

DS TEAM

Logo
entreprise

Nom du candidat	John DOE
Date de l'évaluation	01/01/2020
Entreprise cliente	Entreprise X

- Présentation du rapport -

DS TEAM est un outil qui permet aux professionnels du "Conseil aux entreprises" d'aller à l'essentiel du savoir-être professionnel des salariés qu'ils accompagnent.

Les informations contenues dans ce document sont liées aux attentes, aux appétences et aux traits de caractère des personnes, par rapport à des critères indissociables de la vie professionnelle.

IMPORTANT : Nous insistons sur le fait que **DS TEAM** n'est qu'un outil. Sa vocation est d'aider les Consultants à effectuer un travail de fond avec chaque collaborateur et collaboratrice de l'entreprise cliente, grâce à un focus sur des éléments liés au savoir-être de ces derniers.



Les études menées dans le domaine du développement personnel mettent en avant que le seul moyen « durable » d'être performant (ou d'acquiescer les réflexes permettant de s'améliorer) passe d'abord par la "**conscience de soi**". Ceci revient à mettre en lumière les véritables attentes et les appétences d'un individu : celles qui influent de manière plus ou moins directe sur le "**niveau d'intérêt qu'une personne porte sur elle-même et sur son environnement**".

La mise en lumière des points forts et des traits de caractère d'une personne (ceux qui définissent sa personnalité) est donc essentielle, si on souhaite exploiter au mieux son potentiel. De même, l'indication des points de vigilance apporte au Consultant des compléments d'informations sur le savoir-être du collaborateur ou de la collaboratrice concerné(e), par rapport à certains critères définis ci-après.

A propos du rapport DS TEAM

Ce rapport a été généré grâce à la technologie psychométrique **Diagnostic Stratégies®**. Son but est de fournir aux Consultants des informations précises sur certaines aptitudes qui définissent le profil actuel du collaborateur ou de la collaboratrice de l'entreprise cliente qui a répondu au questionnaire de l'outil **DS TEAM**.

Les informations présentes dans ce document témoignent donc de l'attention réelle que la personne sondée porte sur ses relations intrapersonnelles et interpersonnelles.

Exploitation des données

1 - Les résultats du questionnaire de l'outil **DS TEAM** ont pour objet de mettre en lumière les traits de caractère de la personne sondée et d'en faire une photographie ; c'est-à-dire une interprétation de l'image que cette personne a d'elle-même (perception plus ou moins consciente de sa part) au moment de la réalisation de son test. Dans le cadre du **DS TEAM**, ces traits de caractère sont mis en lumière à partir de l'intérêt que les personnes sondées portent à 10 critères incontournables de la vie professionnelle.

L Ces 10 critères sont :

- **la Rigueur** Ce qui est indispensable pour exister dans l'instant et durer dans le temps, pour concrétiser une idée...
- **la Qualité de travail** "Fais ce que tu dis !". Ou traduire correctement son savoir en action...
- **la Gestion du temps** Savoir prioriser l'important en toute pertinence (synthèse entre la Mobilisation et la Rigueur)...
- **la Mobilisation** "Sois à ce que tu fais !". Ou acquiescer les savoirs nécessaires pour se concentrer et se consacrer à une tâche précise.
- **la Motivation** Ce qui doit être entretenu par la définition d'objectifs clairs, atteignables, quantifiables et appréciables...
- **la Communication** "Comprends avant de te faire comprendre !", indispensable pour donner de l'ampleur à ses actions...
- **la Délégation** nécessaire pour exploiter l'ensemble des compétences disponibles...
- **l'Assertivité** indissociable d'une bonne communication, c'est également trouver les bons mots au moment le plus opportun pour faire passer les bons messages...
- **l'Estime de soi** "Fais ce que tu es !" Ou, en toute honnêteté, entreprendre des actions en fonction de ses propres capacités...
- **le Dynamisme** Ce dont vous devez disposer en permanence pour agir...

2 - NOTE A L'ATTENTION DU (DE LA) CONSULTANT(E)

Pour chacun des 10 critères listés ci-dessus, vous disposez d'indications sur les points forts et les points de vigilance du collaborateur ou de la collaboratrice. Vous avez également accès à des points de réflexion liés aux résultats du test et exprimés sous forme de questions à poser, selon votre convenance, à la personne sondée, lors de ou des entretiens individuels.

Vous remarquerez également que par soucis de cohérence, les questions sont rédigées pour être énoncées telles quelles à votre interlocuteur(trice). Cette approche vise à favoriser la fluidité des échanges et le bon déroulement de votre entretien.

Exploitation des données (suite)

Quelle réaction ou réflexion vont susciter chez la personne accompagnée les définitions qui lui seront données de ses traits de caractère ? Sera-t-elle suffisamment objective pour : confirmer ou infirmer tous les éléments mis en avant ? Pour y réfléchir ? Pour s'inscrire si nécessaire dans une démarche vouée à réajuster ses niveaux d'attention actuels ?

Les pistes de réflexion suggérées dans ce rapport ont pour finalité d'aider la personne accompagnée à donner plus de sens à ce qui la définit au quotidien, ce qui lui permettra de s'interroger sur la pertinence de faire évoluer ou non ses réflexes (à partir d'un protocole de réflexions).

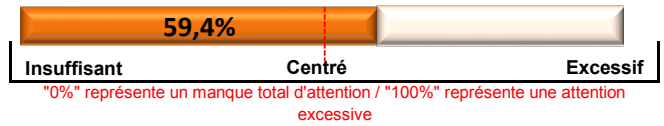
3 - PASSER DE LA REFLEXION A L'ACTION

Il lui sera alors possible en fin de rapport d'établir un plan d'action qui s'appuie sur l'ensemble des diagnostics approfondis que vous aurez réalisés ensemble à des fins d'amélioration et de gain en performance.

Résultats : synthèse du profil

En règle générale, les résultats font apparaître que cette personne déploie assez d'énergie pour entreprendre ses démarches.

Sur une échelle qui va de 0 à 100%, l'indice d'attention que John DOE mobilise est de :

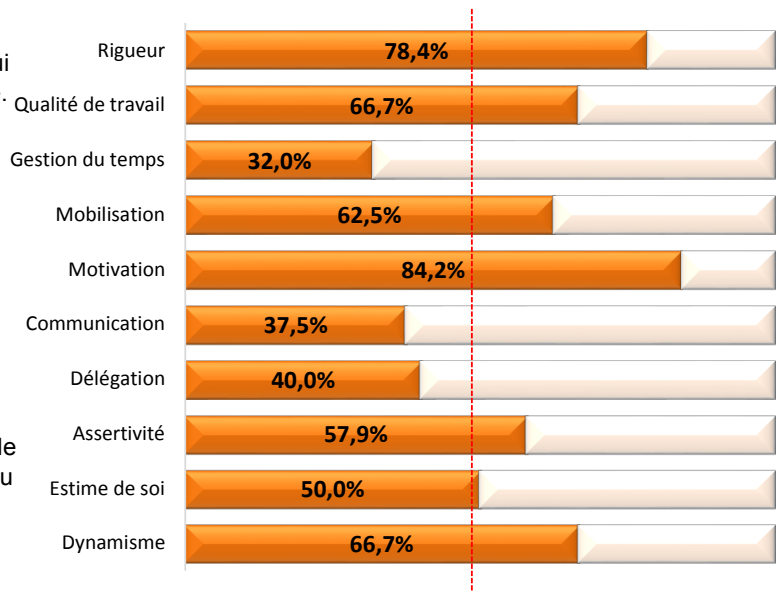


Comment focalisez-vous votre attention ?

Ce tableau présente l'intérêt réel que John DOE porte aux différents domaines définis ; un niveau d'intérêt qui ne se traduit pas forcément en niveau de performance.

Par exemple, focaliser sur la gestion de son temps (ou pas du tout) ne signifie pas forcément que la personne le gère bien ou mal... La valeur indiquée en % (Insuffisant, Centré ou Excessif) définit simplement l'importance que la personne donne à la gestion de son temps.

En fait, ces niveaux d'intérêts représentent l'intensité de stress dans lequel la personne se trouve par rapport au critère défini ; étant entendu que le stress peut avoir une incidence non négligeable sur le niveau de performance.



Premiers éléments d'interprétation (à énoncer tels quels à la personne)

Votre niveau général d'attention est pour ainsi dire "centré". Cela signifie que l'énergie que vous utilisez dans votre façon d'appréhender le monde est plutôt mesurée. Cependant, si on considère les différentes compétences définies ci-dessous, la distribution de vos niveaux d'attention spécifiques diffère quelque peu.

Nettement inférieur	Légèrement inférieur	Légèrement supérieur	Nettement supérieur
<ul style="list-style-type: none"> - Gestion du temps - Communication - Délégation 	<ul style="list-style-type: none"> - Estime de soi 	<ul style="list-style-type: none"> - Qualité de travail - Mobilisation - Assertivité - Dynamisme 	<ul style="list-style-type: none"> - Rigueur - Motivation

Vos premiers éléments d'information :

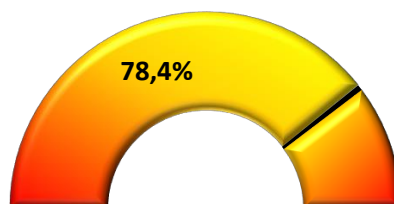
Vos premiers éléments d'information (suite)

A large rectangular area containing numerous horizontal lines for writing, intended for providing information.

La RIGUEUR (1/10)

"Ce qui est indispensable pour exister dans l'instant et durer dans le temps, pour concrétiser une idée..."

Expression de l'intensité de l'attention que vous consacrez à ce référentiel



Points forts	Points de vigilance
<ul style="list-style-type: none"> - Vous cherchez à être au "top" - Vous êtes une personne positive - Vous respectez habituellement vos engagements - Vous êtes rigoureux(se) et persévérant(e) - Vous êtes perfectionniste 	<ul style="list-style-type: none"> - Il vous est difficile de dire non



Profil du / de la collaborateur(trice)	Pistes de réflexion
<p>Avant tout, et parce que le/la collaborateur(trice) semble penser que le respect commence face à "soi-même", il/elle aurait tendance à ne pas "du tout" se laisser aller, autant dans sa vie de tous les jours qu'en milieu professionnel. C'est la raison pour laquelle c'est une personne qui fait attention à tout ce qu'elle dit...</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1- Que pensez-vous de l'image que vous renvoyez de vous ? 2- Vous affirmez faire attention à tout ce que vous dites. Dans quelles circonstances ? Pourquoi est-ce si important pour vous ? 3- Que ressentez-vous lorsque vous arrivez dans un lieu en désordre ? Que faites-vous ?
<p>Evoluer en essayant au mieux de rester positif(ve) pour garder les idées claires fait également partie de cette rigueur qui le/la caractérise... D'un autre côté, il apparaît que le/la collaborateur(trice) ait besoin de réfléchir (voire même de négocier en son for intérieur) avant de donner un "NON !" catégorique lorsque les choses qui lui sont imposées ne lui conviennent pas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 4- Vous souvenez-vous d'une situation difficile ? Que se serait-il passé si vous n'aviez pas eu l'esprit positif ? 5- Vous est-il déjà arrivé de regretter d'avoir accepté de réaliser une tâche que vous ne vouliez pas ? Que s'est-il passé ? Qu'avez-vous ressenti envers vous-même ?
<p>Néanmoins, il apparaît que le/la collaborateur(trice) fait tout pour être une personne responsable. C'est la raison pour laquelle il/elle cherche à mettre un point d'honneur à terminer les actions dans lesquelles il/elle s'engage.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 6- Vous est-il déjà arrivé de ne pas terminer une tâche ou un travail (quel qu'il soit) ? Pour quelle raison ? Qu'avez-vous ressenti ? 7- Vous est-il déjà arrivé de vous désengager volontairement d'une action ? Pourquoi ? Qu'avez-vous ressenti ?
<p>Plutôt rigoureux(se) et persévérant(e), il/elle fait également tout pour qu'on lui reconnaisse ces qualités. D'ailleurs, cela semblerait être très important pour lui/elle... Son caractère transpire ainsi dans tout ce qu'il/elle entreprend, quel que soit le domaine dans lequel il/elle se lance. Meticuleux(se), il/elle fait alors attention au moindre détail pour que tout soit parfait.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 8- Est-il déjà arrivé qu'on ne reconnaisse pas la qualité de votre travail (ou de votre personne face à une tâche particulière) ? Si 9- Vous est-il arrivé de négliger votre travail (quel qu'il soit) ? Pour quelle raison ? Qu'avez-vous ressenti ?

Pour conclure

- Les résultats qui vous ont été présentés jusqu'ici sont-ils surprenants à vos yeux ? Expliquez.

Diagnostic approfondi - 1/10

À présent, complétez le tableau ci-dessous en respectant les consignes suivantes (vous trouverez en annexe 2 le duplicata de ce tableau) :

- 1 - Suite à l'exercice précédent, établissez la liste des réflexes que vous pensez devoir améliorer ;
- 2 - Définissez une situation particulière et actuelle dans laquelle votre réflexe vous dessert ;
- 3 - Relevez la ou les conséquences que provoque votre réflexe ;
- 4 - Définissez la meilleure attitude à adopter (en terme de réflexe) pour faire correctement face à cette situation ;
- 5 - Identifiez pour chacun de ces réflexes de qui dépend son amélioration (de vous ; des autres...), et pour quelle(s) raison(s) ?

↳ 6 - {

Pour ceux dont l'amélioration dépend de vous, quelle(s) action(s) pourriez-vous faire à des fins d'amélioration ?

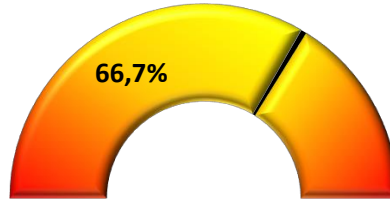
Pour ceux dont l'amélioration dépend des autres, quelle(s) démarche(s) pourriez-vous entreprendre ?

1 - Réflexes à améliorer	2 - Actuellement, dans quelle situation particulière votre réflexe vous dessert ?	3 - Quel(s) impact(s) votre réflexe a sur vous et sur vos relations ?	4 - Quelle serait selon vous la meilleure attitude à adopter ?	5 - De qui dépend l'amélioration de ce réflexe ?	6 - Quelles seraient les meilleures actions ou démarches à entreprendre (sur qui ou quoi pourriez-vous vous appuyer) ?

La QUALITE DE TRAVAIL (2/10)

"Fais ce que tu dis !". Ou traduire correctement son savoir en action..."

Expression de l'intensité de l'attention que vous consacrez à ce référentiel



Points forts	Points de vigilance
<p>- Vous vous concentrez sur la qualité de ce que vous faites - Vous mettez de la passion dans ce que vous faites - Vous comprenez et vous adaptez rapidement</p>	



Profil du / de la collaborateur(trice)	Pistes de réflexion
<p>C'est un fait : le/la collaborateur(trice) souhaite être reconnu(e) pour ses compétences. C'est la raison pour laquelle il/elle s'applique toujours pour rendre un travail impeccable (parfois même mieux que ce qui lui est demandé) quitte à y passer beaucoup de temps (voire trop à certains moments).</p>	<p>10- A-t-on déjà omis de reconnaître la qualité de votre travail ? Si oui, qu'avez-vous ressenti ?</p> <p>11- Vous a-t-on déjà félicité(e) d'avoir rendu un travail impeccable ? Si oui, qu'avez-vous ressenti ?</p>
<p>D'ailleurs, il semblerait que le/la collaborateur(trice) soit une personne qui peut se passionner pour ce qu'elle entreprend. Cette passion, associée au respect du travail bien fait, lui permet ainsi d'être reconnu(e) pour la qualité de son travail. Toutefois, attention de ne pas le faire au dépend de son temps ou d'autres activités qui lui sembleraient moins importantes.</p>	<p>12- Avez-vous déjà réalisé une tâche sans passion ? Si oui, quel a été le résultat ?</p> <p>13- Que ressentez-vous lorsqu'on vous demande d'interrompre une tâche qui vous passionne, par faute de temps et d'impératifs ?</p>
<p>Parce qu'il/elle a du respect pour elle et pour son travail, elle fait également attention à ne pas se tromper. C'est la raison pour laquelle il/elle ne cesse d'apprendre et d'améliorer ses connaissances...</p>	<p>14- Vous a-t-on déjà demandé de remplacer un collaborateur au "pied levé" pour une tâche particulière, avant que vous ne vous rendiez compte que vous n'avez pas toutes les informations pour réaliser aux mieux cette mission ? Si oui, qu'avez-vous ressenti ?</p>
<p>Il faut dire que le/la collaborateur(trice) est assez doué(e) pour simplifier les choses, ce qui lui permet de réagir et de s'adapter rapidement à la plupart des situations. Par ailleurs, que cela soit voulu ou non de sa part, on le/la sollicite peu.</p>	<p>15- Avez-vous déjà eu une tâche difficile à accomplir sans pouvoir la simplifier au préalable ? Si oui, qu'avez-vous ressenti ? Quel en a été le résultat ?</p> <p>16- Qu'on reconnaisse ou non vos compétences, on fait appel à vos services pour réaliser une tâche qui pourrait être faite par quelqu'un d'autre. Comment réagissez-vous ?</p>

Pour conclure

- Les résultats qui vous ont été présentés jusqu'ici sont-ils surprenants à vos yeux ? Expliquez.

Diagnostic approfondi - 2/10

À présent, complétez le tableau ci-dessous en respectant les consignes suivantes (vous trouverez en annexe 2 le duplicata de ce tableau) :

- 1 - Suite à l'exercice précédent, établissez la liste des réflexes que vous pensez devoir améliorer ;
- 2 - Définissez une situation particulière et actuelle dans laquelle votre réflexe vous dessert ;
- 3 - Relevez la ou les conséquences que provoque votre réflexe ;
- 4 - Définissez la meilleure attitude à adopter (en terme de réflexe) pour faire correctement face à cette situation ;
- 5 - Identifiez pour chacun de ces réflexes de qui dépend son amélioration (de vous ; des autres...), et pour quelle(s) raison(s) ?



1 - Réflexes à améliorer	2 - Actuellement, dans quelle situation particulière votre réflexe vous dessert ?	3 - Quel(s) impact(s) votre réflexe a sur vous et sur vos relations ?	4 - Quelle serait selon vous la meilleure attitude à adopter ?	5 - De qui dépend l'amélioration de ce réflexe ?	6 - Quelles seraient les meilleures actions ou démarches à entreprendre (sur qui ou quoi pourriez-vous vous appuyer) ?

----- FIN d'EXTRAIT-----

Chère lectrice, cher lecteur,

Nous espérons que grâce aux premières pages de ce rapport, vous aurez pu vous faire une idée de la valeur que l'outil **DS TEAM** apportera à vos prestations de Conseil.

Diagnostic Stratégies© est le système bienveillant sur lequel l'outil **DS TEAM** est fondé. « **DS** », comme on l'appelle couramment, est focalisé sur le gain en autonomie et sur la mise en mouvement de l'individu, notamment au niveau de sa vie professionnelle.

Ainsi, grâce aux rapports **DS TEAM** générés pour vos clients, vous pourrez mener un travail de fond en faveur de l'organisation et de la performance. Ce simple procédé vous permettra de donner une dimension supérieure à vos prestations et de vous distinguer significativement sur votre marché.

Notre équipe est à votre écoute, n'hésitez pas à nous contacter.

E-mail : info@diagnosticstrategies.fr

Tel : +33(0)4 22 46 09 56

À votre réussite !

