



SUCCESS INSIGHTS®

Analyse de Comportement

Version Collaborateur - Responsable

Arnaud BASSON
Technico-Commercial
FELDER Group
28/9/2011

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.

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

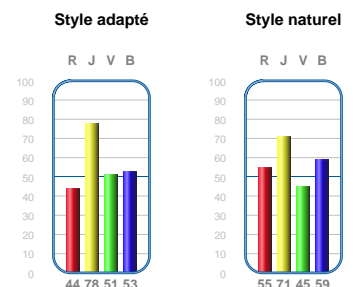


Cette analyse, basée sur vos réponses, comprend un choix de remarques d'ordre général qui permettront de mieux comprendre votre style de travail. Ces indications reflètent le type de comportement naturel que vous manifestez dans votre travail. Autrement dit ces remarques montrent de quelle manière, si vous êtes seul, vous CHOISISSEZ DE FAIRE UN TRAVAIL. Vous pouvez également partager ces informations avec votre supérieur pour l'aider à mieux vous comprendre. Il se reportera alors à ces caractéristiques générales pour mieux saisir votre comportement naturel.

Arnaud aime avoir des relations de qualité. Il lui arrive souvent de se lier d'amitié avec ses clients. Il est très optimiste et a généralement le sens de l'humour. Il se sent certainement très à l'aise dans des situations où des choses importantes sont en jeu, comme par exemple les valeurs, les jugements, les sentiments ou les émotions. Il s'enorgueillit de son "intuition". Il essaie d'influencer les autres à travers des contacts personnels et est prêt à rendre de nombreux services pour cultiver ces relations. Arnaud est très sociable et recherche la compagnie. Les gens le trouvent d'un contact agréable aussi bien à l'extérieur que dans son travail. Comme il est exigeant envers lui-même, Arnaud est sensible aux critiques concernant son travail. Il donne parfois le meilleur de lui-même pour se faire accepter par les autres. Il, en tant que manager, responsable ou leader du groupe peut faire appel aux capacités des autres pour créer une implication au sein du groupe et accroître la participation de chacun. Il est favorable à l'obtention des résultats par l'intermédiaire d'autrui. Il préfère le "travail d'équipe". Arnaud aime faire progresser les gens et organiser les choses. Il aime que son supérieur hiérarchique lui dise ce qu'il pense de son travail.

Arnaud aime travailler pour des responsables qui prennent des décisions rapides. Il aime s'impliquer dans le processus de prise de décision. Il sait résoudre les problèmes d'ordre humain. Il peut avoir des attitudes contradictoires en disciplinant les autres. Il peut se méprendre sur les aptitudes des autres parce qu'il fait confiance et accepte les gens tels qu'ils sont. Il sait bien exprimer son point de vue de façon verbale et non verbale, ce qui encourage les gens

Notes

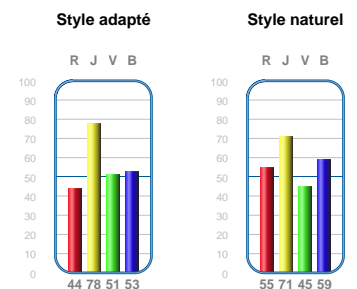




Cette section du profil définit certains talents et comportements particuliers que vous manifestez dans votre travail. La lecture de ces informations permet de préciser votre rôle dans l'entreprise. Après avoir identifié vos aptitudes, l'entreprise est à même de s'organiser pour faire valoir vos compétences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

- Atteint ses objectifs à l'aide des autres.
- Optimiste et enthousiaste.
- Respecte les échéances.
- Arbitre les conflits.
- Recherche la compagnie.
- Résout les problèmes de manière inventive.
- Très sociable.
- Sens positif de l'humour.

Notes



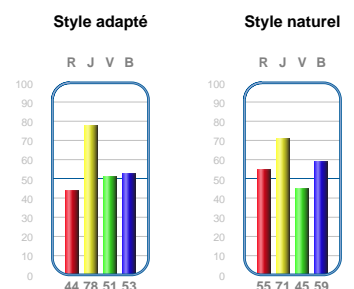


La plupart des gens sont attentifs et sensibles aux différents modes de communication qu'on utilise à leur égard. Nombreux sont ceux qui trouvent cette section extrêmement importante et précise. Cette page décrit une liste de choses à faire pour tous ceux qui communiquent avec vous. Lisez attentivement chaque phrase et retenez-en 3 ou 4 qui vous semblent particulièrement importantes. Faites-en la liste et parlez-en avec votre encadrement ou vos collègues afin qu'ils vous comprennent mieux.

A faire :

- Donner des signes de reconnaissance quand il s'implique.
- Traiter les détails par écrit, l'engager à suivre des modes d'action.
- Etre précis et ne rien laisser au hasard.
- Lui laisser du temps pour bavarder et se distraire.
- Donner des idées pour passer à l'action.
- Discerner les signes d'accord ou de désaccord dans le comportement.
- Offrir un cadre de travail amical et chaleureux.
- Fournir les témoignages des gens qu'il juge importants.
- Lui demander ses opinions ou ses idées sur les gens.
- Donner des modèles à suivre.
- Se protéger des interruptions.
- Formuler les projets par écrit avec des dates limites.

Notes





A EVITER POUR BIEN COMMUNIQUER

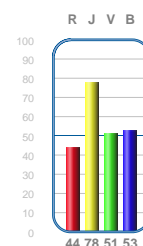
Cette section donne une liste de ce qui est à EVITER lorsqu'on s'adresse à vous. Lisez chacune de ces phrases avec votre encadrement ou vos collègues afin de préciser les façons de communiquer qui provoquent en vous la frustration ou nuisent à la qualité de votre travail. Après avoir pris mutuellement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

A éviter :

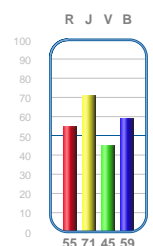
- Etre dictatorial.
- Adopter une attitude paternaliste.
- S'approprier ses idées.
- Le laisser changer de sujet avant que vous ayez fini.
- Laisser les décisions en suspens.
- Trop se disperser ou trop "coller à l'ordre du jour".
- Perdre du temps en essayant d'être impersonnel, catégorique ou trop axé sur le travail.
- Oublier de donner suite.
- Lui parler comme à un enfant.
- Etre sec, froid ou avoir l'air pincé.
- Passer aux faits et présenter des chiffres, des alternatives et des abstractions.
- Parler trop lentement ou vous appesantir sur les détails.

Notes

Style adapté



Style naturel





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

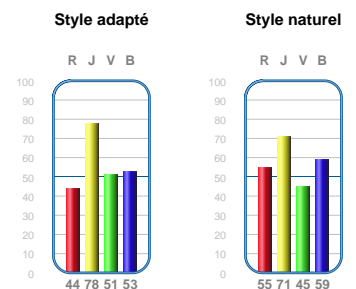
<p>Si votre interlocuteur est peu indépendant, ordonné, conventionnel, perfectionniste, prudent et docile :</p> <ul style="list-style-type: none">● Préparez votre présentation à l'avance.● Tenez-vous en aux affaires.● Soyez précis et réaliste. <p>Facteurs générateurs de tension ou d'insatisfaction :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



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

- Travailler pour un responsable qui prend des décisions rapides.
- Liberté de mouvement.
- Des missions qui favorisent les contacts humains.
- Un responsable libéral avec qui il peut s'associer.
- Pas de longs rapports détaillés.
- Des idées et des produits nouveaux sur lesquels travailler.
- Une équipe de soutien qui a le sens de l'urgence.

Notes



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

"Voyez-vous comme les autres vous voient"

Notes

PERCEPTION DE SOI-MÊME

En temps normal, vous vous trouvez :

Enthousiaste	Expressif
Charmeur	Inspirant
Persuasif	Optimiste

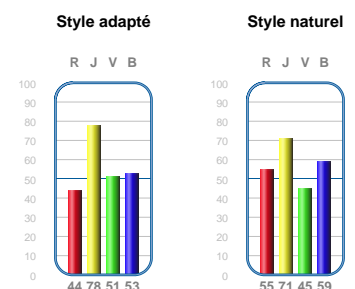
PERCEPTION D'AUTRUI (Comment les autres vous perçoivent)

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

Se mettant en avant	Désinvolte
Trop optimiste	Peu réaliste

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

Trop sûr de soi	Bavard
Ne sachant pas écouter	Suffisant





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

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

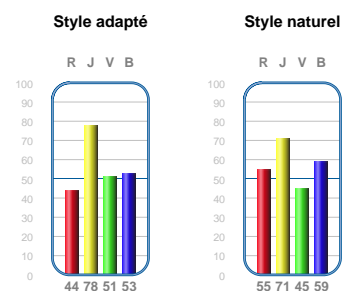
**STYLE NATUREL ET STYLE ADAPTÉ**

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

Naturel	PROBLÈMES - DÉFIS	Adapté
Arnaud a un esprit très curieux et veut paraître animé par un esprit de compétition et une nature aventureuse. Il est centré sur les résultats et cherche à avoir une approche novatrice pour résoudre les problèmes. Il n'est pas nécessairement offensif par nature, mais ne laissera pas passer une occasion de confrontation si un problème se présente.	Arnaud pense qu'il doit avoir une approche assez conventionnelle pour résoudre les problèmes. Il veut accepter les défis mais réagit de façon assez mesurée.	

Notes

Naturel	PERSONNES - CONTACTS	Adapté
Arnaud 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.	Arnaud considère qu'il n'a pas besoin de changer la manière dont il cherche à influencer quelqu'un pour le rallier à sa façon de penser. Il pense que son style naturel est conforme à ce qu'exige l'environnement.	



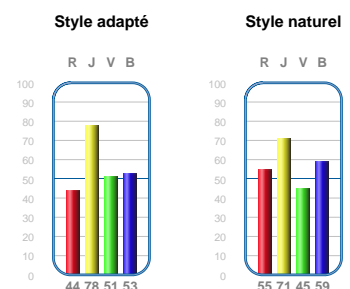


STYLE NATUREL ET STYLE ADAPTÉ

Naturel	RYTHME - COHÉRENCE	Adapté
	Arnaud aime bien la mobilité et l'absence de routine ne le gêne pas. Il se sent à l'aise de jongler avec différents projets et peut passer d'un projet à l'autre relativement facilement.	Arnaud pense que l'environnement ne nécessite pas qu'il change sa façon de gérer son style naturel d'activité. Ce que vous voyez est ce que vous obtenez en matière de niveau d'activité et de cohérence. Parfois il souhaiterait que le monde ralentisse.

Naturel	PROCÉDURES - CONTRAINTES	Adapté
	Arnaud a un esprit ouvert, mais est conscient des conséquences du non respect des règles, et y est sensible. Il peut émettre des jugements sensés dans la révision de ces règles. Le fait de savoir qu'il fait bien les choses est un facteur important de renforcement pour lui.	Arnaud manifeste un léger inconfort quand il compare son style de base (naturel) à son style de réponse à l'environnement (adapté). L'écart n'est pas significatif et Arnaud ne voit pas l'intérêt de changer sa réponse à l'environnement.

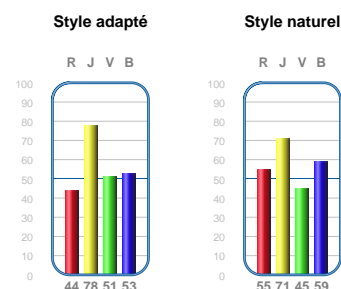
Notes



Vous considérez que votre environnement de travail actuel exige que vous manifestiez le comportement suivant. Si les commentaires ci-dessous NE semblent PAS correspondre à votre travail ou à votre fonction, vous devez rechercher les raisons pour lesquelles vous adoptez ce comportement. Bien entendu vous pouvez en parler avec votre encadrement.

- Etre un bon coéquipier.
- Participation à la prise de décision.
- Ne pas accaparer le temps et l'attention des autres.
- Faire preuve de modération en cas de conflit.
- Avoir le sens du soutien et de la coopération.
- Adaptabilité.
- Adopter une approche concrète et sûre de la prise de décision.
- Prendre des décisions diplomatiques.
- Contacter les gens par différents moyens.
- Etre d'un tempérament réservé, non compétitif.
- Obtenir des résultats par l'intermédiaire d'autrui.

Notes





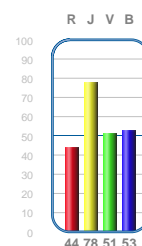
Cette section se fonde sur l'analyse de vos désirs et souhaits. Les gens sont motivés par ce qu'ils désirent, et par conséquent ces désirs, une fois satisfaits, ne sont plus motivants. Analysez chacun de ces points avec votre encadrement et faites ressortir ceux qui correspondent à des "désirs" ou souhaits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

Arnaud souhaite :

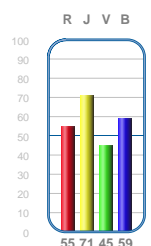
- Un environnement stable.
- Flatteries, éloges, considération et encouragements.
- Travailler avec des personnes en qui il peut avoir confiance.
- Des gens qui comprennent ses raisons de ne pas vouloir discuter.
- Participer aux réunions de planification.
- Des gratifications qui confortent ses rêves.
- Un cadre de travail amical.
- Un personnel auxiliaire pour faire le travail de détail.
- La suppression des contrôles et des détails.
- Travailler avec des gens qui font confiance.
- La liberté de s'exprimer et de participer au travail de l'équipe.
- Des missions qui lui donnent la possibilité de s'affirmer.
- Des explications complètes pour faire le travail.

Notes

Style adapté



Style naturel



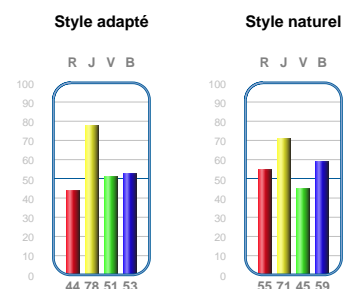


Cette section présente quelques éléments dont vous avez besoin pour donner le meilleur de vous-même. Vous pouvez satisfaire vous-même certains de ces besoins, mais dans d'autres cas, il incombe à vos supérieurs de le faire. Il est très difficile pour quelqu'un de s'intégrer dans un milieu professionnel spécifique et d'être motivé si l'ensemble de ces besoins élémentaires n'ont pas été satisfaits. Vous et votre responsable devraient prendre connaissance de la liste ci-dessous et déterminer ensemble les 3 ou 4 points les plus importants pour vous. Cela vous permettra d'être partie prenante dans la façon dont vous serez "managé".

Arnaud a besoin de :

- Un management qui favorise la participation.
- Des explications plus logiques - avec moins d'émotion.
- Comprendre l'importance du bilan de santé annuel en raison de son degré d'activité.
- Axer la conversation sur les activités professionnelles - moins de bavardages.
- Etre informé de ce qui le concerne.
- Des gens avec qui il peut travailler et s'associer.
- De l'objectivité au niveau relationnel en raison de son fort degré de confiance.
- Une meilleure organisation des dossiers et archives.
- Des vacances ou des périodes d'activité ralentie.
- Masquer ses émotions quand il le faut.
- Des dates limites pour terminer un travail.

Notes



Voici des domaines auxquels vous souhaitez 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 gestion du temps
- La délégation
- La prise de décision
- Les objectifs professionnels
- La discipline
- L'évaluation
- Les ambitions personnelles
- La formation
- Le développement des autres
- La motivation des autres
- La famille

Domaine : _____

- 1.
- 2.
- 3.

Domaine : _____

- 1.
- 2.
- 3.

Domaine : _____

- 1.
- 2.
- 3.

Date de début : _____ Date de révision : _____



Classifier les comportements de management n'est pas une tâche aisée, principalement à cause de la grande quantité de variables sur lesquelles la classification pourrait s'appuyer. Les classifications, dans ce profil, sont purement comportementales. Nous évaluons ici comment une personne effectue son travail. Des données comme l'âge, l'expérience, la formation ou les valeurs n'ont pas été prises en compte. Ces informations donneraient des indications sur le "pourquoi".

Ce profil représente de façon graphique vos compétences en matière de comportement selon 12 facteurs. Chaque facteur a été soigneusement sélectionné, donnant la possibilité à quiconque de réussir s'il répond à ce que requiert la fonction en terme de comportement.

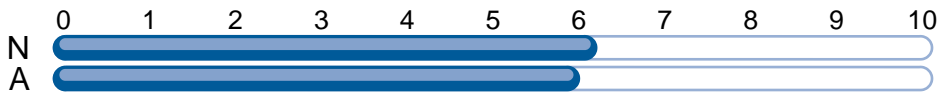
Le graphique II - Style naturel - représente votre comportement naturel - le comportement que vous manifestez dans votre travail. Le graphique I - Style adapté - évalue votre réponse à l'environnement - le comportement que vous estimez nécessaire à la réussite d'un travail. Une différence significative entre le graphique de style adapté (I) et celui de style naturel (II) indique que vous subissez une pression pour changer votre comportement naturel ou le "masquer".

Lisez et comparez vos graphiques. Regardez chaque facteur et repérez son importance pour l'accomplissement et la réussite de votre travail. Vos graphiques I identifient les facteurs que vous considérez importants et montrent où vous focalisez votre énergie.

La connaissance de votre comportement vous permettra de développer des stratégies pour gagner dans les contextes que vous choisissez.

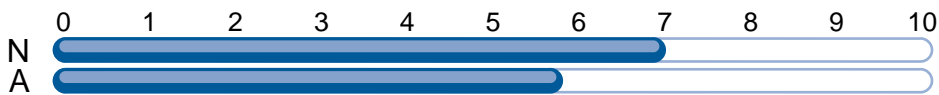


DÉCISION/FOCALISATION SUR LES RÉSULTATS

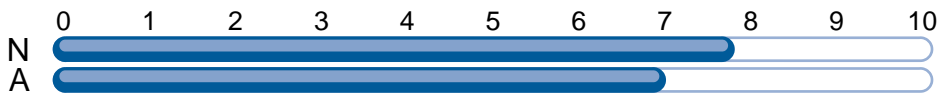


Notes

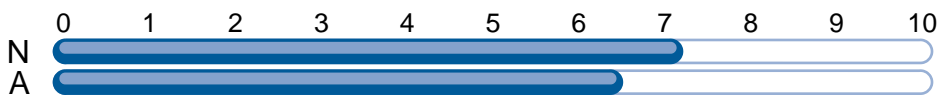
SENS DE L'URGENCE



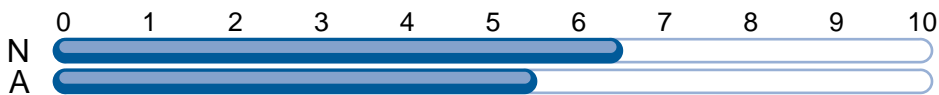
VISION DU FUTUR



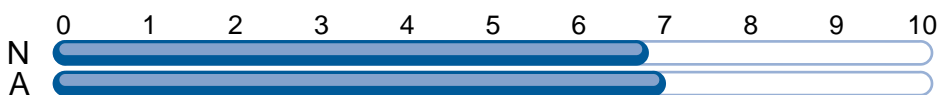
MOTIVATION DES AUTRES



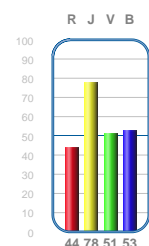
CONFIANCE EN SOI



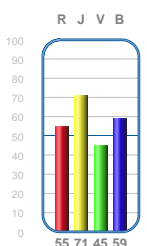
INTERFACE CLIENT/EMPLOYÉ



Style adapté

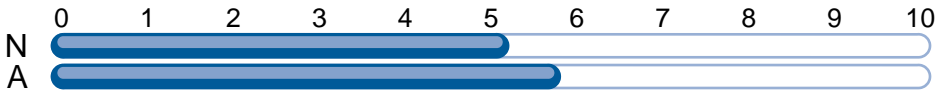


Style naturel



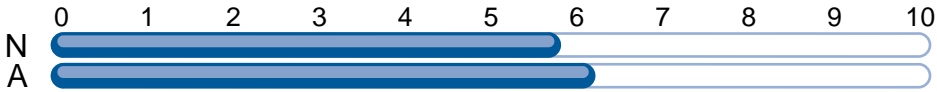


ÉCOUTE

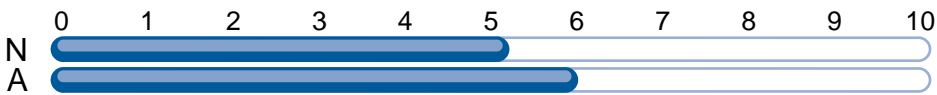


Notes

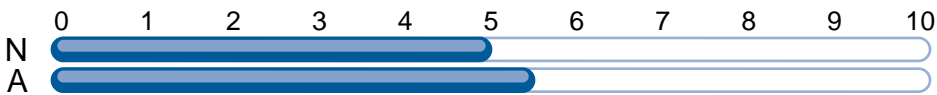
SUIVI



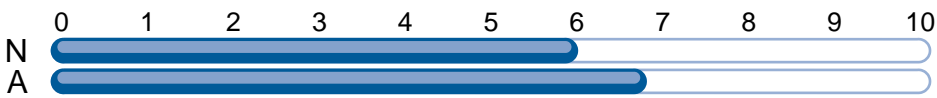
COHÉRENCE



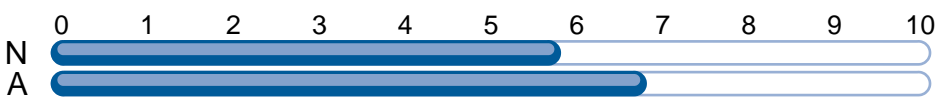
GESTION DE L'ADMINISTRATIF



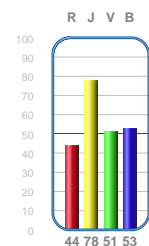
ATTENTION PORTÉE AUX DÉTAILS



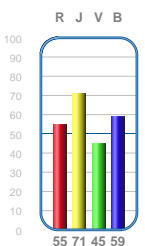
SUIT LA POLITIQUE GÉNÉRALE



Style adapté



Style naturel





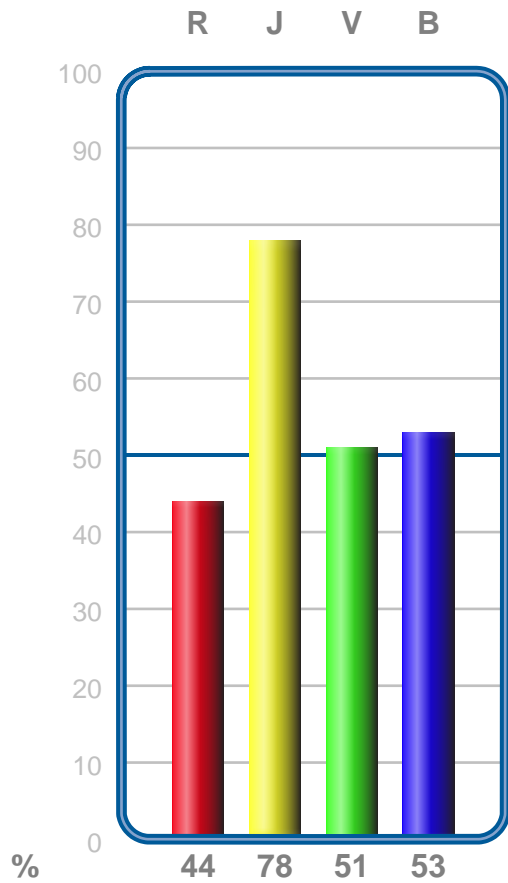
Arnaud BASSON

FELDER Group

28/9/2011

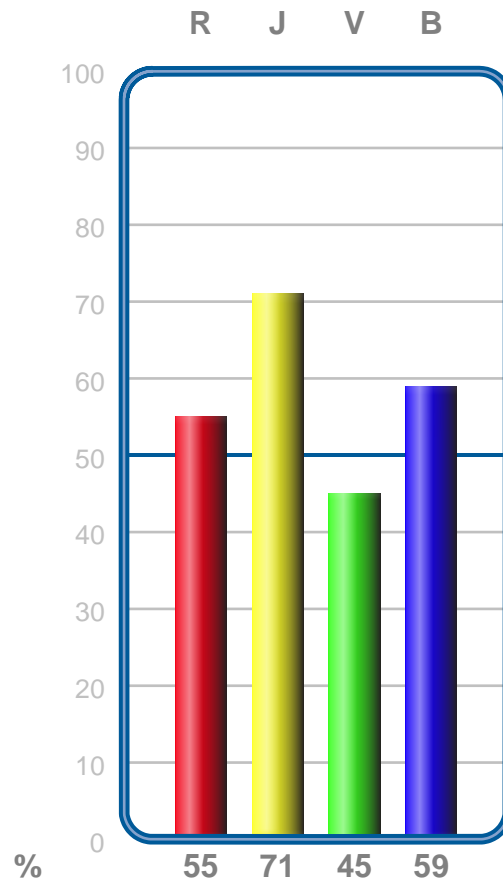
PLUS

Graphique I
Style adapté



MOINS

Graphique II
Style naturel



Norm 2009

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

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

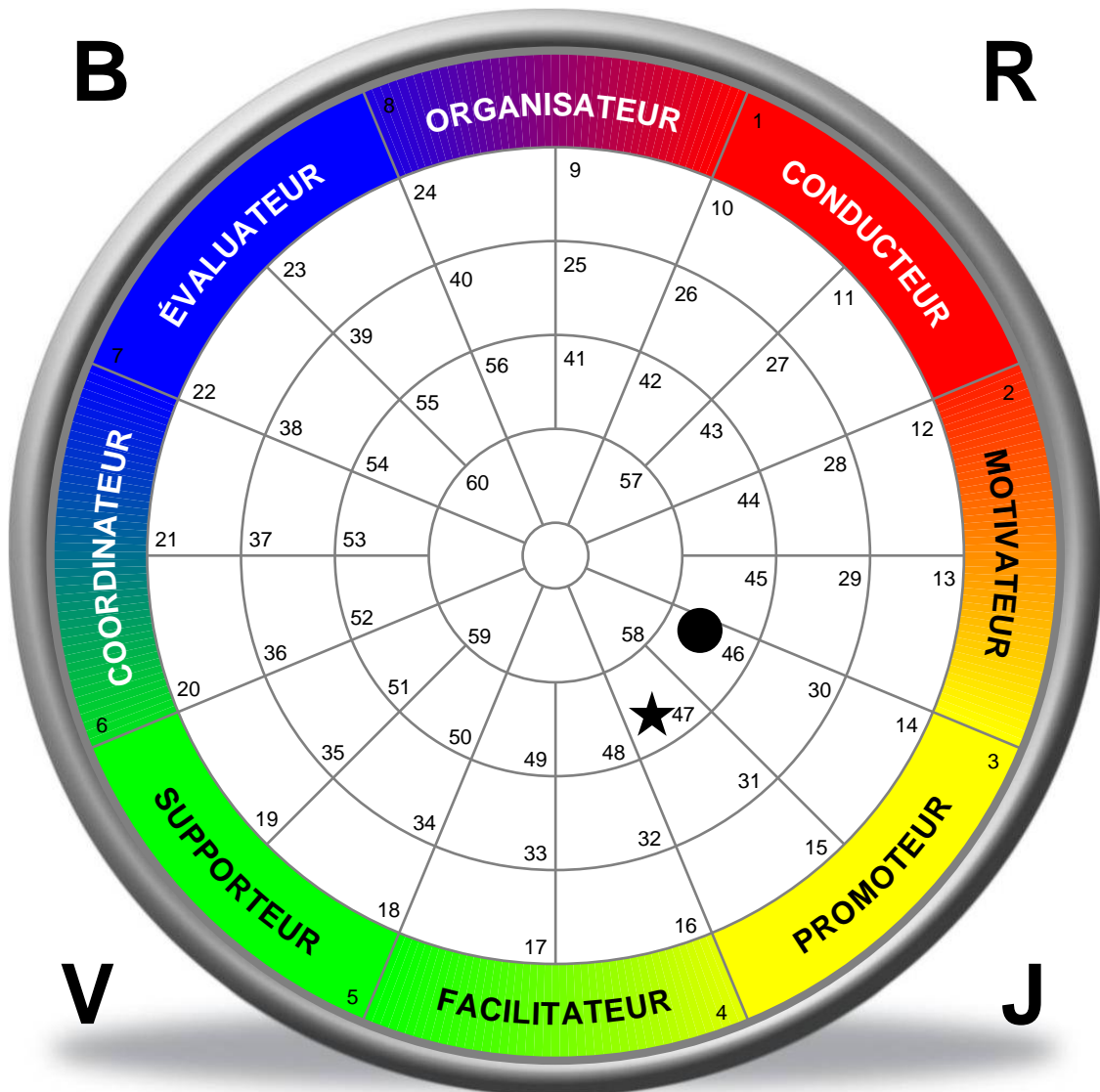
Cette section du document identifie les Types "Success Insights" qui vous correspondent le plus. Cette analyse constitue une partie essentielle du programme de formation "Success Insights", et vous aidera à mieux comprendre vos interactions avec les autres. Grâce à cette section vous serez également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

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

Arnaud BASSON

FELDER Group

28/9/2011



vosre style adapté: ★ (47) PROMOTEUR-FACILITEUR (CROISE)

vosre style naturel: ● (46) PROMOTEUR-MOTIVATEUR (CROISE)

Norm 2009