



ATTRIBUTE INDEX

Julien PETIT

30 novembre 2017

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



Innermetrix France
contact@innermetrix-france



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

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

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

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

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

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



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

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

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

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



Résumé du Modèle Externe de Prise de Décision

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

Maximiseurs

Travail d'équipe ou tout effort de groupe

Communication interpersonnelle

Empathie

Réflexion pratique

Compréhension des autres

Planification et organisation

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

Minimiseurs

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

Dimension des Systèmes de la pensée



Facteurs de Motivation

Sécurité financière.

Reconnaissance de ses collègues.

Besoins familiaux.

Statut et reconnaissance.

Relations personnelles.

Besoins de Croissance

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

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

Orientation vers les résultats (D)

Résolution de problèmes (D)

Relation avec les autres (R)

Environnement Préféré

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



Résumé du Modèle Interne de Prise de Décision

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

Maximiseurs

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

Minimiseurs

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

Facteurs de Motivation

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

Besoins de Croissance

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

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

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



Ce Profil Innermetrix s'évalue sur une échelle, Très faible à Excellent, de 0 à 9. Ce graphique présente un résumé des 7 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 Intelligence Émotionnelle nous aide à comprendre le niveau de développement de compétences relatives à la compréhension de ses propres émotions et de celles des autres dans le but d'établir des relations harmonieuses avec autrui. Bien que pendant des années on a pensé que le Quotient Intellectuel (QI) d'une personne était le plus grand signe de réussite, au cours de ces 10 dernières années des chercheurs ont constaté que cela n'est pas forcément le cas. En réalité le Quotient d'intelligence Émotionnel (QE) d'une personne peut être un facteur prédictif plus significatif que le Quotient Intellectuel.

Qu'est-ce-que l'intelligence émotionnelle ? Lorsque les Docteurs en philosophie Mayer et Salovey ont introduit le terme "Intelligence Émotionnelle", ils l'ont utilisé pour décrire l'aptitude d'une personne pour comprendre ses émotions personnelles et celles des autres, et agir de manière appropriée.

Graphiques des Éléments du Rapport

Savoir Communiquer



Compétences Interpersonnelles



Motivations Personnelles



Conscience de Soi



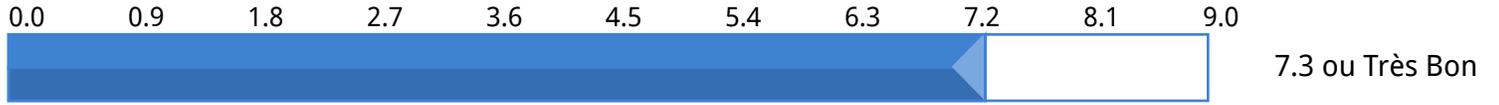
Autogestion



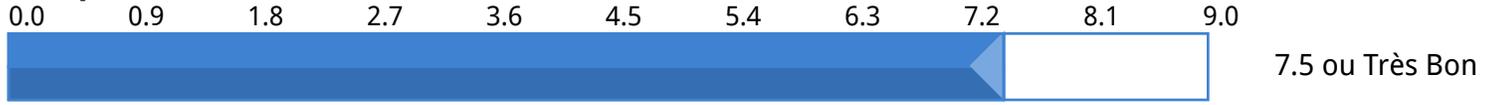
Julien PETIT



Conscience Sociale



Compétences Sociales





Savoir Communiquer (7.2 ou Très Bon)

Julien peut-elle communiquer efficacement avec une diversité d'individus ? Ceci mesure l'aptitude de Julien à communiquer avec les autres et à les comprendre avec précision.

Compétences Interpersonnelles (7.4 ou Très Bon)

Quelle est l'approche de Julien pour bien s'entendre avec les autres? On mesure ici l'aptitude de Julien à avoir de bons rapports quotidiens avec les clients, les consommateurs et ses collègues.

Motivations Personnelles (7.4 ou Très Bon)

Qu'est- ce qui motive Julien? Différentes valeurs cognitives amènent Julien à avoir une motivation différente. Il n'y a pas de "bons" ou "mauvais" critères dans cette catégorie. Au lieu de cela, ces critères sont une indication du degré d'influence que chacun des six facteurs de motivation personnelle exerce.

Conscience de Soi (7.7 ou Excellent)

Julien est-elle conscient de ses propres compétences, de ses limites ? À quel degré a-t-elle confiance en celles-ci? Cette catégorie étudie ce que Julien pense de elle-même, sa capacité à être objectif et précis dans cette estimation et avec quelle force elle croit en ce qu'elle voit en son for intérieur.

Autogestion (7.5 ou Très Bon)

Julien est-il un dirigeant efficace de Elle-même? Cette catégorie examine la manière dont Julien se gère Elle-même, et les capacités qu'elle possède pour son développement personnel.

Conscience Sociale (7.3 ou Très Bon)

Il s'agit de la capacité de Julien de comprendre la réalité qui l'entoure et qui demande de l'attention, d'y réfléchir et, dans certains cas, d'agir pour la transformer.

Compétences Sociales (7.5 ou Très Bon)

Comment Julien réussit-elle à communiquer avec les autres dans un cadre social? Cette catégorie examine l'aptitude de Julien à interagir avec les autres de manière efficace, à les comprendre, à collaborer avec eux dans le cadre d'affaires, et à les diriger ou les manager.

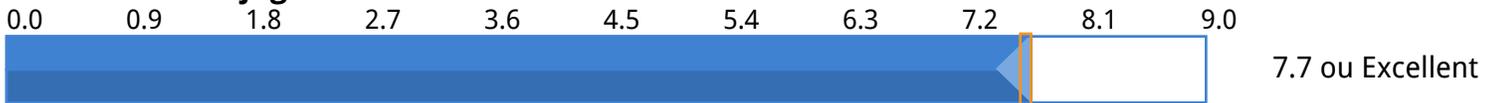


Description de la Catégorie

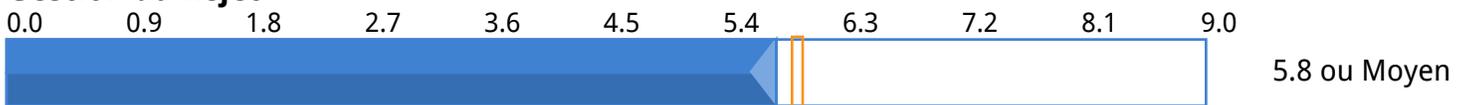
Julien peut-elle communiquer efficacement avec une diversité d'individus ? Ceci mesure l'aptitude de Julien à communiquer avec les autres et à les comprendre avec précision.

Graphiques de la Catégorie

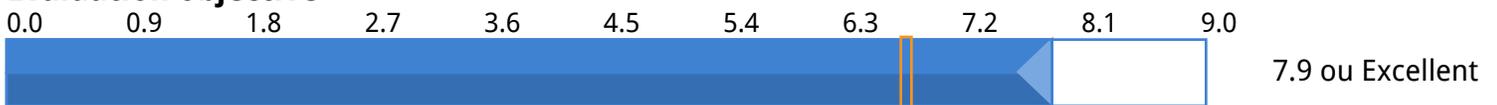
Absence de Préjugés



Gestion du Rejet



Evaluation objective



Sens du Timing



Attitude Compréhensive



Julien PETIT

Descriptions des Catégories

Absence de Préjugés (7.7 ou Excellent)

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

Gestion du Rejet (5.8 ou Moyen)

Évalue l'aptitude de Julien 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.

Evaluation objective (7.9 ou Excellent)

Évalue l'ouverture d'esprit de Julien 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.

Sens du Timing (7.6 ou Très Bon)

Évalue l'aptitude de Julien 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.



Attitude Compréhensive (7.3 ou Très Bon)

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



Description de la Catégorie

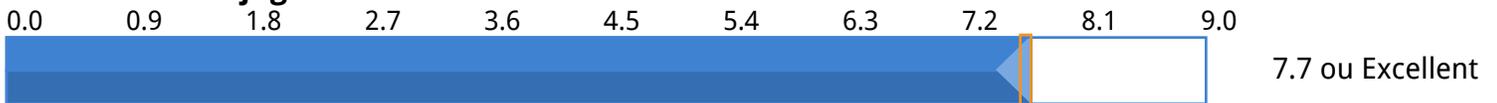
Quelle est l'approche de Julien pour bien s'entendre avec les autres? On mesure ici l'aptitude de Julien à avoir de bons rapports quotidiens avec les clients, les consommateurs et ses collègues.

Graphiques de la Catégorie

Attitude Envers les Autres



Absence de Préjugés



Perspectives Réalistes



Délégation du Contrôle



Julien PETIT

Descriptions des Catégories

Attitude Envers les Autres (7.3 ou Très Bon)

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

Absence de Préjugés (7.7 ou Excellent)

La capacité de Julien 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.

Perspectives Réalistes (7.2 ou Très Bon)

Évalue si ce que Julien attend des autres (que soit sur le plan de la qualité de production ou de la performance) peut être réalisé de manière réaliste. Il s'agit de sa capacité à anticiper avec perspective les possibilités réelles d'atteindre un objectif déterminé, tout en identifiant le niveau d'incidence propre et externe pour obtenir les résultats attendus.

Délégation du Contrôle (7.2 ou Très Bon)

Évalue l'aptitude de Julien 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.

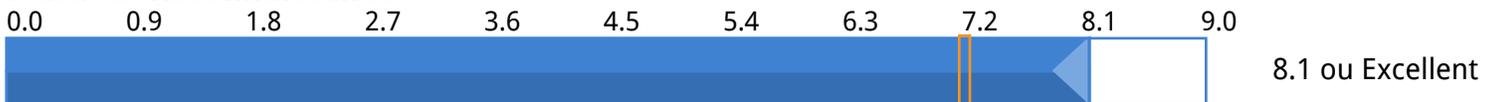


Description de la Catégorie

Qu'est- ce qui motive Julien? Différentes valeurs cognitives amènent Julien à avoir une motivation différente. Il n'y a pas de "bons" ou "mauvais" critères dans cette catégorie. Au lieu de cela, ces critères sont une indication du degré d'influence que chacun des six facteurs de motivation personnelle exerce.

Graphiques de la Catégorie

Statut et Reconnaissance



Sens du Devoir



Sentiment d'Appartenance



Perfectionnement Personnel



Relations Personnelles



Biens Matériels



Julien PETIT

Descriptions des Catégories

Statut et Reconnaissance (8.1 ou Excellent)

Évalue l'importance pour Julien de la position et de la reconnaissance sociale.

Sens du Devoir (7.5 ou Très Bon)

Évalue l'importance et l'engagement que Julien accorde à ses idéaux et à ses objectifs.

Sentiment d'Appartenance (6.2 ou Bon)

Évalue l'importance de se sentir membre d'une équipe ou d'un groupe pour la motivation de Julien et de ressentir de la satisfaction, de la fierté et s'identifier pleinement avec ses valeurs et sa culture.



Perfectionnement Personnel (7.1 ou Très Bon)
Évalue la motivation de Julien pour s'améliorer.

Relations Personnelles (7.3 ou Très Bon)
Évalue la capacité, motivation, et facilité de Julien pour établir des relations personnelles avec les gens et générer de la valeur.

Biens Matériels (8.4 ou Excellent)
Évalue l'importance de l'argent ou des biens matériels dans la motivation de Julien.

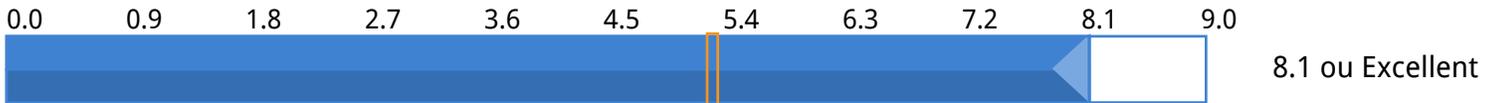


Description de la Catégorie

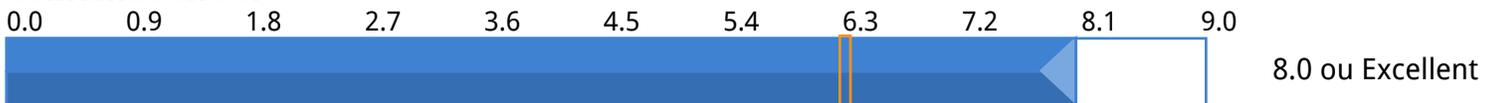
Julien est-elle conscient de ses propres compétences, de ses limites ? À quel degré a-t-elle confiance en celles-ci? Cette catégorie étudie ce que Julien pense de elle-même, sa capacité à être objectif et précis dans cette estimation et avec quelle force elle croit en ce qu'elle voit en son for intérieur.

Graphiques de la Catégorie

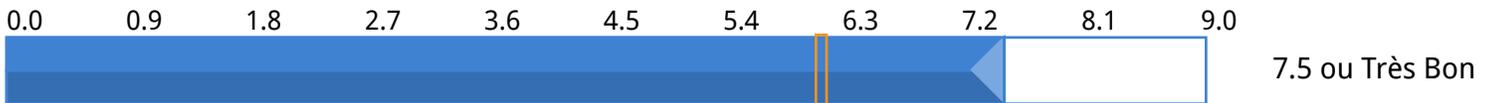
Auto-évaluation



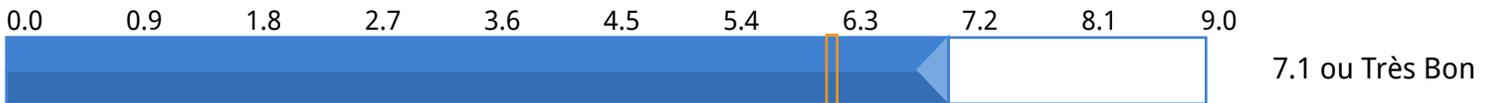
Confiance en Soi



Autonomie



Estime de Soi



Julien PETIT

Descriptions des Catégories

Auto-évaluation (8.1 ou Excellent)

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

Confiance en Soi (8.0 ou Excellent)

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

Autonomie (7.5 ou Très Bon)

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

Estime de Soi (7.1 ou Très Bon)

Évalue la capacité de Julien à réaliser et apprécier sa propre et unique valeur personnelle, reconnaître ses propres qualités, avoir confiance en ses propres capacités et gérer son interaction avec les sentiments de frustration et d'insécurité avec une vision positive.

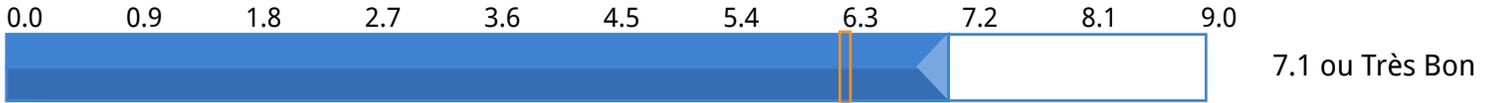


Description de la Catégorie

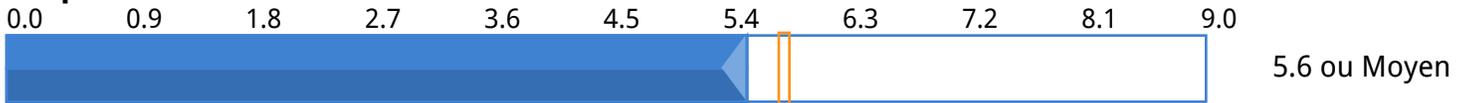
Julien est-il un dirigeant efficace de Elle-même? Cette catégorie examine la manière dont Julien se gère Elle-même, et les capacités qu'elle possède pour son développement personnel.

Graphiques de la Catégorie

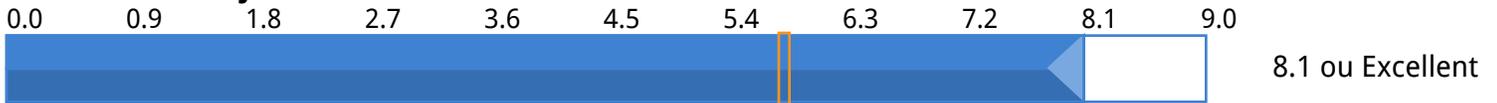
Gestion du Stress



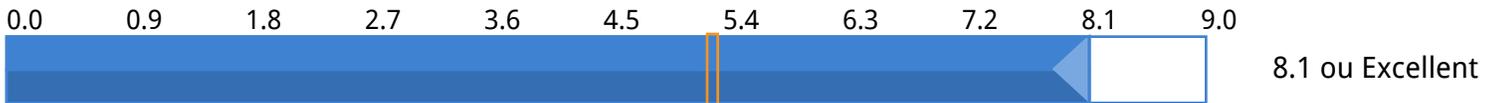
Responsabilité Personnelle



Se Fixer des Objectifs Personnels Réalistes



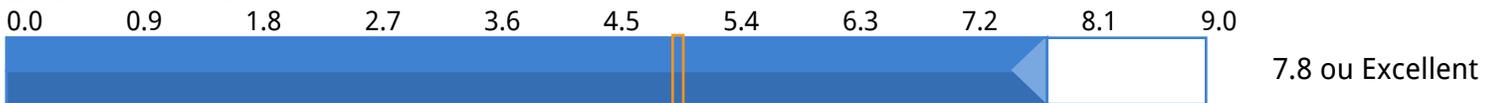
Auto-évaluation



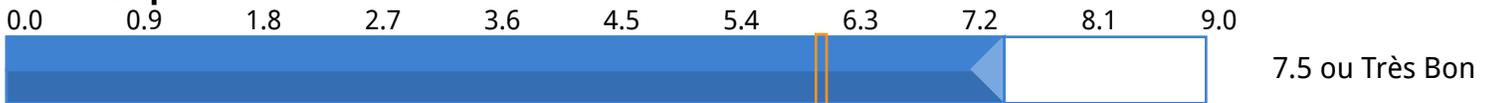
Confiance en Soi



Maîtrise de Soi



Autodiscipline et Sens du Devoir



Julien PETIT

Descriptions des Catégories

Gestion du Stress (7.1 ou Très Bon)

Évalue la capacité de Julien 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.

Responsabilité Personnelle (5.6 ou Moyen)

Évalue la capacité de Julien 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.



Se Fixer des Objectifs Personnels Réalistes (8.1 ou Excellent)

Évalue l'aptitude de Julien à se fixer des objectifs propres, adaptés aux exigences d'un environnement, qui peuvent être atteints en utilisant les ressources disponibles et en agissant dans un délai déterminé.

Auto-évaluation (8.1 ou Excellent)

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

Confiance en Soi (8.0 ou Excellent)

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

Maîtrise de Soi (7.8 ou Excellent)

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

Autodiscipline et Sens du Devoir (7.5 ou Très Bon)

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



Description de la Catégorie

Il s'agit de la capacité de Julien de comprendre la réalité qui l'entoure et qui demande de l'attention, d'y réfléchir et, dans certains cas, d'agir pour la transformer.

Graphiques de la Catégorie

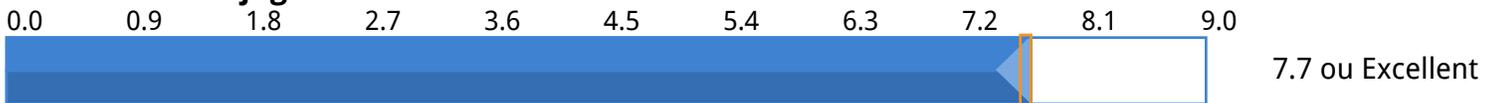
Attitude Envers les Autres



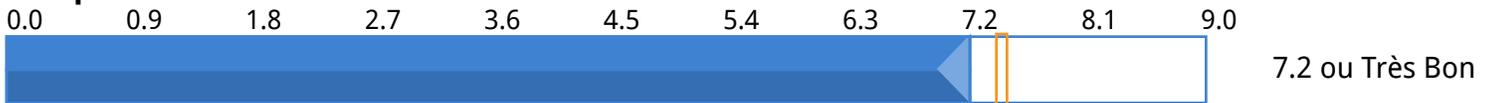
Point de Vue Empathique



Absence de Préjugés



Perspectives Réalistes



Délégation du Contrôle



Julien PETIT

Descriptions des Catégories

Attitude Envers les Autres (7.3 ou Très Bon)

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

Point de Vue Empathique (7.3 ou Très Bon)

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

Absence de Préjugés (7.7 ou Excellent)

La capacité de Julien 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.

Perspectives Réalistes (7.2 ou Très Bon)

Évalue si ce que Julien attend des autres (que soit sur le plan de la qualité de production ou de la performance) peut être réalisé de manière réaliste. Il s'agit de sa capacité à anticiper avec perspective les possibilités réelles d'atteindre un objectif déterminé, tout en identifiant le niveau d'incidence propre et externe pour obtenir les résultats attendus.



Délégation du Contrôle (7.2 ou Très Bon)

Évalue l'aptitude de Julien 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.

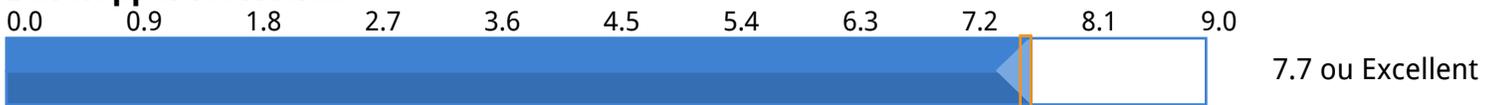


Description de la Catégorie

Comment Julien réussit-elle à communiquer avec les autres dans un cadre social? Cette catégorie examine l'aptitude de Julien à interagir avec les autres de manière efficace, à les comprendre, à collaborer avec eux dans le cadre d'affaires, et à les diriger ou les manager.

Graphiques de la Catégorie

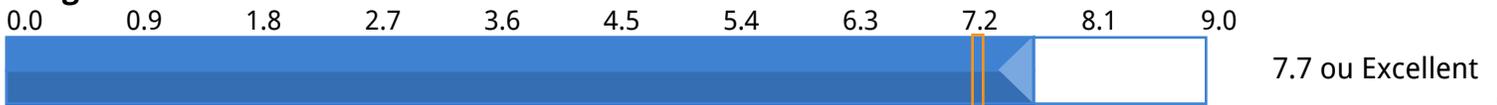
Développer les Autres



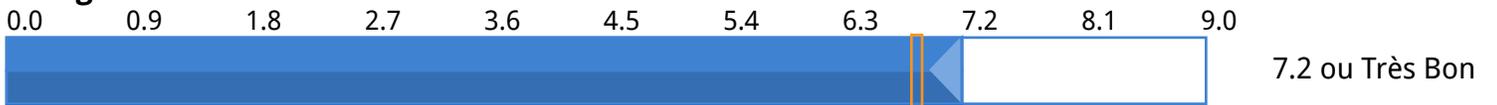
Flexibilité



Diriger les Autres



Délégation du Contrôle



Julien PETIT

Descriptions des Catégories

Développer les Autres (7.7 ou Excellent)

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

Flexibilité (7.3 ou Très Bon)

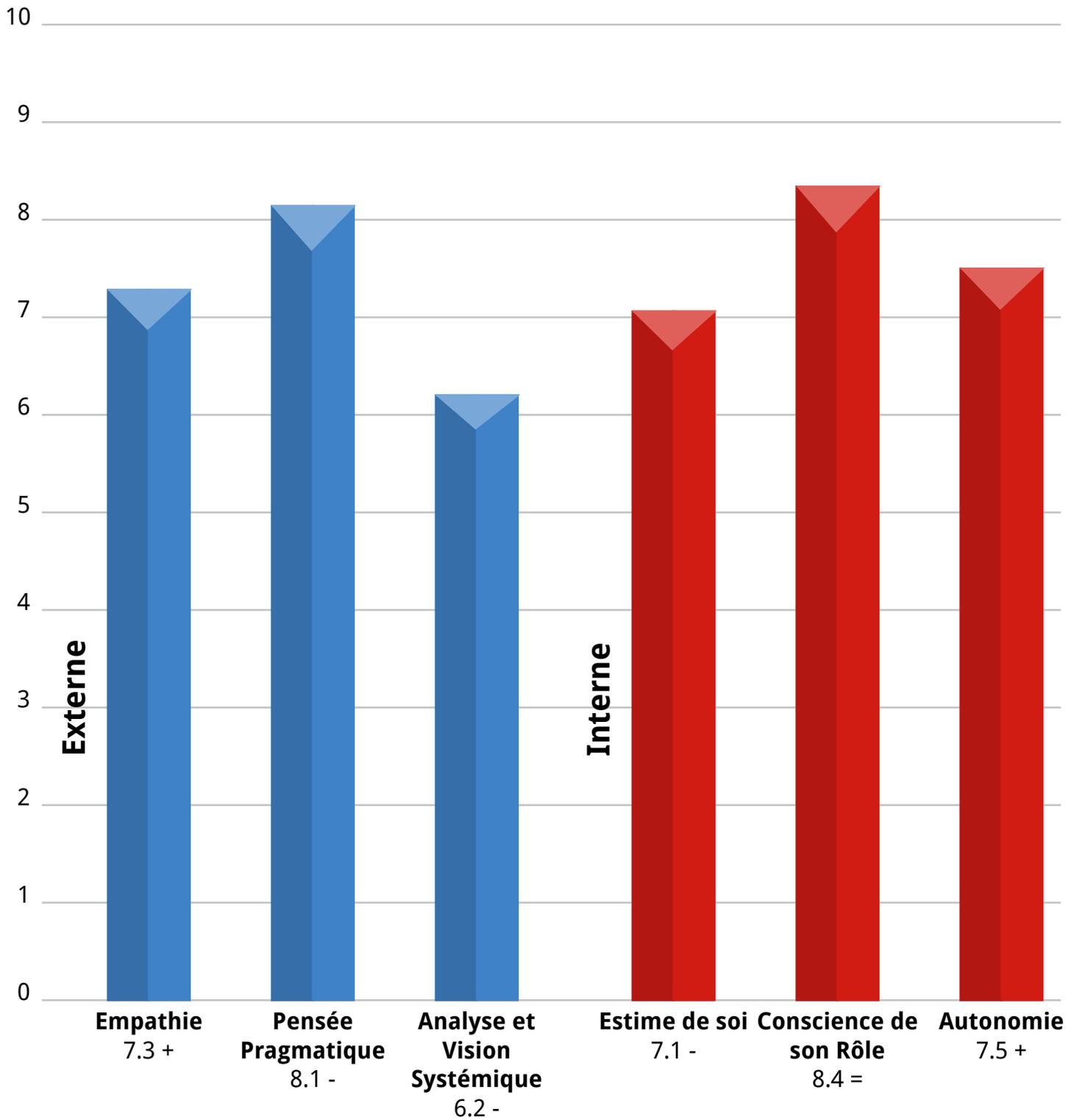
Évalue l'aptitude de Julien à assimiler, s'adapter, et répondre volontiers aux changements, avec un minimum de résistance personnelle.

Diriger les Autres (7.7 ou Excellent)

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

Délégation du Contrôle (7.2 ou Très Bon)

Évalue l'aptitude de Julien 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.



Julien PETIT



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