

Sam-Eugène UMPEUX

Directeur
Success Insights
1/12/2004

Success Insights - www.success-insights.com
12 place Saint-Hubert - 59000 LILLE
Tél. : 03.59.56.06.90 - Email : contact@success-insights.com



INTRODUCTION

La recherche sur le comportement humain indique que les personnes qui réussissent le mieux, sont celles qui se connaissent, qui connaissent leurs atouts et leurs faiblesses, de sorte qu'elles peuvent mettre au point des stratégies pour répondre aux exigences de leur environnement.

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



CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES

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

Sam-Eugène est très à cheval sur la qualité et sur les moyens qui la garantissent. Il est attiré par la nouveauté et l'imprévu s'ils sont également synonymes d'excellence. Il est vigilant et sensible aux erreurs et aux fautes qu'il peut commettre. Il s'efforce toujours de faire un travail impeccable. La précision et l'exactitude sont très importantes pour lui. Comme il maintient de telles exigences, Sam-Eugène a parfois l'impression d'être le seul à pouvoir s'acquitter d'une tâche spécifique. Il est un bûcheur ; il est cependant capable d'avoir de bonnes relations de travail avec ses collègues dans la mesure où ils partagent son souci de l'excellence. Il peut paraître très analytique aux yeux de certains. A long terme, il préfère la qualité à la quantité. Sa devise au travail pourrait bien être "la qualité est le premier travail". Il lui est important que le travail ou le projet soit bien fait. Si on le force à choisir entre faire un travail de qualité ou des quantités de travail, la qualité l'emportera. Il aime travailler dans l'ombre et apparaître comme quelqu'un d'organisé dans son travail et dans sa vie.

Sam-Eugène sait bien analyser les situations qui peuvent être ressenties, touchées, vues, écoutées, personnellement observées ou vécues. Sa devise est "les faits sont les faits". Il se perçoit comme quelqu'un de pratique et "terre à terre". Ce n'est pas superficiellement qu'il s'intéresse à la "théorie". Lorsqu'il est confronté à un problème il recherchera une méthode, une formule, une procédure ou un système pour



CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES

le résoudre. Il a l'esprit critique et systématique, et c'est un atout que les autres managers ne lui reconnaissent pas facilement. Il aime rassembler des données et des faits avant de prendre une décision. Cela lui donne le temps de les examiner et de réfléchir à la décision à prendre. Sam-Eugène suit le règlement de l'entreprise s'il en a eu connaissance. Il a tendance à se perdre dans les détails. Il lui arrive d'accumuler tant de données qu'il se noie dans les détails. Il, qui est capable de prendre tous les jours des décisions avec routine, devient prudent dans le cas de décisions majeures ; il veut être absolument certain que celle qu'il prendra sera la bonne. Il trouve frustrant de voir que les autres ne respectent pas le règlement établi. Il préfère que tout le monde suive les mêmes consignes et règlements.

Sam-Eugène peut par moment aller vers les autres. Bien qu'introverti, il s'engagera à l'occasion dans une conversation sociale. Les gens qui arrivent en avance ou en retard aux rendez-vous l'agacent, car ils dérangent son plan de travail. Sam-Eugène a un emploi du temps bien établi et préfère que les autres ne viennent pas le bousculer. Il aime poser des questions pour clarifier le débat. Il rassemble des données pour s'assurer qu'il a bien fait son travail, qu'il a su communiquer ou qu'il a pris la bonne décision. Il aime analyser les motifs qui poussent les autres à agir. Cela lui permet de développer son intuition. Quand Sam-Eugène est plongé dans ses pensées à propos d'un projet, il peut donner l'impression d'être froid et distant. Il ne fait guère confiance à des étrangers. Cela se sent très bien quand il pose des questions précises et même brutales. La façon logique et méthodique dont Sam-Eugène rassemble les données est confirmée par sa capacité à poser des questions



CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES

pertinentes au moment opportun. Il a beaucoup d'intuition et est capable de poser des questions pertinentes pour obtenir les informations importantes et complètes qu'il recherche.



VALEUR POUR L'ENTREPRISE

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

- Aspire toujours à un travail de qualité.
- Qualifié et compétent dans son domaine.
- Objectif - "Point d'ancrage de la réalité".
- Sait bien résoudre les problèmes.
- Spontanéité.
- Conscientieux et sérieux.
- Peu de temps morts.



COMMENT MIEUX COMMUNIQUER

La plupart des gens sont attentifs et sensibles aux différents modes de communication qu'on utilise à leur égard. Nombreux sont ceux qui trouvent cette section extrêmement importante et précise. Cette page procure une liste de choses à faire pour tous ceux qui communiquent avec vous. Lisez attentivement chaque phrase et retenez-en 3 ou 4 qui vous semblent particulièrement importantes. Faites-en la liste et parlez-en avec ceux qui sont le plus en contact avec vous afin qu'ils en tiennent compte dans leur façon de travailler avec vous.

A faire :

- Si vous n'êtes pas d'accord, exposez votre point de vue de manière structurée.
- Préparer votre "cas" à l'avance.
- Formuler les projets par écrit avec des dates limites.
- Lui parler de façon directe et franche ; s'en tenir au domaine professionnel.
- Donner des modèles à suivre.
- Participer à ses efforts de manière organisée ; donner des exemples précis et faire ce que vous avez dit.
- Vérifier que le message a été entendu.
- Si vous êtes d'accord, poursuivez jusqu'au bout.
- Lui donner le temps de vérifier la fiabilité de vos actions ; être précis, réaliste.
- Commencer par le travail.
- Comprendre ses capacités d'écoute sporadiques.
- Donner des preuves solides, tangibles, concrètes.
- Minimiser les risques en offrant des garanties sur une certaine période.



A ÉVITER POUR BIEN COMMUNIQUER

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

A éviter :

- Dire "Faites-moi confiance" - il faut le prouver.
- Tergiverser ou perdre du temps.
- Émettre des jugements contradictoires.
- Faire des commentaires sur la qualité de son travail à moins d'avoir des preuves.
- Le laisser changer de sujet avant que vous ayez fini.
- Donner des encouragements personnels.
- Être vague à propos de ce qui est attendu de chacun d'entre vous ; ne pas hésiter à aller jusqu'au bout.
- Parler trop lentement ou vous appesantir sur les détails.
- Oublier de donner suite.
- Utiliser des combines ou des manipulations habiles et rapides.
- Être étourdi, désinvolte, familier ou tapageur.
- Laisser courir les choses au petit bonheur la chance.



CONSEILS DE COMMUNICATION

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

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



PERCEPTIONS

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

"Voyez-vous comme les autres vous voient"

PERCEPTION DE SOI-MEME

En temps normal, vous vous trouvez :

Précis	Conscientieux
Modéré	Diplomate
Bien informé	Analytique

PERCEPTION D'AUTRUI (Comment les autres vous perçoivent)

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

Pessimiste	Complicé
Préoccupé	Pointilleux

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

Perfectionniste	Difficile à contenter
Strict	Sur la défensive



STYLE NATUREL ET STYLE ADAPTÉ

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

Naturel	PROBLÈMES - DÉFIS	Adapté
<p>Sam-Eugène a un esprit très curieux et veut paraître animé par un esprit de compétition et une nature aventureuse. Il est centré sur les résultats et cherche à avoir une approche novatrice pour résoudre les problèmes. Il n'est pas nécessairement offensif par nature, mais ne laissera pas passer une occasion de confrontation si un problème se présente.</p>	<p>Sam-Eugène réagit à l'environnement en faisant preuve d'ambition et d'opiniâtreté dans sa manière de résoudre les problèmes. Il cherche à venir à bout de tous les obstacles.</p>	

Naturel	PERSONNES - CONTACTS	Adapté
<p>Sam-Eugène est peu expansif lorsqu'il cherche à influencer quelqu'un et aime laisser les faits et les chiffres parler d'eux-mêmes. Il estime que pour être persuasif il faut être concret et objectif. Il accorde sa confiance en fonction de chaque échange, le passé est le passé. Il présente les faits sans les enjoliver.</p>	<p>Sam-Eugène considère qu'il n'a pas besoin de changer la manière dont il cherche à influencer quelqu'un pour le rallier à sa façon de penser. Il pense que son style naturel est conforme à ce qu'exige l'environnement.</p>	



STYLE NATUREL ET STYLE ADAPTÉ

Naturel	RYTHME - COHÉRENCE	Adapté
<p>Sam-Eugène apprécie la variété et manifeste le besoin de passer aussi rapidement que possible d'une activité à l'autre. Il démontre en général un sens aigu de l'urgence. Il lui est important d'initier des changements.</p>	<p>Sam-Eugène ressent que l'environnement requiert une attitude détendue, où la patience est considérée comme une vertu. Son comportement est prévisible et stable et il lui est important d'aller jusqu'au bout de ses actions et d'en assurer le suivi.</p>	

Naturel	PROCÉDURES - CONTRAINTES	Adapté
<p>Sam-Eugène est naturellement concerné par la qualité et y fait attention. Il aime faire partie d'une équipe qui se sent responsable du produit fini. Il aime bien connaître les règles et peut s'irriter si les autres ne s'y soumettent pas.</p>	<p>Sam-Eugène manifeste un léger inconfort quand il compare son style de base (naturel) à son style de réponse à l'environnement (adapté). L'écart n'est pas significatif et Sam-Eugène ne voit pas l'intérêt de changer sa réponse à l'environnement.</p>	



STYLE ADAPTÉ

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

- Exécuter les tâches sans avoir beaucoup de contacts avec les gens.
- Exécuter les travaux minutieux avec soin et sérieux.
- Travailler de manière systématique et non démonstrative.
- De la persévérance pour mener un travail jusqu'au bout.
- Anticiper et résoudre les problèmes.
- Recueillir les données avec précision.
- Veiller au respect des règles et des procédures, sans pour autant se laisser dominer par elles.
- Une réaction rapide en cas de crise et de changement et la volonté d'obtenir des résultats immédiats.
- Etre capable de voir "grand" sans négliger pour autant les petites pièces du puzzle.
- Laisser à peine paraître ses émotions.



DOMAINES D'AMÉLIORATION

Voici une liste de limitations possibles qui ne concernent pas un travail spécifique. Analysez-les seul d'abord et cochez celles qui ne s'appliquent pas à vous. Choisissez 1 à 3 de ces observations qui entravent vos capacités, et élaborer un plan d'action afin d'éliminer ou d'atténuer ces obstacles.

Sam-Eugène a tendance à :

- Critiquer toute approche qu'il ne considère pas comme purement logique ou factuelle (selon ses critères).
- Ne pas dire aux autres ce qu'il pense d'une situation.
- Être sur la défensive quand il se sent menacé et utiliser les erreurs des autres pour défendre sa position.
- Avoir du mal à décider parce qu'il veut absolument prendre la "bonne" décision. S'il n'y a eu aucun précédent pour lui indiquer la marche à suivre, il aura tendance à attendre les instructions.
- Vouloir des explications détaillées avant de procéder à des changements pour être sûr de comprendre.
- Se méfier et être pessimiste à l'égard de tout nouveau projet. Recherche plus de soutien qu'il n'en a besoin.
- Prendre la situation trop à cœur.
- Paraître relativement distant et froid face à l'émotivité de ses interlocuteurs.



PLAN D'ACTION

Voici des domaines auxquels vous souhaitez peut-être apporter des améliorations. Choisissez-en de un à trois qui vous semblent importants et élaborer un ou des plan(s) d'action pour aboutir au résultat souhaité. Relisez votre "analyse de comportement" pour vérifier les domaines qui ont éventuellement besoin d'être améliorés.

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> La communication (écoute) | <input type="checkbox"/> L'évaluation |
| <input type="checkbox"/> La gestion du temps | <input type="checkbox"/> Les ambitions personnelles |
| <input type="checkbox"/> La délégation | <input type="checkbox"/> La formation |
| <input type="checkbox"/> La prise de décision | <input type="checkbox"/> Le développement des autres |
| <input type="checkbox"/> Les objectifs professionnels | <input type="checkbox"/> La motivation des autres |
| <input type="checkbox"/> La discipline | <input type="checkbox"/> La famille |

Domaine : _____

- 1.
- 2.
- 3.

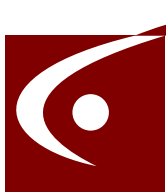
Domaine : _____

- 1.
- 2.
- 3.

Domaine : _____

- 1.
- 2.
- 3.

Date de début : _____ Date de révision : _____



ANALYSE DES INDICATEURS DE COMPORTEMENT™

version Management

Sam-Eugène UMPEUX

Directeur

Success Insights

1/12/2004

Success Insights - www.success-insights.com
12 place Saint-Hubert - 59000 LILLE
Tél. : 03.59.56.06.90 - Email : contact@success-insights.com



INTRODUCTION

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

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

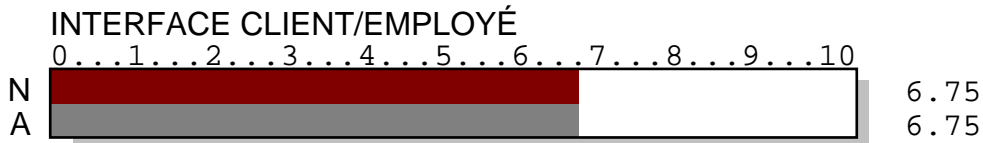
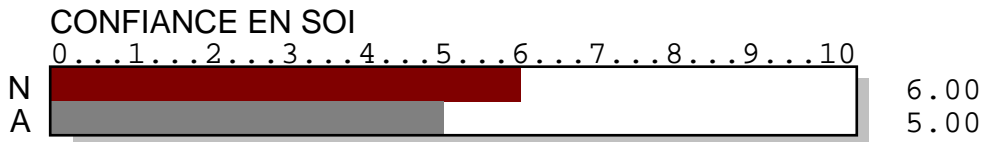
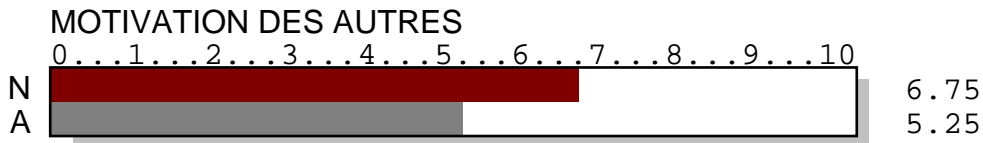
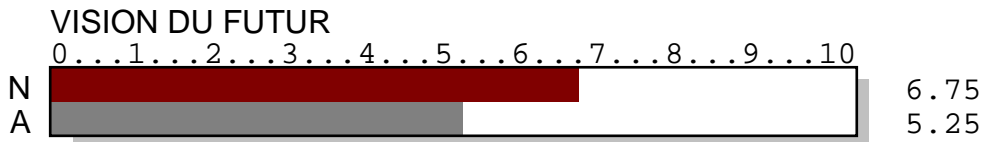
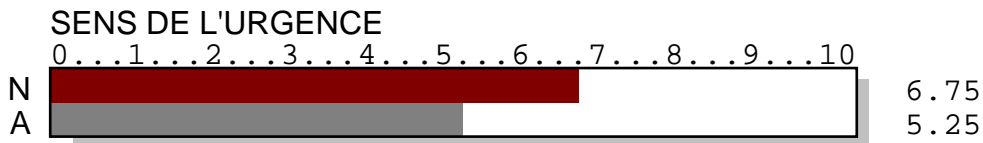
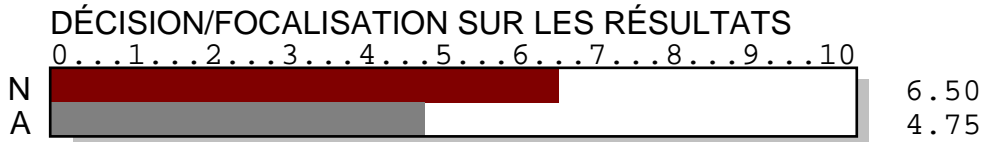
Le graphique II - Style naturel - représente votre comportement naturel - le comportement que vous manifestez dans votre travail. Le graphique I - Style adapté - évalue votre réponse à l'environnement - le comportement que vous estimez nécessaire à la réussite d'un travail. Une différence significative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

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

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

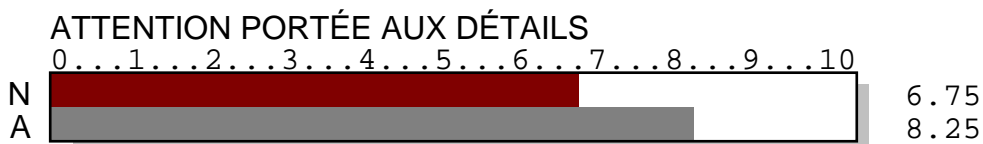
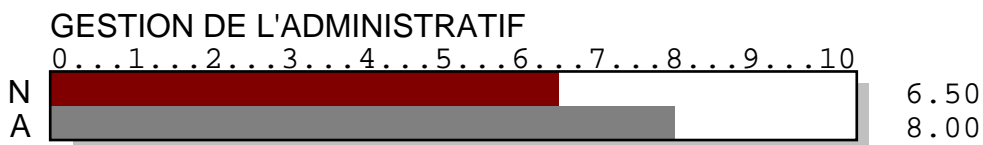
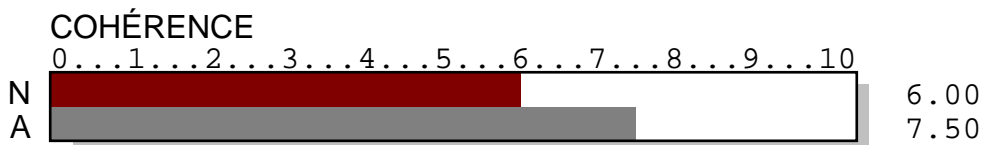
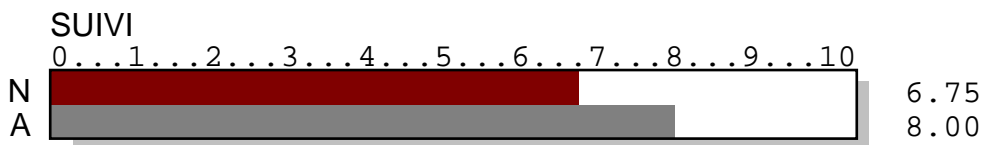
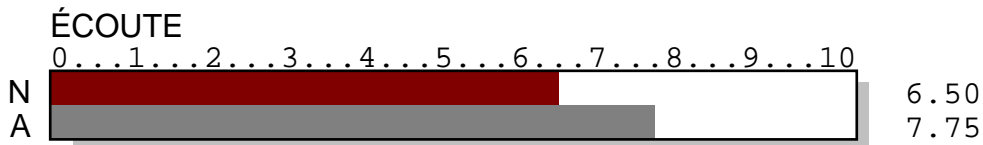


ANALYSE DES INDICATEURS Spécifiques





ANALYSE DES INDICATEURS Spécifiques



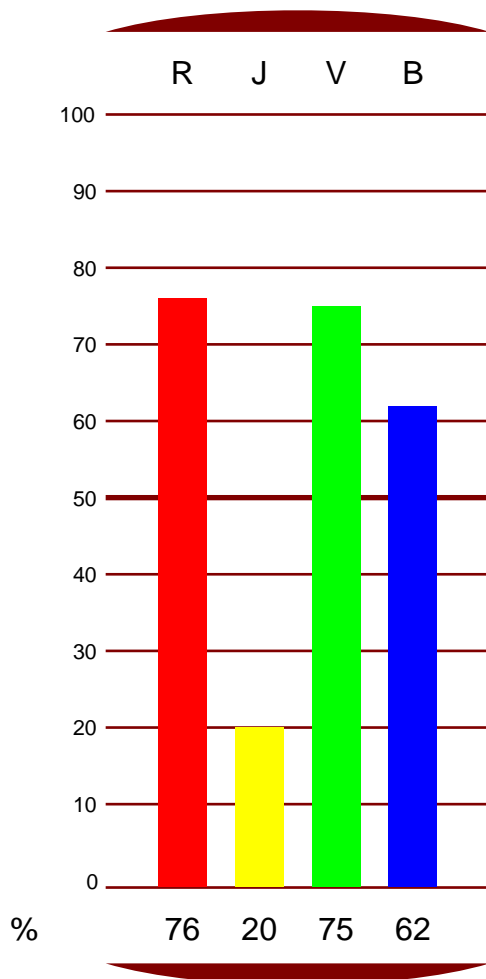


LES GRAPHIQUES D'ANALYSE DE STYLE

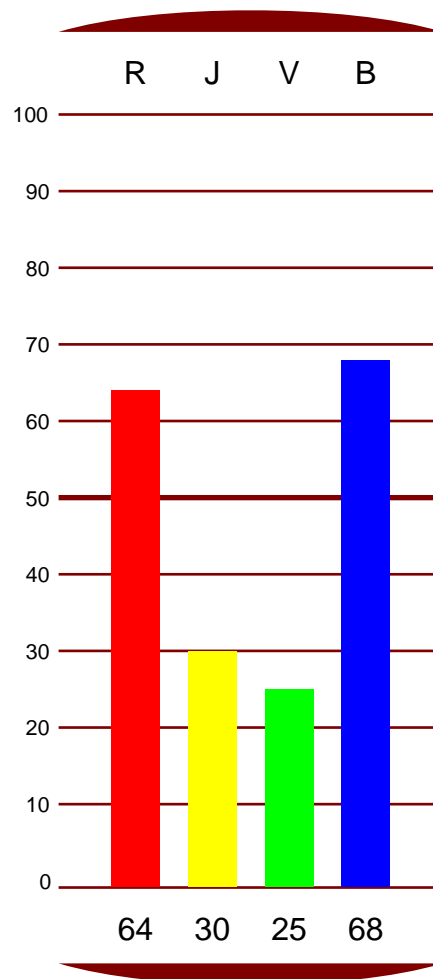
Success Insights

1/12/2004

PLUS
Graphique I
Style adapté



MOINS
Graphique II
Style naturel



Norm 2003



LA ROUE "SUCCESS INSIGHTS®"

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

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

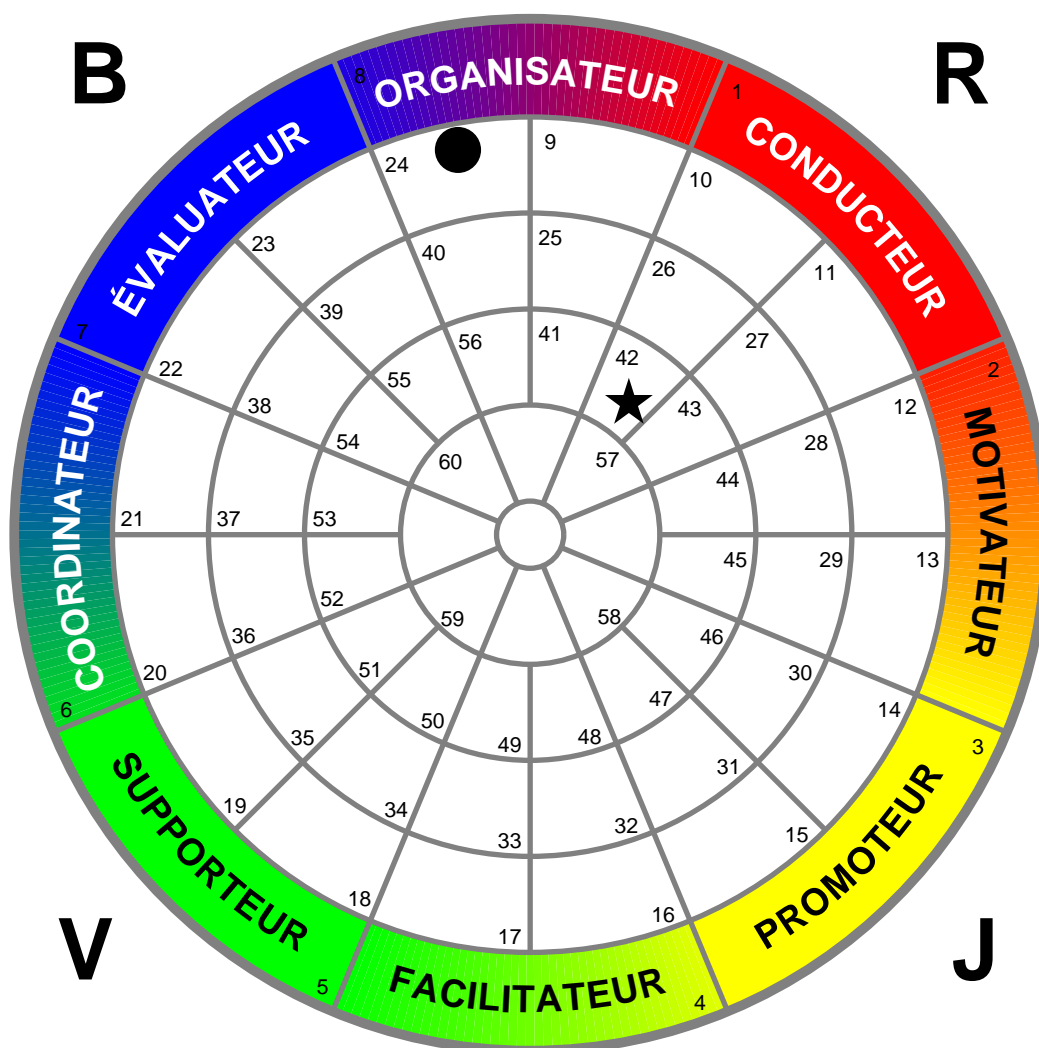
Cette section du document identifie les Types "Success Insights" qui vous correspondent le plus. Cette analyse constitue une partie essentielle du programme de formation "Success Insights", et vous aidera à mieux comprendre vos interactions avec les autres. Grâce à cette section vous serez également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

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



LA ROUE "SUCCESS INSIGHTS®"

Success Insights
1/12/2004



vosre style adapté: ★ (42) CONDUCTEUR-ORGANISATEUR (CROISE)
vosre style naturel: ● (24) ORGANISATEUR-ÉVALUATEUR

Norm 2003