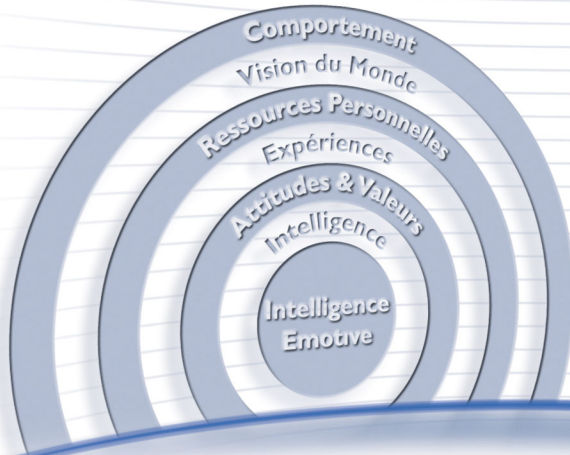




TTI Success Insights®
Profil Leadership - Version générale



Denis Dupont
Directeur des ressources humaines
Société XYZ
1-11-2011



INTRODUCTION

Le profil Success Insights® Leadership est conçu pour mieux comprendre ses clefs de succès personnel. Ce profil offre un double point de vue : les comportements et les facteurs de motivation. Comprendre les forces et les faiblesses de chacun dans ces deux domaines permet d'augmenter le développement personnel et professionnel et atteindre un niveau de satisfaction plus élevé.

Ci-dessous un descriptif plus précis de vos clefs de succès personnel vous est proposé en deux parties:

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.



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.

Notre comportement est une part intégrante de notre personnalité. Autrement dit, certains de nos comportements sont innés, d'autres sont acquis. Ceci reprend le langage universel du "comment nous agissons", soit notre comportement tel que l'on peut l'observer.

Dans ce rapport, quatre dimensions comportementales sont évaluées :

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

Ce profil analyse votre style de comportement, c'est-à-dire la façon dont vous agissez. Est-il exact à 100%? Oui, non et peut-être. Nous ne considérons que les comportements. Nous présentons des constatations et nous vous indiquons les types de comportement que vous adoptez le plus fréquemment. Il s'agit là de tendances considérées à un moment donné d'une vie, d'une carrière. Cette analyse ne doit pas être interprétée comme un jugement porté sur une personne, encore moins comme un jugement définitif. La nature humaine, en évolution perpétuelle, est trop complexe et riche pour qu'on se permette de coller une étiquette sur un individu, quel qu'il soit, ou de l'enfermer dans une boîte. En lisant votre profil, ne tenez pas compte des éléments de l'analyse qui, d'emblée, pourraient vous paraître inappropriés, vérifiez cependant auprès d'amis ou de collègues qu'ils ne correspondent pas à un aspect de votre personnalité que vous pourriez ignorer.

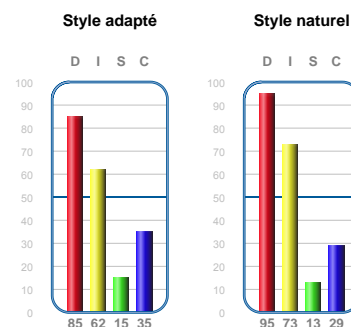


CARACTERISTIQUES GENERALES

Cette analyse, basée sur vos réponses, 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 que vous manifestez dans votre travail. Autrement dit ces remarques montrent de quelle manière, si vous êtes seul, vous CHOISISSEZ DE FAIRE UN TRAVAIL. Vous pouvez également partager ces informations avec votre supérieur pour l'aider à mieux vous comprendre. Il se reportera alors à ces caractéristiques générales pour mieux saisir votre comportement naturel.

Denis déploie beaucoup d'énergie et se montre optimiste quant aux résultats qu'il peut obtenir. Le mot "impossible" ne fait pas partie de son vocabulaire. Beaucoup le considèrent comme une personne entreprenante qui veut réussir à tout prix. Il est parfois si sûr de lui qu'on le trouve arrogant. Cette confiance en soi est un trait de caractère que les autres lui envient. Il est très à cheval sur les délais et a tendance à s'irriter en voyant que les dates limites sont reportées ou dépassées. Certains auraient tendance à considérer Denis comme lançant des modes. C'est quelqu'un de dominateur, énergique et direct, qui veut être perçu comme un individualiste. Il veut être considéré comme quelqu'un qui est totalement lié aux résultats. Il tient à ce que le travail soit exécuté comme il l'entend. Il est souvent frustré quand il travaille avec des gens qui ne partagent pas le même sens de l'urgence. Il a besoin d'apprendre à se relaxer et à modérer son élan. Il dépense parfois trop d'énergie à essayer de se maîtriser et de maîtriser les autres. Denis risque d'avoir un contact difficile avec ceux qui sont plus lents en esprit et en action. Quand il travaille sous pression, Denis a tendance à rechercher activement les occasions qui mettent à l'épreuve et développent ses compétences pour obtenir des résultats.

Denis a un tempérament très résolu et préfère travailler pour un supérieur qui a l'esprit de décision. Il risque de se sentir stressé si son chef n'a pas les mêmes traits de caractère. Il devrait se rendre compte qu'il a parfois besoin de réfléchir à l'ensemble d'un projet, du début

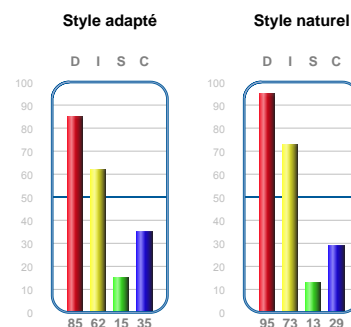




CARACTERISTIQUES GENERALES

jusqu'à la fin, avant de le commencer. Quand il sera confronté à une décision difficile, il tentera de vous convaincre. Il lui arrive de devenir émotif lorsqu'il a des décisions à prendre. Il a parfois des idées si arrêtées sur une question spécifique qu'il ne laisse pas facilement les autres apporter leur pierre à l'édifice. Il peut travailler pendant des heures pour résoudre un problème délicat. Une fois que le problème est réglé, les tâches routinières qui suivent risquent de lui paraître fastidieuses. Il aime prendre les décisions rapidement. Il donne facilement son point de vue quand il s'agit de résoudre des problèmes d'ordre professionnel.

Denis n'a pas toujours la patience d'écouter et de converser avec des gens qui ne sont pas aussi rapides que lui. Il a tendance à être intolérant envers ceux qui lui paraissent ambigus ou qui ont l'esprit trop lent. Il masque parfois ses sentiments en termes amicaux. S'il sent qu'on fait pression sur lui, il lui arrive de dévoiler le fond de sa pensée. Il devrait se montrer plus patient et poser des questions pour être sûr que ceux qui l'écoutent ont bien compris ce qu'il a dit. Denis risque de se désintéresser de ce que disent les autres s'ils parlent pour ne rien dire ou ne vont pas droit au but. Son esprit actif les a déjà distancés. Son esprit inventif et productif peut nuire à sa réelle capacité de communication avec autrui. Il risque de présenter l'information sous une forme que certaines personnes ont du mal à saisir. Il a tendance à influencer les gens en étant direct, cordial et soucieux des résultats. Il apprécie ceux qui lui donnent des options plutôt que leurs opinions. Les options peuvent l'aider à prendre des décisions et il fait prévaloir son opinion personnelle sur celle d'autrui !

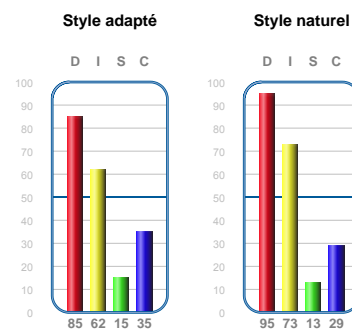




VALEUR POUR L'ENTREPRISE

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

- Capable de changer de rythme rapidement et souvent.
- Très sociable.
- Respecte les échéances.
- Spontanéité.
- Capable de mener plusieurs activités de front.
- Prêt à adhérer à des organismes pour représenter la société.
- A une manière créative de résoudre les problèmes.



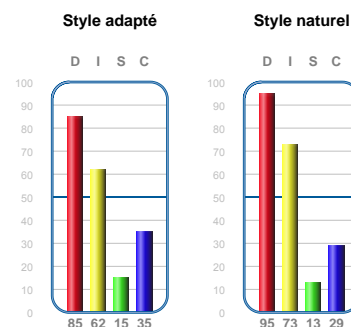


COMMENT MIEUX COMMUNIQUER

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 pour tous ceux qui communiquent avec vous. Lisez attentivement chaque phrase et reprenez-en 3 ou 4 qui vous semblent particulièrement importantes. Faites-en la liste et parlez-en avec votre encadrement ou vos collègues afin qu'ils vous comprennent mieux.

A faire :

- Motiver et persuader en faisant référence aux objectifs et aux résultats.
- Prévoir du temps pour plaisanter et se détendre.
- Présenter des faits et des chiffres quant aux chances de succès ou au bien fondé d'un choix.
- Etre précis et ne rien laisser au hasard.
- Arriver avec un dossier bien "ficelé" sur les conditions requises, les objectifs et le matériel de support.
- S'attendre à une acceptation sans trop de questions.
- Se protéger des interruptions.
- Lire dans le comportement - discerner les signes d'impatience ou de désapprobation.
- Présenter les faits de manière logique : bien préparer votre intervention.
- Poser des questions, offrir des choix et des alternatives pour qu'il prenne ses propres décisions.
- Donner des modèles à suivre.
- Vérifier que le message a été entendu.



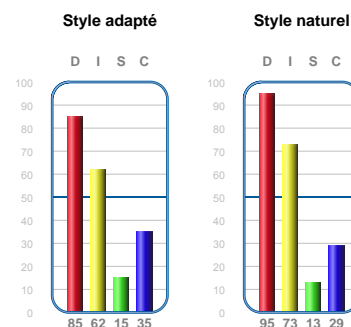


A EVITER POUR BIEN COMMUNIQUER

Cette section donne une liste de ce qui est à **EVITER** lorsqu'on s'adresse à vous. Lisez chacune de ces phrases avec votre encadrement ou vos collègues afin 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.

A éviter :

- Présumer qu'il a entendu ce que vous avez dit.
- Lui donner des ordres.
- Poser des questions pour la forme ou des questions inutiles.
- Laisser un désaccord se refléter sur lui personnellement.
- Oublier ou perdre quelque chose ; être désorganisé ou désordonné ; lui embrouiller l'esprit ou le distraire de son travail.
- Confirmer votre accord en ajoutant "Je vous suis".
- Adopter une attitude paternaliste.
- Arriver avec une décision toute faite ou décider à sa place.
- Parler pour ne rien dire ou lui faire perdre son temps.
- Essayer de convaincre par des moyens "personnels".
- Le laisser changer de sujet avant que vous ayez fini.
- Se répéter.
- Essayer d'établir une relation personnelle.





CONSEILS DE COMMUNICATION

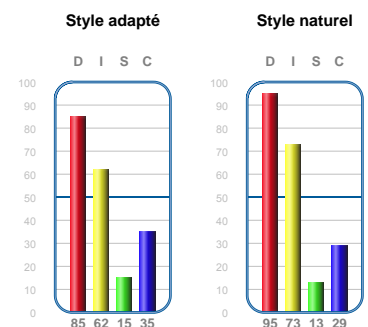
Cette section suggère des stratégies qui vont vous permettre d'améliorer votre communication avec les autres. Vous trouverez une brève description de quelques types de personnalités que vous pourriez rencontrer. En vous adaptant au style de communication souhaité par les autres, vous augmenterez votre efficacité avec eux. Vous aurez parfois à faire preuve de flexibilité et à adapter votre style de communication avec certaines personnes différentes de vous. Cette flexibilité et la capacité de comprendre les besoins des autres est la marque d'un excellent communicateur.

<p>Si votre interlocuteur est peu indépendant, ordonné, conventionnel, perfectionniste, prudent et docile :</p> <ul style="list-style-type: none">● Préparez votre présentation à l'avance.● Tenez-vous en aux affaires.● Soyez précis et réaliste. <p>Facteurs générateurs de tension ou d'insatisfaction :</p> <ul style="list-style-type: none">● Etre étourdi, désinvolte, familier, bruyant.● Mettre trop de pression ou être irréaliste en matière de délais.● Etre mal organisé ou désordonné.	<p>Si vous êtes en contact avec quelqu'un qui est ambitieux, inflexible, obstiné, indépendant et centré sur ses objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none">● 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. <p>Facteurs générateurs de tension ou d'insatisfaction :</p> <ul style="list-style-type: none">● Faire des digressions hors sujet.● Laisser des zones d'ombre ou des éléments flous.● Paraître désordonné.
<p>Si votre interlocuteur est patient, constant, fiable, détendu, modeste et s'il est facile de prévoir ses réactions :</p> <ul style="list-style-type: none">● Commencez par une réflexion personnelle -- brisez la glace.● Présentez votre sujet calmement, de façon rassurante.● Posez des questions "comment?" afin de susciter ses opinions. <p>Facteurs générateurs de tension ou d'insatisfaction :</p> <ul style="list-style-type: none">● Entrer directement dans le vif du sujet.● Etre dominateur et exigeant.● L'obliger à répondre rapidement à vos questions.	<p>Si votre interlocuteur est attirant, enthousiaste, amical, expansif et séducteur :</p> <ul style="list-style-type: none">● 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. <p>Facteurs générateurs de tension ou d'insatisfaction :</p> <ul style="list-style-type: none">● Etre sec, froid ou avoir l'air pincé.● Diriger la conversation.● Insister sur des faits et chiffres, des alternatives, des éléments abstraits.



Cette section définit l'environnement professionnel qui convient le mieux à votre mode de comportement. Les personnes peu flexibles seront mal à l'aise dans les situations qui ne sont pas décrites ci-dessous. La personne ayant un caractère souple fait appel à son intelligence pour modifier son comportement et est capable de s'adapter à tous les environnements. Utilisez cette section pour préciser les fonctions et les responsabilités que vous aimez assumer et celles qui sont, pour vous, source de frustration.

- Suppression des contrôles, de la surveillance et des détails.
- Des idées et des produits nouveaux sur lesquels travailler.
- Travailler pour un responsable qui prend des décisions rapides.
- Une équipe de soutien qui a le sens de l'urgence.
- Lieu de discussion pour exprimer ses idées et ses points de vue.
- Des activités, encore des activités.
- Travail non routinier offrant des possibilités et des défis.
- Un environnement novateur et futuriste.





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 vous avez de vous-même et, dans certaines circonstances, sur la façon dont les autres risquent de percevoir votre comportement. Une bonne compréhension de l'ensemble vous aidera à projeter l'image qui vous permettra de mieux maîtriser la situation.

"Voyez-vous comme les autres vous voient"

PERCEPTION DE SOI-MÊME

En temps normal, vous vous trouvez :

Novateur	Affirmé
Battant	Sûr de soi
Positif	Gagneur

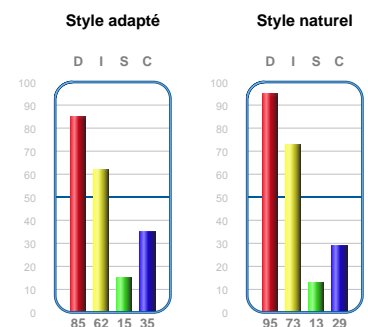
PERCEPTION D'AUTRUI

Dans des conditions modérées de pression, de tension, de stress ou de fatigue, vous risquez d'être perçu comme quelqu'un de :

Exigeant	Hardi
Égoïste	Agressif

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

Caustique	Dogmatique
Arbitraire	Directif





INDICATEURS DE COMPORTEMENT

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

Dominance	Influence	Stabilité	Conformisme
Exigeant	Expansif	Flegmatique	Évasif
Egocentrique	Convaincant	Détendu Résistant au changement Peu Démonstratif	Circonspect Soigneux Dépendant Prudent Conventionnel Exigeant Soigné
Meneur Ambitieux Innovateur Volontaire Energique Déterminé Agressif Compétitif Décisif Entrepreneur	Magnétique Politique Enthousiaste Démonstratif Persuasif	Passif	Conventionnel Exigeant Soigné
Curieux Responsable	Chaleureux Ayant de bonnes manieres Raffiné Sûr Optimiste	Patient	Soigné
	Confiant Sociable	Possessif	Systématique Diplomatique Précis Plein de tact
Conservateur	Réfléchi	Prévisible Consistant Circonspect Posé Stable	Ouvert d'esprit Jugement équilibré
Calculateur Coopératif Hésitant Modéré Pas sûre Peu Exigeant Prudent	Factuel Calculateur Sceptique	Mobile	Ferme
Doux Agréable Modeste Paisible	Logique Renfermé Suspicieux Terre-à-terre Tranchant	Actif Agité Vif Aime la variété Démonstratif	Indépendant Volontaire Entêté
Discret	Pessimiste D'humeur changeant	Impatient Aime être sous pression Empressé Flexible Impulsif	Obstiné
	Critique	Impétueux	Ayant des idées arrêtées Peu méthodique Satisfait de soi Sans inhibitions Arbitraire Inflexible
		Très tendu	Peu soucieux des détails

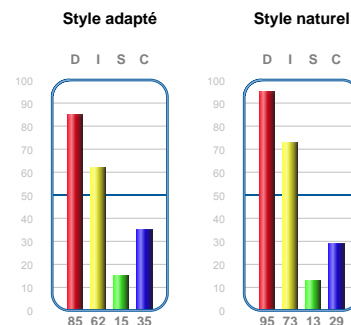


STYLE NATUREL ET STYLE ADAPTÉ

Le style naturel avec lequel vous gérez 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.

Naturel	PROBLÈMES - DÉFIS	Adapté
	Denis cherche à traiter les problèmes et les défis avec exigence, force et opiniâtreté. Il a une approche individualiste et cherche énergiquement à atteindre ses objectifs. Il s'attaque aux problèmes et aime avoir un poste avec de l'autorité et est attiré par un travail qui le défie constamment d'atteindre le maximum de ses compétences.	Denis ne voit pas la nécessité de changer son approche de la résolution de problèmes ou de défis.

Naturel	PERSONNES - CONTACTS	Adapté
	Denis se réjouit de sa faculté à influencer les autres. Il préfère évoluer dans un environnement qui lui offre l'occasion d'avoir à traiter avec des individus très différents les uns des autres. Il fait confiance et veut qu'on lui fasse confiance.	Denis pense que l'environnement lui demande d'être sociable et optimiste. Il veut faire confiance à l'autre et avoir des contacts dans un environnement positif.

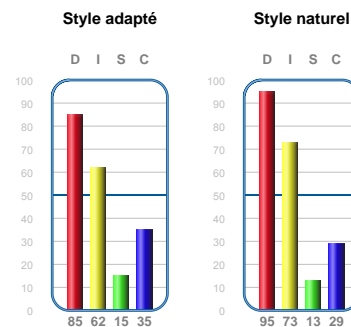




STYLE NATUREL ET STYLE ADAPTÉ

Naturel	RYTHME - COHÉRENCE	Adapté
<p>Denis se sent à l'aise dans un environnement en perpétuel changement. Il recherche une grande variété de tâches et d'actions. Même lorsque l'environnement est frénétique, il sait garder son sens de l'équilibre et de la mesure. Il est capable de surmonter l'inconséquence d'une situation et d'initier un changement en un tour de main.</p>	<p>Denis 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>	

Naturel	PROCÉDURES - CONTRAINTES	Adapté
<p>Denis a une nature indépendante et est à l'aise dans des situations où les contraintes sont rares. Il suivra les règles dans la mesure où il ressent que ces règles sont les siennes. Il a tendance à être rebelle aux règles dictées par d'autres et trouve à redire à toute contrainte.</p>	<p>Denis manifeste un léger inconfort quand il compare son style de base (naturel) à son style de réponse à l'environnement (adapté). L'écart n'est pas significatif et Denis ne voit pas l'intérêt de changer sa réponse à l'environnement.</p>	

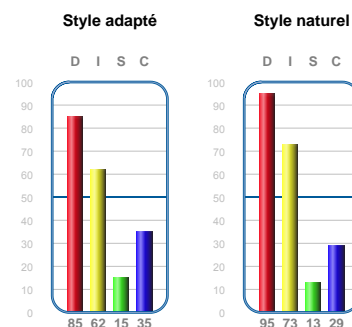




STYLE ADAPTÉ

Vous considérez que votre environnement de travail actuel exige que vous manifestiez 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 vous adoptez ce comportement. Bien entendu vous pouvez en parler avec votre encadrement.

- Travailler sans étroite surveillance.
- Faire preuve d'un sens de l'humour actif et créatif.
- Passer rapidement d'une activité à l'autre.
- Remettre en cause l'ordre établi et rechercher des méthodes de travail plus efficaces.
- Un environnement compétitif associé à un haut niveau de qualification professionnelle.
- De la persévérance pour mener un travail jusqu'au bout.
- Une bonne équipe de soutien pour faire le travail administratif.
- Anticiper et résoudre les problèmes.
- Savoir choisir son vocabulaire pour arriver à convaincre.
- Agir sans prendre modèle et pouvoir s'adapter au changement dans le travail quotidien.
- Respecter les délais.
- Etre capable de voir "grand" sans négliger pour autant les petites pièces du puzzle.



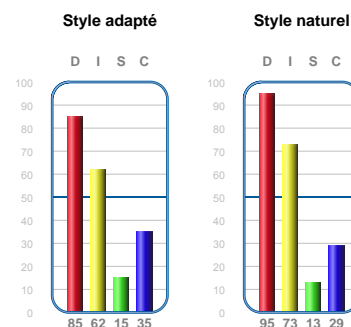


CLEFS DE LA MOTIVATION

Cette section se fonde sur l'analyse de vos désirs et souhaits. 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 votre encadrement et faites ressortir ceux qui correspondent à des "désirs" ou souhaits actuels.

Denis souhaite :

- Etre dégagé des travaux de routine.
- Etre considéré comme un chef, un leader.
- Se déplacer ou changer de poste de travail.
- Du prestige, une position altruiste et des titres pour présider à la destinée d'autrui.
- Des environnements différents où il peut travailler-jouer.
- Un travail varié.
- La possibilité d'exprimer ses idées et de montrer ses talents.
- Un personnel auxiliaire pour l'aider à régler les détails et à assurer le suivi.
- De nouveaux défis et problèmes à régler.
- La maîtrise de son destin.
- Un large éventail d'activités.
- Des activités extérieures pour qu'il n'y ait jamais de temps morts.

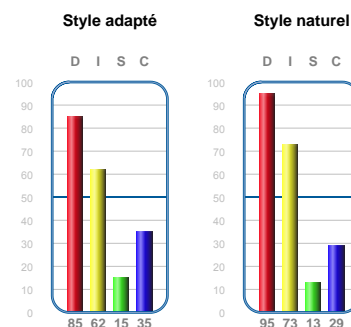




Cette section présente quelques éléments dont vous avez besoin pour donner le meilleur de vous-même. Vous pouvez satisfaire vous-même certains de ces besoins, mais dans d'autres cas, il incombe à vos supérieurs de le faire. Il est très difficile pour quelqu'un de s'intégrer dans un milieu professionnel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

Denis a besoin de :

- Connaître les résultats escomptés et être jugé d'après les résultats.
- Un cadre de travail avec de multiples activités.
- Comprendre son rôle dans l'équipe - soit un membre de l'équipe soit le chef.
- Une idée des paramètres ou des règlements par écrit.
- Adapter l'intensité de son énergie à la situation.
- Des modèles à suivre.
- Un programme permettant d'alterner le travail et la détente.
- Comprendre les personnes qui sont plus lentes.
- Établir son rythme.
- Des vacances ou des périodes d'activité ralentie.
- Etre pris à partie quand il n'est pas d'accord ou enfreint le règlement.



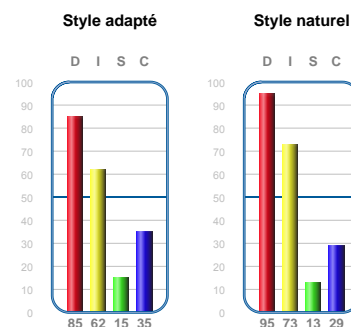


DOMAINES D'AMÉLIORATION

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 élaborer un plan d'action afin d'éliminer ou d'atténuer ces obstacles.

Denis a tendance à :

- Outrepasser l'autorité et les prérogatives - écraser les autres.
- Accuser, nier et défendre sa position - même si ce n'est pas nécessaire.
- Jongler avec trop de balles et si on ne l'aide pas assez, il aura tendance à en laisser tomber quelques-unes.
- Monologuer - n'attend pas que son interlocuteur ait tout dit pour donner son point de vue.
- Avoir du mal à déléguer les tâches - comme il ne peut pas attendre, il fait le travail lui-même.
- Accepter trop de choses, trop tôt, trop vite.
- N'avoir aucune idée des problèmes qu'il peut poser à des personnes qui travaillent plus lentement que lui.
- Etre d'un tempérament explosif et ne pas avoir la patience de négocier.





Développement professionnel

1. Après lecture de mon rapport, voici trois clefs qui me permettent d'augmenter mon efficacité professionnelle: (retenez-en trois)

2. Pour être plus efficace, mon rapport a mis en évidence des attitudes à améliorer: (retenez-en trois)

3. En travaillant ces attitudes, voici les résultats accessibles pour mon poste:

4. Je me propose d'améliorer les comportements suivants, pour réussir à:



HIERARCHIE COMPORTEMENTALE

Le graphique des comportements montrera dans un ordre de préférence, du plus important au moins important huit (8) types de conduite généralement rencontrées au travail. Il vous aidera à comprendre dans quel des ces types de comportement ou de conduite vous êtes le plus efficace.

1. COMPETITIVITE



2. SENS DE L'URGENCE



3. CHANGEMENTS FREQUENTS



4. FACULTE D'ADAPTATION



5. INTERACTIONS FREQUENTES AVEC AUTRUI



6. ORIENTATION CLIENT



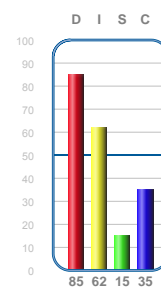
7. ANALYSE DE DONNEES



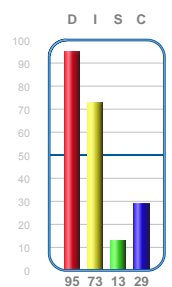
8. ORGANISATION DU LIEU DE TRAVAIL



Style adapté



Style naturel





Denis Dupont

Société XYZ

1-11-2011

PLUS

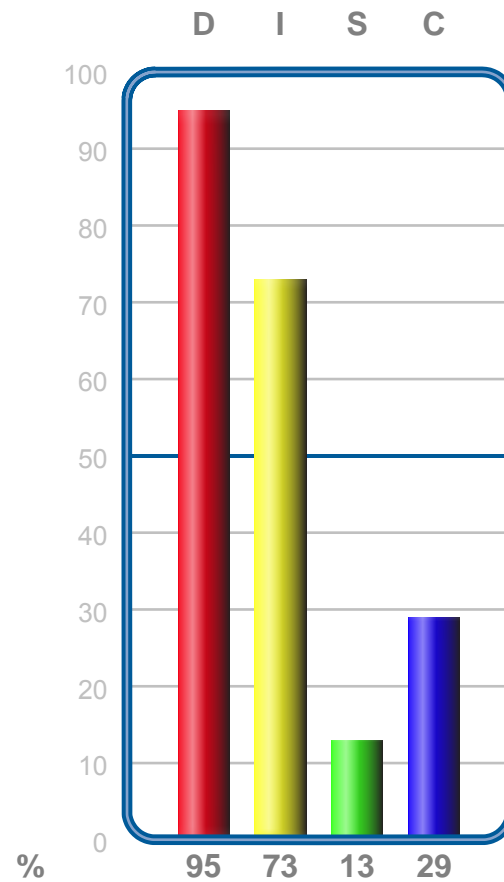
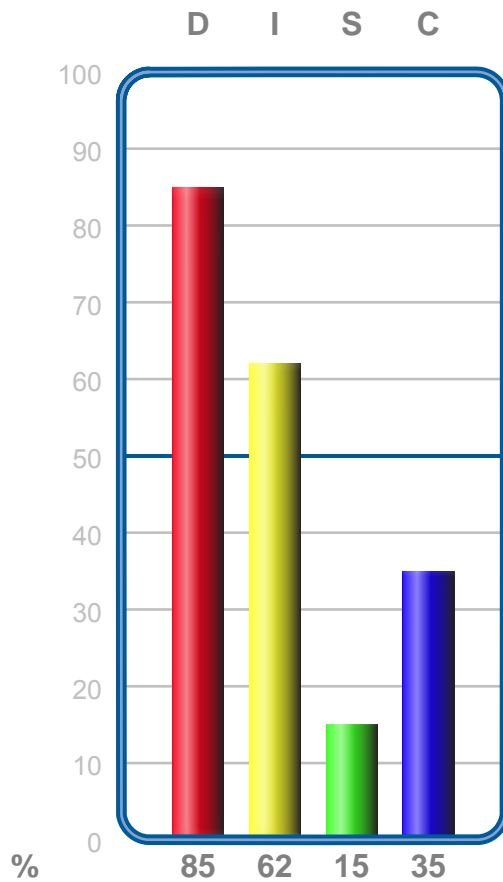
Graphique I

Style adapté

MOINS

Graphique II

Style naturel



Norm 2011 R4



La Théorie des Types Comportementaux se ramène invariablement au concept de quatre styles fondamentaux qui diffèrent par la façon de se comporter et d'interagir. L'éminent psychologue suisse Carl Jung a décrit ces quatre styles par combinaisons de préférences - Pensée ou Sentiment; et Sensation ou Intuition. Jung a ensuite introduit son concept d'Introversion et d'Extraversion, identifiant ainsi huit types distincts de comportement. Ces types furent décrits dans l'ouvrage maintenant classique de Jung "Les Types Psychologiques" publié pour la première fois en 1921.

Les huit types de Jung constituent la base de la roue "Success Insights", qui a été développée afin d'offrir une meilleure compréhension de soi et des autres. Toutefois, vous êtes unique, et chacun d'entre nous est une combinaison de traits de personnalité caractéristiques de chacun des types avec des intensités variables. Les profils "Success Insights" analysent la grande variété de combinaisons des huit types de base, et l'intensité avec laquelle les aspects de chaque type se retrouvent dans votre comportement.

Cette section du document identifie les Types "Success Insights" qui vous correspondent le plus. Cette analyse constitue une partie essentielle du programme de formation "Success Insights", et vous aidera à mieux comprendre vos interactions avec les autres. Grâce à cette section vous serez également en mesure de vous positionner avec précision sur la roue "Success Insights".

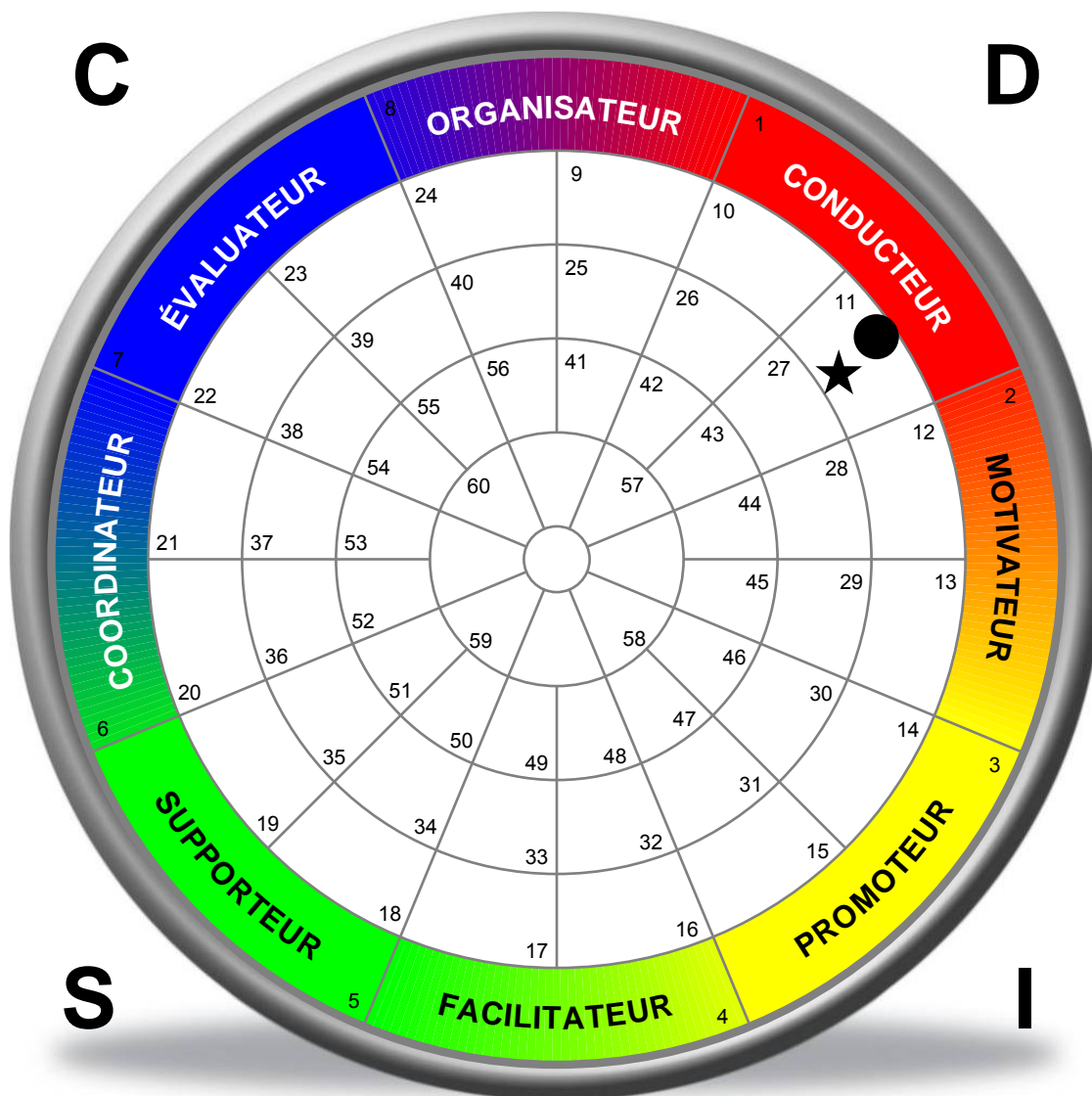
Si vous utilisez ce profil comme un outil autonome plutôt que comme un élément des programmes de formation "Success Insights", cette page décrit simplement votre type comportemental. Elle peut être utilisée en relation avec les informations données dans les autres sections de ce profil afin de mettre en place des stratégies pour une meilleure communication et de meilleures interactions.



Denis Dupont

Société XYZ

1-11-2011



Adapté: ★ (11) CONDUCTEUR-MOTIVATEUR

Naturel: ● (11) CONDUCTEUR-MOTIVATEUR

Norm 2011 R4

Lyne Talbot COACH inc.
www.lynetalbot.com



INTRODUCTION

Facteurs de motivation

Identifier et analyser les intérêts personnels et ce à quoi une personne accorde de la valeur permet de comprendre et d'apprécier ses attitudes et ses motivations. L'analyse de ses références, de son éducation et de sa formation permet d'apprécier ses compétences et ses capacités. Le Profil Success Insights permet d'apprécier ses façons d'agir et son comportement au travail. Le profil Attitudes et Valeurs Personnelles mesure l'importance relative de six catégories d'intérêts ou de motivations et met en évidence six attitudes: l'attitude cognitif, l'attitude matérialiste, l'attitude esthétique, l'attitude altruiste, l'attitude individualiste et l'attitude 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 certains de ces facteurs de motivation pour aider à clarifier et à utiliser l'ensemble des forces que chaque individu peut apporter à une entreprise et à une équipe.

Établi d'après vos choix de réponses, ce rapport positionne l'importance qu'a pour vous chacune des six attitudes. Vos deux et quelquefois trois meilleurs choix vous porteront vers l'action. Vous vous sentirez 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 chacun des trois niveaux d'intensité pour l'ensemble 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 choisi en 5e et 6e place.

L'ÉCHELLE DE VOS ATTITUDES		
1	L'ATTITUDE MATERIALISTE	Élevé
2	L'ATTITUDE COGNITIF	Élevé
3	L'ATTITUDE INDIVIDUALISTE	Contextuel
4	L'ATTITUDE ALTRUISTE	Contextuel
5	L'ATTITUDE TRADITIONALISTE	Indifférent
6	L'ATTITUDE ESTHETIQUE	Indifférent



Comment tirer le meilleur parti de ce rapport

1. Appropriiez-vous ce document comme un carnet de bord sur le chemin de votre progrès personnel et professionnel. Annotez, barrez et écrivez vos commentaires, et reprenez-le de temps en temps pour l'actualiser.
2. Relisez votre rapport pour sélectionner les points qui sont déterminants pour vos projets en cours. Identifiez au mieux les prochaines étapes selon votre environnement actuel et ce que le rapport révèle.
3. Au besoin, vous pouvez partager ce qui est écrit sur la page Synthèse pour le Team Building avec des pairs ou des responsables, et surtout, soyez à l'aise avec ce que vous dévoilez. De la même façon, vos pairs et responsables pourront échanger le même type d'informations avec vous, la communication est à double sens.
4. Utilisez ce qui est écrit dans ce rapport comme une référence sur votre parcours de développement, un "guide personnel" qui peut vous aider à clarifier vos attentes professionnelles et vous maintenir à un niveau de performance optimale.
5. Les échanges avec le groupe ou l'équipe pourront déclencher des étapes ultérieures.

Ce rapport comprend

- Une partie où l'intensité pour chacune des six Valeurs est détaillée par rubrique : Caractéristiques Générales, Valeur pour l'Organisation, des Clés pour Manager et Motiver, Formation Développement Professionnel et Processus d'Apprentissage, Axes d'Amélioration Possible.
- Une partie Normes et Comparaisons où vos valeurs sont comparées à la moyenne nationale.
- Un Graphique des Valeurs
- Une Roue des Valeurs
- Un Plan d'Action-Valeurs pour affirmer ses forces et favoriser une montée en puissance et en performance.
- Une Synthèse pour le Team Building destinée à faciliter les échanges avec les autres.



MATERIALISTE/ECONOMIQUE

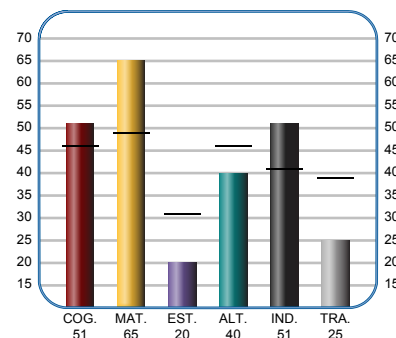
Le score Matérialiste/Economique exprime le degré d'intérêt pour l'argent et ce qui est utile en général. Il s'agit du degré auquel une personne recherche la sécurité que procure l'argent, non seulement pour elle-même mais aussi pour sa famille présente et future. Cette valeur reflète également l'intérêt 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. Une personne ayant un score élevé sera probablement tentée de dépasser les autres en richesses.

Caractéristiques Générales

- Se mobilise pour atteindre des buts, et plus particulièrement des buts financiers.
- Motivé par l'argent et les primes comme reconnaissance du travail bien fait.
- Motivé par un salaire élevé, et attache de l'importance aux rémunérations élevées.
- En cours d'examen des coûts et taux de profit d'un projet, Denis peut avancer que la fin justifie les moyens .
- Peut vouloir surpasser les autres sur le plan matériel ou des richesses.
- Denis est du genre "travailleur acharné", compétitif et motivé surtout par les récompenses financières directes et liées aux résultats.
- On peut ressentir un niveau de satisfaction élevé en gagnant et en partageant ses richesses.

Valeur pour l'Organisation

- Veut préserver les finances de l'équipe ou de l'organisation, tout autant que les siennes.
- Est motivé par le profit et orienté vers le bas de bilan.
- Est très réceptif à tout ce qui ressort de la compétition, des challenges et des avantages financiers.
- Motivation élevée pour réussir et gagner dans de nombreux domaines.
- Fait attention au ROI (retour sur investissement) dans ses affaires ou dans les activités de son équipe.



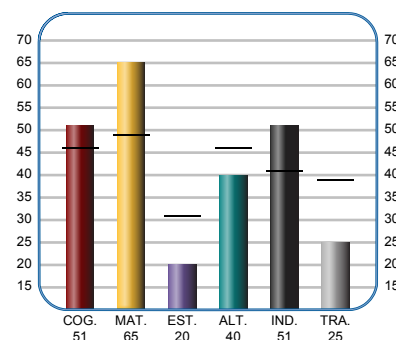


Des Clés pour Manager et Motiver

- Récompensez une performance élevée sur une base tangible et monétaire qui s'applique à l'équipe et à l'individu.
- Conservez une marge de manoeuvre financière pour récompenser une performance exceptionnelle.
- Gardez à l'esprit que Denis est au fait de l'évolution des revenus et des profits. Son avis sur l'aspect économique des projets est donc légitime aux yeux de l'équipe.
- Quand vous témoignez de la reconnaissance (une prime par exemple), faites-le assez vite, n'attendez pas la fin du trimestre.
- Assurez-vous que Denis parvient à équilibrer sa vie personnelle et professionnelle.

Formation, Développement Professionnel et Processus d'Apprentissage

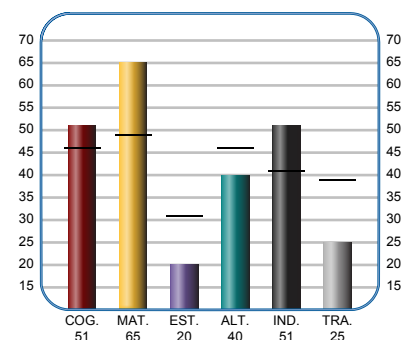
- Reliez les résultats de formation à une attente d'efficacité supérieure par l'augmentation des gains de part et d'autre: pour lui et pour l'organisation.
- Récompensez de façon tangible (avantages par exemple) sa participation aux formations professionnelles.
- Son score le place dans la catégorie des personnes qui recherchent des informations propres à améliorer l'efficacité et le profit.





Axes d'Amélioration Possibles

- Derrière cette valorisation de l'utile, il y a une motivation importante à réussir. Cela peut également devenir un besoin insatiable, et notamment chez les commerciaux et toute personne motivée par le retour sur investissement.
- Doit voir la vie autrement qu'à travers le filtre de l'argent pour trouver les bonnes bases dans ses relations avec les autres.
- A besoin de travailler sur l'équilibre avec d'autres échelles de Valeurs et d'apprécier à leur juste valeur les points forts des autres, y compris ceux qui ne partagent pas cette motivation forte pour le matérialiste.



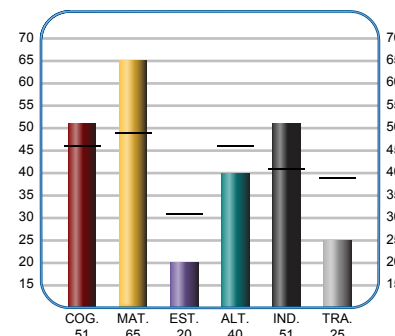
Le moteur essentiel pour cette valeur, c'est la découverte du SAVOIR et la soif d'APPRENDRE. Dans la quête de cette valeur, une personne aborde les choses par la "théorie". Les cognitifs ne jugent pas les choses par leur aspect ou leur utilité mais cherchent à observer et à raisonner. De fait ils se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

Caractéristiques Générales

- Un niveau de curiosité élevé dans de nombreux domaines.
- Est attiré par les idées nouvelles et les concepts d'avant-garde.
- A une disposition mentale vive et aime mettre son esprit à l'épreuve.
- Une croyance profondément ancrée que la vie est un long apprentissage.
- Met volontiers en place les petits plus, en terme de service, qui n'existent que par un regard neuf sur les attendus d'un métier.
- Croit que vouloir toujours apprendre, maintient l'esprit et le corps en bonne santé.
- Aime aller aux rencontres et manifestations qui traitent de ses centres d'intérêt ou d'expertise, pour trouver de nouvelles idées et des outils destinés à l'équipe et à l'organisation au sens large.

Valeur pour l'Organisation

- Son éthique personnelle est solidement ancrée dans la connaissance.
- N'a pas peur de consacrer de longues heures pour résoudre un problème complexe.
- Denis se prépare pour venir aux réunions, il a travaillé ses dossiers.
- Faites preuve de logique dans votre approche des problèmes et de patience pour analyser toutes les solutions possibles.
- Possède des aptitudes et des capacités d'analyse puissantes et constantes.
- Est généralement en mesure de répondre de façon impressionnante aux questions nouvelles ou de savoir où trouver les réponses.



Des Clés pour Manager et Motiver

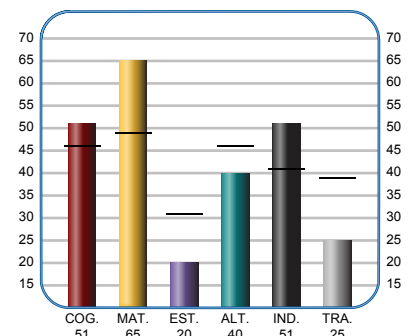
- N'hésitez pas à le motiver avec des primes qui ont trait à la connaissance, comme des formations, des livres ou des abonnements à des revues.
- Impliquez Denis pour qu'il apporte une critique constructive aux idées nouvelles autant qu'aux projets en cours.
- A une demande de renseignements précis, dans une phase de décision, Denis apporte généralement un bon niveau de crédit technique que ce soit vis à vis des clients ou des actionnaires.
- A besoin de se sentir libre d'explorer toutes sortes de domaines théoriques, et de pouvoir s'y référer.
- Donnez-lui l'occasion d'enseigner aussi bien que d'apprendre.

Formation, Développement Professionnel et Processus d'Apprentissage

- Il est probable que Denis n'a pas attendu pour démarrer son propre programme de développement personnel.
- Il aime apprendre pour le plaisir d'apprendre, et sera toujours présent pour tester les essais de formation.
- On peut être sûr que Denis fera correctement et en profondeur son travail à la maison .

Axes d'Amélioration Possibles

- Peut se montrer quelque peu réticent à partager ses idées jusqu'à ce que les autres aient établi leur propre crédibilité technique.
- Denis peut hésiter à faire ce qui est objectivement urgent en fonction de l'importance intellectuelle qu'il accorde à un sujet.
- Ne vous précipitez pas de la fin d'un apprentissage au début d'un autre. Regardez d'abord s'il peut y avoir des retombées pratiques.





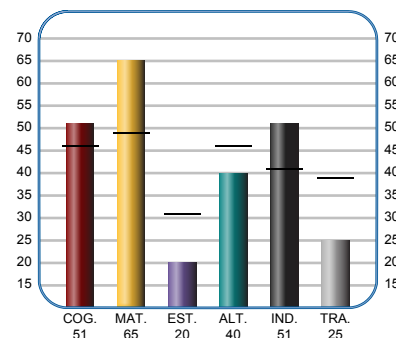
L'intérêt prédominant pour cette attitude, c'est le POUVOIR. Des études ont montré que les leaders en général valorisent fortement le pouvoir. Et de nombreux philosophes ont parlé du pouvoir comme de la motivation la plus largement répandue et la plus fondamentale, dans la mesure où la lutte et la compétition 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.

Caractéristiques Générales

- Se montre d'une souplesse relative avec les autres. Denis pourrait être considéré comme quelqu'un qui s'adapte aux situations et soutient son équipe.
- En général, on ne le considère pas comme ayant des idées extrémistes, ni des méthodes radicales.
- Est capable de prendre position sur un sujet lorsque c'est nécessaire et de lâcher prise lorsque c'est nécessaire, avec une sincérité égale.
- Est capable de capter l'attention et de disparaître, de se mettre en avant et de s'effacer selon les besoins de la situation.
- Se montre capable de prendre le leadership si on le lui demande et de soutenir l'équipe si on le lui demande.
- Denis ne souhaite pas prêter le flanc à la critique pour ses idées ou pour les transactions qu'il a menées.

Valeur pour l'Organisation

- Représente une force de stabilisation pour l'organisation des opérations et des transactions.
- Considéré comme quelqu'un de souple au comportement ni radical ni têtu.
- Est capable de voir les positions extrêmes, la position de ceux qui sont très individualistes et de ceux qui ne le sont quasiment pas.
- Est capable de proposer un moyen terme entre les besoins de ceux qui sont très individualistes et de ceux qui le sont nettement moins.
- Est capable de faire beaucoup de bruit pour défendre une position, ou de coopérer et soutenir l'équipe tranquillement.





Des Clés pour Manager et Motiver

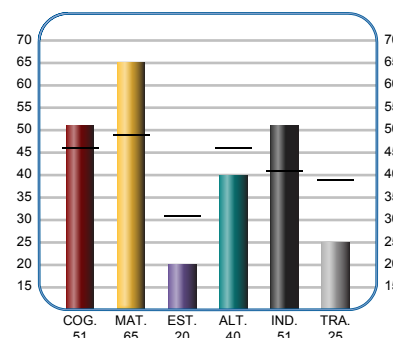
- Denis a une attitude flexible vis à vis des autres. Il peut, en fonction de la situation, assumer la fonction de dirigeant ou participer comme les autres membres de l'équipe.
- Rappelez-vous que Denis est capable de s'entendre avec beaucoup de personnes très différentes sans écarter les points de vue de ceux qui sont plus radicaux.
- Denis est capable d'être force d'équilibre et de stabilisation dans bon nombre de situations mettant en jeu des personnes, sans prendre parti pour l'un ou l'autre des extrêmes.
- Denis a un style de management individualiste qui est très répandu dans le monde professionnel.
- Demandez-lui son avis pour avoir un point de vue "médian" sur tout sujet d'organisation mettant en jeu cette Valeur.

Formation, Développement Professionnel et Processus d'Apprentissage

- Est capable de se montrer flexible dans sa participation aux programmes de formation.
- Peut apprécier d'apprendre autant par des activités collectives qu'individuelles ou indépendantes.
- Sous l'angle du rapport au pouvoir, va plutôt participer activement au sein du groupe de formation.

Axes d'Amélioration Possibles

- Sans pour autant prendre parti, il peut devoir se forcer à prendre position sur des questions d'agenda ou de répartition du temps.
- Pour avoir une idée plus précise, regardez les autres facteurs de motivation, vous pourrez relativiser l'importance de celui-ci.
- Laissez à ceux qui sont plus individualistes la latitude dont ils ont besoin pour s'exprimer à leur convenance.





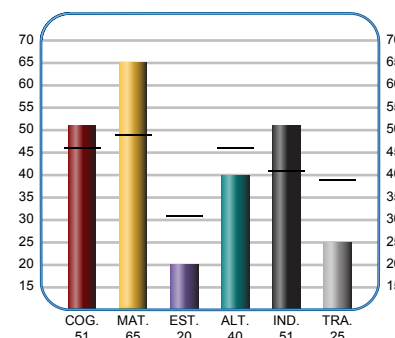
Les personnes qui obtiennent un score élevé pour cette valeur ont une capacité inhérente à aimer les autres. Les autres comptent beaucoup, et de fait elles se montrent gentilles, sympathiques et généreuses. Il se peut qu'elles trouvent que les cognitifs, les Esthétiques et les Matérialistes sont froids et inhumains. A la différence des Individualistes, les personnes Altruistes 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.

Caractéristiques Générales

- Sa démarche pour aider les autres est réaliste et appropriée, il n'est jamais dans les extrêmes.
- Est capable de prendre des décisions justifiées sur le fait d'aider ou de partager avec quelqu'un.
- Est capable d'évaluer ses propres besoins au regard de ceux des autres, et de travailler de telle sorte que chacun y trouve son compte.
- Est capable d'apprécier et de comprendre la position de ceux qui ont un score Altruiste plus haut et plus bas que le sien.
- Est en mesure d'équilibrer le débat quand il porte sur la dimension altruiste.

Valeur pour l'Organisation

- Apporte de la souplesse concernant la dimension altruiste. Denis sait dire "oui", mais il sait aussi marquer la limite et dire "non" si c'est la réponse la mieux appropriée.
- A un effet stabilisant et régulateur sur le fonctionnement de l'équipe.
- Est capable de prendre en compte les besoins des personnes très -ou très peu- altruistes.
- Fait preuve d'une bonne capacité à donner un coup de main quand il le faut sans que cela ait un impact négatif sur sa responsabilité ni sa charge de travail.
- N'est pas extrémiste, de fait, il est capable d'apporter un point de vue équilibré pour débattre d'une question de type Altruiste.



Des Clés pour Manager et Motiver

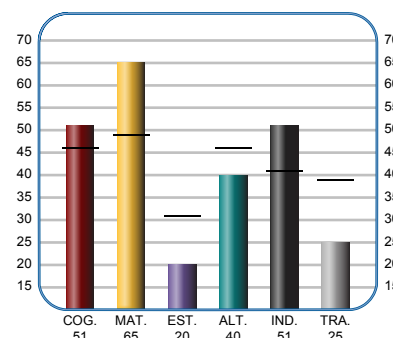
- Rappelez-vous que Denis se montre pragmatique et réaliste quand il s'agit d'aider les autres.
- Reconnaissez que cette position médiane entre un égoïsme et une abnégation extrêmes représente souvent le juste milieu à trouver.
- Denis apporte ce juste milieu entre les extrêmes que sont donner et prendre en considérant autant les efforts collectifs de l'équipe que la compétition individuelle interne.
- Encouragez le maintien de cet équilibre entre ceux qui voudraient donner trop et ceux qui ne voudraient pas donner assez, c'est une force.

Formation, Développement Professionnel et Processus d'Apprentissage

- Allez consulter les suggestions de développement professionnel faites pour les autres domaines de valorisation afin de mieux préciser les attentes.
- Il est assez souple quant au choix de ses activités de formation, préférant autant les collectives orientées vers le groupe que les individuelles et indépendantes.
- S'investit dans les activités de formation parce qu'il y voit un passage obligé vers une amélioration de ses compétences professionnelles.

Axes d'Amélioration Possibles

- Il est important de consulter les autres domaines de motivation pour un tour d'horizon complet des axes d'amélioration.
- Peut de temps en temps se sentir partagé entre le désir de rendre service ou pas.
- Denis pourrait accorder de l'espace à ceux qui sont différents sur cette échelle Altruiste, et se rappeler que toutes les positions par rapport à toutes les Valeurs sont dignes de respect.





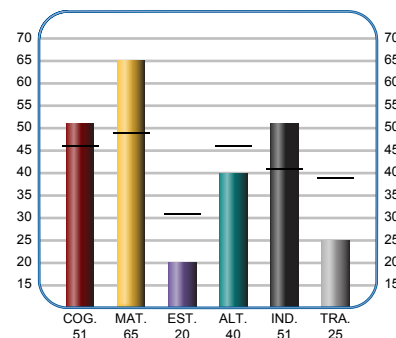
Un score élevé pour cette valeur signifie un intérêt majeur pour ce qu'on peut appeler "unité", "ordre" ou "tradition". Les personnes qui valorisent le Traditionnel sont généralement en recherche d'un système de vie. Ce système se retrouve dans le concept de conservatisme ou toute forme d'autorité qui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

Caractéristiques Générales

- A conscience que les règles doivent parfois être considérées comme des repères qui demandent un degré de liberté dans l'interprétation.
- Capable d'innover dans ses décisions et de créer des précédents au besoin.
- Peut croire que les intérêts individuels passent avant ceux du groupe.
- Cherche à changer de fonction si c'est important pour lui, en terme de développement personnel ou de possibilité d'expression personnelle.
- Croit aux vertus de l'expérience et de l'expérimentation.
- Se mobilise pour un droit personnel à l'expression de soi.
- Remet en question l'autorité.
- Peut parfois résoudre un problème en sortant des sentiers battus et en enfreignant les règles.
- Un désir d'obtenir des résultats rapides, et le souci d'éliminer bon nombre de sujets (comme les règles et les règlements) qui pourraient faire que les projets s'enlisent.

Valeur pour l'Organisation

- Trouve de nouvelles idées.
- Découvre des solutions, parfois plus à travers ses propres essais-erreurs et sa créativité que par une culture livresque ou des protocoles habituels.
- Tend à faire rapidement le tour de la question en abordant de nouveaux projets ou procédures.
- Pose beaucoup de questions.
- Est capable de prendre rapidement les décisions pour résoudre un problème.





Des Clés pour Manager et Motiver

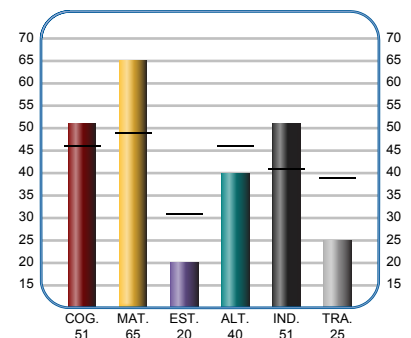
- Peut avoir besoin de vendre ses idées, plus que de les émettre.
- S'intéresse à l'évaluation et l'amélioration des procédures inefficaces.
- Veut être tenu informé des changements et des événements internes à l'organisation.
- Sa capacité à résoudre les problèmes de différentes façons est une grande force, utilisez-la.
- Si de nouvelles façons de faire doivent être mises en place, impliquez-le au niveau du planning et de la stratégie.

Formation, Développement Professionnel et Processus d'Apprentissage

- Peut préférer apprendre sur un mode plutôt dynamique, spontané ou créatif.
- A tendance à être souple et à s'adapter à de nombreux modes d'apprentissage.
- Peut vouloir définir par lui-même son propre chemin d'apprentissage, ou rechercher des modes créatifs.

Axes d'Amélioration Possibles

- Restez attentif aux détails importants.
- Doit faire preuve de plus de patience dans ses relations avec les personnes très attentives aux règles.
- Restez maître des expressions de votre visage et de vos commentaires lorsque vous n'êtes pas d'accord avec le point de vue des autres.





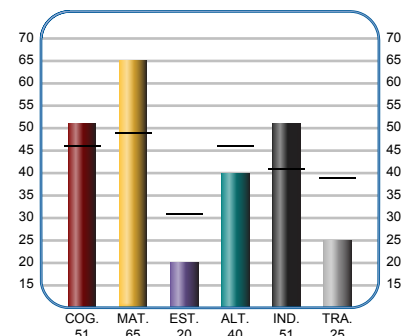
Le score obtenu pour la dimension esthétique correspond au niveau d'intérêt pour la forme et l'harmonie. Avec un score élevé, chaque moment est jugé du point de vue de la grâce, de la symétrie ou du bien-être. La vie est une succession d'évènements que l'on doit pouvoir apprécier au présent. Un score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

Caractéristiques Générales

- D'autres valeurs sont un levier de motivation plus important que ce domaine Esthétique.
- Regarde le côté rentable et pratique en ce qui concerne l'environnement esthétique et les ressources organisationnelles : on doit s'y retrouver sur les deux tableaux.
- Consultez tous les résultats et le graph global pour identifier les valeurs qui ont obtenu un score plus élevé que ce domaine Esthétique.
- Laisse généralement de la latitude aux autres pour exprimer leur créativité. N'a probablement pas besoin d'être toujours dans la lumière.
- Si Denis a une passion dans sa vie, on le trouvera dans un autre domaine de ce rapport où son score est plus élevé.
- Considère ceux qui ont un score plus élevé comme des gens qui devraient avoir plus de sens pratique.
- Denis est quelqu'un de très pratique qui peut s'intéresser ou se passer de considérations esthétiques ou d'ambiance au travail.
- Se motive et se mobilise pour d'autres domaines que l'Esthétique.
- Denis préfère avoir une approche pratique de ce qui se passe sur le lieu de travail.

Valeur pour l'Organisation

- Un cadre de travail déplaisant ne va pas affecter négativement sa productivité ni sa créativité.
- Voit les choses par le grand bout de la lorgnette, pas uniquement du point de vue esthétique.
- Ne se laisse pas facilement déstabiliser par des questions émotionnelles.
- A un bon sens des affaires et voit facilement ce qui est pratique.





Des Clés pour Manager et Motiver

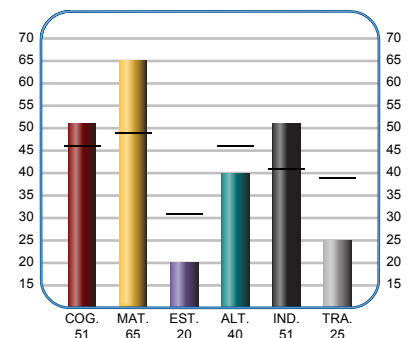
- Soyez attentif à ne pas trop le surcharger avec des missions qui demandent une implication ou une expression personnelle importante.
- Faites appel au sens pratique dont il fait preuve dans son management des hommes ou des projets.
- Repérez les autres points hauts sur le graph des Valeurs et faites évoluer l'environnement afin que ces points hauts puissent se déployer.
- Rappelez-vous que le savoir faire pratique est aussi important que le savoir faire créatif pour accompagner les efforts de l'équipe.
- Témoignez d'une reconnaissance sincère pour ses apports.

Formation, Développement Professionnel et Processus d'Apprentissage

- Faites en sorte que la formation et l'apprentissage soient le plus pratiques possible.
- Apporte un recentrage sur la rentabilité au cours des formations et se montre souple sur la qualité du cadre de ces sessions.
- Fait le lien entre l'apprentissage et le développement professionnel avec les autres centres d'intérêt qui le mobilisent plus.

Axes d'Amélioration Possibles

- Il peut y avoir un refus des détails créatifs ou d'expression personnelle.
- Certains le voient comme quelqu'un de trop sérieux, mais tout dépend du niveau de sens pratique que son environnement de travail réclame .
- Pourrait se montrer plus réceptif aux besoins des autres sur la qualité esthétique du lieu de travail.





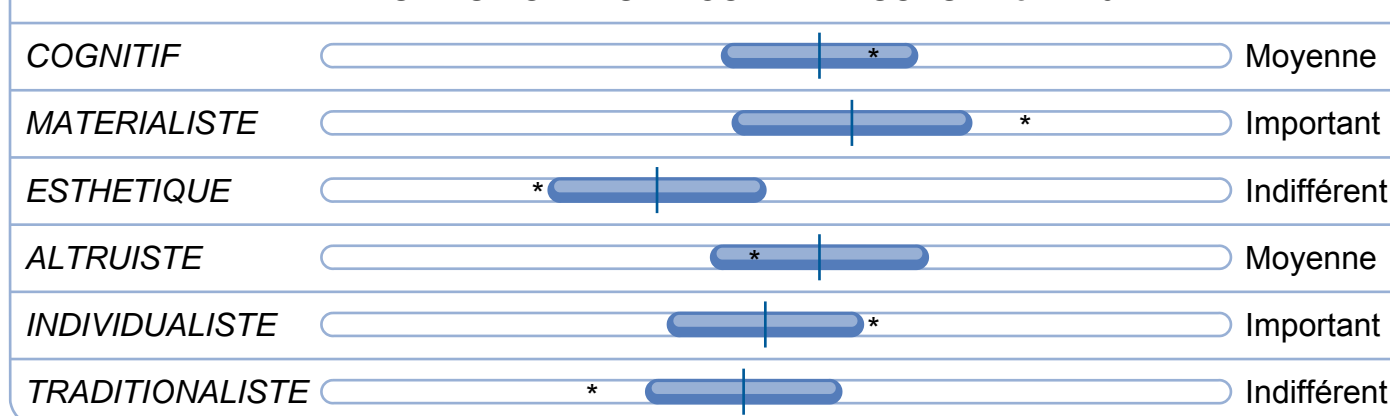
FACTEURS DE MOTIVATION - NORMES & COMPARAISONS

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. De même, lorsque vous êtes entouré de personnes dont les valeurs sont très différentes des vôtres, vous pouvez vous sentir en dehors du coup. Si ces différences sont comprises, chacun peut apporter sa pierre à l'édifice, sinon cela peut engendrer stress et conflits. Lorsque vous êtes dans une situation de ce type, vous pouvez :

- Changer la situation.
- Changer votre perception de la situation.
- Quitter 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 haut, loin au dessus de cette norme, plus les autres seront interpellés par votre passion pour cette valeur. Plus vous êtes bas, loin au dessous de la norme et plus les 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 - Norm 2011



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

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



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

- Vous vous efforcez d'être efficace et pratique dans tous les domaines, recherchant à bénéficier au maximum de votre temps, votre talent et de vos ressources. Les autres peuvent penser que vous êtes toujours à la recherche d'avantages personnels. Ils peuvent croire que vous devriez donner seulement pour le plaisir de donner.
- Vous avez un profond désir de mener, diriger et contrôler votre propre destinée ainsi que celle des autres. Vous désirez mener et recherchez les chances qui augmenteront votre position et votre influence. Les autres pourront penser que vous manoeuvrez pour bien vous positionner même si vous "dépasser les bornes". Ils pourront croire que vous établissez des relations seulement pour avancer plus rapidement et obtenir des avantages.

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

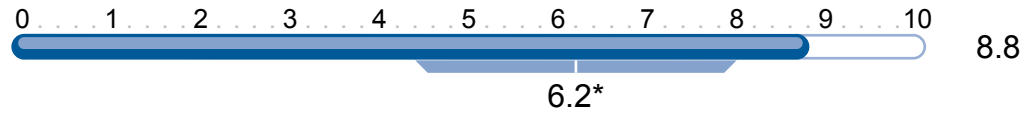
- Les personnes qui ont un besoin exagéré de la beauté, la forme et l'harmonie dans tous ses aspects de leur vie peuvent vous déranger. Vos priorités sont ailleurs.
- Ceux ou celles qui veulent vous imposer leur façon de vivre vous dérangent. Votre facilité à essayer de nouvelles choses les agacent et ils ou elles se sentent obligés de vous convaincre à leur système.



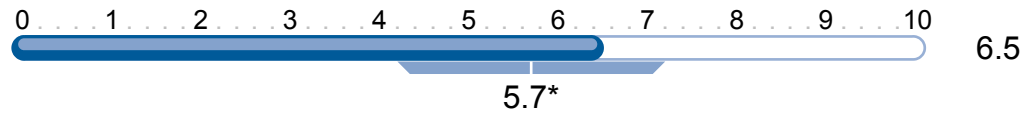
DOMAINES DE MOTIVATION, ATTITUDES ET VALEURS

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.

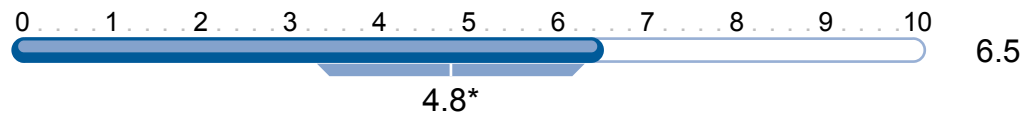
1. MATERIALISTE/ECONOMIQUE



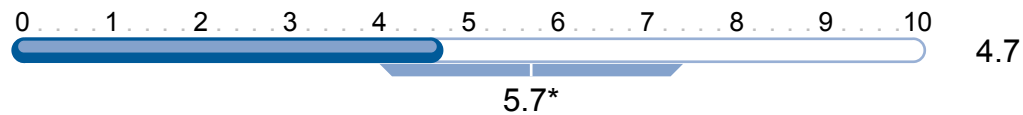
2. COGNITIF



3. INDIVIDUALISTE



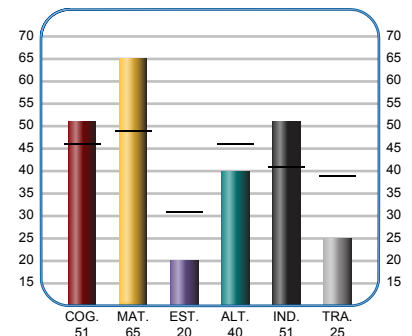
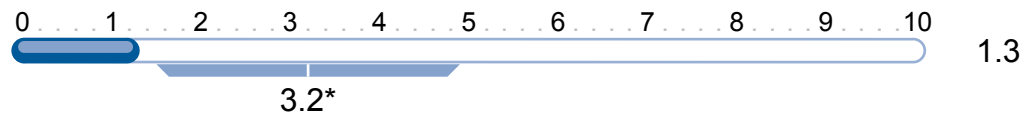
4. ALTRUISTE



5. TRADITIONALISTE



6. ESTHETIQUE



PIAV: 51-65-20-40-51-25 (COG.-MAT.-EST.-ALT.-IND.-TRA.)

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

Lyne Talbot COACH inc.
www.lynetalbot.com

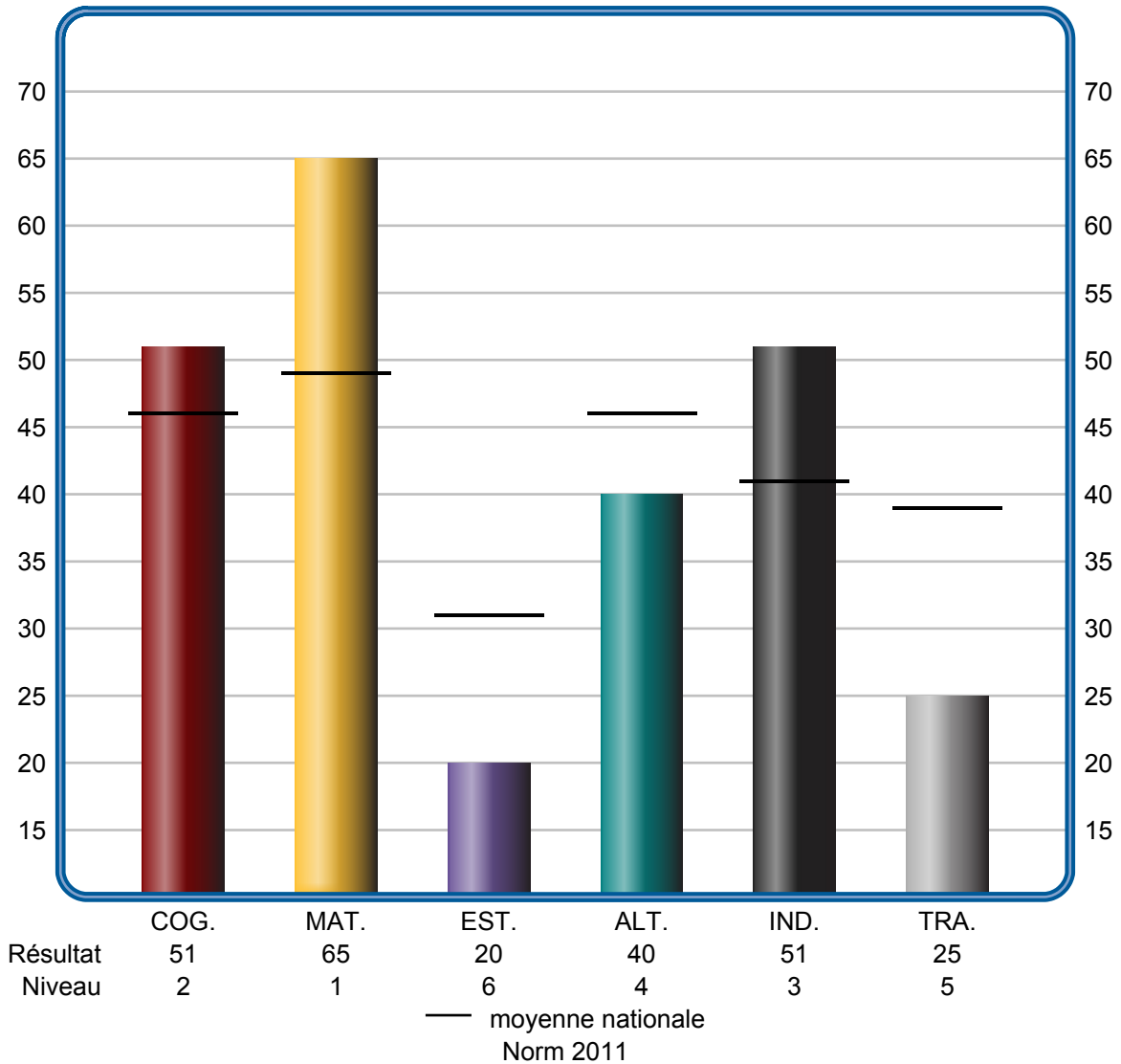


MOTIVATION®: REPRESENTATION GRAPHIQUE

Denis Dupont

Société XYZ

1-11-2011

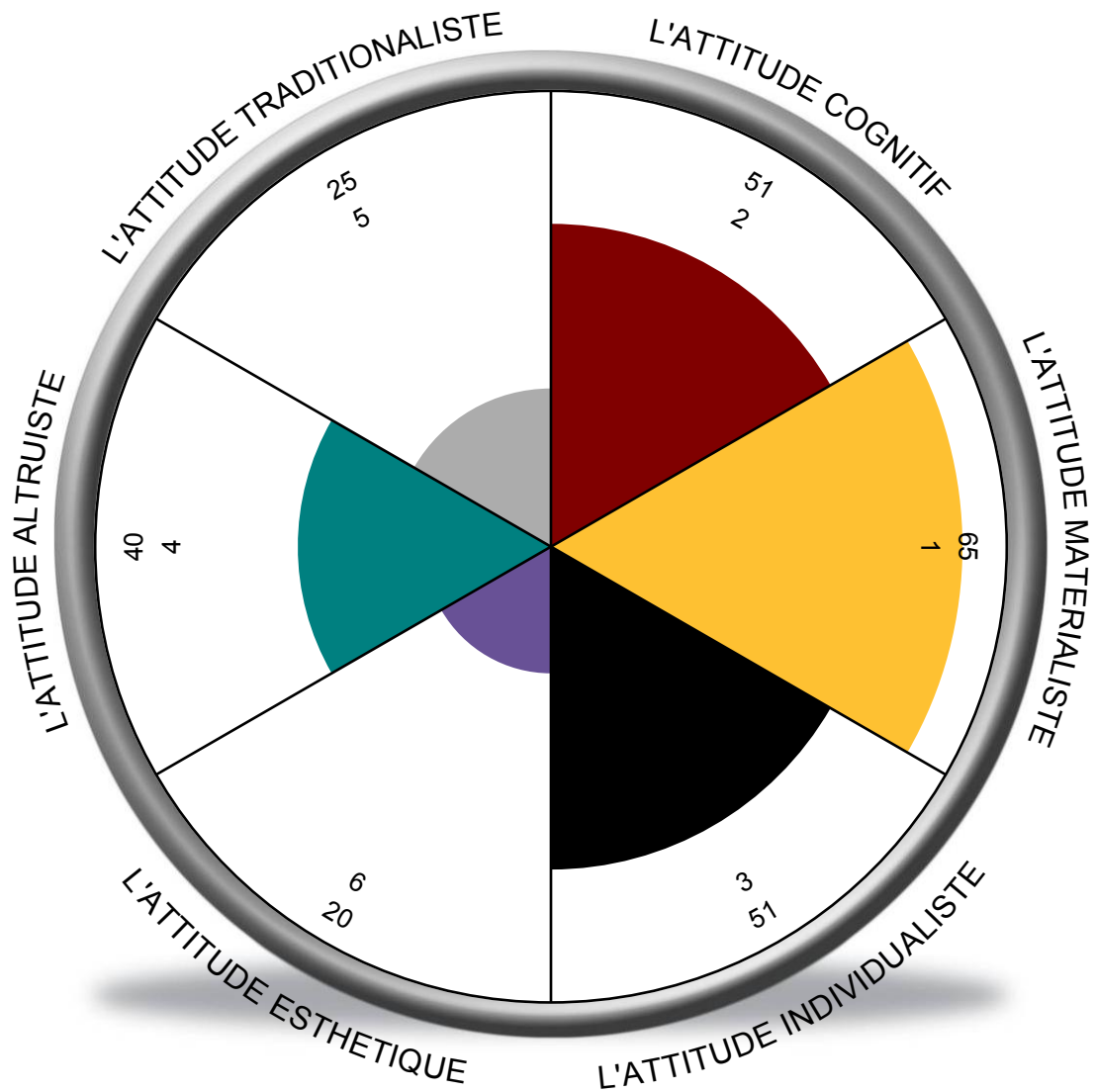




Denis Dupont

Société XYZ

1-11-2011





PLAN D'ACTION - VALEURS

Ce Plan d'Action doit pouvoir vous aider dans votre démarche de développement personnel et d'amélioration de performance. Dès que vous aurez passé en revue le contenu de ce document, revenez ici pour renseigner les items ci-dessous par rapport à votre propre environnement professionnel.

Zone 1: Mission principale ou globale de l'équipe ou de l'organisation.

Dans l'espace ci-dessous, vous pouvez noter vos points forts pour un ou deux domaines dans lesquels votre apport personnel est significatif pour l'organisation ou pour le projet global de l'entreprise.

Zone 2: une mission court terme ou à réalisation immédiate, les tâches ou le sujet sur lequel vous travaillez au quotidien en coopération avec un petit groupe de personnes.

Dans l'espace ci-dessous, vous pouvez noter vos points forts dans les domaines (différents des précédents) pour lesquels votre apport personnel est significatif pour l'opérationnel ou le quotidien.



PLAN d'ACTION AMELIORATION DE PERFORMANCE

Suivez les indications pour répondre brièvement ci-dessous. Pour répondre, tenez compte de vos résultats et ce que vous avez appris dans ce rapport.

Action Type 1 : Ce que je vais continuer à faire

Notez trois choses que vous faites déjà très bien et que vous prévoyez de continuer à faire.

- 1.
- 2.
- 3.

Action Type 2 : Ce que je vais changer ou modifier légèrement.

Notez deux choses que vous avez l'intention de modifier ou changer un peu pour augmenter votre efficacité personnelle.

- 1.
- 2.

Action Type 3 : Ce que je vais arrêter de faire ou tenter d'éliminer.

Notez une chose que vous avez l'intention d'arrêter de faire pour augmenter votre efficacité personnelle.

- 1.

Date d'aujourd'hui : _____

Point prévu avec un parrain ou un mentor le (date) :



A partir de votre rapport Facteurs de Motivation Professionnelle, prenez l'item le plus important de chaque catégorie et mettez-le dans la zone réservée. Laissez une ligne en blanc si l'item le plus important ne vous saute pas tout de suite aux yeux. Cette feuille de synthèse doit vous permettre d'échanger avec votre parrain et/ou d'autres personnes dans la mesure où tout le monde a eu son propre rapport et que chacun a de son côté rempli la même feuille. Il s'agit d'un process de communication à double sens.

(Rappelez-vous que ces items se rapportent à nos moteurs intrinsèques, les facteurs cachés de la motivation, ils ne sont pas observables. Ces items sont d'une importance déterminante pour notre réussite future. Ils mettent en lumière le pourquoi de nos actes.)

Caractéristiques Générales

1. Cognitif _____

2. Matérialiste _____

3. Esthétique _____

4. Altruiste _____

5. Individualiste/Politique _____

6. Traditionnel _____

Valeur pour l'Organisation

1. Cognitif _____

2. Matérialiste _____

3. Esthétique _____

4. Altruiste _____

5. Individualiste/Politique _____

6. Traditionnel _____



Des Clés pour Manager et Motiver:

- 1. Cognitif _____

- 2. Matérialiste _____

- 3. Esthétique _____

- 4. Altruiste _____

- 5. Individualiste/Politique _____

- 6. Traditionnel _____

Formation, Développement Professionnel et Processus d'Apprentissage:

- 1. Cognitif _____

- 2. Matérialiste _____

- 3. Esthétique _____

- 4. Altruiste _____

- 5. Individualiste/Politique _____

- 6. Traditionnel _____



Axes d'Amélioration Possibles

1. Cognitif _____

2. Matérialiste _____

3. Esthétique _____

4. Altruiste _____

5. Individualiste/Politique _____

6. Traditionnel _____

Axes d'Amélioration Possibles: (choisissez deux items à partir de n'importe quelle valeur)

1. _____

2. _____
