

EASI



master[™]
VALUE PEOPLE

Project Manager

MONICA MASTER

MASTER@MASTER.CH



EASI (18/03/2014)

+ Rapport détaillé pour la personne testée

master[™]
VALUE PEOPLE

Administré par: **SWISS EVENTS AG**
Master Administrator (master@master.ch)

Imprimé par: Master Administrator (05/10/2023 15:47)

À PROPOS DE CE RAPPORT

OUTIL ET RAPPORT

EASI est une typologie décrivant des styles de comportement et/ou de motivation typiques dans un cadre professionnel. Ce rapport explique les détails de cette typologie. Le rapport suivant est uniquement basé sur les réponses fournies dans le questionnaire EASI et ne prend pas en compte les informations obtenues par d'autres moyens. Ce rapport est destiné à votre usage personnel et est privé et confidentiel.

OBJECTIF : DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

L'objectif de ce test est de définir un point de départ solide pour une formation personnelle constructive. Un entretien avec le rapport EASI permet de se concentrer sur les points forts et les éventuels domaines à perfectionner. De plus, cela peut être l'occasion de discuter des tâches que le candidat effectue correctement.

CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES ET DROITS DU CANDIDAT

Aucun des résultats ne doit être considéré comme « bon » ou « définitif », et ces résultats doivent toujours être évalués par rapport aux tâches à effectuer dans un poste donné. Le candidat a le droit de poser ses questions concernant les résultats à une personne certifiée EASI. Le candidat doit être tenu informé du processus complet dont les résultats du test font partie et de la manière dont ces résultats seront utilisés dans le cadre de ce processus. Le candidat doit également savoir qui sera au courant des informations révélées par le test.

PRÉCISION DU RAPPORT

Le comportement et la motivation au travail peuvent évoluer avec le temps et dépendent en partie des circonstances de travail. Cela fait longtemps que la personne a fait le test. Vous devriez vous demander si le contenu de ce rapport est toujours valable. La qualité d'EASI est particulièrement bien documentée et se base sur des normes internationales en matière de qualité de test.

La précision de ce rapport dépend beaucoup de l'honnêteté et de la spontanéité avec lesquelles le candidat a répondu.

master@master.ch

Questionnaire terminé : 18/03/2014

GRUPE DE RÉFÉRENCE

Pour mieux comprendre les résultats, les réponses sont comparées à celles d'un groupe de référence. Le groupe de référence est un échantillon représentatif d'un ensemble de professionnels. Il prend en compte l'âge, le sexe, le niveau hiérarchique, le secteur d'activité, etc., des personnes.

Norme sélectionnée : **Swiss Norm (German Speaking Part)**

VOTRE STYLE DE COMPORTEMENT

Nous avons tous certains modes de comportement qui prédominent. Ces modes de comportement peuvent être divisés en quatre styles différents. Voici votre score pour ces quatre styles de comportement, calculé à partir des réponses données dans le questionnaire.

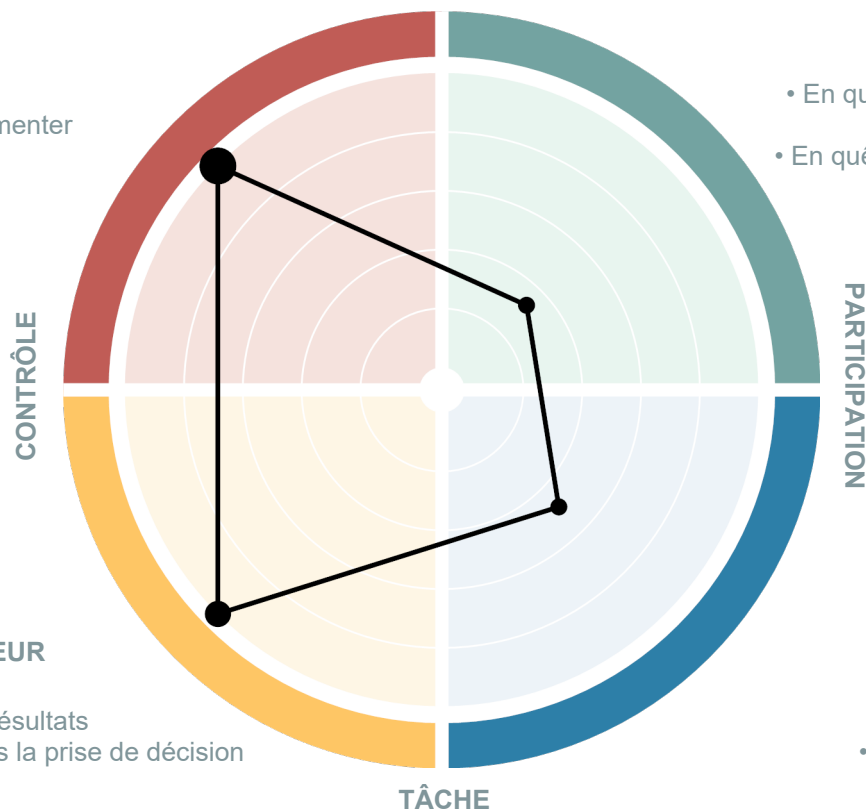
ENTHOUSIASTE

- Exubérant
- Émotif
- Extraverti
- Influent
- Aime expérimenter
- Spontané

PERSONNE

SUPPORTEUR

- Sensible
- Empathique
- Accueillant
- En quête d'harmonie
- Patient
- En quête de cohésion



IMPLÉMENTEUR

- Dominant
- Axé sur les résultats
- Efficace dans la prise de décision
- Pragmatique
- Direct
- Impatient

TÂCHE

PARTICIPATION

ANALYSANT

- Réfléchi
- Méthodique
- Conscientieux
- Rationnel
- Critique
- Formel

VOS STYLES DE COMPORTEMENT PRIMAIRE ET SECONDAIRE

STYLE DE COMPORTEMENT PRIMAIRE : ENTHOUSIASTE

Votre style primaire correspond au comportement que vous avez la plupart du temps et celui que les autres perçoivent en général.

RÉSUMÉ

- Exubérant
- Émotif
- Extraverti
- Influent
- Aime expérimenter
- Spontané

DESCRIPTION DÉTAILLÉE

Les Enthousiastes ont l'habitude d'exprimer leurs émotions et peuvent très facilement être influencés par l'humeur du groupe. À l'inverse, l'humeur des Enthousiastes peut également avoir une grande influence sur l'humeur du groupe. Un Enthousiaste exubérant peut accentuer l'atmosphère positive dans la plupart des groupes et les faire déborder d'énergie.

Les Enthousiastes excellent dans l'expression de sentiments positifs tels que le plaisir et la joie. Ils sont également capables, à l'occasion, de laisser libre cours à leur colère et leur déception. Ces émotions positives aident les Enthousiastes et les personnes qui les entourent à traverser les situations difficiles ou stressantes.

Les Enthousiastes ont des attentes positives quant aux contributions des autres dans une collaboration. Ils sont extravertis et communiquent facilement avec la plupart des gens, y compris ceux qu'ils rencontrent pour la première fois. Les Enthousiastes attirent les autres par leur ouverture et se laissent facilement inspirer par les contributions des autres.

Les Enthousiastes remettent souvent en cause ou font entorse aux structures et procédures définies. Cela leur confère un immense potentiel de création d'idées et de manières d'agir nouvelles et différentes. Les Enthousiastes créent de nombreuses idées avec les autres car ils sont ouverts et trouvent facilement l'inspiration. Ils recherchent le changement et découvrent souvent de nouvelles opportunités que d'autres personnes ratent. Ils sont tout disposés à expérimenter et apprécient de travailler avec plusieurs options.

Les Enthousiastes sont très bavards et aiment parler d'eux. Dans la plupart des situations, ils se placent au cœur de l'action et les autres les décrivent souvent comme des personnes originales et pleines d'entrain. En situation de collaboration, ils peuvent facilement prendre le contrôle et influencer l'attitude des autres. Ils peuvent même être considérés comme dominateurs. Cette vision est renforcée par leur approche énergique, impatiente et dynamique de l'équipe et de ses tâches, qui fait que les autres considèrent également les Enthousiastes comme des initiateurs.

Au premier abord, ils peuvent sembler très ordonnés et maîtriser les choses, mais lorsqu'ils sont sous pression, ils manquent souvent d'organisation et de méthode. Les Enthousiastes prennent les choses comme elles viennent et improvisent au fil des événements.

Ils sont doués pour prendre rapidement des décisions. Ils sont impulsifs et spontanés. Lorsqu'ils prennent une décision, ils font souvent confiance à leur première intuition et suivent leur instinct.

Les Enthousiastes recherchent l'excitation et les environnements dynamiques plutôt que la tranquillité et la prévisibilité. Ils acceptent tous les risques connexes sans poser de question. Ils recherchent le changement et par conséquent, préfèrent déléguer les tâches routinières ou les tâches qui exigent de se concentrer attentivement sur les détails. Ils préfèrent de loin se concentrer sur les concepts et les caractéristiques globales.

STYLE DE COMPORTEMENT SECONDAIRE : IMPLÉMENTEUR

Le comportement de la plupart des gens peut être expliqué par leur style secondaire. Le style secondaire n'est en général pas aussi évident pour les autres que le style primaire. Cependant, le style secondaire peut se développer avec le temps et devenir le style primaire. Ceci est essentiellement dû au fait que nous vieillissons et/ou que les caractéristiques de travail se développent.

RÉSUMÉ

- Dominant
- Axé sur les résultats
- Efficace dans la prise de décision
- Pragmatique
- Direct
- Impatient

DESCRIPTION

Les Implémenteurs sont efficaces, se focalisent sur les résultats et restent concentrés sur les tâches dont ils ont la charge. Ils prennent rapidement des décisions et cherchent à évaluer et à contrôler la situation. Par conséquent, ils sont souvent considérés comme des personnes dominatrices. Ils donnent l'impression d'être sceptiques, indépendants et d'avoir une grande confiance en eux. Les Implémenteurs maîtrisent leurs émotions, mais communiquent de manière directe et intelligente, ce qui implique d'exprimer leur mécontentement. Les Implémenteurs ne prennent pas beaucoup de temps pour discuter de nouvelles idées, mais essayent le plus souvent avec impatience de trouver des solutions efficaces.

EN SAVOIR PLUS AU SUJET DE VOTRE STYLE DE COMPORTEMENT PRIMAIRE

FORCES

Voici quelques forces typiques associés aux Enthousiastes :

- Ont parfois leur propre influence personnelle sur les décisions et discussions.
- Transmettent leur enthousiasme à leur entourage.
- Engagent facilement la conversation.
- Très énergiques.
- Prennent rapidement les décisions.
- Ont une vision d'ensemble.
- Sont très curieux et aiment expérimenter.
- Gèrent facilement les situations chaotiques pour lesquelles il faut improviser et adopter de nouvelles approches.

FAIBLESSES

Tout forces implique une faiblesse potentielle. Plus un force est évident, plus il devient facilement une faiblesse. Voici quelques points faibles typiques associés aux Enthousiastes :

- Fougueux et écrasant les autres.
- Réagissent émotionnellement aux critiques et aux déceptions, ce qui a un effet négatif sur l'ambiance au sein de l'équipe.
- Sont superficiels avec les autres.
- Sont rapidement impatients et agités.
- Prennent des décisions qui ne sont pas entièrement justifiées.
- Négligent des détails importants.
- Ne sont pas conscients des solutions dont les résultats ont été reconnus comme étant positifs.
- Manquent de méthodologie pour finaliser le travail.

STYLES DE COMMUNICATION

Les quatre types présentent différentes manières de communiquer. Lorsqu'une personne s'adresse à nous dans « notre » style, nous avons tendance à être attentifs. En connaissant le style de communication préféré d'une personne, vous pouvez adapter votre propre style, et donc augmenter l'impact et le niveau de compréhension de votre communication.

QUE DIRE

Les quatre différents types portent sur différents aspects de ce que vous souhaitez communiquer.

COMMENT LE DIRE

La façon de dire les choses et d'utiliser le langage corporel est également un élément important de la manière dont les autres perçoivent notre message.

Voici une illustration de *quoi* dire et de la *manière* de le dire dans le cadre d'une communication avec les quatre différents types :

<p>ENTHOUSIASTE</p> <p><u>Quoi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Possibilités • Exubérance • Valeur des informations • Excitation • Prestige • Vue d'ensemble <p><u>Comment</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ouvert • Reconnaissant • Vivant • Animé • Curieux • Informel 	<p>SUPPORTEUR</p> <p><u>Quoi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Émotions • Valeurs • Expériences personnelles • Cohésion • Reconnaissance • Empathie <p><u>Comment</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Agréable • Accueillant • Attentif • Patient • Consentant • Calme et présent
<p>IMPLÉMENTEUR</p> <p><u>Quoi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Résultats • Indépendance • Succès • Efficacité • Pas d'absurdité <p><u>Comment</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Impliqué • Concentré • Fait preuve de confiance en soi • Rapide et précis • Direct • Convaincant 	<p>ANALYSANT</p> <p><u>Quoi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualité • Sécurité • Plan • Structure • Logique • Faits <p><u>Comment</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Discret • Formel • Bien préparé • Intéressé • Calme

STYLE DE MOTIVATION

Toutes les professions impliquent des fonctions à honorer en se comportant d'une certaine façon, même lorsque cela nous déplaît. Dans la plupart des professions, par exemple, il est parfois nécessaire d'exécuter des tâches routinières avec le plus grand soin, alors que cela ne nous apparaît pas comme étant particulièrement stimulant. Plusieurs raisons peuvent expliquer ce comportement. Par exemple, nous pouvons nous comporter d'une certaine façon simplement parce que c'est ce que les autres attendent de nous ou parce que cela est devenu une habitude. Cependant, notre comportement peut également être influencé par des raisons moins évidentes aux yeux de notre entourage : notre motivation.

La section suivante décrit votre style de motivation. La description s'appuie directement sur les réponses aux questions concernant la motivation.

VOTRE STYLE DE MOTIVATION PRIMAIRE : ENTHOUSIASTE

La plupart d'entre nous présentent un style de motivation particulier apparaissant comme étant le plus caractéristique. Il s'agit du style de motivation primaire. Identifier le de motivation primaire permet aux personnes de travailler d'une manière plus axée sur les objectifs d'une carrière répondant au mieux à leurs souhaits. Cela assure une plus grande satisfaction au travail et une meilleure productivité.

Les réponses que vous avez apportées à la partie du questionnaire relative à la motivation révèlent une préférence pour le style de motivation Enthousiaste.

ENTHUSIASTE

- Exubérance
- Sentimentalité
- Activités extraverties
- A un effet sur les autres
- Expérimente
- Spontanéité

PERSONNE

SUPPORTEUR

- Sensibilité
- Soutien des uns et des autres
- Ton de la voix agréable
- Sympathie
- Approbation
- Présence

CONTRÔLE

PARTICIPATION

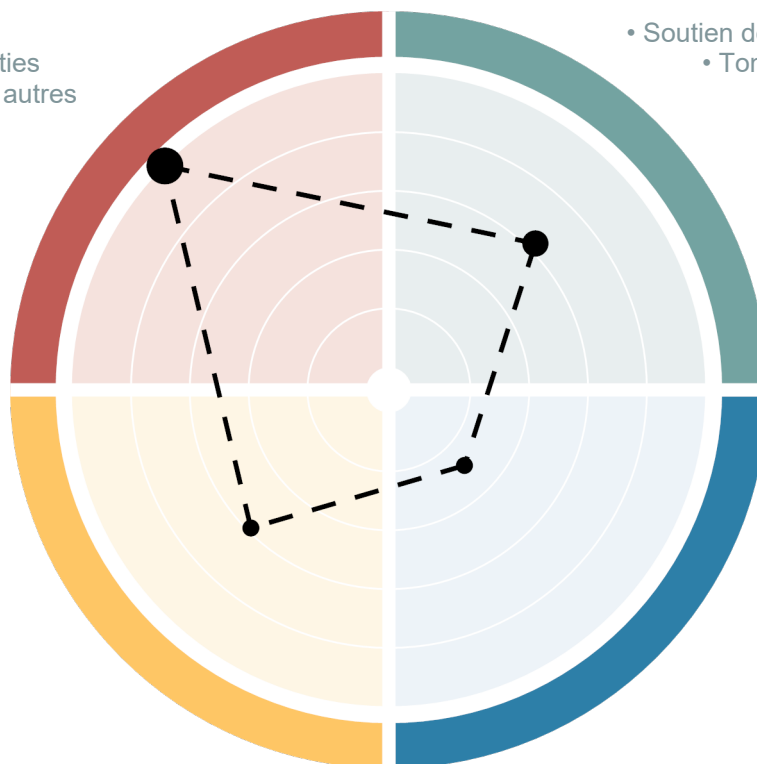
IMPLÉMENTEUR

- Contrôle
- Résultats
- Efficacité
- Approche pragmatique
- Ton de la voix direct
- Passe vite des idées aux actions

TÂCHE

ANALYSANT

- Réflexion
- Méthode
- Conscience
- Objectivité
- Analyse et évaluation
- Précision



CE QUI VOUS MOTIVE

Pour qu'un Enthousiaste soit heureux dans son travail et productif, il est indispensable que ses besoins essentiels soient satisfaits :

- Donner libre cours à ses émotions.
- Être enthousiaste.
- Participer à des activités extraverties et impliquer les autres.
- Innover et expérimenter.
- Être vu et entendu.
- Besoin de spontanéité.
- Influencer les décisions, les idées et les autres.
- Stimuler sa curiosité (écouter les actualités et se tenir informé des événements).

CONTEXTE PROFESSIONNEL PRÉFÉRÉ

Voici un diagramme du type d'environnement professionnel que préfèrent les différents types. Vous pouvez comparer vos préférences au contenu de votre travail actuel afin d'évaluer les aspects que vous souhaitez conserver et ceux que vous souhaitez développer.

ENTHOUSIASTE

- Contribution à la prise de décision
- Atmosphère de travail décontractée
- Travail en groupe/collaboration
- Réseau transversal
- Opportunité d'expérimenter
- Concentration sur les grandes orientations

SUPPORTEUR

- Atmosphère chaleureuse et agréable
- Collaboration et travail d'équipe
- Confiance mutuelle
- Responsabilité sociale et éthique
- Temps de réflexion
- Ouverture et démocratie

IMPLÉMENTEUR

- Tâches stimulantes
- Culture d'entreprise efficace
- Structure incitative et objectifs clairs
- Participation à la prise de décision et implication
- Opportunité de travailler de manière indépendante
- Opportunité d'obtenir des résultats concrets et rapides

ANALYSANT

- Environnement professionnel et sérieux
- Processus de prise de décision rationnel
- Ordre et structure
- Tranquillité et temps pour l'assurance de la qualité
- Méthodes éprouvées
- Opportunité de s'absorber dans son travail

MOTIVER LES AUTRES

Les quatre types sont motivés par différents styles de comportement et de communication, et tentent également souvent de se motiver les uns les autres de la manière dont ils préfèrent eux-mêmes l'être.

Si vous souhaitez motiver quelqu'un (un collègue, un manager, un client, par exemple) ou simplement attirer son attention, vous devez connaître le style de motivation préféré de cette personne. De même, gardez votre type à l'esprit, votre comportement pouvant être inadapté si l'autre personne n'a pas les mêmes préférences.

ENTHOUSIASTE

- Reconnaissez tout ce que vous pouvez
- Proposez des activités extraverties
- Éveillez la curiosité
- Encouragez les échanges d'idées
- Réagissez aux émotions et partagez vos expériences
- Minimisez les détails techniques

SUPPORTEUR

- Appréciez l'aptitude à collaborer
- Possibilité de travailler avec d'autres personnes
- Montrez votre confiance et établissez un cadre sûr
- Possibilité de dialogue constructif
- Donnez des tâches contribuant à une bonne atmosphère
- Donnez la possibilité d'aider et de conseiller les autres

IMPLÉMENTEUR

- Tâches significatives, ardues et variées
- Donnez des responsabilités
- Donnez un retour d'informations sur les résultats
- Définissez des objectifs clairs
- Favorisez la compétition
- Communiquez sur le déroulement des événements au niveau du directeur général

ANALYSANT

- Restez factuel lorsque vous félicitez
- Créez une atmosphère de travail calme
- Définissez des délais larges
- Donnez des rôles dans lesquels il apparaît naturel pour les autres de demander conseil
- Invitez à soumettre des analyses et des critiques.
- Invitez au travail en groupe composé de personnes appréciant le professionnalisme

MOTIVATION POUR APPRENDRE

L'apprentissage et, au bout du compte, la maîtrise de tout ce qui est nouveau est un facteur de motivation important. Lorsque nous découvrons que nous sommes capables de faire des choses que nous ne réussissions pas auparavant ou que nous ne pensions simplement pas pouvoir faire, nous sommes stimulés et prêts à relever de nouveaux défis. Chacun des quatre types est motivé à apprendre de manière différente.

Voici une illustration des facteurs qui motivent les quatre types pour apprendre.

ENTHOUSIASTE

- Inspire
- Est impatient de commencer rapidement
- Préfère apprendre en compagnie d'autres personnes
- Expérimente le travail pratique
- Est intéressé par de nouveaux thèmes (inconnus)
- Partage son enthousiasme

Préfère un apprentissage orienté sur l'aspect pratique en compagnie d'autres personnes, tout en ayant du temps pour les discussions et l'opportunité d'inspirer le groupe.

SUPPORTEUR

- Observe
- Intéressé par les points de vue de chacun
- Crée une unité
- Ouvert aux inspirations
- Accorde plus d'importance au processus qu'aux résultats
- Fait confiance aux autres

Préfère une collaboration décontractée avec un dialogue ouvert, où sont valorisées l'inspiration et les impressions personnelles.

IMPLÉMENTEUR

- Transforme les théories en applications pratiques
- Fixe rapidement des objectifs autonomes
- Rivalise
- Prend le commandement
- Prend des décisions indépendantes
- Accorde plus d'importance aux résultats qu'au processus

Préfère un apprentissage axé sur les objectifs avec des résultats spécifiques et rapides, où sont valorisés les résultats plutôt que les personnes.

ANALYSANT

- Méthodique
- Conscientieux
- Étudie en profondeur
- Travaille de manière indépendante
- Se concentre sur la théorie, plutôt que sur les gens et les applications pratiques
- Établit des structures logiques

Préfère les instructions/cours, l'exploration de modèles analytiques et apprécie d'avoir le temps de penser les choses en profondeur.

EN SAVOIR PLUS SUR VOTRE MOTIVATION POUR APPRENDRE

COMMENT MOTIVER LES ENTHOUSIASTES POUR APPRENDRE :

Les Enthousiastes préfèrent apprendre par l'expérimentation. Ils sont avides de connaissances, particulièrement pour pouvoir inspirer d'autres personnes avec leurs connaissances/compétences. Ils souhaitent mettre en pratique, de préférence aussi rapidement que possible. Ils adorent relever des défis de manière nouvelle/non conventionnelle. Les Enthousiastes adorent les projets réalistes auxquels participent d'autres personnes.

Les Enthousiastes préfèrent apprendre avec d'autres personnes plutôt que d'apprendre des méthodes qui les isolent. Ils prennent généralement l'initiative lorsqu'il s'agit d'apprendre avec d'autres personnes. Ils apprennent en agissant et en convainquant les autres du bien-fondé de leurs idées, et ils expérimentent sans cesse de nouvelles possibilités. Les Enthousiastes ont besoin que les autres expriment leur approbation. En retour, ils apportent inspiration, attitude positive et énergie dans toutes les situations d'apprentissage. Leurs idées ne fonctionnent pas toujours comme prévu à la première tentative, mais ils trouvent rapidement un autre moyen de mettre en pratique l'apprentissage. Les Enthousiastes ont besoin de temps et d'espace pour essayer leurs idées.

Les Enthousiastes apprennent en compagnie d'autres personnes. Les Enthousiastes estiment que la réalisation de l'objectif est aussi importante que le fait d'entretenir des échanges animés avec les autres pendant la formation.

RISQUES LIÉS AU STYLE D'APPRENTISSAGE DES ENTHOUSIASTES :

Dans leur impatience à commencer, les Enthousiastes peuvent lancer de nombreuses idées sans réellement réfléchir à leur suite dans le contexte d'un plan global. Il est par conséquent très important de s'assurer qu'ils ont compris toutes les informations avant qu'ils ne se lancent dans un exercice/une tâche/une formation.

Pendant la formation, les Enthousiastes peuvent être si facilement absorbés par leurs lubies et leurs solutions « fantastiques » qu'ils peuvent en oublier l'objectif réel de la formation. Dans des moments comme ceux-ci, il est utile pour les autres de leur rappeler cet objectif. Réciproquement, il est important de récompenser leur inventivité, à condition qu'elle soit constructive.

Dans une large mesure, les Enthousiastes accumulent leurs connaissances à partir de ce que les autres disent. Tout cela fonctionne, tant que les personnes autour d'eux leur fournissent des informations exactes. Cependant, les Enthousiastes devraient également se concentrer sur leurs propres analyses des supports d'apprentissage, afin de ne pas se laisser influencer par les erreurs de compréhension ou les lacunes des autres personnes.

Les Enthousiastes étant doués pour évaluer l'état d'esprit des autres personnes et les convaincre, il est important de s'assurer que vous allez tous dans la même direction. Dans le cas contraire, les Enthousiastes peuvent (sans forcément le vouloir) induire les autres participants en erreur dans leur apprentissage.

ENVIRONNEMENT D'APPRENTISSAGE PRÉFÉRÉ DES ENTHOUSIASTES :

Actif, distrayant, décontracté

EXEMPLES DE MÉTHODES D'APPRENTISSAGE APPRÉCIÉES DES ENTHOUSIASTES :

Travail en groupe, conversations informelles. De manière générale, approche ludique, telle que des concours par équipe ou des jeux dans lesquels le rapport à autrui est un élément clé.

COMMENT LES ENTHOUSIASTES SOUHAITENT RECEVOIR UN RETOUR D'INFORMATIONS D'AUTRES PERSONNE :

À l'oral plutôt que par écrit. De façon imagée et avec humour, de préférence. L'approbation devrait plutôt être exprimée en présence d'autres personnes, si cela s'avère justifié.

ANALYSE DES ÉCARTS ENTRE COMPORTEMENT ET MOTIVATION

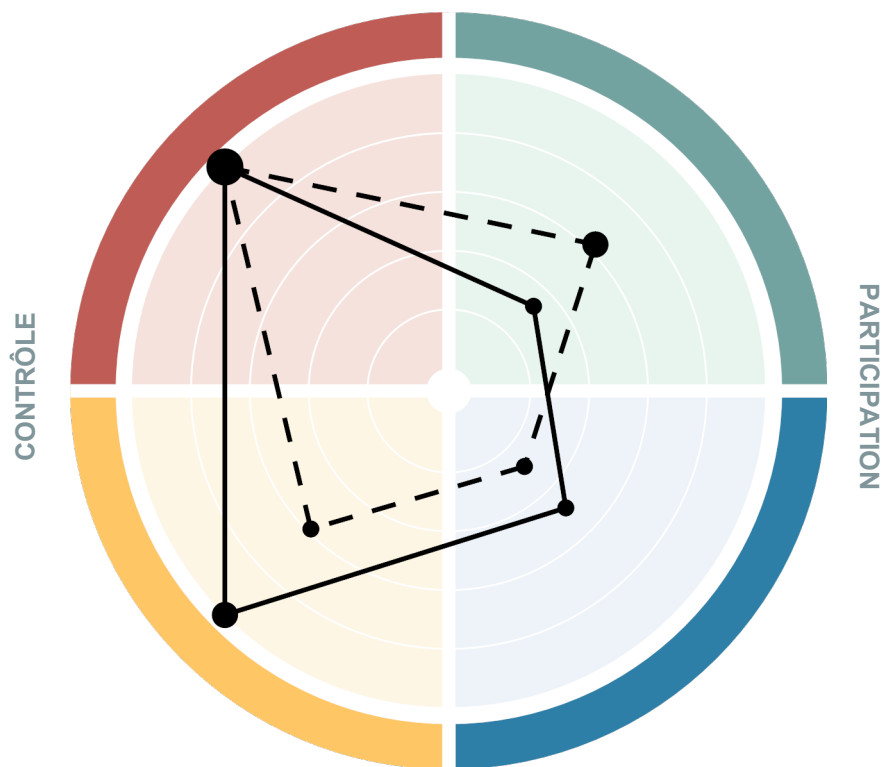
Vous vous souvenez peut-être avoir répondu à 2 types de questions différents. L'un des types portait sur vos actions (comportement) et l'autre type portait sur ce qui vous inspire (motivation). La représentation graphique suivante compare vos résultats en termes de style de comportement et de style de motivation.

— COMPORTEMENT
- - - MOTIVATION

ENTHOUSIASTE

PERSONNE

SUPPORTEUR



IMPLÉMENTEUR

TÂCHE

ANALYSANT

STYLES DE MOTIVATION ET DE COMPORTEMENT CONCORDANTS

Votre score principal pour le comportement et la motivation indique une bonne correspondance entre ce qui vous motive et le comportement que vous affichez actuellement. Par conséquent, toute porte à croire que vous êtes motivé par le type de travail que vous exercez en ce moment, dans le cadre duquel vous avez de bonnes opportunités d'afficher le comportement pour lequel vous éprouvez de la motivation. Néanmoins, ce qui vous motive à long terme n'est pas clairement défini. Il serait bon d'approfondir cette question avec une autre personne, comme votre supérieur hiérarchique, votre instructeur ou votre coach.

PROPOSITIONS DE DÉVELOPPEMENT

Veillez sélectionner, dans la liste ci-dessous, 3 à 5 actions de développement que vous voulez mettre en œuvre en priorité dans le cadre du développement continu. Utilisez les actions que vous avez sélectionnées comme base de votre plan de développement.

COMPORTEMENT PROFESSIONNEL GÉNÉRAL

Suggestions concernant ce que vous pouvez faire pour optimiser votre comportement professionnel général :

- Routines et méthodes courantes** : utilisez des routines et des méthodes courantes et éprouvées, ainsi que des raccourcis permettant d'exécuter et de livrer les travaux plus rapidement et avec une meilleure probabilité de réussite et d'approbation. Tout ne doit pas faire l'objet d'un nouveau développement. Généralement, la seule exigence porte sur une livraison rapide.
- Ce que vous mettez en place** : ne commencez pas plus de tâches que vous ne pouvez en terminer. Examen permanent : parmi les tâches que vous commencez, combien serez-vous en mesure d'en terminer ? Si vous vous améliorez dans la réalisation des tâches, il y a plus de chances que vous ne déceviez pas les gens autour de vous.
- Organisation et planification** : visez à réaliser les tâches de manière organisée et méthodique. Cela réduit la confusion et donne une image plus professionnelle et efficace de vous et de vos collaborateurs les plus proches.
- Détails** : utilisez votre aptitude à avoir une vue d'ensemble sur les choses afin de déterminer quels sont les détails les plus importants à connaître, puis apprenez à les maîtriser en profondeur de manière à donner aux autres une bonne impression de vos connaissances.

COMMUNICATION

Suggestions concernant ce que vous pouvez faire pour améliorer vos échanges avec les autres :

- Échanges précis sur les faits** : les échanges doivent être brefs, porter sur les faits et être professionnels si vous souhaitez obtenir de la reconnaissance dans un environnement où les faits, l'esprit d'initiative et l'efficacité sont importants.
- Soyez à l'écoute et laissez les autres s'exprimer** : laissez plus de place aux autres et faites preuve d'une écoute active si vous souhaitez obtenir de plus grandes responsabilités dans la prise de décisions communes.
- Ayez la maîtrise des détails** : soyez précis dans votre préparation lorsque vous souhaitez remporter l'adhésion des personnes qui ont une grande connaissance des détails.
- Ne vous attardez pas trop sur vous-même** : évitez de trop vous attarder sur vous-même. Ayez plutôt en tête de rester concentré sur la tâche et les contributions des autres personnes et rappelez aux autres de faire de même. Ce sont vos efforts conjoints en tant qu'équipe qui vous permettront de contribuer à de grandes réussites et qui retiendront l'attention du client ou de la direction, par exemple.

MOTIVATION

Suggestions concernant le moyen d'accroître votre motivation :

- Impatience** : laissez votre impatience alimenter votre curiosité. Si, par exemple, vous êtes impatient lorsque le contenu d'une réunion vous ennuie, vous pouvez forcer votre propre intérêt en facilitant les échanges au sein du groupe, en tenant compte des opinions des autres, en réfléchissant au meilleur moyen de faire passer votre message, etc.
- Travaux de longue haleine** : vous pouvez devenir plus efficace dans la mise en œuvre et l'exécution des tâches en fractionnant par exemple les travaux les plus volumineux afin de créer des objectifs intermédiaires plus réduits qui nécessiteront des efforts plus intenses et de plus courte durée. Travailler en fournissant des efforts intenses sur des durées plus courtes vous convient probablement mieux que les travaux de longue haleine.
- Tâches individuelles/indépendantes** : trouvez un moyen d'exercer vos activités dans un esprit de groupe. Recherchez des activités qui vous donneront la possibilité de travailler avec d'autres personnes et, de préférence, des tâches qui vous permettront d'expérimenter de nouveaux concepts et d'innover.
- Monotonie** : variez les activités. Essayez de varier les tâches, mais pas au détriment de votre concentration et de la réalisation des tâches.

APPRENTISSAGE

Suggestions concernant ce que vous pouvez faire pour améliorer votre apprentissage :

- Logique et structure** : travaillez la théorie de manière logique et structurée. Ainsi, vous ferez une bonne impression sur les autres en connaissant le sujet.
- Agissez de manière professionnelle et méthodique** : documentez ce que vous apprenez de manière concrète et méthodique ; ainsi, vous ne perdrez pas de temps pour « faire le ménage » par la suite.
- Préparation** : prenez plus de temps pour vous préparer minutieusement ; cela renforcera l'impact de vos nombreuses bonnes idées.
- Détails** : consacrez du temps à la découverte approfondie des supports d'apprentissage. Vous éviterez ainsi d'avoir l'air mal renseigné en présence des autres.
- Faits** : concentrez-vous sur les faits plutôt que sur les personnes et les émotions lorsque vous apprenez. Vous gagnerez ainsi le respect et obtiendrez l'attention de nombreuses personnes.

SUGGESTIONS PERSONNELLES

Peut-être ces données vous ont-elles permis de réfléchir aux domaines de développement individuel à définir pour vous-même ? Quels pourraient être ces domaines ?

PLAN D'ACTION

Décrivez les actions que vous allez entreprendre afin d'adopter un comportement plus flexible vis-à-vis des autres. En fonction de vos principales priorités (voir la liste ci-dessus), inscrivez l'action que vous allez entreprendre et les situations types dans lesquelles vous pensez que son application entraînera un changement positif :

	PRIORITÉ 1	PRIORITÉ 2
OBJECTIF Quel objectif de développement individuel avez-vous établi ?		
MOTIVATION Pourquoi est-il si important de développer cet aspect ?		
MESURE Sur quel élément vous baserez-vous pour savoir si vous avez atteint votre objectif ? À qui demanderez-vous de vous fournir un retour d'informations ?		
OBSTACLES Quels sont les obstacles qui vous empêchent déjà d'atteindre votre objectif à l'heure actuelle ?		
POSSIBILITÉS De quelles possibilités disposez-vous pour surmonter ces obstacles ?		
ACTIONS Quelles actions allez-vous entreprendre pour atteindre l'objectif ?		
À QUEL MOMENT : - entreprendrez-vous la première étape ? - demanderez-vous un retour d'informations/mesurerez-vous vos progrès ?		

À quelle date et avec qui examinerez-vous ce plan et en réaliserez-vous un suivi ?

Je réaliserai un suivi le : _____ Avec : _____