



Discovery[®]

Profil Personnel

Julien

Module « de base »

Informations personnelles :

Julien

Téléphone :

Date de l'évaluation:

Date d'impression:

Referral Code:

Sommaire

Introduction.....	4
Synthèse	5
Style Personnel	5
Relations avec autrui	5
Prise de Décision	6
Forces et Faiblesses	8
Points Forts	8
Faiblesses potentielles	9
Valeur pour l'Equipe	10
Communication efficace	11
Les freins à une communication efficace	12
"Points Ignorés" possibles	13
Votre Type Opposé	14
Suggestions pour progresser :	16
La roue Insights Discovery® - 72 positions	17
Les graphiques des couleurs du profil Insights Discovery®	18

Introduction

Ce profil personnel "Insights Discovery" est basé sur les réponses de Julien questionnaire qu'il a rempli le

L'origine des théories sur la personnalité remonte au Vème siècle av.J.C, lorsque Hippocrate identifia quatre énergies distinctes qu'un individu peut manifester. Le système "Insights" est quant à lui construit autour d'un modèle de la personnalité que le psychologue suisse Carl Gustav Jung a été le premier à développer. Ce modèle a été publié dans son ouvrage "Types Psychologiques", paru en 1921 et développé dans ses travaux ultérieurs. Les travaux de Jung sur la personnalité et les "préférences" sont considérés depuis lors comme des travaux princeps pour la compréhension de la personnalité humaine et ont fait jusqu'à aujourd'hui l'objet de nombreuses études de la part de milliers de chercheurs.

En utilisant la typologie de Jung, le profil personnel "Insights Discovery" offre une bonne base pour la compréhension de soi et pour son propre développement. Les recherches faites dans ce domaine semblent indiquer qu'une bonne compréhension de soi, à la fois de ses points forts et de ses points faibles, permet aux individus de développer des stratégies de communication efficaces et peut les aider à mieux répondre aux exigences de leur environnement professionnel.

Généré à partir de plusieurs centaines de milliers de combinaisons de données, ce profil est unique. Il correspond à vos réponses au questionnaire. Vous pouvez bien sûr modifier ou ignorer les informations dans lesquelles vous ne vous reconnaissez pas ; ne le faites cependant qu'après en avoir parlé avec des collègues ou des amis, afin d'identifier si ces éléments peuvent faire partie de vos "Points Ignorés".

Exploitez ce profil activement. En d'autres termes, identifiez les points-clés qui vous permettront d'évoluer et allez-y ! Partagez les points qui vous paraissent les plus importants avec vos collègues et amis. Recueillez leur avis sur les points qui vous touchent particulièrement. A partir de là, construisez votre plan de développement personnel pour améliorer la qualité de votre communication.

Synthèse

Les informations suivantes vous permettront de mieux comprendre votre propre style de travail. Nous vous suggérons donc d'analyser avec soin ces données, afin de mieux cerner ce que sont vos comportements habituels, dans votre activité professionnelle, dans vos relations avec autrui et dans votre façon de prendre vos décisions.

Style Personnel

Doué pour le marketing et la vente, Julien a besoin d'un travail qui implique des défis et qui soutienne son attention. Le travail pratique et répétitif le satisfait peu car il a besoin d'apporter une contribution personnelle à ce qu'il fait. Il est prompt à saisir les opportunités et à voir comment elles peuvent être exploitées à son avantage. En faisant une pause de temps en temps, il sera plus à même de rassembler des données pertinentes et de considérer les conséquences pratiques et personnelles de ses actions. Les opinions d'autrui ne sont pas toujours importantes pour lui, particulièrement quand elles s'opposent à ses propres opinions, auxquelles il est parfois trop attaché.

Il aime obtenir ce qu'il veut - parfois aux dépens d'autrui ! Il tend à être réaliste et concret en ce qui concerne les questions professionnelles. Lorsqu'on lui demande d'assumer des responsabilités, son besoin de tout contrôler le pousse à dire "Oui". Julien est considéré par les autres comme une personne pragmatique, digne de confiance et capable d'obtenir ce qu'elle veut. Il est responsable et fidèle à ses engagements et obligations.

Il n'aime pas la confusion, l'inefficacité, les demi-mesures et tout ce qu'il considère comme futile et sans pertinence. C'est une personne disciplinée qui peut se montrer dure quand la situation l'exige. Il aime avoir le contrôle sur la plupart des situations et peut s'exprimer clairement et avec détermination quand il voit la nécessité de le faire. Il peut accroître son efficacité en s'autorisant à rechercher et à accepter l'aide d'autrui. C'est un manager-né qui dirige grâce à son aptitude à planifier et à faire garder clairement à l'esprit de chacun les objectifs à court et à long terme. Il aime s'assurer qu'il sait ce qui se passe et vérifier que chacun donne du sien.

Un travail difficile, un emploi du temps chargé et une rémunération basée sur le mérite sont des choses qui motivent Julien dans le travail. La capacité de concentration de Julien laisse présager une bonne aptitude à résoudre les problèmes. Une fois son objectif fixé dans son esprit, il se met en action sans lanterner. Il élabore sa règle de conduite à partir de son propre jugement sur le monde. Il agit ensuite selon cette règle, que cela semble ou non logique à autrui. Il n'aime pas être "étiqueté" par les autres et est engagé dans une recherche incessante de lui-même et de sa propre identité.

Il devrait apprendre à déléguer davantage pour mener son travail à bonne fin et devrait se faire aider pour assurer le suivi. Il se souvient des expériences positives, en parle souvent et s'appuie sur elles pour se construire. C'est un bon initiateur de nouveaux projets, mais il risque de ne pas vouloir s'impliquer dans les détails de ceux-ci. Julien est à l'aise dans la gestion dynamique des problèmes pratiques. Julien est un être réaliste et adaptable, se fiant à ce qu'il voit, entend et connaît de par lui-même.

Relations avec autrui

Julien aime être estimé pour sa droiture et sa fermeté dans les relations. Il ne supporte pas de laisser la priorité aux besoins d'autrui. Il n'aime pas qu'on lui dise ce qu'il faut faire et comment le faire ; il peut énerver les autres en insistant pour faire les choses à sa façon. Il a un style assez formel et peut croire, à tort, que les autres désirent être traités de la même façon. Il a besoin d'apprendre à apprécier les sentiments "illogiques" d'autrui et admettre qu'ils sont aussi rationnels et valables que les siens. Sa nature extravertie peut lui faire mal interpréter l'importance de certains problèmes.

Son approche rationnelle de la vie peut le faire passer pour quelqu'un de dur, catégorique, impatient et insensible aux besoins et aux sentiments d'autrui. Il peut se rebeller souvent contre les règles et ce faisant, il résistera fortement à ceux qui tenteront de contrôler son comportement. Il n'est souvent pas assez attentif à l'impact de son comportement sur autrui ; il aura tendance à se montrer trop catégorique et critique quand il suggère des améliorations. Julien peut faire valoir ses talents dans de nombreux domaines, mais il tirera plus de satisfaction d'un travail qui lui permettra d'utiliser sa créativité et ses compétences en communication. Il peut ne pas aimer ou trouver difficile d'exprimer ses sentiments personnels à autrui.

Il peut avoir besoin de s'exercer à mieux prendre en compte les sentiments d'autrui et d'apprendre à exprimer plus souvent sa satisfaction. Il préfère rester neutre vis-à-vis des opinions d'autrui. Au travail, les autres peuvent ne pas percevoir sa vraie nature car il est peu probable qu'il exprime ses sentiments tant qu'il ne connaît pas bien quelqu'un. Peu enclin à réagir positivement aux opinions qui diffèrent des siennes, il peut tirer hâtivement des conclusions inexactes, vu qu'il n'écoute pas les différents points de vue. Au vu de son intérêt apparent pour le travail, les autres peuvent être surpris de découvrir que Julien est entièrement dévoué à sa famille et à ses amis.

Prise de Décision

Julien est sûr de lui et n'a pas peur de prendre "la voie de la difficulté", tant sa volonté est grande de donner les meilleurs résultats. Agacé par ce qu'il juge être de l'inefficacité ou de l'incompétence, il peut prendre des décisions abruptes quand la situation l'exige. Il est adaptable mais veut avoir des résultats. Dans son esprit, il doit toujours y avoir une bonne raison de faire quelque chose, les seuls sentiments d'autrui ne sont pas suffisants pour pouvoir l'influencer. Parfois, il peut mettre les autres sur la défensive à cause de ses questions incisives, critiques et souvent trop insistantes.

Il essaie toujours de décider, autant que possible, à partir d'un raisonnement logique, analytique et extrêmement cohérent. Il aime décider ce qui doit être fait et est capable de donner les instructions nécessaires pour être sûr que ce soit fait. Il sait prendre des décisions rapides et a tendance à baser celles-ci sur ses propres expériences. Il est ouvert, plein de ressources et vif ; il peut découvrir une infinité de solutions pour n'importe quel défi auquel il se trouve confronté. Fin politique, Julien est en général à l'aise avec les décisions qu'il prend, même face à d'éventuels conflits avec ceux qui sont à des niveaux hiérarchiques supérieurs.

Bien qu'il ait autant de bon sens que d'intuition, il peut très bien baser ses décisions sur des procédures établies plutôt que d'écouter sa voix intérieure. Il se voit lui-même comme une personne réaliste, pratique et terre à terre, bien que les autres puissent ne pas toujours voir l'aspect pratique de certaines de ses décisions. Il préfère apprendre en faisant plutôt qu'en étudiant ou en lisant. Le fait que Julien ait tendance à penser "à voix haute" permet aux autres

de suivre le fil de sa pensée. Il doit apprendre à différer sciemment ses décisions jusqu'à ce qu'il ait recueilli suffisamment d'informations, car il peut avoir négligé des alternatives valables.

Notes personnelles

Forces et Faiblesses

Points Forts

Cette partie identifie les points forts que vous, Julien, apportez à votre entreprise. Vous avez évidemment des capacités, des compétences et des qualités dans bien d'autres domaines, mais les phrases ci-dessous sont probablement celles qui définissent le mieux les qualités que vous pouvez faire valoir.

Les Points forts de Julien :

- Aime le défi.
- A de grandes exigences pour lui et les autres.
- Sens aigu des priorités.
- Maître d'oeuvre efficace, acceptera facilement les responsabilités.
- Apprécie la vérité et les grands idéaux.
- Autonome, clair et prêt à relever les défis.
- Travailleur et résolu.
- Se motive et motive les autres pour obtenir des résultats.
- Réfléchit de façon pragmatique et rationnelle.
- Évalue les gens sur leurs résultats.

Notes personnelles

Forces et Faiblesses

Faiblesses potentielles

Jung disait : "La sagesse consiste à admettre que toute chose a deux faces". On pourrait dire aussi qu'un point faible est simplement un point fort mal exploité. Les réponses que vous, Julien, avez données au questionnaire laissent à penser que les points suivants peuvent se révéler être pour vous des "points faibles".

Les faiblesses potentielles de Julien :

- Risque de refuser les solutions innovatrices.
- "Dit" plutôt qu'il ne "demande".
- Manifeste de l' impatience face aux gens peu organisés.
- Accusateur et catégorique, surtout quand il est attaqué sur ses points faibles.
- Juge les étrangers sur sa première impression.
- Craint toujours de perdre la face.
- A tendance à trop contrôler la situation.
- Risque de ne pas assez prendre en considération les sentiments d'autrui.
- Risque de négliger sa famille, les amis et ne pas prendre le temps de se détendre.
- Perdra rapidement de l'intérêt pour le projet si le défi cesse.

Notes personnelles

Valeur pour l'Equipe

Chacun apporte à l'équipe dans laquelle il travaille un ensemble unique de talents, de qualités et d'aspirations. Ajoutez à cette liste toutes les autres expériences, compétences ou qualités que vous, Julien, apportez à votre équipe et mettez celles qui vous paraissent les plus intéressantes pour le groupe à la disposition de vos collègues.

Comme membre d'une équipe, Julien :

- Apporte orientation et réalisme à chaque projet.
 - Agit en tant que "conscience" du groupe.
 - Peut remplir plusieurs fonctions en même temps.
 - Respecte presque toujours les délais.
 - Résout les problèmes de façon rationnelle.
 - On peut lui faire confiance pour faire plus que sa part de travail.
 - Encourage les autres au combat.
 - Est un pilier de soutien pour ses collègues.
 - Conteste les méthodes existantes s'il pense qu'elles sont inadéquates.
 - Mènera l'équipe en se battant à ses côtés.
-

Notes personnelles

Communication

Communication efficace

La communication ne peut être efficace que si elle est reçue et comprise par le destinataire. Pour chaque personne, certaines formes de communication sont plus efficaces que d'autres. Cette partie identifie quelques points-clés qui permettront à autrui de communiquer plus efficacement avec vous, Julien. Notez les éléments qui vous paraissent les plus importants et mettez adroitement ces informations à la disposition de vos collègues.

Pour bien communiquer avec Julien, il faut :

- Faire preuve de sérieux, du sens de l'organisation et être à l'heure.
- Agir en adulte et avec maturité.
- Être direct, rapide, efficace et vous en tenir au sujet.
- Suivre son rythme.
- Soutenir ses projets en faisant des suggestions pour les réaliser.
- Être pratique et logique.
- Repérer les signes qui indiquent "Je commence à m'ennuyer...".
- Assumer vos propres actes et erreurs.
- Plutôt demander que dire.
- Parler rapidement et clairement.
- L'écouter attentivement - ne pas lui demander de se répéter.
- Observer ses gestes qui peuvent éventuellement traduire une attitude défensive.

Notes personnelles

Communication

Les freins à une communication efficace

Certaines formes de communication risquent d'être moins efficaces avec vous, Julien. Des comportements que les autres devraient éviter de manifester avec vous figurent dans la liste ci-dessous. Vous pouvez utiliser ces informations pour développer une stratégie de communication efficace et acceptable par toutes les parties.

A éviter en communiquant avec Julien :

- Sembler lent ou sans ambition.
- Le critiquer ou amener la discussion sur un plan personnel.
- Lui imposer vos sentiments sans son accord.
- Parasiter la conversation avec des détails sans rapport avec le sujet.
- Parler pour ne rien dire.
- Chercher à s'immiscer dans sa vie privée.
- Sembler timide ou inefficace.
- Imposer votre opinion en sachant qu'il a raison.
- Parler trop lentement ou avec hésitation.
- Montrer peu d'enthousiasme ou être négatif.
- Mettre en doute ses motifs ou sa compétence.
- Passer d'un sujet à l'autre de façon décousue.

Notes personnelles

"Points Ignorés" possibles

La perception que nous avons de nous-mêmes peut être différente de celle que les autres ont de nous. Nous projetons ce que nous sommes sur le monde extérieur à travers notre "Persona" et nous ne sommes pas toujours conscients de l'effet que nos comportements produisent sur autrui. Nous appelons ces comportements dont nous avons peu conscience : "Points Ignorés". Prenez conscience des points importants dont vous n'étiez pas au courant et testez-en la pertinence auprès de vos collègues et amis.

Les "Points Ignorés" possibles de Julien :

Julien devrait veiller à ne pas réagir trop spontanément, à essayer de coopérer davantage et apprendre à mieux respecter la sensibilité d' autrui. Ce qu'il perçoit comme un comportement un peu exubérant de sa part risque parfois d'être considéré par les autres comme de la grossièreté et peut éloigner ceux qu'il essaie d'impressionner. Il n'est pas toujours conscient du fait qu'il joue sur l'intimidation et la menace du châtement pour que soit fait ce qu'il croit juste.

Il peut tirer des conclusions hâtives sans avoir rassemblé toutes les informations nécessaires ou pris le temps de vraiment comprendre la situation. Il peut sembler parfois agressif et trop obstiné. Il peut ne pas souhaiter entendre les objections d'autrui car, pour lui, sa position personnelle semble habituellement incontestable. Voulant résoudre rapidement les problèmes, sans que cela ne l'accapare trop, il a tendance à sauter directement au projet suivant et à ne plus s'occuper des aspects moins intéressants des projets en cours. Il est parfois si absorbé dans ses propres projets qu'il ne prend pas le temps d'écouter ce que les autres ont à dire.

Sous pression, il agit de façon dominatrice ; il devrait s'arrêter et écouter les autres au lieu de foncer en suivant sa propre idée. Comme il attache beaucoup d'importance à l'analyse critique, à la compétence et à un style de communication direct, cela peut laisser croire qu'il est peu sensible aux sentiments d'autrui. Il a parfois du mal à accepter les points de vue d'autrui. Ralentir le rythme pour étudier les conséquences de ses actes et leur impact sur les autres le rendra plus efficace. Julien doit essayer d'être plus conscient des talents, des efforts et de la contribution d'autrui et de faire plus régulièrement des compliments sur les réussites.

Notes personnelles

Votre Type Opposé

La description faite ci-après correspond au type opposé au vôtre sur la roue Insights. Nous avons souvent du mal à bien communiquer avec ceux dont les préférences sont très différentes des nôtres. Le fait de pouvoir repérer ces traits de caractère vous aidera à améliorer l'efficacité de vos relations et donc à parfaire votre épanouissement personnel.

Reconnaître le type opposé au vôtre :

Le Type Insights opposé à celui de Julien est le Supporteur, le Type "Introversion - Sentiment" de la typologie de Jung.

Les Supporteurs sont des gens affables, stables et loyaux qui s'entendent bien avec tout le monde. Au travail, ils ne sympathiseront qu'avec quelques collègues. Julien trouvera que les Supporteurs s'arrangent toujours pour évoluer dans le familier et le prévisible. Les Supporteurs recherchent l'estime d'autrui et sont lents à s'adapter aux changements. Ils sont capables de se mettre en quatre pour aider ceux qu'ils considèrent comme des amis.

Julien pensera sans doute que les Supporteurs ont besoin d'aide pour quitter le "vieux" et adopter le "neuf". Les Supporteurs sont des gens prudents, conventionnels, diplomates et sincères ; ils ne se décident que lorsqu'ils disposent d'une multitude d'informations. Ils restent toujours discrets. Pour bien travailler, ils ont besoin qu'on leur fournisse des instructions précises et détaillées avant de commencer.

Lorsqu'il conteste les dires d'un Supporteur, Julien sera surpris et gêné de voir son interlocuteur se raidir, devenir soudainement entêté, voire agressif. Et pourtant les Supporteurs sont des gens simples et faciles à vivre, qui aiment sentir qu'ils sont utiles à autrui et qu'ils comptent dans la vie des autres. Lorsqu'une erreur est commise, les Supporteurs se montreront compatissants et ils chercheront à atténuer les responsabilités. Ils vivent mal les désaccords ou opinions divergentes. Les tensions entre collègues les mettent mal à l'aise ; ils n'hésiteront pas à s'effacer pour éviter un conflit.

Notes personnelles

Votre Type Opposé

Communiquer avec votre Type Opposé

Ecrité spécialement pour vous, Julien, cette partie suggère quelques stratégies de communication que vous pourriez mettre en œuvre avec les personnes qui occupent une position opposée à la vôtre sur la roue Insights.

Julien Comment satisfaire les attentes de votre type "Opposé" ?

- Reconnaître ses efforts pour créer des relations stables.
- S'attendre à le voir revenir sur certains points ultérieurement, pour clarification.
- Entretenir avec lui des relations solides et personnalisées.
- Reconnaître sa serviabilité.
- Prendre le temps d'écouter ses impressions sur les réactions d'autrui.
- Ne pas laisser cette personne se retrancher derrière la complexité du sujet ou son besoin de solitude. Maintenir son attention sur les résultats.

Julien À éviter lorsque vous communiquez avec votre type "Opposé"

- Ignorer son autorité pour le plaisir de l'ignorer.
- Lui déléguer des tâches sans explications concrètes suffisantes.
- Être vague ou le bousculer.
- Crier, jouer les tyrans ou le menacer en abusant de votre pouvoir.
- Critiquer directement ses subordonnés sans passer par lui.
- Traiter son travail, ses idées ou ses opinions avec trop de légèreté.

Notes personnelles

Suggestions pour progresser :

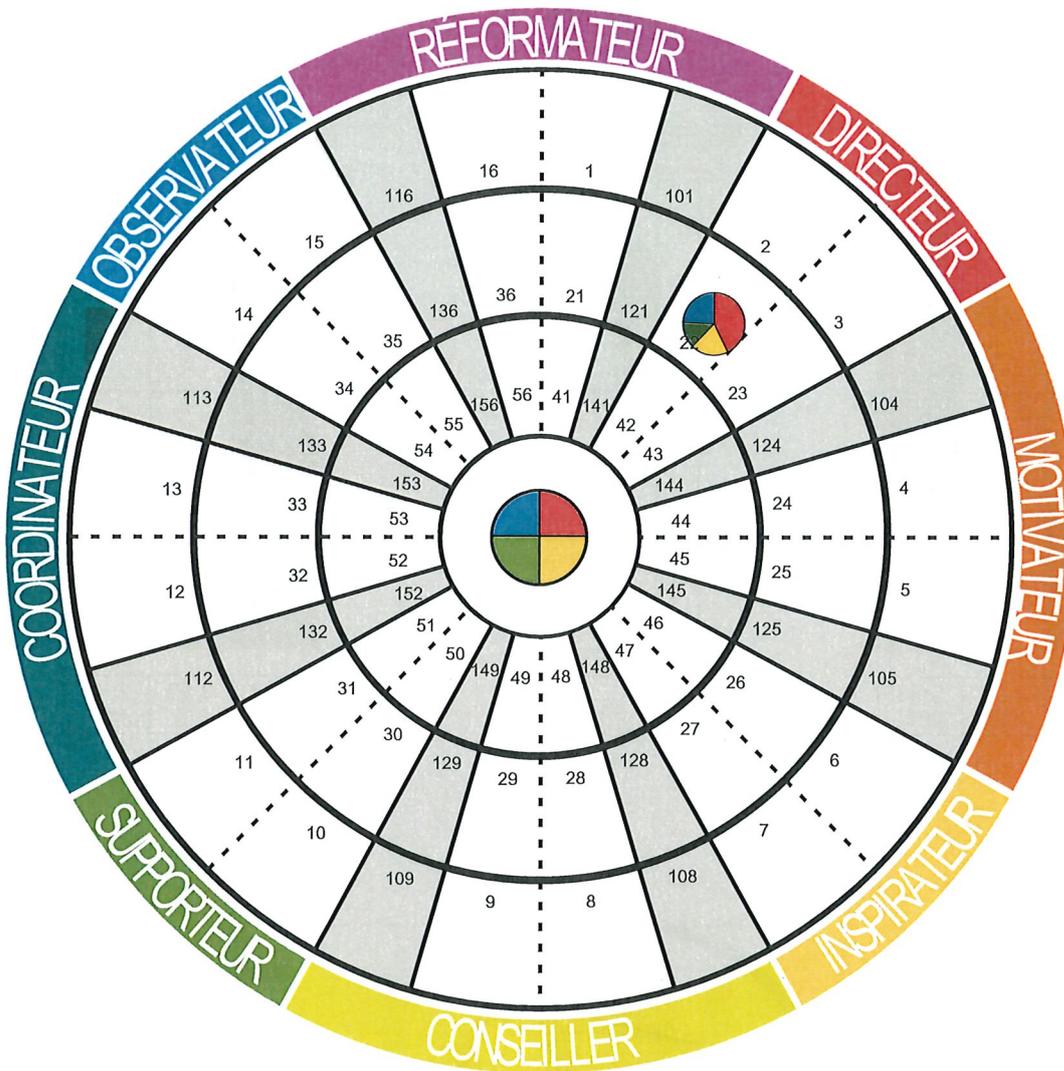
Le système "Insights Discovery" ne mesure en aucune manière la compétence, l'intelligence ou le niveau de formation d'une personne. Cependant, la liste ci-dessous présente quelques suggestions qui devraient vous permettre de progresser dans votre vie professionnelle. Identifiez les points importants dont vous n'aviez pas conscience et intégrez-les dans votre plan de développement personnel.

Julien peut sans doute tirer profit des actions suivantes :

- En s'efforçant d'être chaleureux, empathique et compréhensif.
 - En acceptant qu'il y ait d'autres façons que la sienne de faire les choses.
 - En laissant de l'autonomie à autrui.
 - En ne révélant pas systématiquement ses opinions.
 - En baissant son ton de voix parfois strident.
 - En devenant plus généreux, chaleureux et attentionné.
 - En apprenant à baisser parfois le niveau de son activité.
 - En étant plus patient et moins pressé.
 - En acceptant plutôt qu'en rejetant les feed-back négatifs.
 - En cherchant le bien en toute chose.
-

Notes personnelles

La roue Insights Discovery® - 72 positions

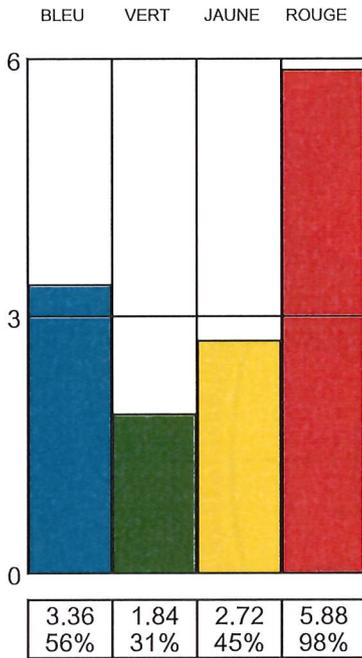


Position consciente sur la roue
 22: Directeur/réformateur (Classique)

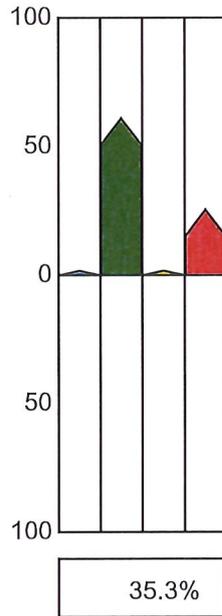
Position Moins Consciente sur la roue
 22: Directeur/réformateur (Classique)

Les graphiques des couleurs du profil Insights Discovery®

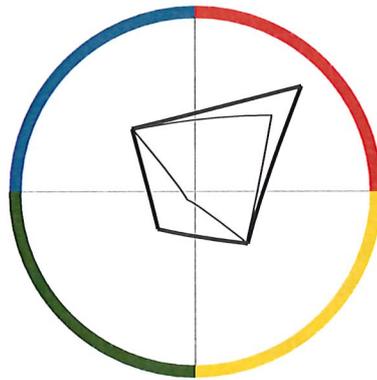
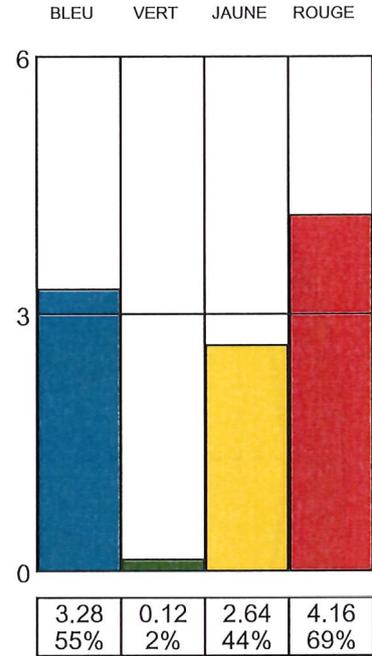
Persona (Consciente)



Évolution des énergies



Persona (moins consciente)



— Consciente
— Moins Consciente



GLOBAL HEADQUARTERS PROFILE: D_PR_RETENTION
Insights Learning & Development
Terra Nova, 3 Explorer Road, Dundee, DD2 1EG, Scotland, UK.
TÉL : +44(0)1382 908050 FAX : +44(0)1382 908051
E-MAIL : insights@insights.com WEB : www.insights.com