



M Jean Échantillon

mer 9 juillet 2003

Imprimé

14 February 2019

Motivateurs forts

- Défi
- Reconnaissance
- Appréciation
- Contrôle

Motivateurs faibles ou négatifs

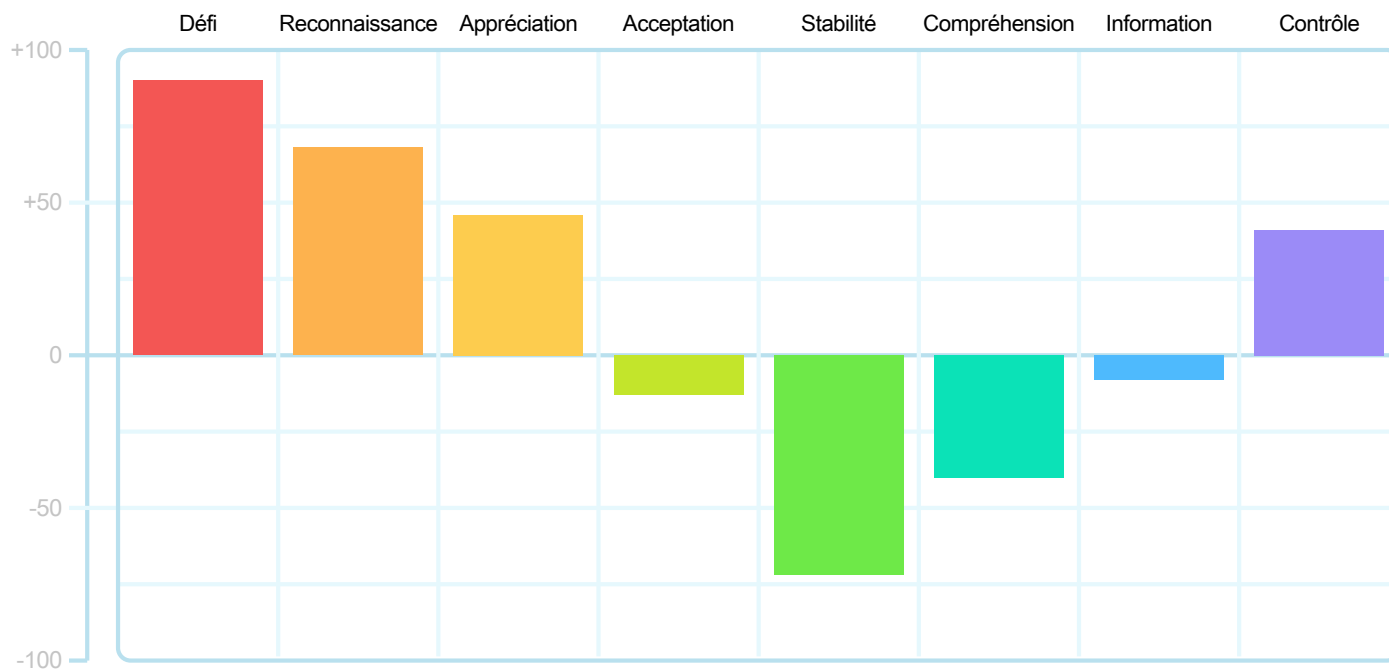
- Stabilité
- Compréhension

Important

Tout outil purement comportemental ne devrait jamais être utilisé pour prendre une décision de recrutement ou de redéploiement, non prise en charge par d'autres techniques.

Spectre de motivation DISC

Le spectre de motivation de DISC décompose les facteurs de motivation clés de la personnalité de cette personne en fonction de ses résultats DISC. Les scores les plus élevés sur ce graphique indiquent les facteurs qui motivent le plus le Jean. Les scores inférieurs ou négatifs décrivent des facteurs qui ne motivent pas le Jean, ou des cas où des facteurs opposés le motiveront plus efficacement.



Le reste de cette section examine les valeurs de motivation de cette personne de manière beaucoup plus détaillée, mais le tableau récapitulatif ci-dessous donne un aperçu des principaux facteurs de motivation dans le style de personnalité de cette personne.

Motivateurs forts

- **Défi** Faire preuve de succès et d'efficacité dans la réalisation des objectifs.
- **Reconnaissance** Avoir des réalisations reconnues et respectées par d'autres personnes.
- **Appréciation** Être considéré comme une influence sociale positive et populaire.
- **Contrôle** S'assurer que les événements et les systèmes fonctionnent en fonction d'exigences spécifiques.

Motivateurs équilibrés

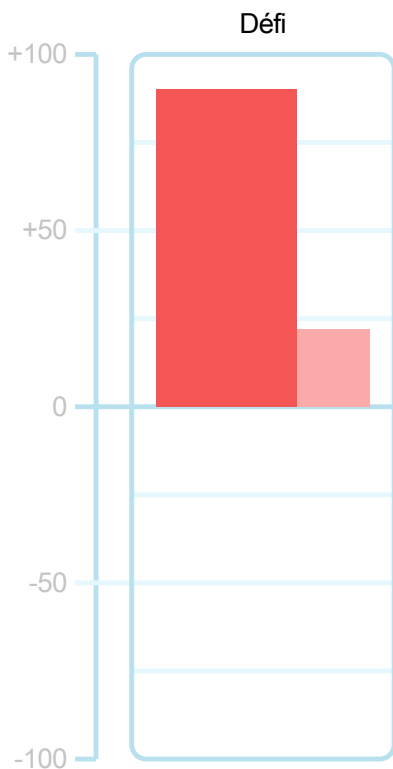
- **Information** Avoir une connaissance claire d'une situation, des faits sous-jacents et des attentes des autres.
- **Acceptation** Être accepté et respecté dans le cadre d'un groupe de travail ou social.

Motivateurs faibles ou négatifs

- **Stabilité** Opérer dans une situation relativement stable et prévisible.
- **Compréhension** Prendre le temps de comprendre et de se préparer aux développements et aux défis.

Spectre de motivation DISC

Défi



À propos du facteur Défi

Les candidats motivés par «défi» recherchent des possibilités de réussir dans leurs propres termes, en utilisant la force de leur personnalité pour surmonter et surmonter les obstacles et obtenir des résultats directs et démontrables.

■ Le facteur Défi dans la personnalité de cette personne

Jean a une attitude très déterminée et indépendante, ce qui aura nécessairement un effet sur sa motivation. Les personnes ayant des attitudes de ce type sont souvent très motivées, capables de se dépasser et d'épanouir leurs réalisations personnelles. Pour une motivation optimale, Jean voudra donc travailler dans des conditions difficiles lui permettant d'exprimer pleinement cet aspect de sa personnalité.

■ La perception de cette personne de son rôle

La jouissance du défi de cette personne ne semble pas être entièrement remplie dans son rôle actuel. Jean ressentira le besoin de montrer une approche un peu plus diplomatique et plus acceptée qu'il ne le souhaiterait, ou si son travail ne lui permet pas d'exprimer sa nature plus motivée et déterminée, il est probable que Jean sera au moins quelque peu mécontent de son rôle. dans les circonstances actuelles.

Notes de motivation pour le Jean

Les niveaux relativement élevés du facteur Défi dans le profil de motivation de cette personne signifient qu'il travaillera au mieux dans des situations où il peut prendre le contrôle de son travail de manière indépendante et conduire avec force vers des objectifs et des récompenses quantifiables.

- Il est prêt à prendre le contrôle d'une situation où cela semble nécessaire et souhaite en effet avoir l'occasion de faire preuve de leadership personnel.
- Il aime avoir la possibilité de développer ses propres solutions aux problèmes et de les mettre en œuvre.
- Il se motive et travaille de son mieux lorsque ses objectifs professionnels s'alignent sur ses ambitions personnelles.

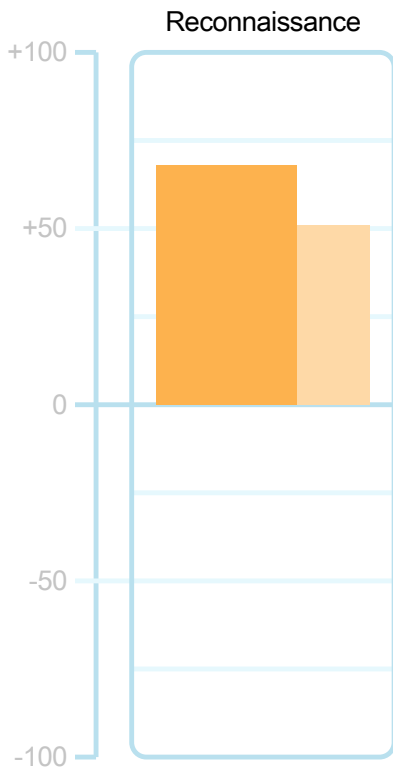
Facteurs démotivants

Les niveaux relativement élevés du facteur Défi dans le profil de motivation de cette personne signifient qu'il travaillera au mieux dans des situations où il peut prendre le contrôle de son travail de manière indépendante et conduire avec force vers des objectifs et des récompenses quantifiables.

- Travailler dans des conditions rigoureusement définies, avec peu d'opportunités de trouver ses propres approches de ses objectifs.
- Travailler au sein d'une équipe intégrée, ce qui lui donne peu de chance de prendre une position indépendante ou de mettre en œuvre ses propres idées.
- Travailler dans des conditions où le risque est évité et les résultats doivent être soigneusement examinés et analysés avant de prendre des mesures.

Spectre de motivation DISC

Reconnaissance



À propos du facteur Reconnaissance

Les candidats motivés par la «reconnaissance» se préoccupent de leurs réalisations, mais surtout de celles que leurs collègues reconnaissent et apprécient. Une personne de ce type valorisera les retours positifs et la reconnaissance explicite de la valeur de son travail.

Le facteur Reconnaissance dans la personnalité de cette personne

Jean est une personne pour qui le sens de la pertinence et de l'importance personnelles constitue un facteur de motivation important. Il a la motivation personnelle et l'attitude extravertie pour assumer un rôle de premier plan, mais il voudra idéalement que ses réalisations soient reconnues par ceux qui l'entourent. Le succès est important pour Jean, mais pour être pleinement motivé, il voudra que ce succès soit évident pour les autres.

La perception de cette personne de son rôle

En ce qui concerne la reconnaissance, le rôle de cette personne semble répondre relativement bien à ses besoins de motivation personnels. Il ressent peu le besoin de modifier son approche naturellement confiante dans son travail, de manière à pouvoir à la fois obtenir des résultats et communiquer ouvertement ces réalisations aux autres. Cette combinaison implique que Jean est actuellement plutôt bien motivé, du moins en ce qui concerne ce facteur de motivation particulier.

Notes de motivation pour le Jean

La reconnaissance est une caractéristique importante de la personnalité de cette personne et constitue un élément clé de sa motivation. Pour travailler au mieux de ses capacités, il devra sentir que ses réalisations et ses contributions sont non seulement reconnues, mais également récompensées, dans la mesure où une situation rend cela pratique.

- Lorsqu'il aura atteint un objectif significatif, il voudra se voir reconnaître et recevoir une récompense appropriée pour cet accomplissement.
- Il a l'indépendance et la volonté de se motiver quand il le faut, mais pour ce faire, il voudra travailler vers des objectifs clairs et réalisables.
- Il a tendance à regarder les événements à court terme et réagira mieux aux résultats rapides ou immédiats qu'aux perspectives à plus long terme.

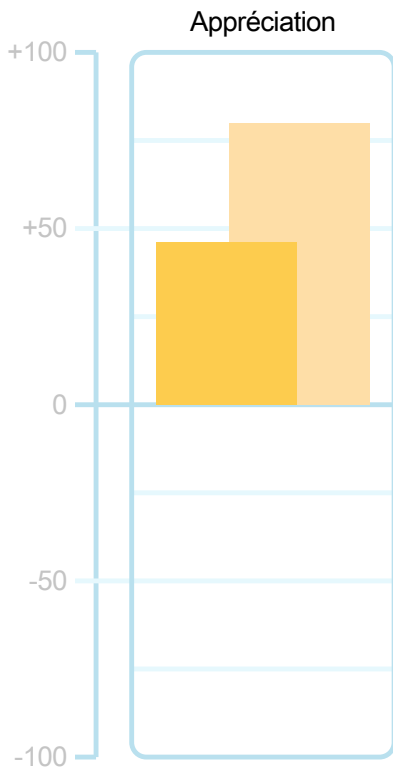
Facteurs démotivants

La reconnaissance est une caractéristique importante de la personnalité de cette personne et constitue un élément clé de sa motivation. Pour travailler au mieux de ses capacités, il devra sentir que ses réalisations et ses contributions sont non seulement reconnues, mais également récompensées, dans la mesure où une situation rend cela pratique.

- Développer des projets à plus long terme qui rapportent peu en termes de réalisation directe ou d'impact direct.
- Peu d'influence directe sur le résultat de son travail ou responsabilité pour atteindre ses propres objectifs indépendants.
- Travailler avec une possibilité limitée d'interagir avec les autres ou sans possibilité d'établir des relations positives avec ceux qui l'entourent.

Spectre de motivation DISC

Appréciation



À propos du facteur Appréciation

Les candidats qui sont motivés par «l'appréciation» sont concernés par les réactions des réponses des personnes qui les entourent. Ils rechercheront des interactions et une approbation personnelles positives et auront besoin de se sentir aimés et respectés par leurs collègues.

■ Le facteur Appréciation dans la personnalité de cette personne

L'appréciation est un facteur important dans l'attitude de motivation personnelle de cette personne. Il voudra trouver des moyens d'exprimer ses opinions et ses idées à ceux qui l'entourent et sentir qu'il est pleinement apprécié par ses collègues, tant sur le plan professionnel que personnel.

■ La perception de cette personne de son rôle

Il semble que la préférence de cette personne pour une interaction et une communication positives avec ses collègues de travail soit largement satisfaite en ce moment. En ces termes, il est probablement bien motivé, son attitude naturellement positive étant renforcée par sa situation professionnelle. Son profil de motivation implique qu'il se sente capable de s'exprimer librement et que les autres respecteront ses contributions.

Notes de motivation pour le Jean

Les forts niveaux d'appréciation dans le profil de cette personne signifient que, pour qu'il puisse s'engager pleinement, il devra sentir que ceux qui l'entourent sont ouverts à ses opinions et à ses idées. La possibilité d'établir des relations de travail efficaces et ouvertes est un élément important du type de personnalité de cette personne.

- Il voudra avoir le sentiment que les autres sont attentifs à son point de vue et examinent sérieusement ses propositions ou suggestions.
- Il cherchera des occasions d'exprimer son style personnel et donnera sa propre impression à son travail.
- Il préfère des conditions de travail offrant de nombreuses possibilités d'interaction avec les autres.

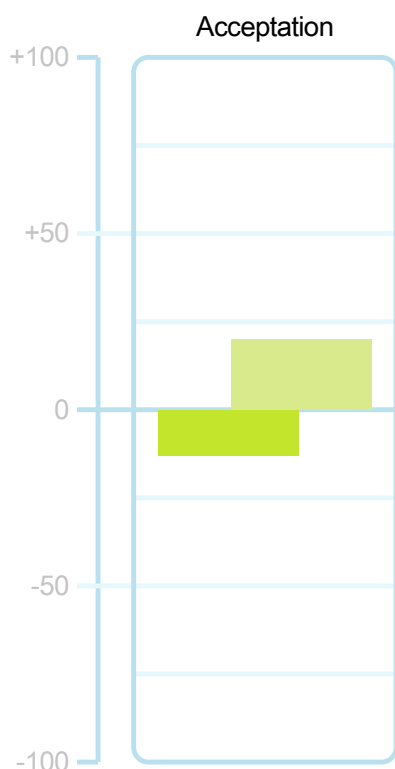
Facteurs démotivants

Les forts niveaux d'appréciation dans le profil de cette personne signifient que, pour qu'il puisse s'engager pleinement, il devra sentir que ceux qui l'entourent sont ouverts à ses opinions et à ses idées. La possibilité d'établir des relations de travail efficaces et ouvertes est un élément important du type de personnalité de cette personne.

- Sentir que ceux qui l'entourent ne reconnaissent pas pleinement ses capacités ou désapprouvent activement ses actions ou ses idées.
- Travailler au sein d'une équipe qui montre peu d'appréciation directe de ses membres ou de leurs contributions à la fonction globale de l'équipe.
- Se retrouver dans des situations où il n'a aucune influence directe, voire aucune influence directe sur le type de travail qu'il effectuera.

Spectre de motivation DISC

Acceptation



À propos du facteur Acceptation

Les candidats motivés par «l'acceptation» s'inquiètent du tissu personnel et social de leur situation de travail. Ils cherchent à développer une attitude positive et tolérante et peuvent trouver inconfortable de travailler dans des conditions moins ouvertes.

■ Le facteur Acceptation dans la personnalité de cette personne

L'acceptation n'est pas clairement indiquée comme une caractéristique importante du cadre de motivation de cette personne. Bien qu'il préfère naturellement l'acceptation sociale de ses collègues, ce n'est pas un facteur déterminant pour lui et il sera capable de fonctionner de manière plus autonome et directe lorsqu'une situation l'exige.

■ La perception de cette personne de son rôle

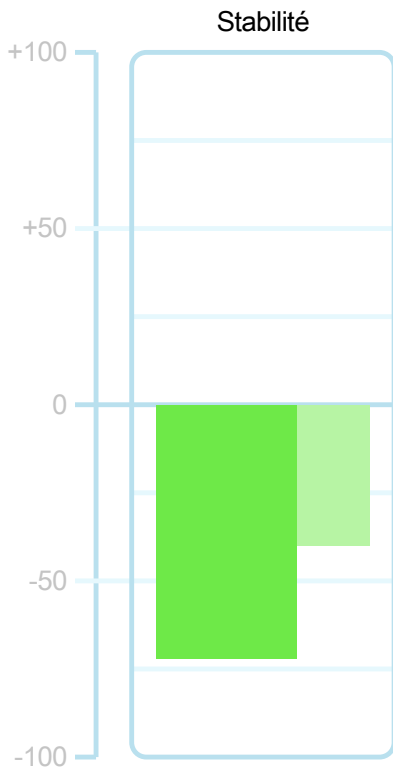
Jean considère que sa situation actuelle est relativement équilibrée en termes d'acceptation; ils semblent montrer un élément d'interactions positives avec son équipe ou son groupe, mais cet aspect n'est pas un élément déterminant du rôle. Comme l'attitude de cette personne envers le facteur d'acceptation est également équilibrée, il est peu probable que cette situation ait une incidence sur son niveau de motivation.

Notes de motivation pour le Jean

Le facteur de motivation de l'acceptation apparaît comme relativement équilibré dans le profil de cette personne, n'agissant ni comme facteur de motivation puissant ni comme facteur de motivation important pour son type de personnalité particulier. Bien qu'il puisse préférer travailler dans une situation d'acceptation large, Jean a une attitude suffisamment indépendante pour travailler efficacement dans des situations où ce niveau d'acceptation est insuffisant, du moins à court terme. Il montre également un côté suffisamment sociable pour pouvoir travailler dans un environnement plus ouvert et communicatif sans que cela agisse comme une distraction ou une force démotivante.

Spectre de motivation DISC

Stabilité



À propos du facteur Stabilité

Les personnes qui sont motivées par le facteur de «stabilité» sont soucieuses de maintenir un *statu quo* favorable dans leur environnement de travail. Ils n'aiment pas le risque ni les changements imprévus et sont les plus motivés lorsqu'ils se sentent à l'aise dans leur environnement.

■ Le facteur Stabilité dans la personnalité de cette personne

Le concept de stabilité est un concept activement démotivant pour Jean, qui préfère travailler dans des situations aussi variées et originales que possible. Jean est une personne qui aime avoir le potentiel de trouver de nouvelles approches ou de s'adapter à des situations changeantes. Il sera très impliqué dans son travail s'il lui offre le potentiel pour ce type d'activité.

■ La perception de cette personne de son rôle

L'attitude urgente et impatiente de cette personne signifie qu'il travaille de manière optimale dans des environnements au rythme rapide qui lui fournissent un travail varié et intéressant. Il semble que son rôle actuel réponde à ces besoins, de sorte que Jean ne ressent aucune impulsion pour montrer une approche plus patiente ou réfléchie. Grâce à sa nature active et énergique remplie par son rôle actuel, il est probable que Jean est relativement bien motivé à présent dans ce domaine de sa personnalité.

Notes de motivation pour le Jean

Jean n'est pas une personne motivée par la stabilité. Il a plutôt une attitude énergique et active et aime activement travailler dans des situations imprévisibles ou très variées. Les individus de ce type ont souvent leurs propres réserves de motivation personnelle, mais Jean peut néanmoins se désintéresser, être impatient ou s'ennuyer si son travail n'offre pas une portée suffisante pour garder son intérêt.

- Il préfère travailler dans des situations en évolution rapide et peut perdre son intérêt ou son intérêt dans des conditions moins dynamiques.
- Il cherchera la possibilité d'explorer de nouvelles idées ou approches d'un projet, plutôt que de simplement suivre les normes établies.
- Il préfère agir de manière décisive plutôt que de prendre le temps de réfléchir ou de planifier.

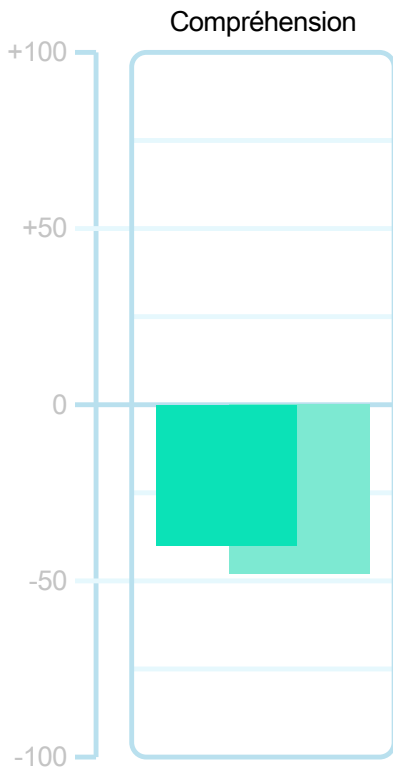
Facteurs démotivants

Jean n'est pas une personne motivée par la stabilité. Il a plutôt une attitude énergique et active et aime activement travailler dans des situations imprévisibles ou très variées. Les individus de ce type ont souvent leurs propres réserves de motivation personnelle, mais Jean peut néanmoins se désintéresser, être impatient ou s'ennuyer si son travail n'offre pas une portée suffisante pour garder son intérêt.

- Suivre des pratiques de travail rigoureusement définies ou répétitives avec peu de variété.
- Besoin de faire preuve de patience et de retenue dans des circonstances frustrantes.
- Travailler dans un environnement immuable ou prévisible sans grande marge d'originalité ou de réussite personnelle.

Spectre de motivation DISC

Compréhension



À propos du facteur Compréhension

Les personnes motivées par la «compréhension» ont le souci de bien comprendre le fonctionnement de leur situation actuelle et ont besoin de se sentir aussi bien préparées que possible. Les gens comme ça vont chercher l'occasion d'explorer et d'analyser avant d'agir.

■ Le facteur Compréhension dans la personnalité de cette personne

Comprendre n'est pas un facteur de motivation important pour le style de personnalité de cette personne. Il a tendance à s'intéresser davantage aux résultats ou aux résultats qu'aux détails de la manière dont ces résultats sont obtenus, et la nécessité de mener des enquêtes ou des recherches approfondies sur de telles questions peut être assez démotivant pour lui.

■ La perception de cette personne de son rôle

Cette personne perçoit son rôle actuel comme nécessitant une action directe et des réponses immédiates, avec peu de temps pour l'analyse ou l'examen détaillé des problèmes. Cela convient bien à son approche générale et à son attitude et, dans ce domaine, il est susceptible d'être relativement bien motivé. Jean préfère un environnement de travail en évolution rapide et son travail actuel semble le satisfaire en ce sens.

Notes de motivation pour le Jean

Le facteur Compréhension dans le style personnel de cette personne montre une tendance négative relativement forte. Non seulement il n'a pas tendance à être motivé par la possibilité d'enquêter et de comprendre les choses en détail, mais il réagit généralement négativement dans les situations nécessitant cette approche, et préfère au contraire la possibilité d'improviser ses propres approches.

- Il s'inquiète des effets globaux d'une décision ou d'une proposition plutôt que de leur justification détaillée.
- Il voudra aborder les projets au niveau d'une vue d'ensemble, en se fixant des objectifs ou des cibles sans s'impliquer dans les détails.
- Il préfère agir directement ou parvenir rapidement à une conclusion plutôt que de prendre le temps d'analyser les résultats potentiels.

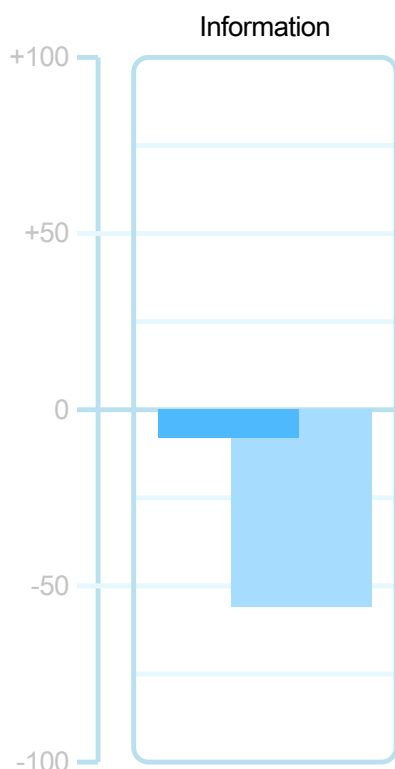
Facteurs démotivants

Le facteur Compréhension dans le style personnel de cette personne montre une tendance négative relativement forte. Non seulement il n'a pas tendance à être motivé par la possibilité d'enquêter et de comprendre les choses en détail, mais il réagit généralement négativement dans les situations nécessitant cette approche, et préfère au contraire la possibilité d'improviser ses propres approches.

- Ayant besoin de travailler sur des projets ou des tâches complexes sur le plan technique et à long terme, en particulier lorsqu'il intervient peu dans l'ensemble du processus.
- Possibilités limitées d'interaction personnelle avec les autres, que ce soit au niveau social ou professionnel.
- Poursuivre un travail progressif, lent ou répétitif sans résultats clairs et quantifiables à court terme.

Spectre de motivation DISC

Information



À propos du facteur Information

Les candidats qui sont motivés par «l'information» ont besoin de sentir qu'ils sont pleinement conscients de tout ce qu'ils doivent savoir pour fonctionner efficacement dans une situation donnée. Ils réagissent positivement aux idées et aux détails et peuvent hésiter à agir s'ils ne se sentent pas suffisamment informés.

■ Le facteur Information dans la personnalité de cette personne

Jean n'est pas fortement motivé par le besoin de faits ou de structures dans son travail, mais il n'est pas particulièrement démotivé par des facteurs comme celui-ci. Il est capable de travailler de manière relativement organisée et planifiée lorsqu'une situation l'exige, mais il est également capable d'adopter une approche plus improvisée dans des circonstances moins prévisibles. Aucune de ces conditions ne risque d'affecter fortement sa motivation, à moins de persister à long terme ou d'atteindre des extrêmes notables dans un sens ou dans l'autre.

■ La perception de cette personne de son rôle

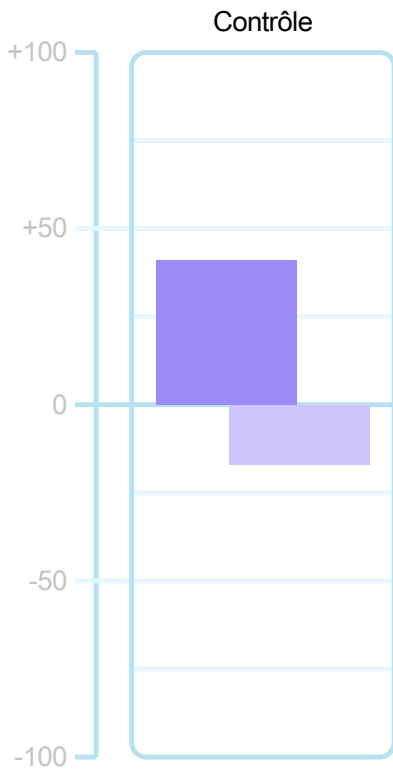
Jean a une attitude adaptable vis-à-vis de l'information et n'a tendance à être ni fortement motivé ni démotivé par la nécessité d'adapter son approche dans ce domaine. Son rôle actuel nécessite en effet un certain degré d'adaptation, ce qui implique qu'il est nécessaire d'opérer de manière plus intuitive et instinctive en l'absence relative de détails définis. Il est peu probable que cela soit particulièrement démotivant pour Jean, sauf peut-être dans les cas où tout type de structure ou de précédent est totalement absent.

Notes de motivation pour le Jean

L'information n'est pas un facteur critique dans la composition de motivation de cette personne. On peut s'attendre à ce qu'il profite des détails ou de l'analyse si de telles ressources sont disponibles, mais il est capable de fonctionner de manière plus intuitive si une situation l'exige. En raison de son attitude équilibrée à l'égard de ce facteur de motivation, la présence ou l'absence d'informations détaillées a peu de chances d'agir actuellement comme un facteur de motivation ou de démotivation pour Jean .

Spectre de motivation DISC

Contrôle



À propos du facteur Contrôle

Les candidats qui sont motivés par le «contrôle» ont un sens aigu de la façon dont ils croient que les systèmes qui les entourent devraient fonctionner et voudront exercer ce sentiment de contrôle personnel dans la mesure du possible. Les personnes de ce type considèrent que l'organisation et la discipline sont importantes.

■ Le facteur Contrôle dans la personnalité de cette personne

Jean est une personne qui met l'accent sur la pratique et l'objectif et qui voit généralement les problèmes en termes de problèmes à résoudre ou d'objectifs à atteindre. La motivation de Jean vient de la réalisation de ces objectifs ou de la résolution de problèmes distincts. Cela est particulièrement vrai lorsqu'il peut travailler avec une autonomie personnelle, définir son propre chemin vers le succès et progresser sur ce chemin avec un minimum d'ingérence extérieure.

■ La perception de cette personne de son rôle

Les variations dans le style de personnalité de cette personne impliquent qu'il ne trouve probablement pas tout à fait l'ampleur qu'il voudrait mieux gérer sa propre vie professionnelle. Il adapte son approche dans ce domaine afin de présenter une attitude un peu plus maniable et coopérative, bien que cet ajustement ne soit pas si important qu'il risque d'avoir un impact sérieux sur son sens de la motivation.

Notes de motivation pour le Jean

Jean est à son plus fort motivé, où il est investi personnellement dans son travail. Dans la mesure du possible, lui donner la liberté de développer ses propres projets et idées, et de gérer ses propres conditions de travail, contribuera à maximiser le sens de la motivation et de l'engagement de cette personne. Le contrôle pour Jean ne signifie pas nécessairement le contrôle de ses collègues ou de ses collègues de travail, mais plutôt le sentiment de liberté pour contrôler le travail qu'il produit et son mode de production.

- Il cherche l'opportunité d'explorer ses propres idées ou de développer ses propres projets.
- Il préfère avoir le sentiment d'avoir au moins une influence personnelle sur la gestion et l'organisation de son travail.
- Il s'intéresse à une vision objective et factuelle des problèmes plutôt qu'à une persuasion personnelle ou à une hyperbole.

Facteurs démotivants

Jean est à son plus fort motivé, où il est investi personnellement dans son travail. Dans la mesure du possible, lui donner la liberté de développer ses propres projets et idées, et de gérer ses propres conditions de travail, contribuera à maximiser le sens de la motivation et de l'engagement de cette personne. Le contrôle pour Jean ne signifie pas nécessairement le contrôle de ses collègues ou de ses collègues de travail, mais plutôt le sentiment de liberté pour contrôler le travail qu'il produit et son mode de production.

- Sentant un manque de respect ou un statut personnel entre collègues et membres de l'équipe.
- Avoir son travail placé sous surveillance ou révision.
- Suivre un plan sans avoir la possibilité de faire ses propres contributions ou suggestions.