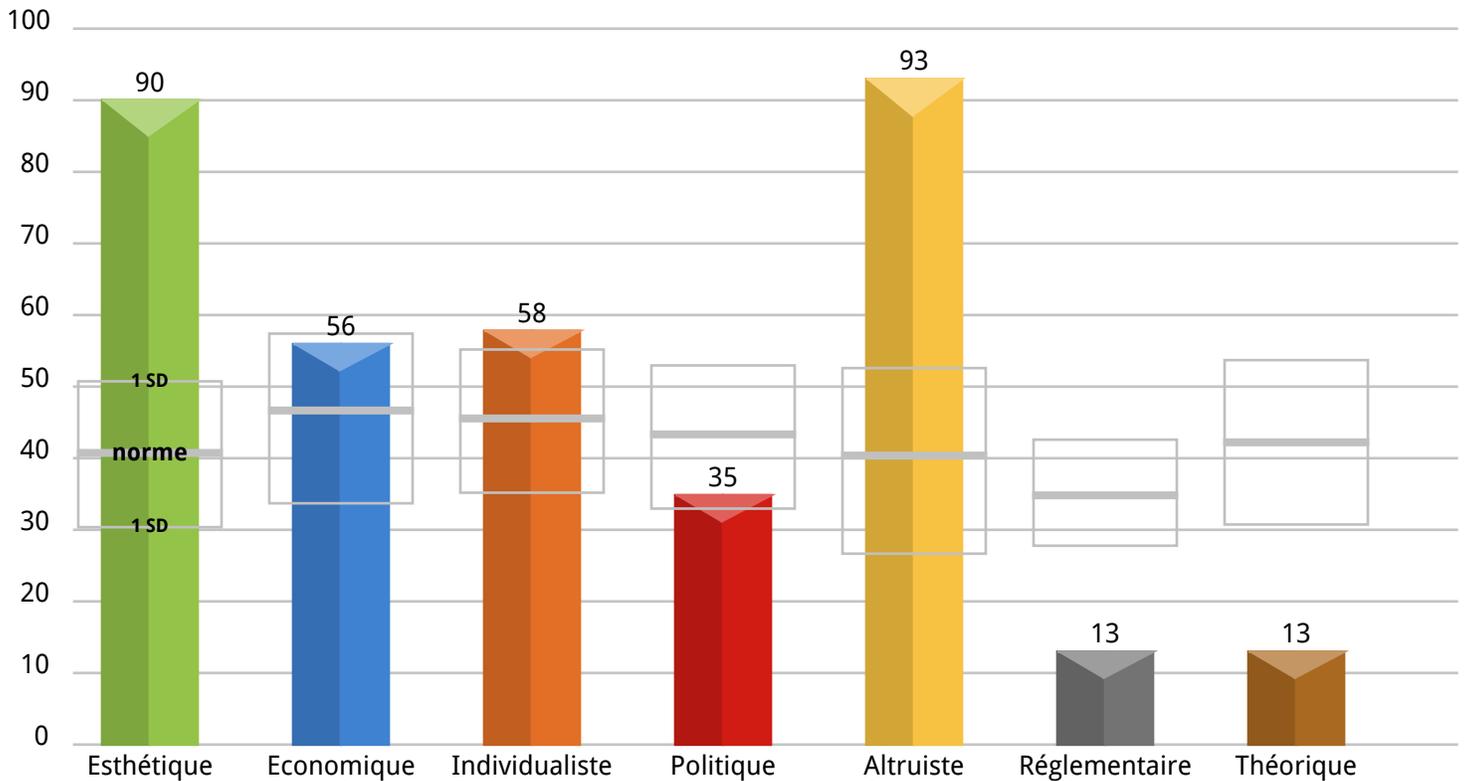
Enfin, l'instrument Values Index contient la liste d'énoncés la plus contemporaine, afin de rendre vos choix plus pertinents et plus appropriés à votre vie quotidienne. Ceci permet ainsi de garantir les résultats les plus précis possible.

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.

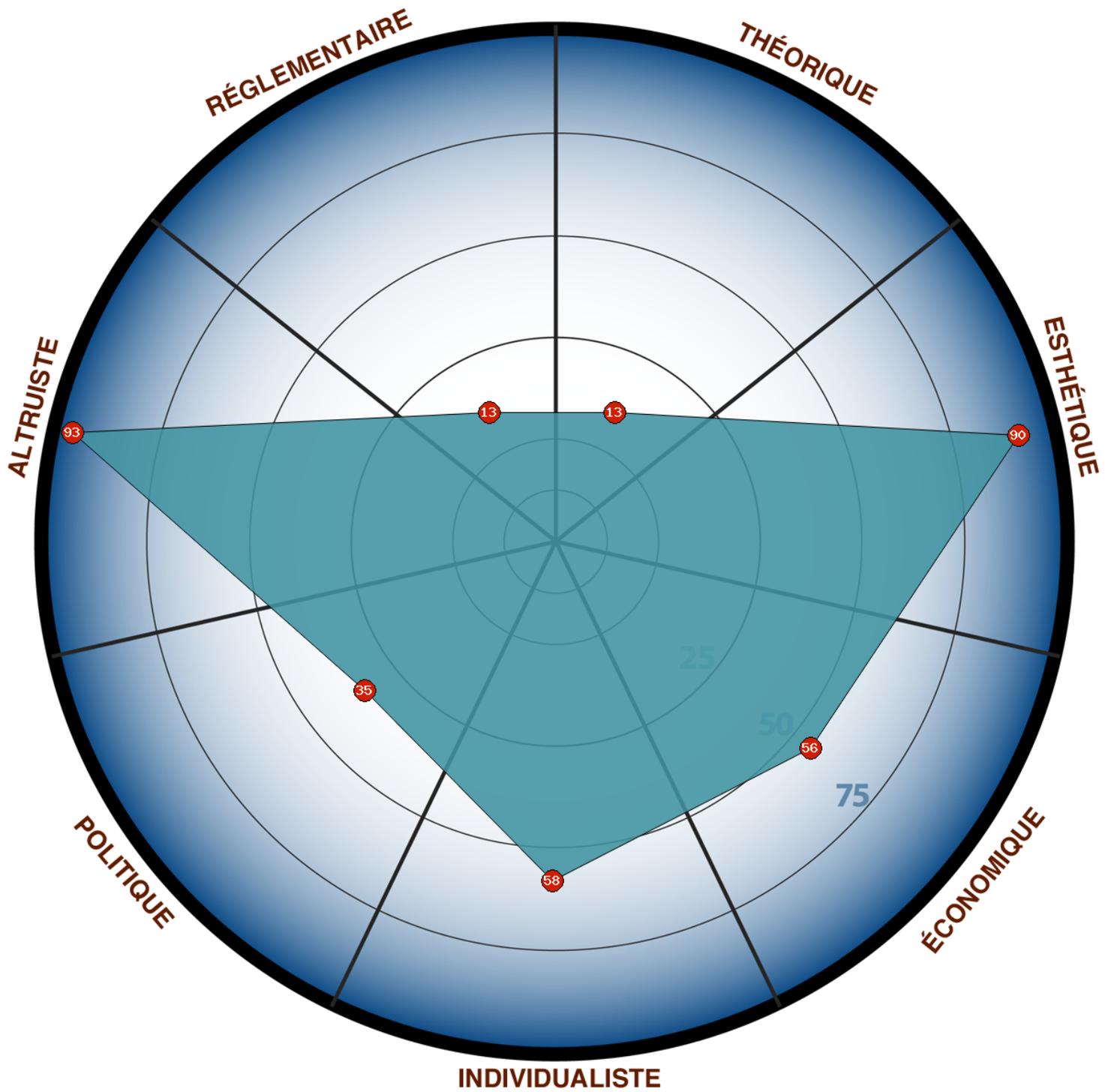
Valeur	La Motivation Pour
Esthétique	Forme, Harmonie, Beauté, Équilibre
Economique	Argent, Résultats concrets, Rendement
Individualiste	Indépendance, Singularité
Politique	Contrôle, Pouvoir, Influence
Altruiste	Altruisme, Service, Aide aux autres
Réglementaire	Structure, Ordre, Routine
Théorique	Connaissance,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

Résumé Général des Valeurs de Didier



Didier MARTIN

Très Élevé Esthétique	Vous accordez une très grande importance à la recherche d'un bon équilibre entre votre travail et votre vie privée, à la création plutôt qu'à la destruction et à l'expression artistique individuelle.
Moyen Economique	Vous êtes capable de percevoir et d'établir un équilibre entre le besoin de rendement économique et les autres besoins.
Élevé Individualiste	Défendre vos propres droits ne vous pose pas de problème et vous pouvez aussi transmettre cette énergie aux autres.
Moyen Politique	Vous êtes flexible, et capable de prendre ou de laisser le pouvoir ou l'influence qui correspond au titre du poste ou à une affectation.
Très Élevé Altruiste	Vous faites preuve d'une très grande sincérité et d'une très grande empathie pour les besoins des autres.
Très Faible Réglementaire	Vous êtes un agent indépendant et autonome, vous résolvez les problèmes de manière très flexible, et vous êtes capable d'élaborer toute une gamme de solutions.
Très Faible Théorique	Ne se perd pas dans les menus détails et les brouilles.



Didier MARTIN



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:

- Selon vous, être reconnu pour sa créativité est la plus grande réussite.
- Vous souhaitez plus de temps personnel pour réfléchir et maintenir un équilibre entre votre vie professionnelle et votre vie privée.
- Vous êtes moins motivé par les moyens classiques (le salaire, par exemple), et plus par les choses esthétiques comme l'équilibre, la beauté, la créativité et l'expression.
- Vous avez un fort besoin d'harmonie et d'équilibre dans vos rôles professionnels et personnels.
- Vous rechercherez l'harmonie, la forme, l'équilibre et le respect de l'environnement.

Forces et Qualités Principales:

- Les seuls moyens traditionnels, comme votre salaire, ne suffisent pas pour vous apaiser. Vous appréciez les récompenses plus personnelles.
- Vous aimez vous lier aux autres et partager des idées et des solutions créatives.
- Vous êtes très empathique lorsqu'il s'agit de comprendre l'intérêt que les autres portent pour les arts ou l'esthétique.
- Vous êtes disposé à réfléchir à un problème plus en profondeur, et à apporter un ensemble de nouvelles idées créatives.
- Vous êtes d'une grande aide lorsqu'il s'agit d'aider les autres à trouver des alternatives 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 des Facteurs de Motivation:

- Vous devriez maintenir votre volonté de comprendre le sens plus profond qui se cache derrière toute question ou tout objectif.
- Vous pouvez avoir tendance à réagir de façon excessive dans des situations émotionnelles.
- Vous permettez suffisamment de temps personnel pour atteindre l'équilibre.
- Vous devriez explorer le potentiel d'engagement envers les initiatives écologiques ou "vertes" dans la région.
- Vous contribuez à apporter beaucoup de créativité. Assurez-vous que son potentiel soit pleinement encouragé.

Analyse de la Formation / Apprentissage:

- Vous devriez associer 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 lier la formation et le développement avec les besoins et les intérêts des autres, et d'encourager leur propre imagination.
- Afin d'améliorer le sens des programmes de formation, vous devriez essayer de les lier à une meilleure compréhension de la forme, de l'harmonie, et de la vision d'ensemble.



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 utiliser la créativité ou l'esthétisme comme un prétexte pour éviter d'autres problèmes.
- Vous pouvez porter trop d'importance aux questions artistiques ou de forme/d'équilibre dans votre lieu de travail.
- Vous pourriez tirer profit d'un peu plus de pragmatisme.
- Rappelez-vous qu'il est normal que certains n'apprécient pas les arts, l'équilibre ou l'harmonie autant que vous.
- Parfois, vous pouvez essayer d'être un peu trop non-conformiste.



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:

- Ce score ne devrait pas être confondu avec un rendement économique moyen. Beaucoup de cadres obtenant un tel score dans ce domaine ont peut-être déjà atteint des objectifs économiques considérables. Par conséquent, l'argent n'est peut-être plus une source de motivation comme avant.
- Le modèle de réponses indique, en comparaison à d'autres personnes dans la communauté des affaires, qu'il n'y a aucun "facteur de cupidité" visible dans vos interactions avec les autres.
- Les facteurs de dynamisme et de motivation, qui ont tendance à animer ceux qui ont le même score que vous, devraient être mesurés par rapport à d'autres pics sur le graphique des Valeurs.
- Puisqu'une majorité de personnes possède un score proche de la moyenne, cela indique une motivation économique très proche de l'homme d'affaire moyen.
- Vous avez la capacité d'identifier et de comprendre les autres individus qui ont un dynamisme économique inférieur ou supérieur au vôtre.

Forces et Qualités Principales:

- Qu'est-ce qui motive les gens qui obtiennent des résultats similaires aux vôtres? Ce n'est pas exclusivement l'argent; ce sont certains autres pics qui apparaissent sur le graphique des Valeurs.
- Vous êtes un bon membre d'équipe qui aide les autres dans leurs projets et qui prend des initiatives sans exiger une compensation économique pour cela.
- Vous n'êtes pas extrémiste et ainsi vous êtes une force qui stabilise lorsqu'un problème économique apparaît.



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:

- Rappelez-vous que votre score est proche de la moyenne nationale en ce qui concerne le dynamisme Economique et qu'ainsi vous n'obtenez pas un score extrême sur cette échelle.

Analyse de la Formation / Apprentissage:

- En général, vous n'allez pas à la session de formation en vous demandant: «Combien d'argent en plus pourrais-je gagner en assistant à ce cours?»
- Vous pouvez être plutôt flexible dans vos préférences à la fois lors d'activités d'apprentissage en coopération et en compétition.
- Puisque votre score est proche de la moyenne nationale, veuillez consulter d'autres pics et creux sur le graphique des Valeurs pour obtenir un aperçu supplémentaire de votre développement professionnel.
- Vos résultats sont similaires à ceux qui s'engagent dans des activités de formation et de développement dans un sens favorable.

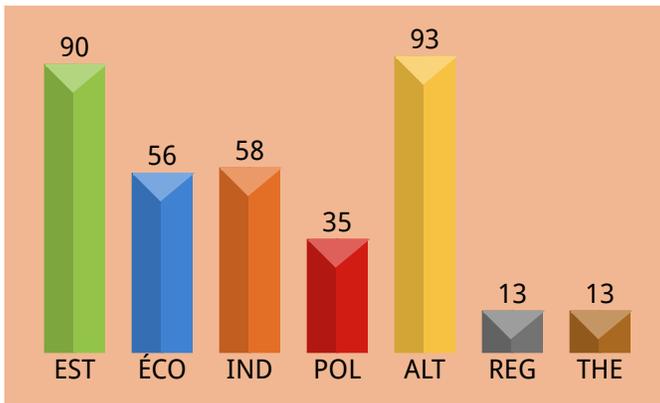


La Dimension Economique:

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 devriez aider dans les projets ou les secteurs dans lesquels il peut y avoir une plus grande récompense financière.
- Vous devriez accorder de la place à ceux qui ont de plus grands facteurs de dynamisme économique afin qu'ils démontrent leurs forces et expriment leurs idées.
- S'il existe déjà un niveau de confort économique, vous pourriez avoir besoin de laisser davantage la parole à ceux qui n'ont pas encore atteint ce niveau.
- Il peut y avoir des moments au cours desquels vous pouvez avoir besoin de prendre une position plus forte sur certains problèmes liés au dynamisme ou aux motivations économiques.



La Dimension Individualiste:

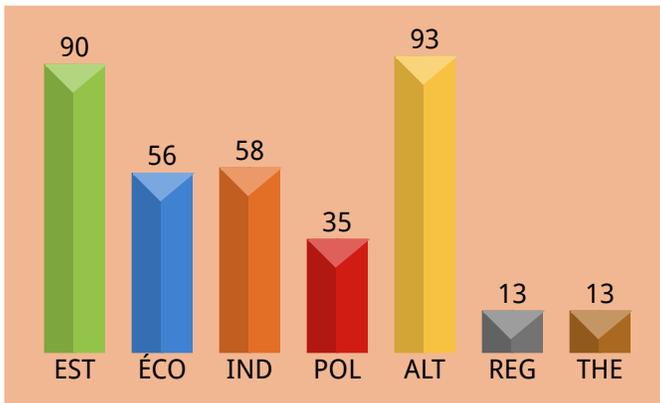
La dimension Individualiste examine le besoin d'une personne d'être considérée comme unique et indépendante, et de se démarquer de la foule. Il s'agit de la volonté d'être socialement indépendant et d'avoir la possibilité de s'exprimer librement et personnellement.

Caractéristiques Générales:

- Vous aimez avoir votre propre voie, l'endroit dans lequel vous pouvez exceller.
- Beaucoup de personnes qui ont ces résultats dans cette catégorie aiment inventer de nouvelles choses, concevoir de nouveaux produits, et développer de nouvelles idées et procédures.
- Vous éprouvez un sentiment de satisfaction lorsque vous êtes reconnu pour avoir accompli une tâche difficile de manière créative.
- Vous apportez beaucoup d'énergie dont vous pouvez tirer profit.
- 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 vous rendez compte que nous sommes tous des individus et que nous avons tous des idées à proposer.
- Vous apportez des idées créatives.
- Vous n'avez pas peur de prendre des risques calculés.
- Vous aimez faire des présentations à de grands ou petits groupes, et vous êtes généralement perçu comme un présentateur intéressant par votre public.
- Vous apportez une série d'idées différentes et dynamiques dans votre lieu de travail.



La Dimension Individualiste:

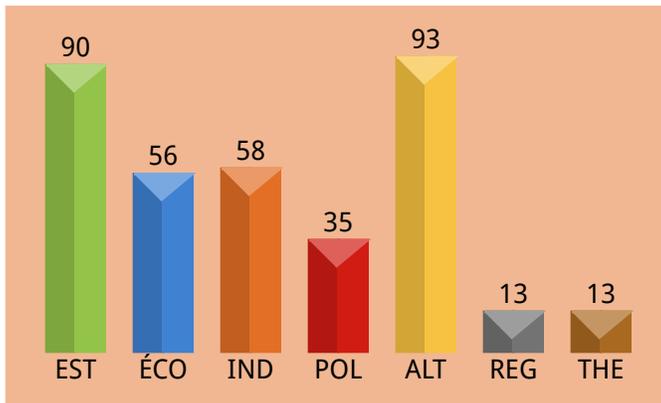
La dimension Individualiste examine le besoin d'une personne d'être considérée comme unique et indépendante, et de se démarquer de la foule. Il s'agit de la volonté d'être socialement indépendant et d'avoir la possibilité de s'exprimer librement et personnellement.

Analyse des Facteurs de Motivation:

- 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 pouvoir vous développer et expérimenter de nouveaux projets, idées et responsabilités.
- Vous devriez travailler sur une idée, et la développer profondément pendant un moment avant d'émettre un jugement.
- Beaucoup de personnes, qui ont le même résultat que vous, aiment faire des présentations à de grands ou petits groupes. Développez cette possibilité.
- Rappelez-vous 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 certains des avantages de l'apprentissage afin d'améliorer la capacité d'apporter une contribution spéciale et unique à l'équipe.

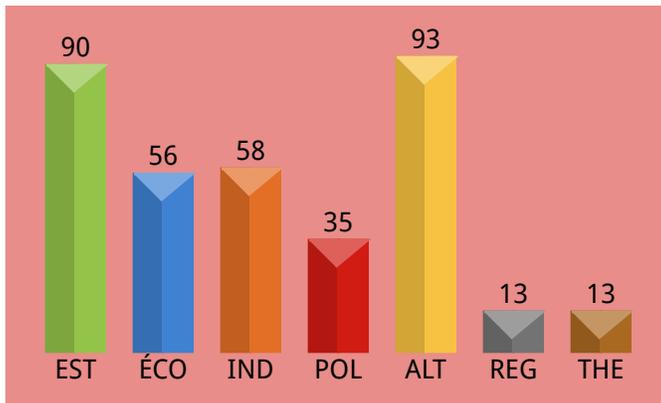


La Dimension Individualiste:

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:

- Parfois, 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.
- Parfois, les individus qui ont un résultat élevé pour le critère Individualiste, lors de situations de présentation, peuvent passer trop de temps à vanter leur propre unicité (ou se vendre), plutôt que de discuter du sujet de la présentation.
- 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.



La Dimension Politique:

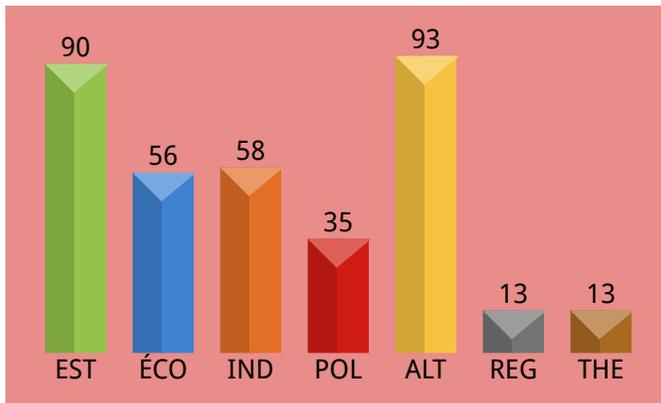
Il s'agit ici de la motivation à être perçu en tant que chef ou leader, et d'exercer une influence et un contrôle sur son environnement et sa propre réussite. La compétitivité est souvent associée à des résultats élevés dans cette motivation.

Caractéristiques Générales:

- Vous avez la capacité de prendre ou de laisser les facteurs de contrôle des rôles de leadership dans le groupe.
- Un résultat proche de la moyenne indique que la dynamique Politique (recherche du pouvoir) n'est pas votre facteur de motivation principal.
- Vous êtes capable de comprendre les besoins de ceux qui sont très compétitifs dans l'équipe, ainsi que de ceux qui ont tendance à être plus coopératifs.
- Vous faites preuve de flexibilité lorsque vous dirigez une équipe et soutenez l'équipe lorsque cela est nécessaire.
- Vous pouvez être vu comme une force qui stabilise dans les opérations quotidiennes de l'équipe.

Forces et Qualités Principales:

- Vous apportez de la flexibilité à l'équipe. Vous êtes capable de diriger lorsqu'on vous le demande, mais aussi de soutenir lorsque c'est nécessaire.
- Vous êtes une force qui stabilise l'équipe.
- Vous êtes capable d'apprécier à la fois les besoins des individus qui ont des motivations plus ou moins Politiques dans l'équipe.
- Vous êtes perçu par les autres personnes de votre équipe comme une personne ni autoritaire ni subordonnée concernant les projets et les objectifs de l'équipe.
- Vous montrez un respect approprié aux chefs d'un projet, ainsi qu'une certaine capacité de proposer des idées pour le changement.



La Dimension Politique:

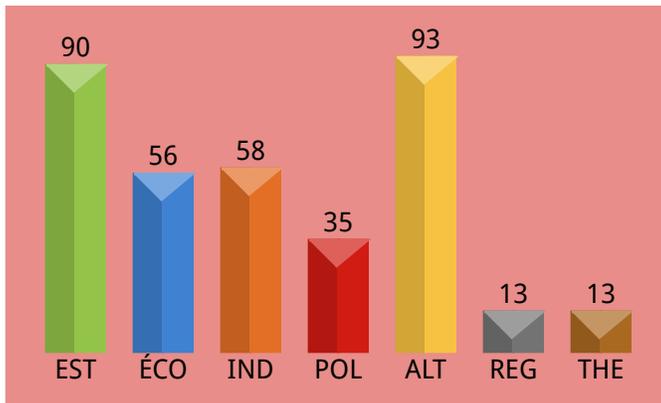
Il s'agit ici de la motivation à être perçu en tant que chef ou leader, et d'exercer une influence et un contrôle sur son environnement et sa propre réussite. La compétitivité est souvent associée à des résultats élevés dans cette motivation.

Analyse des Facteurs de Motivation:

- N'oubliez pas que vous avez la capacité d'être un agent stabilisant entre un contrôle fort et un grand soutien nécessaire dans une équipe pour les initiatives et les fonctions spéciales.
- Vous avez une attitude de recherche du pouvoir typique de nombreux hommes d'affaires, puisque votre score est très proche de la moyenne nationale sur cette échelle.
- Donnez votre avis à l'équipe afin d'obtenir un aperçu modéré et une compréhension des questions relatives au travail.
- Vérifiez les autres dynamiques de Valeurs qui pourraient être supérieures ou inférieures au score Politique dans ce rapport, afin d'obtenir une plus grande compréhension des clés spécifiques pour manager et motiver.

Analyse de la Formation / Apprentissage:

- Vous avez les mêmes résultats que les personnes qui soutiennent une variété d'activités professionnelles et de développement.
- Vous répondez avec souplesse autant dans les activités coopératives que dans les activités compétitives de l'équipe.
- Vous avez les mêmes résultats que ceux qui participent ouvertement aux activités de formation sans essayer de contrôler l'événement.
- Vous montrez à la fois la capacité de diriger, de soutenir ou de participer à une session de formation.

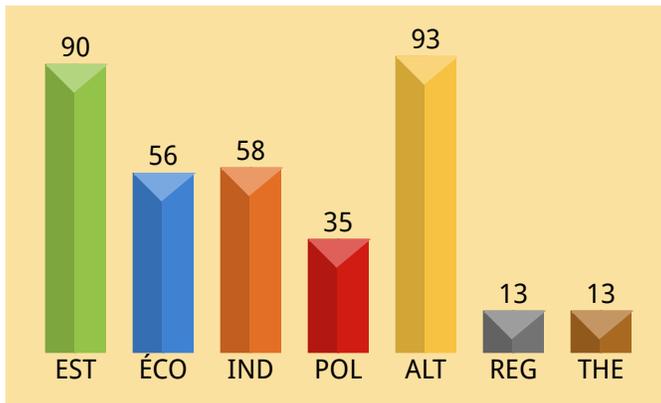


La Dimension Politique:

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:

- Certaines fois, il peut être nécessaire que vous adoptiez un rôle de soutien ou un plus grand leadership.
- Lorsque des problèmes de direction d'équipe apparaissent, vous pouvez être amené à prendre une position plus visible sur certaines situations de résolution de problèmes.
- Examinez les autres Valeurs dans ce rapport afin de gagner une plus grande compréhension des domaines pour une amélioration continue.



La Dimension Altruiste:

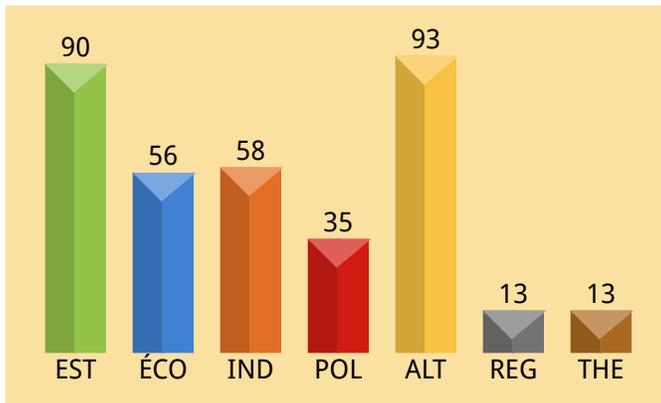
Cette dynamique est l'expression du besoin ou de la volonté de rendre service aux autres de façon humanitaire. Il y a dans cette dimension une véritable sincérité pour aider les autres et donner de son temps, de ses ressources et de son énergie pour les soutenir.

Caractéristiques Générales:

- Vous aimez vous lier aux autres de manière personnelle plutôt que simplement de manière professionnelle.
- Vous faites preuve d'une grande sincérité et vous montrez un véritable intérêt pour aider les autres.
- Votre grande sincérité peut aussi se manifester dans le ton de votre voix lorsque vous communiquez avec les autres.
- Vous vous sentez obligé de partager votre amour ou votre appréciation des autres.
- Vous vous souciez des sentiments des autres membres de l'équipe.

Forces et Qualités Principales:

- Vous avez une forte tendance à aller au-delà du minimum syndical pour soutenir ou rendre service aux autres.
- Vous êtes beaucoup plus sociable que solitaire.
- Vous avez une attitude empathique à l'égard des autres.
- Vous partagez votre temps, votre talent et votre énergie pour aider l'organisation ou l'équipe.
- Vous êtes un bénévole dynamique qui intervient pour aider les autres sans hésitation ou sans qu'on vous le demande.



La Dimension Altruiste:

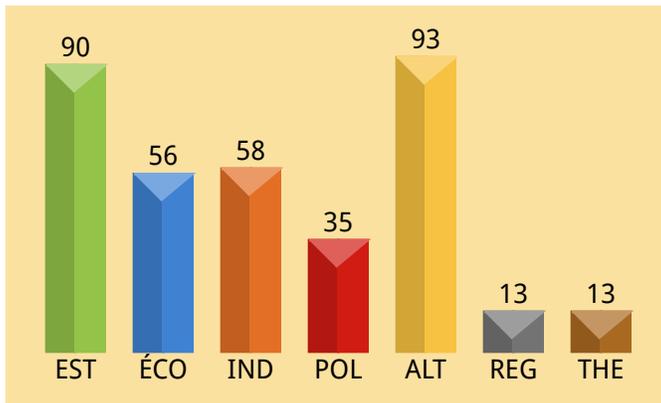
Cette dynamique est l'expression du besoin ou de la volonté de rendre service aux autres de façon humanitaire. Il y a dans cette dimension une véritable sincérité pour aider les autres et donner de son temps, de ses ressources et de son énergie pour les soutenir.

Analyse des Facteurs de Motivation:

- Vous devriez vous rendre utile en tant que formateur, professeur, mentor et coach.
- Ceux qui connaissent votre nature généreuse et serviable risquent de profiter de vous.
- Vous devriez résister à l'envie de trop utiliser votre attitude généreuse ou de vous épuiser à trop donner.
- Vous devriez vous accorder suffisamment de temps personnel pour toute activité de charité en dehors du travail.
- Vous considérez que la sincérité est un élément fondamental dans la communication.

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.

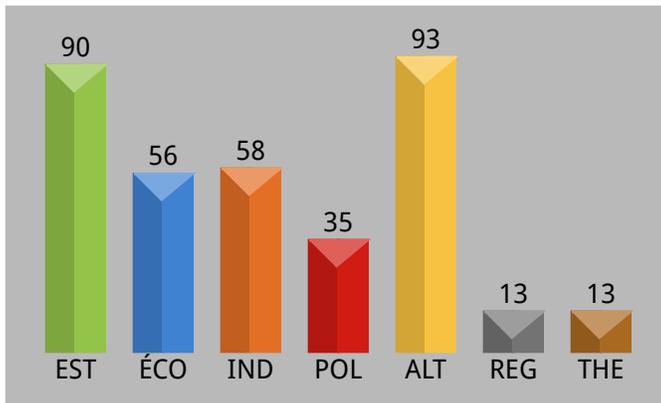


La Dimension Altruiste:

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



La Dimension Réglementaire:

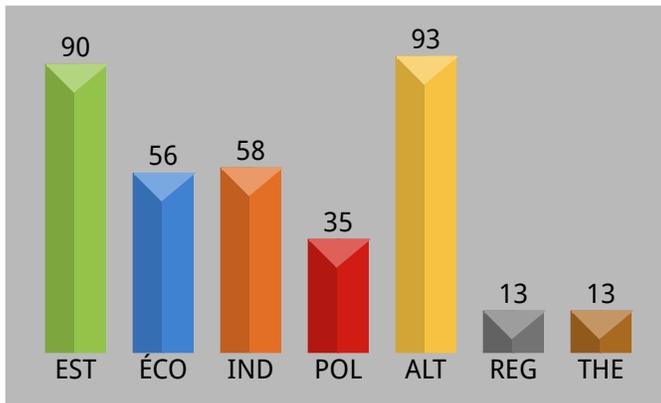
La dynamique Réglementaire désigne la détermination à établir l'ordre, la routine et la structure. Cette motivation conduit à promouvoir les règles et les politiques, les approches traditionnelles et la sécurité grâce à des normes et des protocoles.

Caractéristiques Générales:

- Vous avez une nette préférence pour les activités indépendantes ou pour bien opérer sans les autres.
- Vous aspirez fortement à des résultats très rapides et à des processus accélérés pour les obtenir.
- Par moments, vous êtes très probablement considéré comme une personne qui se conforme aux règles pour s'adapter à la situation.
- Vous êtes très autonome et capable d'auto-gérer des activités pour obtenir des résultats.
- Si vous "contournez" les règles, c'est pour recourir à la créativité pour résoudre des problèmes, non par rébellion.

Forces et Qualités Principales:

- Vous savez résoudre les problèmes très rapidement.
- Vous aimez beaucoup les nouvelles idées et vous en proposez souvent.
- Vous avez une démarche très créative pour résoudre des problèmes.
- Vous êtes très ouvert et réceptif aux nouvelles manières de penser, aux nouvelles méthodes, et aux nouvelles directions.
- Vous essayez toujours de trouver une nouvelle ou meilleure méthode.



La Dimension Réglementaire:

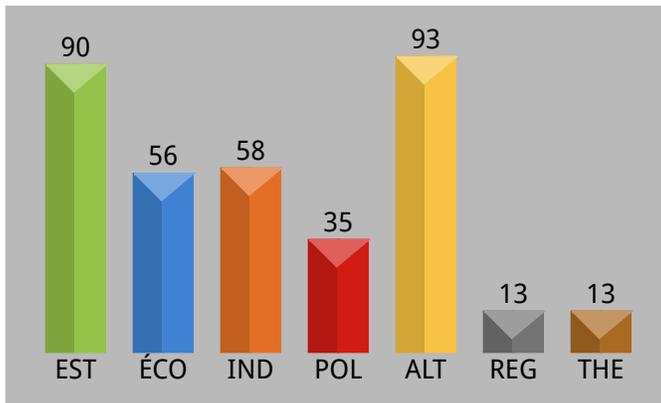
La dynamique Réglementaire désigne la détermination à établir l'ordre, la routine et la structure. Cette motivation conduit à promouvoir les règles et les politiques, les approches traditionnelles et la sécurité grâce à des normes et des protocoles.

Analyse des Facteurs de Motivation:

- Ne faites pas obstacle à votre flexibilité, ou ne bloquez pas votre créativité lorsque vous abordez une tâche ou un problème à résoudre.
- On doit vous convaincre, au lieu de vous donner des ordres.
- Vous avez besoin d'autant d'instructions spécifiques que possible pour les tâches de routine.
- Jouez de votre flexibilité et de vos grandes capacités d'adaptation.
- Utilisez votre capacité de réflexion conceptuelle et votre compréhension d'ensemble.

Analyse de la Formation / Apprentissage:

- Vous préférez des environnements d'apprentissage très spontanés, flexibles et indépendants.
- Vous préférez beaucoup plus des modalités d'apprentissage multiples plutôt qu'une seule.
- Vous êtes très susceptible d'apprendre de nouvelles choses à votre façon, à votre propre rythme et selon votre style.

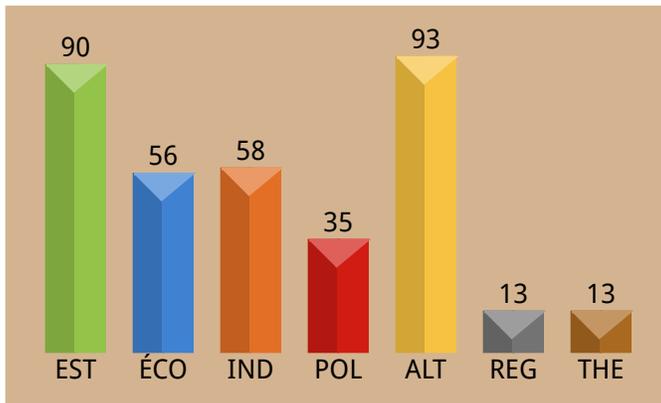


La Dimension Réglementaire:

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



La Dimension Théorique:

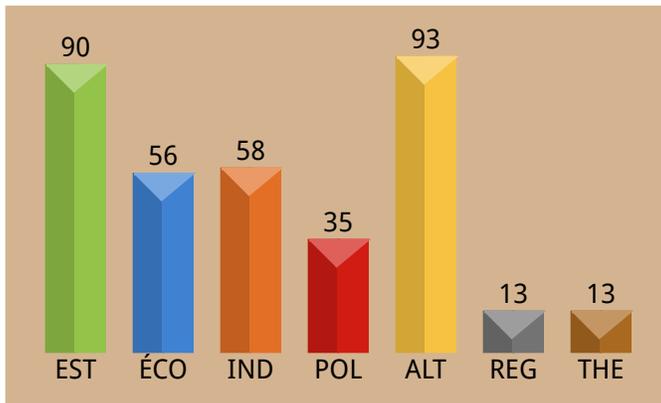
La motivation à comprendre, acquérir des connaissances, ou bien découvrir la "vérité". Cette dynamique conduit à acquérir des connaissances pour l'amour de la connaissance. La pensée rationnelle, le raisonnement et la résolution des problèmes sont importants.

Caractéristiques Générales:

- Vous êtes conscient de la gestion du temps, mais vous ne laissez pas le temps faire sa loi.
- Vous montrez une perspective professionnelle très pratique et orientée sur les objectifs.
- Vous pouvez laisser les détails spécifiques d'un projet aux autres membres de l'équipe, et vous confiez en leur encadrement et en leur jugement lorsque des décisions sont prises.
- Vous aimez la brièveté et l'information concise.
- Vous pouvez préférer travailler sur de nombreuses choses qui ont des enjeux partiels plutôt que de vous enliser dans une seule fonction ou rôle.

Forces et Qualités Principales:

- Vous avez la capacité d'effectuer de nombreux travaux et tâches avec peu de formation ou d'assistance.
- La nature de votre vision du travail est de vous occuper des aspects et des tâches plus pratiques et qui se centrent sur les objectifs.
- Vous êtes capable de voir le contexte global et de le communiquer clairement aux autres.
- Vous ne perdez pas de temps sur des informations qui ne sont pas significativement nécessaires pour la réussite de la tâche.
- Vous pouvez apporter un sens de l'efficacité constant et élevé pour les tâches professionnelles spécifiques.



La Dimension Théorique:

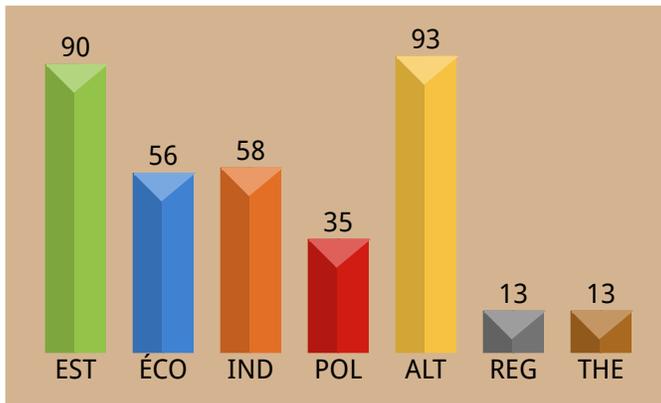
La motivation à comprendre, acquérir des connaissances, ou bien découvrir la "vérité". Cette dynamique conduit à acquérir des connaissances pour l'amour de la connaissance. La pensée rationnelle, le raisonnement et la résolution des problèmes sont importants.

Analyse des Facteurs de Motivation:

- Vous préférez surveiller ou suivre les progrès de manière occasionnelle plutôt que d'avoir des contacts fréquents.
- Évitez de vous perdre dans les menus détails autant que possible.
- Demandez du soutien personnel ou technique pour vous aider, si besoin est.
- Recherchez des opportunités de projets variés et multitâches.
- Vous préférez l'information pertinente et importante pour la tâche, mais pas plus.

Analyse de la Formation / Apprentissage:

- Vous devriez rendre les activités de formation et de développement aussi pratiques et concrètes que possible.
- Vous devriez éviter de vous perdre dans la minutie académique.
- Vous devriez seulement traiter les points essentiels qui ont trait à la réussite ou à l'efficacité des projets.
- Vous devriez relier le développement professionnel et la formation à d'autres domaines sur le graphique des Valeurs pour lesquels les résultats sont élevés (et forment des pics).
- Le formateur ou le présentateur peut devoir vous imposer certains détails importants, surtout s'ils sont perçus comme sans importance.



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 trouvez l'équilibre entre un minimum de détails et les détails nécessaires pour maintenir un certain contrôle de la qualité.
- Vous avez un potentiel modéré, voire grand, pour ignorer certaines règles, règlements, protocoles ou connaissances qui sont absolument importants pour la réussite d'un projet.
- Vous pouvez avoir une aversion et éviter les informations détaillées.
- Vous avez besoin que l'on vous mette à jour concernant les nouvelles technologies ou les nouvelles méthodes de procédures.
- Vous pouvez avoir besoin d'aide pour gérer de nombreux détails et pour une bonne gestion du temps.



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 :

Didier MARTIN

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

Vous accordez la plus grande valeur aux personnes, dans n'importe quelle situation donnée, par rapport au fait d'accomplir des tâches ou d'atteindre des objectifs ou même de travailler dans le cadre d'un système de règles, dans lequel ces objectifs existent. Vous comprenez les gens et communiquez très bien avec eux. Lorsque vous êtes confronté des problèmes, vous pouvez d'abord essayer de préserver l'harmonie entre les gens et les relations personnelles. Vous estimez les dimensions des Tâches et des Systèmes de la même manière, et vous possédez des niveaux de développement moyens dans celles-ci. Ceci signifie que, bien que vous soyez bon pour planifier et organiser, penser de manière schématique et résoudre des problèmes, ces capacités sont secondaires à toutes celles qui impliquent du management, de la direction ou de l'interaction avec les autres. Votre niveau de développement global dans la dimension Personnes est élevé, alors que ceux des dimensions Tâches et Systèmes sont tous les deux moyens 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

Aptitudes en communication et en relations humaines.

Généralement doué pour résoudre les conflits entre les gens.

Sensibilité envers les autres.

Conscience humaine.

Minimiseurs

Objectivité lorsque les gens sont impliqués

Reléguer la performance et le respect des règles derrière les sentiments personnels et les besoins des gens

Pragmatisme

Pensée schématique

Facteurs de Motivation

Reconnaissance personnelle.

Désir d'être utile.

Les relations personnelles sont la motivation principale.



Besoins de Croissance

Mettre davantage l'accent sur le côté pratique et sur les procédures établies. La cohérence et la fiabilité, la pensée proactive, l'organisation concrète.

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

Régularité et fiabilité

Pensée proactive (D)

Organisation concrète (D)

Environnement Préféré

Humaniste, responsabilité partagée, prise de décision et orientation vers les personnes.



Résumé du Modèle Interne de Prise de Décision

Vous avez tendance à avoir une estime de vous-même plus grande que la normale et vous vous définissez principalement en fonction de votre propre système de valeur plutôt qu'en fonction du poste que vous occupez ou des biens vous possédez. Vous vivez selon un sentiment fort de qui vous êtes, et votre force intérieure vous protège des jugements externes sur qui vous êtes et ce que vous devriez faire. En comparaison, votre travail et votre rôle principal sont d'une moindre importance pour vous. Il est également très probable que vous éprouviez une certaine confusion des rôles en ce moment. Quelque chose a changé dans l'une des fonctions principales de votre vie et par conséquent, vous êtes confus au sujet de la manière de procéder. Vous percevez très bien la dimension des Personnes, et c'est dans celle-ci que vous avez le meilleur niveau de développement. Les dimensions des Tâches et des Systèmes ont la même importance pour vous et un développement égal, mais restent modérées par rapport à la dimension des Personnes.

Maximiseurs

Autonomie. Résistance. Image de soi forte et positive. Gestion du rejet.

Minimiseurs

Manque de dynamisme et d'ambition pour tout ce qui concerne exclusivement les biens matériels et les choses liées à la position. Détermination. Dévouement.

Facteurs de Motivation

Développement personnel. Découverte de soi.

Besoins de Croissance

Développement personnel. Découverte de soi.

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

Conscience de son rôle (D) Gestion du stress (R) Autonomie (D)



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

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

Graphiques des Eléments du Rapport

Communication avec le Client



Attitude Personnelle au Travail



Capacité de Résolution de Problème



Rapports avec Autrui



Ethique de Travail



Didier MARTIN



Communication avec le Client (7.5 ou Très Bon)

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

Attitude Personnelle au Travail (6.9 ou Bon)

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

Capacité de Résolution de Problème (7.4 ou Très Bon)

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

Rapports avec Autrui (7.6 ou Très Bon)

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

Ethique de Travail (6.8 ou Bon)

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



Description de la Catégorie

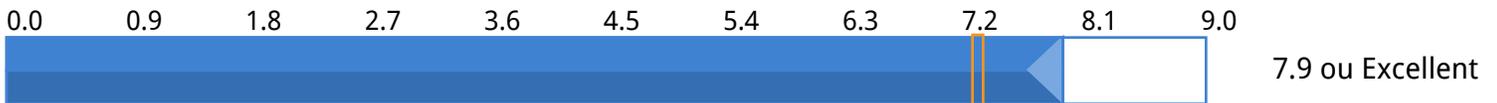
L'aptitude de Didier à écouter et répondre aux besoins du client de manière professionnelle, objective et efficace.

Graphiques de la Catégorie

Evaluation objective



Conscience Humaine



Sens du Timing



Délégation du Contrôle



Attitude Compréhensive



Didier MARTIN

Descriptions des Catégories

Evaluation objective (7.2 ou Très Bon)

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

Conscience Humaine (7.9 ou Excellent)

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

Sens du Timing (6.8 ou Bon)

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

Délégation du Contrôle (7.6 ou Très Bon)

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



Attitude Compréhensive (7.9 ou Excellent)

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



Description de la Catégorie

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

Graphiques de la Catégorie

Responsabilité Pour les Autres



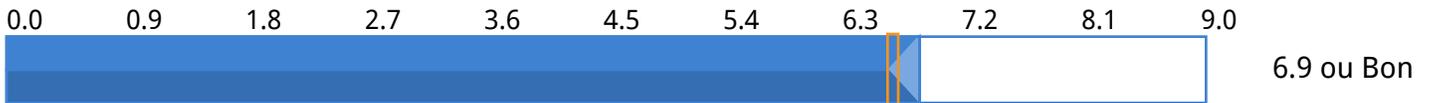
Suivre des Instructions



Gestion du Stress



Persévérance



Responsabilité Personnelle



Inspirer Confiance



Didier MARTIN

Descriptions des Catégories

Responsabilité Pour les Autres (6.4 ou Bon)

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

Suivre des Instructions (6.9 ou Bon)

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

Gestion du Stress (7.3 ou Très Bon)

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



Persévérance (6.9 ou Bon)

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

Responsabilité Personnelle (6.7 ou Bon)

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

Inspirer Confiance (7.0 ou Très Bon)

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



Description de la Catégorie

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

Graphiques de la Catégorie

Souci du Détail



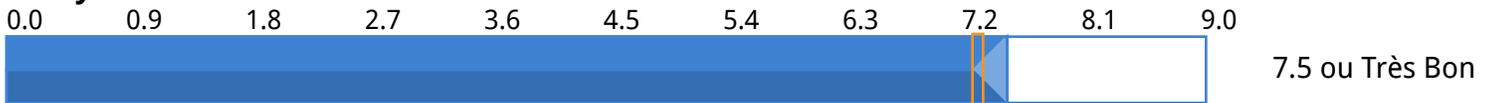
Capacité d'Assimilation



Prise de Décision Intuitive



Analyse de Problème et de Situation



Résolution de Problème



Usage du Bon Sens



Didier MARTIN

Descriptions des Catégories

Souci du Détail (6.9 ou Bon)

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

Capacité d'Assimilation (7.1 ou Très Bon)

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

Prise de Décision Intuitive (7.6 ou Très Bon)

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



Analyse de Problème et de Situation (7.5 ou Très Bon)

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

Résolution de Problème (7.5 ou Très Bon)

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

Usage du Bon Sens (7.6 ou Très Bon)

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



Description de la Catégorie

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

Graphiques de la Catégorie

Attitude Envers les Autres



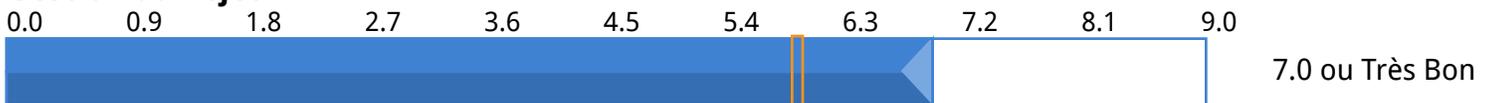
Contrôle Emotionnel



Absence de Préjugés



Gestion du Rejet



Communiquer avec les Autres



Didier MARTIN

Descriptions des Catégories

Attitude Envers les Autres (7.9 ou Excellent)

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

Contrôle Emotionnel (7.3 ou Très Bon)

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

Absence de Préjugés (8.0 ou Excellent)

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

Gestion du Rejet (7.0 ou Très Bon)

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



Communiquer avec les Autres (7.9 ou Excellent)

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

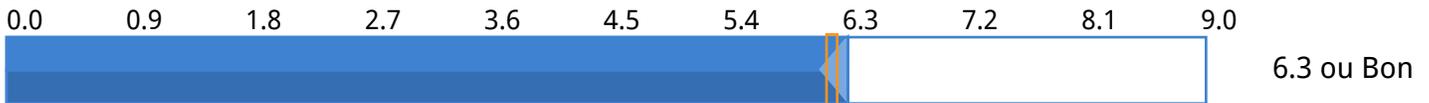


Description de la Catégorie

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

Graphiques de la Catégorie

Se conformer aux Normes



Respect des Politiques



Prise de Décision Equilibrée



Ethique de Travail



Didier MARTIN

Descriptions des Catégories

Se conformer aux Normes (6.3 ou Bon)

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

Respect des Politiques (6.9 ou Bon)

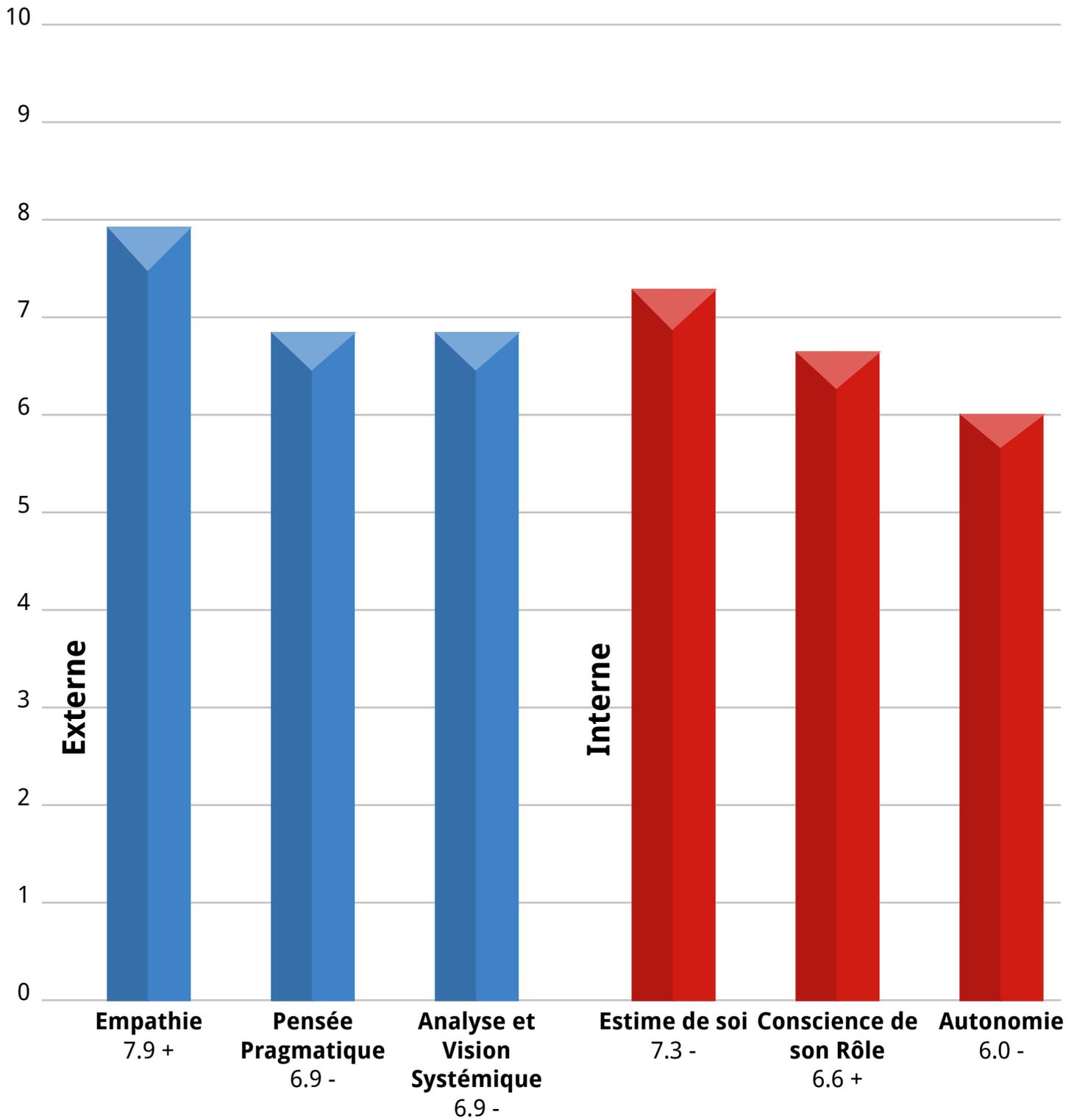
Évalue l'appréciation de Didier pour la valeur de politiques, normes, procédures de l'organisation et sa capacité à les intérioriser, les assumer volontairement et les respecter.

Prise de Décision Equilibrée (7.2 ou Très Bon)

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

Ethique de Travail (6.7 ou Bon)

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



Didier MARTIN



- Fixer des Objectifs Réalistes aux Autres (8.6)
- Evaluer les Autres (8.5)
- Perspectives Réalistes (8.5)
- Sensibilité envers les Autres (8.5)
- Corriger les Autres (8.3)
- Développer les Autres (8.0)
- Absence de Préjugés (8.0)
- Comprendre les Besoins de Motivation (8.0)
- Détecter des Problèmes Potentiels (8.0)
- Attitude Envers les Autres (7.9)
- Point de Vue Empathique (7.9)
- Conscience Humaine (7.9)
- Superviser les Autres (7.9)
- Relations Personnelles (7.9)
- Communiquer avec les Autres (7.9)
- Attitude Compréhensive (7.9)
- Usage du Bon Sens (7.6)
- Créativité (7.6)
- Prise de Décision Intuitive (7.6)
- Délégation du Contrôle (7.6)
- Analyse de Problème et de Situation (7.5)
- Résolution de Problème (7.5)
- Diriger les Autres (7.4)
- Diplomatie (7.3)
- Gestion du Stress (7.3)
- Estime de Soi (7.3)
- Perfectionnement Personnel (7.3)
- Contrôle Emotionnel (7.3)
- Persuader les Autres (7.2)
- Esprit Proactif (7.2)
- Gestion de Problème (7.2)
- Prise de Décision Équilibrée (7.2)
- Évaluation objective (7.2)
- Confiance en Soi (7.1)
- Attitude Honnête (7.1)
- Flexibilité (7.1)
- Capacité d'Assimilation (7.1)
- Résolution de Problème Théorique (7.1)
- Transmettre la Valeur du Rôle (7.0)
- Plaisir pour le Travail (7.0)
- Inspirer Confiance (7.0)
- Gestion du Rejet (7.0)
- Suivre des Instructions (6.9)
- Se Fixer des Objectifs Personnels Réalistes (6.9)
- Souci du Détail (6.9)
- Pensée Conceptuelle (6.9)
- Organisation Concrète (6.9)
- Persévérance (6.9)
- Pensée Pragmatique (6.9)
- Orientation vers la Qualité (6.9)
- Respect des Politiques (6.9)
- Respect de la Propriété (6.9)
- Orientation vers les Résultats (6.9)
- Sentiment d'Appartenance (6.9)
- Statut et Reconnaissance (6.9)
- Analyse et Vision Systémique (6.9)
- Sens du Timing (6.8)
- Cohérence et Fiabilité (6.8)
- Concentration sur les Projets et Objectifs (6.8)
- Capacité d'Initiative (6.8)
- Responsabilité Personnelle (6.7)
- Ethique de Travail (6.7)
- Planification à Long Terme (6.7)
- Biens Matériels (6.6)
- Planification de Projet (6.6)
- Conscience de son Rôle (6.6)
- Initiative (6.5)
- Motivation Personnelle (6.5)
- Responsabilité Pour les Autres (6.4)
- Obtenir l'Engagement (6.3)
- Se conformer aux Normes (6.3)
- Engagement Personnel (6.3)
- Autogestion (6.3)
- Autonomie (6.0)
- Autodiscipline et Sens du Devoir (6.0)
- Sens du Devoir (6.0)
- Auto-évaluation (5.6)
- Maîtrise de Soi (5.5)