



TEST BV2M

17 novembre 2025

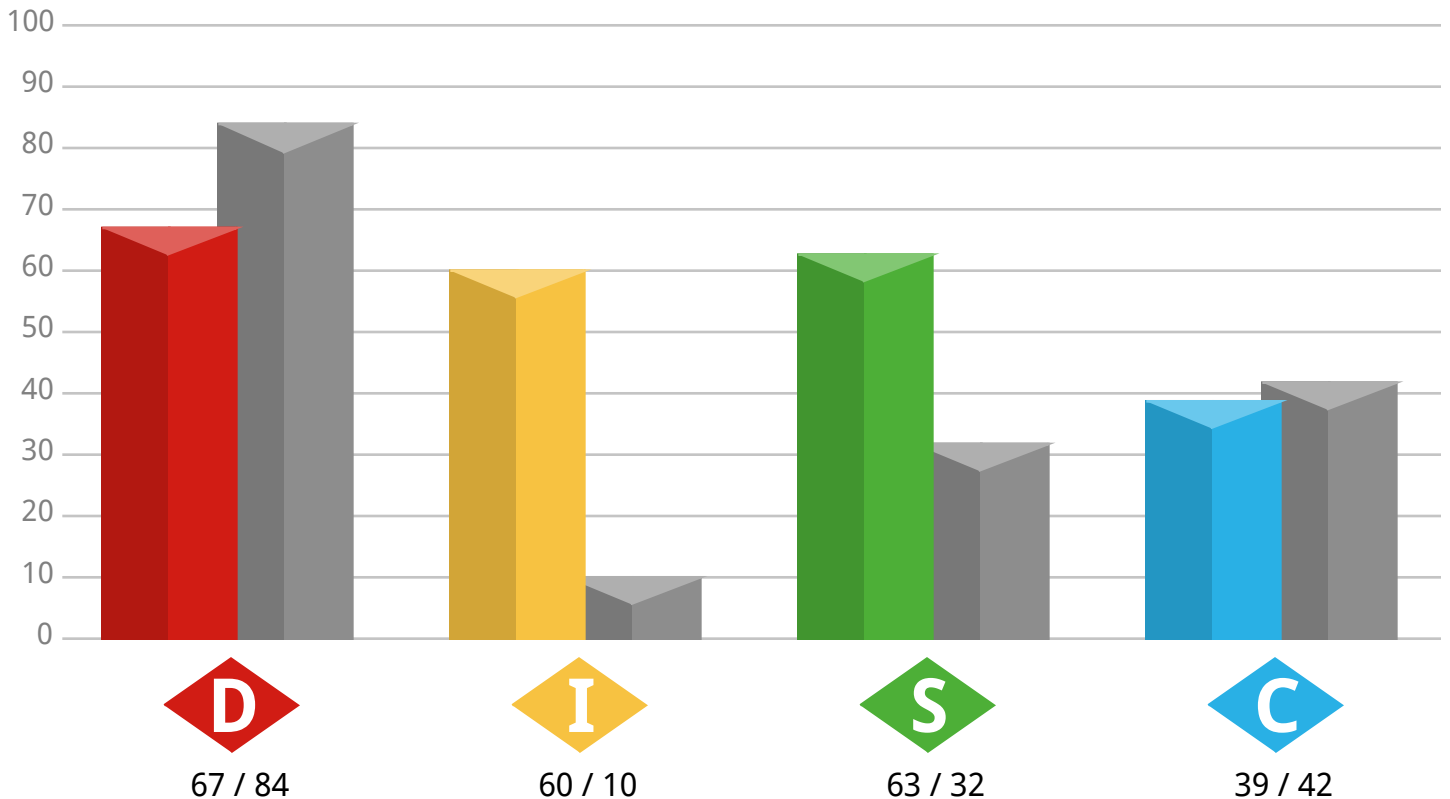
Ce Profil DISC Plus Innermetrix combine le meilleur de deux profils de classe mondiale. Le DISC Index mesure votre style comportemental préféré et le Values Index mesure votre style de motivation et vos valeurs. Ensemble, ces deux profils vous aideront à comprendre COMMENT vous préférez faire les choses, et POURQUOI vous êtes motivé(e) à les faire. Ce niveau de connaissance de soi est la clé pour atteindre un niveau de performance maximal dans tout poste ou rôle, afin de vous assurer qu'il s'aligne parfaitement avec la façon dont vous faites les choses et pourquoi vous les faites.



BV2M & Associés
contact@bv2m.com



Comparaison des Styles Naturel et Adapté.



Style Naturel :

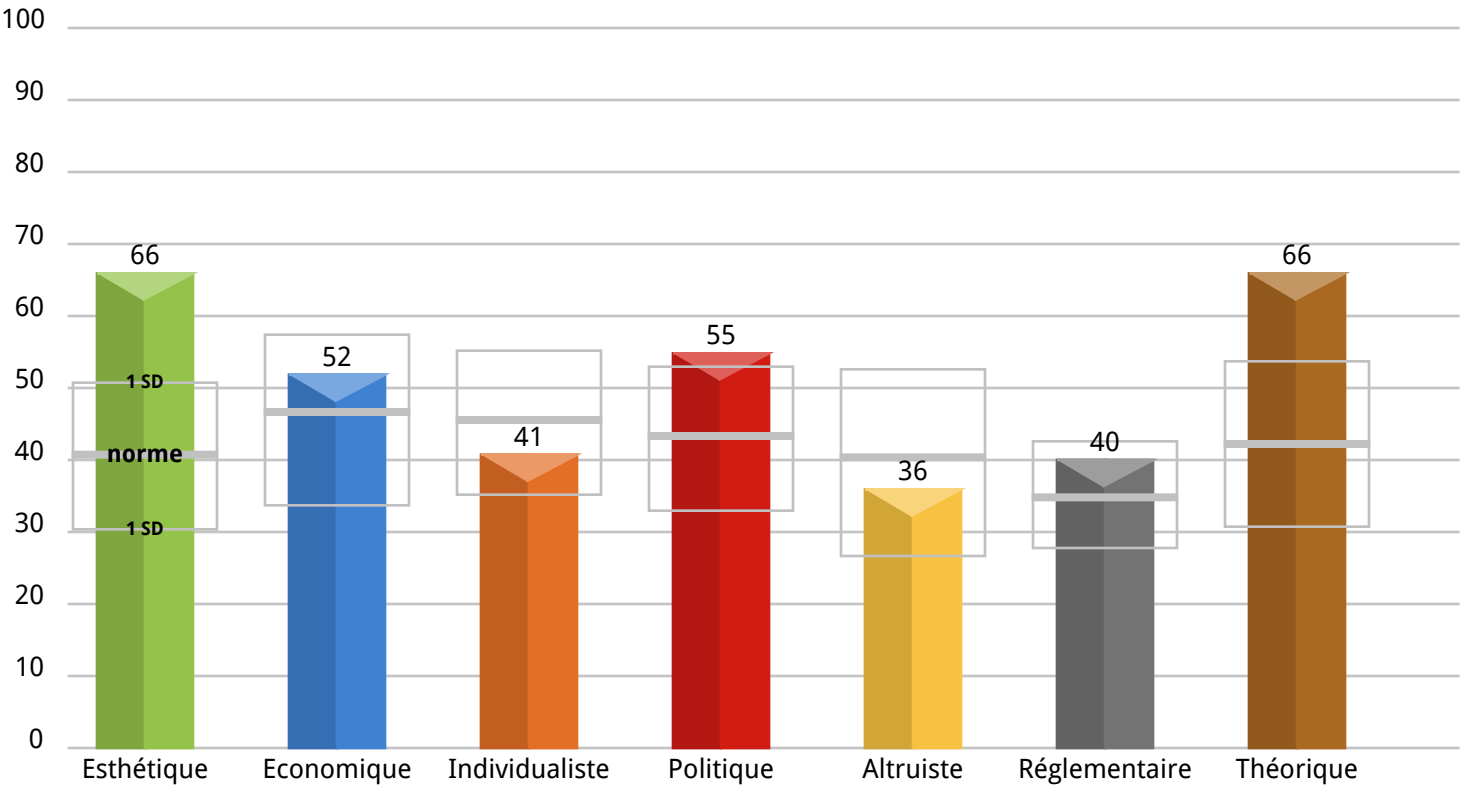
Le style naturel est la manière dont vous vous comportez de manière inconsciente. C'est votre style de base et celui que vous adoptez quand vous êtes authentique et fidèle à vous-même. C'est aussi le style auquel vous revenez quand vous êtes stressé(e) ou sous pression. Vous comporter de cette façon, cependant, réduit votre stress ou votre tension et, est rassurant. Quand vous êtes authentique à ce style, vous allez maximiser votre vrai potentiel de manière plus efficace.

Style adapté :

Le style adapté est la manière dont vous vous comportez quand vous sentez que vous êtes observé(e) ou quand vous êtes conscient(e) de votre comportement. Ce style est moins naturel et moins authentique pour vous et vos vraies tendances et préférences. Quand vous êtes obligé(e) de vous adapter à ce style pendant trop longtemps, cela peut vous stresser et vous rendre moins efficace.



Résumé général de vos valeurs



Élevé Esthétique	Vous préférez de loin la forme, l'harmonie et l'équilibre. Vous êtes probablement un fervent défenseur des initiatives écologiques et de la protection du temps et de l'espace personnel.
Moyen Economique	Vous êtes capable de percevoir et d'établir un équilibre entre le besoin de rendement économique et les autres besoins.
Moyen Individualiste	Vous n'êtes pas extrémiste et vous êtes capable d'équilibrer vos propres besoins et ceux des autres.
Élevé Politique	Vous êtes capable d'accepter le crédit ou d'assumer le blâme pour vos actions et de dire "ma responsabilité commence ici".
Moyen Altruiste	Vous vous préoccupez des autres sans forcément tout donner; un(e) stabilisant(e).
Moyen Réglementaire	Vous êtes capable d'équilibrer et de comprendre le besoin d'avoir une certaine structure et de l'ordre, sans pour autant être paralysé(e) en leur absence.
Élevé Théorique	Vous avez un grand intérêt pour comprendre tous les aspects d'une situation ou d'un sujet.

TEST BV2M

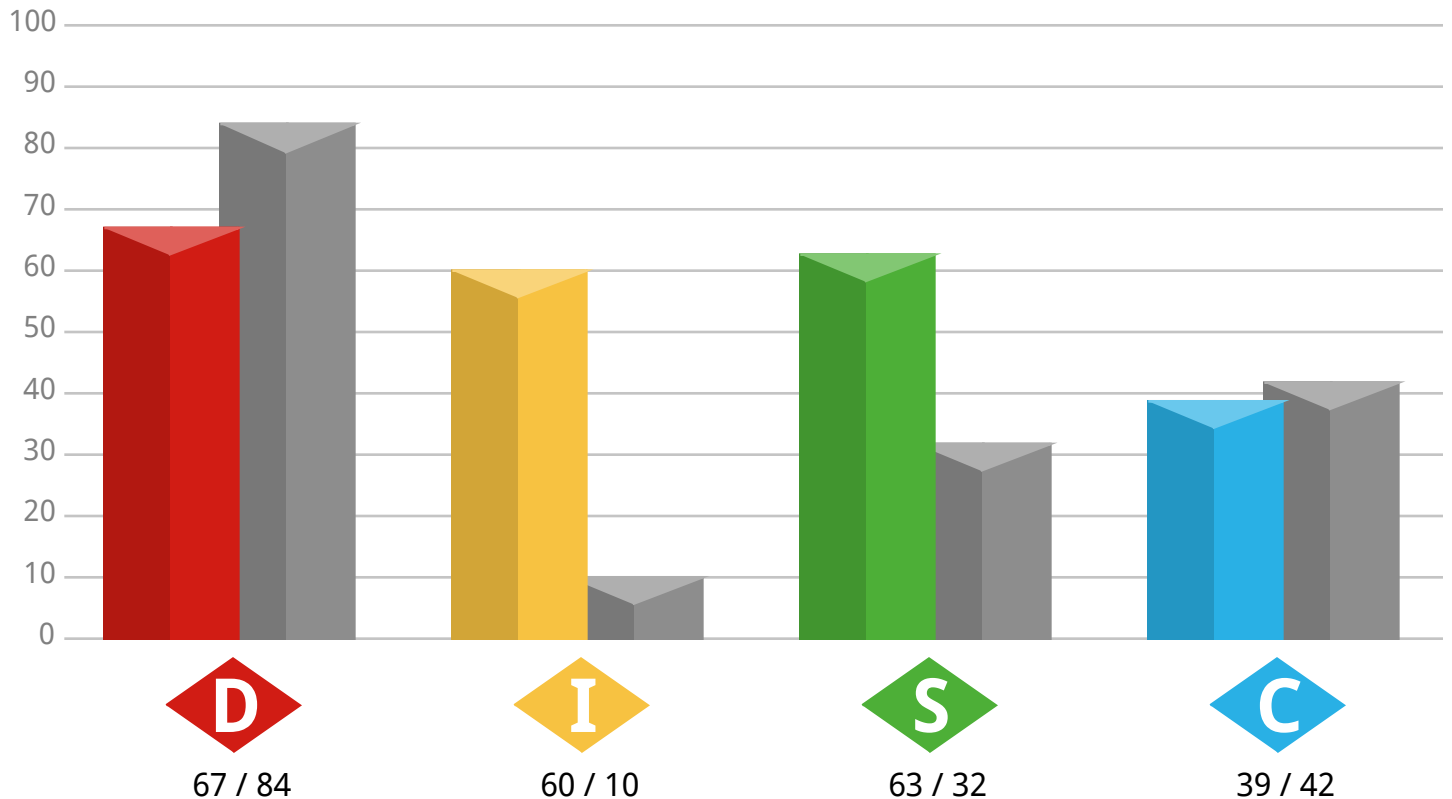


Le DISC Index

COMMENT Préférez-vous utiliser vos talents en fonction de votre style comportemental naturel ?



Comparaison des Styles Naturel et Adapté.



Style Naturel :

Le style naturel est la manière dont vous vous comportez de manière inconsciente. C'est votre style de base et celui que vous adoptez quand vous êtes authentique et fidèle à vous-même. C'est aussi le style auquel vous revenez quand vous êtes stressé(e) ou sous pression. Vous comporter de cette façon, cependant, réduit votre stress ou votre tension et, est rassurant. Quand vous êtes authentique à ce style, vous allez maximiser votre vrai potentiel de manière plus efficace.

Style adapté :

Le style adapté est la manière dont vous vous comportez quand vous sentez que vous êtes observé(e) ou quand vous êtes conscient(e) de votre comportement. Ce style est moins naturel et moins authentique pour vous et vos vraies tendances et préférences. Quand vous êtes obligé(e) de vous adapter à ce style pendant trop longtemps, cela peut vous stresser et vous rendre moins efficace.



A propos de ce rapport

Les recherches menées par Innermetrix montrent que la plupart des gens qui réussissent partagent une caractéristique commune : la conscience de soi. Ils identifient les situations qui leur permettront d'atteindre le succès, ce qui leur facilite le fait de trouver des moyens adéquats qui correspondent à leur style de comportement, pour atteindre des objectifs. Ces personnes sont également conscientes de leurs limites et savent où elles ne sont pas efficaces, ce qui les aide à comprendre où elles ne doivent pas aller et comment elles doivent agir. Ceux qui comprennent leurs préférences comportementales naturelles sont beaucoup plus susceptibles de suivre les bonnes opportunités, de la bonne manière, au bon moment et d'obtenir les résultats escomptés.

Ce rapport mesure quatre dimensions de votre modèle comportemental :

- **Détermination** - votre préférence pour la résolution des problèmes et l'obtention de résultats
- **Interactivité** - votre préférence pour interagir et communiquer avec les autres et pour l'expression des sentiments et des émotions
- **Stabilité** - votre préférence pour le rythme, la persistance et la régularité
- **Circonspection** - votre préférence pour les procédures, les normes et les protocoles

Ce rapport comprend:

- **Les éléments du DISC** - La formation académique derrière le profil, la science et les quatre dimensions du comportement
- **Les dimensions du DISC** - Un examen plus attentif de chacune de vos quatre dimensions comportementales
- **Un résumé du style** - Une comparaison de vos styles comportementaux naturel et adapté
- **Les points forts** - Une description détaillée des points forts de votre modèle comportemental global
- **La communication** - Des conseils sur la façon dont vous aimez communiquer avec les gens et comment communiquer avec vous
- **Le cadre de travail idéal** - Votre environnement de travail idéal
- **L'efficacité** - Des idées pour être plus efficace grâce à la compréhension de votre comportement
- **Les motivations** - Les moyens de garantir que votre environnement est motivant
- **L'amélioration continue** - Les domaines dans lesquels vous pouvez vous améliorer
- **Le style de formation et d'apprentissage** - Votre préférence concernant le style d'enseignement et d'apprentissage



Les éléments du DISC-Index

Ce profil DISC-Index est unique sur le marché pour de nombreuses raisons. Vous venez de terminer le tout premier instrument DISC dans lequel vous pouvez sélectionner en un clic vos énoncés et les glisser pour compléter vos réponses. Ceci a été conçu de manière précise afin de vous faciliter le choix de réponse, même lors de décisions difficiles. Cette interface intuitive vous permet de vous concentrer sur vos réponses, et non pas sur le processus.

De plus, à la différence des autres instruments DISC, cet instrument vous permet de classer les quatre concepts énoncés, au même endroit. Par conséquent, cet instrument ne produit aucune perte dans les réponses. Certains instruments vous demandent de choisir deux éléments sur quatre et laissent deux espaces vides. Ces instruments produisent une perte de 50% des éléments, et ne fournissent pas un processus de réponse efficace. L'instrument DISC Index élimine ce problème concernant les réponses.

Un autre aspect unique de ce profil DISC-Index est que nous présentons les aspects D-I-S-C de votre comportement à la fois comme des entités séparées, mais aussi comme une combinaison dynamique de vos caractéristiques. Ce rapport montre, pour la première fois, que chaque élément du DISC est séparé et développé en tant qu'entité unique et pure elle-même. Cela peut vous servir d'outil d'apprentissage important pendant que vous explorez les aspects les plus profonds du DISC. Votre modèle unique de caractéristiques du DISC se développe selon le contexte de ce rapport. De plus, les quatre pages suivantes seront consacrées à explorer vos résultats DISC en tant que composants séparés au sein de la combinaison unique des caractéristiques que vous présentez.

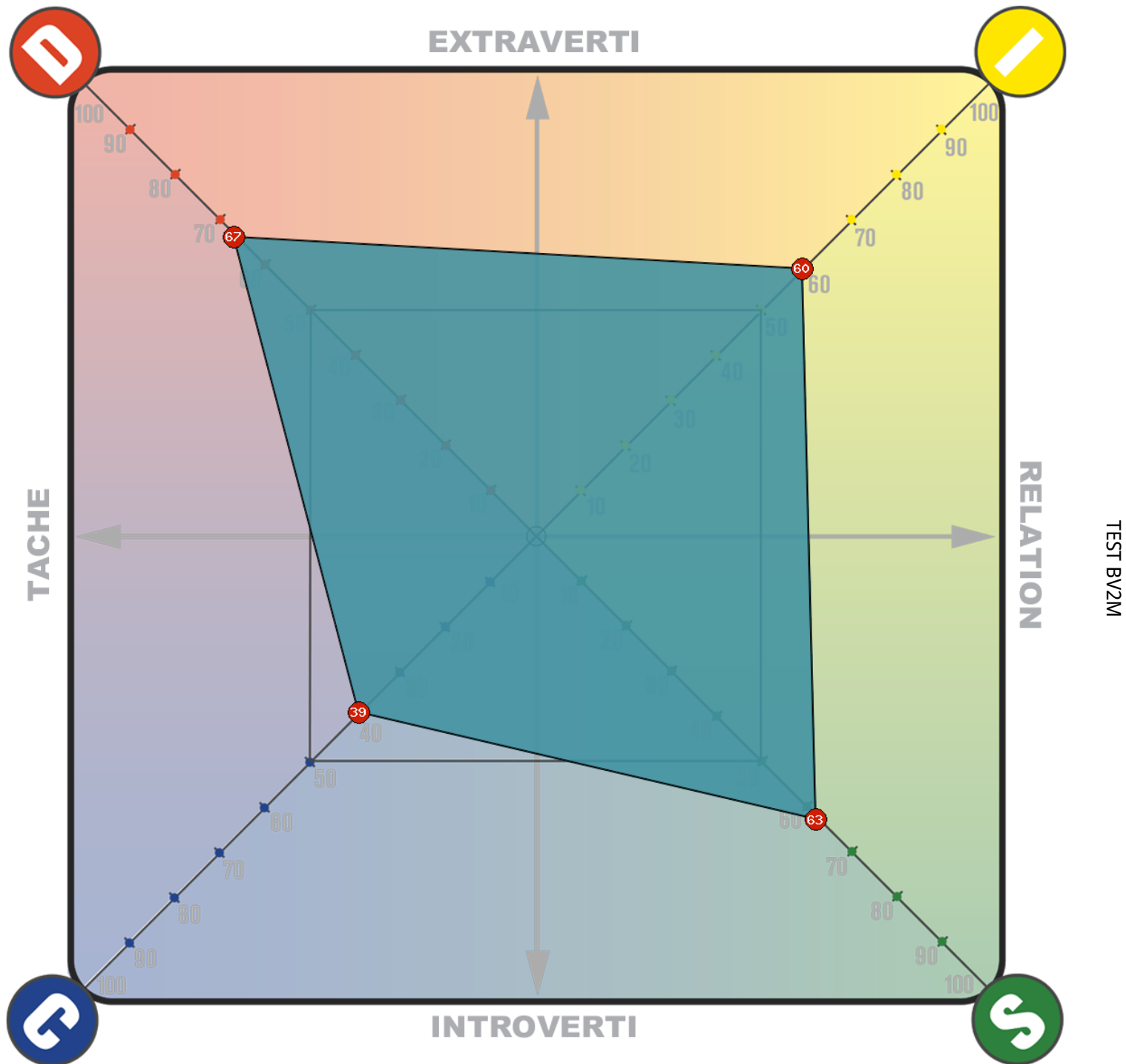
Un commentaire sur les contradictions : Vous pouvez lire quelques paragraphes de ce rapport qui peuvent contredire un autre texte. Ceci est dû au fait que bon nombre d'entre nous présentons des comportements contradictoires au fil de nos activités quotidiennes. Chacun de nous est parfois bavard et parfois plus réfléchi. Cela dépend de la façon dont nous adaptons notre comportement. L'expression de ces contradictions est une démonstration de la sensibilité de cet instrument pour déterminer ces différences subtiles entre notre style de comportement naturel et notre style adapté.



Un examen plus attentif des quatre dimensions de votre modèle comportemental

Dominance	Influence	Stabilité	Conformité
Problèmes:	Personnes:	Rythme:	Procédures:
Comment vous tendez à aborder les problèmes et à prendre des décisions :	Comment vous tendez à interagir avec les autres et à partager vos opinions	Comment vous tendez à rythmer et à réguler les choses dans votre environnement	Votre préférence pour les protocoles et les standards établis
Haut D	Haut I	Haut S	Haut C
"Autocrate"	"Connecté"	"Impassible"	Prudent
Autoritaire	Magnétique	Flegmatique	Perfectionniste
Meneur/euse	Persuasif/ive	Patient(e)	Analytique
Audacieux/euse	Convaincant(e)	Méthodique	Systématique
Déterminé(e)	Convivial(e)	Protecteur/trice	Exact(e)
Compétitif/ive	Optimiste	Cohérent(e)	Mature
Responsable	Sociable	Stable	Indépendant(e)
Investigateur/trice	Réfléchi(e)	Actif/ive	Obstiné(e)
Doux/ce	Réservé(e)	Démonstratif/ive	Provoquant(e)
Pacifique	Pessimiste	Compulsif/ive	Rebelle
Discret/ète	Froid	Impétueux/euse	"Radical(e)"
Réfléchi	Introspectif	Spontané(e)	
Faible D	Faible I	Faible S	Faible C

TEST BV2M





Dominance

Votre approche de la résolution de problèmes et de l'obtention de résultats.

Le D de DISC représente la Dominance. Votre score sur cette échelle, représentée ci-dessous, montre votre situation sur l'éventail D basé sur vos réponses. Un score élevé ne veut pas forcément dire que c'est bien et un score faible n'est pas forcément mauvais, du fait qu'il s'agit d'un éventail ou d'un ensemble de traits de caractère. Par exemple:

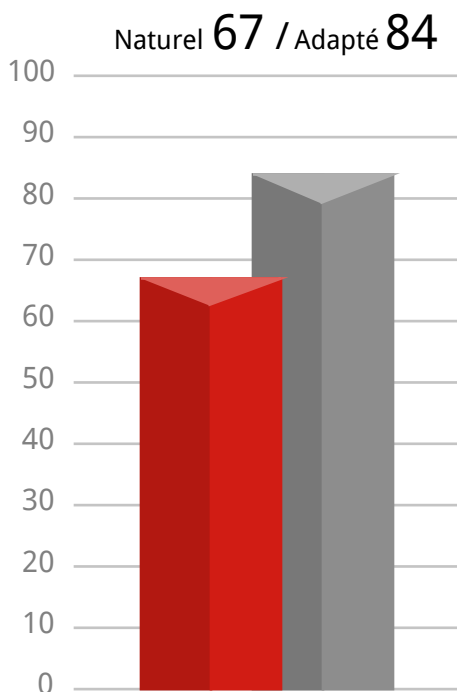
Haut D -

Ont tendance à résoudre de nouveaux problèmes très rapidement et avec assurance. Ils/elles adoptent une approche active et directe pour obtenir des résultats. L'essentiel ici, ce sont les nouveaux problèmes, ceux qui sont sans précédents ou qui ne se sont jamais présentés avant. Il peut y avoir aussi un élément de risque en adoptant une mauvaise approche ou en développant une solution incorrecte, mais ceux/celles qui ont un score D élevé sont désireux/euses de prendre ces risques, même s'ils/elles sont peut-être incorrect(e)s.

Faible D —

Ont tendance à résoudre de nouveaux problèmes d'une manière plus réfléchie, contrôlée et organisée. De nouveau, la clé ici ce sont les nouveaux problèmes, sans précédents. Le style Faible D résoudra des problèmes de routine très rapidement parce que les résultats sont déjà connus. Mais, quand les résultats sont inconnus et le problème incertain, le style Faible D approchera le nouveau problème de manière calculée et délibérée en réfléchissant aux choses très attentivement avant d'agir.

TEST BY2M



Votre résultat montre un modérément haut score sur le style 'D'. Les commentaires suivants mettent en évidence certains des traits spécifiques, qui sont uniques à votre résultat.

- Vous êtes aventurier/rière lorsque vous essayez de nouvelles idées et des innovations.
- Quand vous êtes confronté(e) à des opinions dissidentes, vous pouvez vous aliéner d'autres personnes qui ne sont pas d'accord avec vous.
- Vous aimez les nouvelles approches et adoptez une attitude curieuse et ouverte envers le changement.
- Vous êtes très ingénieux/euse et pouvez vous adapter rapidement et facilement.
- Vous pouvez être un(e) grand(e) preneur/euse de risques, mais généralement pas trop extrême.



Influence

Votre façon de communiquer avec les gens et de manifester vos émotions.

Le I de DISC représente l'Influence. Votre score sur l'échelle représentée ci-dessous montre votre situation sur l'éventail I, basé sur vos réponses. Un score élevé n'est pas forcément bon et un score faible n'est pas forcément mauvais, du fait qu'il s'agit d'un éventail ou d'un ensemble de traits de caractère. Par exemple:

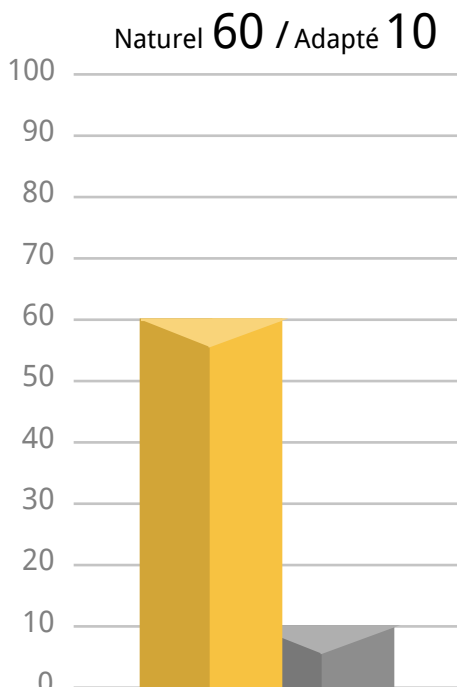
Haut I -

Ont tendance à rencontrer de nouvelles personnes d'une manière extravertie, sociable et socialement assurée. La clé ici, ce sont les personnes totalement nouvelles que l'on n'a jamais rencontrées avant. Beaucoup d'autres styles sont loquaces, mais davantage avec les personnes qu'ils connaissent depuis un certain temps. Les scores Haut I sont loquaces, interactifs et ouverts même avec les personnes qu'ils viennent de rencontrer. Les gens dont le score est dans cette gamme peuvent être aussi un peu impulsifs. De manière générale, ceux qui ont des scores Haut I sont habituellement loquaces et extravertis.

Faible I -

Ont tendance à rencontrer les nouvelles personnes d'une manière plus maîtrisée, calme et réservée. C'est ici que le mot clé "nouvelles personnes" entre dans l'équation. Ceux/celles qui ont des scores Faible I sont loquaces avec leurs amis et leurs proches collaborateurs, mais ont tendance à être plus réservé(e)s avec les gens qu'ils/elles viennent juste de rencontrer. Ils/elles ont tendance à mettre l'accent sur le contrôle des émotions et à aborder de nouvelles relations avec une démarche plus

TEST BY2M



Votre résultat montre un moyenne supérieure score sur le style 'I'. Les commentaires suivants mettent en évidence certains des traits spécifiques, qui sont uniques à votre résultat.

- Vous promettez peut-être parfois un peu plus que vous ne pouvez donner à cause de votre optimisme naturel.
- Vous préférez un environnement dans lequel vous avez beaucoup de contact avec les gens.
- Vous aimez des relations démocratiques, et non pas dictatoriales, au travail.
- Vous avez tendance à être généreux/euse de votre temps pour aider les autres.
- Vous préférez travailler dans un cadre social plutôt que dans un cadre éloigné ou isolé.



Stabilité

Votre approche du rythme du milieu de travail.

Le S de DISC représente la Stabilité. Votre score sur l'échelle représentée ci-dessous montre votre situation sur l'éventail S, basé sur vos réponses. Un score élevé n'est pas forcément bon et un score faible n'est pas forcément mauvais, du fait qu'il s'agit d'un éventail ou d'un ensemble de traits de caractère. Par exemple:

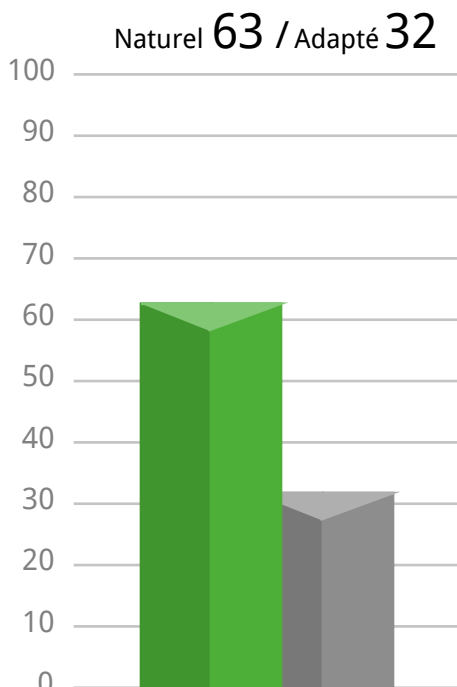
Haut S -

Ont tendance à préférer un cadre de travail plus contrôlé, délibératif et prévisible. Ils/elles mettent l'accent sur la sécurité d'un lieu de travail et sur un comportement discipliné. Ils/elles ont aussi tendance à faire preuve de loyauté envers une équipe ou une organisation, et par conséquent, peuvent avoir une plus grande longévité ou exercice de leur fonction dans un poste que certains autres styles. Ils/elles ont une excellente capacité d'écoute et sont des coachs et des professeurs très patient(e)s pour d'autres membres de l'équipe.

Faible S -

Ont tendance à préférer un cadre de travail plus souple, dynamique, et non structuré. Ils/elles apprécient la liberté d'expression et l'aptitude à passer rapidement d'une activité à l'autre. Ils/elles ont tendance à s'ennuyer avec la même routine qui apporte la sécurité à ceux/celles qui ont un Haut S. Par conséquent, ils/elles chercheront des opportunités et des débouchés du fait de leur sens élevé de l'urgence et des niveaux élevés d'activité, dans la mesure où ils/elles ont une préférence pour la spontanéité.

TEST BV2M



Votre résultat montre un moyenne supérieure score sur le style 'S'. Les commentaires suivants mettent en évidence certains des traits spécifiques, qui sont uniques à votre résultat.

- Vous êtes généralement connu(e) comme étant constant(e) et fiable.
- Vous préférez avoir une explication suffisamment claire de la politique ou des tâches avant de poursuivre, afin d'éviter les erreurs.
- Vous êtes cohérent(e) et prévisible sur le long terme, même en plein changement.
- Vous pensez qu'il est important de suivre les procédures et les processus établis.
- S'il n'y a pas suffisamment de structure et d'ordre, vous en créez.



Conformité

Votre approche des normes, procédures et attentes.

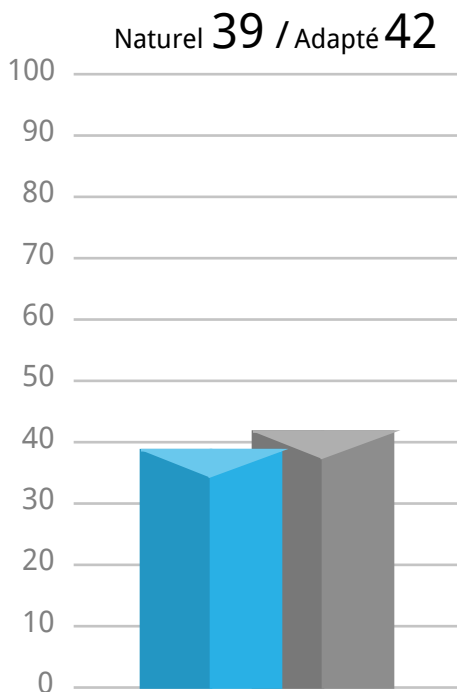
Le C dans le DISC représente la Conformité. Votre score sur l'échelle représentée ci-dessous montre votre situation sur l'éventail C, basé sur vos réponses. Un score élevé ne veut pas forcément dire que c'est bien, et un score faible ne veut pas dire que c'est forcément mauvais, du fait qu'il s'agit d'un éventail ou d'un ensemble de traits de caractère. Par exemple:

Haut C -

Ont tendance à respecter les règles, les normes, les procédures et les protocoles fixés par ceux/celles qui détiennent l'autorité et qui les respectent. Ils/elles aiment que les choses soient faites correctement selon le manuel d'utilisation. "Les règles sont faites pour être suivies" est une devise appropriée pour ceux/celles qui ont des scores C élevés. Ils/elles ont certains des plus hauts intérêts de contrôle de la qualité de tous les styles et souhaitent fréquemment que les autres en fassent de même.

Faible C -

Ont tendance à fonctionner plus indépendamment des règles et des procédures de fonctionnement standards. Ils/Elles ont tendance à être orienté(e)s vers les résultats finaux. S'ils/elles trouvent un moyen plus facile de faire quelque chose, ils/elles le feront en développant diverses stratégies comme les situations l'exigent. Pour les scores C faibles, les règles ne sont que des directives, et peuvent être infléchies ou transgressées si besoin est pour obtenir des résultats.



Votre résultat montre un moyenne inférieure score sur le style 'C'. Les commentaires suivants mettent en évidence certains des traits spécifiques, qui sont uniques à votre résultat.

- Vous pourriez être un peu perçu comme quelqu'un qui fait entorse à la règle par certains membres de l'équipe.
- Vous êtes persistant quand vous tentez de faire passer un message, même face à la résistance.
- Vous pouvez facilement travailler d'une façon indépendante quand il s'agit d'accomplir des tâches ou des missions.
- Tandis que vous appréciez un besoin de procédures et de protocole, vous comprenez aussi que ceux-ci doivent être pratiques et favoriser directement les résultats.
- Vous êtes pratique et réaliste.
- Vous préférez agir comme votre "propre personne" plutôt que suivre la norme.



Modèle du Style Naturel:

Votre style naturel est la manière dont vous avez tendance à vous comporter lorsque vous n'y pensez pas. C'est là que vous êtes le/la plus à l'aise (naturel). C'est aussi le style auquel vous allez revenir quand vous serez stressé(e) ou agirez trop vite pour penser consciemment à modifier votre comportement. Finalement, c'est le style auquel vous devriez être fidèle dans vos rôles quotidiens. Le fait d'être naturel (le) apportera de meilleurs résultats avec moins d'effort et de stress. Les déclarations suivantes sont fidèles uniquement et justement à votre style naturel:

- Vous avez la capacité de motiver les autres membres de l'équipe, d'inculquer un plus grand sens de l'urgence et d'aider à accomplir le projet dans les délais et en respectant le budget prévu. Les facteurs qui contribuent à ceci incluent un Haut D, un Haut I et un Faible S.
- Vous êtes intransigeant(e), même face à l'opposition.
- Vous montrez une forte capacité de prendre facilement le contrôle d'un projet ou d'une situation."
- Les traits Haut D ainsi que Faible S et C vous permettent de prendre des décisions rapidement et facilement.
- Vous êtes certainement connu(e) par les autres pour être une personne pleine d'initiative. Ceci s'explique par les caractéristiques Haut D et Faible S.
- Vous éprouvez le besoin d'être réceptif et réactif et d'avancer rapidement afin de maximiser les résultats.
- Vous avez des attentes élevées quant aux autres afin qu'ils suivent et maintiennent un rythme rapide.
- Vous êtes vu(e) par les autres comme une personne flexible, qui a de nombreux talents et qui agit positivement dans tous les environnements.



Modèle du Style Adapté :

C'est le modèle de comportement que vous adoptez quand vous êtes conscient(e) de votre propre comportement, quand vous vous sentez observé(e) ou toutes les fois que vous essayez de vous ajuster à une situation. Ce n'est pas un style naturel pour vous, mais il s'agit néanmoins de l'un de vos deux styles. En d'autres termes, c'est la façon dont vous sentez que vous «devriez» vous comporter lorsque vous y pensez. Les énoncés ci-dessous sont spécifiques à votre style adaptatif individuel:

- Vous avez plus tendance à faire et à agir qu'à rêver. Votre première impulsion est de faire les choses, de les conclure et de passer à la question ou au projet suivant.
- Vous prouvez aux autres que vous pouvez penser rapidement et réagir pour résoudre une série de problèmes et de questions.
- Vous aimez être vu(e) comme une personne qui accepte le crédit ou le blâme, avec un commentaire tel que "ma responsabilité commence ici".
- Vous n'êtes pas facilement influencé(e) par le groupe ou par les contraintes du protocole d'organisation.
- Vous êtes vu(e) par les autres comme une personne excellente pour résoudre les problèmes.
- Vous voulez être perçu(e) comme une personne très individualiste qui aime faire les choses à sa manière.
- Vous êtes très indépendant(e). Vous voulez trouver vos propres solutions.
- En raison de votre grande curiosité, et d'un sens de l'urgence élevé, il se peut que vous ne preniez pas le temps pour une formation formelle sur un thème particulier, cependant vous pouvez aussi bien apprendre de manière autodidacte que quelqu'un qui a suivi une formation.



Basé sur votre style comportemental, il y a certaines possibilités de devenir plus efficace en étant conscient(e) de la manière dont vous préférez et aimez vous comporter. Les éléments ci-dessous peuvent vous aider dans votre développement professionnel. En comprenant ces éléments, vous pouvez trouver les raisons pour lesquelles vous pouvez être bloqué(e) dans certains domaines de votre vie et pourquoi d'autres aspects ne vous posent aucun problème. Vous pourriez être plus efficace si:

- Faire attention à comment vous défiez les autres puisque beaucoup peuvent voir cela comme un excès d'ego, au lieu d'une approche pour obtenir des résultats.
- Travailler dans une organisation qui pratique le leadership participatif.
- Se rendre compte que votre niveau d'agressivité et de ténacité peut avoir un effet dissuasif sur les autres.
- Essayer de ne pas réagir de manière excessive ou de dramatiser.
- Apprendre aussi bien à suivre qu'à diriger.
- S'entourer de personnes qui partagent votre haut niveau d'urgence.
- Eviter de dépasser vos propres limites.
- Disposer d'assistants qui gèrent le travail de détail.



Votre style comportemental vous amènera à être motivé(e) par certains facteurs dans votre environnement. En étant conscient(e) de ces facteurs, vous pouvez vous sentir plus motivé(e) et productif/ive. Les éléments suivants sont les choses que vous pouvez désirer dans votre environnement afin de vous sentir motivé(e) de manière optimale:

- Une série d'expériences et de nouveaux défis.
- Des réponses brèves et précises aux questions : un trait très typique de la caractéristique Haut D.
- Veut être reconnu(e) pour ses prouesses et sa compétence.
- Des opportunités de progression et d'évolution de carrière.
- Le pouvoir, l'autorité et le contrôle de prendre des décisions, pour obtenir de bons résultats et réussir.
- Souhaite avoir de nombreuses opportunités d'apprendre au sujet des différents aspects de l'organisation, de l'industrie et des connexions mondiales.
- Une culture de travail orientée vers le changement.
- Vous voulez une autorité de prise de décision correspondante à la responsabilité que vous devez assumer.



Chaque style comportemental contient certaines forces uniques qui résultent de la façon dont vos quatre dimensions comportementales se rapportent les unes aux autres. La compréhension de vos propres points forts vous permet de vous placer dans un nouveau niveau de connaissance de vous-même pour travailler sur votre succès et votre satisfaction. Les énoncés suivants mettent en évidence les forces spécifiques de votre style comportemental:

- Vous êtes prêt(e) à accepter le mérite ou le blâme pour les résultats.
- Vous pouvez être vu(e) comme le pilier de nombreuses activités simultanées, tout en gardant le contrôle et la connaissance de chacune.
- Vous êtes excellent(e) pour vous charger des missions qui représentent un défi ou des tâches difficiles et pour les mener à bien.
- Vous avez la capacité de réduire les obstacles à la performance que d'autres placent autour d'eux, et de les conduire à la réussite.
- Vous êtes calme et confiant(e) en société et vous pouvez généralement parler de manière persuasive à de grands ou de petits groupes.
- Vous avez la capacité d'être à la fois ferme et sympathique lorsque la situation l'exige.
- Vous apportez un sens de l'urgence élevé ainsi qu'un sens de l'organisation léger mais approprié au protocole.
- Vous apportez un grand sens de l'urgence pour obtenir des résultats et vous vous mettez la pression autant sur vous-même que sur les autres pour trouver une solution efficace tout en gardant une attitude optimiste.



Votre style comportemental joue un rôle significatif en déterminant quels aspects d'un environnement vous aimez. Les éléments ci-dessous vous aideront à comprendre ce qui définira un climat de travail idéal pour vous. Basé sur la manière dont vous préférez vous comporter, un climat idéal pour vous est un climat qui vous procure:

- Abandon du travail de routine ou répétitif.
- Des opérations et des activités multitâches et simultanées.
- Un environnement avec de la variété et un rythme soutenu.
- De nombreuses expériences et quelques surprises ou problèmes inattendus occasionnels.
- De nombreux défis et opportunités afin de démontrer les compétences en terme de résolution des problèmes.
- Peu de contrôle, s'il y en a, ou de limitations de votre autorité.
- Des résultats rapides et immédiats des efforts et de l'énergie fournis sur un projet.
- Une autorité égale à la responsabilité.



Avec les forces, tous les modèles comportementaux sont accompagnés de zones qui pourraient se convertir en points faibles. L'astuce est de ne pas fabriquer une faiblesse, en premier lieu, en fonction de ces choses.

Voici quelques éléments qui pourraient devenir problématiques pour vous si vous ne les connaissez ou reconnaissez pas. Avoir conscience de leurs potentiels sous-jacent est la meilleure étape pour vous assurer qu'ils resteront seulement des problèmes potentiels. En raison de votre modèle comportemental, vous pouvez avoir tendance à:

- Un ego élevé peut apparaître comme brusque et critique pour certaines personnes qui ne partagent pas la même confiance que vous.
- Une situation urgente peut vous conduire à faire trop de choses vous-mêmes. Vous pouvez considérer qu'expliquer les choses à quelqu'un d'autre prendrait trop de temps, ainsi vous évitez de déléguer.
- Au lieu de mettre l'accent sur le côté positif, vous pouvez parfois être trop pessimiste, trop critique et rechercher toujours l'erreur dans les résultats ou l'équipe.
- Un sens élevé de l'urgence associé à un fort ego et à un grand optimisme, peuvent vous amener à outrepasser votre autorité et votre responsabilité.
- Vous pourriez obtenir plus de résultats en faisant preuve d'une plus grande patience avec les individus et les équipes.
- Vous pouvez être sur la défensive et blâmer d'autres secteurs de l'organisation pour les inefficacités ou le manque de communication.
- Vous pouvez surestimer les autres sur les objectifs et leur capacité à les atteindre.
- Vous avez tendance à être un(e) auditeur/trice sélectif/ive, c'est-à-dire que vous écoutez seulement ce que vous voulez entendre.



D'après la manière dont vous avez tendance à vous comporter, vous avez certaines préférences pour la façon dont vous aimez transmettre l'information, enseigner, instruire ou partager les connaissances avec les autres. Cela est également vrai quant à la manière dont vous aimez recevoir l'information et apprendre. Comprendre vos préférences comportementales aidera ici à augmenter votre efficacité pour enseigner aux autres ou les instruire et pour apprendre.

Comment vous préférez enseigner ou partager vos connaissances :

- Une orientation vers les résultats pour préparer les participants à l'acquisition des compétences requises.
- Organise les événements pour atteindre les objectifs et acquérir les compétences de manière efficace.
- Des évaluations fondées sur la certification des compétences acquises par les participants.
- Pense que la connaissance donne aux participants les capacités de résoudre de nouveaux problèmes.
- Structure les événements afin d'inspirer les participants à agir selon leurs idées et leurs visions.
- Des évaluations basées sur la maximisation des processus et la réussite des participants.
- La connaissance donne aux participants la capacité de maximiser leur potentiel et de la partager avec les autres.

Comment vous préférez être formé(e) ou apprendre :

- A besoin de structure de la part de l'animateur/trice.
- Répond à la motivation extrinsèque telle que l'éloge et l'encouragement.
- Interagit souvent avec les autres.
- Développe ses propres stratégies d'étude.
- Un apprentissage autodidacte, individualisé et indépendant.
- Organise son propre apprentissage.
- Des buts auto-définis.



Cette page est unique dans ce rapport parce que c'est la seule qui ne s'adresse pas directement à vous, mais plutôt à ceux/celles qui interagissent avec vous. Les renseignements ci-dessous aideront les autres à communiquer avec vous de manière plus efficace en faisant appel à votre style comportemental naturel. Les premiers éléments sont les choses que les autres DEVRAIENT faire pour être mieux compris de vous et la deuxième liste est celle des choses que les autres NE DEVRAIENT PAS faire s'ils veulent que vous les compreniez bien.

Les choses à faire pour communiquer efficacement avec vous:

- Lorsque vous êtes d'accord, soutenez les idées et les résultats potentiels et non pas la personne.
- Encouragez TEST directement pour aider dans le projet. Demandez à TEST son opinion.
- Assurez-vous d'avoir déterminé, à la fin de la communication, des étapes et des formes d'agir convenues avec tous ceux qui sont impliqués.
- Soyez préparé(e) pour faire face à certaines objections.
- Soyez suffisamment léger(e) pour arriver à être encourageant(e), stimulant(e) et rapide.
- Donnez l'opportunité aux autres de participer pour mettre en œuvre des idées.
- Unissez-vous et parlez positivement des gens et de leurs objectifs.

Les choses à éviter pour communiquer efficacement avec vous:

- N'oubliez pas ou ne perdez pas les choses nécessaires pour une réunion ou un projet.
- Évitez de vous enliser dans les faits, les chiffres ou les choses abstraites.
- Évitez d'offrir des garanties et des assurances lorsqu'il y a un risque de ne pas pouvoir les respecter.
- Évitez de laisser des failles ou des questions vagues en suspens.
- Évitez de poser des questions rhétoriques ou inutiles.
- Lorsque vous êtes en désaccord, ne laissez pas cela se répercuter personnellement sur TEST.
- Ne soyez pas condescendant avec TEST.



Dans le but de tirer un maximum de profit de l'information contenue dans ce rapport, il est très important de la mettre en relation avec votre vie de manière concrète. Pour vous aider à vous approprier cette information et à en tirer les points les plus pertinents, veuillez répondre aux questions ci-dessous.

Détermination:

Quelle est la pertinence de vos résultats en "D" par rapport à votre vie ?

Interaction:

Quelle est la pertinence de vos résultats en "I" par rapport à votre vie ?

Stabilisation:

Quelle est la pertinence de vos résultats en "S" par rapport à votre vie ?

Circonspection:

Quelle est la pertinence de vos résultats en "C" par rapport à votre vie ?

Style Naturel Global :

De quelle manière votre style naturel s'apparente-t-il à votre vie ?

Style Adaptatif Global:

De quelle manière votre style adapté s'apparente-t-il à votre vie ?

Points Forts:

A votre avis, quels points forts spécifiques sont les plus connectés à votre succès que d'autres ?



La communication : ce qu'il faut faire et ne pas faire :

Qu'avez-vous appris de votre style de communication préféré ?

Le cadre de travail idéal:

Dans quelle mesure votre environnement de travail actuel s'ajuste-t-il à votre style de comportement ?

L'efficacité :

De quelle manière pourriez-vous être plus efficace ?

Les motivations :

Comment pouvez-vous rester ou être plus motivé(e) ?

L'amélioration :

Avez-vous appris quelque chose que vous pouvez utiliser pour améliorer votre performance ?

La formation/l'apprentissage :

Qu'avez-vous appris qui pourrait vous aider à enseigner aux autres ou à apprendre de manière plus efficace ?



La dernière étape pour s'assurer que vous bénéficiez vraiment de l'information de ce rapport est de comprendre comment votre style de comportement contribue, ou peut être fait obstacle, à votre succès en général.

Favoriser le Succès:

De façon générale, comment votre propre style de comportement peut-il contribuer à votre réussite ? (citez des exemples précis)

Limiter le Succès:

De façon générale, comment votre propre style de comportement pourrait-il faire obstacle à votre réussite ? (citez des exemples précis)



Le Values Index

POURQUOI Êtes-vous motivé(e) à utiliser vos talents en fonction de vos motivations d'engagement?



A propos de ce Rapport

Les recherches menées par Innermetrix démontrent que les personnes qui réussissent le mieux partagent un trait commun : la conscience de soi. Elles reconnaissent les situations qui les guideront vers le succès, ce qui leur permet de trouver plus facilement les moyens d'atteindre les objectifs qui correspondent à leurs motivations. Elles comprennent également leurs limites et se rendent compte des domaines dans lesquels elles ne sont pas efficaces. Cela les aide ainsi à comprendre ce qui ne les inspirent pas ou ce qui ne les motiveront pas pour réussir. Les personnes qui comprennent le mieux leurs sources de motivation naturelles sont beaucoup plus susceptibles de poursuivre les meilleures opportunités, pour les bonnes raisons, et ainsi d'obtenir les résultats souhaités.

Ce rapport mesure sept dimensions de motivation :

- **Esthétique** - une motivation pour l'équilibre, l'harmonie et la forme.
- **Economique** - une motivation pour les rendements économiques et concrets.
- **Individualiste** - une volonté de se démarquer en tant que personne indépendante et unique.
- **Politique** - une volonté d'avoir le contrôle ou d'exercer une influence.
- **Altruiste** - une volonté d'entreprendre des efforts humanitaires ou d'aider les autres concrètement et de manière désintéressée.
- **Réglementaire** - une propension à établir l'ordre, la routine et la structure.
- **Théorique** - une volonté d'apprendre, de comprendre et d'acquérir des connaissances.



Les éléments du Values Index

Ce profil Values Index est unique sur le marché puisqu'il mesure et analyse sept aspects de valeur ou de motivation indépendants et uniques. La plupart des autres instruments d'évaluation examinent seulement six dimensions de valeur en combinant les dimensions Individualiste et Politique en une seule. Le Values Index reste fidèle au travail et aux modèles originaux de deux des chercheurs les plus importants dans ce domaine et vous fournit ainsi un profil qui vous aide à comprendre vos propres sources de motivation et "drivers" (ce qui vous guide).

De plus, le Values Index est le premier instrument utilisant la méthode du cliquer-glisser afin de classer les différents énoncés de cet outil, ce qui le rend plus intuitif, plus naturel et plus facile d'utilisation. Au final, vous pouvez réellement re-transcrire sur l'écran l'ordre que vous avez à l'esprit.

Enfin, l'instrument Values Index contient la liste d'énoncés la plus contemporaine, afin de rendre vos choix plus pertinents et plus appropriés à votre vie quotidienne. Ceci permet ainsi de garantir des résultats les plus précis possible.



Un examen plus attentif des sept dimensions

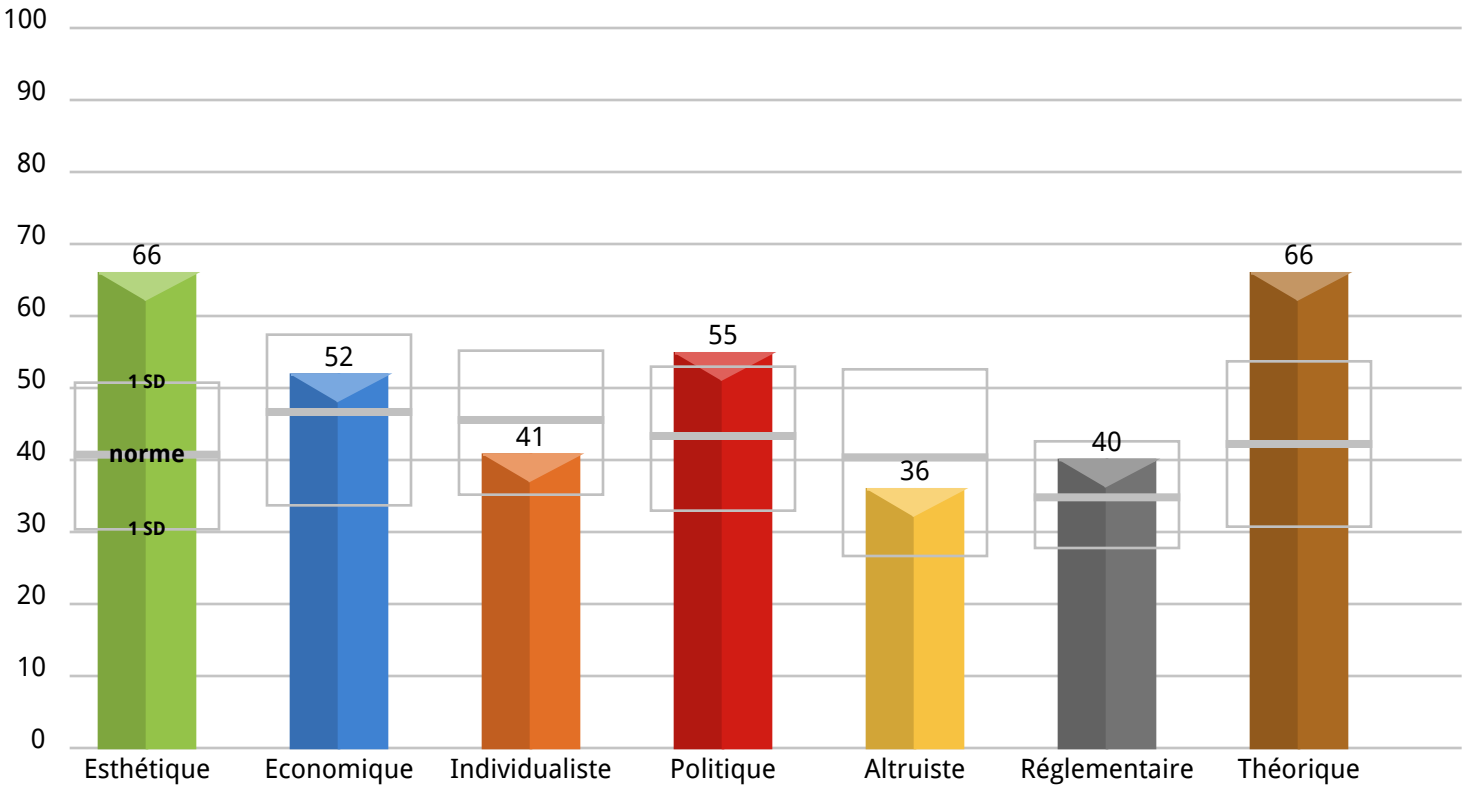
Les Valeurs contribuent à influencer le comportement et les actions, elles peuvent être considérées en quelque sorte comme une motivation cachée, dans la mesure où elles ne sont pas immédiatement perceptibles. La compréhension de vos valeurs vous aide à savoir pourquoi vous préférez faire telle ou telle chose.

Afin d'obtenir de meilleures performances, il est nécessaire de veiller à ce que vos motivations soient satisfaites par ce que vous faites. Ceci anime vos passions, motive vos actions, réduit votre fatigue, vous inspire et stimule votre dynamisme.

Valeur	La Motivation Pour
Esthétique	Forme, Harmonie, Beauté, Équilibre
Economique	Argent, Résultats concrets, Rendement
Individualiste	Indépendance, Singularité
Politique	Contrôle, Pouvoir, Influence
Altruiste	Altruisme, Service, Aide aux autres
Réglementaire	Structure, Ordre, Routine
Théorique	Connaissance, Compréhension

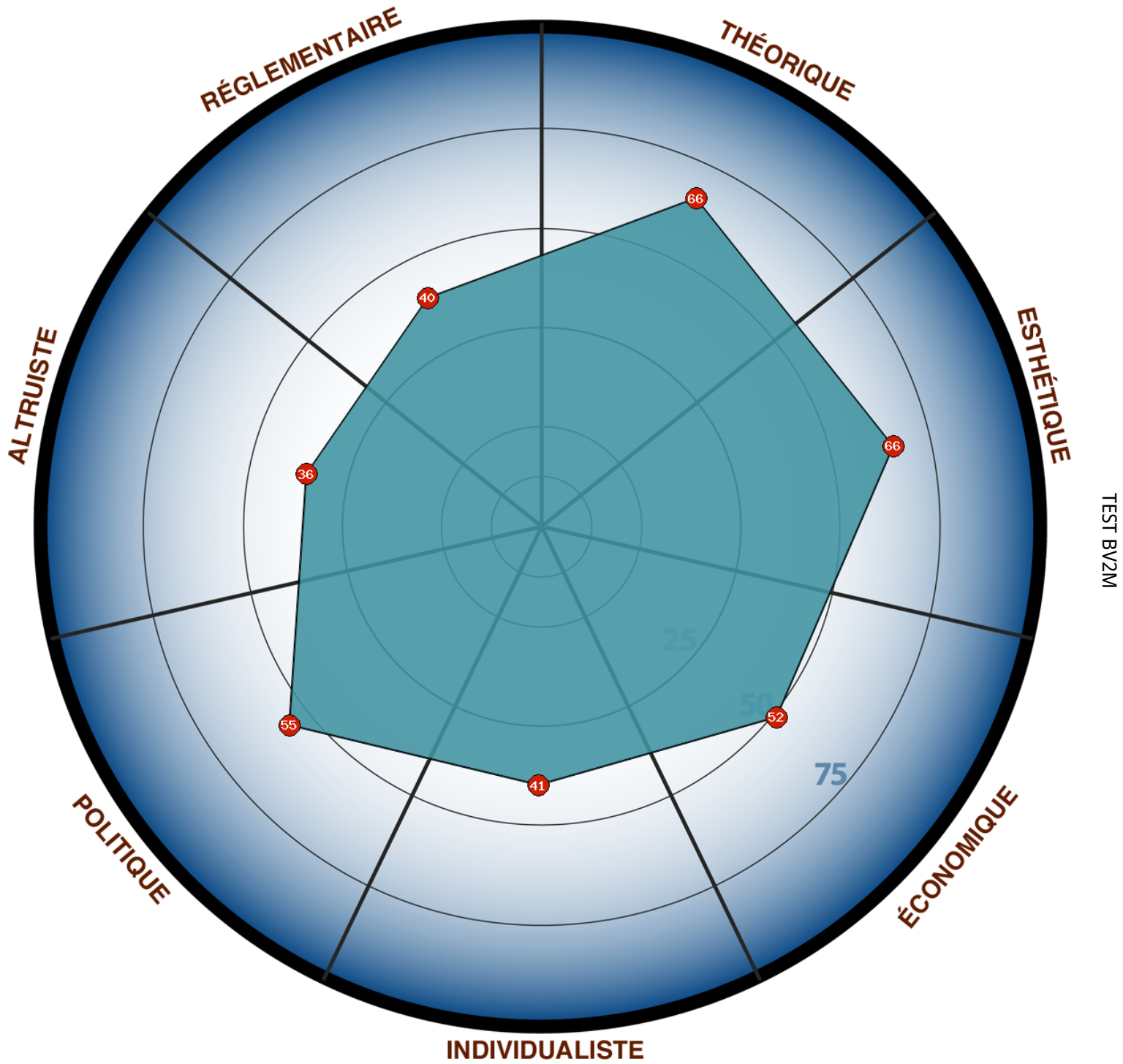


Résumé général de vos valeurs



TEST BV2M

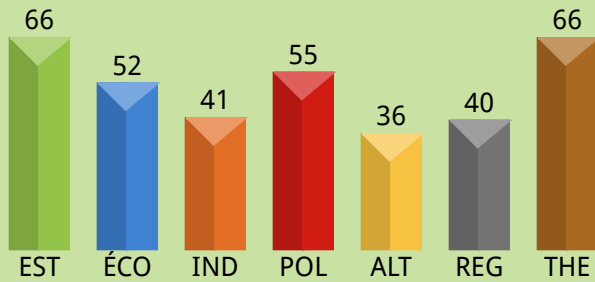
Élevé Esthétique	Vous préférez de loin la forme, l'harmonie et l'équilibre. Vous êtes probablement un fervent défenseur des initiatives écologiques et de la protection du temps et de l'espace personnel.
Moyen Economique	Vous êtes capable de percevoir et d'établir un équilibre entre le besoin de rendement économique et les autres besoins.
Moyen Individualiste	Vous n'êtes pas extrémiste et vous êtes capable d'équilibrer vos propres besoins et ceux des autres.
Élevé Politique	Vous êtes capable d'accepter le crédit ou d'assumer le blâme pour vos actions et de dire "ma responsabilité commence ici".
Moyen Altruiste	Vous vous préoccupez des autres sans forcément tout donner; un(e) stabilisant(e).
Moyen Réglementaire	Vous êtes capable d'équilibrer et de comprendre le besoin d'avoir une certaine structure et de l'ordre, sans pour autant être paralysé(e) en leur absence.
Élevé Théorique	Vous avez un grand intérêt pour comprendre tous les aspects d'une situation ou d'un sujet.





La Dimension Esthétique:

La motivation principale de cette valeur est la recherche de l'équilibre, de l'harmonie et la volonté de trouver forme et beauté. Les préoccupations environnementales ou les initiatives "vertes" sont aussi généralement prisées dans cette dimension.



Caractéristiques Générales:

- Vous utilisez votre créativité et l'expression artistique pour persuader ou influencer les autres.
- Vous êtes sensible et soutenez les efforts en faveur de la sauvegarde et de la préservation de l'environnement.
- Vous appréciez fortement la nature, la beauté et l'environnement.
- Vous appréciez parfois un peu de temps en solitaire afin de vous ressourcer et de réfléchir. Ce moment est nécessaire à votre équilibre personnel.
- Vous travaillez mieux dans un cadre esthétiquement agréable ou respectueux de l'environnement.

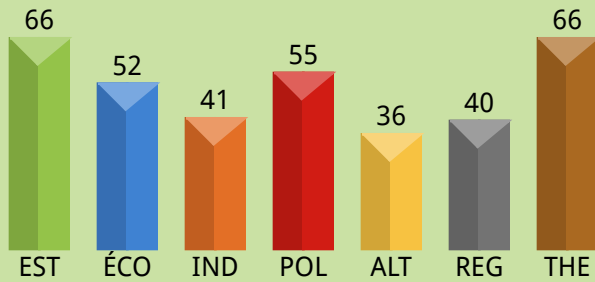
Forces et Qualités Principales:

- Selon vous, la forme peut avoir un plus grand intérêt que la fonction.
- Vous aimez croire que tout le monde peut être créatif, à sa manière.
- Vous avez tendance à rechercher la beauté dans n'importe quel sujet.
- Vous êtes souvent vu comme quelqu'un qui fait preuve d'empathie envers les autres.
- Vous êtes capable de désamorcer une situation tendue grâce à une touche d'humour ou un commentaire fin.



La Dimension Esthétique:

La motivation principale de cette valeur est la recherche de l'équilibre, de l'harmonie et la volonté de trouver forme et beauté. Les préoccupations environnementales ou les initiatives "vertes" sont aussi généralement prisées dans cette dimension.



Analyse des Facteurs de Motivation:

- Vous autorisez les activités extérieures plutôt que des activités strictement liées au travail.
- Vous fournissez de nombreuses occasions pour faire des ajustements des moyens utilisés pour aborder les situations et pour que les choses soient faites.
- Vous portez un véritable intérêt aux pensées, aux idées, et aux émotions exprimées par les autres.
- Vous ne laissez pas les autres abuser de votre nature créative.
- Vous serez fortement motivé par les activités esthétiquement agréables (ex : créativité, embellissement, des initiatives écologiques, etc.)

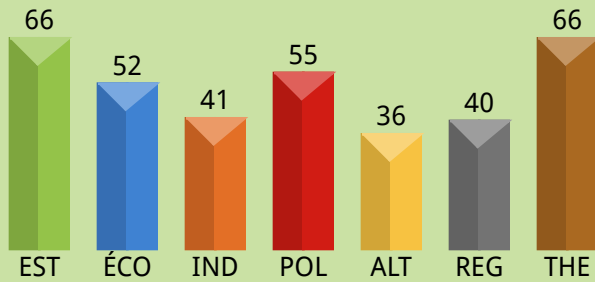
Analyse de la Formation / Apprentissage:

- Vous associez les connaissances nouvelles avec de nouveaux moyens d'être créatif ou de réussir à apporter plus d'harmonie et d'équilibre au travail et dans votre vie.
- Vous avez la capacité de relier l'entraînement et le développement avec les besoins et les intérêts des autres.
- Alors que vous apprenez de nouvelles choses durant la formation ou le développement professionnel, essayez à l'avenir de relier celles-ci à votre capacité à voir des solutions nouvelles ou créatives.



La Dimension Esthétique:

La motivation principale de cette valeur est la recherche de l'équilibre, de l'harmonie et la volonté de trouver forme et beauté. Les préoccupations environnementales ou les initiatives "vertes" sont aussi généralement prisées dans cette dimension.



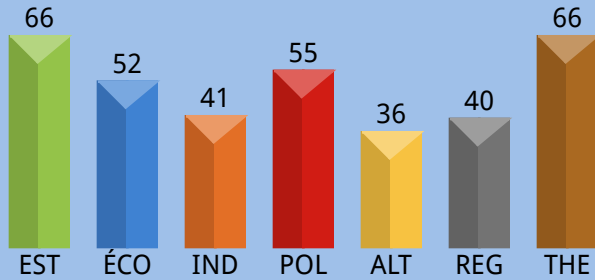
Analyse de l'Amélioration Continue:

- Vous pourriez vous perdre en termes de créativité et d'imagination si l'accent n'est pas suffisamment mis sur les aspects concrets et les objectifs.
- Vous pourriez avoir besoin de vous concentrer plus régulièrement sur le côté pratique ou économique d'un problème.
- Rappelez-vous qu'il est normal que certains n'apprécient pas les arts, l'équilibre ou l'harmonie autant que vous.
- Vous pourriez utiliser le mode créatif comme un prétexte pour éviter de devoir être trop pratique.
- Vous pouvez être un peu trop créatif ou inventif par moments, ce qui peut causer des risques inutiles.



La Dimension Economique:

Cette dimension détermine la motivation à obtenir une sécurité à partir d'un gain économique et des rendements concrets. L'approche privilégiée de cette dimension est celle d'un(e) professionnel(le) qui se concentre sur les résultats financiers et sur la performance.



Caractéristiques Générales:

- Ce score ne devrait pas être confondu avec un rendement économique moyen. Beaucoup de cadres obtenant un tel score dans ce domaine ont peut-être déjà atteint des objectifs économiques considérables. Par conséquent, l'argent n'est peut-être plus une source de motivation comme avant.
- Vous avez la capacité d'identifier et de comprendre les autres individus qui ont un dynamisme économique inférieur ou supérieur au vôtre.
- Les facteurs de dynamisme et de motivation, qui ont tendance à animer ceux qui ont le même score que vous, devraient être mesurés par rapport à d'autres pics sur le graphique des Valeurs.
- En ce qui concerne le score Économique, vous seriez considéré(e) comme une personne plutôt pragmatique et réaliste au sujet de l'argent.
- Le modèle de réponses indique, en comparaison avec d'autres personnes dans la communauté des affaires, qu'il n'y a aucun "facteur de cupidité" visible dans vos interactions avec les autres.

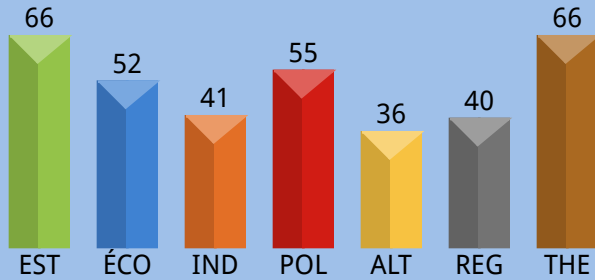
Forces et Qualités Principales:

- Qu'est-ce qui motive les gens qui obtiennent des résultats similaires aux vôtres? Ce n'est pas exclusivement l'argent; ce sont certains autres pics qui apparaissent sur le graphique des Valeurs.
- Vous êtes un(e) bon(ne) membre d'équipe qui aide les autres dans leurs projets et qui prend des initiatives sans exiger une compensation économique pour cela.
- Vous n'êtes pas extrémiste et ainsi vous êtes une force qui stabilise lorsqu'un problème économique apparaît.



La Dimension Economique:

Cette dimension détermine la motivation à obtenir une sécurité à partir d'un gain économique et des rendements concrets. L'approche privilégiée de cette dimension est celle d'un(e) professionnel(le) qui se concentre sur les résultats financiers et sur la performance.



Analyse des Facteurs de Motivation:

- Rappelez-vous que votre score est proche de la moyenne nationale en ce qui concerne le dynamisme Economique et qu'ainsi vous n'obtenez pas un score extrême sur cette échelle.

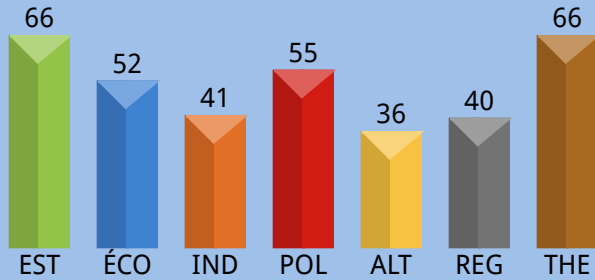
Analyse de la Formation / Apprentissage:

- En général, vous n'allez pas à la session de formation en vous demandant: «Combien d'argent en plus pourrais-je gagner en assistant à ce cours?»
- Vous pouvez être plutôt flexible dans vos préférences à la fois lors d'activités d'apprentissage en coopération et en compétition.
- Puisque votre score est proche de la moyenne nationale, veuillez consulter d'autres pics et creux sur le graphique des Valeurs pour obtenir un aperçu supplémentaire de votre développement professionnel.
- Vos résultats sont similaires à ceux qui s'engagent dans des activités de formation et de développement dans un sens favorable.



La Dimension Economique:

Cette dimension détermine la motivation à obtenir une sécurité à partir d'un gain économique et des rendements concrets. L'approche privilégiée de cette dimension est celle d'un(e) professionnel(le) qui se concentre sur les résultats financiers et sur la performance.



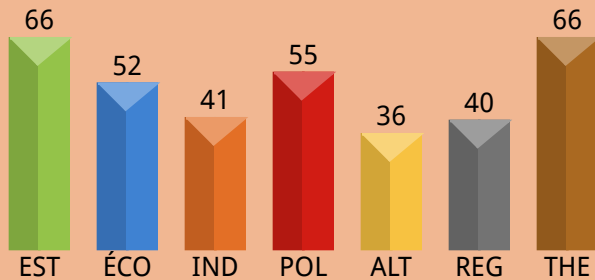
Analyse de l'Amélioration Continue:

- Vous devriez aider dans les projets ou les secteurs dans lesquels il peut y avoir une plus grande récompense financière.
- Vous devriez accorder de la place à ceux/celles qui ont de plus grands facteurs de dynamisme économique afin qu'ils/elles démontrent leurs forces et expriment leurs idées.
- S'il existe déjà un niveau de confort économique, vous pourriez avoir besoin de laisser davantage la parole à ceux qui n'ont pas encore atteint ce niveau.
- Il peut y avoir des moments au cours desquels vous pouvez avoir besoin de prendre une position plus forte sur certains problèmes liés au dynamisme ou aux motivations économiques.



La Dimension Individualiste:

La dimension Individualiste examine le besoin d'une personne d'être considérée comme unique et indépendante et de se démarquer de la foule. Il s'agit de la volonté d'être socialement indépendant(e) et d'avoir la possibilité de s'exprimer librement et personnellement.



Caractéristiques Générales:

- Vous montrez la capacité de prendre un rôle de leader lorsqu'on vous le demande ou lorsqu'il s'agit de soutenir l'équipe.
- Vous avez la capacité d'être, ou de laisser, le centre d'attention qui est accordé aux contributions spéciales.
- Vous avez la capacité de prendre position sur une question ou d'abandonner votre position lorsque cela est nécessaire, et de le faire avec sincérité.
- Vous montrez une flexibilité sociale modérée, dans laquelle vous pourriez être considéré(e) comme une personne qui soutient les autres membres de l'équipe et qui est accepté(e) socialement.
- Vous n'êtes généralement pas considéré(e) comme une personne ayant des idées, des méthodes ou des problèmes extrêmes au travail.

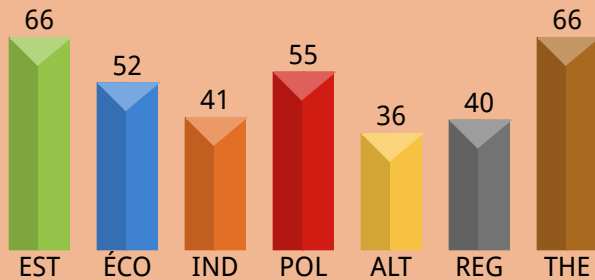
Forces et Qualités Principales:

- Vous êtes capable de prendre position avec ferveur, ou d'être un partisan silencieux de la position que vous défendez.
- Vous êtes capable de servir de médiateur entre les besoins des membres de l'équipe qui ont un bon score pour le critère Individualiste, et ceux des membres dont le score est faible.
- Vous êtes capable d'apprécier les deux côtés des positions de ceux/celles qui ont un faible score et ceux/celles qui ont un score élevé concernant le critère Individualiste.
- Vous pouvez être considéré(e) comme une force qui stabilise lors d'opérations et de transactions organisationnelles.



La Dimension Individualiste:

La dimension Individualiste examine le besoin d'une personne d'être considérée comme unique et indépendante et de se démarquer de la foule. Il s'agit de la volonté d'être socialement indépendant(e) et d'avoir la possibilité de s'exprimer librement et personnellement.

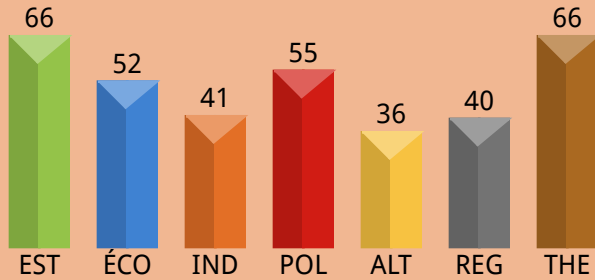


Analyse des Facteurs de Motivation:

- Rappelez-vous que vous avez les mêmes résultats que ceux/celles qui ont une flexibilité sociale élevée, c'est-à-dire que vous pouvez assumer un rôle approprié de chef(fe) d'équipe, ou de membre qui soutient l'équipe lorsque la situation l'exige.
- Rappelez-vous que vous montrez la capacité de bien vous entendre avec une grande diversité de personnes, sans vous aliéner ceux qui ont des avis extrêmes sur le sujet.
- Vous agissez comme un agent qui stabilise dans une variété de cadres d'équipe.
- Vous apportez un dynamisme Individualiste typique de nombreux professionnels, c'est-à-dire près de la moyenne nationale.
- Vous pouvez contribuer à acquérir une perspective globale sur une question organisationnelle relative à cette échelle de Valeur.

Analyse de la Formation / Apprentissage:

- Vous êtes capable d'être un(e) participant(e) flexible aux programmes de formation et de développement.
- Vous avez tendance à apprécier à la fois les activités en équipe et les activités individuelles ou indépendantes.
- Vous serez un membre qui soutient l'expérience de formation du point de vue de cette dimension de Valeurs.
- Puisque ce résultat est proche de la moyenne nationale, veuillez consulter d'autres domaines de Valeurs pour obtenir un aperçu supplémentaire des préférences d'apprentissage.

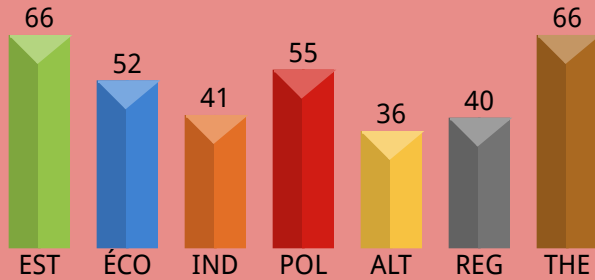


La Dimension Individualiste:

La dimension Individualiste examine le besoin d'une personne d'être considérée comme unique et indépendante et de se démarquer de la foule. Il s'agit de la volonté d'être socialement indépendant(e) et d'avoir la possibilité de s'exprimer librement et personnellement.

Analyse de l'Amélioration Continue:

- Sans nécessairement choisir un camp, vous pouvez être amené(e) à prendre une position sur certaines questions relatives aux agendas individuels.
- Pour gagner en perspicacité, vous devriez examiner d'autres valeurs de motivation afin de déterminer l'importance de ce facteur Individualiste.
- Vous devriez laisser de la place à ceux qui ont des facteurs Individualistes plus forts afin qu'ils puissent s'exprimer de manière appropriée.
- Vous devriez éviter de critiquer ceux qui sont plus ou moins individualistes, puisque toutes les positions de Valeurs méritent le respect.



La Dimension Politique:

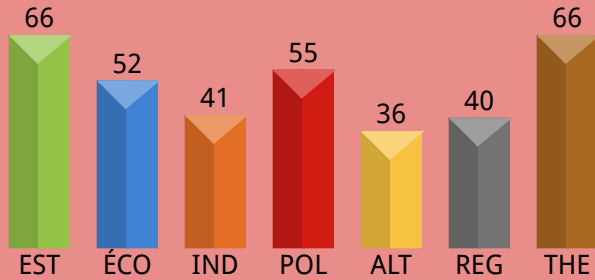
Il s'agit ici de la motivation à être perçu(e) comme chef/fe ou leader et d'exercer une influence et un contrôle sur son environnement et sa propre réussite. La compétitivité est souvent associée aux personnes qui obtiennent un score élevé dans cette motivation.

Caractéristiques Générales:

- Vous utilisez votre pouvoir et votre contrôle de manière efficace afin de faire avancer les projets.
- Vous recherchez la compétition.
- Vous aimez être votre propre patron(ne) et avoir le contrôle sur le temps et les ressources pour atteindre des objectifs.
- Vous adorez gagner.
- Vous êtes responsable de vos actions et de vos décisions : vous êtes prêt(e) à accepter le crédit ou assumer le blâme.

Forces et Qualités Principales:

- Vous adoptez une démarche selon laquelle "ma responsabilité commence ici" pour vous charger des affaires et exécuter le travail.
- Vous faites preuve d'un haut niveau d'énergie lorsque vous travaillez dur pour atteindre vos objectifs.
- Vous acceptez la lutte et le travail acharné pour atteindre un objectif.
- Vous êtes capable de planifier et de concevoir des projets professionnels à accomplir par les équipes.
- Vous êtes capable de planifier et de contrôler vos propres tâches.



La Dimension Politique:

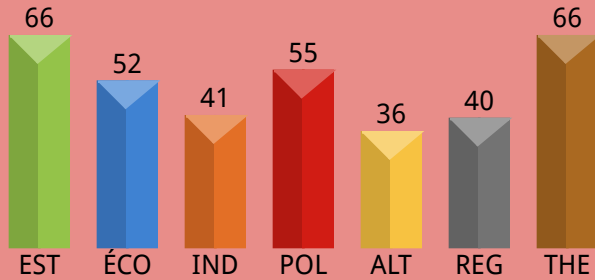
Il s'agit ici de la motivation à être perçu(e) comme chef/fe ou leader et d'exercer une influence et un contrôle sur son environnement et sa propre réussite. La compétitivité est souvent associée aux personnes qui obtiennent un score élevé dans cette motivation.

Analyse des Facteurs de Motivation:

- Vous appréciez occasionnellement la reconnaissance publique et les félicitations pour votre réussite.
- Vous devriez peut-être être plus enclin(e) à partager l'attention et le succès obtenus.
- Vous aimez le statut et l'estime aux yeux des autres.
- Vous préférez avoir la liberté de prendre des risques, mais vous avez aussi besoin de poser des limites à cette liberté.
- Vous avez les mêmes résultats que ceux/celles qui se sentent étouffés s'il y a trop de contraintes.

Analyse de la Formation / Apprentissage:

- Si des activités de groupe sont engagées, essayez d'établir une certaine compétition et des événements pour la direction d'équipe.
- Vous offrez une reconnaissance individuelle pour une performance exceptionnelle.
- Certaines personnes qui partagent ces types de résultats peuvent préférer étudier de manière indépendante au lieu d'activités d'apprentissage en groupe ou en équipe.
- Vous mettez en relation les succès de l'apprentissage avec la possibilité d'améliorer la crédibilité personnelle et la motivation des équipes lorsque vous travaillez avec les autres.
- Vous fournissez une variété d'options de développement professionnel et d'apprentissage.

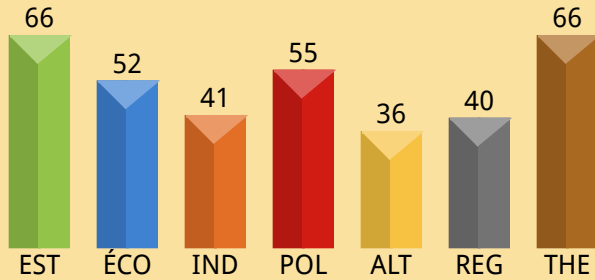


La Dimension Politique:

Il s'agit ici de la motivation à être perçu(e) comme chef/fe ou leader et d'exercer une influence et un contrôle sur son environnement et sa propre réussite. La compétitivité est souvent associée aux personnes qui obtiennent un score élevé dans cette motivation.

Analyse de l'Amélioration Continue:

- Vous devriez être plus sensible aux besoins des autres membres de l'équipe.
- Vous pouvez être perçu(e) comme une personne qui outrepassa son autorité sans raison.
- Vous pouvez faire preuve d'impatience envers ceux qui n'ont pas une bonne vue d'ensemble.
- Vous devriez peut-être parfois modérer votre propre agenda et permettre l'exploration d'autres idées et méthodes.
- Vous pouvez transmettre un grand sens de l'urgence qui peut aussi se traduire pour certains par une grande intensité.



La Dimension Altruiste:

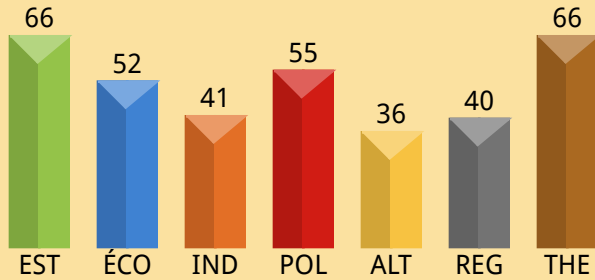
Cette dynamique est l'expression du besoin ou de la volonté de rendre service aux autres de façon humanitaire. Il y a dans cette dimension une véritable sincérité pour aider les autres, donner de son temps, de ses ressources et de son énergie pour les soutenir.

Caractéristiques Générales:

- Vous conciliez très efficacement le fait de prendre soin de vos affaires personnelles et d'aider les autres.
- Vous avez une bonne intuition pour savoir quand aider librement les autres et quand dire "Non".
- Vous ne créez pas de déséquilibres entre vos propres besoins et ceux des autres.
- Vous êtes très en conformité avec le niveau moyen d'altruisme vu dans les milieux d'affaires.
- Vous pouvez être un(e) bon(ne) médiateur/trice entre ceux qui donnent trop et ceux qui ne donnent pas assez.

Forces et Qualités Principales:

- Vous avez une vision très équilibrée concernant le fait d'aider les autres sans tout faire à leur place.
- Vous adoptez une démarche réaliste et pratique lorsqu'il s'agit d'aider les autres à se prendre en main.
- Vous appréciez le fait d'aider les autres sans pour autant trop vous sacrifier.
- Vous êtes prêt(e) à donner un coup de main et à aider les autres si nécessaire.
- Vous comprenez la valeur du fait d'aider les autres au travers d'actions personnelles.



La Dimension Altruiste:

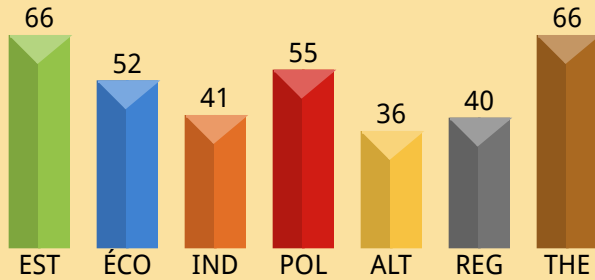
Cette dynamique est l'expression du besoin ou de la volonté de rendre service aux autres de façon humanitaire. Il y a dans cette dimension une véritable sincérité pour aider les autres, donner de son temps, de ses ressources et de son énergie pour les soutenir.

Analyse des Facteurs de Motivation:

- Vous êtes pragmatique concernant l'aide que vous apportez aux autres par rapport à d'autres objectifs.
- Vous possédez un équilibre sain entre le fait de vous concentrer sur vous-même et de vous concentrer sur les autres.
- Vous arriverez à un niveau modéré entre le fait de donner et de recevoir lors des interactions avec les autres.
- Vous avez un niveau très typique d'appréciation des autres par rapport au monde du travail en général.
- Vous jugerez bien quand impliquer les autres par rapport au moment de prendre des décisions.

Analyse de la Formation / Apprentissage:

- Vous seriez plus motivé(e) en intégrant d'autres facteurs de motivation qui ont plus de valeur et qui ont un score plus élevé.
- Vous êtes flexible entre le fait d'apprendre en équipe et d'apprendre de façon autonome.
- Vous aimez les connaissances qui mettent en valeur à la fois votre propre gain personnel et un certain aspect altruiste.
- Vous êtes susceptible de soutenir les formateurs eux-mêmes.



La Dimension Altruiste:

Cette dynamique est l'expression du besoin ou de la volonté de rendre service aux autres de façon humanitaire. Il y a dans cette dimension une véritable sincérité pour aider les autres, donner de son temps, de ses ressources et de son énergie pour les soutenir.

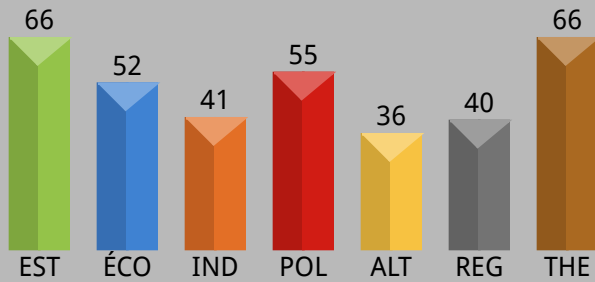
Analyse de l'Amélioration Continue:

- Vous serez plus influencé(e) par d'autres motivations énoncées dans ce rapport qui sont plus importantes et qui, lorsqu'elles sont réunies, vous donneront beaucoup plus de passion et de dynamisme.
- Vous pourriez tirer profit du fait de prendre une position de leader, par opposition au fait d'attendre que les autres vous dirigent.
- Vous devez savoir que les efforts consacrés à aider les autres sont utiles et qu'ils fournissent également un bénéfice pour les affaires.
- Vous devriez respecter ceux qui ne partagent pas votre intérêt de comprendre et de rendre service aux autres.



La Dimension Réglementaire:

La motivation Réglementaire désigne la détermination à établir l'ordre, la routine et la structure. Cette motivation conduit à promouvoir les règles et les politiques, les approches traditionnelles et la sécurité grâce à des normes et des protocoles.



Caractéristiques Générales:

- Vous comprenez les deux côtés de l'argument en faveur de plus ou moins de règles et de politiques.
- Vous acceptez l'autorité, mais sans y être attaché trop aveuglément.
- Vous pouvez défier les règles, du moment que vous le faites prudemment et logiquement.
- Vous vous déplacez librement et efficacement entre ceux qui suivent les règles et les rebelles dans le groupe.
- Vous êtes tout juste dans la moyenne nationale concernant le désir de stabilité ou de constance.

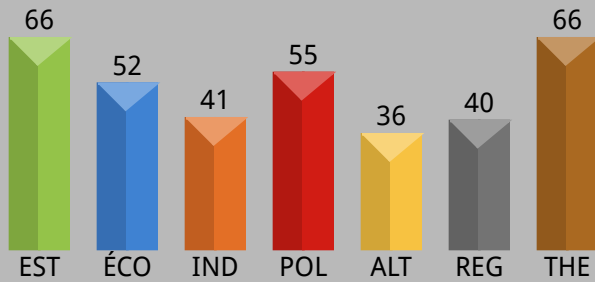
Forces et Qualités Principales:

- Vous pouvez contester le protocole et être créatif/ive si la situation l'exige suffisamment.
- Vous êtes très flexible lorsqu'il s'agit de faire face à très peu ou trop de structure.
- Vous êtes doué(e) pour établir l'ordre et la structure où il doit y en avoir.
- Vous n'êtes pas trop rigide en cas de besoin d'ordre et de structure.
- Vous agissez pour stabiliser l'équipe.



La Dimension Réglementaire:

La motivation Réglementaire désigne la détermination à établir l'ordre, la routine et la structure. Cette motivation conduit à promouvoir les règles et les politiques, les approches traditionnelles et la sécurité grâce à des normes et des protocoles.

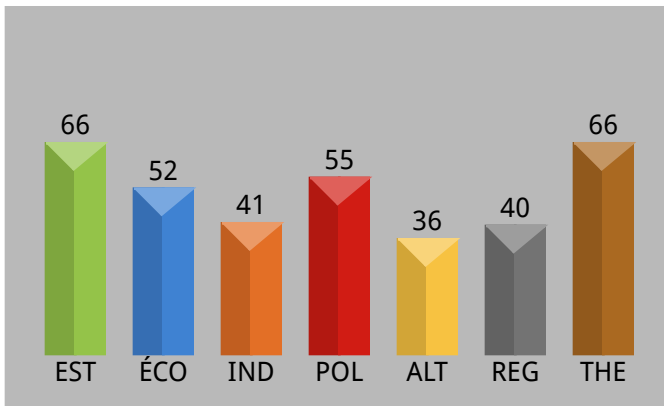


Analyse des Facteurs de Motivation:

- Vous pouvez contribuer à rétablir l'ordre après le chaos sans en faire trop.
- Vous pouvez être le/la médiateur/trice entre ceux qui soutiennent la vieille garde et ceux qui veulent la révolution.
- Vous pouvez fournir une vision équilibrée pour la création de nouvelles politiques, procédures et protocoles qui sont efficaces.
- Vous serez bien placé(e) pour aider à maintenir un environnement stable.
- Vous pouvez être un atout précieux lorsqu'il s'agit de travailler dans un environnement familial.

Analyse de la Formation / Apprentissage:

- Vous êtes ouvert(e) à la créativité ou à la flexibilité.
- Vous préférez apprendre de la manière acceptée dans le cadre de programmes existants.
- Vous devenez un membre de l'équipe qui soutient et qui prête main forte aux initiatives.



La Dimension Réglementaire:

La motivation Réglementaire désigne la détermination à établir l'ordre, la routine et la structure. Cette motivation conduit à promouvoir les règles et les politiques, les approches traditionnelles et la sécurité grâce à des normes et des protocoles.

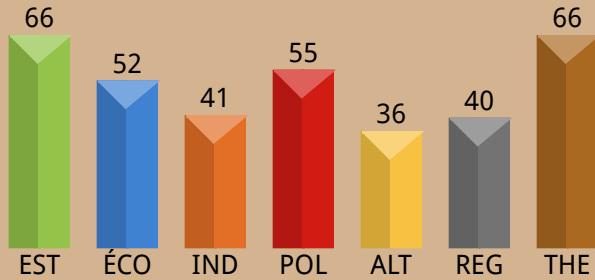
Analyse de l'Amélioration Continue:

- Vous pourriez bénéficier du fait d'exprimer librement vos opinions au cours des discussions concernant la direction et la planification.
- Vous pourriez prendre une position plus ferme sur les problèmes de l'équipe impliquant des avis divergents.



La Dimension Théorique:

La motivation à comprendre, acquérir des connaissances, ou bien découvrir la "vérité". Cette dynamique conduit à acquérir des connaissances pour l'amour de la connaissance. La pensée rationnelle, le raisonnement et la résolution des problèmes sont importants.



Caractéristiques Générales:

- Vous préférez peut-être des événements ou des conférences basés sur une formation plutôt qu'une petite incitation économique.
- Les autres membres de l'équipe peuvent faire appel à vous afin que vous les aidiez à répondre à des questions concernant les projets ou les procédures.
- Vous avez beaucoup d'intérêts en dehors du travail.
- Votre attitude : "Comment faites-vous cela ? Puis-je aussi le faire ?".
- Vous pouvez être attiré(e) par les nouvelles idées ou les concepts avant-gardistes.

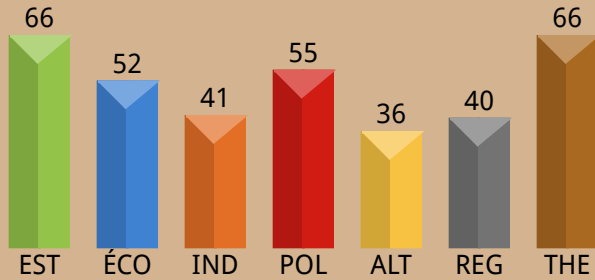
Forces et Qualités Principales:

- Vos résultats indiquent que vous résolvez les problèmes et recherchez des solutions de manière active.
- Durant les réunions d'équipe vous arriverez préparé(e), avec un travail préliminaire complet.
- Vous avez des connaissances un peu sur tout et vous maîtrisez bien ces sujets.
- Vous faites preuve d'une ouverture d'esprit qui provient de recherches approfondies.
- Vous recueillez le maximum d'informations possible sur un problème parce que vous posez les questions nécessaires.



La Dimension Théorique:

La motivation à comprendre, acquérir des connaissances, ou bien découvrir la "vérité". Cette dynamique conduit à acquérir des connaissances pour l'amour de la connaissance. La pensée rationnelle, le raisonnement et la résolution des problèmes sont importants.



Analyse des Facteurs de Motivation:

- Vous préférez parfois des primes ou des bonus sous forme de tickets pour des événements culturels. Considérez les événements culturels et pas seulement les événements sportifs.
- Si un événement intellectuel ou d'apprentissage est prévu sur le calendrier, même externe, essayez de vous engager et d'y assister.
- Vous ferez preuve d'expertise technique lorsque vous serez avec des clients ou des parties prenantes internes qui ont besoin d'informations détaillées pour prendre des décisions.
- Vous pouvez émettre des critiques constructives pour de nouvelles idées ou lors d'évaluation de projets ou de protocoles existants.
- Cours, stages, conférences : apprenez.

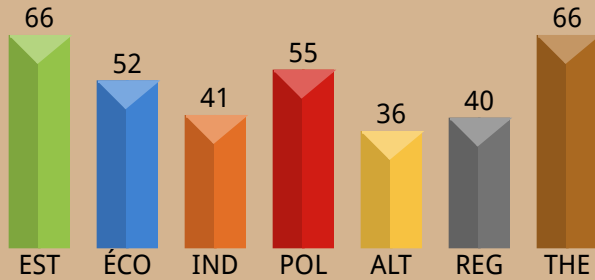
Analyse de la Formation / Apprentissage:

- Vous avez des résultats similaires à ceux qui peuvent avoir leur propre programme de développement personnel déjà en cours.
- Vous appréciez l'apprentissage par vous même et vous soutiendrez la plupart des efforts de formation et de développement.
- On peut compter sur vous pour que vous fassiez votre travail...soigneusement et précisément.
- Vous êtes activement engagé(e) pour apprendre à la fois au travail et en dehors de celui-ci.



La Dimension Théorique:

La motivation à comprendre, acquérir des connaissances, ou bien découvrir la "vérité". Cette dynamique conduit à acquérir des connaissances pour l'amour de la connaissance. La pensée rationnelle, le raisonnement et la résolution des problèmes sont importants.



Analyse de l'Amélioration Continue:

- Votre résultat montre que vous avez besoin d'aide en matière de gestion du temps.
- Vous devez parfois apporter un équilibre entre le fort désir d'acquérir une nouvelle base de connaissance et la réalité de ses éventuelles applications pratiques.
- Vous pouvez avoir tendance à attendre sur certains projets, surtout si plus d'informations utiles peuvent apparaître, si plus de temps est accordé sur le programme ou le planning.
- Vous avez tendance à montrer un peu de réserve, surtout envers ceux/celles qui n'ont pas la même dynamique intellectuelle que vous.
- Vous vous perdez parfois dans les menus détails lorsque vous devez vous faire une idée générale.



Utilisez cette page pour vous aider à comprendre quelles sont les facteurs de motivation qui sont bien alignées, ceux qui ne le sont pas et ce que vous pouvez faire à ce sujet.

Étape : En observant votre rapport Values Index, vous découvrirez quelles sources de motivation sont les plus fortes et influentes pour vous (c'est-à-dire celles qui sont les plus élevées et bien au-dessus de la norme). Veuillez inscrire les deux plus fortes dans l'espace ci-dessous, et décrivez comment vos rôles actuels s'alignent avec ces sources de motivation (par exemple : dans quelle mesure ce que vous faites permet-il de satisfaire vos passions et vos motivations?)

	Conformité				
	Faiblement			Fortement	
Source de motivation #1 : _____	1	2	3	4	5
Source de motivation #2 : _____	1	2	3	4	5

Légende:

- 2-4 = Faible
- 4-5 = Inférieur à la Moyenne
- 6-7 = Moyen
- 8-9 = Excellent
- 10 = Brillant

Calculez votre score ici :

TEST BY2M

Pour atteindre le niveau de passion "Brillant", vous devez améliorer la conformité de votre environnement avec vos passions.

Source de motivation #1 : Dans quels aspects de votre entreprise ou de votre rôle pouvez-vous vous impliquer, afin de satisfaire cette source de motivation?

Source de motivation #2 : Dans quels aspects de votre entreprise ou de votre rôle pouvez-vous vous impliquer, afin de satisfaire cette source de motivation?



Cette dernière étape, destinée à s'assurer que vous tirez réellement bénéfice de l'information contenue dans ce rapport, vous permet de comprendre comment votre style de valeurs favorise, ou fait peut-être obstacle, à votre réussite globale.

Favorise le succès : De façon générale, dans quelle mesure vos motivations et "ce qui vous guide" contribuent-ils à favoriser votre réussite ? (citez des exemples spécifiques) :

Limite le succès : De façon générale, comment vos motivations et "ce qui vous guide" font-ils obstacle à votre succès ? (citez des exemples spécifiques) :
