



Catalogue ATTRIBUTE INDEX®



Qu'est-ce que l'Attribute Index® ?

L'Attribute Index® est un outil de diagnostic validé par plus de 28 études réalisées depuis 20 ans par plus de 19 experts. Cet outil se base sur la Science de l'Axiologie (l'étude des valeurs et du "decision-making") développée par le Professeur Robert S. Hartman de l'Université de Yale. Il permet d'identifier, de développer et de maximiser le talent humain dans son intime relation avec les valeurs et la prise de décision.

L'Attribute Index mesure la structure cognitive de l'individu, en nous montrant comment celui-ci se perçoit, et comment il perçoit le monde qui l'entoure.

Cet instrument de l'Axiologie se base sur les algorithmes mathématiques capables de nous montrer les dimensions principales de la pensée humaine pour décrire la façon dont nous pensons et comment nous prenons des décisions.

Cet instrument issu de l'Axiologie est fondé sur des bases mathématiques capables de nous montrer les dimensions principales de la pensée humaine au moment de savoir comment nous pensons et prenons des décisions.

Le résultat est un Profil qui analyse le potentiel individuel du sujet, ses compétences et habilités, ainsi que sa performance au travail.

L'Attribute Index d'Innermetrix est conçu pour répondre aux besoins de tout chef d'entreprise, manager, consultant ou encore expert en Ressources Humaines du XXIème siècle.

Autres Avantages de L'ATTRIBUTE INDEX:

- ✓ C'est un outil validé et dont les résultats sont fiables.
- ✓ Les applications sont en ligne et prennent seulement 10 minutes au travers de liens uniques et personnalisés. De plus, l'obtention des résultats est immédiate et instantanée
- ✓ 10 versions standards disponibles adaptées aux besoins des principaux domaines professionnels d'une organisation.
- ✓ L'Attribute Index « à la carte », au travers duquel il est possible de créer ses propres rapports Attribute Index, en choisissant les compétences à partir d'un catalogue de 78 attributs.
- ✓ En évaluant les compétences d'un individu, vous disposerez de tous les éléments nécessaires pour pouvoir juger et prendre les décisions dans l'Organisation.
- ✓ Le rapport est généré en format PDF, ce qui permet d'éviter toute modification du contenu.

La meilleure manière d'identifier le potentiel d'une personne est de savoir:

Comment il agit?	---	>	Style de Comportement (DISC INDEX)
Pourquoi il le fait?	---	>	Facteurs de Motivation (VALORES INDEX)
Qu'est-ce qu'il le distingue?	---	>	Compétences (ATTRIBUTE INDEX)

L'Attribute Index®

Evaluation de Compétences

Nos rapports standards ont été conçus pour mesurer les compétences spécifiques fondamentales d'un individu, puisque certains postes de travail ou départements organisationnels ou la performance même de l'individu le demandent.

Chaque rapport standard créé par Innermetrix contient un groupe de Compétences qui comportent elles-mêmes un groupe de Sous-Compétences ou Attributs à évaluer, afin d'obtenir une description fidèle des points forts et des points faibles du sujet et de maximiser son potentiel individuel et développer et/ou combler ses lacunes.

10 versions standards:

✓ Attribute Index – Management.....	Page 4
✓ Attribute Index – Service Client.....	Page 5
✓ Attribute Index – Direction Commerciale.....	Page 6
✓ Attribute Index – Leadership.....	Page 7
✓ Attribute Index – Services Financiers.....	Page 8
✓ Attribute Index – Profil Général.....	Page 9
✓ Attribute Index – Haute Performance.....	Page 10
✓ Attribute Index – Technologie de l'Information.....	Page 11
✓ Attribute Index – Ventas.....	Page 12
✓ Attribute Index – Intelligence Émotionnelle.....	Page 13

Exemple de contenu du Rapport Attribute Index:

- Vue générale des patrons interne et externe.
- Résumé des patrons interne et externe de prise de décision.
- Points forts et points faibles internes et externes.
- Facteurs de motivation internes et externes.
- Besoin de développement.
- Objectifs pour le renforcement et le développement.
- Environnement favori dans le patron externe.
- Résumé du rapport.
- Composants graphiques.
- Vue d'ensemble des catégories.
- Description par catégorie, ses composants graphiques et la description de chaque attribut composant la catégorie.
- Bilan dimensionnel.
- Feuille de réflexion et d'analyse personnelle.
- Liste des Attributs principaux.

L'Attribute Index® - 10 rapports standards: Compétences et Sous Compétences/Attributs

		COMPETENCES	SOUS-COMPÉTENCES/ ATTRIBUTS
ATTRIBUTE INDEX® MANAGEMENT	Gestion des Ressources Humaines	Corriger les autres Développer les autres Évaluer les autres Diriger les autres Fixer des objectifs réalistes aux autres	
	Gestion de la Performance	Transmettre la valeur du rôle Obtenir l'engagement Conscience Humaine Comprendre les besoins de motivation	
	Motivations Personnelles	Biens matériels Relations personnelles Perfectionnement personnel Sentiment d'appartenance Sens du devoir Statut et Reconnaissance	
	Planification et Organisation	Pensée conceptuelle Organisation concrète Planification à long terme Esprit proactif	
	Gestion de la Production	Analyse de problème et de situation Gestion de problème Résolution de problème Planification de projet Orientation vers la qualité Orientation vers les résultats	
	Autogestion	Gestion du Stress Responsabilité Personnelle Se fixer des objectifs personnels réalistes Auto-évaluation Confiance en soi Maîtrise de soi Autodiscipline et sens du devoir	

L'Attribute Index® - 10 rapports standards: Compétences et Sous Compétences/Attributs

	COMPETENCES	SOUS-COMPÉTENCES/ ATTRIBUTS
<p>ATTRIBUTE INDEX®</p> <p>SERVICE - CLIENT</p>	Communication avec le Client	Évaluation objective Conscience humaine Sens du timing Délégation du contrôle Attitude compréhensive
	Attitude Personnelle au Travail	Responsabilité pour les autres Suivre des instructions Gestion du stress Persévérance Responsabilité Personnelle Inspirer confiance
	Capacité de Résolution de Problèmes	Souci du détail Capacité d'assimilation Prise de décision intuitive Analyse de problème et situation Résolution de problème Usage du bon sens
	Rapports avec autrui	Attitude envers les autres Contrôle émotionnel Absence de préjugés Gestion du rejet Communiquer avec les autres
	Éthique de travail	Se conformer aux normes Respect des politiques Prise de décision équilibrée Éthique de travail

	COMPETENCES	SOUS-COMPÉTENCES/ ATTRIBUTS
<p>ATTRIBUTE INDEX®</p> <p>DIRECTION COMMERCIALE</p>	Développement du Talent	Développer les autres Obtenir l'engagement Fixer des objectifs réalistes aux autres Comprendre les besoins de motivation
	Recherche de Talent	Attitude envers les autres Prise de décision équilibrée Point de vue empathique Évaluer les autres Absence de Préjugés
	Atteindre des Objectifs	Pensée conceptuelle Planification à long terme Résolution de problème Résolution théorique de problème
	Vision Directrice	Créativité Flexibilité Capacité d'assimilation Esprit Proactif Détecter des problèmes potentiels
	Guider le Talent	Transmettre la valeur du rôle Développer les autres Diriger les autres Conscience Humaine
	Naviguer en eaux troubles	Contrôle émotionnel Point de vue empathique Évaluation objective Analyse de problème et situation Gestion de problème Résolution de problème
	Planification stratégique	Organisation concrète Planification à long terme Pensée pragmatique Planification de projets Analyse et vision systémique

	COMPETENCES	SOUS-COMPÉTENCES/ ATTRIBUTS
<p style="text-align: center;">ATTRIBUTE INDEX®</p> <p style="text-align: center;">LEADERSHIP</p>	Prévoir les résultats	Pensée conceptuelle Initiative Persévérance Concentration sur les projets et objectifs Orientations vers les résultats
	Comprendre ses partisans	Point de vue empathique Évaluation objective Perspectives réalistes Attitude compréhensive
	Communiquer sa vision	Transmettre la valeur du rôle Engagement personnel Confiance en soi Autonomie Estime de soi
	Servir les autres	Responsabilité pour les autres Attitude envers les autres Point de vue empathique Évaluer les autres
	Inspirer les autres	Développer les autres Obtenir l'engagement Diriger les autres Planification à long terme Persuader les autres
	Guider les autres	Flexibilité Pensée pragmatique Esprit proactif Maîtrise de soi
	Se développer soi-même	Conscience de son rôle Auto-évaluation Confiance en soi Autonomie

	COMPETENCES	SOUS-COMPÉTENCES/ ATTRIBUTS
<p>ATTRIBUTE INDEX®</p> <p>SERVICES FINANCIERS</p>	Communication avec le Client	Évaluation objective Conscience humaine Sens du timing Délégation du contrôle Attitude Compréhensive
	Qualités Décisives pour la Vente	Plaisir pour le travail Gestion du rejet Gestion du stress Persévérance Responsabilité Personnelle Engagement Personnel Orientation vers les résultats Confiance en soi Autodiscipline et sens du devoir Capacité d'initiative
	Atteindre des Objectifs	Pensée conceptuelle Planification à long terme Résolution de problème Résolution théorique de problème
	Intégrité et Confiance	Attitude honnête Prise de décision équilibrée Respect des politiques Respect de la propriété
	Planification et Organisation	Pensée conceptuelle Organisation concrète Planification à long terme Esprit proactif
	Capacité de Résolution de Problèmes	Souci du détail Capacité d'assimilation Prise de décision intuitive Analyse de problème et situation Résolution de problème Usage du bon sens
	Capacité d'initiative pour lancer des projets	Initiative Persévérance Motivation personnelle Concentration sur les projets et objectifs

L'Attribute Index® - 10 rapports standards: Compétences et Sous Compétences/Attributs

	COMPETENCES	SOUS-COMPÉTENCES/ ATTRIBUTS
ATTRIBUTE INDEX® PROFIL GÉNÉRAL	Obtenir des Résultats	Responsabilité pour les autres Souci du détail Cohérence et fiabilité Concentration sur les projets et objectifs Engagement personnel Orientation vers les résultats Délégation du contrôle
	Compétences Interpersonnelles	Attitude envers les autres Absence de préjugés Perspectives réalistes Délégation du contrôle
	Prendre des décisions	Suivre des instructions Résolution théorique de problème Organisation concrète Pensée conceptuelle Prise de décision intuitive Usage du bon sens
	Éthique de Travail	Se conformer aux normes Respect des politiques Prise de décision équilibrée Éthique de travail

	COMPETENCES	SOUS-COMPÉTENCES/ ATTRIBUTS
ATTRIBUTE INDEX® HAUTE PERFORMANCE	Résolution de Problèmes	Prise de décision équilibrée Pensée conceptuelle Capacité d'assimilation Résolution de Problème
	Travail en Équipe	Attitude envers les autres Point de vue emphatique Absence de préjugés Délégation du contrôle
	Respect des règles	Suivre des instructions Éthique de travail Se conformer aux normes Respect des politiques
	Force Mentale et Courage	Initiative Persévérance Motivation Personnelle Autodiscipline et sens du devoir
	Autosuffisance	Cohérence et fiabilité Engagement personnel Esprit proactif Capacité d'initiative

	COMPETENCES	SOUS-COMPÉTENCES/ ATTRIBUTS
<p>ATTRIBUTE INDEX®</p> <p>TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION</p>	Relations de Collaboration	Attitude envers les autres Évaluation objective Conscience humaine Délégation du contrôle
	Savoir Communiquer	Absence de préjugés Gestion du rejet Évaluation objective Sens du Timing Attitude Compréhensive
	Prise de Décisions	Prise de décision équilibrée Pensée conceptuelle Inspirer confiance Résolution théorique de problème
	Développement du Talent	Développer les autres Obtenir l'engagement Fixer des objectifs réalistes aux autres Comprendre les besoins de motivation
	Planification et Organisation	Pensée conceptuelle Organisation concrète Planification à long terme Esprit proactif
	Capacité de Résolution de Problèmes	Souci du détail Capacité d'assimilation Prise de décision intuitive Analyse de problème et situation Résolution de problème Usage du bon sens
	Autogestion	Confiance en soi Auto-évaluation Responsabilité personnelle Maîtrise de soi Gestion du stress Autodiscipline et sens du devoir Se fixer des objectifs personnels réalistes
	Planification Stratégique	Organisation concrète Planification à long terme Pensée pragmatique Planification de projets Analyse et vision systémique

	COMPETENCES	SOUS-COMPÉTENCES/ ATTRIBUTS
<p>ATTRIBUTE INDEX®</p> <p>VENTES</p>	Prospecter	Initiative Prise de décision intuitive Persévérance Inspirer confiance Capacité d'initiative
	Saluer	Attitude envers les autres Initiative Communiquer avec les autres Sensibilité envers les autres
	Qualifier	Prise de décision équilibrée Point de vue empathique Analyse de problème et de situation Confiance en soi
	Démontrer	Organisation concrète Résolution de problème Planification de projets Sens du timing
	Influencer	Flexibilité Persuader les autres Attitude compréhensive Comprendre les besoins de motivation
	Fermer	Souci du détail Gestion du rejet Orientation vers les résultats Confiance en soi

	COMPÉTENCES	SOUS-COMPÉTENCES/ ATTRIBUTS
<p>ATTRIBUTE INDEX®</p> <p>INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE</p>	Savoir Communiquer	Évaluation objective Absence de préjugés Gestion du rejet Sens du timing Attitude Compréhensive
	Compétences Interpersonnelles	Attitude envers les autres Absence de préjugés Perspectives réalistes Délégation du contrôle
	Motivation personnelle	Statut et reconnaissance Sens du devoir Sentiment d'appartenance Perfectionnement personnel Relations personnelles Biens matériels
	Conscience de soi	Auto-évaluation Confiance en soi Autonomie Estime de soi
	Autogestion	Confiance en soi Auto-évaluation Responsabilité personnelle Maîtrise de soi Gestion du stress Autodiscipline et sens du devoir Se fixer des objectifs personnels réalistes
	Conscience Sociale	Attitude envers les autres Point de vue empathique Absence de préjugés Perspectives réalistes Délégation du contrôle
	Compétences Sociales	Développer les autres Flexibilité Diriger les autres Délégation du contrôle

L'Attribute Index® à la Carte

Un des avantages compétitif d' **Innermetrix** qui nous rend unique sur le marché est:

L'ATTRIBUTE INDEX À LA CARTE

La définition d'un profil de compétence est très utile dans les organisations afin de clarifier un profil de poste donné, évaluer les candidats, trouver le candidat idéal, se rendre compte de ses points forts et points faibles, détecter des besoins de formations, mais aussi établir un plan de développement et de carrière pour les employés, sur la base de besoins requis d'un poste en particulier. Il est nécessaire de tout d'abord définir et cibler le profil recherché en fonction des missions qui seront confiées à la personne.

Qu'est-ce que l'Attribute Index à la Carte ?

Il s'agit de la possibilité de choisir dans notre Catalogue de Compétences toutes les Catégories qui seront le plus en adéquation avec vos besoins, votre organisation, et/ou le poste en question, ou bien de créer votre propre profil de compétences **Attribute Index** en choisissant parmi les 78 attributs ou sous-compétences disponibles dans le système **Innermetrix**.

Vous pourrez alors choisir entre les Compétences préexistantes, leur donner le nom de votre choix voire même se baser sur un des profils **Attribute Index** standards (détaillés précédemment) et lui ajouter ou retirer des Compétences et/ou Attributs afin de créer un rapport **Attribute Index** sur mesure et en fonction de vos besoins.

L'Attribute Index® - Compétences/Catégories

Ces Catégories/Compétences sont flexibles: il est possible de conserver ou de modifier chaque description ; il est aussi possible de garder, éliminer ou ajouter plus de Sous-compétences/Attributs, ou bien, créer vos propres Catégories/Compétences, définir leur description, et la composer d'un groupe de Sous-compétences/Attributs que vous souhaitez évaluer.

Compétence/ Catégorie	Description	Sous-Compétences/ Attributs IMX
Atteindre des Objectifs	Quelles compétences [Martin] possède-t-il pour atteindre ses objectifs? Est évaluée ici l'aptitude de [Martin] à prendre les décisions justes et adéquates pour l'accomplissement d'une tâche ou d'un objectif.	Pensée conceptuelle Planification à long terme Résolution de problème Résolution de problème théorique
Attitude Personnelle au Travail	L'aptitude de [Martin] à se sentir satisfait et compétent dans son emploi, et à travailler de manière opiniâtre et cohérente.	Responsabilité pour les autres Suivre des instructions Gestion du stress Persévérance Responsabilité personnelle Inspirer confiance
Autogestion	[Martin] est-il un dirigeant efficace de lui-même? Cette catégorie examine la manière dont [Martin] se gère lui-même, et les capacités qu'il possède pour son développement personnel.	Confiance en soi Auto-évaluation Responsabilité personnelle Maîtrise de soi Gestion du stress Autodiscipline et sens du devoir Se fixer des objectifs personnels réalistes
Autosuffisance	[Martin] est-il autosuffisant? Cette catégorie évalue à quel point [Martin] est déterminé et motivé pour que les choses soit faites, de s'impliquer et les rendre possibles, sans qu'aucune force extérieure ne le motive à le faire.	Cohérence et fiabilité Engagement personnel Esprit proactif Capacité d'initiative
Capacité d'Initiative pour Lancer des Projets	[Martin] se motive-t-il lui-même, ou a-t-il besoin qu'on le pousse? La capacité d'initiative mesure l'aptitude de [Martin] à trouver sa propre motivation pour accomplir une tâche, et le degré auquel il va maintenir le cap face à l'adversité. Cela implique son intention d'exécuter un projet, ou un objectif, sa ténacité et son initiative.	Initiative Persévérance Motivation personnelle Concentration sur les projets et objectifs

L'Attribute Index® - Compétences/Catégories

<p>Capacité de Résolution de Problème</p>	<p>La capacité de voir et de comprendre les questions cruciales dans une situation problématique et ensuite d'identifier des solutions viables.</p>	<p>Souci du détail Capacité d'assimilation Prise de décision intuitive Analyse de problème et de situation Résolution de problème Usage du bon sens</p>
<p>Communication avec le Client</p>	<p>L'aptitude de [Martin] à écouter et répondre aux besoins du client de manière professionnelle, objective et efficace.</p>	<p>Évaluation objective Conscience humaine Sens du timing Délégation du contrôle Attitude compréhensive</p>
<p>Communiquer sa Vision</p>	<p>Afin d'obtenir l'engagement des gens, vous devez leur communiquer clairement votre vision. Les mouvements les plus puissants vers le changement sont créés par des gens qui ont un engagement affectif envers la mission et qui se passionnent pour elle. Par conséquent, vous devez être capable de communiquer avec les gens, non seulement avec des arguments logiques, mais d'une manière qui les touche sur le plan émotionnel. Vous devez d'abord avoir cette passion de votre mission et permettre aux autres de voir votre passion. Il faut une bonne dose de courage pour se faire le champion d'une nouvelle idée, que, par définition, les autres ne perçoivent pas encore.</p>	<p>Transmettre la valeur du rôle Engagement personnel Confiance en soi Autonomie Estime de soi</p>
<p>Comprendre ses Partisans</p>	<p>Comprendre comment votre vision satisfait les besoins des gens est essentiel pour obtenir leur engagement. Vous devez savoir à quels changements les autres sont réceptifs et prêts à s'engager. Une écoute attentive et objective assurera que votre mission soit celle que les autres adopteront. Sans partisans, vous ne pouvez pas être un leader, et les partisans s'engageront volontairement uniquement dans quelque chose qui, selon eux, satisfait leurs besoins et leurs objectifs.</p>	<p>Point de vue empathique Évaluation objective Perspectives réalistes Attitude compréhensive</p>
<p>Compétences Interpersonnelles</p>	<p>Quelle est l'approche de [Martin] pour bien s'entendre avec les autres? On mesure ici l'aptitude de [Martin] à avoir de bons rapports quotidiens avec les clients, les consommateurs et ses collègues.</p>	<p>Attitude envers les autres Absence de préjugés Perspectives réalistes Délégation du contrôle</p>
<p>Compétences Sociales</p>	<p>Comment [Martin] réussit-il à communiquer avec les autres dans un cadre social? Cette catégorie examine l'aptitude de [Martin] à interagir avec les autres de manière efficace, à les comprendre, à collaborer avec eux dans le cadre d'affaires, et à les diriger ou les manager.</p>	<p>Développer les autres Flexibilité Diriger les autres Délégation du contrôle</p>

L'Attribute Index® - Compétences/Catégories

Conscience de Soi	[Martin] est-il conscient de ses propres compétences, de ses limites ? À quel degré a-t'il confiance en celles-ci? Cette catégorie étudie ce que [Martin] pense de lui-même, sa capacité à être objectif et précis dans cette estimation et avec quelle force il croit en ce qu'il voit en son for intérieur.	Auto-évaluation Confiance en soi Autonomie Estime de soi
Conscience Sociale	Il s'agit de la capacité de [Martin] de comprendre la réalité qui l'entoure et qui demande de l'attention, d'y réfléchir et, dans certains cas, d'agir pour la transformer.	Attitude envers les autres Point de vue emphatique Absence de préjugés Perspectives réalistes Délégation du contrôle
Démontrer	Cette étape permet au vendeur de présenter sa connaissance du produit de manière à satisfaire les demandes, besoins ou intentions formulés ou implicites du prospect, identifiés dans la phase de qualification de la vente.	Organisation concrète Résolution de problème Planification de projet Sens du timing
Développement du Talent	[Martin] sait-il développer les compétences, le parcours et/ou la carrière des autres? Cette catégorie mesure l'aptitude de [Martin] à comprendre avec précision les besoins de ses employés et à développer un programme de formation qui évalue ces besoins.	Développer les autres Obtenir l'engagement Fixer des objectifs réalistes aux autres Comprendre les besoins de motivations
Empathie	[Martin] peut-il se mettre à la place de quelqu'un d'autre? Cette catégorie mesure l'aptitude de [Martin] à utiliser sa compréhension et son empathie avec les gens pour travailler avec eux, leur vendre un produit ou service, ou les diriger.	Attitude envers les autres Évaluer les autres Persuader les autres Communiquer avec les autres
Éthique de Travail	[Martin] est-il un travailleur acharné et honnête? Il s'agit d'une estimation globale de l'éthique de travail de [Martin]. Elle implique son aptitude à se conformer aux normes préétablies, à respecter les politiques et les biens de l'entreprise, à posséder une forte éthique du travail, et à prendre des décisions qui tiennent compte des besoins de tous ceux qui sont concernés (par ex. lui-même, les autres et l'entreprise).	Se conformer aux normes Respect des politiques Prise de décision équilibrée Éthique de travail
Fermer	La phase finale est la conclusion. Cette phase de la vente consiste à demander au prospect d'acheter, à traiter ses objections, à conduire toute négociation nécessaire et terminer la transaction par une satisfaction mutuelle.	Souci du détail Gestion du rejet Orientation vers les résultats Confiance en soi
Force Mentale et Courage	A quel point [Martin] est-il déterminé ? Cette catégorie considère toute l'énergie et la force que [Martin] possède qui le/la pousseront à aller jusqu'au bout, quelle que soit la difficulté de la situation.	Initiative Persévérance Motivation Personnelle Autodiscipline et Sens du devoir

L'Attribute Index® - Compétences/Catégories

<p>Gestion de la Performance</p>	<p>[Martin] peut-il aider les autres à rester concentrés? Étroitement liée à la Gestion des RH, cette catégorie étend l'examen des capacités de [Martin] en incluant son aptitude à motiver les autres pour réussir. Ceci implique sa capacité à avoir conscience des autres, transmettre une valeur de rôle, obtenir leur engagement et comprendre leurs besoins de motivation.</p>	<p>Conscience humaine Transmettre la valeur du rôle Obtenir l'engagement Comprendre les besoins de motivation</p>
<p>Gestion de la Production</p>	<p>Dans quelle mesure [Martin] réussit-il à gérer la double responsabilité de gestion des ressources humaines et des ressources physiques ? Gérer de manière efficace à la fois les personnes et la production exige un mélange unique de compétences, comprenant : planification de projets, analyse de problèmes ou situations, une aptitude à gérer et résoudre les problèmes, l'orientation vers les résultats, l'orientation vers la qualité.</p>	<p>Planification de projet Analyse de problème et situation Résolution de problème Orientation vers la qualité Gestion de problème Orientation vers les résultats</p>
<p>Gestion des Ressources Humaines</p>	<p>[Martin] est-il un bon manager pour les autres ? Cette catégorie mesure l'aptitude de [Martin] à trouver, développer et retenir les personnes qui sont essentielles autant pour sa réussite que pour la réussite de son entreprise.</p>	<p>Évaluer les autres Corriger les autres Développer les autres Diriger les autres Fixer des objectifs réalistes aux autres</p>
<p>Gestion du Rejet</p>	<p>[Martin] est-il susceptible? Cette catégorie évalue sa capacité d'accepter des réactions ou des critiques négatives, et si il arrive à les utiliser de manière positive.</p>	<p>Estime de soi Auto-évaluation Inspirer confiance Maîtrise de soi Sensibilité envers les autres</p>
<p>Guider le Talent</p>	<p>Quelles sont les qualités de leadership de [Martin]? Cette catégorie mesure la capacité de [Martin] de conduire les autres afin qu'ils réussissent à atteindre leurs buts avec succès.</p>	<p>Transmettre la valeur du rôle Développer les autres Diriger les autres Conscience humaine</p>
<p>Guider les Autres</p>	<p>En prenant des mesures pour avancer dans votre mission et de votre vision, il y aura inévitablement des surprises et des résultats inattendus. Une personne qui a des qualités de leader évaluera constamment le projet pour atteindre les objectifs fixés et apporter des corrections en cours de route. Savoir guider requiert un examen des étapes importantes par lesquelles passer, et non pas uniquement sur la mission à long terme. Il est nécessaire d'indiquer aux collaborateurs s'ils sont sur la bonne voie, ce qui instaure une certaine confiance envers le leader. Le leader doit avoir beaucoup de courage et de caractère pour être tenace dans sa volonté d'avancer, et de ne pas montrer une perte de confiance, même face à une déception.</p>	<p>Flexibilité Pensée pragmatique Esprit proactif Maîtrise de soi</p>

L'Attribute Index® - Compétences/Catégories

<p>Influencer</p>	<p>Les gens agissent en fonction de ce qu'ils croient bon ou juste. Cette étape est conçue pour permettre au vendeur de créer de la valeur ajoutée. Il s'agit de la phase de vente durant laquelle est consolidée la confiance du client envers le fournisseur, le produit ou service et le vendeur. Comprendre les besoins réels du client peut conduire à la réussite du processus de vente.</p>	<p>Flexibilité Persuader les autres Attitude Compréhensive Comprendre les besoins de motivation</p>
<p>Inspirer les Autres</p>	<p>L'inspiration se base sur une énergie particulière qui ne peut venir que de l'individu. Par conséquent, inspirer les autres sur le long terme requiert que vous soyez capable de reconnaître et de leur apporter cette énergie. Les gens sont inspirés lorsqu'ils commencent à croire qu'ils ont plus de capacité qu'ils ne le pensaient. Par conséquent, inspirer implique le fait de stimuler les gens à faire plus qu'ils ne l'ont fait auparavant, et leur donner la possibilité de faire des efforts qui produiront un résultat positif. Le partage des espoirs et du courage permettra aux personnes de rester motivées pour continuer leur mission, même quand il semble que l'objectif est encore loin d'être atteint.</p>	<p>Développer les autres Obtenir l'engagement Diriger les autres Planification à long terme Persuader les autres</p>
<p>Intégrité et Confiance</p>	<p>Cette catégorie considère le niveau de responsabilité qu'a [Martin] envers les politiques et les besoins personnels de ceux pour qui et avec qui il travaille, que ce soit l'entreprise ou le client.</p>	<p>Attitude honnête Prise de décision équilibrée Respect des politiques Respect de la propriété</p>
<p>Les Six Compétences Fondamentales</p>	<p>Les Six Compétences Fondamentales du Bilan Dimensionnel de l'Attribute Index</p>	<p>Point de vue empathique Pensée pragmatique Conscience de son rôle Autonomie Estime de soi Analyse et vision systémique</p>
<p>Motivation Personnelle</p>	<p>Qu'est-ce qui motive [Martin] ? Différentes valeurs cognitives peuvent provoquer chez [Martin] une motivation différente. Cette catégorie étudie lesquels des six grands facteurs de motivation internes sont ses plus grands stimulants.</p>	<p>Biens matériels Relations personnelles Perfectionnement personnel Sentiment d'appartenance Sens du devoir Statut et reconnaissance</p>
<p>Naviguer en Eaux Troubles</p>	<p>[Martin] va-t-il dissiper un conflit ou bien l'alimenter? Ici se mesure l'aptitude de [Martin] à gérer des problèmes ou des conflits avec tact, et à garder le dynamisme de progression de toutes les parties concernées pour aller de l'avant.</p>	<p>Contrôle émotionnel Point de vue empathique Évaluation objective Gestion de problème Analyse de problème et situation Résolution de problème</p>

L'Attribute Index® - Compétences/Catégories

<p>Obtenir des Résultats</p>	<p>Quelles sont les qualités de [Martin] qui l'aideront à obtenir des résultats? Cette catégorie fournit des renseignements sur la capacité première de [Martin] d'obtenir des résultats, de s'impliquer dans la recherche d'un objectif et de l'atteindre en utilisant une variété de compétences.</p>	<p>Souci du détail Cohérence et fiabilité Responsabilité pour les autres Concentration sur les projets et objectifs Engagement personnel Orientation vers les résultats Délégation du contrôle</p>
<p>Obtention de Résultats</p>	<p>Quelles sont les qualités de [Martin] qui l'aideront à obtenir des résultats? Cette catégorie fournit des renseignements sur l'aptitude brute de [Martin] à obtenir des résultats, rechercher un but avec application et l'atteindre en utilisant une variété de compétences, dans un contexte de haute performance.</p>	<p>Suivre des instructions Éthique de travail Se conformer aux normes Respect des politiques</p>
<p>Orientation de l'Équipe Soignante</p>	<p>[Martin] travaille-t-il bien au sein d'une équipe ? Cette catégorie évalue la compréhension de [Martin] envers les autres, son désir de faire partie d'une équipe et sa capacité globale à s'associer et à travailler en étroite collaboration avec les autres pour fournir les meilleurs soins à ses patients.</p>	<p>Attitude envers les autres Absence de préjugés Relations personnelles Délégation du contrôle</p>
<p>Orientation des Soins au Patient</p>	<p>Quelle est l'orientation de [Martin] envers les soins à ses patients? Cette catégorie mesure les facteurs qui influent directement sur la capacité de [Martin] à fournir un niveau de soins efficace et professionnel à ses patients.</p>	<p>Souci du détail Esprit proactif Concentration sur les projets et objectifs Orientation vers qualité</p>
<p>Pensée Conceptuelle</p>	<p>La capacité à identifier et évaluer les ressources et à planifier leur utilisation tout au long de l'exécution de projets à long terme. Cette capacité est beaucoup plus abstraite que l'organisation concrète ; elle traite de l'aptitude à allouer des ressources mentalement, et à visualiser correctement les résultats.</p>	<p>Pensée Conceptuelle Résolution de problème</p>
<p>Planification et Organisation</p>	<p>[Martin] est-il un planificateur et organisateur efficace? Cette catégorie mesure les capacités conceptuelles de [Martin] et comment il les applique pour organiser et pour donner des instructions. Celui implique savoir planifier des projets à long terme, une organisation concrète, une réflexion proactive et la capacité d'avoir une vision d'ensemble.</p>	<p>Pensée Conceptuelle Organisation Concrète Planification à long terme Esprit proactif</p>
<p>Planification Stratégique</p>	<p>Il s'agit de l'aptitude de [Martin] à avoir une vue d'ensemble. Comment il réussit à conceptualiser la situation toute entière, identifier les problèmes, et utiliser l'éventail complet des ressources disponibles pour décider quelle sera la solution.</p>	<p>Organisation concrète Planification à long terme Pensée pragmatique Planification de projet Analyse et vision systémique</p>

L'Attribute Index® - Compétences/Catégories

<p>Prendre des Décisions</p>	<p>[Martin] est-il soucieux de prendre des décisions judicieuses dans ses activités quotidiennes? Cette catégorie évalue l'aptitude de [Martin] à prendre des décisions justes et adéquates dans le but d'accomplir une tâche ou d'atteindre un objectif.</p>	<p>Suivre des instructions Résolution de problème théorique Organisation concrète Pensée conceptuelle Prise de décision intuitive Usage du bon sens</p>
<p>Prise de Décisions</p>	<p>[Martin] tend-il à prendre des décisions judicieuses dans ses activités quotidiennes ? On évalue ici la capacité de [Martin] à prendre des décisions justes et adéquates afin de réaliser une tâche ou un objectif.</p>	<p>Prise de décision équilibrée Pensée conceptuelle Inspirer confiance Résolution de problème théorique</p>
<p>Prospecter</p>	<p>C'est la première étape de toute vente. C'est la phase au cours de laquelle on identifie les prospects, recueille des données détaillées, coordonne l'activité physique de prospection traditionnelle et développe une stratégie globale pour la vente en face à face.</p>	<p>Initiative Prise de décision intuitive Persévérance Inspirer confiance Capacité d'Initiative</p>
<p>Prévoir les Résultats</p>	<p>Diriger commence par réaliser et envisager clairement la mission globale à accomplir. Accomplir votre mission conduit à comprendre où le changement est nécessaire et pourquoi il est utile maintenant. Il faut de l'initiative et de la détermination pour consolider sa vision et fixer des objectifs autour de sa réalisation. "Commencer avec la Fin à l'esprit," comme l'a écrit Steven Covey dans "Les Sept Habitudes des Gens Efficaces" est la manière dont vous montrez le chemin à d'autres qui ne le voient pas encore.</p>	<p>Pensée conceptuelle Initiative Persévérance Concentration sur les projets et objectifs Orientation vers les résultats</p>
<p>Qualifier</p>	<p>La phase d'analyse des besoins détaillés de la vente en face à face. Cette étape de la vente permet au vendeur de découvrir ce que le prospect va acheter, quand il va acheter et dans quelles conditions il va acheter. Cela permet au prospect d'identifier et verbaliser son niveau d'intérêt, ses besoins spécifiques et détaillés du produit ou du service offert par le vendeur.</p>	<p>Prise de décision équilibrée Point de vue emphatique Analyse de problème et de situation Confiance en soi</p>
<p>Qualités Fondamentales pour la Vente</p>	<p>Ces 10 attributs sont les plus décisifs pour réussir en tant que professionnel en vente. Même s'il y a de nombreux attributs qui ont un effet sur le succès d'un individu dans le domaine de la vente, on a trouvé que ceux-ci étaient les plus décisifs. Ils forment la base fondamentale pour la performance de vente de première qualité, et sans ces attributs il sera très difficile de réussir dans la plupart des emplois en vente.</p>	<p>Plaisir pour le travail Gestion du rejet Gestion du stress Persévérance Responsabilité personnelle Engagement personnel Orientation vers les résultats Confiance en soi Autodiscipline et sens du devoir Capacité d'initiative</p>

L'Attribute Index® - Compétences/Catégories

<p>Rapports avec Autrui</p>	<p>Il s'agit de la capacité de [Martin] à comprendre et évaluer les besoins du client, à s'occuper des clients de manière soucieuse mais objective.</p>	<p>Attitude envers les autres Contrôle émotionnel Absence de préjugés Gestion du rejet Communiquer avec les autres</p>
<p>Recherche de Talent</p>	<p>[Martin] gère-t-il efficacement les besoins du Top Management? Ceci mesure l'aptitude de [Martin] à identifier et exécuter les étapes nécessaires pour trouver, développer et retenir les meilleurs talents.</p>	<p>Attitude envers les autres Prise de décision équilibrée Point de vue emphatique Évaluer les autres Absence de préjugés</p>
<p>Relations avec le Patient</p>	<p>Comment [Martin] communique-t-il avec ses patients? Cette catégorie évalue l'aptitude de [Martin] à écouter le patient et à lui répondre d'une manière objective et professionnelle.</p>	<p>Point de vue empathique Évaluation objective Conscience humaine Communiquer avec les autres</p>
<p>Relations de Collaboration</p>	<p>Un leader éducatif est une personne qui promeut la réussite de tous les étudiants en collaborant avec les familles et les membres de la communauté, en répondant aux divers intérêts et besoins communautaires et en mobilisant les ressources nécessaires.</p>	<p>Attitude envers les autres Évaluation objective Conscience humaine Délégation du contrôle</p>
<p>Résolution de Conflits et de Problème</p>	<p>[Martin] va-t-il dissiper un conflit ou bien l'alimenter? Ici est mesurée l'aptitude de [Martin] à résoudre un problème ou un conflit qui implique des gens ou des clients.</p>	<p>Usage du bon sens Détecter des problèmes potentiels Contrôle émotionnel Capacité d'assimilation Prise de décision intuitive Analyse de problème et de situation</p>
<p>Résolution de Problèmes</p>	<p>[Martin] peut-il facilement travailler en évitant les difficultés et les problèmes? Cette catégorie étudie l'aptitude de [Martin] à identifier les problèmes dans sa performance ou dans l'environnement, et à trouver des solutions pratiques et exécutables.</p>	<p>Prise de décision équilibrée Pensée conceptuelle Capacité d'assimilation Résolution de problème</p>
<p>Saluer</p>	<p>La première interaction face à face entre un prospect et le vendeur. Cette étape est conçue pour permettre au vendeur de manifester son intérêt sincère pour le prospect, pour être accepté positivement et développer un respect mutuel et une relation harmonieuse entre eux. Il s'agit de la première phase pour établir la confiance et pour mettre en route le processus de vente.</p>	<p>Attitude envers les autres Initiative Communiquer avec les autres Sensibilité envers les autres</p>

L'Attribute Index® - Compétences/Catégories

<p>Savoir Communiquer</p>	<p>[Martin] peut-il communiquer efficacement avec une diversité d'individus ? Ceci mesure l'aptitude de [Martin] à communiquer avec les autres et à les comprendre avec précision.</p>	<p>Absence de préjugés Gestion du rejet Évaluation objective Sens du timing Attitude Compréhensive</p>
<p>Se développer Soi-Même</p>	<p>Afin de comprendre, motiver et diriger les autres, vous devez d'abord vous comprendre vous-même. Comme Chris McCusker, Président et PDG de Motorola, a dit un jour, "Le leadership va d'abord dans une nouvelle direction - et est ensuite suivi". Ainsi, avant qu'une personne puisse en diriger d'autres, elle doit montrer le chemin. Ceci s'applique à l'aide apportée aux gens pour s'améliorer. Les leaders doivent pratiquer ce qu'ils prêchent et être capables de se voir et de se développer eux-mêmes avant de faire de même pour les autres.</p>	<p>Conscience de son rôle Auto-évaluation Confiance en soi Autonomie</p>
<p>Servir les Autres</p>	<p>Les gens ne poursuivraient pas un rêve difficile durant trop longtemps à moins de penser qu'il encourage ses propres objectifs personnels. Vous devez vous assurer que les gens font le lien entre votre vision et vos actions et leurs propres objectifs. Ils ont choisi initialement de vous suivre parce qu'ils pensaient qu'en vous aidant ils s'aideraient eux-mêmes. Maintenant qu'ils sont engagés, vous devez travailler à renforcer la foi initiale qu'ils ont placée en vous.</p>	<p>Responsabilité pour les autres Attitude envers les autres Point de vue emphatique Évaluer les autres</p>
<p>Travail en Équipe</p>	<p>[Martin] travaille-t'il bien au sein d'une équipe? Cette catégorie considère l'attitude de [Martin] à l'égard du travail avec les autres, en collaboration.</p>	<p>Attitude envers les autres Point de vue empathique Absence de préjugés Délégation du contrôle</p>
<p>Vision Directrice</p>	<p>Dans quelle mesure [Martin] utilise-t-il ses compétences pour créer de futures opportunités ? Cette catégorie évalue l'aptitude de [Martin] à identifier de manière précise des perspectives qui peuvent parfois être lointaines, vagues ou même cachées.</p>	<p>Créativité Flexibilité Capacité d'assimilation Esprit Proactif Détecter des problèmes potentiels</p>

L'Attribute Index® - Sous-Compétences/Attributs

Sous-Compétence/ Attribut	Description
Absence de Préjugés	La capacité de [Martin] d'éviter que des préjugés ou jugements de valeur sur des circonstances ou des personnes, sans avoir l'information suffisante, n'entrent dans une relation interpersonnelle et ne l'affectent.
Analyse de Problème et de Situation	L'aptitude de [Martin] pour identifier les éléments d'une situation problématique et à comprendre quels en sont les composants cruciaux.
Analyse et Vision Systémique	La capacité de réflexion schématique de [Martin], de pensée logique et structurée, d'atteindre des objectifs en considérant tous les éléments impliqués et leur relation.
Attitude Compréhensive	La capacité de [Martin] de lire entre les lignes et comprendre le langage corporel, les réticences, le stress, et les émotions.
Attitude envers les Autres	La capacité de [Martin] de conserver une attitude positive, ouverte et objective envers les autres de manière équilibrée et constante.
Attitude Honnête	L'ouverture d'esprit de [Martin] pour se montrer honnête même quand cela implique faire état de son propre manque de résultats, ou de la malhonnêteté des autres.

L'Attribute Index® - Sous-Compétences/Attributs

Auto-évaluation	La capacité de [Martin] à identifier de manière pratique et objective ses forces et faiblesses personnelles.
Autodiscipline et Sens du Devoir	Évalue avec quelle force [Martin] éprouve le besoin d'être cohérent et fidèle à [himself/herself] et à ses propres valeurs et besoins dans ses actions.
Autogestion	La capacité de [Martin] à se gérer lui-même et à développer ses propres capacités.
Autonomie	Le dynamisme interne de [Martin] pour croire en la voie qu'il a choisie et exceller dans celle-ci.
Biens Matériels	L'importance de l'argent ou des biens matériels dans la motivation de [Martin].
Capacité d'Assimilation	L'aptitude de [Martin] à identifier les éléments d'une situation problématique, à comprendre quels en sont les composants critiques, à les articuler et à décider ce qu'il faut faire.
Capacité d'Initiative	L'aptitude de [Martin] pour trouver sa propre motivation pour accomplir une tâche et à quel degré il maintiendra ce cap face à l'adversité.

L'Attribute Index® - Sous-Compétences/Attributs

Cohérence et Fiabilité	Le besoin interne de [Martin] d'être consciencieux dans ses efforts personnels ou professionnels, d'inspirer confiance et crédibilité et d'être à la fois cohérent et fiable dans les rôles de sa vie.
Communiquer avec les Autres	L'aptitude de [Martin] à identifier les intérêts, les points de vue et les connaissances personnelles des autres, en trouvant des synergies mutuelles qui lui permettent d'obtenir des interactions efficaces.
Comprendre les Besoins de Motivation	L'aptitude de [Martin] à comprendre les besoins et désirs des autres et à utiliser cette connaissance pour les motiver à réussir.
Concentration sur les Projets et Objectifs	La capacité de [Martin] à s'en tenir à son objectif sans se soucier des circonstances, en générant et explorant les alternatives qui lui permettent d'y parvenir.
Confiance en Soi	La capacité de [Martin] à développer et maintenir une force intérieure et croyance en ses propres capacités, basées sur le désir de réussir et sur la conviction qu'il possède les compétences pour réussir, tout en affrontant avec sécurité et détermination les possibles obstacles.
Conscience Humaine	L'aptitude de [Martin] à être conscient des sentiments et des opinions d'autrui; et d'estimer les autres en tant que personnes, au lieu de considérer simplement leur rôle ou valeur au sein de l'organisation.
Conscience de son Rôle	La capacité de [Martin] d'être conscient de son rôle dans le monde ou au sein d'un environnement donné, ainsi que de comprendre les implications de celui-ci et comment celles-ci seront satisfaites.

L'Attribute Index® - Sous-Compétences/Attributs

Contrôle Émotionnel	La capacité de [Martin] à conserver un comportement rationnel et objectif lorsqu'il est confronté à une situation stressante ou émotionnelle, et à agir objectivement plutôt que de manière impulsive et affective.
Corriger les Autres	L'aptitude de [Martin] à faire face, de manière objective, à des problèmes discutables ou difficiles qui impliquent délimiter des responsabilités individuelles et à avoir des discussions rationnelles sur des questions disciplinaires.
Créativité	Évalue [Martin] en tant que penseur novateur, dont les perceptions de lui-même et le monde lui permettent de penser en dehors des sentiers battus.
Diplomatie	La capacité de [Martin] d'équilibrer ses motivations et émotions personnelles en fonction des besoins d'une situation donnée et/ou d'une personne donnée.
Diriger les Autres	L'aptitude de [Martin] à structurer, organiser et à motiver les autres pour que les missions soient accomplies et les objectifs atteints, et de façon à ce que chacun partage un sentiment d'ordre et d'orientation commune.
Délégation du Contrôle	L'aptitude de [Martin] à déléguer le contrôle d'une situation ou d'une tâche donnée à une autre personne ou à un groupe, tout en partageant la responsabilité des résultats obtenus.
Détecter des Problèmes Potentiels	La capacité de [Martin] à structurer des situations actuelles en un scénario continu et être en mesure d'identifier des évolutions qui pourraient poser des problèmes à l'avenir ainsi qu'à anticiper avec perspective et agir en conséquence afin de limiter les risques potentiels.

L'Attribute Index® - Sous-Compétences/Attributs

Développer les Autres	La capacité de [Martin] de comprendre les besoins, intérêts, forces et faiblesses des autres, et d'utiliser efficacement ces renseignements afin de favoriser le développement des autres.
Engagement Personnel	L'aptitude de [Martin] à accepter des responsabilités, les intérioriser et les assumer, en se fixant des tâches pour atteindre les objectifs accordés : une mesure de son engagement personnel et de sa discipline interne.
Esprit Proactif	La capacité de [Martin] de prendre l'initiative en assumant la responsabilité pour que les choses se fassent et de déterminer les possibles actions qui permettent de générer des changements constructifs dans l'environnement.
Estime de Soi	La capacité de [Martin] à réaliser et apprécier sa propre et unique valeur personnelle, reconnaître ses propres qualités, avoir confiance en ses propres capacités et gérer son interaction avec les sentiments de frustration et d'insécurité avec une vision positive.
Éthique de Travail	L'engagement personnel et la capacité de [Martin] pour agir en adéquation avec les valeurs de l'organisation dans l'exécution d'une tâche précise, en établissant des relations de confiance et d'équité.
Évaluation Objective	L'ouverture d'esprit de [Martin] envers les autres et sa capacité d'écouter, de comprendre et d'analyser de forme impartiale ce que les autres disent, plutôt que de penser ce qu'ils devraient ou vont dire.
Évaluer les Autres	L'aptitude de [Martin] pour juger les autres de manière précise et réaliste, évaluer leurs forces et faiblesses, et comprendre leur manière de penser, d'agir, et de se comporter, en prenant pour référence les exigences de la situation.

L'Attribute Index® - Sous-Compétences/Attributs

Fixer des Objectifs Réalistes aux Autres	La capacité de [Martin] à fixer aux autres des objectifs qui puissent être atteints en utilisant les ressources disponibles et selon les délais prévus.
Flexibilité	L'aptitude de [Martin] à assimiler, s'adapter, et répondre volontiers aux changements, avec un minimum de résistance personnelle.
Gestion de Problème	La capacité de [Martin] à garder les problèmes critiques en leur contexte, afin de comprendre ce qui se passe et utiliser efficacement les ressources disponibles pour les résoudre.
Gestion du Rejet	L'aptitude de [Martin] à éviter de considérer le rejet ou la critique de manière personnelle, et à percevoir l'analyse et/ou jugement de manière constructive et comme une source potentielle d'amélioration et de développement.
Gestion du Stress	La capacité de [Martin] à équilibrer et désamorcer les tensions internes et le stress, qui, si on les laissait se développer, pourraient l'empêcher de fonctionner au mieux de son potentiel.
Initiative	La capacité de [Martin] à diriger son énergie vers la réalisation d'un objectif sans catalyseur ou stimulation externe.
Inspirer Confiance	L'aptitude de [Martin] pour inspirer confiance et crédibilité, tout en montrant de la cohérence entre les messages et les actions, avec une approche constructive pour soi-même et les autres.

L'Attribute Index® - Sous-Compétences/Attributs

Maîtrise de Soi	L'aptitude de [Martin] à rester rationnel et objectif et à se comporter de manière équilibrée dans une situation stressante et émotionnelle.
Motivation Personnelle	Évalue avec quelle force [Martin] éprouve le besoin d'effectuer, d'accomplir, ou de terminer chaque tâche du début à la fin, de manière volontaire et persévérante.
Obtenir l'Engagement	L'aptitude de [Martin] à développer et faire appel à une attitude automotivante chez ses employés ou collègues dans la poursuite de leurs objectifs.
Organisation Concrète	Évalue la compréhension de [Martin] des exigences concrètes et immédiates d'une situation et sa capacité d'établir un plan d'action efficace pour répondre à ces besoins.
Orientation vers la Qualité	Évalue la perspicacité de [Martin] pour voir les détails, les classer et les comparer avec des normes préétablies (soit les siennes, soit celles assignées de l'extérieur), et pour identifier les éventuels défauts.
Orientation vers les Résultats	La capacité de [Martin] à identifier les actions nécessaires pour accomplir des missions et obtenir des résultats.
Pensée Conceptuelle	L'aptitude de [Martin] à avoir une vue d'ensemble, identifier des patrons et connexions entre différentes situations complexes et ensuite à déterminer quels sont les éléments stratégiques clés, la direction à prendre, et comment les ressources devraient être utilisées pour atteindre de futurs objectifs.

L'Attribute Index® - Sous-Compétences/Attributs

Pensée Pragmatique	L'aptitude de [Martin] à identifier de manière réaliste, pratique et pragmatique les problèmes et les solutions, plutôt qu'en termes théoriques ou conceptuels.
Perfectionnement Personnel	La motivation de [Martin] pour s'améliorer.
Perspectives Réalistes	Évalue si ce que [Martin] attend des autres (que soit sur le plan de la qualité de production ou de la performance) peut être réalisé de manière réaliste. Il s'agit de sa capacité à anticiper avec perspective les possibilités réelles d'atteindre un objectif déterminé, tout en identifiant le niveau d'incidence propre et externe pour obtenir les résultats attendus.
Persuader les Autres	La capacité de [Martin] de présenter son point de vue et d'argumenter de telle manière qu'il soit partagé et accepté par les autres.
Persévérance	L'aptitude de [Martin] à maintenir le cap en périodes de difficulté, à insister et rester ferme dans ses actions, idées et intentions, tout en gérant les possibles obstacles, sans perdre de vue l'objectif.
Plaisir pour le Travail	Évalue à quel degré [Martin] sent que son travail est épanouissant, gratifiant et entraîne un bénéfice positif et utile pour lui.
Planification de Projets	L'aptitude de [Martin] à comprendre l'affectation appropriée de ressources de manière à ce que les tâches soient effectuées dans un délai déterminé.

L'Attribute Index® - Sous-Compétences/Attributs

Planification à Long Terme	La capacité de [Martin] d'identifier, planifier le lien séquentiel et simultané entre actions, temps et ressources, ainsi que gérer leur utilisation d'un bout à l'autre de l'exécution de projets à long terme.
Point de Vue Empathique	La capacité de [Martin] de se mettre à la place de quelqu'un d'autre et de percevoir et comprendre ses sentiments, ses besoins et ses attitudes
Prise de Décisions Équilibrée	La capacité de [Martin] à être objectif et évaluer justement les différents aspects d'une situation (personnes et autres); et son aptitude à prendre une décision éthique et équitable qui prenne en compte les impacts possibles.
Prise de Décision Intuitive	L'aptitude de [Martin] à organiser avec précision des perceptions intuitives in situ par rapport à une situation pour en tirer une décision ou une action alternative plus opportune et efficace, sans besoin d'avoir recours à un processus de raisonnement logique.
Relations Personnelles	La capacité, motivation, et facilité de [Martin] pour établir des relations personnelles avec les gens et générer de la valeur.
Respect de la Propriété	L'aptitude de [Martin] à voir et apprécier la valeur de la protection et de l'utilisation correcte des biens de l'organisation.
Respect des Politiques	L'appréciation de [Martin] pour la valeur de politiques, normes, procédures de l'organisation et sa capacité à les intérioriser, les assumer volontairement et les respecter.

L'Attribute Index® - Sous-Compétences/Attributs

Responsabilité Personnelle	La capacité de [Martin] d'assumer la responsabilité des conséquences de ses propres décisions et actions et sans détourner l'attention ou faire retomber le blâme pour de mauvaises performances sur les autres ou la situation.
Responsabilité pour les Autres	L'aptitude de [Martin] à être responsable des conséquences des actions des autres, ainsi que de comprendre l'impact de ses décisions et actions chez les autres
Résolution de Problème	L'aptitude de [Martin] à identifier des solutions alternatives viables à un problème et établir des critères de comparaison afin de choisir la meilleure option.
Résolution de Problème Théorique	L'aptitude de [Martin] à identifier les éléments clés d'un problème, de les structurer et de les insérer dans des cadres théoriques de référence qui permettent de générer et évaluer toutes les possibles alternatives de solution.
Se Conformer aux Normes	L'aptitude de [Martin] à voir et comprendre les niveaux de qualité et d'exigence standards et normes établies pour le développement d'une activité, en s'engageant pour y répondre.
Se Fixer des Objectifs Personnels Réalistes	L'aptitude de [Martin] à se fixer des objectifs propres, adaptés aux exigences d'un environnement, qui peuvent être atteints en utilisant les ressources disponibles et en agissant dans un délai déterminé.
Sens du Devoir	L'importance et l'engagement que [Martin] accorde à ses idéaux et à ses objectifs.
Sens du Timing	La capacité de [Martin] à estimer et évaluer les délais et intervalles de temps, en identifiant les urgences et priorités et en prenant des décisions opportunes dans la planification des actions.

L'Attribute Index® - Sous-Compétences/Attributs

Sensibilité envers les Autres	L'aptitude de [Martin] à être sensible aux sentiments des autres et à en être conscient, sans pour autant laisser cette sensibilité avoir une influence au moment de prendre de décisions objectives, lui permettant ainsi de préserver une bonne relation et de la compréhension.
Sentiment d'Appartenance	L'importance de se sentir membre d'une équipe ou d'un groupe pour la motivation de [Martin] et de ressentir de la satisfaction, de la fierté et s'identifier pleinement avec ses valeurs et sa culture.
Souci du Détail	La capacité de [Martin] à voir les détails et à y porter attention.
Statut et Reconnaissance	L'importance pour [Martin] de la position et de la reconnaissance sociale.
Suivre des Instructions	La capacité de [Martin] d'écouter, comprendre, et suivre des directives ou des instructions de manière efficace. Il s'agit de sa volonté de reporter des prises de décisions personnelles, ou d'agir, jusqu'à ce qu'il comprenne ce qu'on lui demande de faire.
Superviser les Autres	L'aptitude de [Martin] à fixer son attention sur les actions et les décisions des autres de manière pratique et pragmatique, dans le but d'identifier autant les réussites que les erreurs.
Transmettre la Valeur du Rôle	La capacité de [Martin] de utiliser ses propres capacités et compétences (pour l'empathie, les relations interpersonnelles, et le leadership) pour inculquer, chez un employé, un sens des valeurs pour la tâche à accomplir, au delà de ses indicateurs tangibles.
Usage du Bon Sens	L'aptitude de [Martin] à évaluer les situations de manière logique, en mettant en relation les circonstances avec les expériences et références antérieures, et à fixer son attention sur une réflexion pratique, à voir le monde clairement, et à prendre des décisions de bon sens.