



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

## Talent Insights®

Comité de Direction

Max Muster  
INSIGHTS MDI®  
21/6/2017

**INSIGHTS MDI International® Deutschland GmbH**  
Klettgaustraße 21  
D-79761 Waldshut-Tiengen  
Tel. +49 (0) 7741 - 96 94 0  
info@insights.de • www.insights.de

INSIGHTS MDI  
INTERNATIONAL®





# INTRODUCTION

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

## PARTIE 1 : COMPORTEMENTS

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

### Moteurs de Comportement

Cette section du rapport fournit des informations sur le pourquoi de vos actions, ce qui, par la pratique et le coaching, peut avoir une incidence considérable sur la valeur que vous accordez à la vie. Dès lors que vous êtes conscient(e) des motivations qui sous-tendent vos actions, vous serez immédiatement en mesure de comprendre les causes de conflit.

### Intégrer les comportements et les facteurs de motivation

Cette section du rapport vous aidera à associer le comment et le pourquoi de vos actions. Dès lors que vous aurez compris l'association entre vos comportements et vos facteurs de motivation, vous constaterez une amélioration de vos performances et de votre niveau de satisfaction.



## INTRODUCTION Comportements

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

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

**Dans ce rapport, quatre dimensions comportementales sont évaluées :**

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

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



# CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES

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

Max déploie beaucoup d'énergie et se montre optimiste quant aux résultats qu'il peut obtenir. Le mot "impossible" ne fait pas partie de son vocabulaire. Il est un manager orienté vers l'objectif et qui croit qu'en exploitant les autres, il pourra plus facilement atteindre ses objectifs. Il préfère un environnement qui offre de la variété et du changement. Il est tout à fait dans son élément quand il mène plusieurs projets de front. Il a une très haute opinion de lui-même de sorte qu'on le qualifie parfois d'égoцентриque. Max est extrêmement soucieux des résultats, avec un sens de l'urgence qui le pousse à achever rapidement les projets. Il a besoin d'apprendre à se relaxer et à modérer son élan. Il dépense parfois trop d'énergie à essayer de se maîtriser et de maîtriser les autres. Beaucoup le considèrent comme une personne entreprenante qui veut réussir à tout prix. Il veut qu'on le considère comme quelqu'un d'indépendant, prêt à payer le prix de la réussite. Max a souvent une vision des choses différente des autres. Son esprit inventif lui permet d'avoir une "vue d'ensemble". Il veut avoir une réputation de gagnant et a horreur de perdre ou d'essayer un échec. Il a tendance à travailler avec acharnement et sans relâche pour réussir.

Max a un tempérament très résolu et préfère travailler pour un supérieur qui a l'esprit de décision. Il risque de se sentir stressé si son chef n'a pas les mêmes traits de caractère. Il a parfois des idées si arrêtées sur une question spécifique qu'il ne laisse pas facilement les autres apporter leur pierre à l'édifice. Il devrait se rendre compte qu'il a parfois besoin de réfléchir à l'ensemble d'un projet, du début jusqu'à la fin, avant de le commencer. Il préfère jouir d'une autorité équivalente à ses responsabilités. Max a l'extraordinaire capacité d'aborder les problèmes épineux et de les suivre jusqu'au bout en leur donnant une issue favorable. Il donne facilement son point de vue quand il s'agit de résoudre des problèmes d'ordre professionnel. Il peut travailler pendant des heures pour résoudre un problème délicat. Une fois que le problème est réglé, les tâches routinières qui suivent risquent de lui paraître fastidieuses. Nombreux sont ceux qui trouvent ses décisions très risquées. Mais une fois que la décision est prise, il a tendance à travailler d'arrache-pied pour la faire aboutir.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

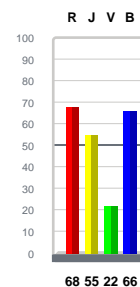
---

---

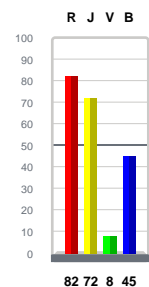
---

---

Style adapté



Style naturel





## CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES ...Suite

Max risque de se désintéresser de ce que disent les autres s'ils parlent pour ne rien dire ou ne vont pas droit au but. Son esprit actif les a déjà distancés. Son esprit inventif et productif peut nuire à sa réelle capacité de communication avec autrui. Il risque de présenter l'information sous une forme que certaines personnes ont du mal à saisir. Il aime les gens qui exposent leur cas de manière efficace. Cela lui permet de se faire une idée ou de prendre une décision plus rapidement. Il a tendance à influencer les gens en étant direct, cordial et soucieux des résultats. Max masque parfois ses sentiments en termes amicaux. S'il sent qu'on fait pression sur lui, il lui arrive de dévoiler le fond de sa pensée. Il n'a pas toujours la patience d'écouter et de communiquer avec des gens qui ne sont pas aussi rapides que lui. Il défie ceux qui donnent leur avis sans qu'on leur demande. Il apprécie ceux qui lui donnent des options plutôt que leurs opinions. Les options peuvent l'aider à prendre des décisions et il fait prévaloir son opinion personnelle sur celle d'autrui !

Decorative blue geometric shapes at the top right.

Series of horizontal lines for writing notes:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

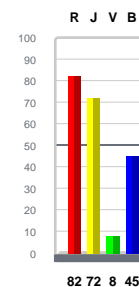
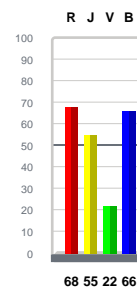
---

---

---

Style adapté

Style naturel





## VALEUR POUR L'ENTREPRISE

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

- Spontanéité.
- Favorise le changement - recherche les moyens les plus efficaces et les plus rapides.
- Très sociable.
- Compétitif.
- Sens de l'urgence.
- Tenace.
- A l'esprit d'initiative.
- Prévoyant et tourné vers l'avenir.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

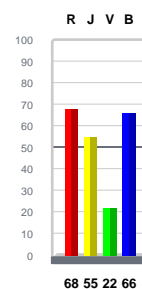
---

---

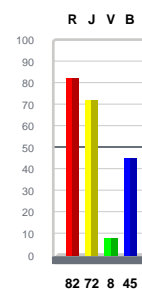
---

---

Style adapté



Style naturel





# COMMENT MIEUX COMMUNIQUER

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

## À faire :

- Employer son jargon.
- Formuler les projets par écrit avec des dates limites.
- Favoriser et maintenir un cadre de travail où il peut être efficace.
- Être clair, bref et précis.
- Arriver avec un dossier bien "ficelé" comprenant les conditions requises, les objectifs, le matériel de démonstration adéquat.
- En cas d'approbation, approuver les résultats et non la personne.
- Poser des questions précises (de préférence "quoi ?").
- Comprendre ses capacités d'écoute sporadiques.
- Présenter les faits de manière logique : bien préparer votre intervention.
- Se protéger des interruptions.
- Présenter des faits et des chiffres quant aux chances de succès ou au bien-fondé d'un choix.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

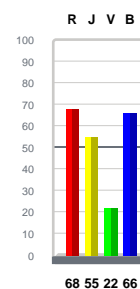
---

---

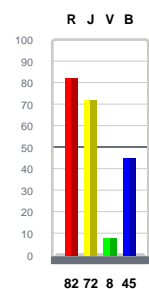
---

---

Style adapté



Style naturel





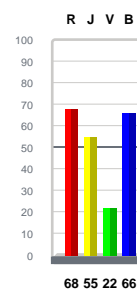
## COMMENT MIEUX COMMUNIQUER ...Suite

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

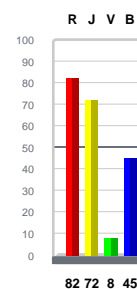
### À Éviter :

- Être dérouté par son "impertinence".
- Oublier de donner suite.
- Parler pour ne rien dire ou lui faire perdre son temps.
- Confirmer votre accord en ajoutant "Je vous suis".
- Essayer d'établir une relation personnelle.
- Adopter une attitude paternaliste.
- Laisser un désaccord se refléter sur lui personnellement.
- Arriver avec une décision toute faite ou décider à sa place.
- Essayer de convaincre par des moyens "personnels".
- Présumer qu'il a entendu ce que vous avez dit.
- Le laisser changer de sujet avant que vous ayez fini.
- Poser des questions pour la forme ou des questions inutiles.

Style adapté



Style naturel







## CONSEILS DE COMMUNICATION

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

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

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

### **Facteurs générateurs de tension ou d'insatisfaction :**

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

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

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

### **Facteurs générateurs de tension ou d'insatisfaction :**

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

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

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

### **Facteurs générateurs de tension ou d'insatisfaction :**

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

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

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

### **Facteurs générateurs de tension ou d'insatisfaction :**

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



# PERCEPTIONS

"Vous voyez-vous comme les autres vous voient"

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




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## PERCEPTION DE SOI-MÊME

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

- Volontaire
- Battant
- Positif
- Péremptoire
- Sûr de soi
- Gagneur

## PERCEPTION D'AUTRUI - Modéré

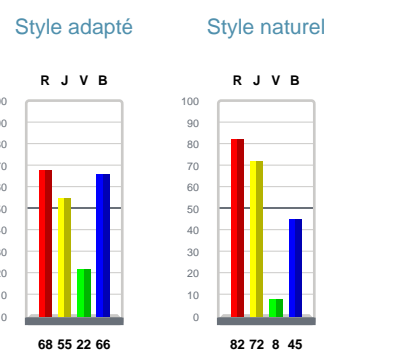
(Comment les autres vous perçoivent)  
 Dans des conditions modérées de pression, de tension, de stress ou de fatigue, vous risquez d'être perçu comme quelqu'un de :

- Exigeant
- Irritable
- Égocentrique
- Agressif

## PERCEPTION D'AUTRUI - Extrême

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

- Caustique
- Dominant
- Arbitraire
- Obstiné





# ABSENCE D'UN FACTEUR COMPORTEMENTAL

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

## Les situations et les circonstances pour éviter ou les aspects nécessaires au sein de l'environnement afin de réduire au minimum le stress comportemental.

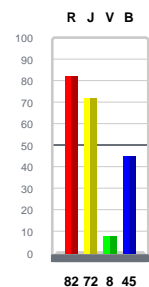
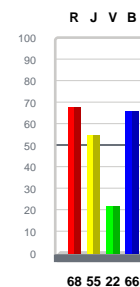
- Évitez les projets qui nécessitent une attention constante sans laisser de place à la diversification des tâches.
- Évitez les postes qui privilégient le travail de routine.
- La nécessité de jongler avec plusieurs tâches en même temps peut nuire à la qualité.

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

- Recherchez des environnements dans lesquels on valorise le changement au lieu de le décourager.
- Vous devez être conscient que le besoin permanent de changement entraîne un sentiment de peur chez les autres.
- Vous devez savoir que le refus de déléguer peut avoir un impact négatif à long terme.

Style adapté

Style naturel





## INDICATEURS DE COMPORTEMENT

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

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



## STYLE NATUREL ET STYLE ADAPTÉ

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

### PROBLÈMES - DÉFIS

#### Naturel

Max a une approche ambitieuse de la résolution des problèmes, faisant preuve d'une volonté de fer et d'un besoin de venir à bout de tous les obstacles. Il a tendance à prendre des décisions avec peu ou pas d'hésitation.

#### Adapté

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

### PERSONNES - CONTACTS

#### Naturel

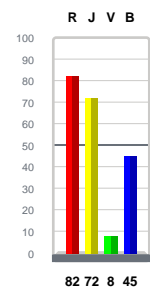
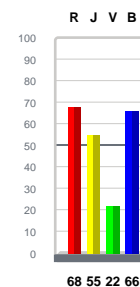
Max se réjouit de sa faculté à influencer les autres. Il préfère évoluer dans un environnement qui lui offre l'occasion d'avoir à traiter avec des individus très différents les uns des autres. Il fait confiance et veut qu'on lui fasse confiance.

#### Adapté

Max pense que l'environnement lui demande d'être sociable et optimiste. Il veut faire confiance à l'autre et avoir des contacts dans un environnement positif.

Style adapté

Style naturel



# STYLE NATUREL ET STYLE ADAPTÉ ...Suite



## RYTHME - COHÉRENCE

### Naturel

Max se sent à l'aise dans un environnement en perpétuel changement. Il recherche une grande variété de tâches et d'actions. Même lorsque le rythme est effréné, il sait garder son sens de l'équilibre et de la mesure. Il est capable de surmonter l'inconséquence d'une situation et d'initier un changement en un tour de main.

### Adapté

Max désire un environnement marqué par la variété. Il démontre en général un sens aigu de l'urgence pour que les choses soient menées à bien rapidement. Il souhaite ardemment le changement et travailler à des activités multiples.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## PROCÉDURES - CONTRAINTES

### Naturel

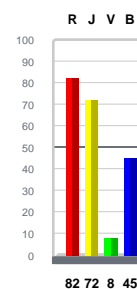
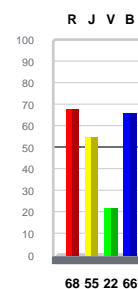
Max est indépendant par nature et a une certaine force de caractère. Il est ouvert aux nouvelles suggestions et peut, parfois, ne pas se soucier des autres. Il se sent plus à l'aise dans un environnement où les contraintes peuvent être "relâchées" dans certaines situations.

### Adapté

Max a un esprit ouvert notamment par rapport aux règles, mais est conscient des conséquences du non-respect des règles et procédures, et y est sensible.

Style adapté

Style naturel



# STYLE ADAPTÉ

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

- Anticiper et résoudre les problèmes.
- De la persévérance pour mener un travail jusqu'au bout.
- Respecter les délais.
- Travailler sans étroite surveillance.
- Être capable de voir "grand" sans négliger pour autant les petites pièces du puzzle.
- Faire preuve d'un sens de l'humour actif et créatif.
- Avoir des activités très variées.
- Passer rapidement d'une activité à l'autre.
- Savoir choisir son vocabulaire pour arriver à convaincre.
- Agir sans précédent et pouvoir s'adapter au changement dans le travail quotidien.
- Gérer des activités multiples.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

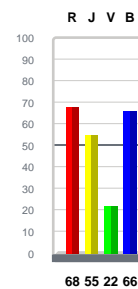
---

---

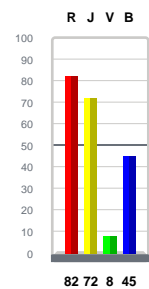
---

---

Style adapté



Style naturel





# GESTION DU TEMPS

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

## L'ABSENCE DE PLAN ÉCRIT

Dans ce contexte, le plan peut désigner un business plan général précisant la mission, les objectifs, les exigences relatives aux tâches et l'utilisation des ressources. Il peut également s'agir simplement de priorités écrites et d'un plan d'action journalier écrit.

### CAUSES POSSIBLES :

- La focalisation sur l'action, la volonté que les choses se fassent sans attendre
- Le changement constant des priorités (celles que l'on s'impose ou qui sont imposées)
- Avoir réussi par le passé sans plan
- La volonté de "suivre le courant" et ne pas être tenu par le carcan d'un programme de travail quotidien écrit

### SOLUTIONS POSSIBLES :

- Noter les valeurs personnelles et professionnelles et les classer par ordre de priorité
- Élaborer un plan à long terme tenant compte de ces valeurs
- Reconnaître qu'en ayant des priorités clairement à l'esprit, le changement constant sera remplacé par le changement par conception

## LES DÉCISIONS HÂTIVES

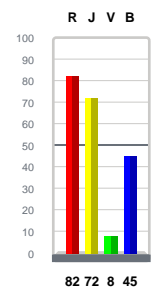
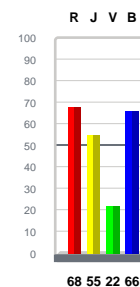
Dans ce contexte, les décisions hâtives sont celles qui sont prises trop rapidement sans avoir toutes les informations nécessaires.

### CAUSES POSSIBLES :

- L'impatience l'emporte sur la nécessité d'avoir plus d'informations
- Essayer d'en faire trop
- Le refus de planifier à l'avance
- L'absence d'objectifs précis

Style adapté

Style naturel







## GESTION DU TEMPS ...Suite

### SOLUTIONS POSSIBLES :

- Demander des conseils
- Mettre en place un processus de prise de décision avant que ce type de situation ne se présente
- Mettre en place des procédures opératoires standard et des procédures alternatives pour d'éventuels problèmes

### GESTION DE CRISE

*La gestion de crise désigne souvent le fait de devoir interrompre des tâches prioritaires pour répondre à des questions, proposer des solutions, déléguer ou résoudre des problèmes mineurs. Généralement, ces incendies "éclatent" brusquement mais sont rapidement "éteints".*

### CAUSES POSSIBLES :

- Le désir de résoudre les problèmes rapidement et parfois sans disposer des informations nécessaires
- Le manque de délégation
- L'absence de procédures d'exploitation standard
- Des priorités mal définies/inadaptées
- Ne pas insuffler d'intensité à la situation

### SOLUTIONS POSSIBLES :

- Établir un plan
- Définir des procédures opérationnelles pour les tâches et les problèmes connus
- Adopter une approche de "gestion par objectifs"

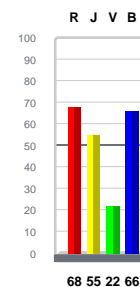
### LE FAIBLE NIVEAU DE DÉLÉGATION

*Un faible niveau de délégation se traduit généralement par l'incapacité à faire une distinction entre les tâches qui requièrent votre temps et votre attention et celles qui peuvent être accomplies par d'autres.*

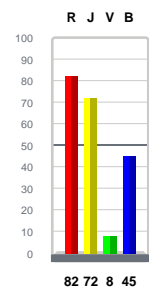
### CAUSES POSSIBLES :

- Vouloir tout contrôler
- Ne pas avoir confiance dans les capacités des autres

Style adapté



Style naturel





## GESTION DU TEMPS ...Suite

- Ne pas prendre en compte les capacités des autres
- Avoir peur des talents des autres
- Ne pas vouloir surcharger les autres de travail

### SOLUTIONS POSSIBLES :

- Former et accompagner les autres
- Mettre en place une équipe de soutien
- Donner aux gens la capacité d'aider
- Avoir conscience que le temps passé à former les autres à des tâches de routine se traduira par un gain de temps pour des tâches à priorité plus élevée

## MANAGEMENT EN FLUX TENDU

*Le management en flux tendu de crise se caractérise par un style de gestion dominé en permanence par des éléments externes incontrôlés. Ce style se traduit par une précipitation dans la crise au lieu de l'anticiper de manière proactive.*

### CAUSES POSSIBLES :

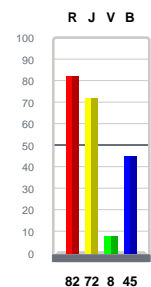
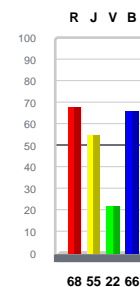
- Le manque de planification
- Des exigences irréalistes en termes de temps imposées aux individus pour accomplir les tâches
- Être toujours à la recherche de problèmes à résoudre

### SOLUTIONS POSSIBLES :

- Disposer d'un plan opérationnel bien défini
- Affecter des individus clés à la gestion de problèmes spécifiques
- Prendre des conseils auprès des personnes clés
- Déléguer l'autorité et la responsabilité lorsque cela est possible

Style adapté

Style naturel



## DOMAINES D'AMÉLIORATION

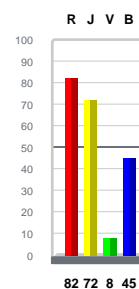
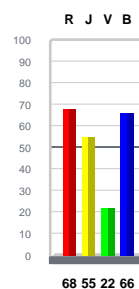
Voici une liste de limitations possibles qui ne concernent pas un travail spécifique. Analysez-les d'abord seul et cochez celles qui ne s'appliquent pas à vous. Choisissez une à trois de ces observations qui entravent vos capacités, et élaboriez un plan d'action afin d'éliminer ou d'atténuer ces obstacles.

### Max a tendance à :

- Être incohérent du fait de multiples arrêts, départs et changements de cap incessants.
- Ne jamais terminer ce qu'il entreprend à force d'ajouter constamment de nouveaux projets.
- Accuser, nier et défendre sa position - même si ce n'est pas nécessaire.
- Être réticent à travailler en équipe, à moins d'en être le chef.
- Jongler avec trop de balles et si on ne l'aide pas assez, il aura tendance à en laisser tomber quelques-unes.
- Outrepasser l'autorité et les prérogatives - écraser les autres.
- Monologuer - n'attend pas que son interlocuteur ait tout dit pour donner son point de vue.
- Faire des remarques inopinées qui sont souvent perçues comme des petites attaques personnelles.
- Être impulsif et réclamer le changement à tout prix. Peut changer de priorités tous les jours.

Style adapté

Style naturel



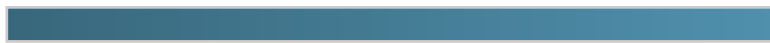


# HIÉRARCHIE COMPORTEMENTALE

Le graphique des comportements montrera dans un ordre de préférence, du plus important au moins important douze (12) types de conduite généralement rencontrées au travail. Il vous aidera à comprendre dans lesquels de ces types de comportement ou de conduite vous êtes naturellement le plus efficace.

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



42\*

100

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



52\*

90

**3. COMPÉTITIVITÉ** - Tenacité, audace, affirmation de soi et une "volonté de gagner" dans toutes les situations.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



51\*

85

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



52\*

82

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



60\*

80

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

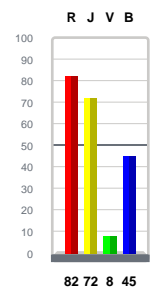
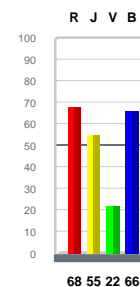


66\*

55

Style adapté

Style naturel

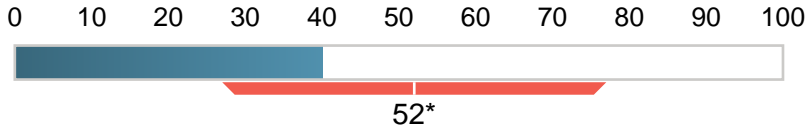


\* 68% de la population se trouve répartie dans la partie ombrée.



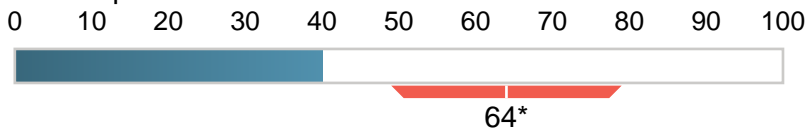
# HIÉRARCHIE COMPORTEMENTALE

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



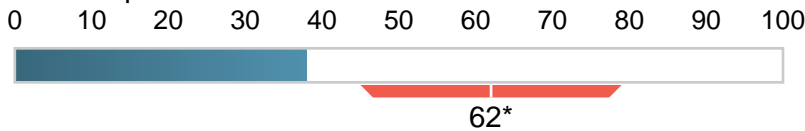
40

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



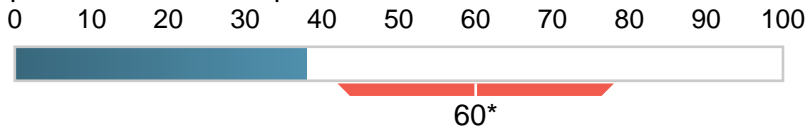
40

**9. PERSÉVÉRANCE** - Le besoin de travailler de façon méthodique.



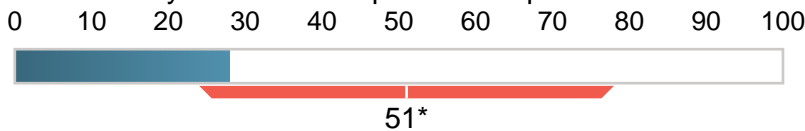
38

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



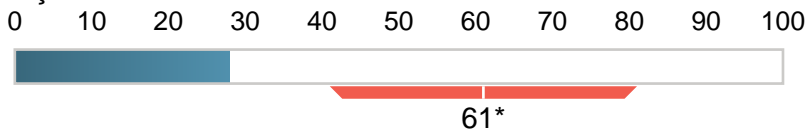
38

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



28

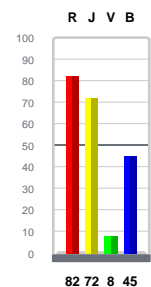
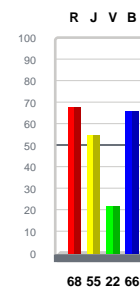
**12. COHÉRENCE** - La capacité à effectuer le travail de la même façon.



28

Style adapté

Style naturel



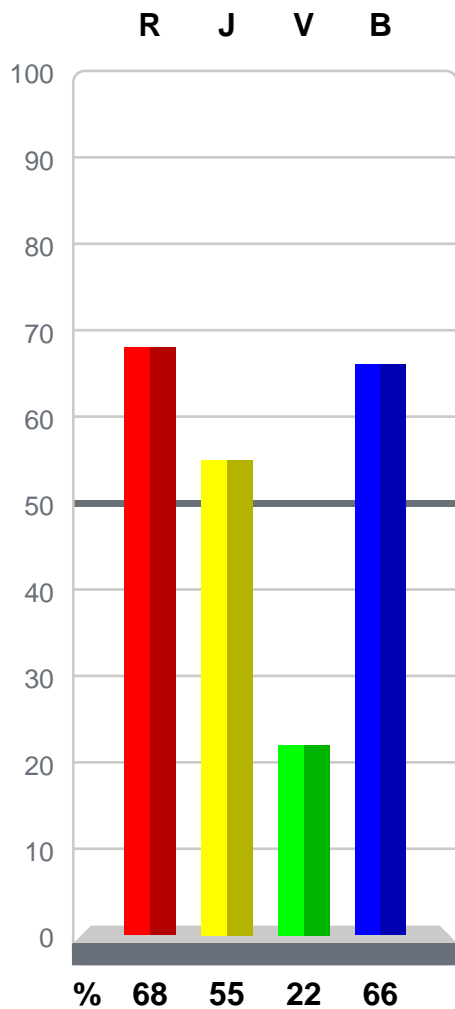


# LES GRAPHIQUES DU STYLE INSIGHTS®

21/6/2017

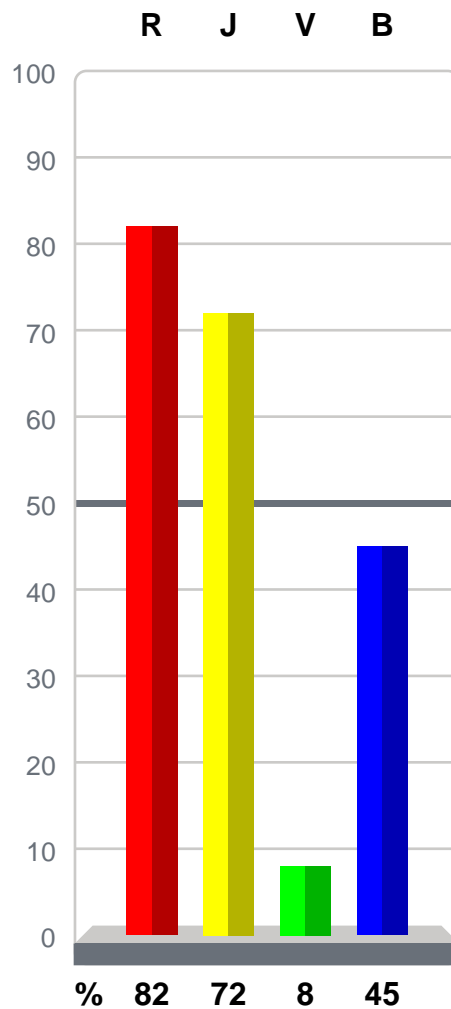
## Style adapté

### Graphique I



## Style naturel

### Graphique II



norme allemande 2017 R4

T: 0:58



## LA ROUE "SUCCESS INSIGHTS"®

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

Visualiser votre style comportemental naturel (rond).

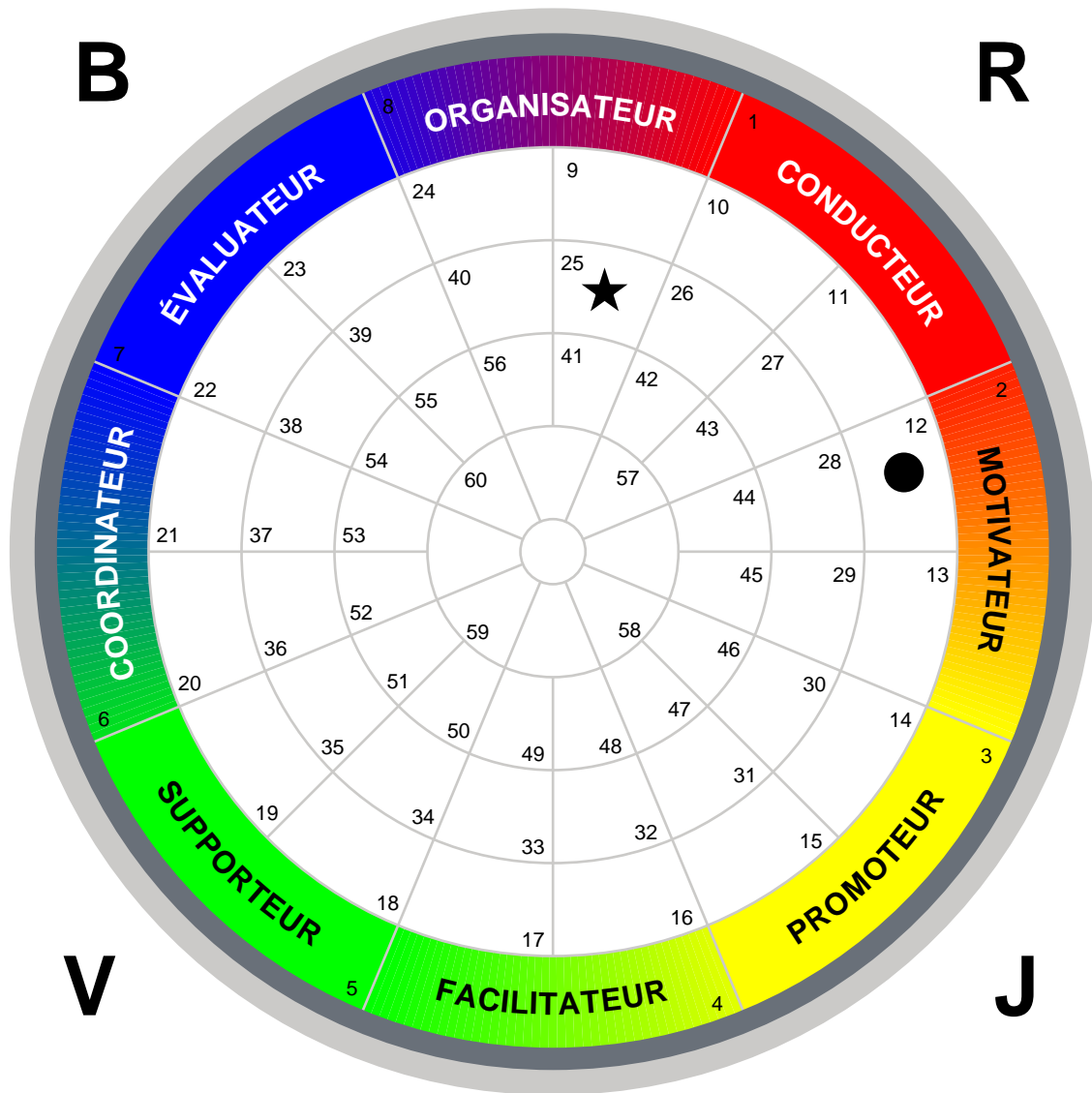
Visualiser votre style comportemental adapté (étoile).

Noter votre degré d'adaptation de votre comportement.



# LA ROUE "SUCCESS INSIGHTS"®

21/6/2017



Adapté: ★ (25) ORGANISATEUR-CONDUCTEUR (FLEXIBLE)  
Naturel: ● (12) MOTIVATEUR-CONDUCTEUR

norme allemande 2017 R4

T: 0:58





# Comprendre vos Facteurs de Motivation et vos Moteurs de Comportement

Ce profil est basé sur les six catégories d'intérêts ou de facteurs de motivation que vous avez dans la vie et met en évidence six attitudes: l'attitude Cognitive, Utilitaire, Esthétique, Sociale, Individualiste et Traditionaliste. Vous allez ainsi être en mesure d'expliquer, de clarifier et de développer certains de vos moteurs de comportement. Ce rapport va vous permettre d'utiliser les forces que vous donnez à votre vie professionnelle et personnelle. Vous comprendrez comment, à partir de 12 moteurs de comportement, les passions qui vous animent, façonnent vos points de vue et constituent l'outil de compréhension le plus fiable de votre personnalité dans sa spécificité.

Nous vous recommandons de prêter une attention toute particulière à vos quatre premiers moteurs de comportement, ce sont eux qui vous portent vers l'action. En examinant le second sous-ensemble constitué des quatre moteurs de comportement suivants, vous vous rendrez compte que ceux-ci peuvent jouer un rôle significatif, mais uniquement dans certaines situations. Enfin, les quatre derniers vous permettront d'identifier les quatre moteurs de comportement auxquels vous êtes indifférent ou que vous évitez totalement.

L'analyse de ce rapport vous permettra de mieux comprendre l'un des domaines clés de ce qu'on appelle la "Science de Soi®". Vous pourrez ainsi :

Nous vous recommandons de prêter une attention toute particulière à vos quatre premiers Moteur de Comportement, ce sont eux qui vous portent vers l'action. En examinant le second sous-ensemble constitué des quatre Moteur de Comportement suivants, vous vous rendrez compte que ceux-ci peuvent jouer un rôle significatif, mais uniquement dans certaines situations. Enfin, les quatre derniers vous permettront d'identifier les quatre Moteurs de Comportement auxquels vous êtes indifférent ou que vous évitez totalement.

L'analyse de ce rapport vous permettra de mieux comprendre l'un des domaines clés de ce qu'on appelle la « Science de Soi® ». Vous pourrez ainsi :

- Comprendre le rôle que jouent vos moteurs de comportement dans votre carrière et vos relations personnelles.
- Être en mesure d'appliquer la connaissance de vos moteurs de comportement dans le cadre de vos relations personnelles et de votre performance professionnelle.
- Avoir une vision plus claire du sens et du but de votre vie, ce qui peut se traduire par une plus grande satisfaction dans votre vie professionnelle et personnelle.



# Caractéristiques Générales

Établi sur la base de vos réponses, ce rapport est constitué d'énoncés vous permettant de vous faire une idée générale et comprendre du **POURQUOI VOUS AGISSEZ COMME VOUS LE FAITES**. Ces énoncés mettent en lumière votre motivation dans le cadre professionnel, et aussi personnel. Vous pouvez cependant présenter un éventuel conflit Moi-Moi lorsque deux moteurs de comportement semblent être en conflit l'un avec l'autre. Nous vous recommandons de vous reporter aux caractéristiques générales afin d'avoir une meilleure compréhension de vos moteurs de comportement, sans oublier d'avoir une approche globale dans les combinaisons et complémentarités des six attitudes.

Max s'épanouira dans un environnement chaotique. Il saura cloisonner les problèmes afin de continuer à aller de l'avant. Il tend à se concentrer davantage sur le ressenti objectif que subjectif. Il tend à faire abstraction des traditions ou des contraintes pour mener à bien une tâche. Dans de nombreux cas, Max préférerait élaborer son propre plan d'action. Il pourra se montrer ouvert à de nouvelles idées parce qu'il n'est pas lié à un système de valeurs défini. Il sait parfaitement intégrer les connaissances acquises antérieurement pour résoudre les problèmes qui se posent aujourd'hui. Il se sent à l'aise avec des personnes qui partagent son intérêt pour la connaissance et notamment avec les personnes qui ont les mêmes convictions. Max a le désir d'être reconnu pour ce qu'il fait. Il veut contrôler son propre destin et affirmer son indépendance. Il peut avoir du mal à dire « non » lorsque les autres font appel à son temps ou à ses talents. Il évalue les situations sans pour autant éprouver la nécessité d'un retour sur investissement.

Max tend à avoir une vision parcellaire des choses. Il sait faire la distinction entre les relations personnelles et professionnelles avec la même personne. Il ne craindra pas de réinterpréter de manière différente son propre système de valeurs. Il pourra préférer fixer son propre plan d'action. Max peut contribuer à identifier les ressources instructives. Il peut avoir le désir d'approfondir ses connaissances afin d'être considéré comme un expert dans son domaine. Il recherche les fonctions de leadership. Dans les groupes, Max s'efforcera de préserver les spécificités de chacun. Max se montre généreux de son temps, de ses talents et de ses ressources pour ceux qui ont besoin d'aide. Il pourra s'attacher à améliorer les conditions de travail des autres. Il pourra accomplir des tâches pour le simple plaisir de les accomplir. Il tend à se montrer généreux de son temps, de ses talents et de ses ressources tout en accordant de l'importance au retour sur investissement.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## Caractéristiques Générales

Max tend à se montrer favorable à l'augmentation de la productivité et de l'efficacité. Il pourra rechercher les défauts d'un processus avant de rejeter la faute sur l'individu. Il s'efforcera d'élaborer une stratégie gagnante pour lui-même et son équipe. Il recueillera souvent des informations avant de commencer un projet. Max tend à interpréter et à analyser les autres systèmes ou traditions et à faire preuve de créativité dans leur application. Il tend à rechercher de nouvelles méthodes d'élargir le champ des possibilités pour l'avenir. Il met de côté les problèmes personnels pour se concentrer sur la productivité au travail. Il mettra l'accent sur l'aspect pratique avant de prendre en compte l'harmonie d'une situation.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

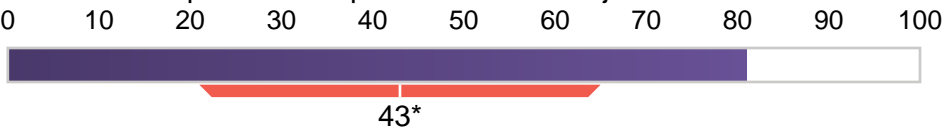
---



# Élevé

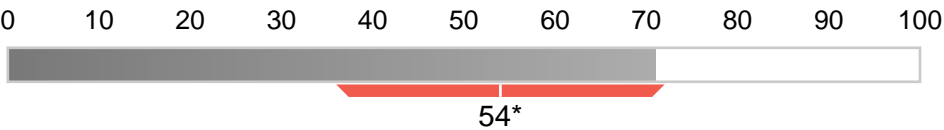
Les moteurs de comportement avec un score le plus élevé constituent un ensemble qui vous porte vers l'action. Si vous prenez en compte l'ensemble de ces facteurs de motivation et non un seul, vous obtiendrez les combinaisons qui définissent votre personnalité dans sa spécificité. Plus les scores sont rapprochés, plus vous serez en mesure de les exploiter dans leur ensemble. Prenez le facteur qui vous semble le plus pertinent et demandez-vous comment les autres facteurs principaux peuvent le compléter pour constituer un moteur de comportement unique ou le renforcer.

**1. Pragmatique** - Individus motivés par la fonctionnalité, par des applications déterminées, des jugements sur des faits exacts sans faire intervenir des préférences personnelles et l'objectivité de leur cadre de vie.



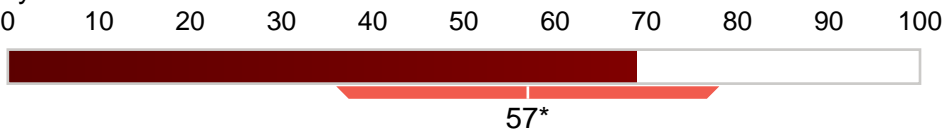
81

**2. Tolérant** - Individus motivés par des idées, des méthodes et des opportunités nouvelles, en dehors du cadre habituel ou d'un système de vie clairement défini.



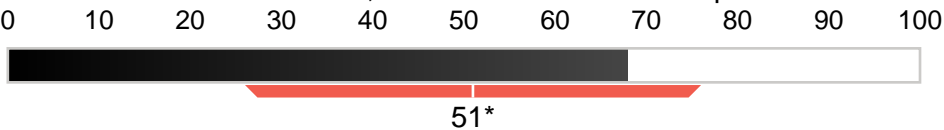
71

**3. Intellectuel** - Individus motivés par les opportunités d'acquisition de connaissances, la découverte de la vérité et la compréhension d'un système.



69

**4. Individuel** - Individus motivés par le statut, la reconnaissance, la prise de conscience et le contrôle, au détriment de la liberté personnelle.



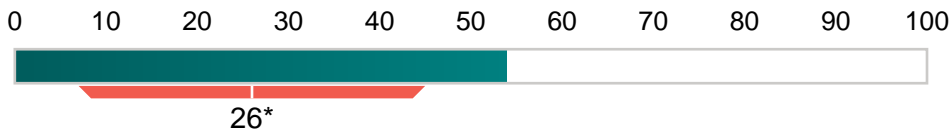
68



# Contextuel

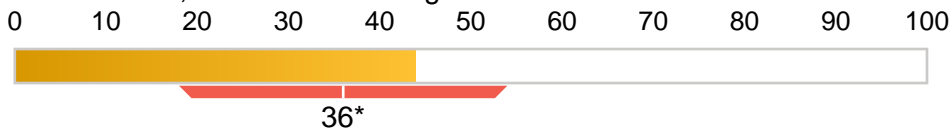
Le second groupe de moteurs de comportement constitue un ensemble de facteurs qui entrera en jeu en fonction de la situation contextuelle. Bien qu'ils soient moins importants que les principaux facteurs de motivation, ceux-ci peuvent influencer sur vos actions, ou vos décisions dans certaines situations. Dans des contextes soumis à pression, ces facteurs seront mobilisés pour atténuer ou renforcer vos moteurs principaux que vous avez analysés à la page précédente.

**5. Altruiste** - Individus motivés par les bienfaits qu'ils procurent aux autres, les actions qu'ils peuvent conduire pour aider les autres et éliminer les souffrances.



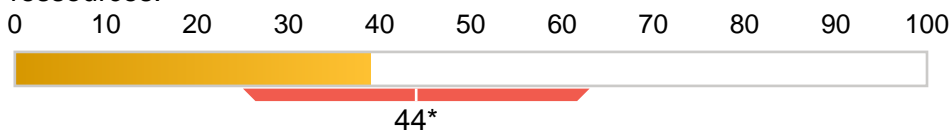
54

**6. Désintéressé** - Individus motivés par la réalisation des tâches pour le bien commun, sans rien attendre en retour sur le plan personnel, par la bienveillance, la clémence et la grandeur d'âme.



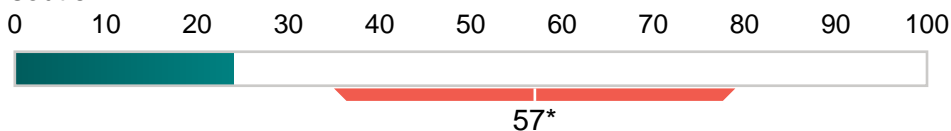
44

**7. Efficent** - Individus motivés par l'obtention de résultats concrets, l'optimisation de l'efficacité, les approches pragmatiques et des retours pour leur investissement en termes de temps, de talents, d'énergie et de ressources.



39

**8. Sélectif** - Individus motivés pour aider les autres dans un objectif précis avec un résultat quantifiable, pas seulement dans le seul but d'apporter un soutien.



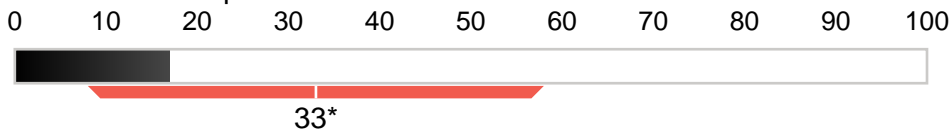
24



# Indifférent

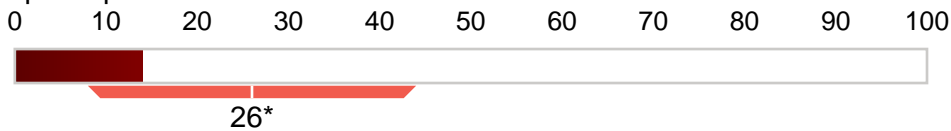
*Il se peut que vous soyez indifférent à une partie ou à la totalité des facteurs de motivation de ce dernier groupe. Ceux-ci peuvent cependant prendre de l'importance ou susciter une réaction défavorable lorsque vous êtes en relation avec des personnes ayant des scores élevés dans ces facteurs. C'est aussi vrai lorsque l'environnement dans lequel vous évoluez est porté par ces facteurs, et dans ce cas vous serez soumis à un stress important.*

**9. Collectif** - Individus motivés par un rôle de soutien et de contribution, d'investissement dans une équipe ou un projet global sans réel besoin de reconnaissance personnelle.



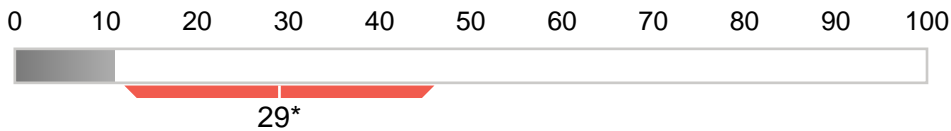
17

**10. Empirique** - Individus motivés par l'intuition, l'utilisation des expériences passées, la modélisation et la recherche de connaissances spécifiques si nécessaire.



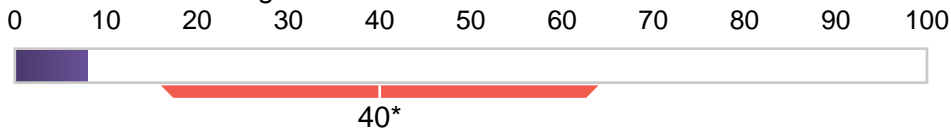
14

**11. Intransigent** - Individus motivés par les approches traditionnelles, les méthodes à l'efficacité démontrée et par un système de vie clairement défini.



11

**12. Harmonieux** - Individus motivés par l'expérience, les points de vue subjectifs, des projets à long terme, un cadre de vie équilibré et un respect des ressources en général.



8

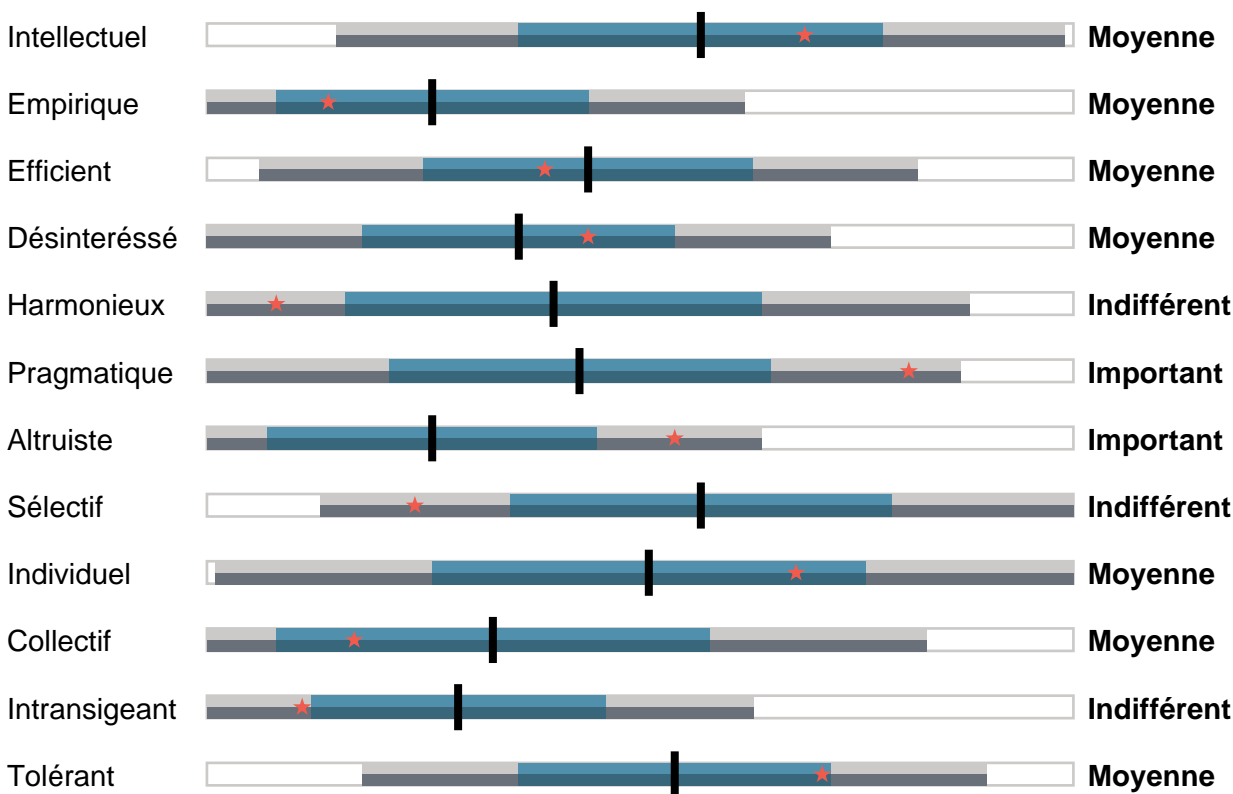


## Domaines de Sensibilisation

Nous avons tous entendu mille fois ces expressions toutes faites du genre « chacun son truc », « chacun ses goûts » ou encore « les gens agissent en fonction de leurs raisons et non des vôtres. » Lorsque vous êtes entouré de gens qui partagent des attitudes similaires aux vôtres, vous vous intégrez facilement dans le groupe et cela a un effet dynamisant. À l'inverse, lorsque vous êtes entouré de personnes dont l'attitude diffère sensiblement de la vôtre, vous pouvez vous sentir exclu. Ces différences peuvent être source de stress ou de conflit.

Cette section met en lumière les domaines dans lesquels vos attitudes peuvent se situer en dehors de l'opinion générale et être source de conflit. Plus vous serez éloigné de la moyenne, avec un score élevé, plus la passion que vous éprouvez relativement à cette attitude sera remarquée. Plus vous serez éloigné de la moyenne, avec un score faible, plus les gens vous considéreront comme indifférent, voire négatif, à l'égard de cette attitude. Pour chaque attitude, la partie ombrée représente 68 % de la population ou des scores qui se situent à un écart-type au-dessus ou au-dessous de la moyenne nationale.

### TABLEAU DES NORMES ET COMPARAISONS - norme allemande 2017

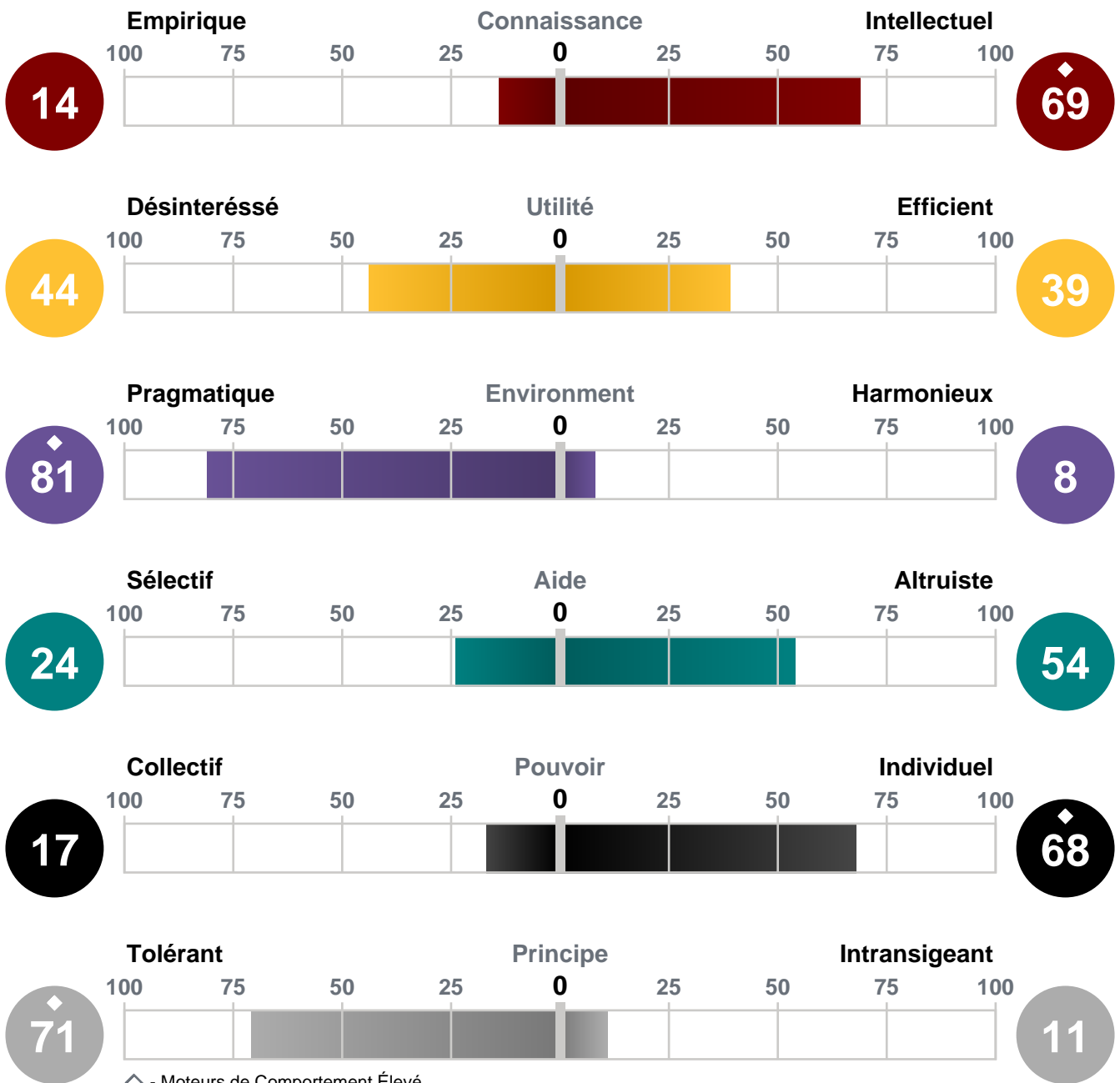


■ - 1er écart-type - \* 68% de la population se trouve répartie dans la partie ombrée. ■ - moyenne nationale ★ - votre résultat  
 ■ - 2e écart-type  
 □ - 3e écart-type

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



# Graphique Moteurs de comportement

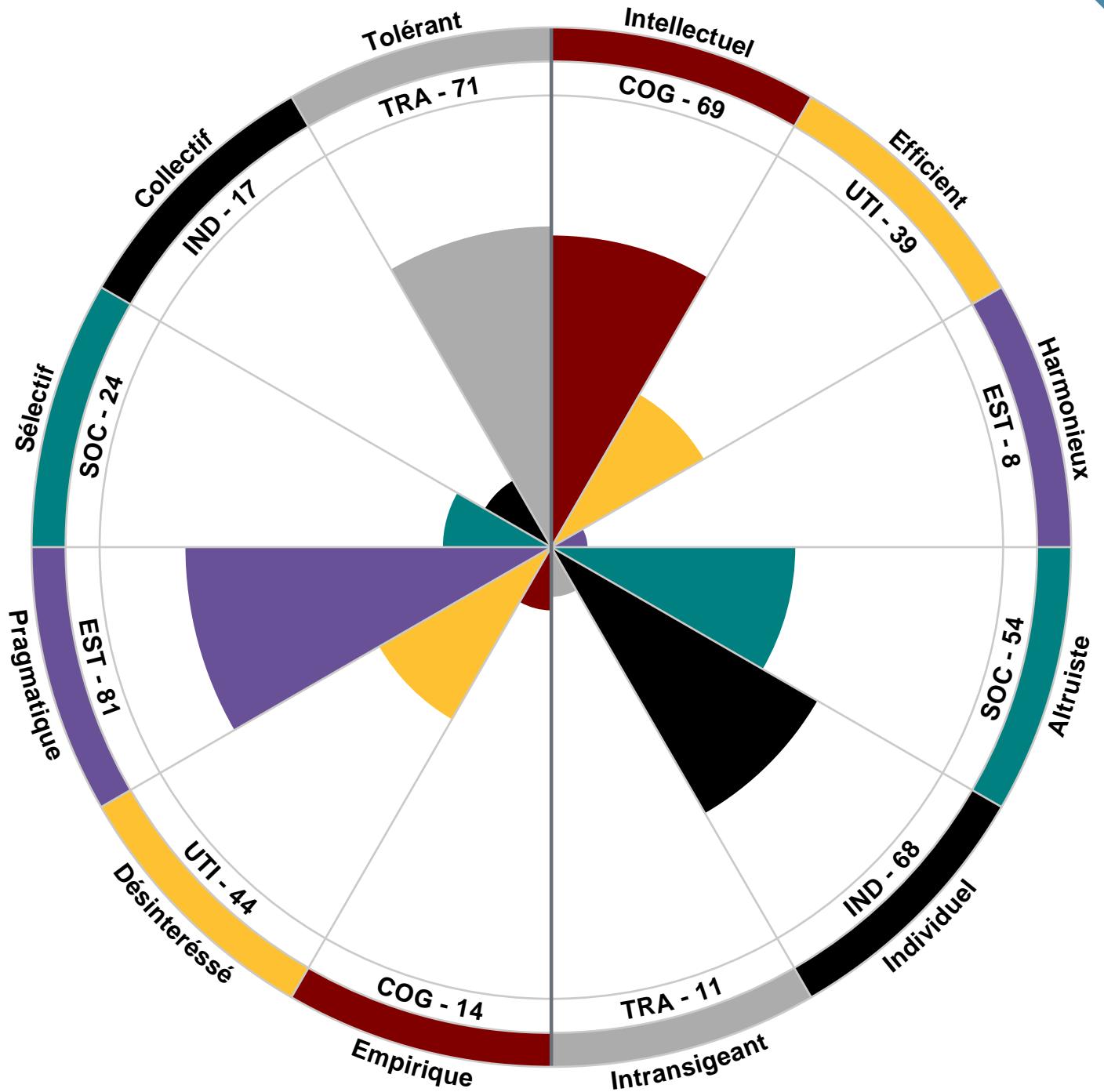


T: 0:40





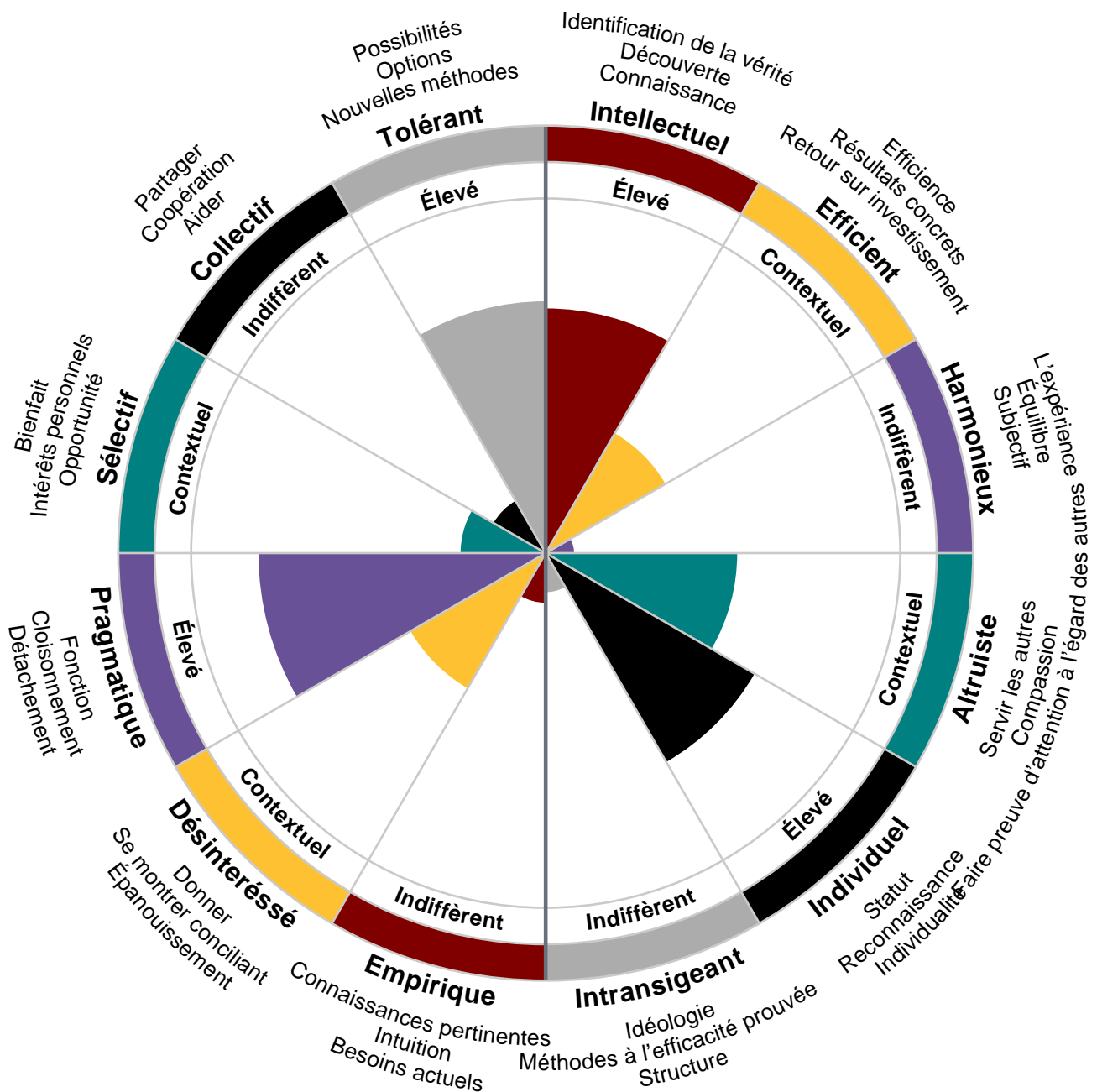
# Rue de Moteurs de Comportement



T: 0:40



# Roue des Qualificatifs des Moteurs de Comportement



T: 0:40



# INTRODUCTION

## Section de l'intégration des Comportements et des Moteurs de Comportement

Une association de vos comportements et de vos moteurs de comportement identifiée et maîtrisée, procure une satisfaction personnelle plus importante et une performance naturelle. Chacun est suffisamment fort pour modifier, adapter ses actions, mais lorsque ces deux ressources agissent en commun alors vous pouvez atteindre un effet global dans vos actions plus consistant et mesurable.

### Cette section aborde les points suivants :

- Les forces comportementales et motivationnelles potentielles
- Les conflits "comportements" et "motivations" potentiels
- Environnement idéal
- Les clés de Motivation
- Les clés du Management

## RESSOURCES

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

*Cette section décrit les points forts potentiels de Max en combinant son style comportemental et ses quatre forces motrices principales. Identifier deux à trois points forts potentiels qui ont besoin d'être maximisés et récompensés en vue d'améliorer sa satisfaction au travail.*

- Fera ce à quoi il s'est engagé, pour assurer le bon fonctionnement de l'organisation.
- Est considéré comme un dirigeant qui privilégiera l'aspect fonctionnel.
- Pourra assurer une fonction de leadership afin de centrer ses efforts sur certains aspects spécifiques de l'organisation.
- Un chef de file pour tous ceux qui remettent en question les traditions.
- Sait inciter les autres à remettre en cause le statu quo.
- Se fera l'avocat du changement et valorisera les résultats obtenus par des moyens innovants.
- Saura se montrer ferme sur ses positions et prendre des décisions basées sur des faits.
- Fait appel à ses connaissances pour justifier sa position.
- Offre un avis éclairé sur un large éventail de sujets.
- Possède un grand pouvoir d'influence.
- Souhaite progresser sur le plan personnel ou faire progresser une situation.
- Est innovant dans les stratégies de réussite.



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



# ATTITUDES CONTRAIRES

## Conflit potentiel entre votre style comportemental et vos facteurs de motivation

*Cette section décrit les zones potentielles de conflit entre le style comportemental de Max et ses quatre forces motrices principales. Identifier deux à trois conflits potentiels qui doivent être réduits au minimum afin d'améliorer ses performances au travail.*

- Son besoin de résultats concrets pourrait nuire à l'équilibre de l'organisation.
- Exigera des résultats concrets immédiatement.
- Pourra s'exprimer sans ménagements sans pour autant dévoiler tout ce qu'il pense et ressent.
- La remise en cause du statu quo peut l'empêcher d'obtenir les résultats souhaités.
- Son désir d'expérimenter de nouvelles choses pourra être incompatible avec la réalisation d'objectifs.
- Son envie d'obtenir de meilleurs résultats peut être réprimée par son besoin de nouveauté.
- L'envie de tout faire rapidement peut entrer en conflit avec l'envie de tout savoir sur un sujet donné.
- Lorsqu'il est confronté à une décision importante, il voudra d'abord disposer des faits, même s'il prendra la décision au final.
- Le besoin de tout rechercher et celui de tout faire trop tôt et trop rapidement.
- A besoin d'avoir un rôle important, s'il n'est pas le dirigeant, et peut ainsi passer à côté d'occasions qui pourraient lui être bénéfiques.
- Peut toujours vouloir démontrer sa supériorité à travers les problèmes ou les défis.
- Peut ne pas se rendre compte des conséquences négatives des décisions qu'il a prises rapidement.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## ENVIRONNEMENT IDÉAL

Les individus sont plus investis et plus productifs lorsque leur environnement de travail correspond aux énoncés indiqués dans cette section. Cette section définit l'environnement de travail idéal en se fondant sur le style comportemental et les quatre principaux moteurs du comportement de Max. Utilisez cette section pour préciser les fonctions et les responsabilités Max aime assumer.

- La capacité à compartimenter les problèmes face aux difficultés et pour obtenir des résultats.
- Un environnement dans lequel il est essentiel de continuer à aller de l'avant et qui valorise cette attitude.
- Un environnement orienté objectifs et résultats.
- Un environnement qui encourage les idées innovante en matière de résolution de problème et de prise de décision.
- La capacité à obtenir des résultats en remettant en cause le statu quo.
- L'opportunité d'améliorer la taille, la qualité et la rapidité des systèmes existants.
- Des problèmes concrets qui nécessitent des solutions basées sur des recherches.
- Des questions ou des projets théoriques nouveaux et stimulants.
- La valorisation d'une approche de la résolution de problème fondée sur la réalisation.
- Une direction qui valorise et récompense les fortes prises de risque.
- Des opportunités permanentes de relever des défis et de s'imposer.
- Une opportunité d'exprimer énergiquement son désir de contrôler son propre destin et éventuellement celui des autres.



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## CLEFS DE LA MOTIVATION

Tous les gens sont différents et motivés de diverses manières. Cette section du rapport a été produite par l'analyse des forces motrices de Max. Examinez chaque déclaration produite dans cette section avec Max et mettez en évidence ceux qui sont présentement « désirées ».

### Max souhaite :

- Privilégier la fonctionnalité aux caractéristiques physiques comme indicateur de réussite.
- La liberté de compartimenter les problèmes pour les résoudre.
- Être considéré comme quelqu'un qui privilégie les résultats, même dans un environnement chaotique.
- L'opportunité d'élargir son mode de pensée.
- La capacité de résoudre les problèmes en examinant de nombreuses approches nouvelles.
- Un ensemble de systèmes et de structures efficaces répondant aux exigences actuelles et allant dans le sens du résultat souhaité.
- Des informations détaillées sous forme de liste qu'il pourra analyser.
- Disposer de toutes les informations disponibles pour relever les défis.
- Des problèmes intéressants lui permettant d'optimiser ses connaissances et ses capacités de recherche.
- Diriger une équipe qui comprend la valeur des idées et des résultats à court terme en évolution rapide.
- Des défis nouveaux et exigeants générateurs de prestige et de statut social.
- De l'espace et de la latitude pour accomplir correctement le travail.



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## CLEFS DU MANAGEMENT

*Dans cette section ce sont des besoins qui doivent être satisfaits pour que Max puisse être à un niveau optimal. Certains besoins peuvent être satisfaits par lui-même, alors que le gestionnaire doit fournir les autres. Il est difficile pour une personne d'entrer dans un environnement motivant lorsque les besoins de gestion de base de cette personne ne sont pas remplis. Examiner la liste avec Max et identifier 3 ou 4 déclarations qui sont les plus importantes pour lui. Cela permet à Max de participer son propre plan de formation pour améliorer sa gestion personnelle.*

### Max a besoin de :

- Des défis qui font appel à son objectivité et à sa motivation.
- Prendre en compte le rythme optimal de chacun des membres de l'équipe afin de préserver la dynamique.
- Aide pour comprendre comment son intensité émotionnelle affecte la performance de l'équipe.
- Accompagner son désir de réaliser des résultats selon son mode de fonctionnement en évolution constante.
- Un manager qui comprend son besoin d'analyser de nombreux systèmes afin de prendre en compte toutes les possibilités.
- Un manager qui comprend que son tempérament potentiellement explosif s'explique par le désir d'obtenir des résultats et de réussir selon des modalités nouvelles.
- Comprendre que les autres possèdent des informations qu'il n'a peut-être pas.
- Avoir la possibilité de rechercher de nouveaux moyens d'obtenir les résultats souhaités.
- Un manager conscient du fait qu'il souhaite apprendre de nouvelles façons de résoudre les problèmes et de prendre des décisions.
- Aide pour limiter les interruptions en raison de son désir d'être impliqué dans un trop grand nombre de projets.
- Assistance pour rester concentré sur la tâche lorsqu'il n'est pas le chef du projet.
- La liberté de déterminer comment atteindre les résultats.



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





## PLAN D'ACTION

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

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

Domaine : \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Domaine : \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Domaine : \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Date de début : \_\_\_\_\_ Date de révision : \_\_\_\_\_