



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TTI Talent Insights®

Talent Insights - Version collaborateur

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 Quand Talent et Opportunité convergent

De nombreuses études ont montré que les compétences professionnelles sont directement liées à la notion de satisfaction et de réussite personnelle que le poste apporte. Les collaborateurs sont en situation de réussite ou d'accomplissement dans leur poste, quand leur style comportemental et leurs motivations sont en phase avec ce poste. Votre profil Talents Personnels peut être comparé aux attentes spécifiques du poste, comme définies par le Profil de Poste. Quand les compétences requises pour un poste sont clairement définies, il est plus facile de positionner la bonne personne, au bénéfice de tous les acteurs.

Vous trouverez ci-dessous un portrait extrêmement personnalisé de vos talents dans trois domaines principaux :

Groupes de Moteurs de Comportement (12 domaines)

Cette section identifie ce qui vous motive. Pour réussir et être stimulé dans un poste, il est important que vos moteurs de comportement correspondent à la nature de votre travail.

HIÉRARCHIE COMPORTEMENTALE (12 DOMAINES)

Cette section classe les traits qui décrivent au plus près votre comportement naturel. Lorsque le poste requiert l'utilisation de vos traits comportementaux principaux, votre potentiel de réussite augmente, ainsi que votre niveau de satisfaction personnel et professionnel.

Feedback Moteurs de Comportement

Cette section développe le groupe de vos premiers Moteurs de Comportement. Vous vous sentirez stimulé(e) et performant(e) au travail lorsque votre poste s'appuie sur ces Moteurs de Comportement.

Feedback Comportements

Cette section a pour but de clarifier la nature de vos quatre premiers traits de comportement afin de mieux identifier vos forces personnelles.

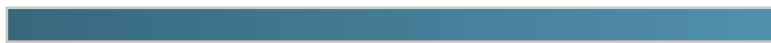


HIERARCHIE COMPORTEMENTALE

Votre comportement observable et les émotions qui y sont liées contribuent à votre réussite dans le poste. Votre performance sera d'autant plus élevée que l'adéquation de votre comportement avec les besoins du poste est forte. Ci-dessous, la liste de vos traits de comportements, classés du plus fort au plus faible.

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

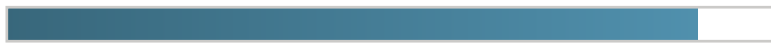


100

42*

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



90

52*

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

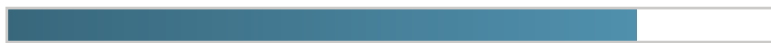


85

51*

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



82

52*

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



80

60*

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



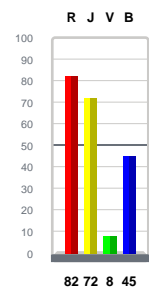
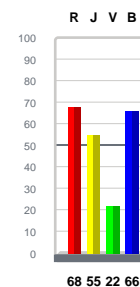
55

66*

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

Style adapté

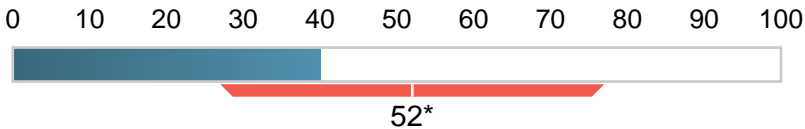
Style naturel





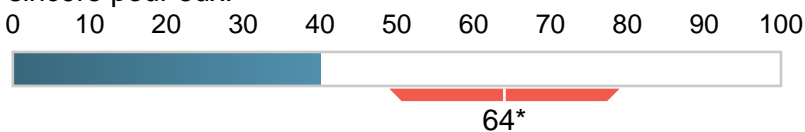
HIERARCHIE COMPORTEMENTALE

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



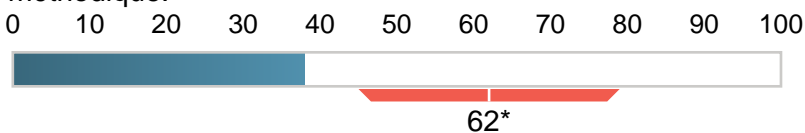
40

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



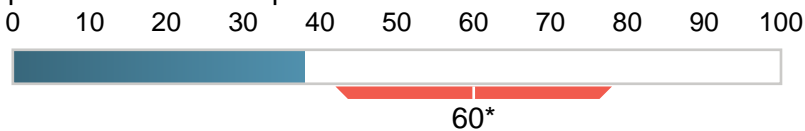
40

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



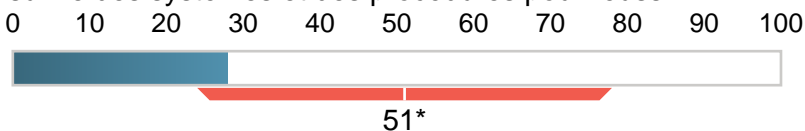
38

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



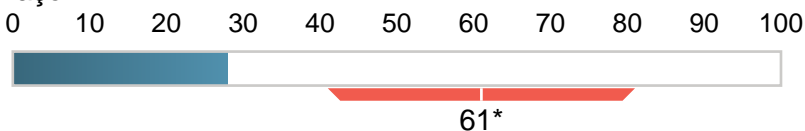
38

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



28

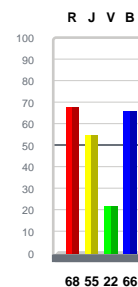
12. COHÉRENCE - La capacité à effectuer le travail de la même façon.



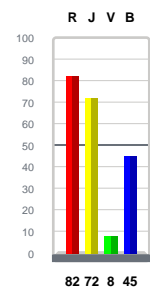
28

Style adapté

Style naturel



68 55 22 66



82 72 8 45



FEEDBACK COMPORTEMENTS

Votre comportement observable et les émotions qui y sont liées contribuent à votre succès au travail. Dès lors que votre comportement et vos émotions sont en adéquation avec le poste, l'ensemble joue un rôle important dans l'accroissement de votre performance. Voici le classement de vos trois premiers traits de comportement :

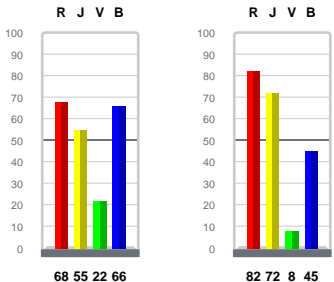
1. SENS DE L'URGENCE
 - Vous êtes décidé et rapide à réagir. Vous êtes capable de prendre des décisions immédiates avec un bon jugement et à satisfaire les délais à temps.

2. FACULTÉ D'ADAPTATION
 - Vous possédez de nombreux talents et vous vous adaptez aux changements avec un niveau d'optimisme élevé et une orientation "je peux le faire" .

3. COMPÉTITIVITÉ
 - Gagner constamment est essentiel. Vous êtes tenace, audacieux, affirmé et avez une " volonté de gagner " dans des situations hautement concurrentielles.



Style adapté Style naturel



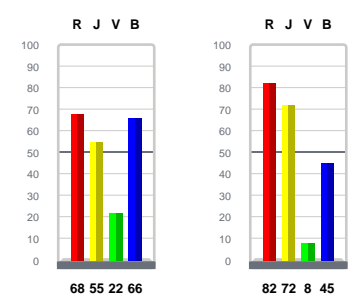


FEEDBACK COMPORTEMENTS

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 très orienté vers les objectifs et croit qu'en utilisant les autres, il pourra plus facilement atteindre ses objectifs. Il a besoin de faire équipe avec des gens qui ont d'autres atouts que les siens. 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'égocentrique. 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.



Style adapté Style naturel





CONSEILS DE COMMUNICATION

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

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.



VALEUR POUR L'ORGANISATION

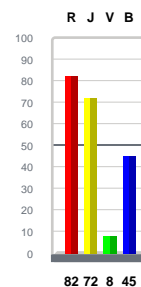
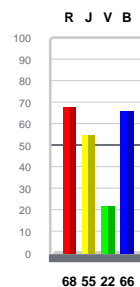
Cette section du profil définit certains talents et comportements particuliers que Max manifeste dans son travail. La lecture de ces informations permet de préciser votre rôle dans l'entreprise. Après avoir identifié vos aptitudes, l'entreprise est à même de s'organiser pour faire valoir vos compétences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

- 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



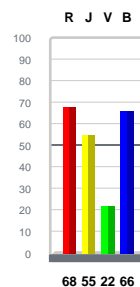


ENVIRONNEMENT IDÉAL

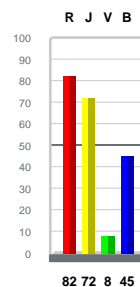
Cette section définit l'environnement professionnel qui convient le mieux à votre mode de comportement. Les personnes peu flexibles seront mal à l'aise dans les situations qui ne sont pas décrites ci-dessous. La personne ayant un caractère souple fait appel à ses ressources pour modifier son comportement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

- Suppression des contrôles, de la surveillance et des détails.
- Travail non routinier offrant des possibilités et des défis.
- Des activités, encore des activités.
- Des idées et des produits nouveaux sur lesquels travailler.
- Pas de longs rapports détaillés.
- Évaluation en fonction des résultats et non des moyens utilisés.
- Une équipe de soutien qui a le sens de l'urgence.
- Un environnement novateur et futuriste.

Style adapté



Style naturel



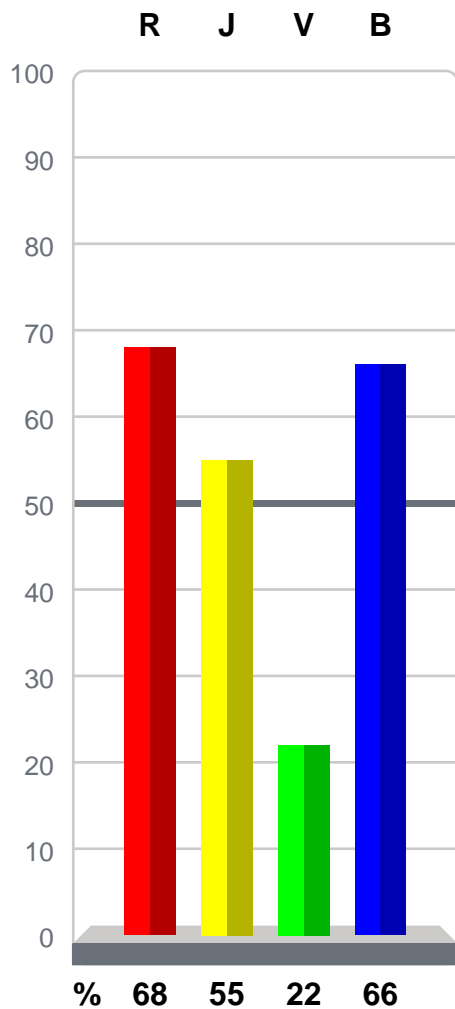


LES GRAPHIQUES DU STYLE INSIGHTS®

21/6/2017

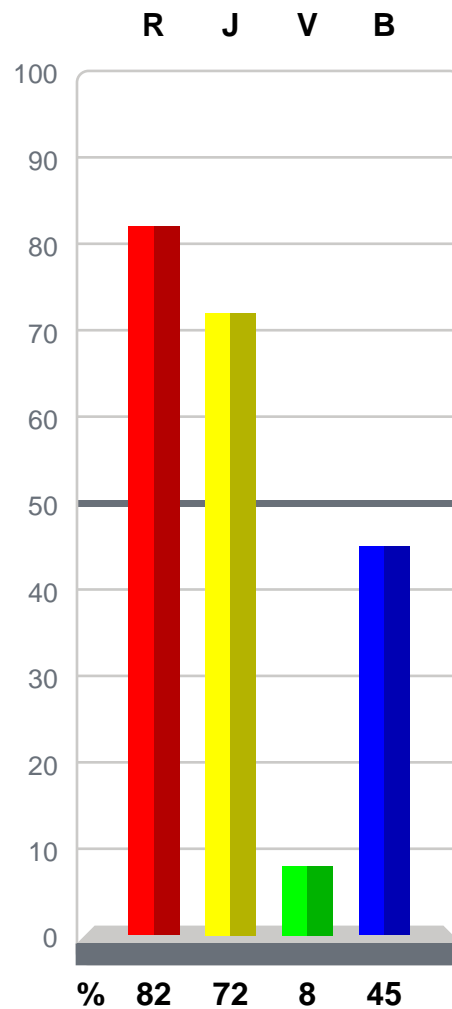
Style adapté

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).

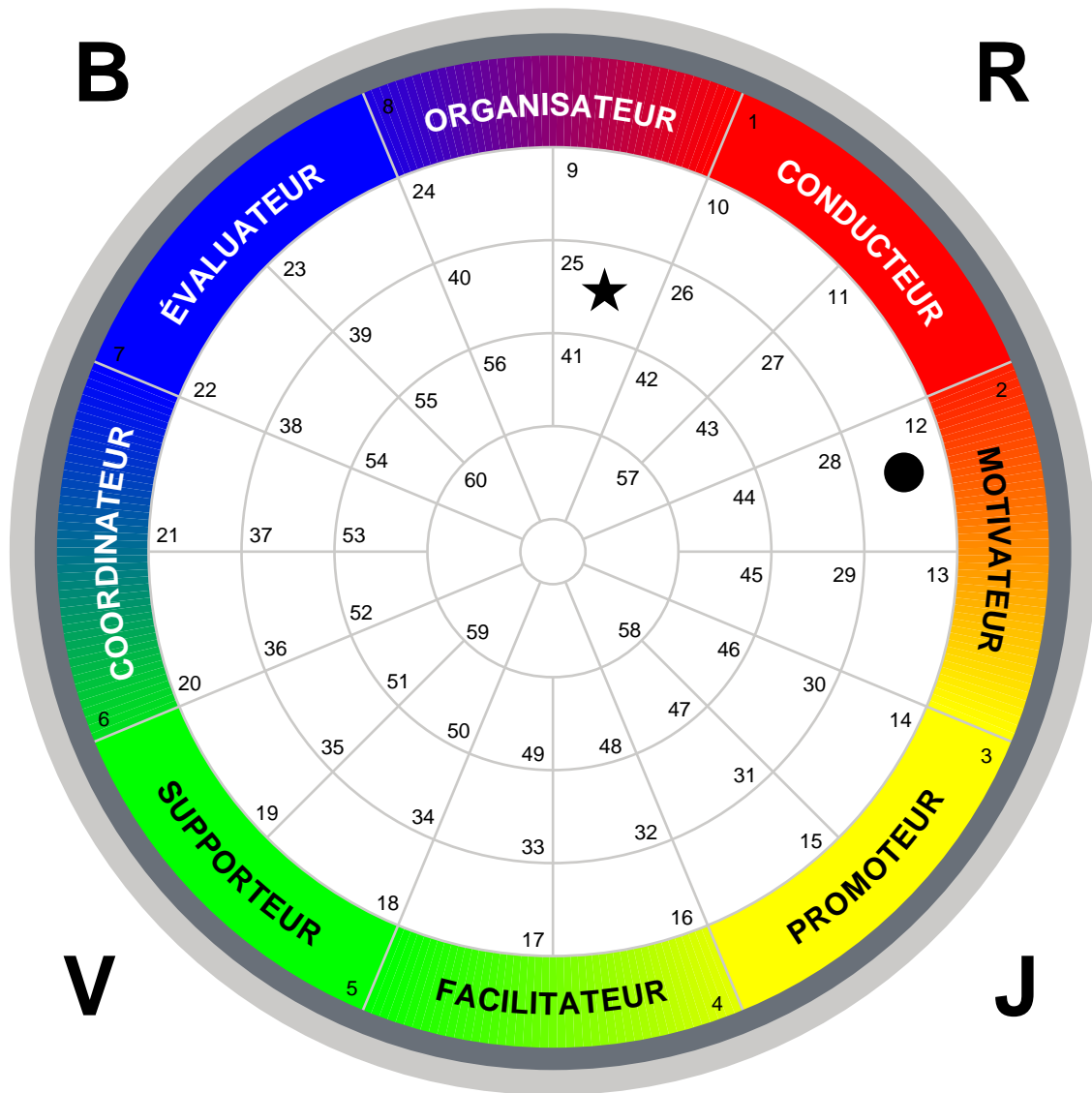
Visualiser votre style comportemental adapté (étoile).

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

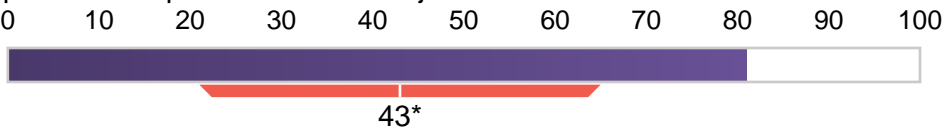
T: 0:58



Élevé

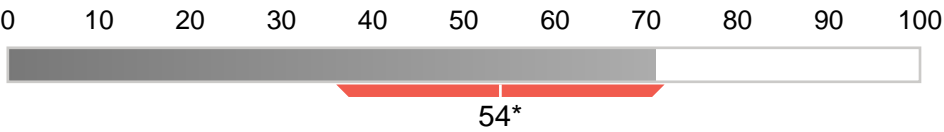
Les moteurs de comportement avec un score le plus élevé constituent un ensemble qui vous porte vers l'action. Si vous prenez en compte l'ensemble de ces facteurs de motivation et non un seul, vous obtiendrez les combinaisons qui définissent votre personnalité dans sa spécificité. Plus les scores sont 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. Objectif - 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.



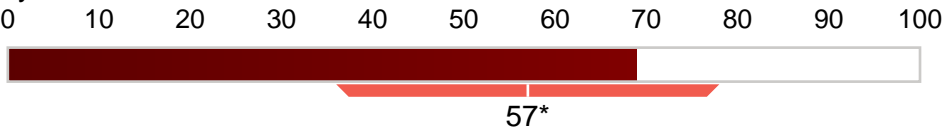
81

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



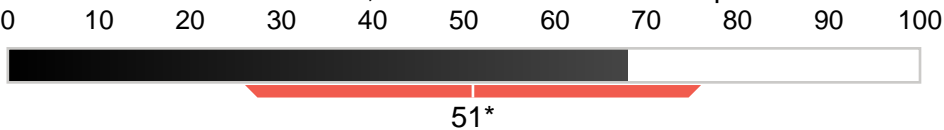
71

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



69

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



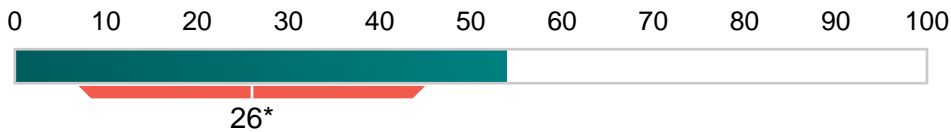
68



Contextuel

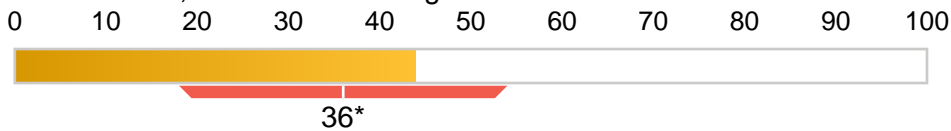
Le second groupe de moteurs de comportement constitue un ensemble de facteurs qui entrera en jeu en fonction de la situation contextuelle. Bien qu'ils soient moins importants que les principaux facteurs de motivation, ceux-ci peuvent influencer sur vos actions, ou vos décisions dans certaines situations. 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.



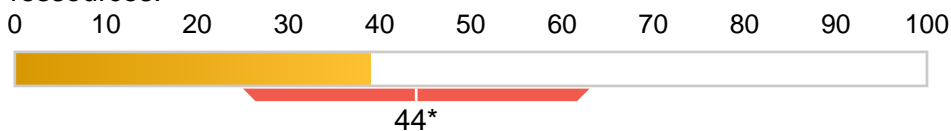
54

6. Généreux - 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.



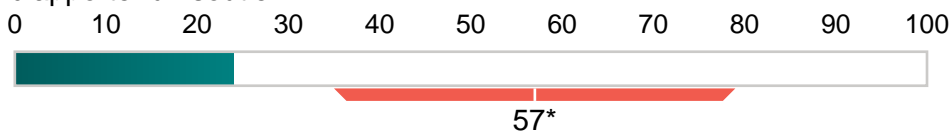
44

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



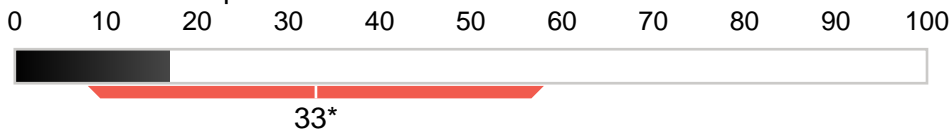
24



Indifférent

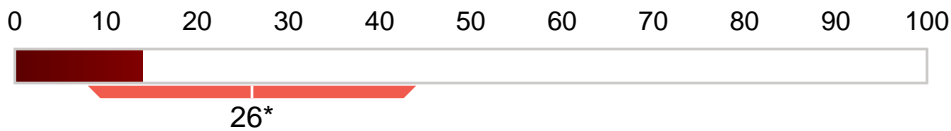
Il se peut que vous soyez indifférent à une partie ou à la totalité des facteurs de motivation de ce dernier groupe. Ceux-ci peuvent cependant prendre de l'importance ou susciter une réaction défavorable lorsque vous êtes en relation avec des personnes ayant des scores élevés dans ces facteurs. C'est 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. Collaboratif - 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.



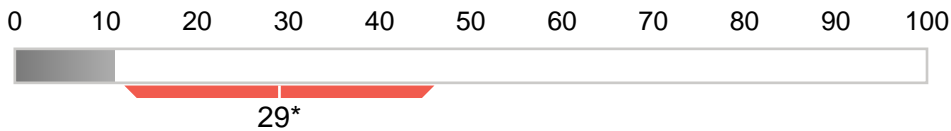
17

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



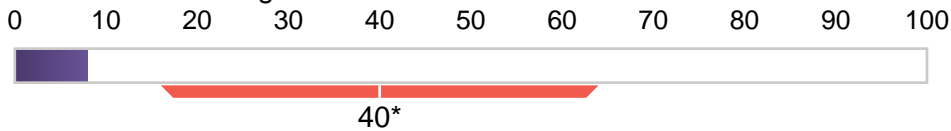
14

11. Structuré - 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



Feedback Moteurs de Comportement

Votre motivation à réussir est, en partie, déterminée par vos Moteurs de Comportement sous-jacents. Vous vous sentirez stimulé(e) et performant(e) au travail lorsque votre poste s'appuie sur ces Moteurs de Comportement. Les 4 facteurs suivants constituent le groupe de vos premiers Moteurs de Comportement.

1. Objectif

- Vous êtes motivé(e) par la fonctionnalité et l'objectivité de votre cadre de vie.

2. Ouvert

- Vous êtes motivé(e) par des idées, des méthodes et des opportunités nouvelles qui se démarquent par rapport à un système de vie clairement défini.

3. Intellectuel

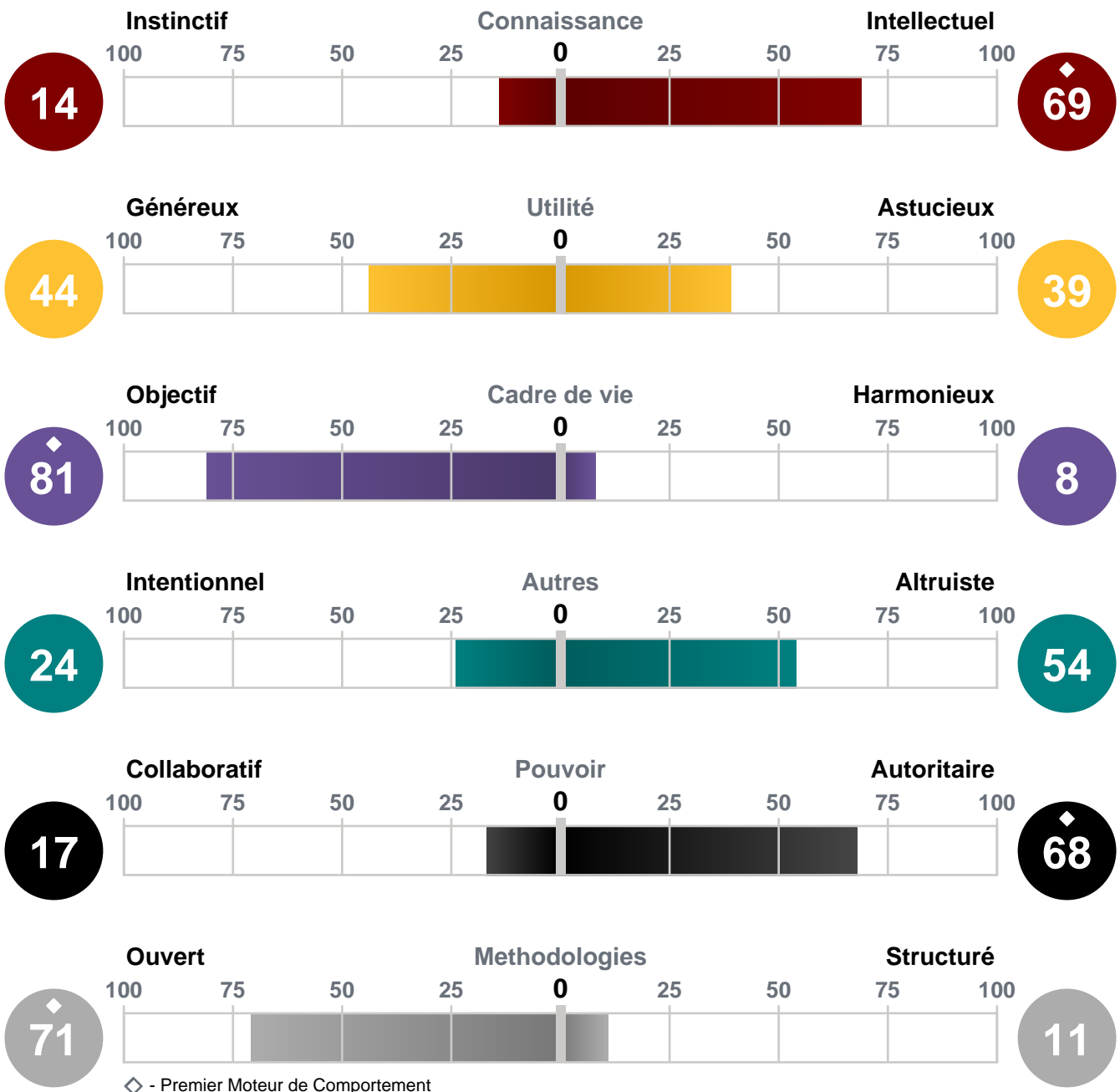
- Vous êtes motivé(e) par des opportunités d'acquisition de connaissances et par la découverte de la vérité.

4. Autoritaire

- Vous êtes motivé(e) par le statut, la reconnaissance et la limitation de la liberté personnelle.



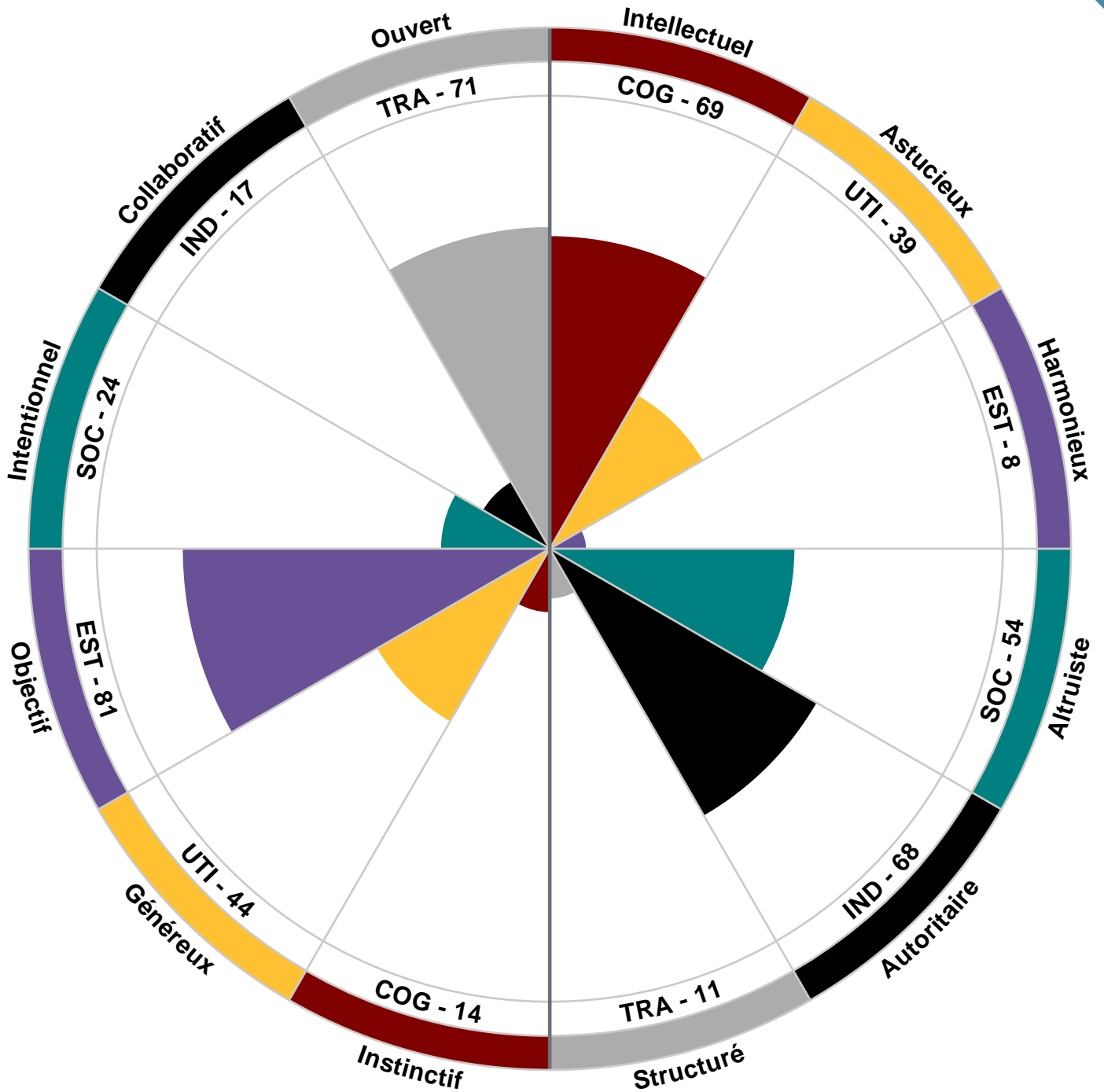
Graphique Facteurs de motivation et Moteurs de comportement



T: 0:40



Facteurs de motivation et Moteurs de comportement



T: 0:40