

Table des matières

Introduction.....	3
Le modèle comportemental DISC.....	4
L'essentiel de votre profil DISC.....	5
La déclinaison de votre profil DISC.....	6
La vue globale de votre modèle comportemental	7
Vos caractéristiques générales.....	8
La cartographie des mots	9
Conseils de communication pour les autres.....	10
Ce que vous apportez à l'Organisation.....	11
Vos tendances comportementales.....	12
Le style motivationnel	17
L'essentiel de vos Forces Motrices.....	18
Le résumé analytique de vos motivations.....	19
Vos Forces Motrices sous forme d'une cartographie de mots.....	20
Vos Forces Motrices en détail	21
Le style de Pensée Critique	25
Les dimensions de la Pensée Critique	26
L'essentiel de votre style de Pensée Critique.....	27
Mieux communiquer selon votre style de pensée	31
Vos principaux points forts.....	32
Vos axes de développement prioritaires.....	34
L'évaluation de vos compétences clés en management liées à votre style de pensée critique.....	35
En synthèse	36
Réflexions personnelles.....	38
Annexe : les 35 compétences en matière de leadership et de management	39

Pour quelles raisons cette évaluation fait-elle l'objet d'une étude de robustesse et de précision réalisée par un organisme indépendant ?



A l'exception d'une petite minorité, les évaluations disponibles aujourd'hui ne font pas l'objet d'études concernant l'exactitude et la robustesse de leur algorithme. Et parmi les éditeurs de ces évaluations, la majorité ont réalisé eux-mêmes leur étude de robustesse au lieu de recourir à une société tierce, à la fois objective et scientifiquement qualifiée. Assessments 24x7 a pour sa part soumis ses outils d'évaluation à une batterie de tests objectifs, menés de manière indépendante par une autorité scientifique qualifiée (Assessment Standards Institute). Notre objectif ? Garantir à nos utilisateurs et distributeurs le fait de bénéficier des évaluations les plus précises et les mieux protégées du marché. Nous tenons à votre disposition les conclusions de ces études de robustesse, réalisées en Octobre 2019.

Introduction

Ce rapport est conçu pour combiner et relier les résultats des évaluations comportementales, motivationnelles et de style de pensée (DISC, Forces Motrices et Pensée Critique) en vue d'en faire un outil d'analyse simple, pratique et opérationnel.

Ce rapport fournit donc :

- 1) Une analyse synthétique de vos tendances comportementales et de votre mode de communication.
- 2) Une analyse de vos forces motrices et de leur influence sur vos décisions et actions.
- 3) Une analyse sur la façon dont vous traitez les informations et sur la manière dont cette capacité de traitement affecte vos décisions, votre capacité à faire preuve de sens critique.

Ce rapport n'a pas pour objectif de livrer des résultats exhaustifs pour chacune des dimensions. Il fournit en revanche une synthèse multi-dimensionnelle précise à propos de vos caractéristiques les plus pertinentes de vos styles comportementaux, motivationnels et décisionnels.

Rappelez-vous, le DISC traite de vos comportements, les Forces Motrices de ce qui vous motive, la pensée critique de votre capacité à décider, des dérives potentielles et des lacunes éventuelles. Chaque dimension impacte et influence les autres d'une manière qui peut être essentielle à comprendre.

Comment utiliser ce rapport

Le rapport est divisé en 3 parties :

- **Le STYLE COMPORTEMENTAL DISC** : Faits saillants de l'évaluation DISC pour aider à développer et fournir des détails supplémentaires sur vos tendances émotionnelles et comportementales, dans les styles naturels et adaptés.
- **Les Forces Motrices** : Faits saillants de l'évaluation des facteurs de motivateurs pour aider à fournir plus de compréhension et de profondeur dans les valeurs fondamentales qui conduisent les tendances comportementales, en fonction de ce qui est le plus important pour vous maintenant.
- **Le Style de Pensée Critique** : Faits saillants de l'évaluation du style de pensée critique afin de sensibiliser les gens aux schémas et aux biais de pensée complexes et inconscients qui créent ou empêchent un jugement équilibré.

Ce rapport peut jouer un rôle déterminant dans l'élaboration de votre propre plan de développement. Les informations qu'il contient peuvent améliorer votre conscience de vous-même, la connaissance de vos forces et limites.

Le modèle comportemental DISC



Le DISC décrit les comportements observables et mesure l'intensité des différentes dimensions en utilisant des échelles de graduation pour chacun des quatre styles: **Dominance**, **Influence**, **Stabilité**, et **Conformité**.

APPROCHE DIRECTE/INDIRECTE & DEGRE D'OUVERTURE

RYTHME & PRIORITE



A tendance à agir de manière **directe** et en faisant preuve de **réserve / vigilance**

Agit selon un Rythme **rapide** et avec une priorité axée sur la **tâche**



A tendance à agir de manière **directe** et en faisant preuve d'**ouverture**

Agit selon un Rythme **rapide** et avec une priorité axée sur les **relations**



A tendance à agir de manière **indirecte** et en faisant preuve d'**ouverture**

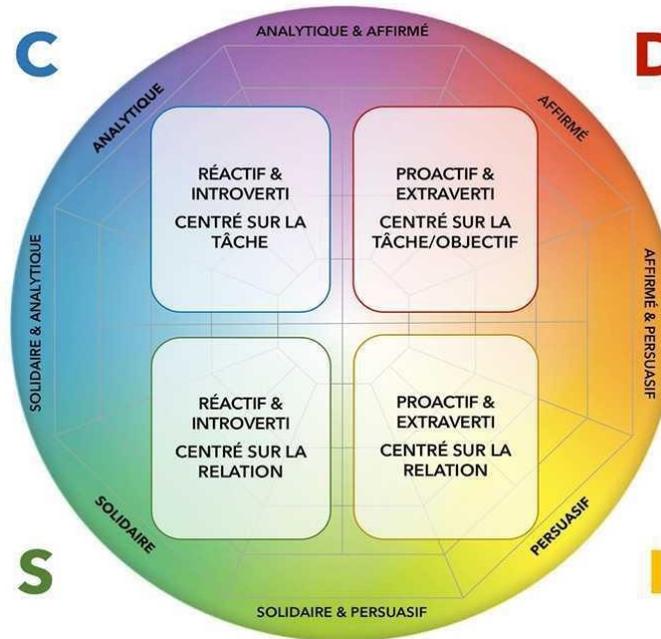
Agit selon un Rythme **posé** et avec une priorité axée sur les **relations**



A tendance à agir de manière **indirecte** et en faisant preuve de **réserve / vigilance**

Agit selon un Rythme **posé** et avec une priorité axée sur la **tâche**

**RYTHME POSE
ORIENTE TACHE**



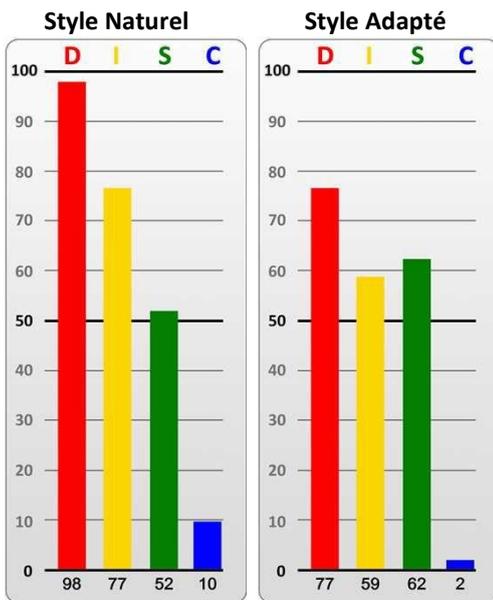
**RYTHME RAPIDE
ORIENTE TACHE**

**RYTHME POSE
ORIENTE PERSONNES**



**RYTHME RAPIDE
ORIENTE PERSONNES**

L'essentiel de votre profil DISC



Comportements observables :

Dominance - Direct, rythme rapide, orienté résultats, exprime ouvertement sa colère.

Influence - Direct, ouvert, rythme rapide, centré sur la relation, optimiste, exprime ouvertement sa joie.

Stabilité - Indirect, ouvert, rythme lent, centré sur la relation, patient, ne montre pas ses émotions.

Conformité - Indirect, rythme lent, centré sur la tâche, factuel, a peur du risque ou de l'échec.

Dominance : Résoudre les problèmes/relever des défis

Naturel : Audacieux, décisif, exigeant, dialectique

Adapté : Téméraire, entreprenant, direct, énergique

Influence : Interagir avec les autres / Établir des contacts

Naturel : Charmant, sociable, convaincant, confiant

Adapté : Confiant, amical, généreux, serein

Stabilité : Adopter une rythme posé/rechercher la cohérence

Naturel : Mesuré, délibéré, constant, stable

Adapté : Mesuré, délibéré, constant, stable

Conformité : Suivre les procédures/ Traiter les contraintes

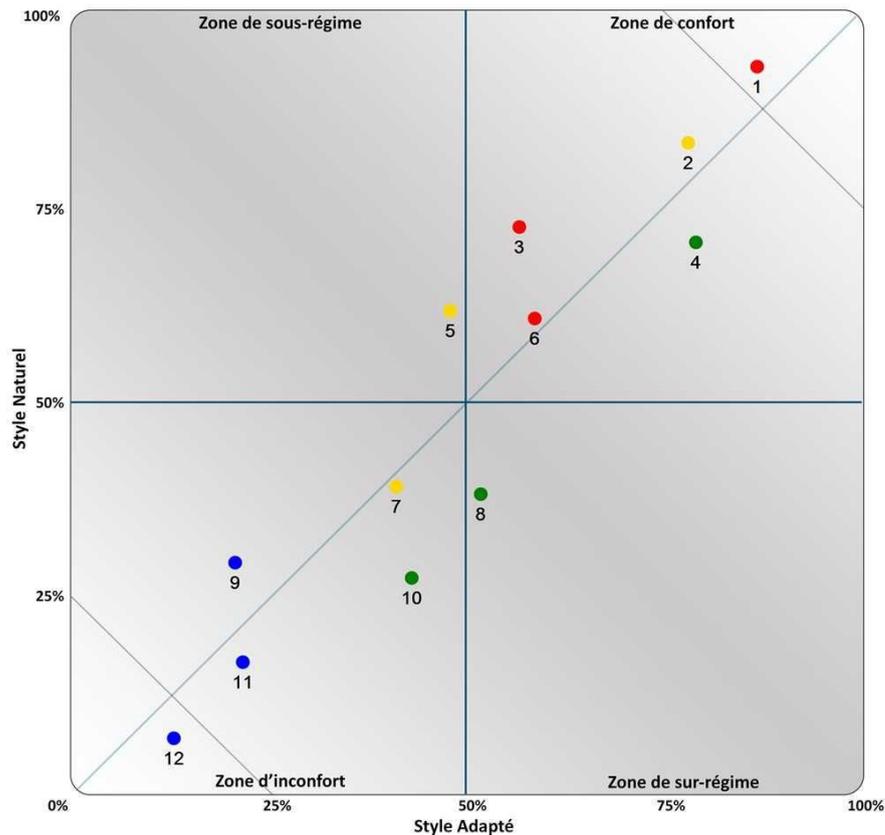
Naturel : Défiant, intrépide, rebelle, déterminé

Adapté : Défiant, intrépide, rebelle, déterminé

L'archétype DISC dont vous vous rapprochez le plus : Le/la "Compétiteur(trice)"

Jean vous affichez une forte confiance en vous-même, ce qui peut parfois être considéré comme de l'arrogance. Vous aimez vous mettre au défi quand vous poursuivez des objectifs. Vous appréciez venir à bout de tâches difficiles, saisir des opportunités uniques, ou bien occuper des postes vous permettant d'exercer une autorité. Vous évitez les contraintes et considérez les règles comme des directives d'ordre général. Vous pensez rapidement et pouvez devenir impatient(e) et critique avec des personnes qui fonctionnent de manière plus posée, méthodique et analytique. À l'extrême, vous pouvez paraître froid(e), voir caustique.

La déclinaison de votre profil DISC



- | | |
|------------------------|----------------------------------|
| 1. Indépendance | 7. Sociabilité et Persuasion |
| 2. Assurance | 8. Réflexion |
| 3. L'Autodétermination | 9. Exactitude et Objectivité |
| 4. Ethique Personnelle | 10. Persévérance et Conciliation |
| 5. Enthousiasme | 11. Conformisme et Prudence |
| 6. Affirmation de soi | 12. Respect des normes |

Zone de confort = cette zone regroupe les caractéristiques aisément exploitées aussi bien dans le profil naturel que dans le profil adapté.

Zone de sur-régime = cette zone regroupe les caractéristiques mobilisées face à la situation actuelle. Peu mobilisées dans le profil naturel, elles le deviennent fortement dans le profil adapté, c'est-à-dire dès lors qu'une contrainte vécue comme importante se fait sentir. Cette adaptation peut être difficile à maintenir dans le temps.

Zone d'inconfort (ou d'effort) = cette zone regroupe les caractéristiques difficilement exploitables aussi bien dans le profil naturel que dans le profil adapté.

Zone de sous-régime = cette zone regroupe les caractéristiques qui se retrouvent démobilisées dans la situation actuelle. Présentes dans le profil naturel, vous les démobilisez dans le profil adapté, c'est-à-dire dès lors que vous cherchez à répondre à une contrainte spécifique.

Les caractéristiques situées à droite de la diagonale sont celles que la personne mobilise quand elle s'adapte. Les caractéristiques situées à gauche de la diagonale sont celles que la personne démobilise en style adapté.

La vue globale de votre modèle comportemental (VMC)

La VMC est composée de huit zones, chacune d'entre elle identifie une combinaison spécifique de traits comportementaux. Les descriptions figurant sur la roue décrivent comment les autres peuvent me percevoir. Les initiales dans les coins de la figure correspondent aux styles de base du modèle DISC. Plus votre profil est proche de la périphérie de la roue, plus votre profil sera marqué. A contrario, plus votre profil est proche du centre, plus votre profil sera « équilibré » entre les différentes dimensions.

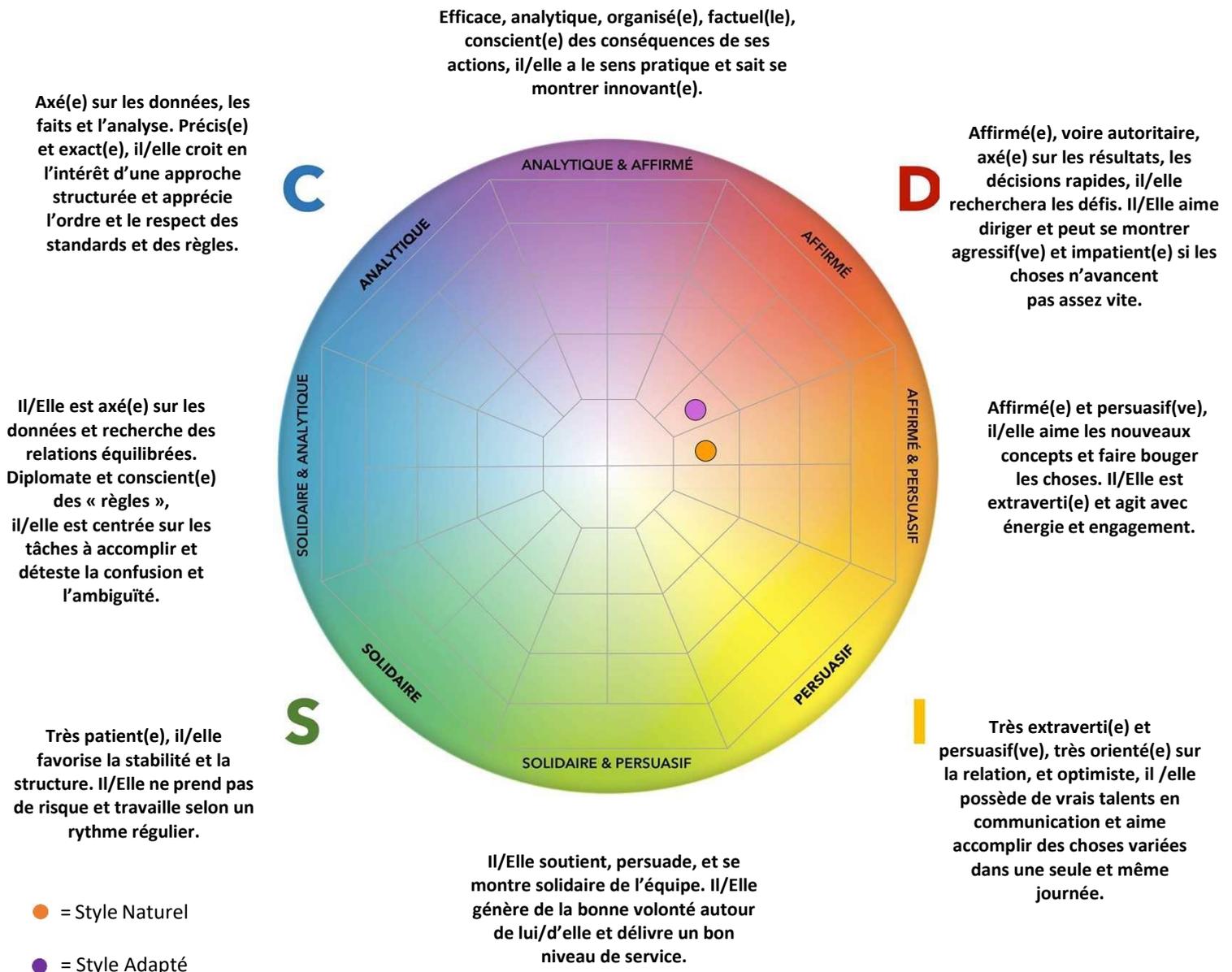
LÉGENDE DE SCORE

D = Dominance : Comment vous gérez les situations, les challenges, les problèmes.

I = Influence/Extraversion : Comment vous gérez les personnes, la relation interpersonnelle.

S = Stabilité/Patience : Comment vous gérez le rythme de votre activité et la cohérence de ce que vous faites.

C = Conformité/Conscience/Structure : Comment vous gérez les contraintes, le respect des règles et des procédures ainsi que les détails, la justesse et la précision.



Vos caractéristiques générales

Ci-dessous vous trouverez un aperçu général de vos tendances comportementales. Il sert d'introduction au rapport qui suit, et fournit un cadre pour mieux comprendre vos résultats. Nous avons parfois fourni quelques conseils afin de vous permettre de tirer parti au mieux de vos points forts.

Vous avez la capacité à transformer une idée floue en une solution pratique très rapidement. Vous analysez rapidement une situation (même décousue) et la synthétisez pour concevoir une nouvelle idée cohérente; ce qui fait de vous une personne avec des compétences uniques en matière de résolution de problèmes.

Les autres connaissent votre esprit d'initiative : vous provoquez les choses plutôt que d'attendre qu'elles arrivent. Vous savez saisir les opportunités. Vous agissez en mettant en place une solution appropriée, en apportant des changements dès lors que vous en percevez la nécessité. Attention, certaines personnes peuvent ne pas accepter le changement aussi rapidement que vous le faites : assurez-vous de prendre le temps de communiquer clairement, notamment avec les membres de l'équipe qui préfèrent le statu quo.

Les autres vous voient comme quelqu'un qui fait bouger les choses. Votre esprit de compétition engendre une volonté d'essayer de nouvelles missions. Vous avez la capacité d'influencer les autres, de coopérer sur un projet, et de fixer le tempo des actions à entreprendre. Vous avez la capacité de déléguer rapidement certaines tâches. Faites en sorte de bien déléguer les tâches nécessitant d'entrer dans le détail, afin que vous puissiez vous concentrer sur les aspects globaux du projet.

Vous semblez vous épanouir quand votre poste vous permet d'exercer pleinement votre pouvoir et vos responsabilités. Vous avez tendance à accepter toujours plus de travail ... toutefois vous vous débrouillez pour le faire. Lorsqu'on vous donne l'autorité nécessaire, vous relevez le défi et réussissez. Assurez-vous donc d'avoir le pouvoir décisionnel correspondant aux responsabilités que vous acceptez, que ce soit dans le cadre de votre poste ou d'un projet spécifique.

Jean, vos réponses montrent que vous avez un fort caractère, même face à l'opposition. Ce trait de caractère vous a aidé à réussir dans le passé, là où d'autres ont peut-être abandonné. Votre capacité à évaluer et résoudre de manière globale et rapide les problèmes vous permet de planifier une stratégie et de la modifier au fur et à mesure que la situation évolue. Lorsque vous dirigez une équipe, votre sens stratégique est évident pour ceux qui vous observent.

Boosté(e) par votre ego et votre optimisme, vous pouvez être considéré(e) par les autres comme une personne audacieuse, prête à prendre des risques, et notamment par ceux qui préfèrent la prudence. Votre audace peut amener l'équipe à réaliser de nouvelles choses. En tant qu'individu, vous savez que ce moteur vous a aidé à réussir dans vos précédents défis.

Vos réponses montrent que vous êtes vu(e) par les autres comme quelqu'un de flexible, polyvalent et positif quel que soit l'environnement dans lequel vous vous trouvez. Ceci est lié à votre vivacité d'esprit, votre rapidité à prendre une décision, vos aptitudes relationnelles et à votre sens de l'urgence. Cela peut être utile pour votre équipe, en particulier lors de présentations et de négociations.

Jean, vous vous montrez confiant(e) et déterminé(e) à réussir quel que soit le défi que vous acceptez. Ceci est lié à votre goût pour l'aventure, à votre optimisme réaliste, à votre sens de l'urgence et à votre capacité à remettre en question les règles en cours. Cela vous permet d'introduire de l'innovation et de la nouveauté au sein de l'entreprise. Apprenez à gérer votre sens inné de l'urgence, votre volonté d'avancer rapidement, afin que ceux avec qui vous travaillez ne se sentent pas laissés de côté.

LA CARTOGRAPHIE DE MOT – Adapté et naturel

Ce graphique montre votre graphe DISC ADAPTÉ et NATUREL à l'aide d'une « cartographie de mot » pour décrire pourquoi vous faites ce que vous faites et ce qui est important pour vous quand il s'agit de (D)ominance, (I)nfluence, (S)tabilité, ou (C)onformité. Cela explicite les besoins spécifiques qui vous animent dans chaque domaine.

- **Le Style Naturel** est le reflet de vos comportements instinctifs. C'est ainsi que vous choisiriez de vous comporter lorsque vous êtes le plus en mesure d'être vous-même. C'est aussi votre schéma comportemental en situation de stress, et reste assez cohérent au fil du temps.
- **Le Style Adapté** est le reflet de la façon dont vous réagissez à l'environnement, la situation ou la relation basée sur ce que vous pensez être efficace dans votre domaine d'intérêt. Cela peut changer d'un moment à l'autre.



Focus	Problèmes/Tâches	Relations interpersonnelles	Rythme & Environnement	Procédures
Leurs besoins	Résoudre des problèmes, réussir des challenges, exercer une autorité, une responsabilité	Avoir des interactions sociales, évoluer dans un environnement plaisant	Evoluer dans le cadre d'une organisation, d'une équipe, dans un environnement stable	Agir selon les règles et suite à l'analyse de données
Leurs craintes	Que l'on tire avantage d'eux, perdre le contrôle	Etre rejeté ou désapprouvé par les autres	Devoir faire face à des changements brutaux, devoir évoluer dans un environnement instable et peu sécuritaire	Etre critiqué, ne plus être en mesure de faire preuve de précision ou de produire un résultat de qualité
Leurs états émotionnels ou sentiments sous stress	La colère, l'impatience	L'optimisme, la confiance	La patience, les non-dits	La peur, l'inquiétude

Naturel

Adapté

6	Combatif Audacieux Exigeant Tranchant Meneur Egocentrique	Expansif Enthousiaste Plein d'entrain Impulsif Optimiste Persuasif	Compréhensif Loyal Patient Paisible Serein Solidaire	Perfectionniste Conventionnel Rigoureux Distant Précis Systématique	6	Combatif Audacieux Exigeant Tranchant Meneur Egocentrique	Expansif Enthousiaste Plein d'entrain Impulsif Optimiste Persuasif	Compréhensif Loyal Patient Paisible Serein Solidaire	Perfectionniste Conventionnel Rigoureux Distant Précis Systématique
5	Innovant Entrepreneur Direct Energique	Charmant Influent Sociable Confiant	A l'écoute Coopératif Possessif Apaisant	Conscientieux Courtois Prudent Exigeant	5	Innovant Entrepreneur Direct Energique	Charmant Influent Sociable Confiant	A l'écoute Coopératif Possessif Apaisant	Conscientieux Courtois Prudent Exigeant
4	Sûr de soi Compétiteur Déterminé Autonome	Assuré Amical Généreux Compatissant	Pondéré Persévérant Stable Constant	Analytique Soigné Rationnel Diplomate	4	Sûr de soi Compétiteur Déterminé Autonome	Assuré Amical Généreux Compatissant	Pondéré Persévérant Stable Constant	Analytique Soigné Rationnel Diplomate
3	Prudent Modéré Interrogateur Modeste	Contrôlé Objectif Rationnel Réfléchi	Alerte Dynamique Flexible Versatile	Indépendant Sûr de lui Entêté Persévérant	3	Prudent Modéré Interrogateur Modeste	Contrôlé Objectif Rationnel Réfléchi	Alerte Dynamique Flexible Versatile	Indépendant Sûr de lui Entêté Persévérant
2	Léger Consensuel Discret Réfléchi	Observateur Factuel Logique Réservé	Râleur Energique Anxieux Impétueux	Autonome Indépendant Ferre Tenace	2	Léger Consensuel Discret Réfléchi	Observateur Factuel Logique Réservé	Râleur Energique Anxieux Impétueux	Autonome Indépendant Ferre Tenace
1	Consentant Prudent Conservateur Observateur Modeste Discret	Analytique Pessimiste Calme Pensif Réticent Suspicieux	Actif Attiré par le changement Critique Impatient Agité Spontané	Original Provocateur Intrépide Obstiné Rebelle Sarcastique	1	Consentant Prudent Conservateur Observateur Modeste Discret	Analytique Pessimiste Calme Pensif Réticent Suspicieux	Actif Attiré par le changement Critique Impatient Agité Spontané	Original Provocateur Intrépide Obstiné Rebelle Sarcastique

Conseils de communication pour les autres

Les suggestions suivantes peuvent aider les autres personnes qui interagissent avec vous à comprendre vos préférences en matière de communication. Pour utiliser ces informations efficacement, partagez-les avec d'autres et discutez également de leurs préférences.

A FAIRE Lorsque l'on communique avec Jean :

- Préparez-vous à gérer quelques objections.
- Soyez efficace : traitez avant tout des points principaux.
- Parlez de choses l'encouragent à poursuivre ses rêves et ses objectifs.
- Venez-en rapidement au fait et évitez de vous répéter.
- Soyez préparé(e), avec des objectifs clairs, des supports de travail etc., même si vous n'utilisez pas tout.
- Assurez-vous de conclure la conversation avec un plan d'actions incluant les prochaines étapes précisément pour chacun.
- Mettez les détails à l'écrit mais ne prévoyez pas d'en débattre trop longtemps.

A EVITER Lorsque l'on communique avec Jean :

- Être négligeant(e) ou désorganisé(e).
- Laisser des décisions en suspens. Assurez-vous que vos choix soient bien arrêtés et déclinés en plans d'actions.
- Laisser un sujet avec des lacunes ou des questions vagues en suspens.
- Spéculer sans élément factuel.
- Se perdre dans les faits, les chiffres ou les concepts abstraits.
- Laisser la discussion s'égarer sur des sujets sans intérêt.
- Être excessivement centré(e) sur les tâches.

Ce que vous apportez à l'organisation

Vous trouverez ci-après une description de vos talents et des tendances comportementales dont vous faites preuve dans un environnement professionnel ou en privé. Quand vos comportements préférentiels vous permettent de répondre de manière appropriée à la situation, cela vous encourage à poursuivre vos objectifs. Toutefois, votre environnement requerra aussi d'autres réponses, d'autres comportements que les vôtres. Dans ce cas, nous vous recommandons d'avoir un échange avec votre manager afin d'étudier avec lui la manière d'aménager votre environnement afin de préserver votre motivation.

Vos Forces :

- Vous avez la capacité d'être à la fois ferme et amical(e), en fonction de la situation.
- Vous êtes prêt(e) à assumer votre bilan, qu'il soit bon ou non.
- Vous êtes socialement posé(e) et confiant(e), capable de parler de manière persuasive face à un petit ou un grand auditoire.
- Vous êtes capable d'arriver sur un projet en cours, d'embarquer les gens à bord et de prendre des décisions rapidement.
- Vous avez une forte capacité à motiver et manager les autres grâce à votre attitude optimiste et à votre propension à déléguer des tâches.
- Vous êtes capable de mener plusieurs tâches en même temps avec efficacité, tout en supervisant plusieurs projets simultanément.
- Vous êtes capable de diriger et de motiver les autres tout en restant sensible à leurs besoins et préoccupations.

Votre profil au travail :

- Vous êtes prévoyant(e) et faites preuve de fortes compétences organisationnelles quand il s'agit de planifier les grandes lignes d'un projet.
- Vous voulez être vu(e) par les autres comme quelqu'un de flexible, polyvalent et positif(ve), quelles que soient les situations.
- Vous êtes capable de motiver les autres membres de l'équipe et de les aider à réaliser les projets à temps et conformément au budget prévu.
- Vous êtes motivé(e) par le fait d'être très actif(ve) dans tout ce que vous entreprenez.
- Vous avez tendance à exprimer votre besoin d'avancer vite sur les projets que vous gérez.
- Vous voulez atteindre des résultats tangibles, mesurables, et en temps-réel.
- Vous avez tendance à être plein(e) de ressources, influent(e) et avec un bon réseau relationnel.

Vous avez tendance à être plus efficaces dans les environnements qui présentent :

- Un environnement qui encourage les idées innovantes.
- Des missions non routinières.
- L'opportunité de voir les résultats immédiats.
- Des missions impliquant des compétences motivationnelles pour diriger les autres.
- L'absence de détails répétitifs et ordinaires.
- De nombreux contacts avec les gens et une abondance de problèmes à résoudre.
- Une reconnaissance pour ce que vous avez réalisé.

Vos tendances comportementales (Résumé)

Pour une compréhension plus complète du style comportemental général d'une personne, vous pouvez voir comment chacun des 4 facteurs primaires du DISC interagit pour produire les 12 comportements intégrés. En évaluant l'influence des 4 dimensions de base du DISC les unes sur les autres, on peut déterminer 12 critères comportementaux spécifiques. Chaque personne mobilisera ces critères plus ou moins fortement. Chacun des 12 critères fait l'objet d'une description spécifique. Ces 12 critères permettent une représentation plus fine du profil de chacun et donc une meilleure compréhension des interactions avec son entourage professionnel. Le degré de mobilisation d'un critère déterminera son influence sur les **comportements naturels** observables d'une personne face à la plupart des situations qu'elle rencontre.

Comportements	Naturel	Adapté
La Transmission des Instructions <i>De quelle manière cette personne donne-t-elle ses directives et ses attentes ?</i>	Direct & Autoritaire	Direct & Autoritaire
Le Mode de Communication <i>Quel type de communication cette personne établit-elle ?</i>	Relationnel	Relationnel
La Motivation <i>Par quoi cette personne est-elle motivée lorsqu'elle agit : servir les autres ou servir ses propres objectifs ?</i>	Axé sur soi	Axé sur autrui ou sur soi selon les situations
Le Processus de Travail Préférentiel <i>Que privilégie cette personne quand elle accomplit une tâche ?</i>	Constance	Constance
Le mode d'Interaction <i>Que recherche cette personne lorsqu'elle interagit avec autrui ?</i>	Engageant	Prévenant ou engageant selon les situations
Le Mode de Collaboration <i>Comment cette personne coopère-t-elle ?</i>	Directif	Collaboratif ou directif selon les situations
L'Investissement Personnel dans la Relation <i>Sur quoi l'individu se concentre-t-il lorsqu'il interagit avec les autres ?</i>	Orienté résultat	Orienté relation ou résultat selon les situations
Le Mode Décisionnel <i>Comment cette personne prend-t-elle ses décisions ?</i>	Spontané	Spontané ou réfléchi selon les situations
La Fiabilisation du Résultat <i>Par quel moyen cette personne cherche-t-elle à fiabiliser son résultat ?</i>	Cohérence & Méthode	Cohérence & Méthode
La Relation au Changement <i>Comment cette personne réagit-elle face au changement ?</i>	Moteur	Moteur ou prudent selon les situations
Le Mode de Raisonnement <i>De quelle manière cette personne raisonne-t-elle ?</i>	Intuitif	Intuitif
La Gestion des Priorités <i>Quelle est la priorité de la personne face à ce qu'elle doit faire ?</i>	Efficacité	Efficacité

Vos tendances comportementales – Détails et graphiques

Vous trouverez pour chaque relation un graphique et un commentaire lié à votre style naturel et adapté.
Ces scores et commentaires montrent quelles sont vos combinaisons de style sont les plus observables et décrivent comment vous exprimez cette tendance en fonction de votre profil DISC.

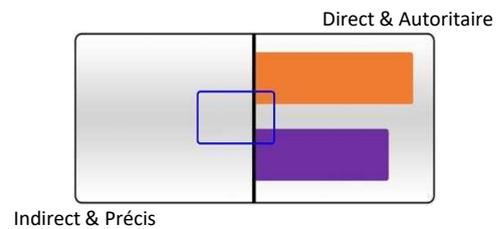
Notes d'interprétation :

- Fréquence observée** : Les tendances comportementales sont classées dans l'ordre du plus fréquemment observé au moins fréquemment observé.
 - ELEVE** – Clairement observé dans la plupart des situations
 - EM** (Élevé à Modéré) – Fréquemment observé dans de nombreuses situations
 - MOD** (Modéré) – dépend de la situation
 - FM** (Faible à Modéré) – Parfois observé dans certaines situations
 - FAIBLE** – Absence du comportement dans la plupart des situations
- Orientation de votre score** : La direction (droite ou gauche) indique comment vous allez exprimer ce comportement. Si les graphiques sont près du centre, le résultat est un effet comportemental d'équilibre qui dépendra de la situation.
- Comparaison générale de la population** : La **boîte bleue** représente la majorité de la population. Environ 68 % des gens obtiennent un score dans cette fourchette.

La Transmission des Instructions

Naturel (ELEVE) : Vous êtes affirmé(e), direct(e) et axé(e) sur les résultats. Vous pouvez parfois refuser de vous conformer aux attentes établies, préférant agir conformément à vos idées et indiquer aux autres la direction à suivre. Parfois, le fait d'explorer les situations plus en détails et de prendre le temps de réfléchir avec d'autres personnes peut mener à de meilleurs résultats.

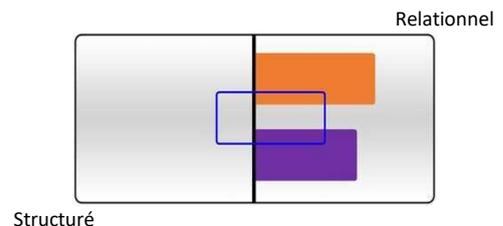
Adapté (ELEVE) : Cohérent avec le style naturel



Le Mode de Communication

Naturel (ELEVE) : Vous êtes très à l'aise lorsque vous interagissez avec les autres, vous agissez rapidement et vous nouez facilement des relations personnelles. Vous avez tendance à vous montrer sous votre meilleur jour pour attirer l'attention. Plutôt très confiant et à l'aise lorsque vous êtes en relation avec les autres, vous donnerez probablement plus de crédit à une information qui vous aura été transmise par une personne en qui vous avez confiance. N'oubliez pas qu'il est parfois important d'avoir des sources documentées à l'appui.

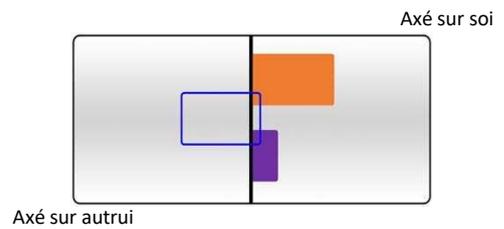
Adapté (EM) : Vous êtes relativement à l'aise lorsque vous êtes en relation avec les autres. Vous agissez rapidement, êtes centré(e) en priorité sur vos relations personnelles, et devez parfois faire des efforts pour vous engager avec autrui. Vous donnerez probablement plus de crédit à une information transmise par des personnes en qui vous avez confiance. N'oubliez pas qu'il est également important d'avoir des sources d'informations vérifiées.



La Motivation

Naturel (EM) : Vous êtes plutôt autodéterminé(e), souvent concentré(e) sur le fait d'agir afin d'atteindre des résultats et des objectifs. Vous agirez probablement en réponse à vos besoins et motivations, et serez plutôt entreprenant(e). Sachez que soutenir et aider les autres peut être également opportun.

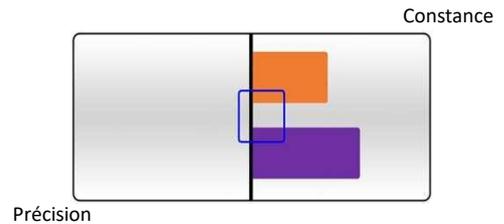
Adapté (MOD) : Vous portez autant attention au fait d'agir de manière autonome/individuelle que d'agir en prenant en compte les autres, et mettez l'accent sur les actions permettant un résultat rapide tout en restant conscient des limites de cette approche. Vous êtes probablement motivé à la fois par le désir de répondre à vos propres besoins et motivations, et par le désir de soutenir et d'aider les autres dans ce processus.



Le Processus de Travail Préférentiel

Naturel (EM) : Votre démarche comme le suivi de vos actions sont souvent motivés par le désir de cohérence et par le fait d'aller de l'avant avec méthode et selon un rythme constant. Vous avez tendance à traiter les informations et à agir en mettant l'accent sur la logique et la prédictibilité. N'oubliez pas que la précision est un élément important permettant fiabilité et constance.

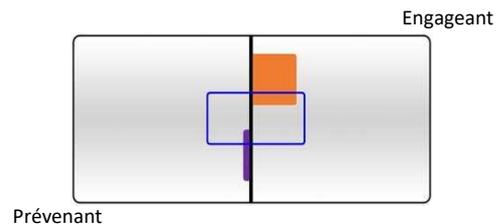
Adapté (ELEVE) : Cohérent avec le style naturel



Le mode d'Interaction

Naturel (EM) : Vous êtes une personne plutôt attachante, charmante, persuasive et influente. Vous établissez aisément des liens avec les autres de manière à créer un climat de confiance. Vous vous investissez avec les autres pour créer une relation, pour bâtir une amitié et vous assurer leur collaboration. Attention à ne pas trop vous investir, parfois les relations d'affaires doivent rester des relations d'affaires.

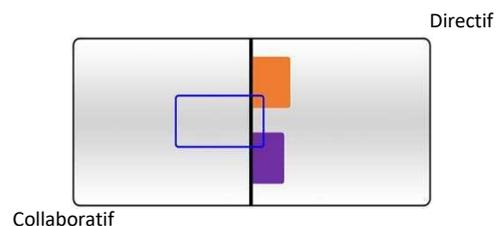
Adapté (MOD) : Vous pouvez être attachant(e) et persuasif(ve) tout en faisant preuve de constance et de soutien dans vos relations avec les autres. Vous pouvez concilier les besoins des personnes tout en créant des relations et en vous assurant que leurs besoins soient satisfaits. Cela peut effectivement créer des relations fidèles et de confiance.



Le Mode de Collaboration

Naturel (EM) : Vous êtes plutôt axé(e) sur les résultats, concentré(e) sur le fait d'accomplir les tâches rapidement et avec efficacité; et êtes susceptible d'agir principalement de manière indépendante et directe. Vous travaillez probablement mieux dès lors que vous pouvez gérer votre productivité et votre efficacité en toute autonomie. Assurez-vous de ne pas trop vous isoler.

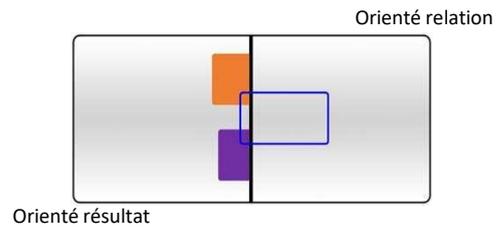
Adapté (MOD) : Vous savez maintenir un certain équilibre entre votre orientation résultats et votre sens de la relation. Vous faites en sorte que les choses se réalisent efficacement, tout en faisant participer d'autres personnes aux décisions pour que cela soit le plus efficace possible. Vous pouvez vous montrer à la fois productif et efficace, que vous travailliez seul ou en collaboration avec d'autres, selon les circonstances et les conditions que vous rencontrez au travail.



L'Investissement Personnel dans la Relation

Naturel (FM) : Dans le cadre de vos relations avec autrui, vous êtes plutôt axé sur les résultats. Vous préférez ne pas établir de liens sociaux sauf si ceux-ci permettent d'atteindre un résultat ou un but précis. Vous avez tendance à vous concentrer sur les résultats et êtes animés(es) par le désir d'atteindre un objectif ou d'accomplir une tâche, plutôt que par l'envie de créer des liens ou d'établir des relations. N'oubliez pas que certaines personnes aimeraient peut-être davantage vous connaître lorsqu'elles travaillent avec vous.

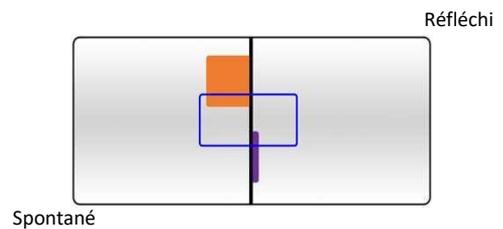
Adapté (MOD) : Votre dimension relationnelle est à la fois motivée par le désir d'entrer en contact avec les autres sur le plan social et par le désir d'accomplir votre travail et d'obtenir des résultats. Pouvoir faire les deux à la fois est pour vous l'idéal !



Le Mode Décisionnel

Naturel (FM) : Vous êtes quelque peu impulsif(ve). Vous décidez plutôt selon ce que vous ressentez et ne prenez pas toujours le temps de réfléchir aux risques et aux conséquences. Vous avez tendance à réagir de manière spontanée, vous fiant à votre instinct et choisissant ce qui vous semble juste. Parfois, il est également important de prendre des décisions rationnelles, et non juste des décisions avec lesquelles nous nous sentons bien.

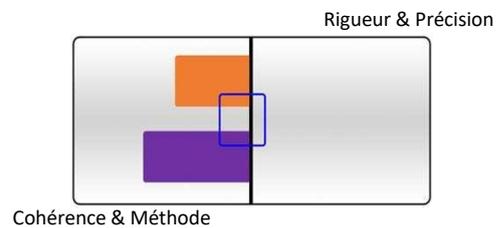
Adapté (MOD) : Vous pouvez étudier les risques avec attention ou bien agir de façon impulsive, selon votre intuition ou vos tripes. Vos décisions peuvent être fondées sur une approche mêlant logique et émotion, vous conduisant à agir selon ce qui vous semble être à la fois juste et sensé, le tout en restant attentif(ve) aux risques encourus.



La Fiabilisation du Résultat

Naturel (FM) : Votre mode de planification est souvent axé sur le maintien de processus et de systèmes aussi prévisibles et stables que possible afin de permettre aux autres de mieux comprendre et de les aider à atteindre les meilleurs résultats. Vous pouvez, au moment de planifier des actions, être centré(e) sur votre peur du risque. La prédictibilité et la cohérence sont des éléments majeurs lorsque l'on traite les choses du début à la fin, mais n'oubliez pas que l'exactitude est aussi importante.

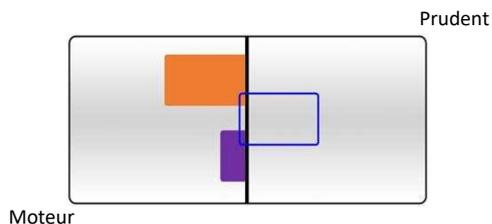
Adapté (FAIBLE) : Vous faites des plans en mettant l'accent sur la prévisibilité, la stabilité et la mise en oeuvre régulière des processus et des systèmes pour aider les autres à comprendre et à réussir. Vous pouvez, au moment de planifier des actions, être centré(e) sur votre peur du risque. La prédictibilité et la cohérence sont des éléments majeurs lorsque l'on traite les choses du début à la fin, mais n'oubliez pas que l'exactitude est aussi importante.



La Relation au Changement

Naturel (FM) : Vous pouvez vous montrer plus ferme en période de changement, préférant diriger les activités avec la volonté d'atteindre un résultat ou de trouver des solutions. Il est probable que vous lancerez des actions et affronterez les situations pour mettre en oeuvre le changement. Vous pouvez vouloir changer les choses afin de voir la différence. Dans ces moments, conserver une certaine cohérence peut parfois également s'avérer bénéfique.

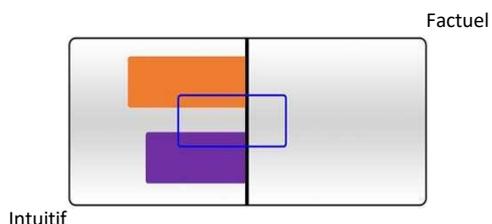
Adapté (MOD) : Accepter le changement peut vous prendre du temps. En fonction du risque et du résultat attendu, vous pouvez vous montrer très attaché(e) à vos idées. A certains moments, vous vous engagerez activement dans le changement et à d'autres vous souhaiterez avoir plus d'information et de visibilité en terme de planification. Vous serez probablement engagé dans le changement, tant que les choses auront du sens.



Le Mode de Raisonnement

Naturel (FAIBLE) : Vous vous fiez souvent à votre intuition et à vos échanges avec les autres pour prendre des décisions, et le fait d'être reconnu et socialement accepté par les autres est important à vos yeux. Vous réfléchissez aux choses en vous basant probablement plus sur vos émotions que sur la logique, en faisant confiance à vos tripes. Pensez considérer plus souvent les éléments logiques au moment de décider.

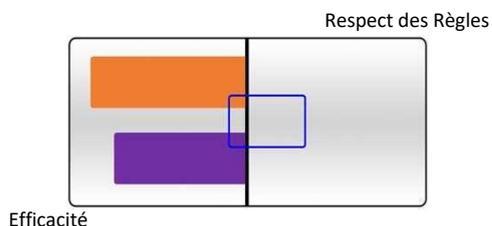
Adapté (FM) : Vous vous fiez souvent à vos sentiments et à vos échanges avec les autres pour prendre des décisions, préférant opter pour ce qui pourrait être socialement acceptable. Vous réfléchissez aux choses en vous basant probablement plus sur vos émotions que sur la logique, en faisant confiance à vos tripes. Pensez à considérer plus souvent les éléments logiques au moment de décider.



La Gestion des Priorités

Naturel (FAIBLE) : Vous êtes souvent centré(e) sur le fait d'atteindre de manière spécifique et directe des résultats immédiats et agissez en ce sens, quitte à ne pas prendre en compte les consignes en vigueur. Vous vous concentrerez en priorité sur le résultat final. Bien que celui-ci soit certainement un élément clé à vos yeux, assurez-vous également de prendre en considération les règles et les contraintes de votre situation.

Adapté (FAIBLE) : Cohérent avec le style naturel



Le style Motivationnel



Les personnes qui ont conscience de leurs motivations naturelles sont beaucoup plus susceptibles de saisir les bonnes occasions, pour les bonnes raisons, et d'obtenir les résultats qu'elles désirent. Une fois que vous avez une compréhension claire de ce qui motive votre comportement, il est plus facile **de trouver des moyens d'atteindre vos objectifs qui répondent à vos motivations.**

La motivation a une influence sur le comportement et l'action. Une clé de la performance est de s'assurer que vos motivations sont satisfaites par ce que vous faites, et ainsi générer la passion, réduire la fatigue, et vous inspirer.

Ces pages vous aideront à comprendre vos motivations, en vous offrant des pistes pour optimiser vos performances, en étant aligné avec les motivations qui orientent votre comportement.

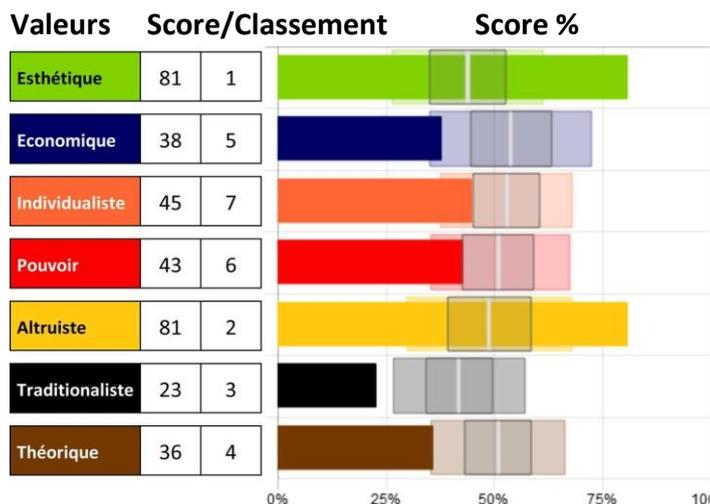
Les dimensions motivationnelles

Cet indice de motivation est unique en ce sens qu'il examine sept aspects indépendants de la motivation. La plupart des analyses similaires n'examinent que six dimensions, combinant l'individualisme et le pouvoir en une seule dimension. Cette évaluation reste fidèle aux travaux originaux et aux modèles de deux des chercheurs les plus importants dans ce domaine, vous offrant ainsi un profil qui vous aide vraiment à comprendre ce qui vous motive de manière spécifique.

Les sept Forces Motrices mesurées sont :

L'Esthétique	Elle traduit le besoin d'équilibre, d'harmonie, de développement personnel.
L'Economique	Elle traduit le besoin de rendement ou de faisabilité.
L'Individualiste	Elle traduit le besoin d'indépendance et de singularité.
La Politique (Pouvoir)	Elle traduit le besoin de contrôler son environnement ou d'avoir de l'influence.
L'Altruiste	Elle traduit le besoin d'aider les autres de façon désintéressée.
La Traditionaliste	Elle traduit la volonté d'ordre, de discipline et d'éthique.
Théorique	Elle traduit le besoin de développer des connaissances, d'apprendre et de comprendre, mais aussi d'appréhender le monde via une approche intellectuelle et sous forme de systèmes.

L'essentiel de vos Forces Motrices



Les 7 dimensions motivationnelles sont :

L'Esthétique - équilibre, harmonie, forme

L'Économie - retour sur investissement

L'Individualiste - indépendance et unicité

Le Pouvoir - contrôle et influence

L'Altruiste - aider les autres au détriment de soi

Le Traditionaliste - ordre, routine, structure

La Théorique - connaissance, apprendre, comprendre

Esthétique - Très élevée

Vous avez tendance à avoir des réflexions originales ou "alternatives" et êtes probablement en recherche d'épanouissement personnel, d'alternatives créatives et de sérénité plutôt que de statu quo.

Economique - Faible

Vous n'êtes pas motivé(e) par les récompenses financières ou par le fait de finir premier(ère) et pouvez ne pas avoir suffisamment de "niaque" pour rivaliser avec ceux qui vous entourent.

Individualiste - Faible

Vous pouvez volontiers soutenir les idées de quelqu'un d'autre sans avoir à ajouter les vôtres.

Pouvoir - Moyen

Vous pouvez arbitrer parmi l'ensemble des options/idées disponibles sans avoir besoin de contrôler les résultats de manière excessive.

Altruiste - Très élevée

Vous cherchez à aider les autres quitte à ce que cela vous coûte ; par contre, vous pourriez avoir du mal à vous battre pour ce que vous voulez.

Traditionaliste - Très faible

Vous pouvez enfreindre les règles que vous jugez inutiles et croire dans les approches de traitements simultanés pour résoudre les problèmes.

Théorique - Faible

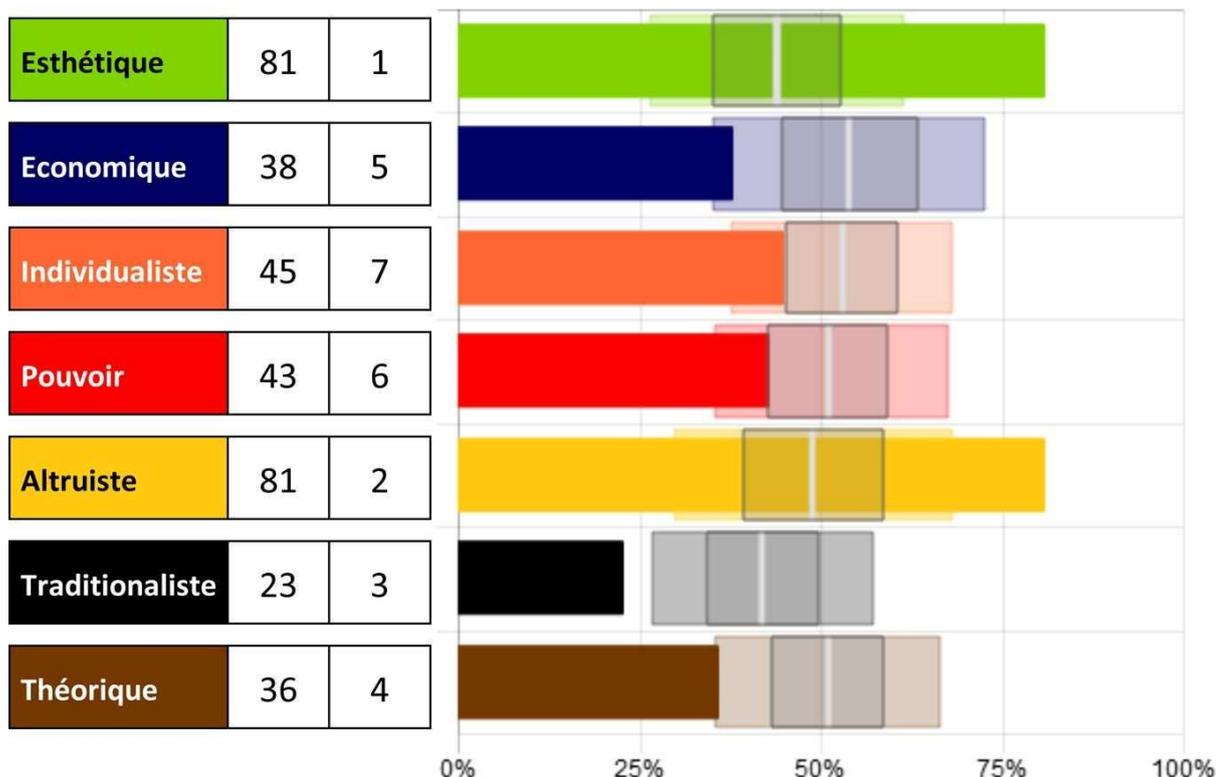
Vous comptez sur vos expériences passées et votre intuition lorsque vous prenez des décisions.

Le style motivationnel dont vous vous rapprochez le plus : Le Non-Conformiste

Le désir de ce style est de favoriser l'expression de sa créativité intérieure et de partir à la découverte de leur environnement. Ils rechercheront un épanouissement personnel grâce à une expression non conventionnelle et créative, des activités inspirantes et une pensée originale, « hors des sentiers battus ».

Le Résumé analytique de vos motivations

Dimension Score / Classement

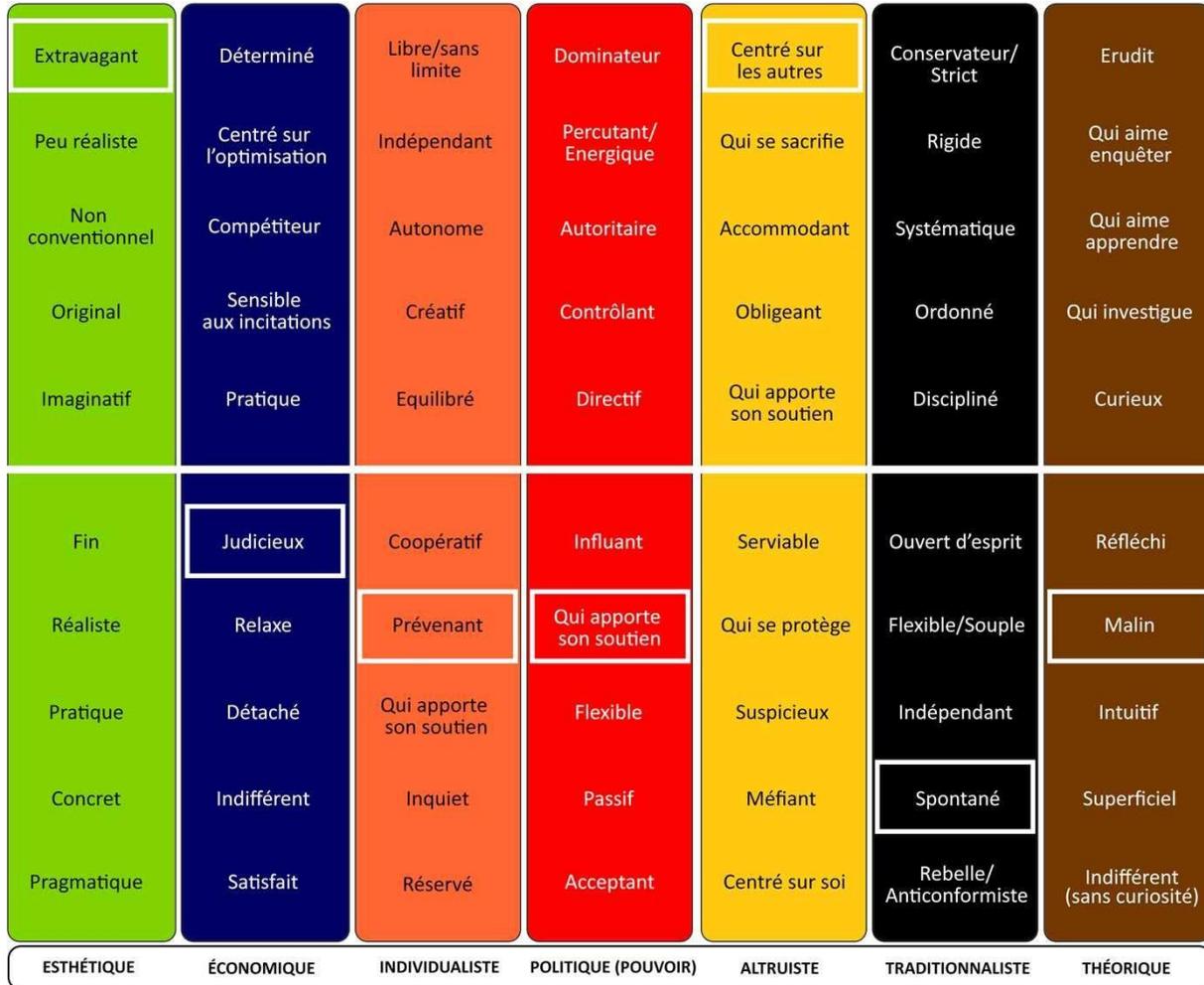


1. La zone légèrement colorée et ombrée représente la majorité des scores de la population pour chaque Force Motrice.
2. La "boîte bleue" représente la plage où se trouve l'ensemble des scores médians, les extrémités représentant les écarts-types. Lorsque votre score se situe dans cette zone, ils sont considérés comme situationnels ; ce qui signifie que vous avez classé les propositions liées à cette dimension en haut et en bas de classement en fonction des questions / situations.
3. La ligne située au centre de la "boîte bleue" représente le score médian. Cette médiane divise la plage des scores en deux moitiés égales. 50% des scores sont au-dessus de la ligne médiane et 50% des scores sont en dessous de la ligne médiane. Elle représente pour chaque force motrice le point où la population est la plus importante.
4. Les barres de couleur indiquent le niveau d'importance de chaque motivation. Un pourcentage élevé signifie que vous avez presque toujours classé le facteur de motivation comme important, inversement un pourcentage faible signifie que le facteur de motivation a presque toujours été classé comme moins important.
5. Votre classement révèle l'influence des Forces Motrices sur votre comportement et vos décisions dans l'ordre de 1 à 7. Gardez à l'esprit que certaines Forces Motrices se renforcent entre elles. Il s'agit d'un véritable classement de 1 à 7 basé sur la dimension qui a le plus d'impact individuellement. Les classements sont déterminés par la distance de chaque score par rapport à 50. Plus on s'éloigne de 50, que le score soit élevé ou bas, plus la Force Motrice aura d'impact.

Vos Forces Motrices sous forme d'une cartographie de mots

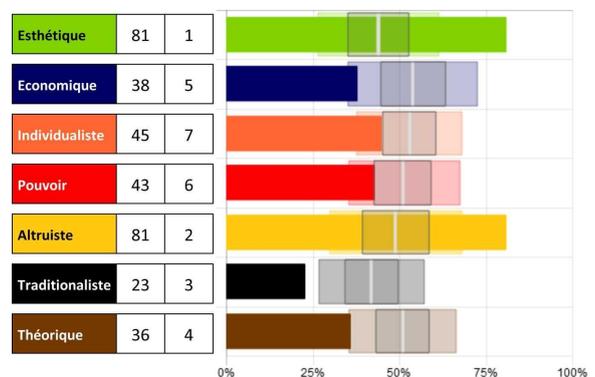
En fonction de leur intensité, la cartographie des mots de vos Forces Motrices traduit votre score numérique en une description sous forme de mots ou d'expressions.

En qualifiant votre score par un mot, cela vous permet de mieux comprendre la manière dont vos forces motrices s'expriment.



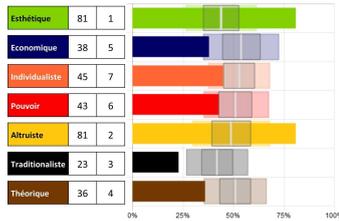
Note importante:

- Les Forces Motrices sont notés de 0 à 100 (**petits cercles** sur les bords de la Matrice: **0 est très faible, 100 est très élevé**).
- La **ligne ombragée** met en évidence le score **médian** pour chaque dimension en fonction de la population.
- Le **descripteur** mis en évidence est représentatif de votre **score** dans chaque dimension.
- Votre score et votre classement ne sont **pas** notés sur la Matrice. Reportez-vous à votre graphique pour obtenir vos informations spécifiques.



Vos Forces Motrices en détail

Votre dimension Esthétique - Très élevée



La Dimension Esthétique : La principale motivation réside dans le besoin d'atteindre l'équilibre, l'harmonie et le bien-être. Le sens esthétique a plus d'importance que les aspects pratiques. Les personnes guidées par cette force motrice apprécient les environnements qui favorisent leur créativité ou leur développement intellectuel.



Traits Généraux :

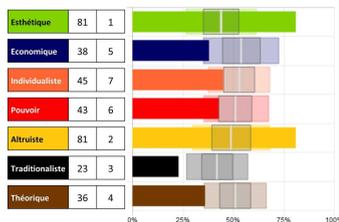
- Vous préférerez être vous-même, et avez probablement un grand intérêt pour la protection de la faune sauvage, de l'environnement et des choses qui restent à découvrir.
- Vous pouvez penser de manière peu conventionnelle, ce qui pourrait conduire à des solutions inefficaces pour résoudre des problèmes de manière concrète.
- Vous montrez un désir important d'exprimer vos talents et de réaliser vos rêves.
- Vous aurez probablement du mal à décider que faire de votre vie. Faire des choix de carrière ou de vie peut être décourageant.



Modes d'apprentissage :

- Vous ne devriez pas avoir peur de ressembler au reste de la société; cela ne veut pas dire que vous êtes l'un(e) d'entre eux.
- Vous pouvez aider les membres de l'équipe à développer leur créativité.
- Pour donner plus de sens, vous pourriez mettre en relation les dons et talents des personnes avec des emplois ayant eux-mêmes du sens et nécessitant ces mêmes dons et talents.
- Vous avez la capacité d'agir comme un(e) intermédiaire et de réunir les idées/ l'imagination des gens pour leur faire réaliser certaines tâches.

Votre dimension Economique - Faible



La Dimension Economique : La caractéristique de cette force motrice réside dans l'intérêt pour la sécurité que procurent les gains financiers. Les personnes sensibles à la dimension économique se concentrent sur le retour sur investissement, qu'il s'agisse d'argent ou de temps. Cette force motrice renforce chez certains individus leur orientation résultat.



Traits Généraux :

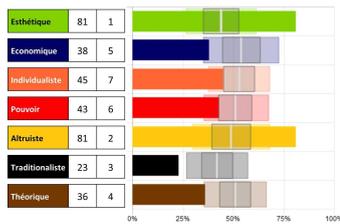
- Vous pouvez être sensible aux injustices et ne pas vouloir subir les exigences des autres.
- Votre score indique un intérêt assez faible pour la richesse matérielle.
- Vous pensez probablement que l'argent est fait pour être dépensé afin d'obtenir ce que l'on veut.
- Vous n'êtes pas motivé(e) par les récompenses financières et la compétition.



Modes d'apprentissage :

- Vous préférez potentiellement sortir avec les autres et profiter de leur présence plutôt qu'être en compétition avec eux.
- Votre score est identique à ceux qui préfèrent la coopération à la compétition.
- Vous préférez potentiellement les activités d'équipe plutôt que les travaux solitaires.
- Vous venez à une formation sans vous préoccuper de la question du retour sur investissement.

Votre dimension Individualiste - Faible



La Dimension Individualiste : cette dimension réside dans le besoin d’être perçu(e) comme unique, indépendant(e) et d’être vu(e) comme à part. Elle exprime le besoin d’être socialement indépendant(e) et d’avoir la possibilité de s’exprimer librement.



Traits Généraux :

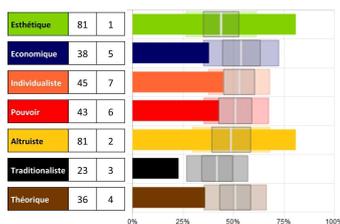
- Vous pouvez travailler en tant que membre de l’équipe et aider les autres à satisfaire leurs besoins.
- Vous n’êtes pas du genre à voler la vedette ou à chercher une reconnaissance exagérée.
- Vous ne monopoliserez probablement pas la parole lorsque vous travaillez avec d’autres.
- Vous préférerez probablement être vu(e) mais pas forcément être entendu(e).



Modes d’apprentissage :

- Vous préférerez prendre part à une activité de groupe plutôt que d’être reconnu(e) sur le plan individuel.
- Vous préférez prendre part aux efforts d’un groupe plutôt que jouer le rôle d’étoile.
- Vous serez probablement discipliné(e) lorsque vous travaillerez avec d’autres personnes et ne serez pas facilement distrait(e).
- Vous aurez envie d’avoir du temps pour vous plutôt que d’être toujours à l’avant du front.

Votre dimension Politique - Moyen



La Dimension Politique : cette force motrice s’exprime par le besoin d’être vu(e) comme un(e) leader, et d’avoir de l’influence et du contrôle sur l’environnement ou le succès de quelqu’un. Se montrer compétitif est souvent une caractéristique associée à ceux dont la force motrice Politique est élevée.



Traits Généraux :

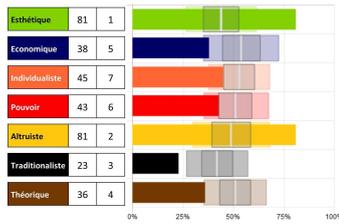
- Vous êtes une force stabilisatrice dans les opérations courantes de l’équipe et vous dirigerez si nécessaire, mais vous n’en ressentez pas le besoin.
- Vous pouvez autant comprendre les leaders agressifs que passifs.
- Vous serez probablement à l’aise avec des leaders compétents, mais vous pourriez avoir des difficultés avec ceux qui le sont moins.
- Selon la situation, soit vous vous montrez coopératif(ve) ou soit vous entrez en compétition avec autrui.



Modes d’apprentissage :

- Vous êtes en mesure d’être un(e) participant(e) conciliant(e) et un agent déterminant dans les programmes de formation et de perfectionnement.
- Vous vous présenterez probablement comme un membre de l’équipe et non comme son leader.
- Votre capacité à soutenir les autres plutôt que de toujours avoir le contrôle du spectacle vous sera bénéfique lorsque vous serez impliqué(e) dans des dynamiques d’équipe.
- Vous pouvez alternativement être dans une activité d’apprentissage orientée sur l’équipe ou individualiste et indépendant.

Votre dimension Altruiste - Très élevée



La Dimension Altruiste : cette force motrice exprime le besoin et ou l’envie de se rendre utile aux autres. L’aide apportée est sincère et désintéressée. Les personnes motivées par cette dimension peuvent parfois sacrifier leur intérêt personnel si cela va l’encontre de l’intérêt collectif ou si cela peut se faire au détriment d’une personne.



Traits Généraux :

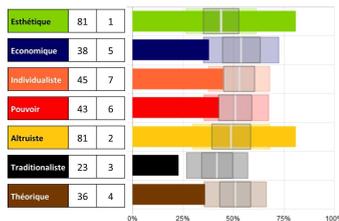
- Votre éthique en matière de service vous amène à faire passer les autres avant vous.
- Vous êtes sensible au destin des opprimés ou des faibles et ne ménagerez pas vos efforts pour répondre à leurs besoins.
- Vous entrez en relation sur un plan personnel avant d'entamer une relation professionnelle.
- Vous êtes probablement très sincère et portez une attention exagérée aux les autres.



Modes d’apprentissage :

- Votre développement personnel devrait prendre en compte la notion de bienveillance.
- Votre formation et votre développement personnel devraient intégrer des activités communautaires.
- Votre formation et votre développement personnel devraient intégrer des activités de partage de connaissances avec les autres.
- Vous devriez privilégier des formations qui vous aident à développer différentes façons de soutenir les autres.

Votre dimension Traditionaliste - Très faible



La Dimension traditionaliste : cette dimension s’exprime par la volonté d’ordre, de structure. Les personnes sensibles à cette force motrice apprécient de travailler dans un environnement aux règles bien établies, prônant des valeurs communes. Ils privilégient les approches traditionnelles, éthiques et sûres.



Traits Généraux :

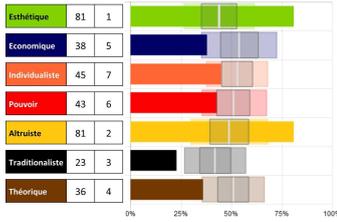
- Vous recherchez une certaine liberté, une certaine autonomie, pour développer vos propres réflexions.
- Vous ressentez le besoin d’être libéré(e) des règles et procédures qui étouffent votre créativité.
- Vous n’appréciez probablement pas qu’on vous dise quoi faire ou que l’on vous tienne par la main.
- Vous n’aimez pas être contraint(e) ou limité(e) à certains protocoles.



Modes d’apprentissage :

- Vous travaillez de façon indépendante même lorsque vous faites partie d’une équipe.
- Vous préférez recourir à de multiples modalités d’apprentissage, ce qui permet à votre créativité de s’exprimer.
- Vous pouvez faire partie d’une organisation sans pour autant vous soumettre à son contrôle.
- Vous suivez les instructions tout en les peaufinant.

Votre dimension Théorique - Faible



La Dimension Théorique : cette dimension correspond au besoin de comprendre, d'apprendre, ou de découvrir « la vérité ». Cette motivation peut souvent conduire les individus à apprendre pour apprendre. La pensée rationnelle, la capacité à poser un raisonnement et l'intérêt pour la résolution de problème sont des caractéristiques importantes dans cette dimension.



Traits Généraux :

- Vous préférerez peut-être travailler sur beaucoup de choses plutôt que de vous embourber dans une seule fonction ou un seul rôle.
- Vous en apprendrez probablement plus en faisant des essais et des erreurs.
- Vous apprendrez probablement uniquement le nécessaire pour accomplir une tâche.
- Vous pourriez savoir quelque chose sans savoir pourquoi vous le savez.



Modes d'apprentissage :

- Vous devriez éviter de vous enfermer dans l'hypothétique et le théorique.
- Vous devriez relier le développement de vos compétences professionnelles à d'autres forces motrices pour lesquelles vos résultats sont au dessus ou en dessous de l'écart type.
- Vous devriez suivre des activités de formation et de développement aussi pratiques que possible.
- Vous ne devriez vous investir que sur les éléments essentiels vous permettant d'améliorer la réussite ou l'efficacité sur les projets.

Le style de pensée critique (ou schéma décisionnel)



L'évaluation de la pensée critique est fondée sur les travaux du Dr Robert S. Hartman. Ce dernier a découvert que la manière dont nous pensons et élaborons nos jugements répond à un principe de cohérence. De ce fait notre schéma décisionnel peut être évalué. Ces travaux reposent sur trois algorithmes sophistiqués qui calculent la capacité d'un individu à faire les bons choix, à exercer son sens critique face aux problèmes, défis et opportunités qu'il rencontre dans son ou ses domaines d'expertise.

Le profil HVP (Hartman Value Profil) n'est pas une évaluation psychologique, d'intelligence ou d'aptitude. Contrairement à de nombreuses auto-évaluations, cette évaluation décrit objectivement notre mode de pensée ; c'est-à-dire le processus de sélection par lequel passe notre cerveau lors de la prise de décision. Comprendre notre capacité à traiter l'information nous permet de comprendre nos forces et nos difficultés potentielles et donc notre performance face aux diverses situations.

Au même titre que nous pouvons progresser en musique ou en sport, nous pouvons apprendre à réfléchir, à améliorer notre capacité à traiter les informations en faisant preuve d'esprit critique. Ainsi, certaines de nos capacités intellectuelles peuvent nous aider dans certaines situations et nous limiter dans d'autres.

L'esprit humain évalue et organise TOUT selon 6 points de vue distincts mais intégrés : 3 sont centrés sur le monde extérieur, et notamment le milieu professionnel (empathie, pensée pratique et jugement des systèmes) et 3 sont centrés sur soi (estime de soi, conscience de son rôle et autogestion). Chaque angle ou dimension est évalué selon un degré de CLARETE/VISIBILITE ou de COMPREHENSION et selon un degré de PARTI PRIS/D'ATTENTION ou D'IMPORTANCE. Ces 12 vues bimodales (6 dimensions X 2 polarités) se combinent pour former la force, c'est-à-dire la clarté et le parti pris / l'attention qui forment la pensée critique d'une personne (son schéma décisionnel).

Les dimensions de la Pensée Critique



Selon la manière dont ses dimensions clés sont activées, votre mode de pensée influe sur la façon dont vous mettez en œuvre vos talents, vos compétences, et vos comportements. Votre style de pensée globale est le résultat de vos réflexions vis-à-vis du monde et de vous-même. Cette partie du rapport met en évidence les trois dimensions fondamentales qui façonnent notre conception du monde extérieur et de nous-mêmes.

Les trois dimensions fondamentales de la pensée, à savoir les personnes, les tâches et les systèmes, sont les suivantes :

- La dimension liée aux **PERSONNES**, également appelée **PENSEE INTUITIVE** est mesurée en évaluant son degré d'**empathie** et d'**estime de soi**.
- Celle liée aux **TACHES**, aussi appelée **PENSEE PRATIQUE** est mesurée en évaluant notre **jugement pratique** et notre **conscience de notre rôle**.
- Et celle liée aux **SYSTEMES**, également nommée **PENSEE CONCEPTUELLE**, est mesurée en évaluant notre **appréciation des systèmes** et en identifiant notre **vision du futur**.

Le tableau ci-dessous détaille chacune de ces dimensions.

Les 6 dimensions de notre schéma décisionnel

Les dimensions de base	Monde Extérieur	Soi
PERSONNES Pensée intuitive (ressenti)	Empathie : relations interpersonnelles <ul style="list-style-type: none"> • Capacité à voir, comprendre, apprécier et valoriser les autres. • Capacité à se lier facilement aux autres et à les apprécier de façon intuitive. • Capacité à écouter, faire preuve d'ouverture. • Sensibilité et empathie vis-à-vis des autres. 	Estime de soi : ma vision personnelle <ul style="list-style-type: none"> • Capacité à voir, comprendre, apprécier et accepter sa valeur comme celle d'un individu unique. • Perception de ses forces, faiblesses et potentiels.
TÂCHES Pensée pratique	Appréciation pratique <ul style="list-style-type: none"> • Capacité à voir, comprendre, apprécier le côté fonctionnel, pratique. • Capacité à se focaliser sur les résultats à court terme, concrets. • Capacité à mener à bien les projets, avoir le souci du détail. 	Conscience de son rôle <ul style="list-style-type: none"> • Capacité à voir, comprendre sa fonction et sa place dans le monde. • Capacité à percevoir ses différents rôles et l'harmonie entre eux. • Devoirs et responsabilités, satisfaction personnelle.
SYSTEMES Pensée Conceptuelle (logique)	Appréciation des systèmes <ul style="list-style-type: none"> • Capacité à voir, comprendre et apprécier la nécessité de systèmes. Apprécier le recours à l'ordre, à la structure et aux normes. • Aptitude à développer une approche conceptuelle et stratégique et à planifier pour obtenir des résultats à long terme, à avoir une vision globale. • Aptitude à développer et organiser des connaissances et des apprentissages. 	Vision du futur <ul style="list-style-type: none"> • Capacité à voir et comprendre le sens de sa mission. Aptitude à développer une image de soi et la connaissance de soi. • Capacité à percevoir ce qui me structure et ma projection dans le futur. • Capacité à s'organiser et à se discipliner.

Chaque dimension de la pensée critique est évaluée selon deux dimensions qui impactent la qualité de nos décisions : la clarté et l'attention.

La clarté

La clarté mesure la façon dont nous percevons et comprenons la dimension. Une clarté élevée se traduit par une prise en compte de chaque aspect de la dimension. Être lucide sur notre niveau de clarté permet de comprendre son impact sur notre prise de décision.

Elle est divisée en 5 niveaux :

1. TRES EVIDENTE / ALLANT DE SOI : Excellente compréhension de la dimension.
2. EVIDENTE : Bonne compréhension.
3. EVIDENTE ET NON CONVENTIONNELLE : Bonne compréhension assortie d'une pensée créative et originale.
4. NOTABLE : Certains aspects sont visibles, d'autres non. Compréhension partielle pouvant conduire à des erreurs de jugement.
5. FAIBLE / DEVANT PROGRESSER : Compréhension faible de la dimension, induisant une pensée confuse et une interrogation.



L'attention

L'attention mesure notre capacité à être attentif à des éléments spécifiques lors de notre prise de décision. Elle détermine l'importance que nous accordons aux dimensions évaluées.

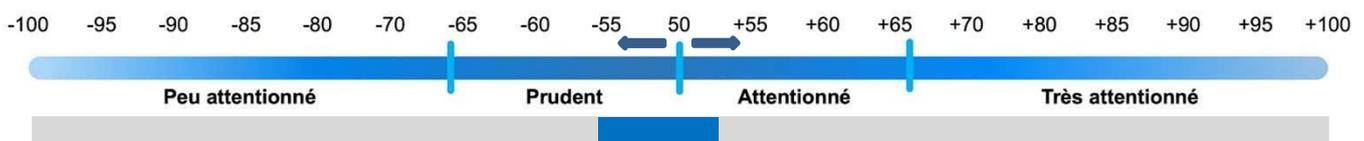
Elle est divisée en 4 niveaux :

1. TRES ATTENTIONNE : Accorde trop d'attention à la dimension, la considère très importante.
2. ATTENTIONNE : Considère la dimension importante, tout en gardant à l'esprit la notion de juste équilibre.
3. PRUDENT : Peut remettre en question son jugement lors de la prise de décision.
4. PEU ATTENTIONNE : Accorde peu d'importance à la dimension, voir peut s'en désintéresser ou l'ignorer.

Les graphiques dans les pages suivantes montrent visuellement le score de l'ATTENTION. La CLARTE est affichée sous forme graphique et expliquée dans le commentaire sous le graphique.

La barre part du centre et se déplace vers la gauche lorsque l'attention pour la dimension diminue, et vers la droite lorsque l'importance accordée à la dimension augmente.

La longueur de la barre indique l'intensité de l'attention (élevée ou faible). Plus le score est élevé, plus la barre est étendue, signifiant une attention forte ou faible. Une barre peu étendue est le reflet d'une attention équilibrée pour la dimension.



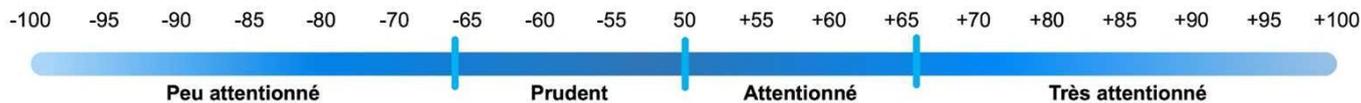
Les deux pages suivantes évaluent la clarté et l'attention pour les trois dimensions en rapport avec le monde extérieur et les trois dimensions en rapport avec soi. Notez que la direction de la barre indique le centre de votre attention. Les énoncés sous chaque barre indiquent vos forces et limites générales pour la dimension.

Votre style de pensée externe (vision du monde)

Empathie

La compréhension et l'appréciation de l'impact de vos décisions sur les autres et l'importance que vous accordez aux autres lorsque vous faites des choix.

Attention



Clarté

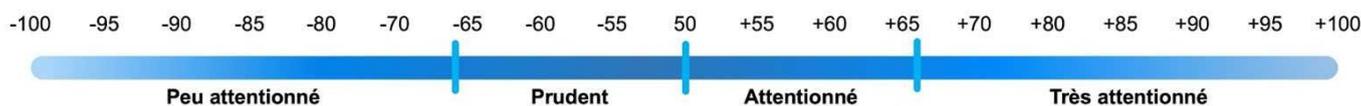


Vous êtes une personne très perspicace avec une excellente capacité pour évaluer les autres de manière judicieuse. Vous êtes intuitif.ve et sensible, mais vous avez tendance à vous comporter de manière prudente et discrète. De plus, vous vous ouvrez plus facilement à ceux avec qui vous partagez des idées et attentes. Vous avez tendance à être critique et impatient.e envers les autres, surtout lorsqu'ils ne sont pas à la hauteur.

Pensée pratique

La valeur que vous accordez à l'atteinte des résultats lorsque vous prenez des décisions. La manière dont vous faites des choix comparatifs.

Attention



Clarté



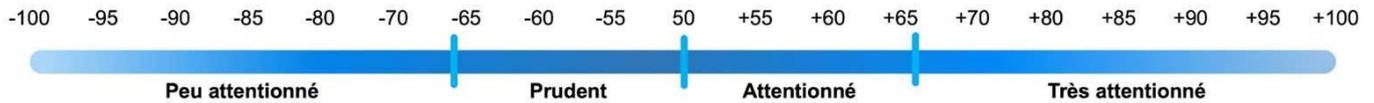
Vous avez une très bonne capacité à identifier et comprendre l'intérêt des approches pratiques et pragmatiques, et savez faire appel au bon sens. Vous avez tendance à être quelque peu sceptique, ce qui vous conduit à vous montrer prudent.e et hésitant.e dans vos réflexions, et à compter plus facilement sur vos principes plutôt que de suivre votre bon sens.

Votre style de pensée externe (vision du monde) - suite

Pensée conceptuelle (logique)

La valeur que vous donnez aux règles lorsque vous faites des choix. L'importance que vous donnez au fait d'être organisé, structuré.

Attention



Clarté



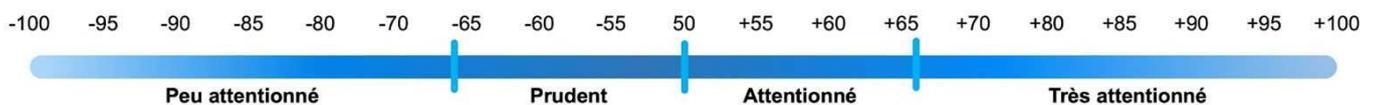
Vous êtes un.e perfectionniste et avec de fortes attentes pour que les choses soient bien faites. Vous êtes structuré.e, analytique et planificateur.trice, axé.e sur l'organisation selon un plan prédéfini. Votre proactivité vous amène à anticiper les problèmes et leurs solutions potentielles. Votre perfectionnisme peut se transformer en obstination afin que les choses soient bien faites.

Votre style de pensée interne (vision de soi)

Estime de soi

Votre compréhension et appréciation de vous-même, la valeur que vous vous donnez en tant qu'individu. Votre perception de vos forces, faiblesses, et potentiels.

Attention



Clarté



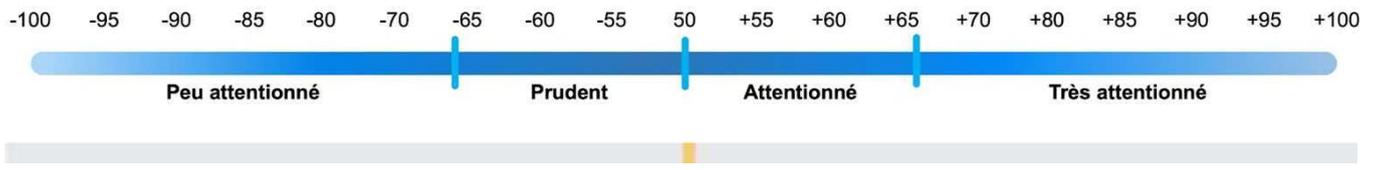
Vous avez la capacité à comprendre votre propre valeur, mais avez actuellement tendance à vous déprécier. Vous ne vous accordez pas autant de crédit que vous le devriez, vous comparant soit à vos attentes idéalistes et perfectionnistes, soit à celles des autres. Dans les deux cas, vous aurez tendance à exagérer vos imperfections et devenir sensible à ce que les autres pensent ou disent de vous.

Votre style de pensée interne (vision de soi) - suite

Conscience de son rôle

La façon dont vous appréhendez votre fonction, votre rôle social ou professionnel, et votre place dans le monde.

Attention



Clarté

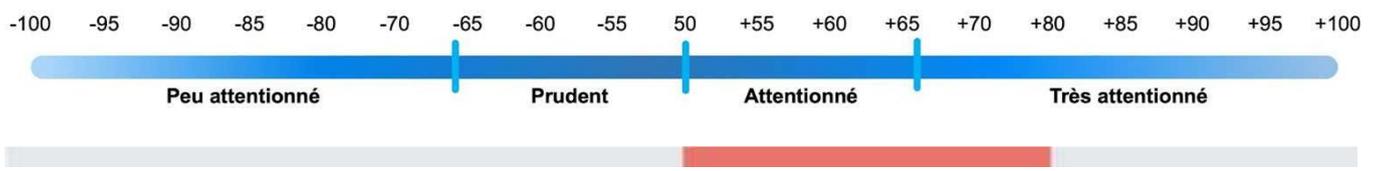


Vous faites preuve d’une excellente lucidité à propos de votre image sociale, de votre rôle. Vous avez également une réelle capacité à appréhender les normes sociales, les questions de statut, de reconnaissance, ainsi que les attentes liées à votre situation. De plus, vous êtes confiant.e dans votre capacité à réaliser votre potentiel, à évaluer avec précision votre degré de compétence pour tenir et assumer ce rôle et cette image.

Vision du futur

La façon dont vous appréhendez votre avenir et l'importance que vous accordez à votre vision de ce que devrait être cet avenir. Le sens de votre mission, la manière dont vous vous projetez dans le futur.

Attention



Clarté



Vous êtes extrêmement orienté.e objectifs, avec un engagement fort envers vos idéaux et principes, un engagement guidé par ce que vous pensez être juste. Vous êtes susceptible de garder le cap quelles que soient les circonstances. Cependant, cette persévérance peut se transformer en obstination quelles que soient les circonstances, et conduire à un besoin compulsif d'aller de l'avant.

Votre style de pensée en quelques mots

Les pages suivantes donnent un aperçu général de votre style de pensée.



Mode de décision

Vous avez besoin d'établir des critères de réussite clairement définis et réussissez à résoudre les problèmes en vous appuyant sur des stratégies préétablies qui vous ont permis de réussir par le passé.

Si atteindre certaines normes vous paraît important, alors vous vous efforcerez de les dépasser, même si cela revient à investir plus de temps. L'une de vos potentielles limites consiste à prêter plus d'attention à comprendre les raisons pour lesquelles un problème est survenu qu'à étudier les étapes nécessaires pour le résoudre à l'avenir. Un autre point d'attention : le fait que vous pouvez vous enfermer dans la solution qui vous paraît être la meilleure sans prêter attention aux alternatives portées autrui. Vous pouvez devenir dogmatique et critique envers les personnes qui remettent en question votre avis.



Forces

- Vous Communiquez avec les autres de manière claire, organisée et cohérente.
- Vous pouvez développer des stratégies pour répondre aux questions et aux problèmes des autres.
- Vous savez reprendre les éléments d'une conversation et les assembler pour former un discours cohérent.
- Vous savez recourir à la logique pour résoudre les problèmes ou traiter les questions.



Axes de progrès

- Vous pouvez être impatient et critique envers les personnes qui n'acceptent pas votre point de vue ou qui posent trop de questions.
- Vous pouvez développer des préjugés et des attentes fortes quant aux choix des questions et problèmes qui vous paraissent pertinents et qui méritent selon vous de l'attention.
- Vous pouvez ne pas être attentif aux besoins, aux intérêts ou aux questions des autres.
- Vous pouvez négliger les signes non verbaux qui ne correspondent pas à ceux que vous attendez.
- Lors d'une conversation, vous pouvez vous enliser dans les détails.
- Vous pouvez répondre selon un modèle préétabli qui ne correspond pas forcément aux besoins et aux intérêts des autres.
- Vous pouvez fixer des échéances irréalistes lorsqu'il s'agit de trouver des solutions à des problèmes.
- Vous pouvez sous-estimer l'intérêt de développer un lien personnel avec une autre personne.



Suggestions

- Développez des techniques pour devenir plus patient, plus sensible et plus réceptif aux questions, préoccupations et objections des autres.
- Apprenez à conseiller en évitant d'être trop critique ou en cherchant à avoir raison.
- Prêtez attention aux besoins, aux intérêts et aux préoccupations des autres.
- Soyez plus attentif.ve et patient.e lorsque vous êtes confronté.e à des arguments contradictoires aux points de vue différents du vôtre.
- Cherchez à identifier et répondre plus souvent aux signes de communication non verbaux.
- Apprenez à lutter contre votre perfectionnisme et évitez les attitudes du type "tout ou rien".
- Apprenez à évaluer l'effet de vos réponses sur les autres.

Mieux communiquer selon votre style de pensée

Maintenant que votre style de pensée est clarifié, vous pouvez utiliser ces informations pour prendre des décisions plus éclairées et plus équilibrées. Il est très difficile de communiquer efficacement avec les autres s'ils ne pensent pas de la même manière que nous. Cette page présente les points forts et les limites de la communication de base en fonction de vos capacités de réflexion afin de vous sensibiliser et de vous aider à mieux communiquer avec les autres.



VOS POINTS FORT EN MATIERE DE COMMUNICATION

- Être juste et cohérent :
 - Vous savez fixer des priorités dans les relations.
 - Vous évaluez les problèmes sous tous les angles.
- Coopérer et partager :
 - Vous favorisez la coopération et le partage.
 - Vous êtes ouvert.e aux idées et aux contributions des autres.
- Écouter, déléguer et développer :
 - Vous assignez les tâches de façon claire et précise.
 - Vos communications sont claires et précises.
 - Vous vous assurez que chaque personne sait ce qui est attendu d'elle.



VOS LIMITES EN MATIERE DE COMMUNICATION

- Coopérer et partager :
 - Vous pouvez faire preuve d'une attitude peu positive et peu solidaire.
 - Vous pouvez parfois être trop critique à l'égard des idées et des contributions des autres.
- Écouter, déléguer et développer :
 - Vous pouvez parfois donner du feedback de manière critique et négative.
- Être juste et cohérent :
 - Vous pouvez potentiellement ne pas toujours traiter les autres de façon équitable et cohérente.

Vos principaux points forts

Ci-après la description de vos points forts spécifiques en fonction de votre style de pensée. Vos points forts sont classés par ordre décroissant, en commençant par le plus fort.

- 1 Persévérance: (Faire avancer les choses)-Risque Faible**
Un fort engagement personnel pour rester sur la bonne voie, remplir les objectifs et réaliser les tâches quoiqu'il se passe.
- 2 Pensée conceptuelle proactive: (Gérer les problèmes)-Risque Faible**
La combinaison entre concentration et attention sur une réflexion conceptuelle à long terme permet une prise de conscience des conséquences liées aux actions.
- 3 Sens de l'objectif: (faire avancer les choses)-Risque Faible**
Poussé(e) par le besoin de réaliser des objectifs et déployer des plans à la fois en lien avec ses ambitions et ses idéaux personnels, et des objectifs professionnels.
- 4 Flexibilité/Adaptabilité: (Gestion de soi)-Risque Faible**
Un fort engagement personnel dans ce qu'il/elle croit être la bonne solution associé à une capacité à rediriger l'énergie si nécessaire.
- 5 Ambition: (Faire avancer les choses)-Risque Faible**
Poussé(e) par un besoin compulsif d'atteindre des objectifs personnels et des ambitions.
- 6 Cohérence: (Faire avancer les choses)-Risque Faible**
La capacité à être confiant(e) et à se sentir compétent(e) pour continuer sur la même voie, même dans les moments difficiles.
- 7 Compréhension des autres: (Manager les autres)-Risque Faible**
Une bonne compréhension des autres combinée avec des attitudes prudente et discrètes qui génère un optimisme prudent à l'égard des autres.

Vos axes de développement prioritaires

Cette partie rassemble vos limites potentielles liées à votre style de pensée. Vos principales limites sont énumérées dans l'ordre décroissant, en commençant par la plus importante d'entre elles.

- 1 Estime de Soi: (Gestion de Soi)-Risque Réel**
Son auto-dépréciation le/la conduit à se montrer dur(e), critique et trop exigeant(e) avec lui-même/elle-même.
- 2 Attitude envers l'Autorité: (Manager les Activités)-Risque Conditionnel**
Son dogmatisme et son obstination peuvent le/la conduire à insister sur les règles, le respect des normes et le respect de l'autorité.
- 3 Planification à Long Terme: (Planification et Organisation)-Risque Conditionnel**
Son idéalisme et son perfectionnisme peuvent le/la conduire à poursuivre des objectifs irréalistes sur le long terme.
- 4 Orientation Résultats : (Faire avancer les choses)-Risque Conditionnel**
Son manque d'intérêt pour les résultats peut générer des retards dans les décisions ou des négligences à propos de ce qui doit être fait.
- 5 Sensibilité à l'égard des autres: (Manager autrui)-Risque Situationnel**
A tendance à être indifférent(e) envers les autres, ce qui peut entraîner un manque d'attention aux besoins et aux intérêts d'autrui.
- 6 Evaluer ce qu'il faut faire: (Gérer les problèmes)-Risque Situationnel**
Son incertitude et son manque de clarté dans sa façon de penser peuvent limiter sa capacité à voir ce qui doit être fait.
- 7 Respect des plannings et des délais: (Manager les Activités)-Risque Situationnel**
Son perfectionnisme et sa pensée manichéenne peuvent le/la conduire à établir des horaires et des calendriers irréalistes.

Évaluation de vos compétences clés en Management

Voici l'évaluation des 35 compétences en management. L'analyse de celles-ci permettra de déterminer quelles compétences managériales développer afin de réussir en tant que manager.

 **Risque minimal**
Qualité très présente

 **Risque modéré**
Qualité présente

 **Risque conditionnel**
Qualité accessible

 **Risque réel**
Qualité peu accessible

Risque Minimal : L'individu a la capacité à porter des jugements judicieux. Il fait preuve de pondération et d'esprit dans ces décisions. Le risque d'erreurs est très réduit.

Risque modéré : La capacité de jugement de l'individu peut parfois être altérée. Toutefois celle-ci reste bonne. Examinez les situations particulières qui peuvent amener cette personne à hésiter et étudiez avec elle le soutien nécessaire à lui apporter.

Risque conditionnel : La capacité de jugement de l'individu varie selon les circonstances. Toutefois celle-ci reste dans la moyenne des individus. Examinez avec la personne les situations qui peuvent la conduire à faire des erreurs de jugement et examinez avec elle le soutien à lui apporter.

Risque réel : Cette personne a probablement une compréhension des situations faible, influencée par des biais (positifs ou négatifs). Cela peut engendrer des problèmes potentiels dans la prise de décision et peut entraîner des erreurs. Explorez ce domaine plus en détail, afin d'examiner comment ces risques peuvent influencer sur l'efficacité.

Remarque : Tous les risques ne sont pas des critères à prendre en compte. Les compétences et les domaines de jugement en question peuvent ne pas être sollicités dans le quotidien de la personne. N'oubliez pas d'explorer en profondeur la pertinence de ces informations dans votre environnement en particulier, et assurez-vous de considérer le style comportemental et les influences du style motivationnel.

Inventaire des compétences en management				
Manager Autrui/Travailler avec les Autres				
Compréhension d'autrui	✓			
Attitude à l'égard des autres	✓			
Indice des préjugés/parti-pris		✓		
Sensibilité vis-à-vis d'autrui		✓		
Ecoute des autres	✓			
Savoir parler au moment opportun	✓			
Gérer les Activités				
Atteindre les standards	✓			
Faire les choses correctement		✓		
Attention portée aux politiques et procédures	✓			
Respecter la planification et les délais		✓		
Attitude vis-à-vis de l'Autorité			✓	
Attention portée aux détails concrets		✓		

Inventaire des compétences en management				
Résolution de Problèmes				
Evaluer ce qu'il faut faire		✓		
Faire appel au sens commun	✓			
Compréhension intuitive	✓			
Capacité à anticiper des problèmes potentiels	✓			
Pensée conceptuelle proactive	✓			
Planification & Organisation				
Fixation réaliste des objectifs	✓			
Planification à court terme	✓			
Planification à long terme			✓	
Organisation concrète (terrain)	✓			
Organisation conceptuelle (structuration des idées)	✓			
Attention portée à la planification	✓			
Faire Avancer les Choses (Obtenir des Résultats)				
Confiance en soi		✓		
Sens de l'objectif	✓			
Orientation résultats			✓	
Ambition	✓			
Persévérance	✓			
Cohérence	✓			
Gestion de soi				
Estime de soi				✓
Affirmation de soi	✓			
Contrôle de soi		✓		
Satisfaction liée à son rôle	✓			
Flexibilité / Adaptabilité	✓			
Indice de tension*	✓			

*L'indice de tension est une mesure qui calcule le degré de frustration, de déception et même de colère qu'une personne éprouvera lorsque ses idées, recommandations et croyances ne sont pas acceptées par son manager, ses pairs ou ses collègues. L'index mesure aussi la capacité à prendre en considération et à accepter des idées et des croyances différentes de la vôtre.

Nb : pour plus de précision concernant les 35 compétences clés, veuillez-vous référer à l'annexe en fin de rapport.

En synthèse ...

Vos principales forces en matière de communication

Votre évaluation indique que :

- Vous avez la capacité d'être à la fois ferme et amical(e), en fonction de la situation.
- Vous êtes prêt(e) à assumer votre bilan, qu'il soit bon ou non.
- Vous êtes socialement posé(e) et confiant(e), capable de parler de manière persuasive face à un petit ou un grand auditoire.
- Vous êtes capable d'arriver sur un projet en cours, d'embarquer les gens à bord et de prendre des décisions rapidement.
- Vous avez une forte capacité à motiver et manager les autres grâce à votre attitude optimiste et à votre propension à déléguer des tâches.
- Vous êtes capable de mener plusieurs tâches en même temps avec efficacité, tout en supervisant plusieurs projets simultanément.
- Vous êtes capable de diriger et de motiver les autres tout en restant sensible à leurs besoins et préoccupations.

Votre performance globale et suggestions

Performance générale : capacité à performer dans son domaine d'expertise

Tout en s'appuyant sur ses domaines d'expertise et de qualification, vous êtes une personne qui peut faire appel à une pensée critique évaluée comme très bonne (Niveau B+) pour résoudre des problèmes de base en matière de gestion, pour relever des défis et saisir les opportunités que vous rencontrez. La hiérarchie de vos forces motrices va influencer vos choix et vous conduire à rechercher un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, vouloir aider les autres et leur apporter un soutien, vouloir challenger le statu quo, promouvoir des approches pragmatiques et courantes, chercher à délivrer un résultat exceptionnel et un niveau de service élevé, vouloir apporter une certaine stabilité pour favoriser la collaboration et vouloir contribuer à l'effort collectif. Vous faites preuve d'une pensée critique caractérisée de manière générale par un côté énergique/catégorique et par une orientation centrée sur la tâche. Les attitudes suivantes se reflèteront dans vos décisions : perfectionniste, il/elle insiste pour faire les choses bien, optimiste à propos du monde, prudent(e) vis-à-vis de lui-même/elle-même, prudent(e) et réservé(e) vis-à-vis des autres et prudent(e) et hésitant(e) dès lors qu'il faut faire avancer les choses.

Capacité à prendre un rôle managérial spécifique

Au regard de l'impact que les trois leviers de performance ci-dessus auront sur vos talents, **vous êtes considéré comme un individu un individu de très bon niveau dont on peut attendre de bons résultats si sa mission lui permet de s'appuyer sur ses connaissances spécifiques, son expérience et de ses succès passés.** Selon les résultats de votre évaluation, vous croyez que vos capacités et talents innés sont utilisés au bon moment et sont très adaptés à votre rôle/mission actuel(le). Le conseil que nous donnerions à la personne qui chercherait à vous confier de nouvelles missions : prendre en compte votre satisfaction liée à votre rôle actuel.

Formation et Développement : domaines dans lesquels vous pourrez avoir besoin d'aide

Votre évaluation indique que :

- Quand vous dirigez un projet, vous pouvez avoir tendance à éviter le mode participatif.
- Votre volonté d'aller vite peut vous pousser à vous lancer dans trop de tâches simultanément. Vous évitez de déléguer, en pensant qu'il est plus facile et plus rapide d'effectuer la tâche vous-même.
- Vous pouvez avoir tendance à prendre des décisions sans consulter les autres, et sans partager les informations après que la décision ait été prise.
- Vous pouvez être tellement concentré(e) sur la vue d'ensemble que vous pouvez en ignorer les détails clés.
- Votre ego peut vous faire paraître excessivement critique envers ceux qui n'ont pas les mêmes comportements que vous. Vous pourriez générer plus de réactions positives en vous montrant plus conciliant(e).
- Votre ego et votre optimisme peuvent parfois vous pousser à agir de manière trop impulsive.
- Vous pouvez vous impatienter quand on ne vous témoigne pas, selon vous, suffisamment d'attention ou de reconnaissance.

Travail en équipe : vous devriez vous épanouir au sein d'équipe/d'un environnement qui offrent la possibilité de travailler avec/dans...

- Un environnement qui encourage les idées innovantes.
- Des missions non routinières.
- L'opportunité de voir les résultats immédiats.
- Des missions impliquant des compétences motivationnelles pour diriger les autres.
- L'absence de détails répétitifs et ordinaires.
- De nombreux contacts avec les gens et une abondance de problèmes à résoudre.
- Une reconnaissance pour ce que vous avez réalisé.

HighSense mesure et fait état de leviers universels de succès qui sont très difficiles, voire impossibles, à repérer lors d'une interview en face à face. Cet outil est conçu pour être utilisé en association avec votre processus interne d'évaluation des compétences, d'accompagnement des talents, de gestion des carrières.

Réflexions personnelles

1. D'après les résultats de votre évaluation, que retenir-vous en ce qui concerne vos styles de pensée comportementale, motivationnelle et critique ?

2. Quelles sont, selon vous, vos plus grandes forces liées à vos styles de pensée comportementale, motivationnelle et critique ?

3. Quelles sont les limites potentielles que vous avez identifiées par rapport à vos styles de pensée comportementale, motivationnelle et critique ?

4. D'après ce que vous avez appris sur vos styles de pensée comportementale, motivationnelle et critique, que décidez-vous de :

Continuer	Commencer	Arrêter

Annexes : les 35 compétences en matière de leadership et de management

Travailler efficacement avec les autres :

REMARQUE : Cette exigence clé en matière de leadership et de gestion mesure la capacité à voir et apprécier les besoins et les intérêts des autres et la capacité à traiter avec les autres de manière concernée et objective.

Compréhension des autres

Il s'agit d'une mesure de la capacité à utiliser efficacement son instinct. C'est à la fois l'évaluation intuitive et l'application de cette évaluation. C'est la capacité à enrichir son expérience et ses tactiques grâce à cette composante intuitive qui découle de la capacité à comprendre les autres et à appliquer cette compréhension de manière efficace.

Attitude à l'égard des autres

Il s'agit d'une mesure de la capacité à voir et apprécier la valeur et la contribution unique que d'autres peuvent apporter. Cela inclut la capacité à interagir avec les autres sans s'impliquer personnellement dans leurs problèmes. Cette attitude reflète une perspective objective et équilibrée.

Indice des préjugés/parti-pris

Cela mesure la capacité de gérer sans craindre les commentaires négatifs d'autres personnes qui n'aiment pas les décisions de gestion que l'on prend. Il calcule le besoin d'être aimé et perçu comme un leader fort sans trop promettre ou ignorer ses devoirs et responsabilités.

Sensibilité vis-à-vis d'autrui.

Cela mesure la compassion pour les autres et le désir de faire confiance aux autres avec une capacité objective de voir de manière réaliste les forces et les faiblesses, de ne pas ignorer les traits de caractère des autres, ou d'être réaliste quant à l'effet que ses actions ou décisions auront sur les autres.

L'écoute des autres

Cela mesure la capacité à conserver une exigence élevée pour les performances des autres, sans porter de jugement de valeur. C'est également une mesure de la capacité à prendre en compte les avis des autres, tout en conservant un style de management objectif.

Savoir parler au moment opportun

Cela mesure la capacité à éviter la confiance excessive et la surestimation de la valeur de sa propre vision des choses. Capacité à être ouvert aux idées et solutions des autres. C'est la capacité à envisager des alternatives, et à éviter la notion de « je connais toujours la meilleure solution ».

Gérer les activités :

REMARQUE : Cette exigence clé de leadership et de gestion mesure la capacité à voir ce qui est nécessaire pour que les choses soient faites en temps opportun et résolvent les problèmes sans en créer de nouveaux.

Atteindre les standards

Cela mesure la capacité à voir ce qui doit être fait ; identifier à la fois les problèmes et les solutions possibles à ces problèmes en tenant compte des contraintes liées à la structure et l'organisation. Cet indicateur mesure la capacité à se conformer aux normes et règles.

Faire les choses correctement

Cela mesure la capacité à prendre en considération le besoin d'obtenir des résultats sans ignorer les règles établies, imposer un avis personnel sur ce qui doit être fait. Cet indicateur mesure également la capacité de « lâcher prise ».

Attention portée aux politiques et procédures

Cela mesure la capacité à prendre en compte les règles et procédures établies qui pourraient être considérées comme limitatives.

Respecter la planification et les délais

Cela mesure la capacité à faire avancer les choses dans le respect des délais impartis. Cette compétence évalue la capacité à ne pas être trop perfectionniste et savoir faire preuve de souplesse pour avancer.

Attitude vis-à-vis de l'autorité

Mesure la capacité à mettre de côté ses propres priorités et croyances pour se conformer aux normes, protocoles et règles acceptés et établis. Il mesure la force de la nécessité de contester les règles par rapport à la volonté de suivre les procédures établies car elles sont demandées par l'organisation.

Attention portée aux détails concrets

Cet indicateur mesure la capacité à rester attentif aux éléments liés à la situation. C'est la capacité à prendre en compte les normes, les valeurs, les idées et les façons de faire qui génèrent des résultats de manière équilibrée et fonctionnelle. Il s'agit d'une mesure de la capacité à combiner ses convictions et ses préférences personnelles avec les besoins de l'organisation.

Résolution de problèmes :

REMARQUE : Cette exigence clé en matière de leadership et de gestion mesure la capacité à identifier les problèmes potentiels avant qu'ils ne se transforment en crise et la capacité à générer des solutions efficaces dans le cadre des directives et des ressources de l'organisation actuelle.

Évaluer ce qu'il faut faire

Mesure la capacité à voir clairement ce qui se passe autour d'eux. C'est à la fois la capacité à comprendre le problème, le défi ou l'opportunité actuels et la capacité à voir l'importance relative de cette question d'une manière équilibrée qui n'est ni trop optimiste ni trop pessimiste.

Faire appel au sens commun

Cette capacité mesure la résolution de problèmes pratiques qui intègre la nécessité d'obtenir un résultat sans trop se fier à l'instinct ou à des modèles prédéfinis pour résoudre les problèmes.

Compréhension intuitive

Capacité à se fier à sa perspicacité intuitive, sur la bonne ou la mauvaise tactique comme facteur clé pour résoudre les problèmes auxquels il est confronté. Cette dimension développée, associée à une pensée pratique efficace et logique, favorise de bonnes décisions.

Capacité à anticiper des problèmes potentiels

Mesure la capacité à voir les problèmes, les défis et les opportunités sous plusieurs angles. Chaque situation a des composantes structurelles, comparatives et uniques ; ce score mesure la capacité à voir ces problèmes de manière équilibrée.

Pensée conceptuelle proactive

Mesure la capacité à équilibrer le besoin de prendre une action et d'obtenir un résultat sans sous-estimer les conséquences de cette action ou de ce résultat. Il mesure la volonté de rattacher les extrémités et de s'assurer que ses actions aboutissent à un résultat global équilibré et positif.

Planification et organisation :

REMARQUE : Cette exigence clé en matière de leadership et de gestion mesure la capacité à fixer des objectifs réalistes, de construire des plans pour atteindre ces objectifs et de transformer ces plans en étapes concrètes qui génèrent les résultats souhaités.

Fixation réaliste des objectifs

Mesure la capacité à voir les objectifs et les buts d'une manière réaliste et globale. Il évalue la capacité à éviter une pensée stricte en noir et blanc, étroitement focalisée ou prédéfinie et évalue la capacité à éviter les croyances compulsives et non productives qui auraient tendance à ignorer les preuves et les circonstances qui suggéreraient une solution ou un plan d'action alternatif.

Planification à court terme

Mesure la capacité à équilibrer 3 facteurs dans le domaine de la planification immédiate ou à court terme. Premièrement, la capacité à coordonner son point de vue sur la manière de mener une action avec un plan d'action alternatif logique, pratique et viable. Deuxièmement, il mesure la capacité à éviter de négliger les idées, les attitudes et les façons de faire les choses simplement parce qu'elles n'offrent pas un avantage immédiat. Troisièmement, il mesure la capacité à équilibrer la tendance à hésiter en raison de la poursuite de la perfection avec la nécessité de parvenir à une solution pratique de bon sens.

Planification à long terme

Mesure la capacité à évaluer le besoin d'une planification à plus long terme, en prenant de la hauteur et le recul nécessaire. Il mesure la capacité à élaborer des plans réalistes et clairs, permettant d'atteindre le résultat souhaité.

Organisation concrète (terrain)

Mesure la capacité à prêter attention aux questions pratiques immédiates et de voir ces questions d'une manière équilibrée. C'est également une mesure de la capacité à ne pas focaliser sur ce qui ne va pas dans une situation, et à éviter la tendance à rechercher des solutions « prêtes à l'emploi » qui peuvent ne pas être liées au problème en question.

Organisation conceptuelle (structuration des idées)

Mesure de la capacité à imaginer les conséquences futures de la situation actuelle et à identifier les ressources à mobiliser. Cette capacité nécessite un équilibre de l'analyse et de la pensée logique.

Attention portée à la planification

Mesure la capacité à organiser, structurer et formaliser les tâches à accomplir pour obtenir un résultat dans les délais. C'est la capacité à suivre un plan et à exercer un degré raisonnable de conformité et d'uniformité envers le plan au fil du temps.

Faire avancer les choses (obtenir des résultats) :

REMARQUE : Cette exigence clé de leadership et de gestion mesure la capacité à concentrer l'énergie sur les tâches assignées et de les suivre jusqu'à la fin tout en gérant les niveaux de stress sans perdre la liberté d'action et la créativité qui conduisent à des résultats supérieurs.

Confiance en soi

Mesure du degré de confiance de l'individu sur sa capacité globale à réussir dans sa situation actuelle. Il mesure également la vision de ses capacités à réaliser leur plein potentiel dans leurs rôles actuels. Il mesure sa capacité à se sentir à l'aise avec sa propre identité, le sentiment de frustration, d'anxiété et d'indécision dans le rôle actuel.

Sens de l'objectif

Mesure la clarté de l'orientation des efforts futurs. Il calcule la capacité à voir avec précision les prochaines étapes probables à la fois à la fois dans la compréhension et l'adhésion à la façon dont les choses doivent se dérouler et dans quelle mesure la personne est disposée à faire l'effort pour y arriver. Il calcule la capacité à équilibrer son chemin futur avec sa capacité à voir comment ce chemin lui fournira un niveau acceptable de satisfaction interne.

Orientation résultats

Mesure la capacité à se concentrer sur les résultats d'un point de vue pratique, donc avoir une vision claire des décisions à prendre et actions à mettre en œuvre.

Ambition

Mesure la clarté du sens de l'orientation générale professionnelle et personnelle. Il calcule une compréhension des récompenses fournies par des objectifs spécifiques et la valeur de l'engagement à les atteindre

Persévérance

Mesure l'engagement et le dévouement à la réalisation de ses objectifs, idées, projets et engagements. C'est la capacité à mobiliser la vitalité et l'énergie pour rester sur la bonne voie, sans devenir si têtu que l'on ne verra pas quand un changement de direction est nécessaire et qu'un changement est la bonne action pour la situation donnée.

Cohérence

Mesure la capacité à aller de l'avant en soutenant son rôle actuel avec une compréhension claire de ce qu'il est possible de faire, en restant engagé. Il mesure la capacité à éviter la tendance à être sensible à des situations nouvelles qui iraient à l'encontre des responsabilités et engagements principaux. Il mesure également la capacité à fixer des objectifs réalisables et réalistes qui sont également stimulants et gratifiants.

Gestion de soi :

REMARQUE : cette exigence clé de leadership et de gestion mesure la capacité à voir, comprendre et être sensible à ses propres compétences et à son caractère personnel. Cette dimension aborde aussi l'alignement des objectifs personnels et de l'entreprise, la gestion du temps et compétences organisationnelles personnelles.

Estime de soi

Mesure la capacité à voir la valeur que vous apportez au travail et au monde sans permettre à cette compréhension de devenir une arrogance toxique. C'est une mesure de la capacité à comprendre vos forces et à les reconnaître de manière positive ce qui permet à un gestionnaire efficace de dire non le cas échéant, de prendre des engagements réalistes, d'éviter de devenir trop sensible à ce que les autres pensent ou disent, d'éviter l'auto-dépréciation, accepter les éloges et éviter la peur du succès.

Affirmation de soi

Mesure la capacité de chacun à voir à la fois ses propres forces et ses freins. Capacité à éviter la surévaluation ou la sous-évaluation de ses capacités, éviter le sentiment de culpabilité ou d'insuffisance en cas d'erreur. Enfin, cela mesure la capacité à avoir une balise interne qui dirige et guide ses actions lors de ses interactions avec les autres.

Contrôle de soi

Mesure la capacité à voir et apprécier de manière réaliste ses capacités et comment elles peuvent se traduire par une contribution positive et utile à la société. Cette connaissance de soi engendre une confiance qui permet de modérer ses réactions, et répondre aux objections ou aux critiques sans impulsivité et réaction émotionnelle démesurée. Cela mesure également la capacité à éviter les distractions extérieures.

Satisfaction liée à son rôle

Mesure la capacité à voir et apprécier sa place et sa fonction dans le monde. Cela indique que l'individu est conscient des aspects de son (ses) rôle (s) qui lui donnent un sentiment de contribution et d'épanouissement. Il se sentira probablement performant à un niveau de potentiel acceptable et sera raisonnablement exempt d'anxiété et de frustration. Il convient de noter qu'une personne cherchant un nouveau job peut être temporairement affectée négativement par un score inférieur pour ce facteur en raison de sa situation.

Flexibilité et adaptabilité

Mesure la capacité à évaluer objectivement des situations, envisager des alternatives et prendre des mesures qui sont basées sur un équilibre de perspectives logiques et émotionnelles, qui prennent en compte les protocoles établis, un sens du devoir et une loyauté sans faille.

Indice de tension pour la santé

Mesure le degré de frustration et d'anxiété qui peut se produire lorsque son manager, ses pairs, ses collègues n'acceptent pas et / ou n'adoptent pas une idée, une suggestion ou une recommandation. Personne ne réussit tout le temps, mais un mauvais score suggère que l'individu serait négativement affecté par ce rejet.

(suite de la page 2)

Comment garantissons-nous la validité de nos outils DISC et Forces Motrices ?

Nous faisons tester nos outils par un organisme indépendant et qualifié afin de vérifier que nous répondons aux normes fixées par l'APA (American Psychological Association) et l'EEOC (Equal Employment Opportunity Commission), normes parmi les plus exigeantes en matière de fiabilité et de discrimination concernant les outils d'évaluation.

Selon l'ASI (Assessment Standards Institute) notre outil DISC "a l'un des scores de Cronbach les plus élevés du marché DISC."

Les évaluations comportementales reposant sur des algorithmes sont utilisées depuis le milieu du 20e siècle. Mises au point par des Docteurs en Psychologie et par une poignée de programmeurs, ces évaluations, initialement utilisées par les 500 plus grandes entreprises du monde, ont connu depuis les années 90 un essor grandissant. Avec l'avènement d'Internet, la production, la commercialisation et la vente d'évaluations ont connu une croissance exponentielle. De nouveaux acteurs sont nés et ont lancé des outils d'évaluation sans devoir au préalable faire tester la robustesse de leur algorithme par un organisme reconnu et indépendant. Dans ce marché déréglementé, les utilisateurs de ces évaluations n'ont de ce fait aucune garantie sur la fiabilité des outils qu'ils utilisent.

La solution ? Faire tester les algorithmes par un organisme indépendant et qualifié.

Assessments 24x7 a donc choisi de recourir aux services de L'Assessment Standards Institute (ASI) pour faire tester la robustesse de ses algorithmes et l'objectivité de ses rapports afin de répondre aux normes fixées par l'American Psychological Association (APA) et par l'Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). Aussi, nous nous engageons volontairement et de manière transparente à mettre à disposition les résultats de ces tests. Notre objectif ? Apporter à nos distributeurs et utilisateurs la garantie d'utiliser des évaluations fiables et des algorithmes scientifiquement vérifiés. Les conclusions des tests sont disponibles sur demande et comprennent plusieurs mesures :

La validité de l'architecture de l'évaluation (Normes APA) [DISC & FORCES MOTRICES]

La validité de construction est l'un des concepts les plus centraux en psychologie. Il s'agit d'évaluer la justesse de ce qu'un test promet de mesurer. La validité conceptuelle d'une évaluation est obtenue par corrélation avec un certain nombre d'autres mesures. Ce modèle, qui établit le degré de corrélation entre les variables mesurées, permet d'établir la validité et la prévisibilité du modèle théorique.

La robustesse ou fiabilité de l'algorithme – Le test de Cronbach (Normes APA) [DISC]

Le test de Cronbach est considéré comme le test le plus exigeant et donnant les mesures de fiabilité les plus robustes. Il a pour objectif de mesurer la cohérence interne d'un ensemble de mesures. En d'autres termes, la fiabilité d'une donnée est liée à la cohérence avec laquelle celle-ci confirme le concept ou le modèle qui est évalué. Fort de nos excellents résultats, nous vous invitons à comparer les coefficients de fiabilité de notre outil DISC avec ceux d'autres fournisseurs ayant eu recours à ce même test de Cronbach.

La fiabilité des données externes (Normes APA) [FORCES MOTRICES]

Le terme de fiabilité dans la recherche psychologique fait référence à la cohérence d'une méthode de test ou d'évaluation. Dans ce cas, nous mesurons la fiabilité ou la cohérence des mesures d'évaluation dans le temps. La fiabilité externe mesure l'écart pouvant exister entre deux évaluations identiques réalisées à deux moments différents. Cette comparaison entre deux évaluations détermine la variance moyenne appelée aussi rapport de la valeur moyenne. C'est ce rapport qui témoigne de la cohérence externe ou temporelle d'une évaluation.

La discrimination (Directives EEOC) [DISC & FORCES MOTRICES]

Employeurs et recruteurs utilisent souvent des tests et des procédures de sélection pour identifier les "bons" candidats pour un poste (qu'il s'agisse de recrutement ou de promotion interne de talents). Cependant, l'utilisation de ces outils peut enfreindre les directives de l'EEOC si l'utilisation de ces derniers excluent de manière disproportionnée toute personne appartenant à un groupe social particulier déterminé par la classe sociale, l'origine ethnique, le sexe, la nationalité ou même l'orientation sexuelle. Si la procédure de sélection est jugée discriminante, l'employeur est tenu de démontrer que cette discrimination est uniquement fondée sur les exigences du poste et sur les compétences nécessaires pour exécuter le travail avec succès.

Date de publication : 1er janvier 2020 ; Date de renouvellement des tests de fiabilité : 1er janvier 2025.