



Insights®



Discovery[®]

Profil Multiview

Jane Doe 4

lundi 18 avril 2011

Introduction

Le Profil Multiview Insights Discovery est construit à partir des réponses données par un Groupe de Répondeurs ainsi que sur les réponses de Jane au questionnaire Insights Discovery. L'origine de la théorie des personnalités remonte au Ve siècle avant JC, où Hippocrate a identifié quatre comportements distincts qu'un individu peut montrer. L'évolution s'est poursuivie au fil du temps, avec les contributions de nombreux scientifiques et psychologues, chacun y apportant ses propres théories. Une avancée significative dans la compréhension de la personnalité s'est faite grâce au psychologue suisse Carl Gustav Jung. Le système Insights Discovery s'inspire du modèle jungien de la personnalité qui a été décrit en 1921 dans son livre « Types psychologiques » et développé ensuite dans ses ouvrages ultérieurs.

Les recherches montrent qu'une bonne compréhension de soi, c'est-à-dire de ses forces et de ses faiblesses, donne à l'individu les moyens de communiquer plus efficacement et de mieux répondre aux attentes de son environnement.

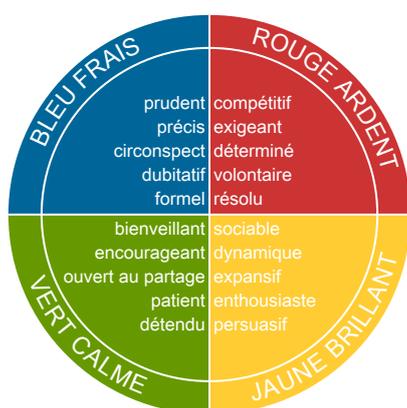
Le profil Multiview Insights Discovery est la synthèse des informations données par un groupe de personnes qui vivent et travaillent avec Jane. Chaque jour, nous affrontons la perception que les autres ont de nous ; il est donc utile d'en connaître la teneur, afin de nous permettre de nous développer et d'améliorer nos relations à autrui. Jung a toujours considéré que la perception que l'on a de soi est la plus importante de toutes ; ce Profil se veut un complément du Profil personnel Insights Discovery, qui est lui basé sur la seule perception de la personne qui répond au questionnaire.

Dans tout le profil, les informations du Groupe des Répondeurs comprennent des perceptions collectives et des perceptions individuelles.

Il est destiné à être communiqué à des amis et collègues, dont ceux qui ont contribué à son élaboration. Il apportera des indications précieuses pour le débat sur les différences entre la perception de soi et les perceptions d'autrui. Idéalement, le profil devrait être utilisé comme catalyseur pour l'élaboration d'un plan d'action en vue du développement personnel et des relations à autrui.

Généralités sur les couleurs Insights Discovery

Le schéma ci-dessous présente les principales caractéristiques de chacune des quatre couleurs. Il est important de se souvenir que bien que nous ayons une préférence pour une couleur particulière, nous pouvons, selon les situations, utiliser une combinaison quelconque de nos quatre couleurs.



Généralités

Basé sur la propre perception de soi

Les phrases suivantes permettent de comprendre globalement le style relationnel de Jane, en particulier comment elle communique avec autrui. Jane et son Groupe de répondeurs peuvent ainsi avoir une meilleure compréhension de la manière dont Jane envisage ses relations avec autrui. Des informations complémentaires sont aussi disponibles dans la partie « Généralités » du Profil personnel Insights Discovery.

Relations de Jane avec autrui

Empathique et compatissante, elle éprouve le profond besoin de contribuer au bien-être d'autrui. Quand elle communique avec autrui, elle projette l'image d'une personne amicale et facile à vivre. Dans un conflit, elle est comme à son habitude calme, imperturbable, efficace et pragmatique. Elle se fie à ses intuitions dans ses relations, à ce qu'elles signifient pour elle, quelque puissent être les opinions communément admises. Jane a un sens aigu du devoir et de la fidélité, mais peu envie d'impressionner ou d'influencer autrui. Idéaliste, elle est surtout capable d'un grand dévouement et de loyauté envers une cause ou une personne qui lui tient à cœur.

Elle peut avoir tendance à réprimer sa colère. Alors qu'elle semble d'accord avec les autres, elle peut ne pas l'être intérieurement et c'est par la passivité qu'elle s'en sort. Comme l'essentiel de son énergie est axée sur l'amélioration de la condition humaine, elle a du mal à comprendre pourquoi elle n'est pas toujours acceptée par tous. Elle est très tolérante avec les autres car elle désire avoir des relations harmonieuses avec autrui. Jane prend les choses très à cœur - et le montre au travers de son sens aigu des responsabilités- qui la rend très loyale envers certains individus, son entreprise ou son organisation. Elle pense que les gens travaillent mieux quand ils sont encouragés et aidés - moins bien quand ils sont sous pression ou critiqués.

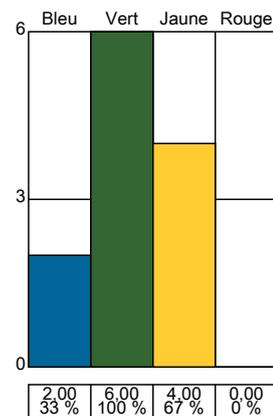
Se fiant à ce qu'elle ressent, elle n'attribue pas d'arrière pensées à autrui. Elle a tendance à prendre les gens et les situations pour argent comptant. Elle est peu motivée pour diriger et contrôler les autres mais rêve que chacun vive en harmonie avec autrui. Elle sait se montrer amicale, bien qu'elle ait tendance à éviter les relations superficielles. Jane comprend profondément et de façon extraordinaire les sentiments d'autrui, tenant compte des particularités de chacun et se préoccupant instinctivement des besoins affectifs d'autrui. Jane éprouve de l'amour et de la sensibilité pour son prochain et aime la vie.

Caractéristiques basées sur la propre perception de soi

Cette partie identifie certains des points forts marquants que Jane peut offrir, indique comment elle peut réagir dans une situation de stress et dresse une liste des capacités naturelles de Jane en tant que Manager. Il faut se rappeler que ces phrases ont été générées par les réponses fournies au questionnaire Insights Discovery et n'ont pas été choisies par Jane.

Points forts :

- Compréhensive, sympathique et chaleureuse.
- Elle se décarcassera pour soutenir ceux qu'elle estime.
- Hautement efficace là où des performances régulières sont exigées.



Quand elle est stressée, Jane peut apparaître ainsi :

- Ignore les preuves objectives qui ne confirment pas sa perception initiale.
- Résiste au changement.
- Peut se faire beaucoup trop de soucis - est sujette au pessimisme.

Perception que Jane a d'elle-même

Dans sa façon de manager autrui, Jane peut :

- Trouver difficile d'accepter des idées radicalement différentes des siennes. Ses idées à elle sont bien ancrées dans la réalité et ont des bases solides.
- Etre submergée par trop d'informations, présentées trop rapidement.
- Trop compliquer les problèmes en essayant de résoudre trop de choses en même temps.

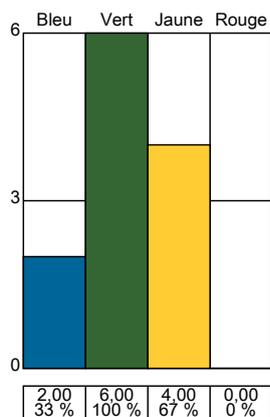
Notes personnelles :

Les graphiques des couleurs Insights

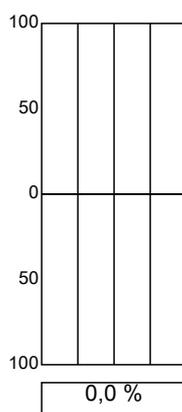
Basé sur la propre perception de soi

Jane Doe 4
lundi 18 avril 2011

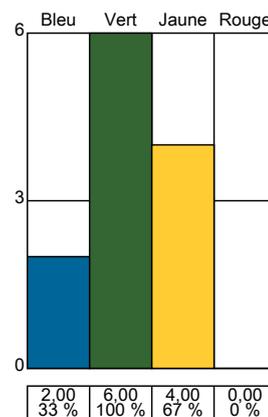
Persona (Consciente)



Évolution des énergies



Persona (moins consciente)



À partir des réponses au questionnaire de Jane, la couleur dominante est représentée par la colonne de couleur la plus haute dans le graphique de la Persona consciente situé ci-dessus. En utilisant les informations fournies par le profil Multiview dans ses relations avec tout un chacun comme avec les personnes qui ont répondu au questionnaire pour Jane, il y a là pour elle une opportunité de mieux s'adapter au style d'autrui et d'améliorer ainsi la qualité de ses relations.

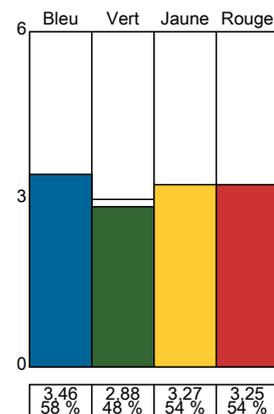
Dans le document d'accompagnement « Compagnon du profil Multiview », il est fait quelques suggestions dont chacun devrait se souvenir quand on communique avec ceux qui ont une couleur dominante différente de la nôtre. Suivez cette règle simple : ne changez pas la personne que vous êtes, ajustez simplement le « volume » de vos différentes couleurs ; diminuez-en certaines un tout petit peu, augmentez les autres légèrement jusqu'à ce que vous trouviez le dosage qui marche. Il ne s'agit ici que d'informations pour stimuler votre réflexion. Rappelez-vous ce que Carl Jung disait : « Chaque individu est une exception à la règle ».

Caractéristiques basées sur la perception du Groupe des Répondeurs

À partir de la perception collective du Groupe des Répondeurs, cette partie fait ressortir les points forts de Jane, sa réaction au stress et ses capacités naturelles en tant que Manager. Il faut se rappeler que ces phrases ont été générées par les réponses fournies au questionnaire Insights Discovery et n'ont pas été choisies par le Groupe des Répondeurs.

Le Groupe des Répondeurs pourra estimer que Jane a les points forts suivants :

- Travaillera tard pour que le travail soit fait.
- Une organisatrice qui sait voir loin.
- Forte concentration sur le travail.



Perception que le Groupe a de Jane

En situation de stress, Jane peut apparaître ainsi au Groupe des répondants :

- Sans cesse en train de trouver des fautes.
- Est parfois trop concentrée sur sa tâche, au risque d'avoir des "oeillères".
- Parfois perfectionniste, impatiente et intolérante.

Tel qu'elle est perçue par le Groupe des Répondeurs dans la façon dont elle manage autrui, Jane peut :

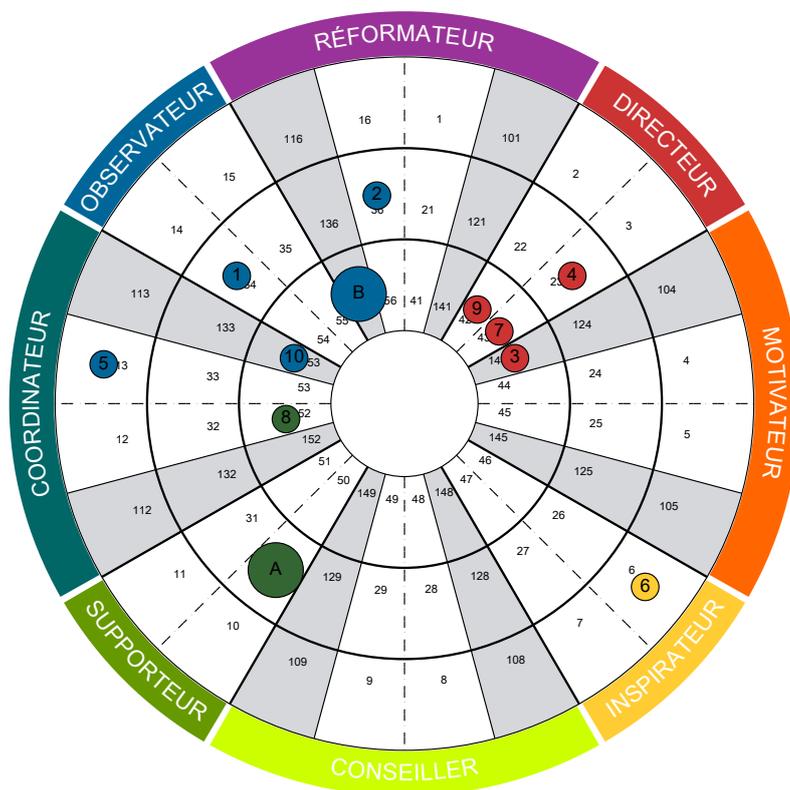
- Sembler plutôt froide et distante.
- Aimer faire partager la grande connaissance qu'elle a de sa spécialité.
- Imposer un très haut niveau de performances pour elle-même et pour les autres.

Notes personnelles :

La roue Multiview Insights Discovery

Basé sur la perception du Groupe des Répondeurs

Sont représentées sur la roue la perception que les membres du Groupe des Répondeurs ont de Jane, la moyenne de leurs réponses et la propre perception de Jane.



A Jane

B Le Groupe des Répondeurs

30: Supporteur/conseiller (Classique)

156: Réformateur/observateur Créatif (Adaptable)

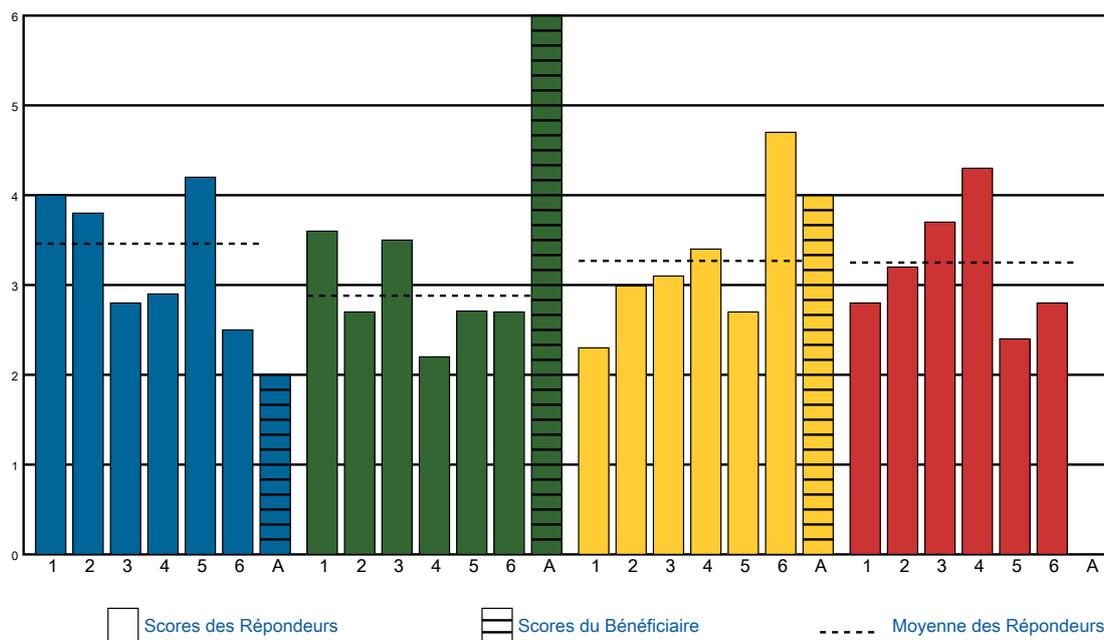
Le Groupe des Répondeurs

- 1 Jane Doe 5
- 2 Jane Doe 6
- 3 Jane Doe 7
- 4 Jane Doe 8
- 5 Jane Doe 9
- 6 John Doe 2
- 7 John Doe 3
- 8 John Doe 4
- 9 John Doe 5
- 10 John Doe 6

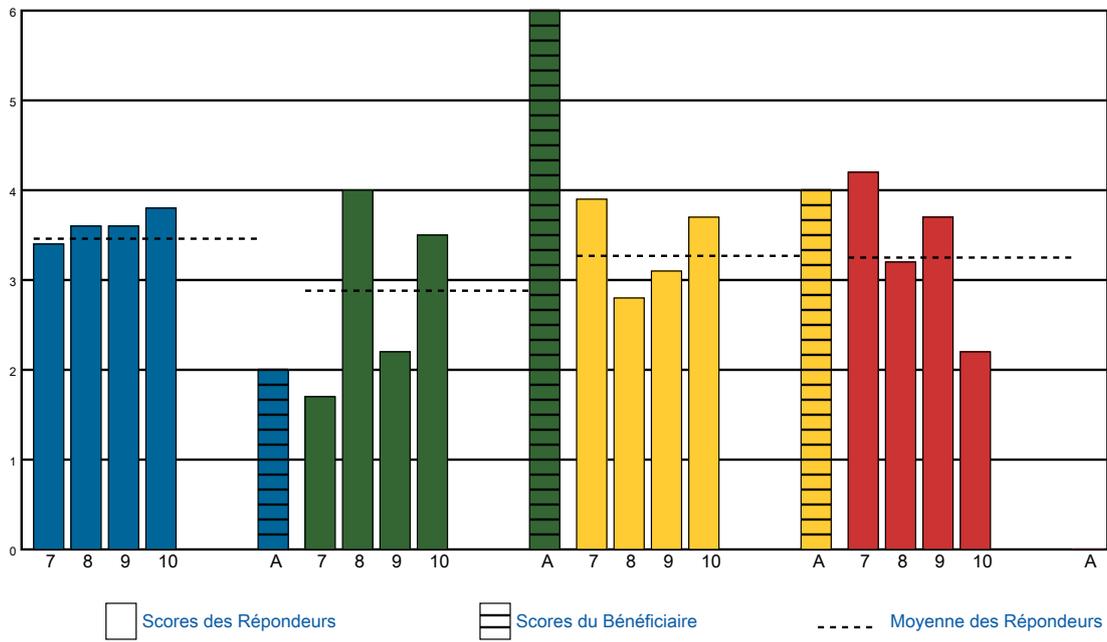
- 34: Observateur/coordonateur (Classique)
- 36: Réformateur/observateur (Classique)
- 144: Motivateur/directeur Créatif (Adaptable)
- 23: Directeur/motivateur (Classique)
- 13: Coordinateur/observateur (de Base)
- 6: Inspirateur/motivateur (de Base)
- 43: Directeur/motivateur (Adaptable)
- 52: Coordinateur/supporteur (Adaptable)
- 42: Directeur/réformateur (Adaptable)
- 153: Coordinateur/observateur Créatif (Adaptable)

Répartition des couleurs du Profil Multiview Insights Discovery

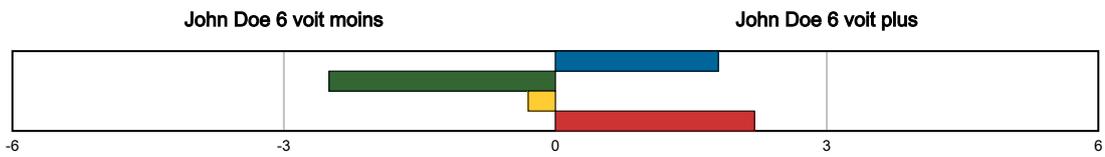
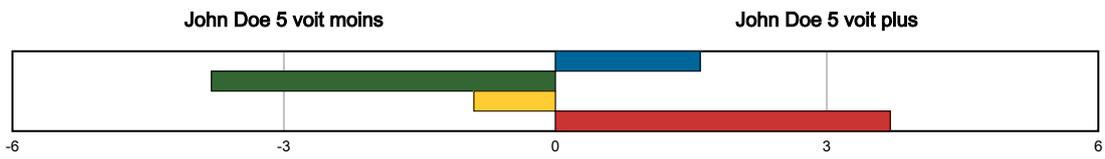
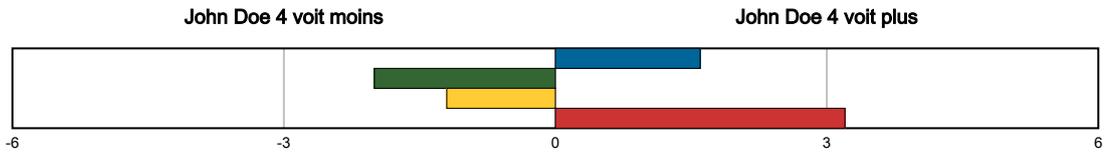
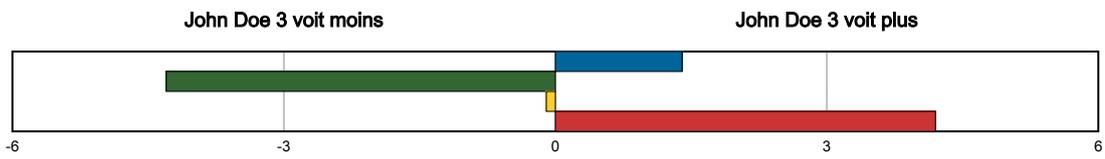
Cette partie fournit des détails sur la perception que le Groupe des Répondeurs a du niveau des différentes couleurs de Jane, la compare à la propre perception de Jane et à la moyenne du Groupe des Répondeurs.



ID	Nom	Bleu	Vert	Jaune	Rouge
1	Jane Doe 5	4,00	3,60	2,30	2,80
2	Jane Doe 6	3,80	2,70	2,99	3,20
3	Jane Doe 7	2,80	3,50	3,10	3,70
4	Jane Doe 8	2,90	2,20	3,40	4,30
5	Jane Doe 9	4,20	2,71	2,70	2,40
6	John Doe 2	2,50	2,70	4,70	2,80
A	Jane	2,00	6,00	4,00	0,00
B	Moyenne du groupe	3,46	2,88	3,27	3,25



ID	Nom	Bleu	Vert	Jaune	Rouge
7	John Doe 3	3,40	1,70	3,90	4,20
8	John Doe 4	3,60	4,00	2,80	3,20
9	John Doe 5	3,60	2,20	3,10	3,70
10	John Doe 6	3,80	3,50	3,70	2,20
A	Jane	2,00	6,00	4,00	0,00
B	Moyenne du groupe	3,46	2,88	3,27	3,25



Comparaison des différentes perceptions

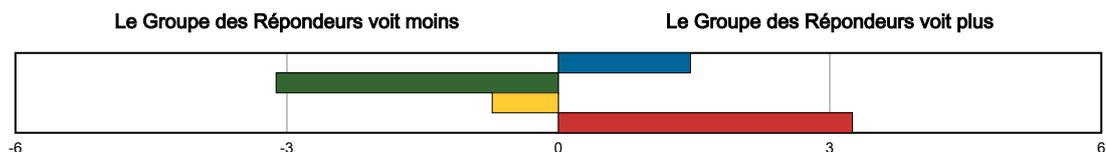
Le tableau des données individuelles indique la différence entre la perception que la personne a du niveau de chaque couleur de Jane et celle propre de Jane, comme cela figure sur les graphiques de la page précédente. Le signe (-) indique que cette personne voit moins cette couleur ; le signe (+) indique qu'elle en voit davantage. La synthèse graphique et la moyenne chiffrée du Groupe des Répondeurs permettent de les comparer à la perception que Jane a d'elle-même.

Perception individuelle : graphiques

	Bleu	Vert	Jaune	Rouge
Différence de Jane Doe 5	+2,00	-2,40	-1,70	+2,80
Différence de Jane Doe 6	+1,80	-3,30	-1,01	+3,20
Différence de Jane Doe 7	+0,80	-2,50	-0,90	+3,70
Différence de Jane Doe 8	+0,90	-3,80	-0,60	+4,30
Différence de Jane Doe 9	+2,20	-3,29	-1,30	+2,40
Différence de John Doe 2	+0,50	-3,30	+0,70	+2,80
Différence de John Doe 3	+1,40	-4,30	-0,10	+4,20
Différence de John Doe 4	+1,60	-2,00	-1,20	+3,20
Différence de John Doe 5	+1,60	-3,80	-0,90	+3,70
Différence de John Doe 6	+1,80	-2,50	-0,30	+2,20

Comparaison des différentes perceptions

Perception collective : graphiques



Perception collective : chiffres

	Bleu	Vert	Jaune	Rouge
Jane	2,00	6,00	4,00	0,00
Moyenne du groupe	3,46	2,88	3,27	3,25
Différence	+1,46	-3,12	-0,73	+3,25
Maximum du groupe	4,20	4,00	4,70	4,30
Minimum du groupe	2,50	1,70	2,30	2,20

Remarques personnelles

Dans le questionnaire Multiview Insights Discovery, nous demandons au Groupe des Répondeurs de faire certaines remarques personnelles. Vous les trouverez ci-dessous.

Quels sont les comportements que vous appréciez le plus chez cette personne ?

Jane Doe 5 Test open question text

Jane Doe 6 Test open question text

Jane Doe 7 Test open question text

Jane Doe 8 Test open question text

Jane Doe 9 Test open question text

John Doe 2 Test open question text

John Doe 3 Test open question text

John Doe 4 Test open question text

John Doe 5 Test open question text

John Doe 6 Test open question text

Remarques personnelles

Quels comportements cette personne devrait-t-elle être encouragée à développer pour mieux réussir dans son job ?

Jane Doe 5 Test open question text

Jane Doe 6 Test open question text

Jane Doe 7 Test open question text

Jane Doe 8 Test open question text

Jane Doe 9 Test open question text

John Doe 2 Test open question text

John Doe 3 Test open question text

John Doe 4 Test open question text

John Doe 5 Test open question text

John Doe 6 Test open question text

Remarques personnelles

Autres commentaires que vous souhaiteriez faire ?

Jane Doe 5 Test open question text

Jane Doe 6 Test open question text

Jane Doe 7 Test open question text

Jane Doe 8 Test open question text

Jane Doe 9 Test open question text

John Doe 2 Test open question text

John Doe 3 Test open question text

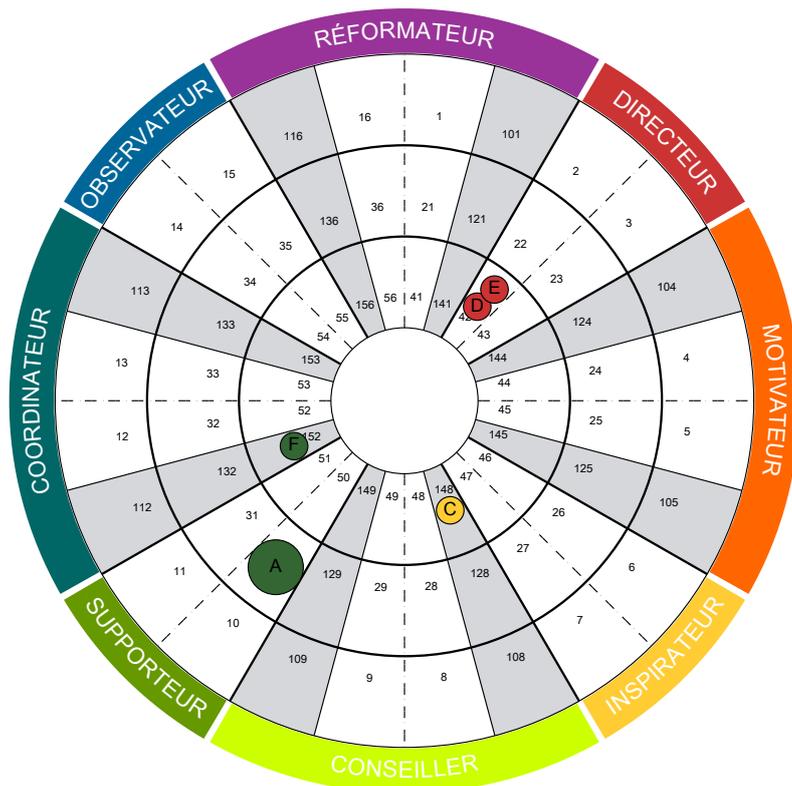
John Doe 4 Test open question text

John Doe 5 Test open question text

John Doe 6 Test open question text

Feedback MID par catégories

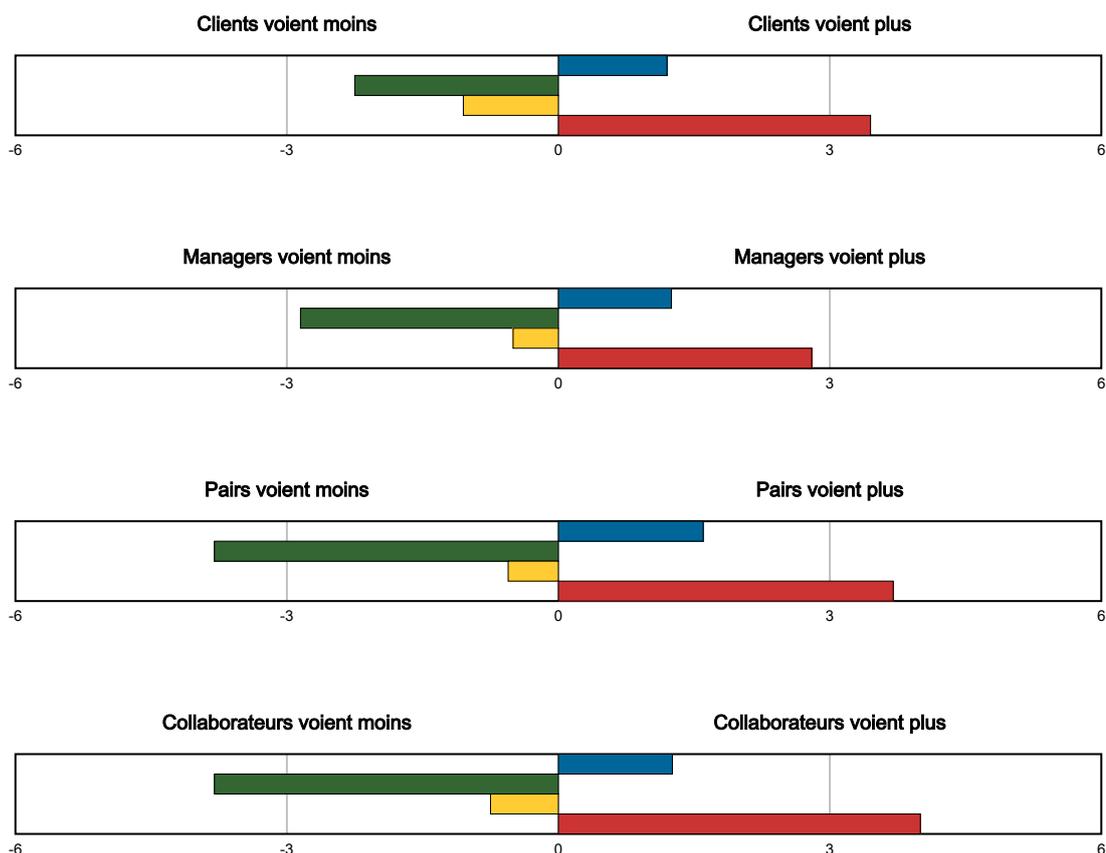
Cette page présente des informations par rôle et les compare à la propre perception de Jane.



- A Jane 30: Supporteur/conseiller (Classique)
- F Moyenne de Client (2) 152: Coordinateur/supporteur Créatif (Adaptable)
- C Moyenne de Manager (2) 148: Conseiller/inspirateur Créatif (Adaptable)
- D Moyenne de Pair (2) 42: Directeur/réformateur (Adaptable)
- E Moyenne de Collaborateur (2) 42: Directeur/réformateur (Adaptable)

Comparaison des perceptions par catégories de personnes

Vous trouverez ci-dessous des détails sur la différence entre la moyenne des perceptions pour chaque rôle et la perception que Jane a d'elle-même.



Comparaison des niveaux de couleurs, par rôle, entre Jane et la moyenne du Groupe des Répondeurs pour chaque rôle

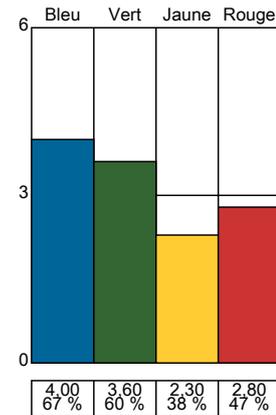
	Bleu	Vert	Jaune	Rouge
Jane	2,00	6,00	4,00	0,00
Moyenne de Client	3,20	3,75	2,95	3,45
Différence	+1,20	-2,25	-1,05	+3,45
Moyenne de Manager	3,25	3,15	3,50	2,80
Différence	+1,25	-2,85	-0,50	+2,80
Moyenne de Pair	3,60	2,20	3,45	3,70
Différence	+1,60	-3,80	-0,56	+3,70
Moyenne de Collaborateur	3,26	2,20	3,25	4,00
Différence	+1,26	-3,80	-0,75	+4,00

Perception que Jane Doe 5 a des capacités naturelles de Jane

Cette partie identifie certains des points forts marquants, selon la perception de Jane Doe 5, que Jane peut offrir, indique comment elle peut réagir dans une situation de stress et dresse une liste des capacités naturelles de Jane en tant que Manager. Il faut se rappeler que ces phrases ont été générées par les réponses fournies au questionnaire Insights Discovery et n'ont pas été choisies par Jane Doe 5.

Jane Doe 5 pourra estimer que Jane a les points forts suivants :

- Comportement modeste.
- Maintient sa concentration aussi longtemps qu' il le faut.
- Travaillera tard pour que le travail soit fait.



Perception que Jane Doe 5 a de Jane

En situation de stress, Jane peut apparaître ainsi à Jane Doe 5 :

- Ses critiques sont susceptibles de blesser autrui.
- Peut décourager ou ridiculiser ceux qui proposent des alternatives innovatrices.
- Peut ne pas être consciente des besoins d'autrui.

Selon la perception de Jane Doe 5, Jane peut, lorsqu'elle manage autrui :

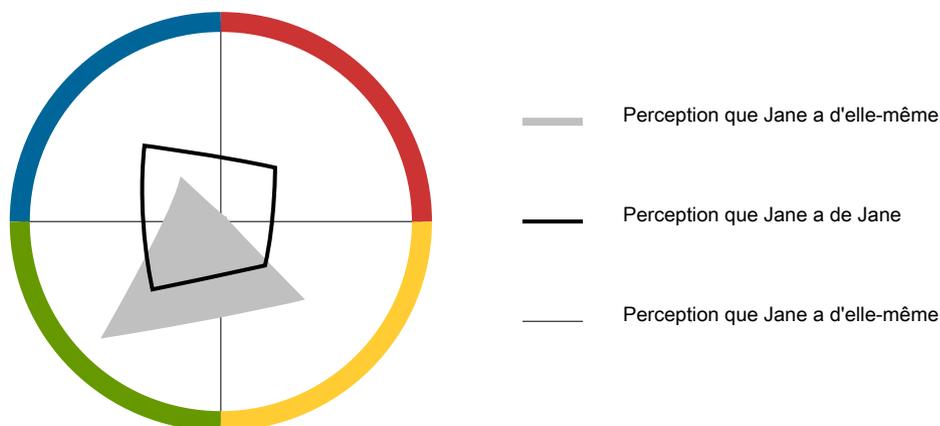
- Se mettre à douter quand on lui résiste.
- Savoir repérer les problèmes à l'avance.
- Baser ses décisions sur les faits et la logique.

Notes personnelles :

Relation avec Jane Doe 5

La communication ne peut être efficace que si elle est bien reçue et comprise par le Bénéficiaire. Cette partie propose quelques stratégies qui visent à instaurer une communication efficace avec Jane Doe 5.

Lorsque les données Discovery sont disponibles, cette page fournit des informations sur le profil personnel de Jane Doe 5. Le graphique identifie l'« empreinte » de Jane Doe 5 sur la roue Insights Discovery et la compare à celle de Jane ; il présente également l'« empreinte » correspondant à la perception que Jane Doe 5 a de Jane.



Stratégies pour bien communiquer avec Jane Doe 5 :

- Informations Discovery indisponibles pour ce Répondeur

Lors d'un entretien avec Jane Doe 5, NE PAS :

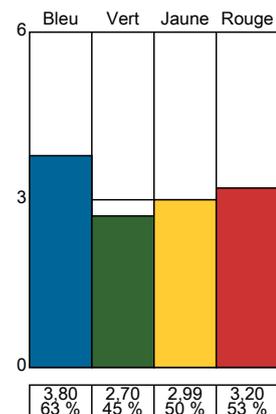
- Informations Discovery indisponibles pour ce Répondeur

Perception que Jane Doe 6 a des capacités naturelles de Jane

Cette partie identifie certains des points forts marquants, selon la perception de Jane Doe 6, que Jane peut offrir, indique comment elle peut réagir dans une situation de stress et dresse une liste des capacités naturelles de Jane en tant que Manager. Il faut se rappeler que ces phrases ont été générées par les réponses fournies au questionnaire Insights Discovery et n'ont pas été choisies par Jane Doe 6.

Jane Doe 6 pourra estimer que Jane a les points forts suivants :

- Utilise son expérience passée pour aborder les situations nouvelles.
- Communication concise et incisive.
- Une organisatrice qui sait voir loin.



Perception que Jane Doe 6 a de Jane

En situation de stress, Jane peut apparaître ainsi à Jane Doe 6 :

- Parfois ses critiques peuvent démotiver les autres.
- Peut étouffer la créativité.
- Ses critiques sont susceptibles de blesser autrui.

Selon la perception de Jane Doe 6, Jane peut, lorsqu'elle manage autrui :

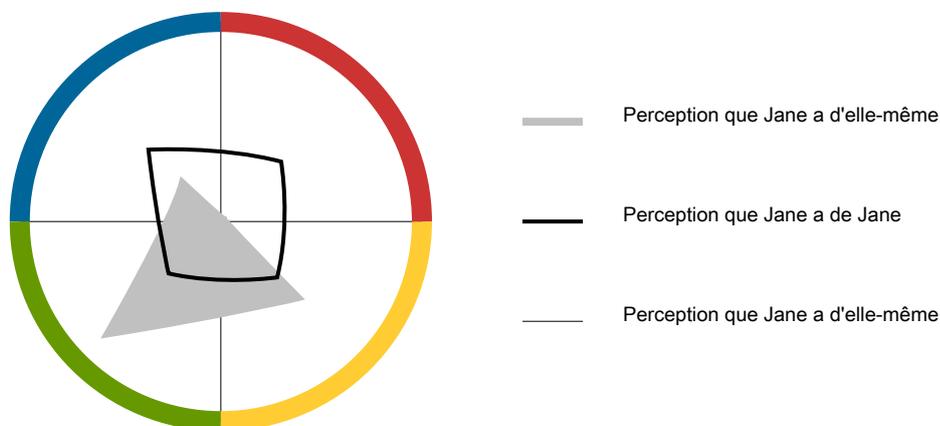
- Insister sur l'importance des détails.
- Rechercher la précision ou la perfection, paraissant ainsi parfois trop critique.
- Se mettre à douter quand on lui résiste.

Notes personnelles :

Relation avec Jane Doe 6

La communication ne peut être efficace que si elle est bien reçue et comprise par le Bénéficiaire. Cette partie propose quelques stratégies qui visent à instaurer une communication efficace avec Jane Doe 6.

Lorsque les données Discovery sont disponibles, cette page fournit des informations sur le profil personnel de Jane Doe 6. Le graphique identifie l'« empreinte » de Jane Doe 6 sur la roue Insights Discovery et la compare à celle de Jane ; il présente également l'« empreinte » correspondant à la perception que Jane Doe 6 a de Jane.



Stratégies pour bien communiquer avec Jane Doe 6 :

- Informations Discovery indisponibles pour ce Répondeur

Lors d'un entretien avec Jane Doe 6, NE PAS :

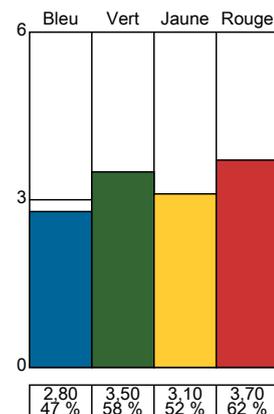
- Informations Discovery indisponibles pour ce Répondeur

Perception que Jane Doe 7 a des capacités naturelles de Jane

Cette partie identifie certains des points forts marquants, selon la perception de Jane Doe 7, que Jane peut offrir, indique comment elle peut réagir dans une situation de stress et dresse une liste des capacités naturelles de Jane en tant que Manager. Il faut se rappeler que ces phrases ont été générées par les réponses fournies au questionnaire Insights Discovery et n'ont pas été choisies par Jane Doe 7.

Jane Doe 7 pourra estimer que Jane a les points forts suivants :

- Négociatrice dynamique.
- Grande communicatrice et très bonne présentatrice.
- Rapide et vive.



Perception que Jane Doe 7 a de Jane

En situation de stress, Jane peut apparaître ainsi à Jane Doe 7 :

- Elle justifie haut et fort ses erreurs quand on l'attaque.
- Est d'accord sur le moment, puis comme par hasard oublie plus tard.
- Peut ne pas terminer ce qu'elle commence.

Selon la perception de Jane Doe 7, Jane peut, lorsqu'elle manage autrui :

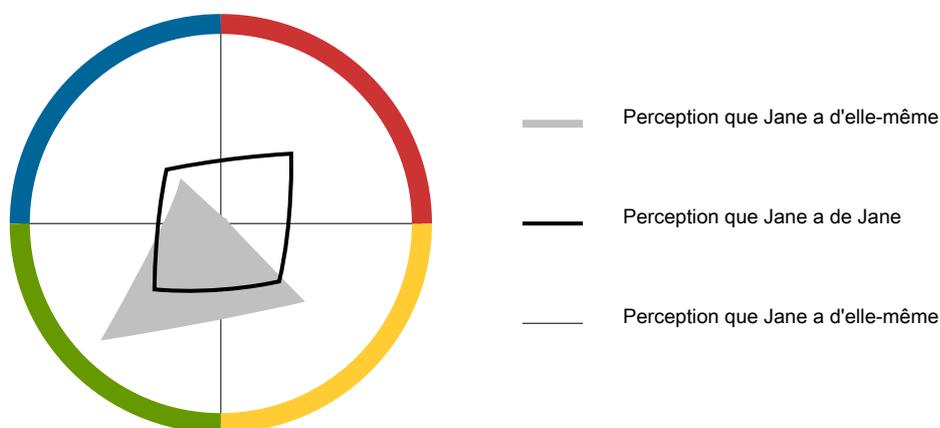
- Accorder à son équipe une liberté totale pour prendre les décisions.
- Pousser les personnes qui, de par leur nature, travaillent à un rythme plus lent que le sien.
- Manifester son impatience à l'égard de ceux qui préfèrent travailler à un rythme plus régulier ou plus lent.

Notes personnelles :

Relation avec Jane Doe 7

La communication ne peut être efficace que si elle est bien reçue et comprise par le Bénéficiaire. Cette partie propose quelques stratégies qui visent à instaurer une communication efficace avec Jane Doe 7.

Lorsque les données Discovery sont disponibles, cette page fournit des informations sur le profil personnel de Jane Doe 7. Le graphique identifie l'« empreinte » de Jane Doe 7 sur la roue Insights Discovery et la compare à celle de Jane ; il présente également l'« empreinte » correspondant à la perception que Jane Doe 7 a de Jane.



Stratégies pour bien communiquer avec Jane Doe 7 :

- Informations Discovery indisponibles pour ce Répondeur

Lors d'un entretien avec Jane Doe 7, NE PAS :

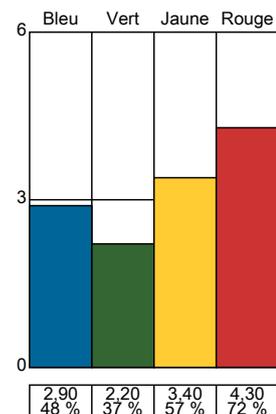
- Informations Discovery indisponibles pour ce Répondeur

Perception que Jane Doe 8 a des capacités naturelles de Jane

Cette partie identifie certains des points forts marquants, selon la perception de Jane Doe 8, que Jane peut offrir, indique comment elle peut réagir dans une situation de stress et dresse une liste des capacités naturelles de Jane en tant que Manager. Il faut se rappeler que ces phrases ont été générées par les réponses fournies au questionnaire Insights Discovery et n'ont pas été choisies par Jane Doe 8.

Jane Doe 8 pourra estimer que Jane a les points forts suivants :

- Se fait facilement aux changements.
- Grande conscience professionnelle.
- Voit l'innovation comme une nécessité.



Perception que Jane Doe 8 a de Jane

En situation de stress, Jane peut apparaître ainsi à Jane Doe 8 :

- Juge les étrangers sur sa première impression.
- Manque de tact et de diplomatie.
- N'aime pas les critiques personnelles et les repousse.

Selon la perception de Jane Doe 8, Jane peut, lorsqu'elle manage autrui :

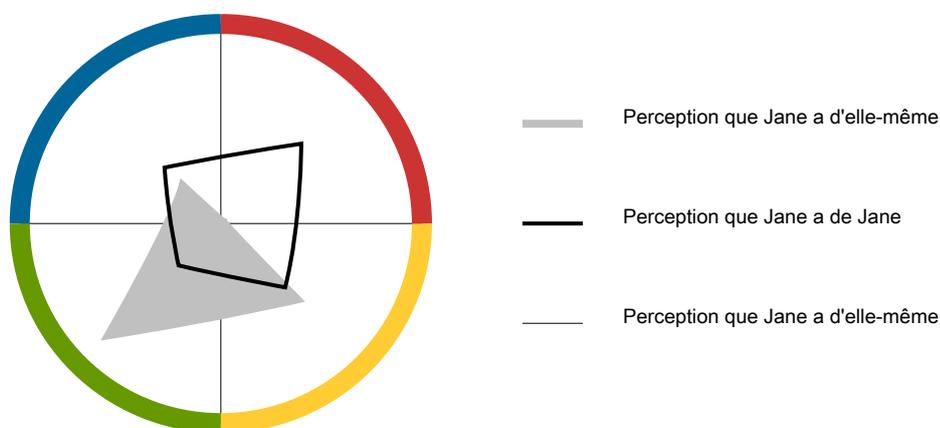
- Chercher à améliorer les performances de son équipe par une implication personnelle exceptionnelle.
- Sembler vouloir rejeter les responsabilités sur autrui quand les choses vont mal.
- Sembler être intéressée ou ignorer totalement les feed-back tant positifs que négatifs.

Notes personnelles :

Relation avec Jane Doe 8

La communication ne peut être efficace que si elle est bien reçue et comprise par le Bénéficiaire. Cette partie propose quelques stratégies qui visent à instaurer une communication efficace avec Jane Doe 8.

Lorsque les données Discovery sont disponibles, cette page fournit des informations sur le profil personnel de Jane Doe 8. Le graphique identifie l'« empreinte » de Jane Doe 8 sur la roue Insights Discovery et la compare à celle de Jane ; il présente également l'« empreinte » correspondant à la perception que Jane Doe 8 a de Jane.



Stratégies pour bien communiquer avec Jane Doe 8 :

- Informations Discovery indisponibles pour ce Répondeur

Lors d'un entretien avec Jane Doe 8, NE PAS :

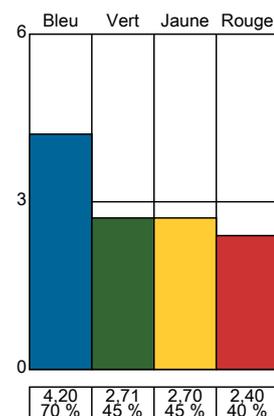
- Informations Discovery indisponibles pour ce Répondeur

Perception que Jane Doe 9 a des capacités naturelles de Jane

Cette partie identifie certains des points forts marquants, selon la perception de Jane Doe 9, que Jane peut offrir, indique comment elle peut réagir dans une situation de stress et dresse une liste des capacités naturelles de Jane en tant que Manager. Il faut se rappeler que ces phrases ont été générées par les réponses fournies au questionnaire Insights Discovery et n'ont pas été choisies par Jane Doe 9.

Jane Doe 9 pourra estimer que Jane a les points forts suivants :

- S'impose de grandes exigences quant à ses performances personnelles.
- Principes solides et logiques.
- Calme et consciencieuse.



Perception que Jane Doe 9 a de Jane

En situation de stress, Jane peut apparaître ainsi à Jane Doe 9 :

- Peut avoir du mal à envisager des solutions qui demandent une "vision globale".
- Peut avoir des difficultés à "se déconnecter" du travail.
- Peut se faire beaucoup trop de soucis - est sujette au pessimisme.

Selon la perception de Jane Doe 9, Jane peut, lorsqu'elle manage autrui :

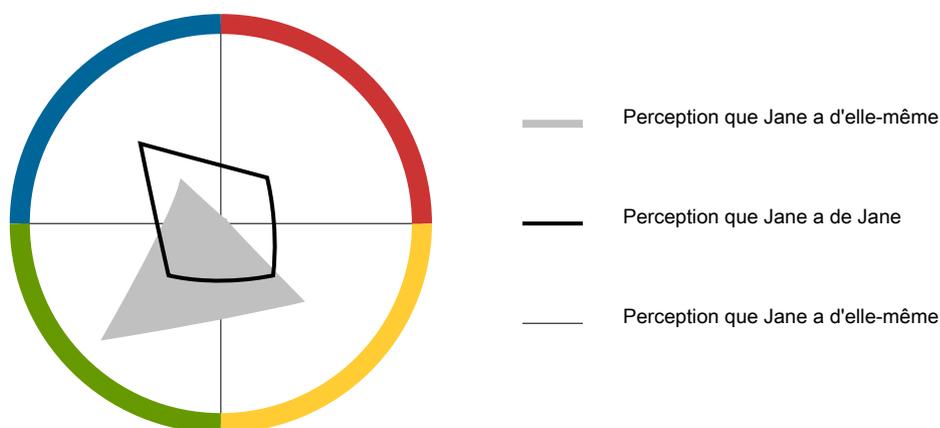
- Garder le silence jusqu'à ce qu'elle ait mis de l'ordre dans ses idées.
- Savoir repérer les problèmes à l'avance.
- Eviter les grand-messes de l'entreprise.

Notes personnelles :

Relation avec Jane Doe 9

La communication ne peut être efficace que si elle est bien reçue et comprise par le Bénéficiaire. Cette partie propose quelques stratégies qui visent à instaurer une communication efficace avec Jane Doe 9.

Lorsque les données Discovery sont disponibles, cette page fournit des informations sur le profil personnel de Jane Doe 9. Le graphique identifie l'« empreinte » de Jane Doe 9 sur la roue Insights Discovery et la compare à celle de Jane ; il présente également l'« empreinte » correspondant à la perception que Jane Doe 9 a de Jane.



Stratégies pour bien communiquer avec Jane Doe 9 :

- Informations Discovery indisponibles pour ce Répondeur

Lors d'un entretien avec Jane Doe 9, NE PAS :

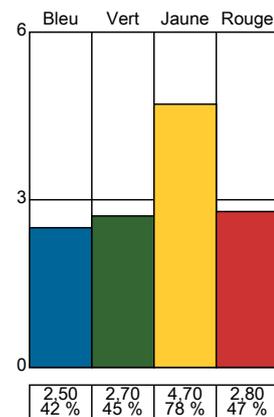
- Informations Discovery indisponibles pour ce Répondeur

Perception que John Doe 2 a des capacités naturelles de Jane

Cette partie identifie certains des points forts marquants, selon la perception de John Doe 2, que Jane peut offrir, indique comment il peut réagir dans une situation de stress et dresse une liste des capacités naturelles de Jane en tant que Manager. Il faut se rappeler que ces phrases ont été générées par les réponses fournies au questionnaire Insights Discovery et n'ont pas été choisies par John Doe 2.

John Doe 2 pourra estimer que Jane a les points forts suivants :

- Bonne capacité à voir les options et les alternatives possibles.
- Curieuse, intéressée et inventive.
- Perspicace et innovatrice.



Perception que John Doe 2 a de Jane

En situation de stress, Jane peut apparaître ainsi à John Doe 2 :

- Peut être rancunière et vous le dire !
- A tendance à exagérer.
- A tendance à voir "la vie en rose".

Selon la perception de John Doe 2, Jane peut, lorsqu'elle manage autrui :

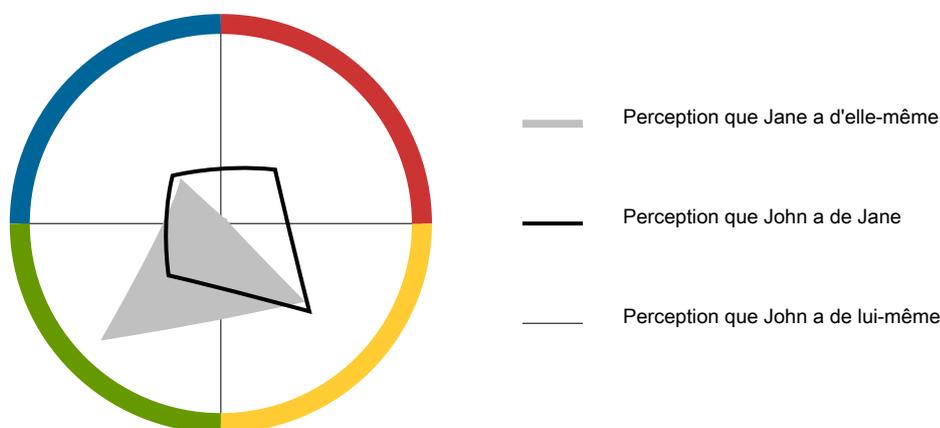
- Faire preuve d'une certaine incohérence quand elle délègue des responsabilités.
- Etre considérée par son équipe comme une personne performante.
- Avoir des difficultés à fixer des priorités.

Notes personnelles :

Relation avec John Doe 2

La communication ne peut être efficace que si elle est bien reçue et comprise par le Bénéficiaire. Cette partie propose quelques stratégies qui visent à instaurer une communication efficace avec John Doe 2.

Lorsque les données Discovery sont disponibles, cette page fournit des informations sur le profil personnel de John Doe 2. Le graphique identifie l'« empreinte » de John Doe 2 sur la roue Insights Discovery et la compare à celle de Jane ; il présente également l'« empreinte » correspondant à la perception que John Doe 2 a de Jane.



Stratégies pour bien communiquer avec John Doe 2 :

- Informations Discovery indisponibles pour ce Répondeur

Lors d'un entretien avec John Doe 2, NE PAS :

- Informations Discovery indisponibles pour ce Répondeur

Perception que John Doe 3 a des capacités naturelles de Jane

Cette partie identifie certains des points forts marquants, selon la perception de John Doe 3, que Jane peut offrir, indique comment il peut réagir dans une situation de stress et dresse une liste des capacités naturelles de Jane en tant que Manager. Il faut se rappeler que ces phrases ont été générées par les réponses fournies au questionnaire Insights Discovery et n'ont pas été choisies par John Doe 3.

John Doe 3 pourra estimer que Jane a les points forts suivants :

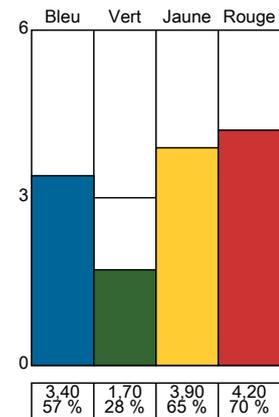
- Ouverte, sociable et directe.
- Autonome, claire et prête à relever les défis.
- Fait facilement partager sa vision par autrui.

En situation de stress, Jane peut apparaître ainsi à John Doe 3 :

- Peut ne pas terminer ce qu'elle commence.
- Ne prend pas toujours le temps d'écouter les opinions d'autrui.
- A tendance à se montrer insensible aux besoins d'autrui.

Selon la perception de John Doe 3, Jane peut, lorsqu'elle manage autrui :

- Essayer de faire plusieurs choses à la fois.
- Avoir de grandes exigences pour elle-même et les autres.
- Etre agacée par ceux qui sont moins doués qu'elle.



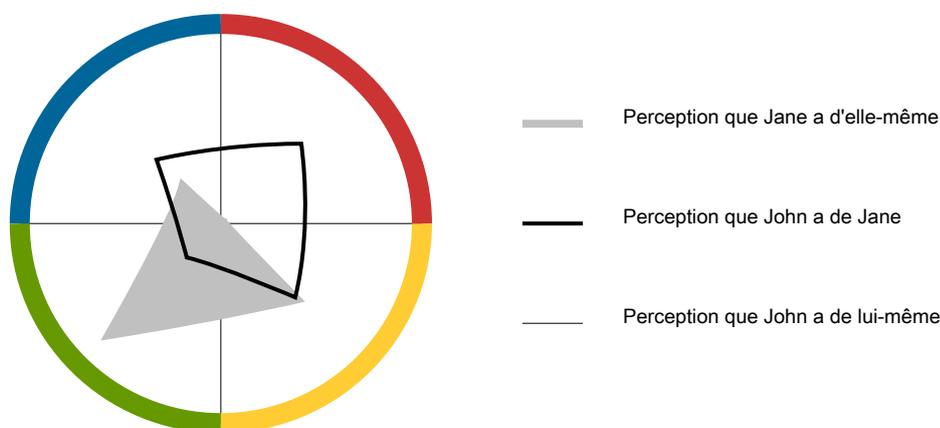
Perception que John Doe 3 a de Jane

Notes personnelles :

Relation avec John Doe 3

La communication ne peut être efficace que si elle est bien reçue et comprise par le Bénéficiaire. Cette partie propose quelques stratégies qui visent à instaurer une communication efficace avec John Doe 3.

Lorsque les données Discovery sont disponibles, cette page fournit des informations sur le profil personnel de John Doe 3. Le graphique identifie l'« empreinte » de John Doe 3 sur la roue Insights Discovery et la compare à celle de Jane ; il présente également l'« empreinte » correspondant à la perception que John Doe 3 a de Jane.



Stratégies pour bien communiquer avec John Doe 3 :

- Informations Discovery indisponibles pour ce Répondeur

Lors d'un entretien avec John Doe 3, NE PAS :

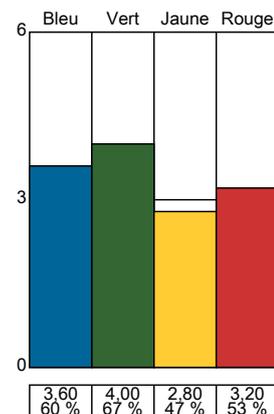
- Informations Discovery indisponibles pour ce Répondeur

Perception que John Doe 4 a des capacités naturelles de Jane

Cette partie identifie certains des points forts marquants, selon la perception de John Doe 4, que Jane peut offrir, indique comment il peut réagir dans une situation de stress et dresse une liste des capacités naturelles de Jane en tant que Manager. Il faut se rappeler que ces phrases ont été générées par les réponses fournies au questionnaire Insights Discovery et n'ont pas été choisies par John Doe 4.

John Doe 4 pourra estimer que Jane a les points forts suivants :

- Disciplinée et précise.
- Esprit ouvert et tolérante vis-à-vis d'autrui.
- Apprécie une vie organisée, au travail comme à la maison.



Perception que John Doe 4 a de Jane

En situation de stress, Jane peut apparaître ainsi à John Doe 4 :

- Peut être lente à exprimer ses idées ou ses sentiments.
- Ne cherche pas toujours à comprendre les théories abstraites.
- Trouve difficile de dire "non" si cela risque de mettre en péril ses relations.

Selon la perception de John Doe 4, Jane peut, lorsqu'elle manage autrui :

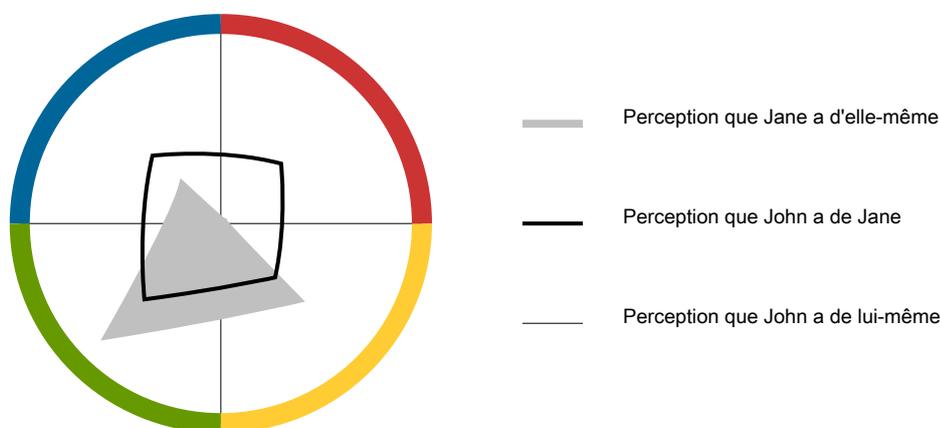
- Garder le silence jusqu'à ce qu'elle ait mis de l'ordre dans ses idées.
- Etre à cheval sur l'application des procédures établies.
- Frustrer les autres par son désir de faire discrètement un travail de grande qualité.

Notes personnelles :

Relation avec John Doe 4

La communication ne peut être efficace que si elle est bien reçue et comprise par le Bénéficiaire. Cette partie propose quelques stratégies qui visent à instaurer une communication efficace avec John Doe 4.

Lorsque les données Discovery sont disponibles, cette page fournit des informations sur le profil personnel de John Doe 4. Le graphique identifie l'« empreinte » de John Doe 4 sur la roue Insights Discovery et la compare à celle de Jane ; il présente également l'« empreinte » correspondant à la perception que John Doe 4 a de Jane.



Stratégies pour bien communiquer avec John Doe 4 :

- Informations Discovery indisponibles pour ce Répondeur

Lors d'un entretien avec John Doe 4, NE PAS :

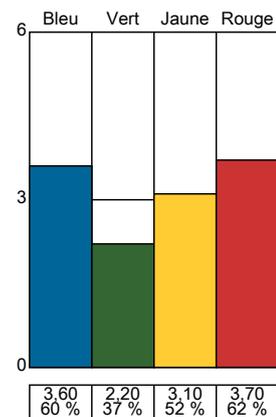
- Informations Discovery indisponibles pour ce Répondeur

Perception que John Doe 5 a des capacités naturelles de Jane

Cette partie identifie certains des points forts marquants, selon la perception de John Doe 5, que Jane peut offrir, indique comment il peut réagir dans une situation de stress et dresse une liste des capacités naturelles de Jane en tant que Manager. Il faut se rappeler que ces phrases ont été générées par les réponses fournies au questionnaire Insights Discovery et n'ont pas été choisies par John Doe 5.

John Doe 5 pourra estimer que Jane a les points forts suivants :

- Sûr d'elle, a le sens de la communication et réfléchit de façon pratique.
- Fait preuve de beaucoup d'énergie.
- Sensée et terre à terre.



Perception que John Doe 5 a de Jane

En situation de stress, Jane peut apparaître ainsi à John Doe 5 :

- Se met sur la défensive ou réagit de façon dictatoriale si on la provoque.
- Manque d'empathie pour autrui dans certaines situations.
- Ne prend pas toujours le temps d'écouter les opinions d'autrui.

Selon la perception de John Doe 5, Jane peut, lorsqu'elle manage autrui :

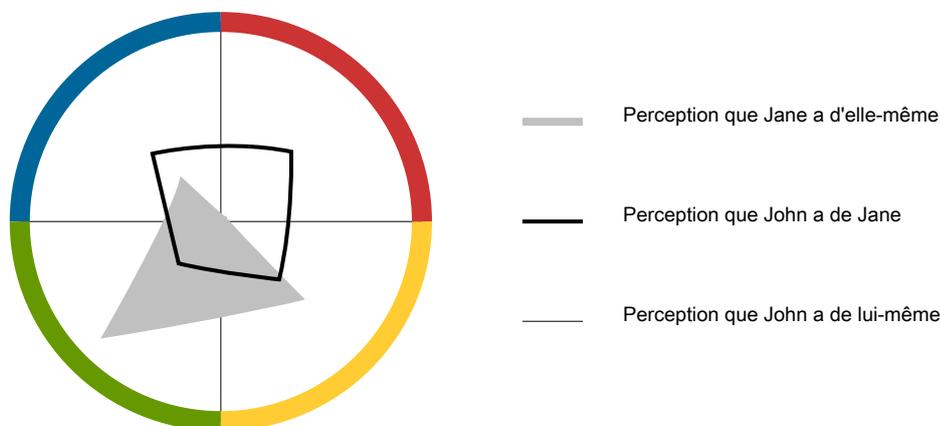
- Attendre des autres qu'ils travaillent aussi dur qu'elle.
- Imposer des directives strictes pour que le travail soit mené à bien.
- S'investir pour obtenir des résultats à tout prix.

Notes personnelles :

Relation avec John Doe 5

La communication ne peut être efficace que si elle est bien reçue et comprise par le Bénéficiaire. Cette partie propose quelques stratégies qui visent à instaurer une communication efficace avec John Doe 5.

Lorsque les données Discovery sont disponibles, cette page fournit des informations sur le profil personnel de John Doe 5. Le graphique identifie l'« empreinte » de John Doe 5 sur la roue Insights Discovery et la compare à celle de Jane ; il présente également l'« empreinte » correspondant à la perception que John Doe 5 a de Jane.



Stratégies pour bien communiquer avec John Doe 5 :

- Informations Discovery indisponibles pour ce Répondeur

Lors d'un entretien avec John Doe 5, NE PAS :

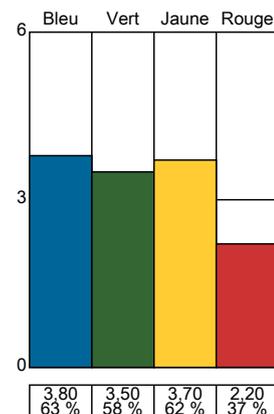
- Informations Discovery indisponibles pour ce Répondeur

Perception que John Doe 6 a des capacités naturelles de Jane

Cette partie identifie certains des points forts marquants, selon la perception de John Doe 6, que Jane peut offrir, indique comment il peut réagir dans une situation de stress et dresse une liste des capacités naturelles de Jane en tant que Manager. Il faut se rappeler que ces phrases ont été générées par les réponses fournies au questionnaire Insights Discovery et n'ont pas été choisies par John Doe 6.

John Doe 6 pourra estimer que Jane a les points forts suivants :

- Bonne mémoire des détails.
- Bonne analyse des situations.
- Une vue juste des choses dans la mise en œuvre des projets.



Perception que John Doe 6 a de Jane

En situation de stress, Jane peut apparaître ainsi à John Doe 6 :

- Dépendance excessive vis-à-vis de ce qui est testé et éprouvé.
- Peut manquer d'objectivité, en particulier quand il y a des changements rapides.
- Peut avoir des difficultés à "se déconnecter" du travail.

Selon la perception de John Doe 6, Jane peut, lorsqu'elle manage autrui :

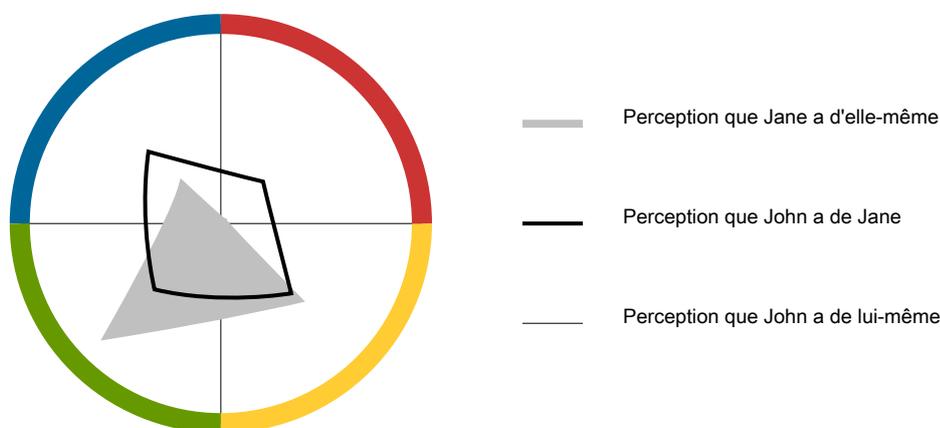
- Ne pas voir la nécessité d'encourager autrui.
- Perdre de vue les priorités de l'entreprise en se concentrant sur le relationnel.
- Avoir besoin d' un temps de réflexion avant de prendre une décision.

Notes personnelles :

Relation avec John Doe 6

La communication ne peut être efficace que si elle est bien reçue et comprise par le Bénéficiaire. Cette partie propose quelques stratégies qui visent à instaurer une communication efficace avec John Doe 6.

Lorsque les données Discovery sont disponibles, cette page fournit des informations sur le profil personnel de John Doe 6. Le graphique identifie l'« empreinte » de John Doe 6 sur la roue Insights Discovery et la compare à celle de Jane ; il présente également l'« empreinte » correspondant à la perception que John Doe 6 a de Jane.



Stratégies pour bien communiquer avec John Doe 6 :

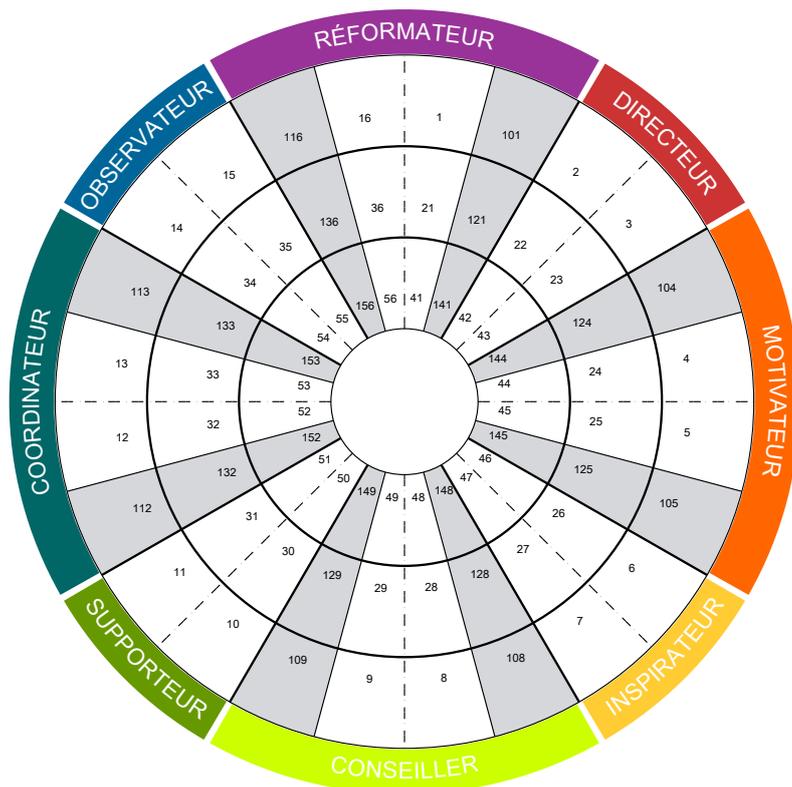
- Informations Discovery indisponibles pour ce Répondeur

Lors d'un entretien avec John Doe 6, NE PAS :

- Informations Discovery indisponibles pour ce Répondeur

Groupe des Répondeurs - Positions sur la roue

Cette partie montre les positions sur la roue des membres du Groupe des Répondeurs. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise position, simplement une approche différente des choses.



1	Jane Doe 5	Inconnu
2	Jane Doe 6	Inconnu
3	Jane Doe 7	Inconnu
4	Jane Doe 8	Inconnu
5	Jane Doe 9	Inconnu
6	John Doe 2	Inconnu
7	John Doe 3	Inconnu
8	John Doe 4	Inconnu
9	John Doe 5	Inconnu
10	John Doe 6	Inconnu



GLOBAL HEADQUARTERS
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