



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.

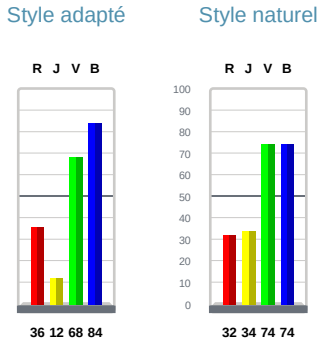


CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES

Cette analyse, basée sur les réponses de Kévin, comprend un choix de remarques d'ordre général qui permettront de mieux comprendre votre style de travail. Ces indications reflètent le type de comportement naturel qu'il manifeste dans son travail. Autrement dit, ces remarques montrent DE QUELLE MANIÈRE, si il, CHOISIT DE FAIRE UN TRAVAIL. Utilisez ces caractéristiques générales pour mieux saisir le comportement naturel de Kévin.

Kévin a tendance à établir d'étroites relations avec un groupe de collaborateurs relativement restreint. Il donne l'impression d'accepter d'emblée l'opinion d'autrui. Cependant, il peut avoir des convictions profondes que les autres ne soupçonnent pas. Par moment Kévin souhaiterait ralentir le monde et réduire certaines des activités dans lesquelles les autres souhaiteraient l'impliquer. Une fois que Kévin a pris une décision, il est très difficile de le faire changer d'avis. Si les changements sont inévitables et qu'il les trouve assez avantageux, il y consent. Kévin n'aime pas se trouver forcément en situation compétitive. Il a tendance à perdre son "esprit d'équipe" s'il est directement impliqué dans la compétition. Il aime que sa vie privée et professionnelle s'installe dans une routine ou un rythme de confort et il donne le meilleur de lui-même quand ce rythme peut être maintenu. Il ne va pas toujours avoir le même sens de l'urgence que certains managers dont le style comportemental est différent. Quand il est mis, il devient plus objectif. Kévin est généralement décontracté, accommodant et de caractère égal. Il veut être considéré comme quelqu'un de responsable et évitera les comportements qui pourraient être considérés comme irresponsables.

Kévin a besoin de rassembler des données et des faits de façon logique. Une fois qu'il a pris une décision, il peut être très organisé dans son application. Le fait de dresser des plans et de les suivre est important pour lui. Quand on lui lance un défi, il peut devenir très objectif et rechercher tous les faits et les chiffres possibles. Ce peut être pour lui un moyen de conforter ses décisions. Kévin hésite à adopter de nouvelles méthodes de travail. Si on lui en montre les avantages, il examinera les nouvelles procédures. Il trouve qu'il est plus facile de prendre une décision quand il sait que ceux qu'il respecte en font de même ; il éprouve alors une impression de stabilité et a le sentiment d'appartenir à une "famille". Il peut être sensible aux sentiments des autres et est capable de véritable empathie pour ceux qui ressentent des difficultés. Il est très tenace et persévérant dans sa façon d'atteindre un objectif.



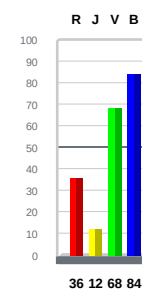


CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES ...Suite

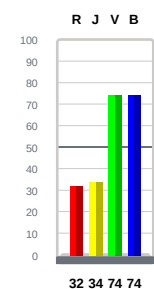
Kévin a tendance à garder certaines informations pour lui à moins qu'on ne lui pose des questions précises. Il ne s'étendra pas volontiers sur le sujet sauf s'il le connaît bien. Il peut par moment aller vers les autres. Bien qu'introverti(e), il s'engagera à l'occasion dans une conversation sociale. Il se retire parfois de la discussion. Si le sujet lui tient à cœur, il peut prendre du recul pour regrouper ses idées avant de revenir à la barre ! Il manifeste en général de la considération et de la compassion et accepte les autres ; cependant il peut se montrer obstiné en certaines occasions. Cette obstination apparaît lorsque ses idéaux et croyances sont remis en cause. Il manifeste rarement ses émotions, autrement dit il offre toujours un visage impassible. Il peut donner l'impression d'être désagréable, alors qu'en réalité il ne l'est pas. Il a une attitude quelque peu réservée vis-à-vis des personnes qu'il ne connaît pas ou qui ne lui inspirent pas confiance. A partir du moment où s'établit une relation de confiance, il peut se révéler très ouvert et sincère. Il n'apprécie pas la confrontation. Il ressent qu'il peut gagner grâce à la patience et la résolution. Il aime que ce soit les autres qui entament la conversation. Cela lui permet ainsi d'évaluer la situation et de répondre en conséquence.



Style adapté



Style naturel

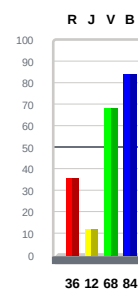


VALEUR POUR L'ENTREPRISE

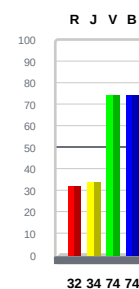
Cette section du rapport définit certains talents et comportements particuliers que Kévin manifeste dans son travail. La lecture de ces informations permet de préciser son rôle dans l'entreprise. Après avoir identifié vos aptitudes, l'entreprise est à même de s'organiser pour faire valoir ses compétences dans l'ensemble de la structure et mieux l'intégrer au sein de l'équipe.

- Patient et compréhensif.
- Résoudre les problèmes de manière exhaustive.
- Maintient des critères.
- Apprécie de rendre service aux autres.
- Recherche toujours les solutions logiques.
- Manager fiable.
- Aspire toujours à un travail de qualité.
- Cohérent et sérieux.

Style adapté



Style naturel





COMMENT MIEUX COMMUNIQUER

La plupart des gens sont attentifs et sensibles aux différents modes de communication qu'on utilise à leur égard. Nombreux sont ceux qui trouvent cette section extrêmement importante et précise. Cette page décrit une liste de choses à faire FAIRE pour communiquer avec Kevin. Lisez attentivement chaque phrase et retenez-en 3 ou 4 qui vous semblent particulièrement importantes. Faites-en la liste et parlez-en à ceux qui sont le plus souvent en contact avec Kevin.

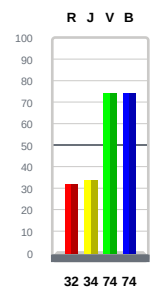
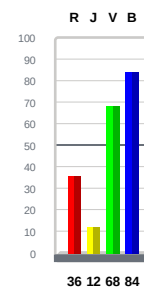
À faire :

- Définir patiemment les objectifs personnels et travailler avec lui pour l'aider à les atteindre ; écouter et être sensible à ses propos.
- Définir clairement (de préférence par écrit) les contributions individuelles.
- Faire attention à ne pas tomber rapidement dans des sujets de friction ou de mécontentement possibles.
- Donner des preuves solides, tangibles et concrètes.
- Approuver ses principes ; avoir une attitude réfléchie ; asseoir votre crédibilité en donnant le pour et le contre de toutes les suggestions que vous allez faire.
- Manifester un intérêt sincère pour sa personne ; trouver des points communs ; être franc et ouvert.
- Mettre en place un plan d'action progressif ; lui donner l'assurance qu'il n'y aura pas de surprises.
- Lui donner le temps d'approfondir quand c'est nécessaire.
- Si vous êtes d'accord, poursuivez jusqu'au bout.
- Participer à ses efforts de manière organisée ; donner des exemples précis et faire ce que vous avez dit.
- Donner des assurances personnelles, des solutions claires et précises avec le maximum de garanties.



Style adapté

Style naturel





COMMENT MIEUX COMMUNIQUER ...Suite

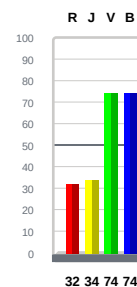
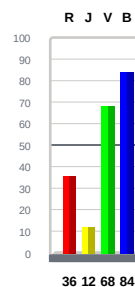
Cette section donne une liste de ce qui est à ÉVITER lorsqu'on s'adresse à Kévin. Lisez chacune de ces phrases avec Kévin afin de déterminer les façons de préciser les façons de communiquer qui provoquent en vous la frustration ou nuisent à la qualité de votre travail. Après avoir pris mutuellement connaissance de ces informations, vous pouvez ensemble négocier et mettre en place un mode de communication satisfaisant pour tous.

À Éviter :

- Tergiverser ou perdre du temps.
- Être vague ; ne pas donner d'opinions ni de probabilités.
- Offrir des garanties ou des assurances que vous ne pouvez pas honorer.
- Être vague à propos de ce qui est attendu de chacun d'entre vous; ne pas hésiter à aller jusqu'au bout.
- Le manipuler ou le pousser à accepter parce qu'il ne reviendra probablement pas à la charge.
- Menacer, cajoler, câliner ou pleurnicher.
- Le traiter avec condescendance ou le rabaisser par des subtilités ou des incitations.
- Être dominateur ou exigeant ; ne pas menacer en usant de votre position hiérarchique.
- Laisser courir les choses au petit bonheur la chance.
- Être brusque et rapide.
- Le forcer à réagir rapidement à vos propositions ; ne jamais dire "Voilà comment je vois les choses".
- Continuer à décider à sa place sinon il va perdre tout esprit d'initiative ; ne pas le laisser seul, sans soutien.

Style adapté

Style naturel





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.



PERCEPTIONS

"Vous voyez-vous comme les autres vous voient"

Le comportement et les sentiments exprimés par chaque personne constituent un message qui peut être transmis rapidement à son entourage. Cette section vous donnera des renseignements complémentaires sur la perception que Kévin a d'elle-même et, dans certaines circonstances, sur la façon dont les autres risquent de percevoir son comportement. Une bonne compréhension de l'ensemble permettra à Kévin de projeter l'image qui lui permettra de mieux maîtriser la situation.

PERCEPTION DE SOI-MÊME

En temps normal, Kévin vous vous trouvez et attendez d'être perçu comme :

• Attentionné	• Réfléchi
• Bien disposé	• Fiable
• Coéquipier	• Sachant écouter

PERCEPTION D'AUTRUI - Modéré

(Comment les autres vous perçoivent)
 Dans des conditions modérées de pression, de tension, de stress ou de fatigue, vous risquez d'être perçu comme quelqu'un de :

• Non démonstratif	• Hésitant
• Indifférent	• Inflexible

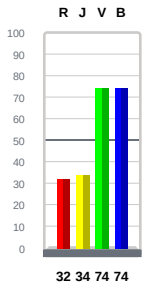
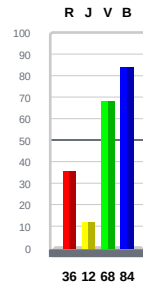
PERCEPTION D'AUTRUI - Extrême

Et dans des conditions extrêmes de pression, de stress ou de fatigue, vous risquez d'être perçu comme quelqu'un de :

• Possessif	• Tenace
• Détaché	• Insensible

Style adapté

Style naturel





ABSENCE D'UN FACTEUR COMPORTEMENTAL

L'absence d'un facteur comportemental peut permettre de mieux comprendre des situations ou des environnements susceptibles de générer des tensions ou du stress. Sur la base de nos recherches, nous sommes en mesure d'identifier les situations qu'il convient d'éviter ou de minimiser dans l'environnement quotidien d'une personne. La compréhension de la contribution d'un style de comportement peu développé nous permet de mieux articuler les talents d'une personne et de créer des environnements dans lesquels les individus peuvent être plus efficaces.

Situations ou circonstances à éviter ou contextes nécessaires au sein de l'environnement afin de minimiser le stress comportemental.

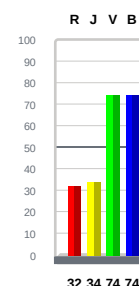
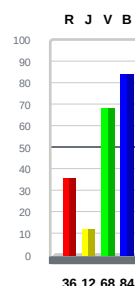
- A besoin d'un responsable ou d'une équipe de travail capable d'extraire les informations et non de devoir lui-même fournir spontanément des renseignements.
- A besoin d'un responsable ou d'un partenaire de confiance capable de prendre en compte son besoin de résoudre les problèmes par la réflexion, mais également capable de gérer le temps consacré à chaque situation.
- Évitez les environnements de travail où le caractère évolutif des objectifs est la seule constante.

Sachant que la nécessité d'adaptation est parfois inévitable, vous trouverez ci-dessous des conseils permettant de vous adapter à ceux dont la dimension D est au-dessus de votre ligne d'énergie et des conseils pour rechercher des environnements favorables au style comportemental D.

- Recherchez des postes qui ne requièrent pas un esprit d'initiative important.
- Concentrez-vous sur une tâche à la fois afin d'assurer la qualité dans la résolution des problèmes.
- En l'absence de procédure ou de précédent, sollicitez l'aide des autres lorsque vous êtes dans l'obligation de prendre des décisions.

Style adapté

Style naturel





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	Suspicieus	Empressé	Sans inhibitions
Paisible	Terre-à-terre	Flexible	Arbitraire
Discret	Tranchant	Impulsif	Inflexible

STYLE NATUREL ET STYLE ADAPTÉ

Le style naturel avec lequel Kévin gère les problèmes, les gens, le rythme des événements et les procédures ne correspond pas forcément avec ce dont l'environnement a besoin. Cette section donne des informations précieuses concernant les tensions et la nécessité de s'adapter à l'environnement.

PROBLÈMES - DÉFIS

Naturel

Kévin a une approche prudente de la résolution des problèmes et ne cherche pas à faire accepter d'emblée son point de vue ou ses opinions. Il aime résoudre les problèmes dans le cadre d'une équipe. Il recherche le compromis plutôt qu'une situation gagnant-perdant.

Adapté

Kévin ne voit pas la nécessité de changer son approche de la résolution de problèmes ou de défis.

PERSONNES - CONTACTS

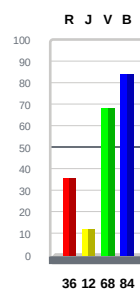
Naturel

Kévin utilise les faits et la logique dans sa façon de persuader autrui. Il considère les choses de façon franche et directe. Il peut être réaliste et faire preuve d'un esprit d'analyse lorsqu'il cherche à influencer quelqu'un.

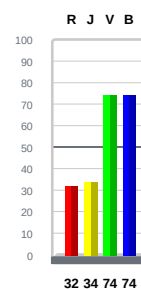
Adapté

Kévin pense que seuls des faits logiques présentés par un individu parfaitement objectif sont de nature à convaincre. Il est rare qu'il manifeste de l'émotion lorsqu'il cherche à influencer quelqu'un.

Style adapté



Style naturel





STYLE NATUREL ET STYLE ADAPTÉ ...Suite



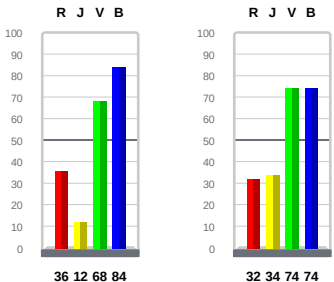
RYTHME - COHÉRENCE

Naturel	Adapté
<p>Kévin a une préférence naturelle pour un environnement où l'attitude est détendue, et où la patience est considérée comme une vertu. Il préfère terminer une tâche avant d'en commencer une autre et se sent plus à l'aise dans un environnement prévisible.</p>	<p>Kévin pense que l'environnement ne nécessite pas qu'il change sa façon de gérer son style naturel d'activité. Ce que vous voyez est ce que vous obtenez en matière de niveau d'activité et de cohérence. Parfois il souhaiterait que le monde ralentisse.</p>

PROCÉDURES - CONTRAINTES

Naturel	Adapté
<p>Kévin est naturellement concerné par la qualité et y fait attention. Il aime faire partie d'une équipe qui se sent responsable du produit fini. Il aime bien connaître les règles et peut s'irriter si les autres ne s'y soumettent pas.</p>	<p>Kévin manifeste un léger malaise quand il compare son style de base (naturel) à son style de réponse à l'environnement (adapté). L'écart n'est pas significatif et Kévin ne voit pas l'intérêt de changer sa réponse à l'environnement.</p>

Style adapté Style naturel





STYLE ADAPTÉ

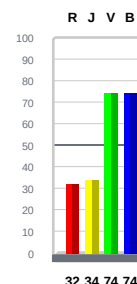
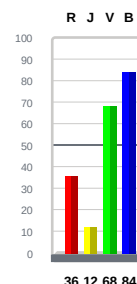
Kévin considère que son environnement de travail actuel exige qu'il manifeste le comportement suivant. Si les commentaires ci-dessous NE semblent PAS correspondre à votre travail ou à votre fonction, vous devez rechercher les raisons pour lesquelles il adopte ce comportement.

- Peu de contacts avec les gens.
- Observer les directives et règlements en vigueur.
- Une analyse critique des données.
- Prendre des décisions avec objectivité et sans émotion.
- Exécuter les travaux minutieux avec soin et sérieux.
- Collecter les données de façon logique et systématique.
- Une approche prudente et réfléchie de la prise de décision.
- Recueillir les données avec précision.
- Garder un poste de travail propre et bien organisé.
- Laisser à peine paraître ses émotions.
- Exécuter les tâches sans avoir beaucoup de contacts avec les gens.
- Calculer les risques avant de passer à l'action.



Style adapté

Style naturel





GESTION DU TEMPS

Cette section de votre profil a pour objectif d'identifier les pertes de temps susceptibles d'avoir un impact sur l'efficacité de votre gestion globale du temps. Les causes et les solutions possibles serviront de base à l'élaboration d'un plan efficace pour optimiser votre gestion du TEMPS et améliorer votre PERFORMANCE.

LE NON-PARTAGE DE L'INFORMATION

Le non-partage de l'information désigne l'incapacité ou le refus d'échanger avec les autres.

CAUSES POSSIBLES :

- Ne pas penser que les autres veulent connaître l'information
- L'incertitude quant à la manière dont l'information sera utilisée/reçue
- Attendre qu'on le demande avant de partager l'information

SOLUTIONS POSSIBLES :

- Faire savoir aux autres qu'ils doivent demander l'information
- Partager avec ceux en qui vous avez confiance

NE PAS CLARIFIER AVEC PRÉCISION LES RESPONSABILITÉS AVEC LE RESPONSABLE

Si vous ne clarifiez pas avec précision vos responsabilités avec votre responsable, cela signifie que vous connaissez parfaitement ses attentes. Cela implique que votre responsable connaît votre travail et approuve l'évaluation que vous faites des besoins.

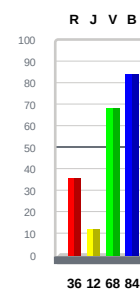
CAUSES POSSIBLES :

- L'incertitude quant à la manière dont vous serez perçu
- La volonté de ne pas outrepasser l'autorité
- Vouloir être membre de l'équipe
- Vouloir aider quelqu'un, ainsi vous ne présentez pas d'objection au responsable en cas de demandes qui ne sont pas de votre responsabilité

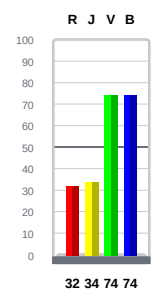
SOLUTIONS POSSIBLES :

- S'entretenir de manière informelle avec le responsable de ses attentes

Style adapté



Style naturel





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

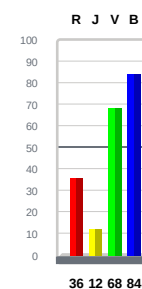
LES HABITUDES

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.

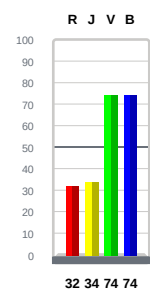
CAUSES POSSIBLES :

- 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.

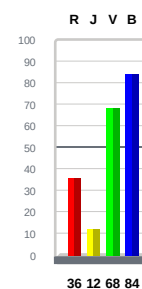
CAUSES POSSIBLES :

- 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

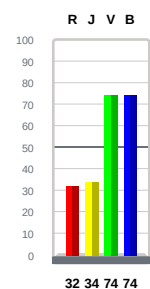
SOLUTIONS POSSIBLES :

- 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





GESTION DU TEMPS ...Suite

LE MANQUE D'ANTICIPATION

Le manque d'anticipation concerne la non-prise en compte des éventuelles conséquences ou contraintes.

CAUSES POSSIBLES :

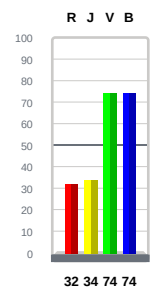
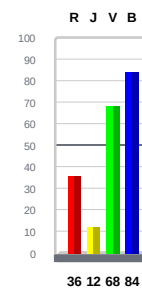
- N'envisager que le meilleur des scénarios
- Penser que chacun fera de son mieux
- Faire confiance au bon fonctionnement du système
- Se focaliser sur l'ici et maintenant sans se projeter dans l'avenir
- Résister au changement

SOLUTIONS POSSIBLES :

- Consacrer chaque jour un temps pour envisager les différentes éventualités
- Échanger avec ceux qui sont susceptibles d'avoir une expérience préalable relativement à une tâche ou à une personne en particulier

Style adapté

Style naturel





DOMAINES D'AMÉLIORATION

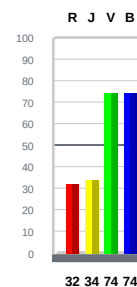
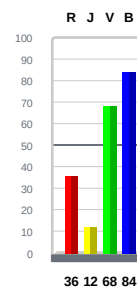
Voici une liste de limitations possibles qui ne concernent pas un travail spécifique. Analysez-les d'abord seul et cochez celles qui ne s'appliquent pas à vous. Choisissez une à trois de ces observations qui entravent vos capacités, et élaborez un plan d'action afin d'éliminer ou d'atténuer ces obstacles.

Kévin a tendance à :

- Être sur la défensive quand il y a un risque - tendance à maintenir le statu quo.
- Devenir réticent et indécis quand il doit faire vite. Sans l'information nécessaire, il résistera de manière passive-agressive.
- Considérer les critiques faites sur son travail comme un affront personnel.
- Être trop conservateur - attend et évite presque tout ce qui est nouveau.
- Avoir du mal à établir les priorités - a tendance à tout faire passer en priorité - risque de ne pas toujours respecter les délais.
- Ne pas donner l'impression d'urgence - ses collègues ne sentent pas toujours la pression exercée afin de l'aider immédiatement.
- Être rancunier si l'on s'attaque à ses convictions personnelles.

Style adapté

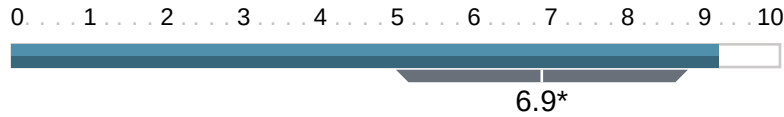
Style naturel





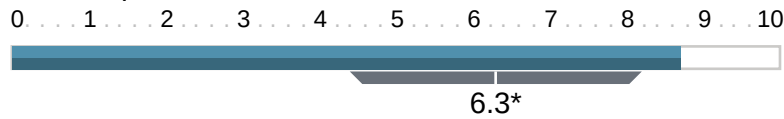
HIÉRARCHIE COMPORTEMENTALE

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



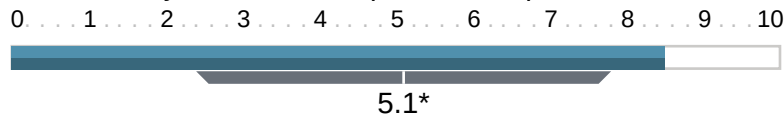
9.2

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



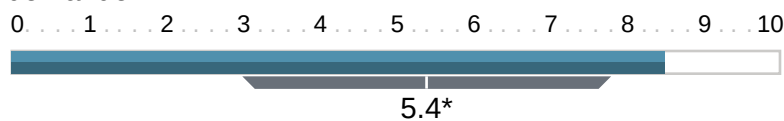
8.7

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



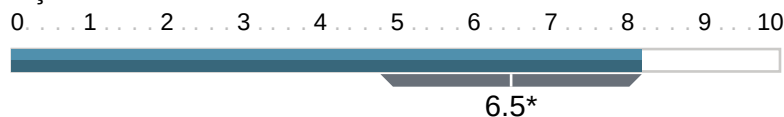
8.5

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



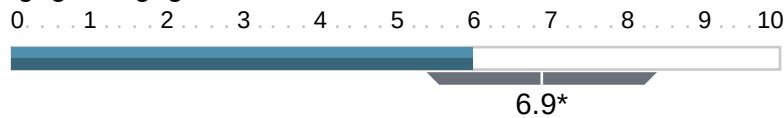
8.5

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



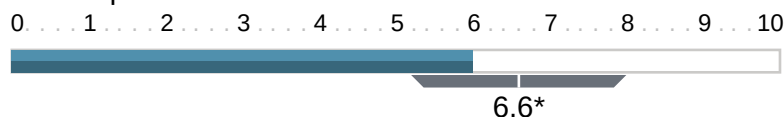
8.2

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.

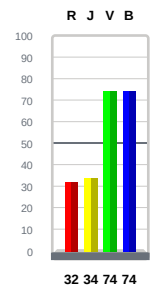
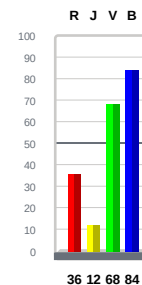


6.0



Style adapté

Style naturel

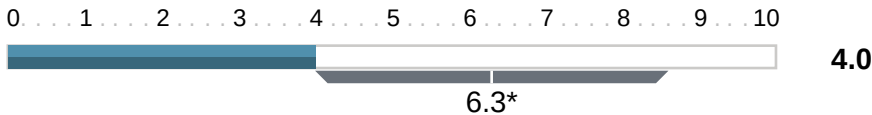


* 68% de la population se trouve répartie dans la partie ombrée.

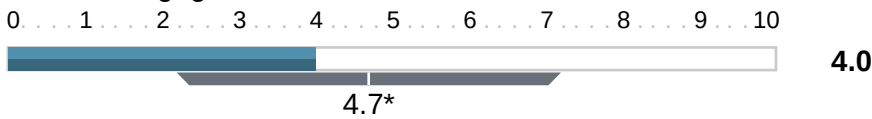


HIÉRARCHIE COMPORTEMENTALE

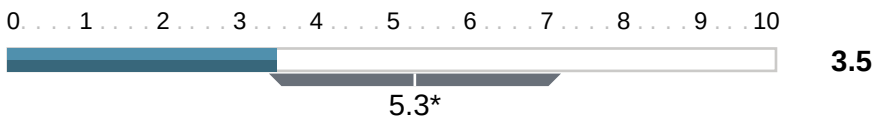
8. INTERACTIONS FRÉQUENTES AVEC AUTRUI - Vous êtes capable de maintenir des relations amicales avec autrui lorsque vous faites face à de multiples interruptions de manière incessante.



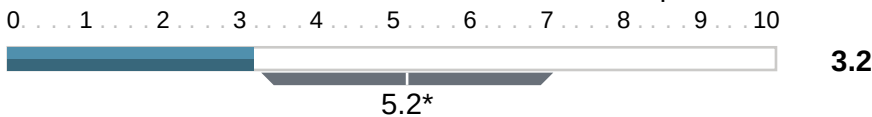
9. COMPÉTITIVITÉ - Ténacité, audace, affirmation de soi et une "volonté de gagner" dans toutes les situations.



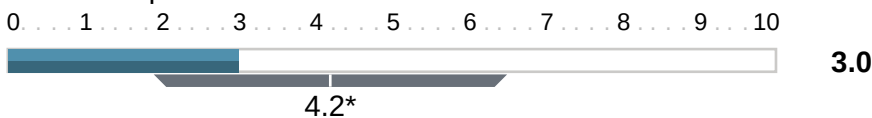
10. FACULTÉ D'ADAPTATION - Réunir des talents multiples et volonté d'adapter ces talents à des missions en évolution constante en fonction de la demande.



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.

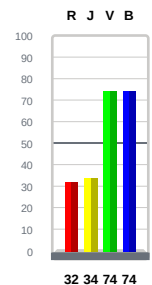
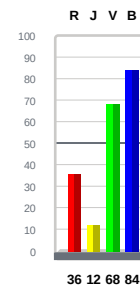


12. SENS DE L'URGENCE - Esprit de décision, réponse rapide et action rapide.



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.

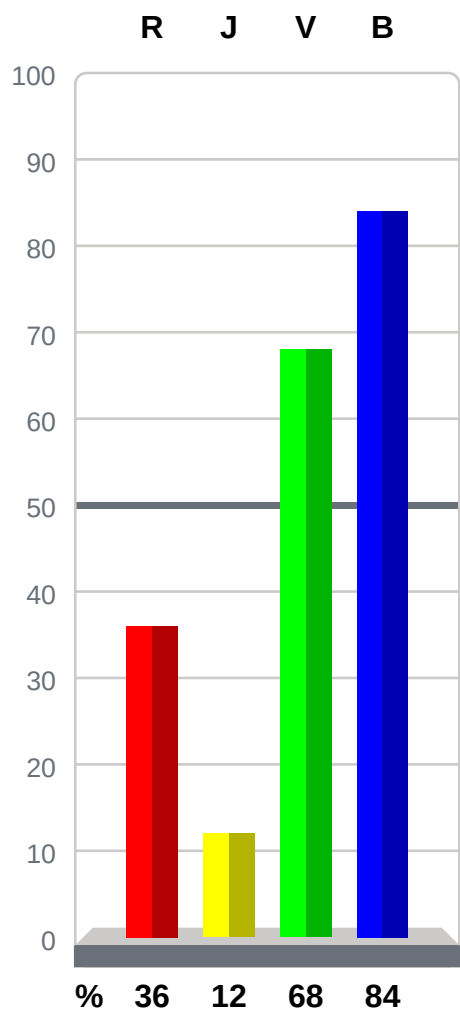


LES GRAPHIQUES DU STYLE INSIGHTS®

18/3/2016

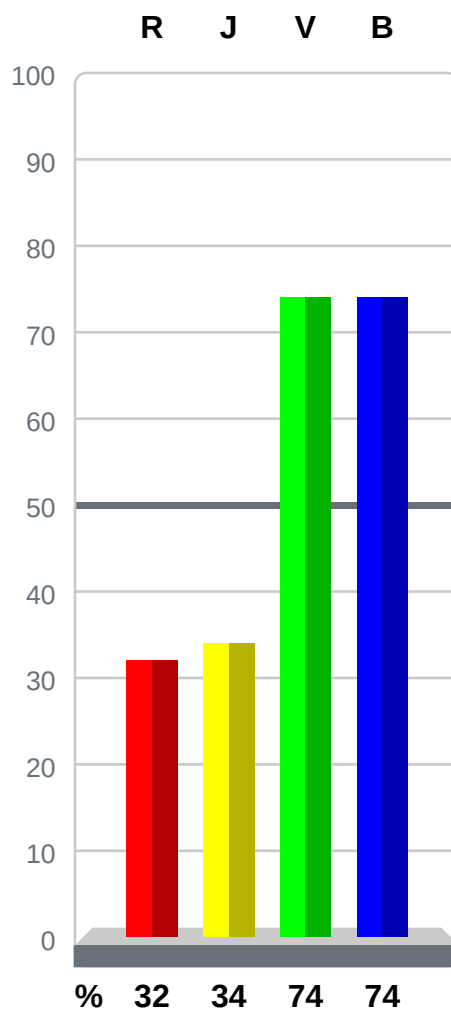
Style adapté

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).

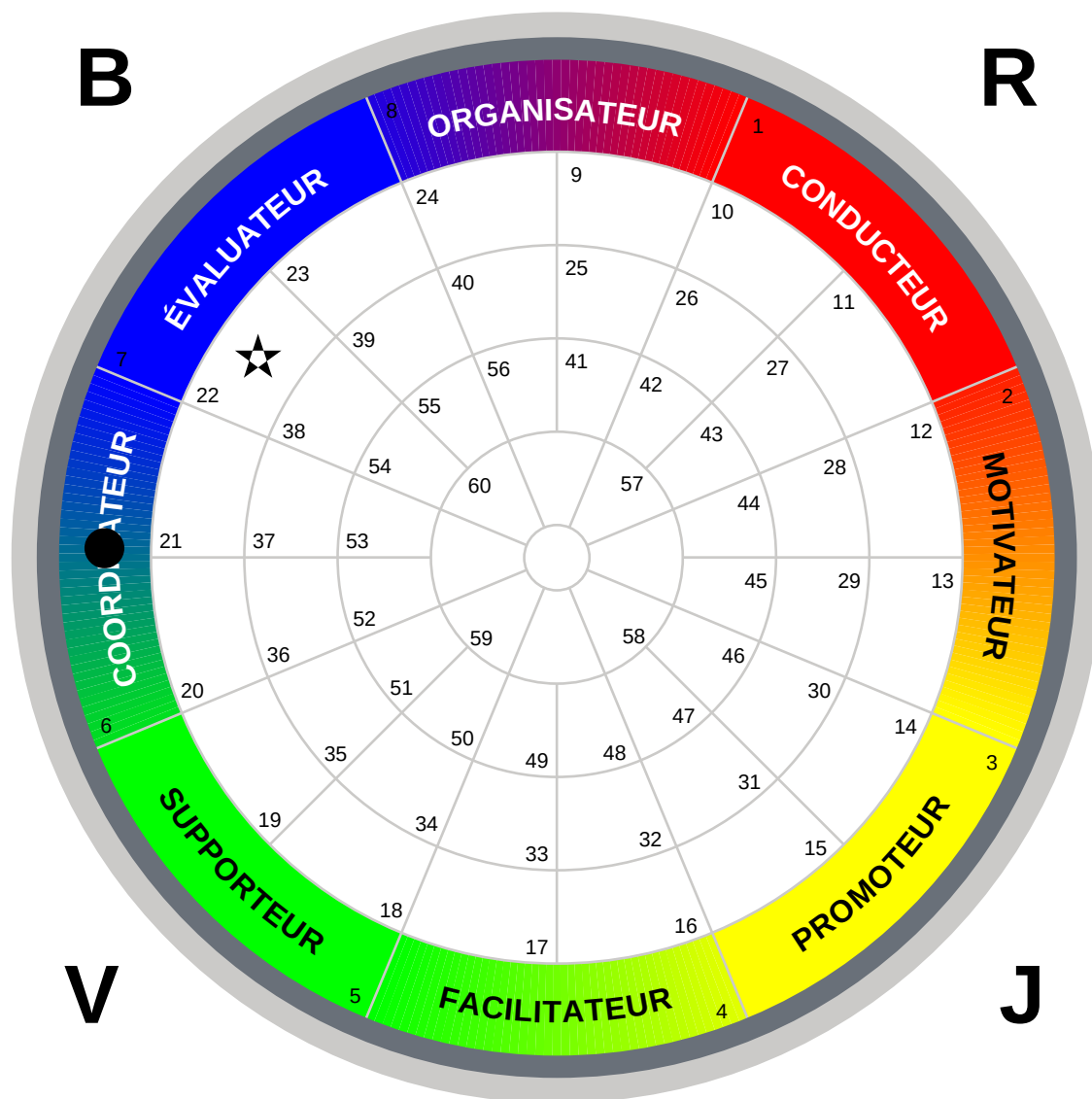
Visualisez votre style comportemental adapté (étoile).

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

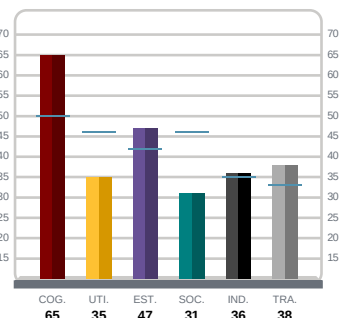
1ère	COGNITIF	Élevé
2nde	ESTHÉTIQUE	Élevé
3	TRADITIONALISTE	Contextuel
4	INDIVIDUALISTE	Contextuel
5	UTILITAIRE	Indifférent
6	SOCIAL	Indifférent



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.

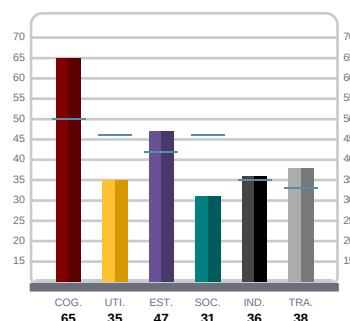




ESTHÉTIQUE

Le score obtenu pour la dimension esthétique correspond au niveau d'intérêt pour "la forme et l'harmonie". Avec un score élevé, chaque moment est jugé du point de vue de la grâce, de la symétrie ou du bien-être. La vie est une succession d'événements qu'on doit pouvoir apprécier au présent. Un score élevé ici ne signifie pas nécessairement que l'on ait des talents artistiques, cela signifie surtout un intérêt majeur pour l'esthétique ordinaire de la vie.

- Kévin est extrêmement sensible aux formes et à l'harmonie.
- Kévin se sert de son sens esthétique pour impressionner les autres.
- Kévin recherche et apprécie la beauté en chaque chose.
- L'élégance est pour Kévin une seconde nature et s'il en a les moyens, il/elle ira vers les créateurs en vogue.
- Kévin prend plaisir à décorer son environnement pour qu'il soit agréable à l'œil.

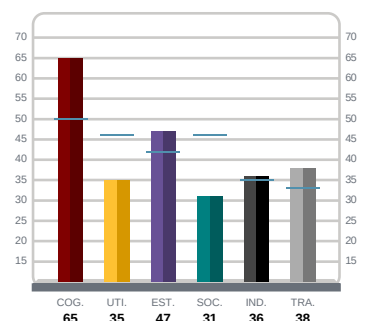




TRADITIONALISTE

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.

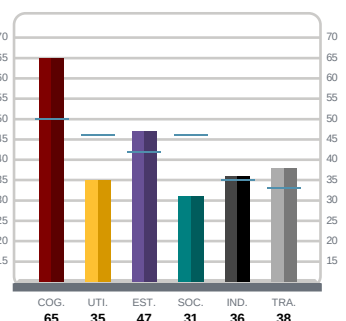




INDIVIDUALISTE

L'intérêt prédominant pour cette attitude c'est le POUVOIR, pas nécessairement au sens politique. Des études ont montré que les leaders en général valorisent fortement le pouvoir. Et de nombreux philosophes ont parlé du pouvoir comme de la motivation la plus largement répandue et la plus fondamentale, dans la mesure où la lutte et la compétition font partie intégrante de la vie. Cependant certaines personnes éprouvent au plus haut degré, le besoin d'exprimer directement cette valorisation par l'acquisition de pouvoir personnel, d'influence ou de célébrité.

- Il évalue chaque situation au cas par cas pour déterminer le niveau de contrôle qu'il souhaite exercer.
- Kévin peut faire valoir ses droits et s'imposer pour satisfaire ses propres besoins.
- Le degré de contrôle qu'il tente d'exercer augmente proportionnellement à l'intérêt qu'il porte à la situation. Ainsi, si cette dernière lui paraît peu digne d'intérêt, il ne cherchera pas à exercer de contrôle.
- À l'occasion Kévin peut se montrer très compétitif

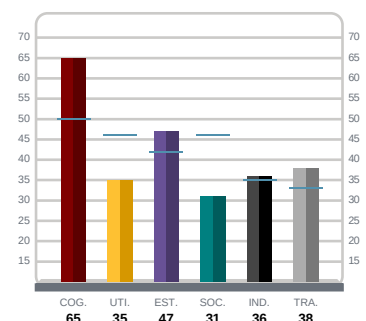




UTILITAIRE

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.

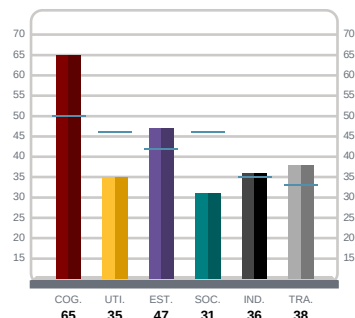




SOCIAL

Les personnes qui obtiennent un score élevé pour cette valeur ont une capacité inhérente à aimer les autres. Les autres comptent beaucoup et de fait se montrent gentilles, sympathiques et généreuses. Il se peut qu'elles trouvent que les cognitifs, les esthétiques et les utilitaires sont froids et inhumains. À la différence des Individualistes, les personnes Sociales considèrent qu'aider les autres est la seule forme valable de relations humaines. Les études ont montré que dans sa forme la plus pure, le besoin Social est désintéressé et altruiste.

- Kévin est prêt à aider les autres s'ils travaillent aussi dur que possible pour atteindre leurs objectifs.
- Il estime que les choses doivent se gagner, persuadé que travailler dur et avec ténacité est à la portée de tout le monde.
- Le domaine pour lequel Kévin se passionne appartient à une ou plusieurs autres attitudes et valeurs décrites dans ce rapport.
- Il n'a pas une nature à se laisser diriger par les autres à moins que cela favorise ses intérêts.
- Si c'est à son propre détriment qu'il doit aider quelqu'un, il hésite à le faire.
- Les circonstances, même malheureuses, ne l'influencent pas et il sait rester ferme dans ses décisions.





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 ?

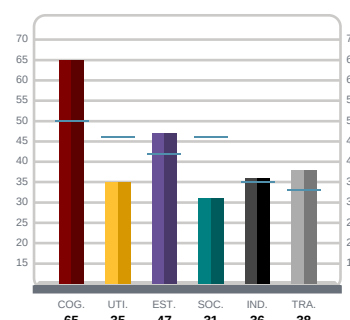
En quoi Les "Social" contribue-il à la vie du monde, mais également à votre vie professionnelle et professionnelle ?

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.





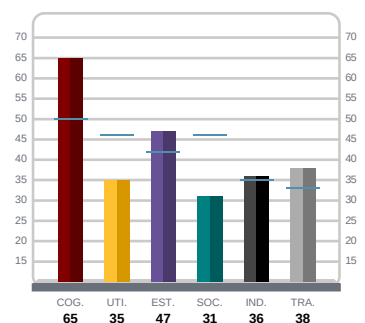
GÉRER LES SITUATIONS EN DEHORS DE VOTRE ZONE DE CONFORT

Une personne ayant un score altruiste élevé aura tendance à rejeter davantage la responsabilité sur le système que sur l'individu et s'emploiera assidûment à changer ce système.

- Un diagnostic et une étude appropriés du problème permettront de déterminer si la difficulté est liée au système ou aux personnes. Afin que le problème ne se reproduise pas, l'étude aura pour objet de déterminer la meilleure solution.
- Lorsque le problème est lié à un individu, vous devez essayer d'élaborer un plan pour parvenir à une solution.

Il se peut qu'une personne ayant un score élevé dans l'attitude altruiste se mobilise pour des causes perdues d'avance, en se sentant néanmoins dans l'obligation d'agir.

- Mettez à profit votre capacité à rechercher les faits et potentiellement à proposer une nouvelle approche de résolution du problème, impossible à concevoir pour l'autre membre de l'équipe.
- Sensibilisez l'équipe à la réalité de la situation afin de déterminer avec précision la probabilité de réussite.





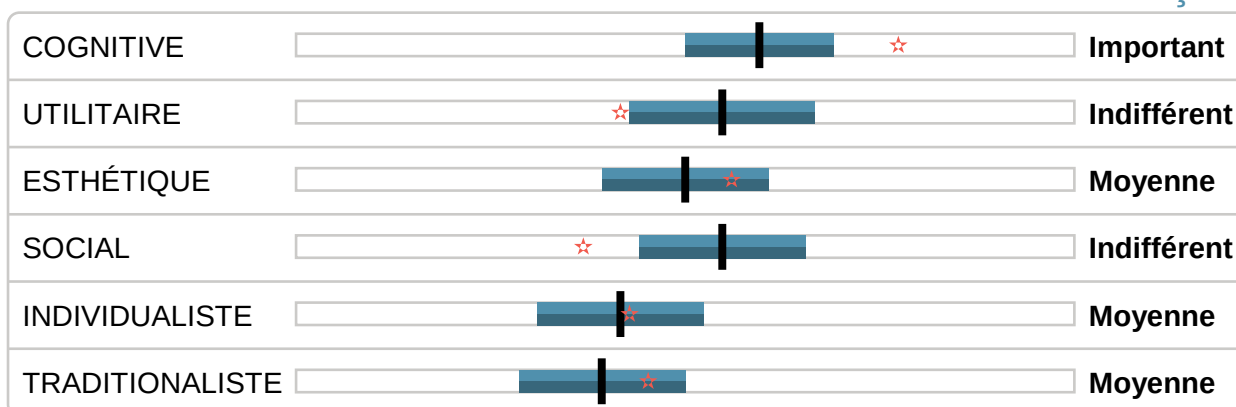
FACTEURS DE MOTIVATION - NORMES ET COMPARAISONS

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 :

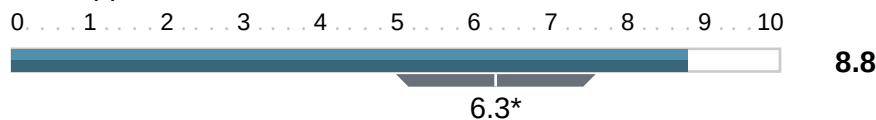
- Vous avez de la difficulté à comprendre les gens qui ne recherchent que la rentabilité de leurs actions. Vous pensez qu'il y a des choses plus importantes pour vous.
- Votre sens de l'indépendance vous causera des problèmes avec des personnes qui essaient de toujours vous aider ou de vous être agréable.



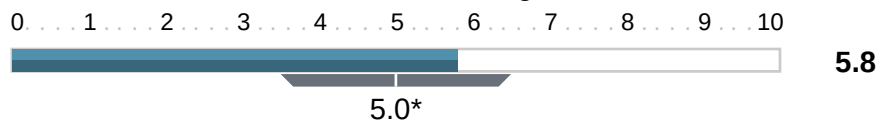
HIÉRARCHIE DES MOTIVATIONS

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.

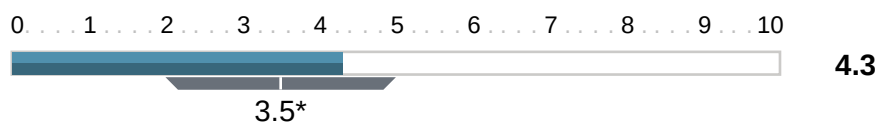
1. COGNITIF - Récompense ceux qui évaluent la connaissance pour l'amour de connaissance, apprentissage continu et le développement intellectuel.



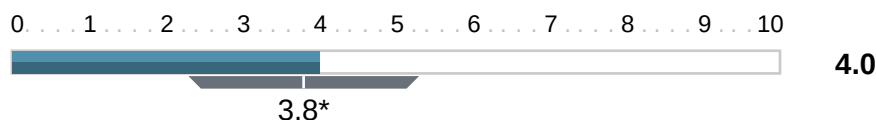
2. ESTHÉTIQUE - Récompense ceux qui évaluent l'équilibre, la créativité, la beauté, la nature et l'écologie



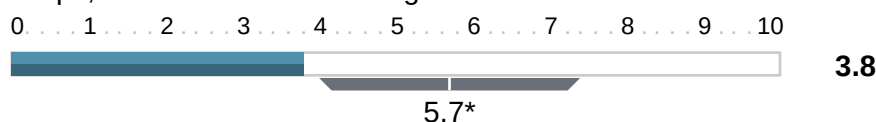
3. TRADITIONALISTE - Récompense ceux qui évaluent les principes inhérent aux structures sociales, au règles, au système et références.



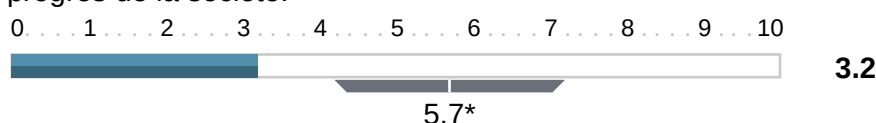
4. INDIVIDUALISTE - Récompense ceux qui évaluent la reconnaissance personnelle, l'indépendance, le contrôle de leur destion et celui des autres.



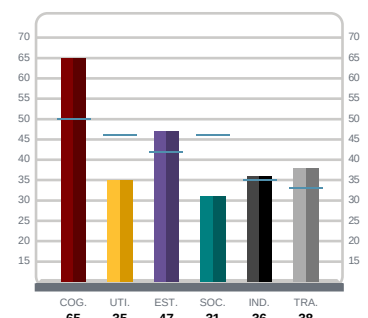
5. UTILITAIRE - Récompense ceux qui évaluent les résultats pratiques, la réussite et un retour sur un investissement du temps, des ressources et énergies.



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.



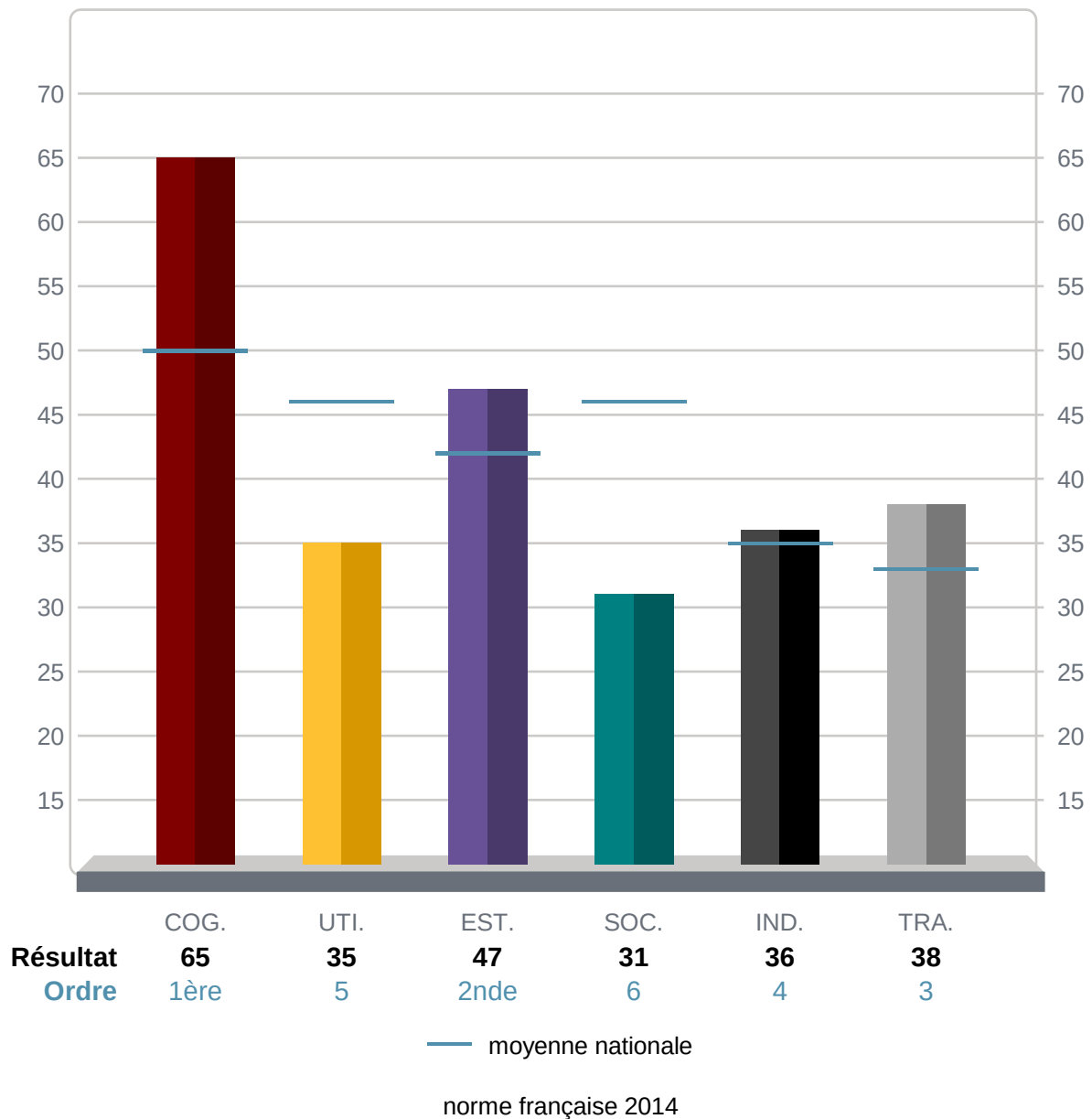
MI: 65-35-47-31-36-38 (COG.-UTI.-EST.-SOC.-IND.-TRA.)
* 68% de la population se trouve répartie dans la partie ombrée.





MOTIVATION®: REPRÉSENTATION GRAPHIQUE

18/3/2017

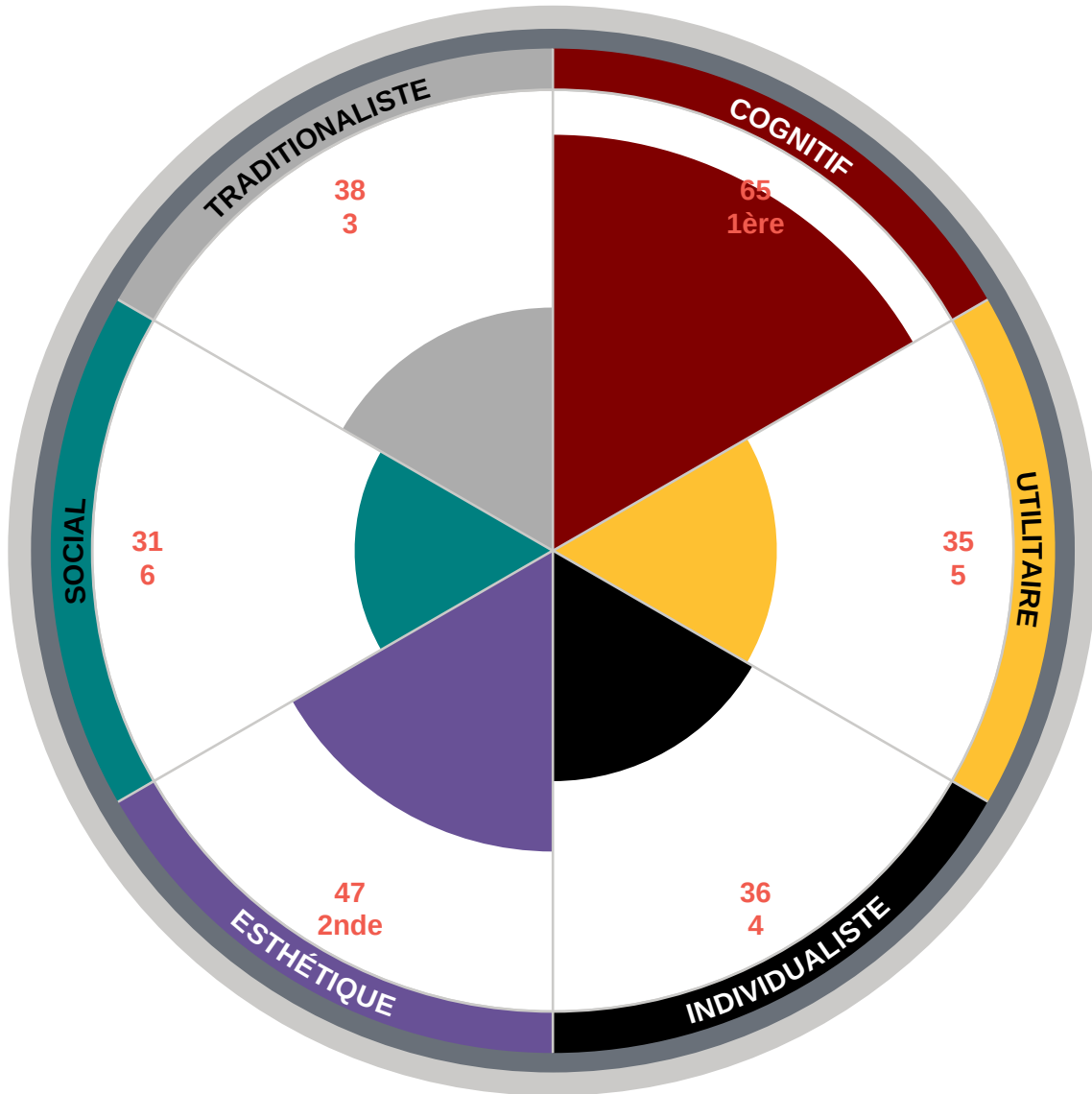


T: 5:23



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



RESSOURCES

Forces potentielles de votre style comportemental et de vos facteurs de motivation

Cette section décrit les domaines potentiels de forces de votre style comportemental et de vos deux principaux facteurs de motivation. L'identification des deux ou trois forces potentielles qui doivent être optimisées et récompensées permet d'augmenter la satisfaction au travail.

- Un chercheur méthodique et fiable.
- Le souhait de favoriser la formation continue constitue l'une de ses principales forces.
- Soutient le chef de file et favorise la créativité, la cohérence et l'harmonie.
- Est un membre d'équipe sérieux, constant et mesuré.
- Veut tout connaître du processus, ce qui se traduit par un niveau d'exigence élevé et des résultats.
- Son désir d'en savoir plus se traduit par des processus plus efficaces.
- Donne des instructions claires et précises afin de préserver l'équilibre.
- Préfère montrer sa spécificité par son travail, plutôt que de parler de lui.



ATTITUDES CONTRAIRES

Conflit potentiel entre votre style comportemental et vos facteurs de motivation

Cette section décrit les domaines potentiels de conflit entre votre style comportemental et les deux principaux facteurs de motivation. L'identification des deux ou trois sources de conflit potentielles à connaître, comprendre et maîtriser pour augmenter la satisfaction au travail.

- Aura tendance à éprouver des difficultés à établir des priorités en apprenant des faits nouveaux.
- Peut avoir de la difficulté à partager des informations subjectives.
- A de la difficulté à établir des priorités en ce qui concerne ses sentiments.
- A des difficultés à gérer des situations diverses faisant intervenir des avis objectifs.
- Désire un processus cohérent mais cherche toujours à s'assurer que le processus est juste.
- Il ne dispose jamais de suffisamment de faits pour prouver la nouvelle théorie.
- A de la difficulté à commencer un nouveau projet qui menace l'harmonie de l'organisation.
- Peut penser que son avis est le seul avis valable et ne pas voir la part de subjectivité de son point de vue.



CLÉS DE LA MOTIVATION

Cette section se fonde sur l'analyse de vos désirs. Les gens sont motivés par ce qu'ils désirent, et par conséquent ces désirs, une fois satisfaits, ne sont plus motivants. Analysez chacun de ces points avec Kévin et faites ressortir ceux qui correspondent à des "désirs" actuels.

Kévin souhaite :

- Du temps pour exécuter son travail conformément à ses critères d'excellence.
- Faire partie d'un groupe de travail soucieux de la qualité.
- Des produits et des procédures classiques.
- Disposer des informations pertinentes afin d'aider les autres, de sorte qu'il soit rassuré sur la manière dont la tâche sera accomplie.
- Faire partie de l'équipe qui met en place les nouvelles procédures afin de minimiser le risque et d'assurer un niveau d'exigence élevé.
- Du temps pour rassembler des données et des faits afin de résoudre les difficultés et les conflits.
- Soutenir le moral de l'entreprise et favoriser l'harmonie.
- L'opportunité de mettre des systèmes et des processus en place afin de maintenir l'équilibre et le fonctionnement de l'organisation.
- La capacité à fonder les initiatives concernant le moral de l'entreprise sur des faits et des données.





CLÉS DU MANAGEMENT

Cette section présente quelques éléments dont Kévin a besoin pour donner le meilleur de vous-même. Il peut satisfaire lui-même certains de ces besoins, mais dans d'autres, cette tâche incombe aux supérieurs. Il est très difficile pour quelqu'un de s'intégrer dans milieu professionnel spécifique et d'être motivé si l'ensemble de ces besoins élémentaires n'ont pas été satisfaits. Vous devriez prendre connaissance de la liste ci-dessous avec Kévin et déterminer ensemble les trois ou quatre points les plus importants pour lui. Cela permettra à Kévin d'être partie prenante dans la façon dont il serez managé".

Kévin a besoin de :

- Des explications complètes en ce qui concerne sa mission.
- Un cadre de travail peu conflictuel.
- Des méthodes accélérées qui n'affectent pas la qualité du travail.
- Prendre en compte le temps alloué pour étudier des théories et des opportunités nouvelles.
- Faire des présentations sur des informations provenant de source acceptable, en fonction du public.
- Du temps nécessaire pour rechercher et comprendre les nouvelles informations.
- Aide pour comprendre la chaîne de commande lorsqu'il doit traiter certaines questions.
- Opportunités pour exprimer des réflexions de bon sens et sa créativité.
- Voir que des mesures ont été prises suite à ses propositions.



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 : _____