



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights

Profil de démonstration

Kévin ADAMS

18/3/2017

Leader Mondial des Evaluations en Ligne

TTI Success Insights France

26 rue Louis Blanc - 69006 LYON - France

Email : contact@success-insights.com - www.success-insights.com



TTI SUCCESS INSIGHTS®
FRANCE



INTRODUCTION

Le profil Talent Insights de Success Insights® est conçu pour mieux comprendre les talents d'un individu. Ce profil offre un triple point de vue : les comportements, les facteurs de motivation et leur intégration. Comprendre les forces et les faiblesses de chacun dans ces domaines permet d'augmenter le développement personnel et professionnel et d'atteindre un niveau de satisfaction plus élevé.

Ci-dessous un descriptif approfondi de vos talents personnels dans les trois parties suivantes :

PARTIE 1 : COMPORTEMENTS

Cette partie est destinée à vous permettre de mieux se connaître et mieux comprendre les autres. La capacité d'interagir efficacement avec les autres est souvent ce qui fait la différence entre le succès et l'échec aussi bien dans le domaine professionnel que personnel. Toute interaction avec autrui commence par une bonne connaissance de soi-même.

PARTIE 2 : FACTEURS DE MOTIVATION

Cette partie vous fournit des informations sur ce qui dirige vos actions, ce qui peut fortement influencer vos valeurs dans la vie, grâce à la pratique et au coaching. Une fois que vous connaissez ce qui motive vos actions, vous serez en mesure de mieux percevoir et comprendre les causes des conflits.

SECTION 3 : ASSOCIER LES COMPORTEMENTS ET LES FACTEURS DE MOTIVATION

Cette partie est destinée à vous permettre d'associer le comment et le pourquoi de vos actions. Comprendre comment vos comportements et vos facteurs de motivation s'associent, permet d'augmenter vos performances et d'atteindre un niveau de satisfaction plus élevé.



INTRODUCTION Comportements

La recherche sur le comportement humain indique que les personnes qui réussissent le mieux, sont celles qui se connaissent, qui connaissent leurs atouts et leurs faiblesses, de sorte qu'elles peuvent mettre au point des stratégies pour répondre aux exigences de leur environnement.

Le comportement d'une personne est une composante essentielle et constituante de chacun. En d'autres termes, une part de notre comportement vient de la "nature" (inhérente), et une autre part vient de notre éducation (initiation). C'est le langage universel du "comment nous agissons" ou de notre comportement observable.

Dans ce rapport, quatre dimensions comportementales sont évaluées :

- comment vous réagissez face à des problèmes ou à des défis.
- comment vous persuadez les autres.
- comment vous réagissez face aux évolutions de votre environnement.
- comment vous réagissez aux règles et procédures fixées par d'autres.

Ce rapport analyse le style de comportement, c'est-à-dire comment une personne agit. Ce rapport est-il vrai à 100% ? Oui, non et peut-être. Nous considérons uniquement le comportement. Nous présentons des constatations et nous vous indiquons les types de comportement que vous adoptez le plus fréquemment. Pour améliorer l'exactitude, nous vous invitons à faire des annotations ou à corriger les formulations du rapport qui peuvent ou ne peuvent pas s'appliquer, mais seulement après avoir vérifié auprès d'amis ou de collègues pour valider si elles conviennent.



CONSEILS DE COMMUNICATION

Cette section suggère des stratégies qui vont permettre d'améliorer la communication de Kévin avec les autres. Vous trouverez une brève description de quelques types de personnalités qu'il pourrait rencontrer. En vous adaptant au style de communication souhaité par les autres, Kévin augmentera son efficacité avec eux. Il aura parfois à faire preuve de flexibilité et à adapter <son> style de communication avec certaines personnes différentes de vous. Cette flexibilité et la capacité à comprendre les besoins des autres est la marque d'un excellent communicateur.

Si votre interlocuteur est peu indépendant, ordonné, conventionnel, perfectionniste, prudent et docile :

- Préparez votre présentation à l'avance.
- Tenez-vous en aux affaires.
- Soyez précis et réaliste.

Facteurs générateurs de tension ou d'insatisfaction :

- Être étourdi, désinvolte, familier, bruyant.
- Mettre trop de pression ou être irréaliste en matière de délais.
- Être mal organisé ou désordonné.

Si vous êtes en contact avec quelqu'un qui est ambitieux, inflexible, obstiné, indépendant et centré sur ses objectifs :

- Soyez clair, précis, concis et allez droit au but.
- Tenez-vous en aux affaires. Faites une présentation efficace.
- Arrivez bien préparé, avec un matériel de support bien ordonné.

Facteurs générateurs de tension ou d'insatisfaction :

- Faire des digressions hors sujet.
- Laisser des zones d'ombre ou des éléments flous.
- Paraître désordonné.

Si votre interlocuteur est patient, constant, fiable, détendu, modeste et s'il est facile de prévoir ses réactions :

- Commencez par une réflexion personnelle -- brisez la glace.
- Présentez votre sujet calmement, de façon rassurante.
- Posez des questions "comment?" afin de susciter ses opinions.

Facteurs générateurs de tension ou d'insatisfaction :

- Entrer directement dans le vif du sujet.
- Être dominateur et exigeant.
- L'obliger à répondre rapidement à vos questions.

Si votre interlocuteur est attirant, enthousiaste, amical, expansif et séducteur :

- Offrez lui un environnement chaleureux et convivial.
- Ne donnez pas trop de détails (notez-les par écrit).
- Posez des questions de "sentiment" afin de susciter les opinions et commentaires.

Facteurs générateurs de tension ou d'insatisfaction :

- Être sec, froid ou avoir l'air pincé.
- Diriger la conversation.
- Insister sur des faits et chiffres, des alternatives, des éléments abstraits.



INDICATEURS DE COMPORTEMENT

Sur la base des réponses de Kévin, le profil a indiqué les mots qui semblent le mieux décrire son comportement. Ils indiquent comment il résout les problèmes, fait face aux défis, interagit avec autrui, répond aux exigences de l'environnement et enfin comment il suit les règles procédures définies par autrui.

Meneur	Exaltant	Détendu	Prudent
Ambitieux	Magnétique	Passif	Soigneux
Innovateur	Enthousiaste	Patient	Exigeant
Volontaire	Persuasif	Possessif	Systematique
Déterminé	Convaincant	Prévisible	Précis
Compétitif	Sûr	Cohérent	Ouvert d'esprit
Décisif	Optimiste	Posé	Jugement équilibré
Entrepreneur	Confiant	Stable	Diplomatique
Dominance	Influence	Stabilité	Conformité
Calculateur	Réfléchi	Mobile	Ferme
Coopératif	Factuel	Actif	Indépendant
Hésitant	Calculateur	Agité	Volontaire
Prudent	Sceptique	Impatient	Obstiné
Agréable	Logique	Aime être sous pression	Peu méthodique
Modeste	Suspiceux	Empressé	Sans inhibitions
Paisible	Terre-à-terre	Flexible	Arbitraire
Discret	Tranchant	Impulsif	Inflexible



GESTION DU TEMPS ...Suite

- Faire part de vos attentes à votre responsable
- Clarifier auprès de vos collègues et d'autres responsables vos devoirs et responsabilités
- Lire des articles sur la "gestion par objectifs" et en discuter

LA RÉSISTANCE AU CHANGEMENT

La résistance au changement désigne le processus consistant, consciemment ou inconsciemment, à ne pas participer au processus de changement. Les moyens utilisés peuvent être actifs ou passifs, ne pas effectuer les choses selon la nouvelle méthode ou trouver des excuses pour justifier la non-réalisation des tâches.

CAUSES POSSIBLES :

- Avoir besoin d'un niveau de sécurité élevé
- Préférer maintenir le statu quo
- La Routine/les procédures ont prouvé leur efficacité
- Un aspect spécifique d'une proposition de changement va à l'encontre des valeurs
- Un aspect spécifique du changement ne contribue pas à la réussite des réalisations

SOLUTIONS POSSIBLES :

- Reconnaître que le changement fait partie intégrante de tout métier
- Prendre l'habitude de noter les avantages et les inconvénients de tout changement
- Évaluer chaque objection au changement
- Si une objection spécifique prime sur la capacité au changement, partagez cette inquiétude avec ceux qui sont concernés ou demandez des conseils ou des informations

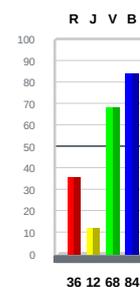
LES HABITUDES

Une habitude désigne une pensée, un comportement ou un moyen de faire quelque chose acquis par répétition ou perfectionnement imposé par soi-même et/ou autrui.

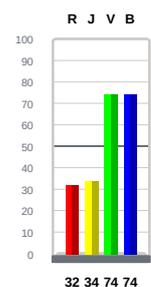
CAUSES POSSIBLES :

- Avoir mis au place des routines confortables

Style adapté



Style naturel





GESTION DU TEMPS ...Suite

- La routine procure un sentiment de sécurité
- Résister au changement pour le changement
- Avoir été félicité à plusieurs reprises pour un comportement spécifique

SOLUTIONS POSSIBLES :

- Évaluer les habitudes et déterminer lesquelles contribuent à votre réussite et lesquelles constituent un obstacle
- Essayer de nouvelles méthodes pour accomplir une tâche donnée
- Demander des conseils sur différentes approches
- S'entraîner consciemment à changer votre routine

LE DÉFAUT D'AUTORITÉ

Le défaut d'autorité a trait à l'incapacité à prendre des décisions susceptibles d'avoir un impact négatif sur les personnes et de compromettre la réussite de l'accomplissement d'une tâche. Ce comportement concerne également la résistance face à des décisions difficiles à prendre.

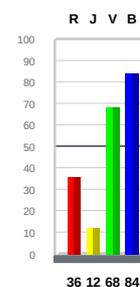
CAUSES POSSIBLES :

- Vouloir être considéré comme quelqu'un de compréhensif
- Penser que les gens feront ce qui convient
- La crainte d'offenser
- La crainte de créer des conflits entre les membres de l'équipe

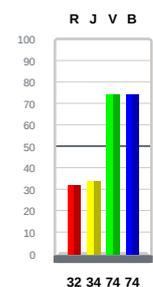
SOLUTIONS POSSIBLES :

- Définir clairement et par écrit des objectifs de performance
- Expliquer clairement par écrit les raisons de certaines décisions précises
- Déléguer la notification des décisions à l'adjoint/assistant
- Nommer un adjoint ou un assistant énergique
- Se répartir les rôles du "bon/du méchant" avec l'adjoint/assistant

Style adapté



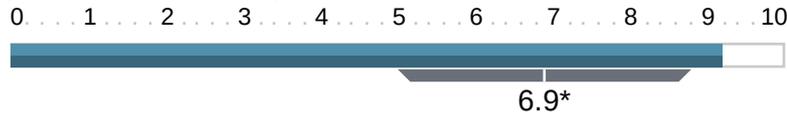
Style naturel





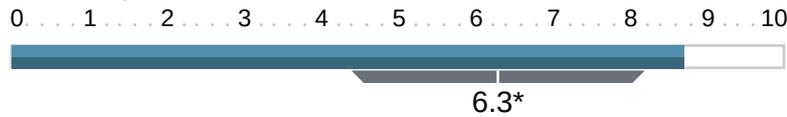
HIÉRARCHIE COMPORTEMENTALE

1. SUIVRE LES RÈGLES - Se conformer à la politique en vigueur ou, en l'absence de politique, de se conformer aux procédures établies préalablement.



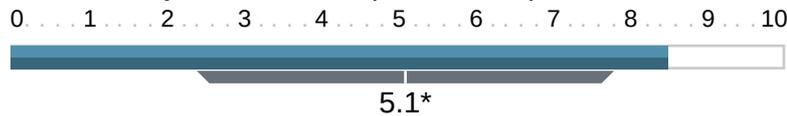
9.2

2. PERSÉVÉRANCE - Le besoin de travailler de façon méthodique.



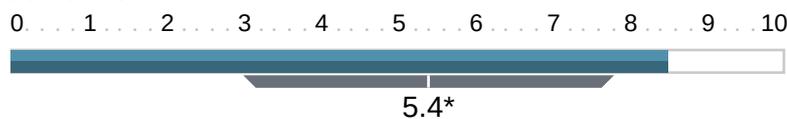
8.7

3. ORGANISATION DU LIEU DE TRAVAIL - Nécessité de suivre des systèmes et des procédures pour réussir.



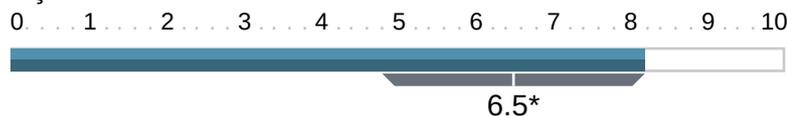
8.5

4. ANALYSE DE DONNÉES - Mise à jour précise des informations pour consultation répétée, en fonction de la demande.



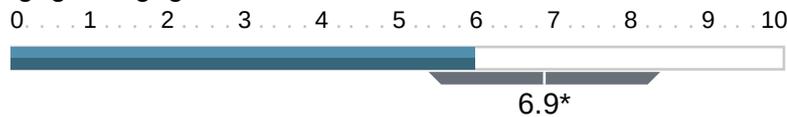
8.5

5. COHÉRENCE - La capacité à effectuer le travail de la même façon.



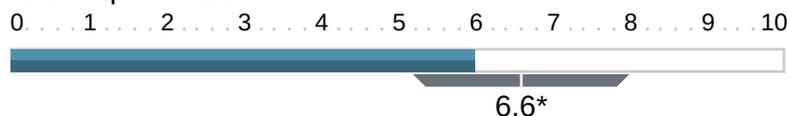
8.2

6. ORIENTATION À AUTRUI - Consacrer une grande partie de votre temps à travailler avec succès avec un large éventail de personnes d'origine différentes afin d'obtenir des solutions "gagnant-gagnant".



6.0

7. RELATIONS CLIENT - La volonté de faire preuve d'un intérêt sincère pour eux.

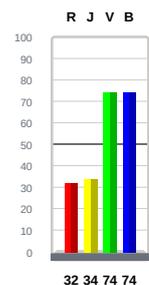
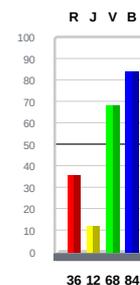


6.0



Style adapté

Style naturel

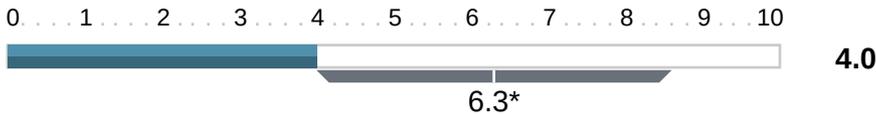


* 68% de la population se trouve répartie dans la partie ombrée.

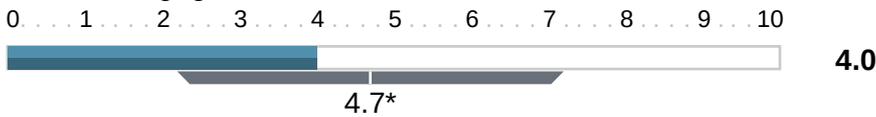


HIÉRARCHIE COMPORTEMENTALE

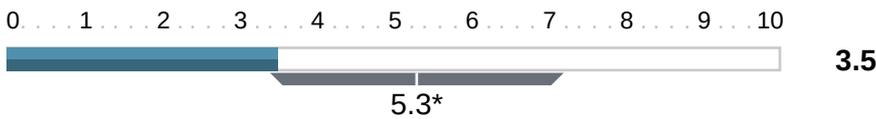
8. INTERACTIONS FRÉQUENTES AVEC AUTRUI - Vous êtes capable de maintenir des relations amicales avec autrui lorsque vous faites face à de multiples interruptions de manière incessante.



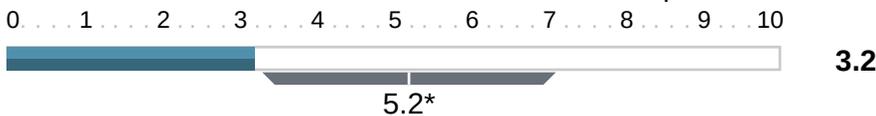
9. COMPÉTITIVITÉ - Ténacité, audace, affirmation de soi et une "volonté de gagner" dans toutes les situations.



10. FACULTÉ D'ADAPTATION - Réunir des talents multiples et volonté d'adapter ces talents à des missions en évolution constante en fonction de la demande.



11. CHANGEMENTS FRÉQUENTS - Passer facilement d'une tâche à une autre ou devoir laisser plusieurs tâches inachevées, et se mettre facilement à une nouvelle tâche sans préavis.

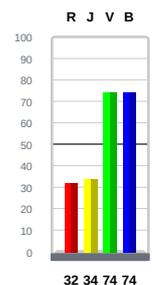
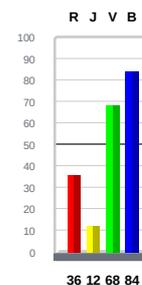


12. SENS DE L'URGENCE - Esprit de décision, réponse rapide et action rapide.



Style adapté

Style naturel



SIA: 36-12-68-84 (22) SIN: 32-34-74-74 (06)

* 68% de la population se trouve répartie dans la partie ombrée.

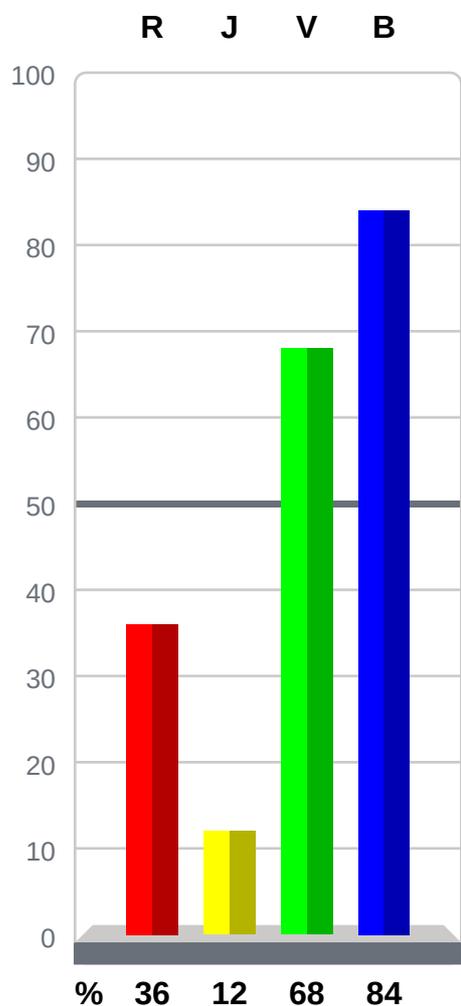


LES GRAPHIQUES DU STYLE INSIGHTS®

18/3/2016

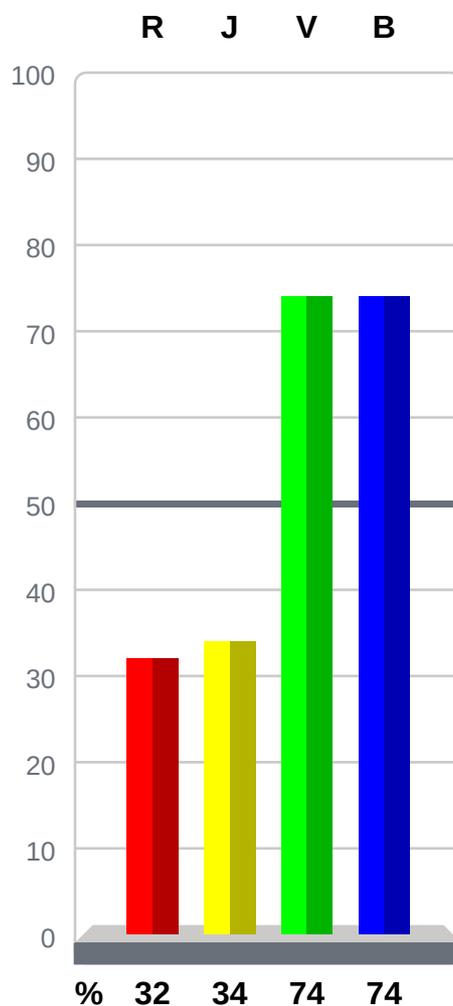
Style adapté

Graphique I



Style naturel

Graphique II



norme française 2014 R4



LA ROUE "SUCCESS INSIGHTS"®

La Roue Success Insights® est un outil performant très utilisé en Europe. En complément du texte que vous avez reçu concernant votre style comportemental, la roue comporte également une représentation visuelle qui vous permet :

Visualisez votre style comportemental naturel (rond).

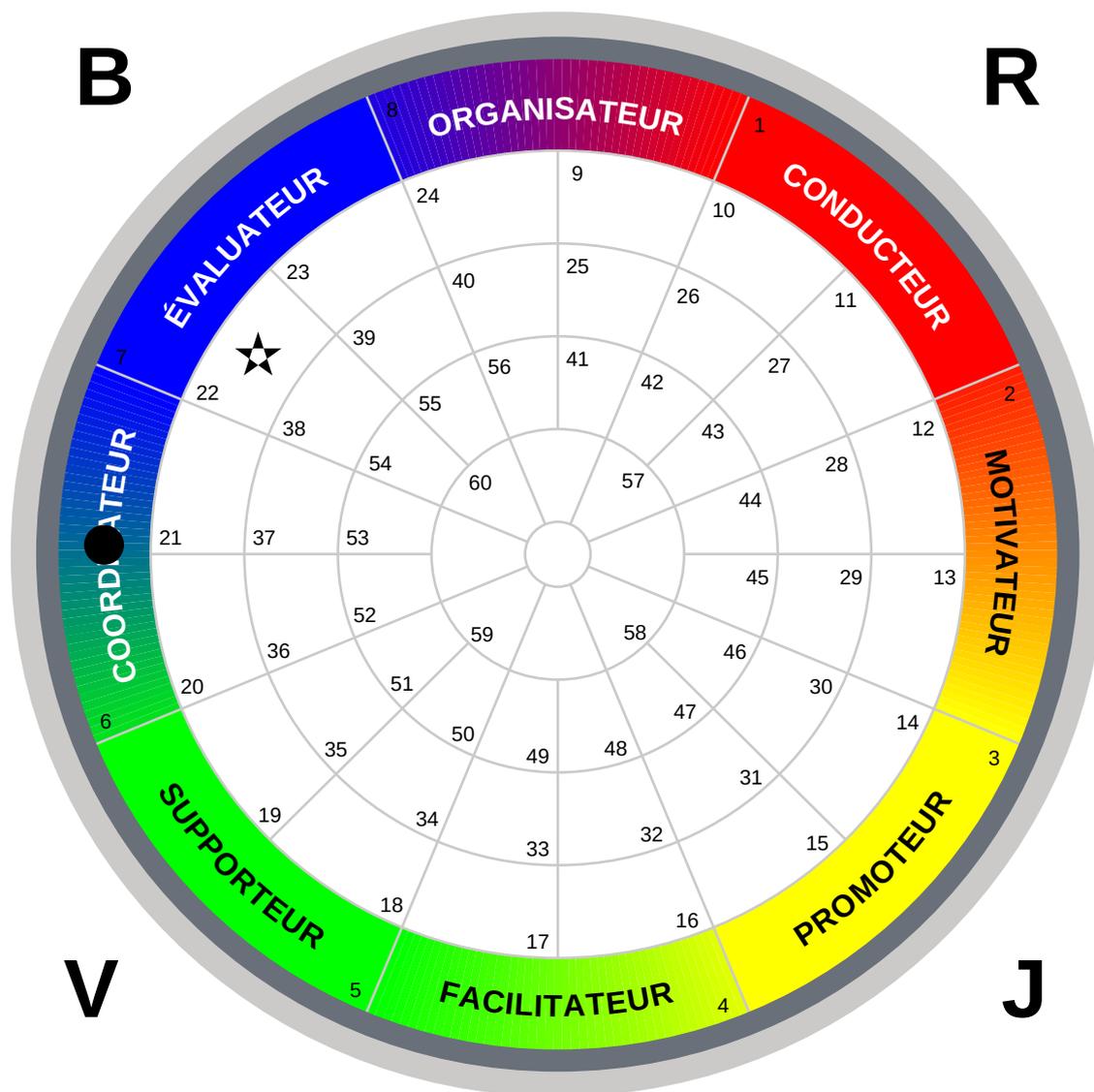
Visualisez votre style comportemental adapté (étoile).

Notez votre degré d'adaptation de votre comportement.



LA ROUE "SUCCESS INSIGHTS"®

18/3/2017



Adapté: ★ (22) ÉVALUATEUR-COORDINATEUR

Naturel: ● (6) COORDINATEUR

norme française 2014 R4

T: 7:43



INTRODUCTION Section des Motivations

La connaissance des facteurs de motivation d'un individu permet d'apprécier **POURQUOI** il agit d'une façon donnée. L'analyse de ses expériences, de ses références, de son éducation et de sa formation permet d'apprécier **COMMENT** il agit. Les évaluations comportementales nous permettent de dire **COMMENT** une personne se comporte et agit dans son environnement de travail. Le profil Attitudes et Valeurs Personnelles mesure l'importance relative de six catégories d'intérêts ou de motivations (façon d'évaluer la vie) : cognitive, utilitaire, esthétique, altruiste, individualiste et traditionaliste.

Les intérêts et les attitudes font partie des moteurs du comportement. Ils sont parfois appelés motivations cachées dans la mesure où ils n'apparaissent pas toujours de manière évidente. L'objectif du présent outil est de mettre en lumière et de clarifier certains de ces facteurs de motivation pour mettre à profit les forces que chaque individu peut apporter à son environnement de travail.

Établi d'après vos choix de réponses, ce rapport positionne l'importance que revêt pour vous chacune de six attitudes. Vos deux et quelquefois trois meilleurs choix vous porteront vers l'action. Vous serez dans un état d'esprit positif en parlant, en écoutant ou en faisant des activités se rapportant à ces préférences.

Le feed-back que vous recevrez dans cette section reflétera les trois niveaux d'intensité pour chacune des six attitudes.

- **ÉLEVÉ** - sentiments positifs nécessaires à la satisfaction soit au travail ou ailleurs.
- **CONTEXTUEL** - vos sentiments varieront de positifs à indifférents selon certaines priorités du moment. Ces attitudes deviendront plus importantes à mesure que vos attitudes élevées seront satisfaites.
- **INDIFFÉRENT** - vos sentiments deviendront indifférents lorsqu'ils seront reliés aux attitudes que vous aurez choisies en 5e et 6e place.

ÉCHELLE DE VOS ATTITUDES

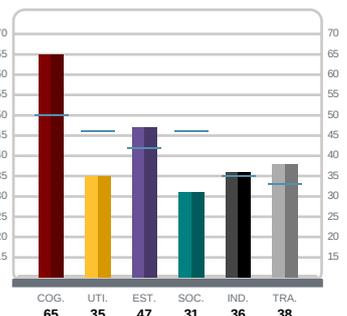
1ère	COGNITIF	Élevé
2nde	ESTHÉTIQUE	Élevé
3	TRADITIONALISTE	Contextuel
4	INDIVIDUALISTE	Contextuel
5	UTILITAIRE	Indifférent
6	SOCIAL	Indifférent



COGNITIF

Le moteur essentiel pour cette valeur, c'est la découverte du SAVOIR. Dans la quête de cette valeur, une personne aborde les choses par la "théorie". Les cognitifs ne jugent pas les choses par leur aspect ou leur utilité mais cherchent à observer et à raisonner. Du fait, qu'ils se montrent empiriques, critiques et rationnels, ils peuvent passer pour des intellectuels. Leur but principal dans la vie c'est la modélisation et l'organisation des connaissances : apprendre pour le plaisir d'apprendre.

- Kévin se sert de sa connaissance d'un sujet spécifique pour contrôler une situation.
- Kévin ne passe jamais devant une librairie ou une bibliothèque sans avoir envie d'y entrer.
- Il est considéré souvent comme un intellectuel.
- Kévin se sent à l'aise à n'importe quel poste qui exigera, pour exceller, de larges connaissances.
- Il considère qu'accroître l'étendue de ses connaissances est plus important que leur mise en œuvre.
- Il aime formuler des théories et poser des questions, pour aider à résoudre un problème.
- Il a parfois du mal à refermer un bon livre.
- Kévin utilise ses vastes connaissances pour gagner les autres à ses idées et à ses convictions.
- Il utilise ses connaissances et son intuition pour créer un climat harmonieux avec son entourage.
- Les gens qui s'expriment sur un sujet sans le connaître suffisamment le déçoivent et lui font perdre tout intérêt pour la conversation.
- Selon lui, le respect du planning de travail a moins d'importance que les résultats obtenus.

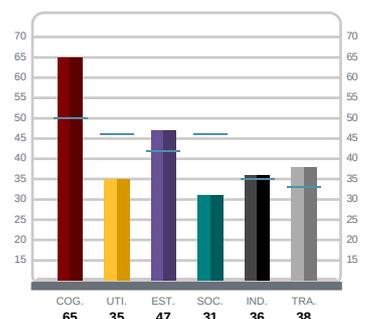




TRADITIONALISTE

Un score élevé pour cette valeur signifie un intérêt majeur pour ce qu'on peut appeler "unité, "ordre" ou "tradition. Les personnes qui valorisent le Traditionnel sont généralement en recherche d'un système de vie. Ce système se retrouve dans le concept de conservatisme ou toute forme d'autorité qui définit des règles, des préceptes et des principes qu'on adopte dans la vie.

- À l'occasion Kévin évaluera les autres en se basant sur ses propres règles de vie.
- Kévin a besoin de pouvoir déterminer et de choisir lui-même les traditions et les valeurs auxquelles il va adhérer.
- Il peut éprouver des convictions très fortes au sein du système qui lui correspond, mais avoir des opinions et une approche moins radicales au sein d'un système ne suscitant pas chez lui le même intérêt.
- Kévin laisse sa conscience le guider.

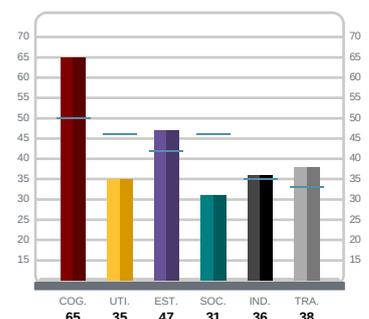




UTILITAIRE

Le score Utilitaire/Economique exprime le degré d'intérêt pour l'argent et ce qui est utile en général. Il s'agit du degré auquel une personne recherche la sécurité que procure l'argent, non seulement pour elle-même mais aussi pour sa famille présente et future. Cette valeur reflète également l'intérêt pour les affaires pratiques et concrètes du monde professionnel - la production, le marketing et la consommation de biens, l'utilisation du crédit et l'accumulation de richesses tangibles. Ce type d'individu se caractérise par un esprit très pratique et correspond parfaitement au stéréotype de l'homme d'affaires américain moyen. Une personne ayant un score élevé sera probablement tentée de dépasser les autres en richesses.

- Kévin n'est pas dominé par le besoin d'avoir beaucoup d'argent.
- Il accepte facilement sa situation financière sans ressentir le besoin de la modifier.
- Cela l'ennuie et le rebute que l'on attribue trop d'importance à l'argent.
- Kévin n'est ni motivé ni dominé par le besoin de posséder ce qu'il considère comme un excès de biens matériels.
- Il est avant tout motivé par ses convictions personnelles et n'éprouve pas la nécessité d'impressionner les autres avec ses biens matériels.
- Pour lui, la sécurité financière n'est pas une nécessité mais plutôt un objectif à long terme.
- Pour Kévin il y a plus important que les biens matériels ou l'argent.
- Il cherche à atteindre un niveau de vie confortable et à le conserver.
- Kévin n'éprouve aucun besoin d'afficher son argent pour se mettre en valeur.
- Son argent est pour lui le moyen de satisfaire sa véritable passion.





GÉRER LES SITUATIONS EN DEHORS DE VOTRE ZONE DE CONFORT

Les informations présentées sur cette page font apparaître les domaines dans lesquels vous êtes susceptible d'éprouver des difficultés liées au facteur de motivation dans lequel le score obtenu est le plus bas. Ces informations vous apprendront à gérer les différentes situations à travers des discussions, en vous concentrant sur le facteur de motivation que vous avez classé en sixième position.

Conseils pour communiquer avec des individus ayant un « score élevé dans le Social » en vous servant de votre première dimension et principale attitude Cognitif.

En parcourant ces conseils de communication, réfléchissez aux questions suivantes :

En quoi la tournure d'esprit d'un individu présentant un score élevé Social contribue-t-elle au monde du travail d'aujourd'hui ?

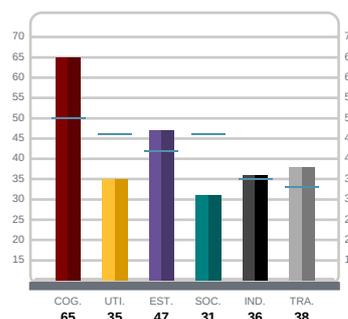
En quoi Les "Social" contribue-il à la vie du monde, mais également à votre vie professionnelle et professionnelle ?

Une personne présentant un score élevé dans la valeur altruiste est susceptible de sacrifier le profit lorsque la décision peut s'avérer préjudiciable aux personnes concernées.

- Le sacrifice programmé du résultat net pourrait laisser la place à la recherche et à l'exploitation de données afin de découvrir les progrès potentiels que représentent les offres actuelles. Vous devez aider les membres de l'équipe dont le score altruiste est élevé à comprendre les informations et leur impact positif sur la cause défendue.
- Trouvez un moyen d'analyser le sacrifice consenti sur le résultat net et sensibilisez les gens afin qu'à l'avenir ils puissent se prendre en charge et non se contenter de céder sans contrepartie.

Une personne ayant un score altruiste élevé a la capacité et le désir de faire preuve d'empathie à l'égard de ceux qui souffrent.

- Les échanges sur ce qui passionne et motive un Altruiste ayant un score élevé peuvent mener à la découverte d'informations nouvelles et à l'amélioration des solutions actuellement mises en œuvre.
- Vous devez comprendre les possibilités d'apprentissage d'une personne les possibilités en posant des questions au lieu de formuler des hypothèses érudites dans le but d'afficher un sens de l'empathie envers ceux qui sont dans le besoin.





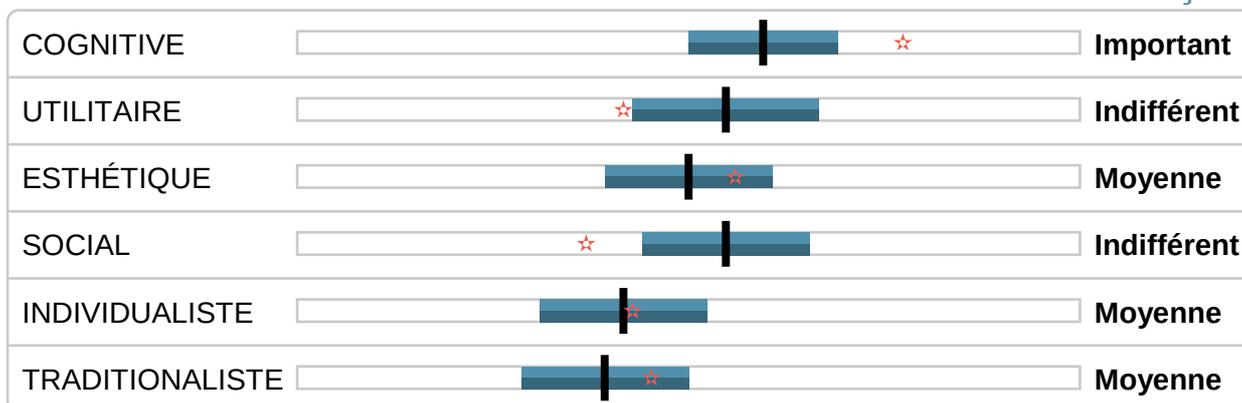
FACTEURS DE MOTIVATION - NORMES ET COMPARAISONS

Vous avez souvent entendu des adages du style "les goûts et les couleurs sont affaires personnelles", "chacun agit pour des raisons qui lui sont propres, non les vôtres". Quand vous êtes entouré de personnes qui partagent vos valeurs, vous vous sentez intégré et vous vous chargez d'énergie. En revanche, lorsque vous êtes entouré de personnes dont les valeurs sont très différentes des vôtres, vous pouvez vous sentir en dehors du coup. Ces différences peuvent engendrer stress et conflits. Lorsque vous êtes dans une situation de ce type, vous pouvez :

- Changer la situation.
- Changer votre perception de la situation.
- Abandonner face à cette situation.
- Y faire face.

Cette partie révèle les zones où vos valeurs peuvent être hors norme, ce qui pourrait induire des tensions. Plus vous êtes loin au-delà de cette norme, plus les autres seront interpellés par votre passion pour cette valeur. Plus vous êtes loin en-deçà de la norme et les plus autres sentiront votre indifférence ou votre appréciation négative de cette valeur. La zone ombrée représente les 68% de la population dont le score pour cette valeur se situe à plus ou moins un écart type de la moyenne nationale.

TABLEAU DES NORMES ET COMPARAISONS - norme française 2014



- 68% de la population - moyenne nationale - votre résultat

Moyenne - un écart standard de la moyenne nationale
Important - deux écarts standards au-dessus de la moyenne nationale
Indifférent - deux écarts standards sous la moyenne nationale
Extrême - trois écarts standards de la moyenne nationale



FACTEURS DE MOTIVATION - NORMES ET COMPARAISONS

Les champs où vous démontrez des sentiments profonds et même passionnés comparés aux autres:

- Vous êtes passionné d'apprendre, toujours à la recherche de sujets nouveaux. Les autres comprennent mal que vous investissiez autant de temps et de ressources afin d'apprendre de nouvelles choses. Ils peuvent penser que vous devriez arrêter d'apprendre et commencer à agir.

Les champs où les sentiments profonds des autres vous agacent car vous ne partagez pas la même passion :

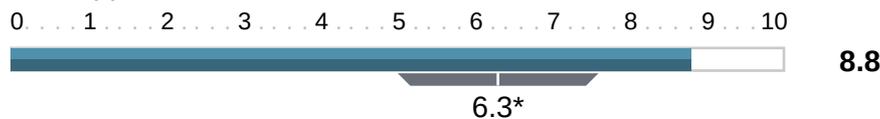
- Vous avez de la difficulté à comprendre les gens qui ne recherchent que la rentabilité de leurs actions. Vous pensez qu'il y a des choses plus importantes pour vous.
- Votre sens de l'indépendance vous causera des problèmes avec des personnes qui essaient de toujours vous aider ou de vous être agréable.



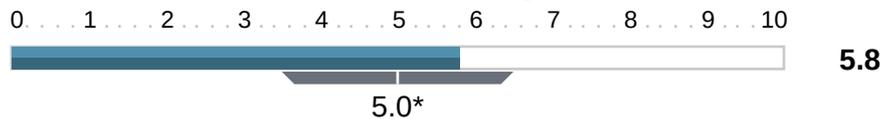
HIÉRARCHIE DES MOTIVATIONS

Ce sont vos valeurs de base qui vous motivent et vous poussent à réussir ce que vous entreprenez. Et si votre poste est en phase avec vos valeurs personnelles, il vous apporte l'énergie qui fait gagner. Elles sont classées ci-dessous de la plus élevée à la plus basse.

1. COGNITIF - Récompense ceux qui évaluent la connaissance pour l'amour de connaissance, apprentissage continu et le développement intellectuel.



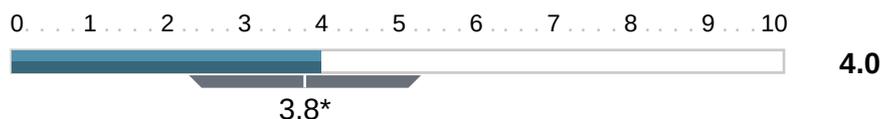
2. ESTHÉTIQUE - Récompense ceux qui évaluent l'équilibre, la créativité, la beauté, la nature et l'écologie



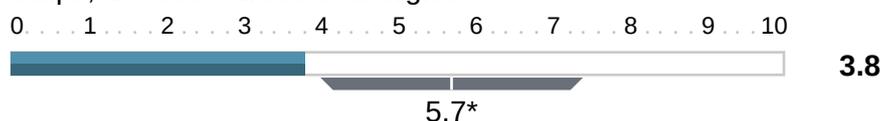
3. TRADITIONALISTE - Récompense ceux qui évaluent les principes inhérent aux structures sociales, au règles, au système et références.



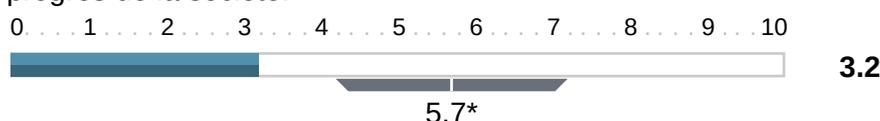
4. INDIVIDUALISTE - Récompense ceux qui évaluent la reconnaissance personnelle, l'indépendance, le contrôle de leur destion et celui des autres.



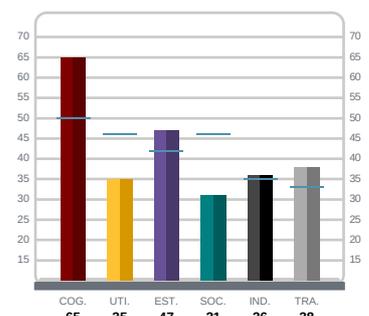
5. UTILITAIRE - Récompense ceux qui évaluent les résultats pratiques, la réussite et un retour sur un investissement du temps, des ressources et énergies.



6. SOCIAL - Récompense ceux qui évaluent les opportunités d'être au service des autres et de contribuer au bien-être et au progrès de la société.



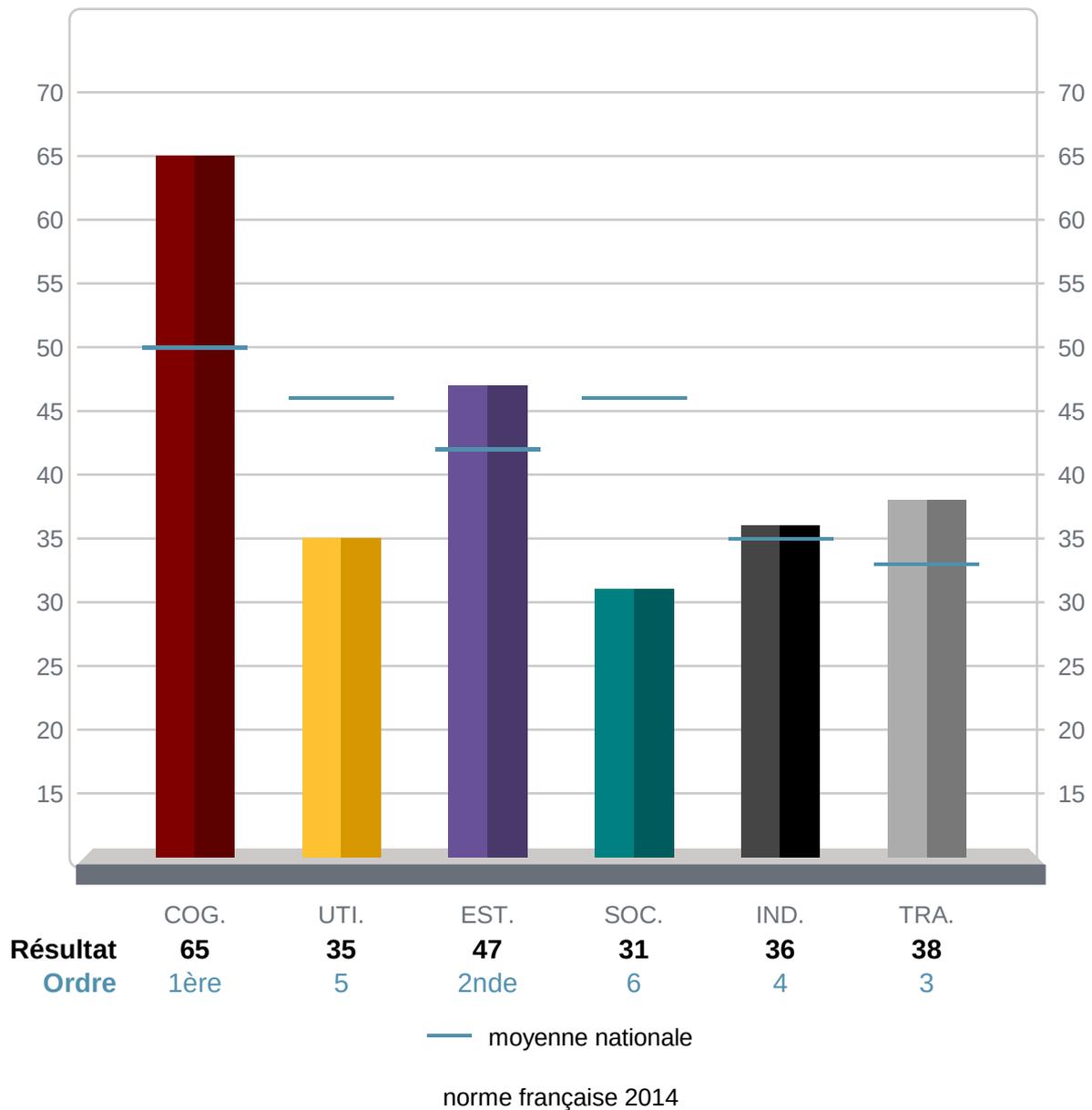
MI: 65-35-47-31-36-38 (COG.-UTI.-EST.-SOC.-IND.-TRA.)
* 68% de la population se trouve répartie dans la partie ombrée.





MOTIVATION®: REPRÉSENTATION GRAPHIQUE

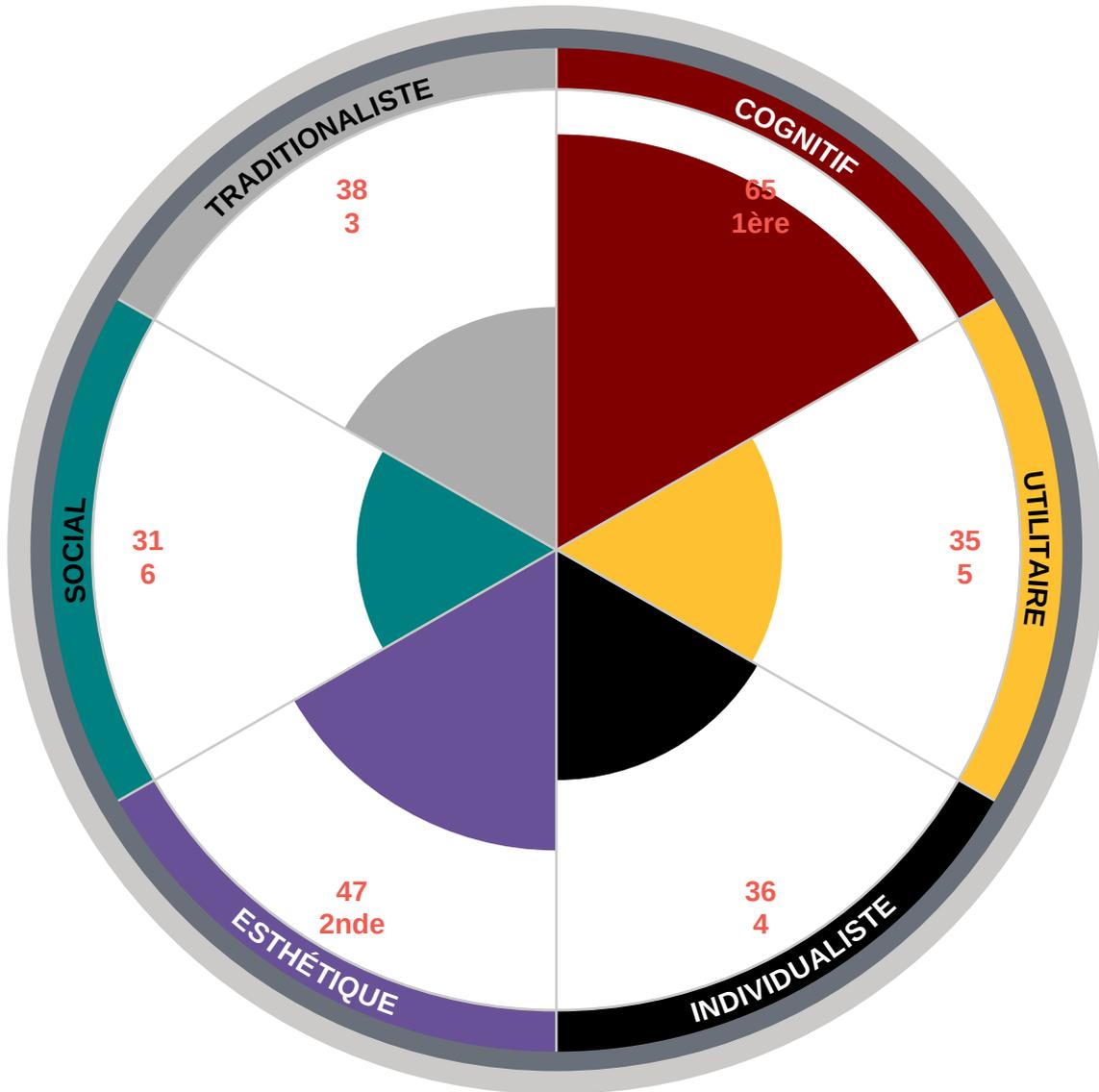
18/3/2017





ROUE DES FACTEURS DE MOTIVATION™

18/3/2017



T: 5:23



INTRODUCTION

Section Intégration des Comportements et des Motivations

Le secret de l'augmentation de la satisfaction au travail et de la performance réside dans l'association de vos comportements et de vos motivations. Chaque domaine individuellement permet de modifier vos actions, mais la synergie née de l'association des deux vous permet d'atteindre un niveau inégalé de performance.

Cette section aborde les points suivants :

- Les forces comportementales et motivationnelles potentielles
- Les conflits comportementaux et motivationnels potentiels
- Environnement idéal
- Des clés pour Motiver
- Des clés pour Manager



PLAN D'ACTION

Voici des domaines auxquels Kévin souhaite peut-être apporter des améliorations. Choisissez-en de un à trois qui vous semblent importants et élaborer un ou des plan(s) d'action pour aboutir au résultat souhaité. Relisez votre "analyse de comportement" pour vérifier les domaines qui ont éventuellement besoin d'être améliorés.

- La communication (écoute)
- La délégation
- La prise de décision
- La discipline
- L'évaluation des performances
- La formation
- La gestion du temps
- Les objectifs professionnels
- Les ambitions personnelles
- La motivation des autres
- Le développement des autres
- La famille

Domaine : _____

- 1.
- 2.
- 3.

Domaine : _____

- 1.
- 2.
- 3.

Domaine : _____

- 1.
- 2.
- 3.

Date de début : _____ Date de révision : _____