



DISC Styles™

VOTRE PROFIL DISC & FORCES MOTRICES



UNE ANALYSE DE VOS STYLES
COMPORTEMENTAUX ET DE VOS
MOTIVATIONS

Version Communication

Taha Jalal
24/01/2023



Les couleurs du leadership



Conseil Accompagnement Management
Camille Perquin COACHING

Camille Coaching

06 46 44 79 75

www.camcoaching.fr



Table des matières

Introduction au rapport combiné DISC Styles™ et Forces Motrices3

PARTIE 1 : comprendre les styles DISC et les Forces Motrices

Le modèle DISC4
Les Forces Motrices.....5

PARTIE 2 : Comprendre votre profil DISC et Forces Motrices

Votre profil DISC et Forces Motrices sous forme de graphes8
La déclinaison de votre profil DISC.....9
Vos caractéristiques générales DISC10
La cartographie de mots : style naturel et style adapté.....12
Votre style naturel et style adapté DISC14
Vue globale de votre modèle comportemental15
Conseils à destination de ceux qui souhaitent communiquer avec vous16
Vos motivations (désirs) et vos besoins17
Vos forces : ce que vous apportez à l'organisation18
Votre comportement et vos besoins en situation de stress19
Vos domaines potentiels d'amélioration20
Vos tendances comportementales.....21
Le résumé de votre style26
Vos Forces Motrices en synthèse27
Les sept Forces Motrices selon leur degré de mobilisation28
Vos Forces Motrices en détail29
La cartographie de mots de vos Forces Motrices.....30
Votre dimension Esthétique.....31
Votre dimension Economique32
Votre dimension Individuelle33
Votre dimension Politique.....34
Votre dimension Altruiste35
Votre dimension Traditionnaliste.....36
Votre dimension Théorique37
Vos forces motrices en synthèse.....38

Et maintenant.....39
Comment garantissons-nous la validité de nos outils DISC et Forces Motrices ?39

Introduction au rapport combiné DISC Styles™ et Forces Motrices

Les recherches faites à propos du comportement humain montrent que les personnes qui réussissent le mieux ont en commun un bon niveau de conscience d'elles-mêmes. Elles savent rapidement à quelles conditions elles sont le plus efficaces. Avec ce rapport combiné DISC et Forces Motrices, vous disposez d'un outil capable de vous aider à progresser.

Remarque : Les descriptions faites dans ce rapport à propos de vos comportements ne sont que des tendances propres aux personnes partageant le même style comportemental que le vôtre et peuvent, parfois, de ce fait ne pas s'appliquer spécifiquement à vous.

Souvenez-vous que l'analyse DISC mesure les comportements et les émotions observables et que l'analyse des Forces Motrices décrit ce qui nous pousse à agir et à ressentir les choses d'une certaine façon.

Lorsque nos résultats DISC et nos Forces Motrices concordent ou se complètent, nous avons de fortes chances d'être alignés. A contrario, lorsque nos résultats DISC et nos Forces Motrices ne concordent pas, nous pouvons vivre un conflit ou une tension interne.

Comment utiliser ce rapport

Le rapport est divisé en 2 parties :

- **La première partie** se concentre sur la compréhension de chacun des styles de DISC en identifiant leurs caractéristiques, y compris les tendances qui leur sont propres. Elle présente également les 7 Forces Motrices qui animent nos comportements.
- **La partie II** révèle ce qui vous rend unique, grâce à une meilleure compréhension de vos propres tendances comportementales et de vos facteurs de motivation.

PARTIE I - COMPRENDRE LES STYLES DISC ET LES FORCES MOTRICES

LE MODELE DISC

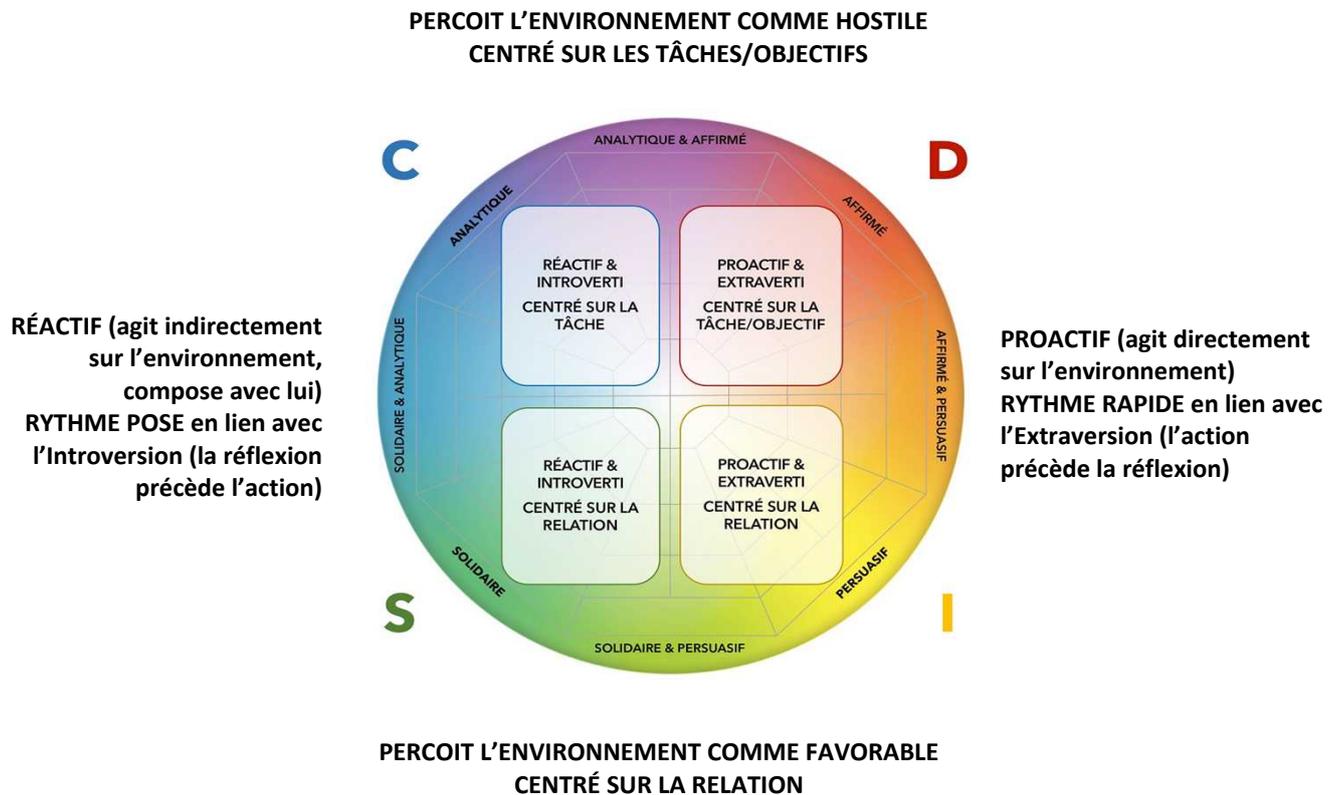
Le modèle DISC est un modèle simple, pratique, facile à retenir et universellement applicable. Issu des travaux de W. M. Marston et de C. Jung, il est fondé sur la manière dont nous percevons notre environnement et sur notre relation à celui-ci. Il met l'accent sur les styles comportementaux observables et mesure l'intensité de leurs caractéristiques selon deux échelles, l'une mesurant le degré d'ouverture d'un individu, l'autre mesurant l'aspect direct ou indirect de l'approche qu'il a des événements pour chacun des 4 styles : **Dominance**, **Influence**, **Stabilité** et **Conformité**.

STYLE	A TENDANCES A CONSIDERER ...	DE CE FAIT IL A TENDANCE A ETRE ...
DOMINANCE	le monde comme hostile mais aussi comme un environnement sur lequel il peut directement agir .	direct et vigilant et à agir selon un rythme rapide
INFLUENCE	le monde comme favorable mais aussi comme un environnement sur lequel il peut directement agir .	direct et ouvert et à agir selon un rythme rapide
STABILITE	le monde comme favorable mais aussi comme un environnement avec lequel il doit composer .	indirect et ouvert et à agir selon un rythme posé
CONFORMITE	le monde comme hostile mais aussi comme un environnement avec lequel il doit composer .	indirect et vigilant et à agir selon un rythme posé

En utilisant le modèle DISC, il est facile d'identifier et de comprendre notre propre style, mais aussi de reconnaître et de s'adapter aux différents autres styles afin de communiquer plus efficacement avec les autres. Lorsque vous commencez à explorer les styles DISC et que vous les identifiez parmi vos relations, gardez à l'esprit ce qui suit :

DOMINANCE	INFLUENCE	STABILITE	CONFORMITE
Décisif(ve)	Charmant(e)	Compréhensif(ve)	Minutieux(se)
Compétitif(ve)	Assuré(e)	Amical(e)	Précis(e)
Audacieux(se)	Convaincant(e)	Doué(e) d'une bonne écoute	Analytique
Direct(e)	Enthousiaste	Patient(e)	Conformiste
Innovateur(trice)	Inspirant(e)	Détendu(e)	Courtois
Tenace	Optimiste	Sincère	Diplomatique
Aventureux(se)	Persuasif(ve)	Stable	Détaillé(e)
Aimant résoudre les problèmes	Sociable	Constant(e)	Factuel(le)
Orienté(e) vers les résultats	Confiant(e)	Ayant l'esprit d'équipe	Objectif(ve)

RYTHME ET PRIORITÉ : DEUX SOURCES PRINCIPALES DE TENSION ENTRE LES STYLES



Les tensions entre les Styles

RYTHME ET PRIORITÉ représentent deux des principales sources de tension entre les différents styles.

- D&I et C&S ont des **RYTHMES** différents : D et I aiment travailler selon un rythme rapide (pour une question d'extraversion), quand S and C préfèrent adopter un rythme plus lent (pour une question d'introversion).
- D&C et I&S ont des **PRIORITÉS** différentes : D et C sont centrés sur la réalisation des tâches, alors que I et S sont centrés sur le développement ou la consolidation de relations interpersonnelles.

D&S et I&C ont quant à eux des préférences diamétralement opposées à la fois en termes de **RYTHME** et de **PRIORITÉS**.

Les tensions entre les Styles

Les tensions potentielles

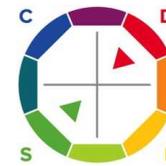
Doubles Tensions :

Patience vs. Urgence ET Personnes (Relation) vs. Tâche

Les personnes à dominante S préfèrent un rythme posé, se montrent patientes et ont un intérêt premier pour les personnes plutôt que pour les résultats et les tâches. Ce qui peut générer une tension avec les personnes à dominante D, qui elles ont le sens de l'urgence et un intérêt premier pour les tâches, les résultats et l'instant présent.

S Elevé + D Elevé

(Quadrant Inférieur Gauche c/ Supérieur Droit)



Doubles Tensions :

Patience vs. Urgence ET Personnes (Relation) vs. Tâche

Les personnes à dominante C ont besoin de temporer et ont un intérêt premier pour les Tâches/Résultats. Ce qui peut générer une tension avec les personnes à dominante I, qui elles ont un sens de l'urgence prononcé et un Intérêt premier pour les personnes plus que pour les résultats ou la réalisation des tâches.

C Elevé + I Elevé

(Quadrant Supérieur Gauche c/ Inférieur Droit)

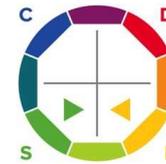


Tensions Patience vs. Urgence :

La patience naturelle des personnes à dominante S peut entrer en conflit avec le sens de l'urgence des personnes à dominante I.

S Elevé + I Elevé

(Quadrant Inférieur Gauche c/ Inférieur Droit)



Tensions Patience vs. Urgence :

L'intérêt que portent les personnes à dominante C au fait d'être posé et patient afin de garantir l'exactitude des résultats (éviter les erreurs) peut générer une tension avec le besoin qu'ont les personnes à dominante D d'agir sans attendre et d'obtenir des résultats rapides et des solutions immédiates.

C Elevé + D Elevé

(Quadrant Supérieur Gauche c/ Supérieur Droit)



Tensions Personnes (Relation) vs. Tâches :

Les personnes à dominante D se concentrent sur les Résultats, les Tâches, et l'Action, ce qui peut entrer en conflit avec l'intérêt des personnes à dominante I pour les Relations Interpersonnelles, les Sentiments, et la vie en Société.

D Elevé + I Elevé

(Quadrant Supérieur Droit c/ Inférieur Droit)



Tensions Personnes (Relation) vs. Tâches :

Les personnes à dominante C se concentrent sur les Données, l'Analyse, l'Exactitude, et la Précision. Elles peuvent entrer en conflit avec l'intérêt des personnes à dominante S pour les Relations Interpersonnelles, le Travail de Groupe, la volonté de préserver l'Esprit d'Equipe ou encore le besoin de se montrer juste envers les personnes.

C Elevé + S Elevé

(Quadrant Supérieur Gauche c/ Inférieur Gauche)



LES FORCES MOTRICES

À propos des Forces Motrices

Les recherches tendent à démontrer que les personnes qui ont le plus de succès partagent un trait commun : la conscience de soi. Ils savent reconnaître dans les situations ce qui favorisera leur réussite, et cela les aide à trouver la meilleure stratégie pour atteindre des objectifs qui résonnent avec leurs motivations. Ils comprennent aussi leurs limites, là où ils ne sont guère efficaces, et cela les aide à comprendre ce qui ne les inspire pas ou ce qui ne va pas les motiver pour réussir. Ceux qui comprennent mieux leurs motivations naturelles sont bien plus à même de poursuivre les bonnes opportunités, pour les bonnes raisons, et obtenir les résultats qu'ils désirent.

Les Forces Motrices influencent nos comportements et nos actions. Faire en sorte d'exprimer nos Forces Motrices est le moyen d'être performant, d'agir par passion, sans fatigue et en étant inspiré.

Cette évaluation de vos Forces Motrices est inspirée par les travaux du Dr Eduard Spranger et de Gordon Allport sur ce qui motive un individu. Les Forces Motrices identifient les raisons qui poussent un individu à utiliser ses talents propres. Ces pages vous aideront à comprendre vos motivations et les facteurs qui vous poussent à performer. Elles vous permettront d'entrevoir le moyen de rendre cohérent vos comportements et votre passion pour ce que vous faites.

Les sept dimensions de la motivation :

Cet indice de motivation est unique en ce sens qu'il examine sept aspects indépendants de la motivation. La plupart des analyses similaires n'examinent que six dimensions, combinant l'individualisme et le pouvoir en une seule dimension. Cette évaluation reste fidèle aux travaux originaux et aux modèles de deux des chercheurs les plus importants dans ce domaine, vous offrant ainsi un profil qui vous aide vraiment à comprendre ce qui vous motive de manière spécifique.

Les sept Forces Motrices mesurées sont :



L'Esthétique – Elle traduit l'envie d'équilibre, d'harmonie, de développement personnel, sans pour autant perdre de vue l'aspect pratique ou utile des choses.



L'Economique – Elle traduit l'envie de rendement ou de faisabilité.



L'Individualiste – Elle traduit l'envie d'indépendance et de singularité.



La Politique (Pouvoir) – Elle traduit l'envie de contrôler son environnement ou d'avoir de l'influence.



L'Altruiste – Elle traduit l'envie d'aider les autres de façon altruiste.



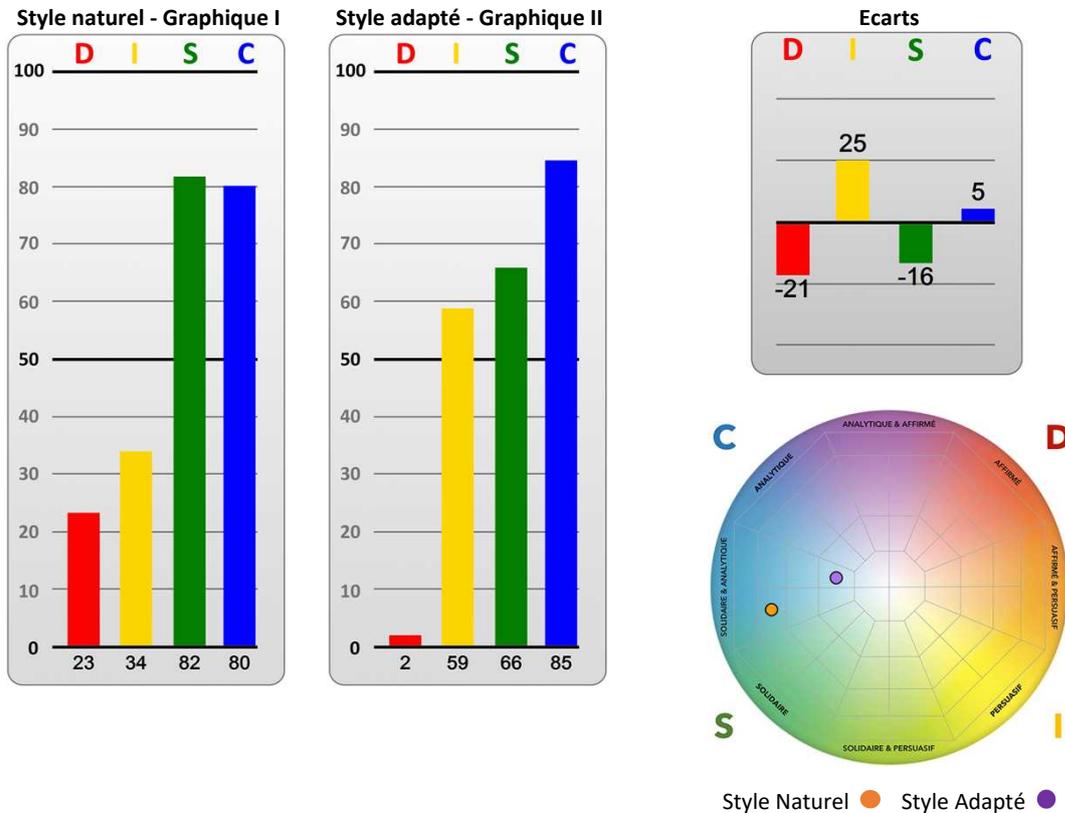
La Traditionaliste – Elle traduit la volonté d'ordre, de discipline et d'éthique.



La Théorique – Elle traduit l'envie de développer des connaissances, d'apprendre et de comprendre, mais aussi d'appréhender le monde via une approche intellectuelle et sous forme de systèmes.

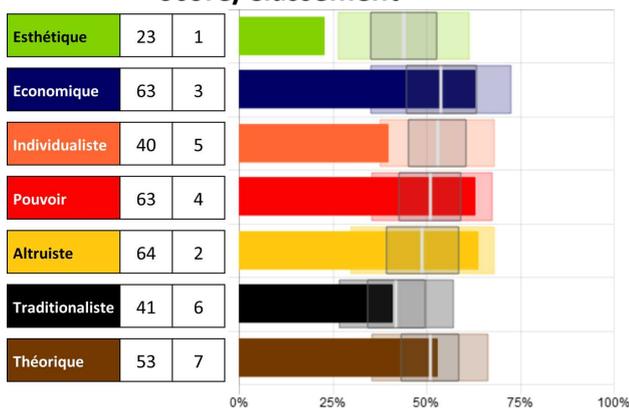
PARTIE 2 : COMPRENDRE VOTRE PROFIL DISC ET FORCES MOTRICES

Votre profil DISC et Forces Motrices sous forme de graphes



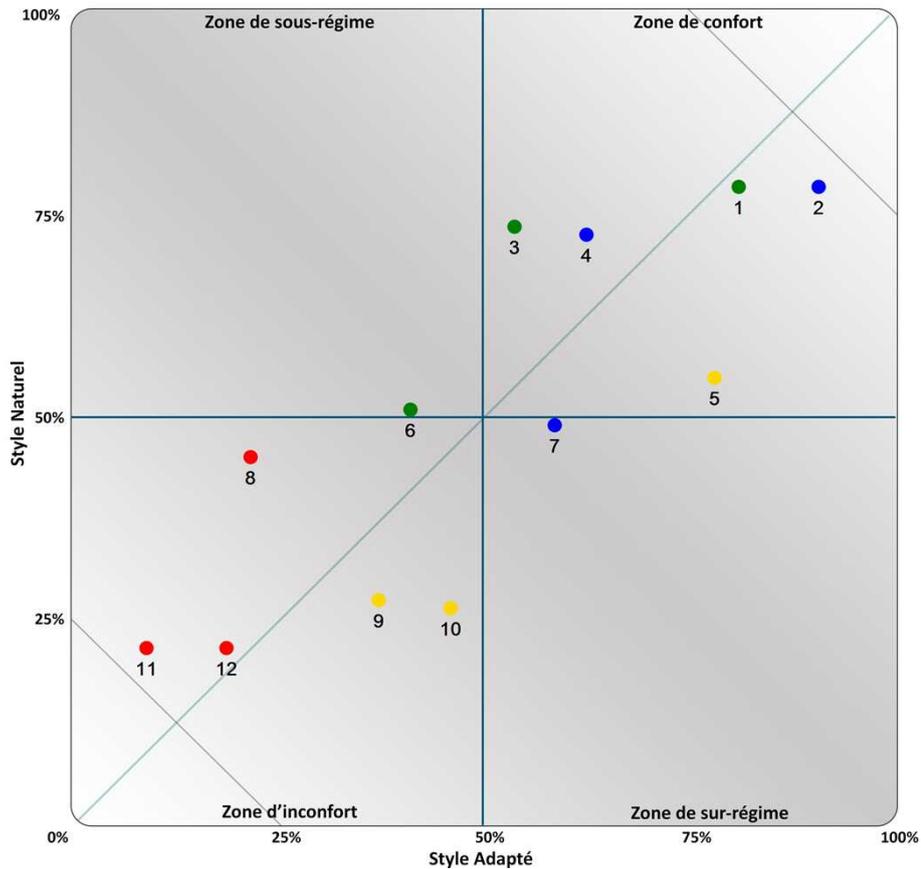
Le modèle **DISC** décrit vos comportements observables, ce qui peut fournir aux autres un aperçu de vos préférences en matière de communication et de la façon dont vous allez probablement interagir avec eux.

Score/Classement



Les **FORCES MOTRICES** décrivent vos valeurs et vos croyances. Comprendre vos motivations aide à comprendre pourquoi vous agissez ainsi. Satisfaire vos forces Motrices à travers ce que vous faites permet une plus grande performance dans ce que vous faites.

La déclinaison de votre profil DISC



- | | |
|---------------------------------|------------------------------|
| 1. Persévérance et Conciliation | 7. Exactitude et Objectivité |
| 2. Respect des normes | 8. Affirmation de soi |
| 3. Réflexion | 9. Assurance |
| 4. Conformisme et Prudence | 10. Enthousiasme |
| 5. Sociabilité et Persuasion | 11. Indépendance |
| 6. Ethique Personnelle | 12. L'Autodétermination |

Zone de confort = cette zone regroupe les caractéristiques aisément exploitées aussi bien dans le profil naturel que dans le profil adapté.

Zone de sur-régime = cette zone regroupe les caractéristiques mobilisées face à la situation actuelle. Peu mobilisées dans le profil naturel, elles le deviennent fortement dans le profil adapté, c'est-à-dire dès lors qu'une contrainte vécue comme importante se fait sentir. Cette adaptation peut être difficile à maintenir dans le temps.

Zone d'inconfort (ou d'effort) = cette zone regroupe les caractéristiques difficilement exploitables aussi bien dans le profil naturel que dans le profil adapté.

Zone de sous-régime = cette zone regroupe les caractéristiques qui se retrouvent démobilisées dans la situation actuelle. Présentes dans le profil naturel, vous les démobilisez dans le profil adapté, c'est-à-dire dès lors que vous cherchez à répondre à une contrainte spécifique.

Les caractéristiques situées à droite de la diagonale sont celles que la personne mobilise quand elle s'adapte. Les caractéristiques situées à gauche de la diagonale sont celles que la personne démobilise en style adapté.

Vos Caractéristiques générales

Ci-dessous vous trouverez un aperçu général de vos tendances comportementales. Il sert d'introduction au rapport qui suit, et fournit un cadre pour mieux comprendre vos résultats. Nous avons parfois fourni quelques conseils afin de vous permettre de tirer parti au mieux de vos points forts.

Vous avez tendance à évaluer les autres selon des standards objectifs. De votre côté, vous préférez être évalué selon des critères spécifiques, de préférence transcrits par écrit. Pour vous, les choses sont plus claires et mieux définies lorsqu'elles sont écrites.

Vous prenez des risques calculés seulement après une analyse approfondie des faits et des données et après avoir examiné toutes les options et résultats potentiels. C'est une force. Toutefois, lorsque l'équipe a des délais à respecter, cette façon de faire pourrait être perçue comme ralentissant le processus décisionnel. Soyez-en conscient(e) et préparez-vous à abréger un peu les analyses quand le temps est compté.

Vous êtes très consciencieux(se) et attentif(ve) au suivi du travail sur des projets précis et des missions complexes. Les autres peuvent compter sur vous et sur vos efforts pour mener un projet vers le succès. Certains dans l'équipe peuvent ne pas se rendre compte de tout le travail que vous avez fourni, ni de toutes les idées que vous avez apportées, car vous ne faites pas toujours part de vos réflexions aux autres. Assurez-vous que les autres membres de l'équipe savent ce que vous faites pour eux en coulisses. Cela peut être un défi pour votre modestie naturelle, mais vous devriez toujours trouver un moment et un lieu pour vous assurer que vos efforts soient reconnus.

Vous établissez des standards de performance élevés pour vous-même et pour les autres et vous vous attendez à ce que tout le monde respecte ces standards. Vous contrôlez de manière efficace la qualité de ce que vous faites et témoignez d'une grande patience. Ceci vous permet de vous montrer plus ambitieux(se) que certains autres membres de l'équipe. Vous dirigez en donnant vous-même l'exemple plutôt qu'en déléguant à d'autres.

Vos réponses indiquent que vous appréciez la sécurité des systèmes et des procédures efficaces, et que vous vous efforcez de les maintenir ou de les améliorer. Vous passez plus de temps à réfléchir aux divers processus et procédures que les autres membres de l'équipe et, par conséquent, vous pouvez agir comme un(e) référent(e) en cas d'incertitude. On vous interroge car on sait que vous avez la bonne réponse, mais vous vous demandez souvent pourquoi ils n'ont pas avant tout cherché à mémoriser la procédure.

Vous avez une gestion précise du temps. Vous êtes à l'heure ou même en avance à vos rendez-vous et vous vous attendez à ce que les autres respectent votre temps de la même façon. Cela vous ennuie quand certaines personnes sont perpétuellement en retard ou lorsque les réunions s'éternisent.

Vous aimez que votre espace de travail soit propre et bien organisé. Vous être ainsi davantage capable de vous concentrer clairement sur le projet en cours.

Taha, vos résultats indiquent que vous avez tendance à vous perdre un peu dans les détails au cours du processus de prise de décision, en pensant que de nouvelles informations à venir pourraient avoir un impact sur le choix. Il est vrai qu'il y aura presque toujours plus d'informations disponibles si l'on continue d'attendre ; toutefois, il y a aussi un moment où la collecte des données doit s'arrêter et où la décision doit être prise. Soyez-en conscient(e) lorsque vous serez face à une série de décisions à prendre sur la base de multiples données.

Votre style comportemental : Le/La Formaliste

Les "Formalistes" s'appuient sur les procédures et structurent tous les aspects de leur vie. Ils/Elles recherchent la perfection; ont besoin de connaître à l'avance les attentes ainsi que les échéances. Ils/Elles peuvent s'enliser dans les détails et retarder les décisions qui leur semblent importantes. Ils/Elles ne prendront un risque qu'à la condition d'avoir suffisamment de faits pour étayer leur décision. Ils/Elles peuvent, de prime abord, se montrer méfiant si on leur fait des compliments sur le plan personnel, ou s'ils/si elles ont le sentiment qu'on les flatte.

Ci-dessous vous trouverez quelques indices comportementaux clés à garder à l'esprit et à partager avec les autres afin de renforcer la qualité de vos relations.

- **Vos Comportements & caractéristiques émotionnelles** : Consacre son énergie à respecter des normes rigoureuses et faire les choses correctement; peut paraître réservé(e) et retenu(e).
- **Vos objectifs** : Réaliser les choses de manière stable et selon des procédés fiables.
- **La façon dont les autres sont estimés** : La constance dans la capacité à être précis et juste.
- **La façon dont vous agissez sur l'équipe** : En contribuant de manière détaillée et précise aux travaux menés par l'équipe.
- **Ce que vous apportez à l'entreprise** : Adoptera et poursuivra des normes de haute qualité.
- **Vos points de vigilance** : Peut s'appuyer sur les procédures passées; peut devenir dépendant(e) des règles.
- **Lorsque vous êtes sous pression** : Peut se monter trop diplomate et manoeuvrer de manière excessivement prudente.
- **Vos peurs** : Faire face à des échanges agressifs et conflictuels ou à des relations personnelles superficielles.

LA CARTOGRAPHIE DE MOTS - Style naturel

Le DISC décrit des comportements motivés par les besoins et est fondé sur l'idée que les émotions et les comportements ne sont ni « bons » ni « mauvais ». Nos comportements révèlent donc nos besoins. Par conséquent, dès lors que nous pouvons observer précisément les actions de quelqu'un, il est plus facile de comprendre et d'anticiper ses motivations et ses besoins probables. Cela nous permet de prédire ce qui lui plaira ou pas, d'adapter nos comportements en conséquence, ce qui permet d'entretenir de meilleures relations et de créer un cadre de travail plus harmonieux et productif ! Ce tableau décrit votre profil NATUREL sous forme de « cartographie de mots ». Recherchez des exemples pour décrire pourquoi vous agissez ainsi et identifiez ce qui est important pour vous quand vous cherchez à (D)ominer une situation, à (I)nfluencer autrui, à maintenir une certaine (S)tabilité, ou à vous (C)onformer aux procédures et aux règles. Partagez vos besoins spécifiques, ceux qui vous poussent à agir de manière particulière dans chacune des dimensions du DISC. Si, pour chacune des dimensions, la description de vos comportements préférés se situe aux niveaux 1 et 2, alors ces derniers sont à l'opposé des comportements figurant aux niveaux 5 et 6.

	D	I	S	C
Focus	PROBLÈMES et TÂCHES	PERSONNES	RYTHME et ENVIRONNEMENT	PROCÉDURES
Besoins	Relever des défis, pouvoir exercer librement son autorité	Nouer des relations sociales, travailler dans un environnement amical	Mettre en place des systèmes, apporter son soutien à l'équipe, préserver la stabilité de l'environnement	Agir selon les règles et décider sur la base de données suffisantes
Emotions et attitudes	Se montrer décisif, prendre des risques	Se montre optimiste et confiant	Fait preuve de patience, exprime peu ses émotions	Se montre prudent et rationnel
Peurs	Que l'on tire avantage de lui / De perdre le contrôle	Être délaissé / Ne pas être apprécié par les autres	Faire face à un changement soudain, à l'instabilité et l'insécurité	Être critiqué pour son travail / l'absence de précision et de qualité
6	Combatif Audacieux Exigeant Tranchant Meneur Egocentrique	Expansif Enthousiaste Plein d'entrain Impulsif Optimiste Persuasif	Compréhensif Loyal Patient Paisible Serein Solidaire	Perfectionniste Conventionnel Rigoureux Distant Précis Systématique
5	Innovant Entrepreneur Direct Energique	Charmant Influent Sociable Confiant	A l'écoute Coopératif Possessif Apaisant	Conscientieux Courtois Prudent Exigeant
4	Sûr de soi Compétiteur Déterminé Autonome	Assuré Amical Généreux Compatissant	Pondéré Persévérant Stable Constant	Analytique Soigné Rationnel Diplomate
3	Prudent Modéré Interrogateur Modeste	Contrôlé Objectif Rationnel Réfléchi	Alerte Dynamique Flexible Versatile	Indépendant Sûr de lui Entêté Persévérant
2	Léger Consensuel Discret Réfléchi	Observateur Factuel Logique Réservé	Râleur Energique Anxieux Impétueux	Autonome Indépendant Ferme Tenace
1	Consentant Prudent Conservateur Observateur Modeste Discret	Analytique Pessimiste Calme Pensif Réticent Susplicieux	Actif Attiré par le changement Critique Impatient Agité Spontané	Original Provocateur Intrépide Obstiné Rebelle Sarcastique

LA CARTOGRAPHIE DE MOTS - Style adapté

Le DISC décrit des comportements motivés par les besoins et est fondé sur l'idée que les émotions et les comportements ne sont ni « bons » ni « mauvais ». Nos comportements révèlent donc nos besoins. Par conséquent, dès lors que nous pouvons observer précisément les actions de quelqu'un, il est plus facile de comprendre et d'anticiper ses motivations et ses besoins probables. Cela nous permet de prédire ce qui lui plaira ou pas, d'adapter nos comportements en conséquence, ce qui permet d'entretenir de meilleures relations et de créer un cadre de travail plus harmonieux et productif ! Ce tableau décrit votre profil ADAPTÉ sous forme de « cartographie de mots ». Recherchez des exemples pour décrire pourquoi vous agissez ainsi et identifiez ce qui est important pour vous quand vous cherchez à (D)ominer une situation, à (I)nfluencer autrui, à maintenir une certaine (S)tabilité, ou à vous (C)onformer aux procédures et aux règles. Partagez vos besoins spécifiques, ceux qui vous poussent à agir de manière particulière dans chacune des dimensions du DISC. Si, pour chacune des dimensions, la description de vos comportements préférés se situe aux niveaux 1 et 2, alors ces derniers sont à l'opposé des comportements figurant aux niveaux 5 et 6.

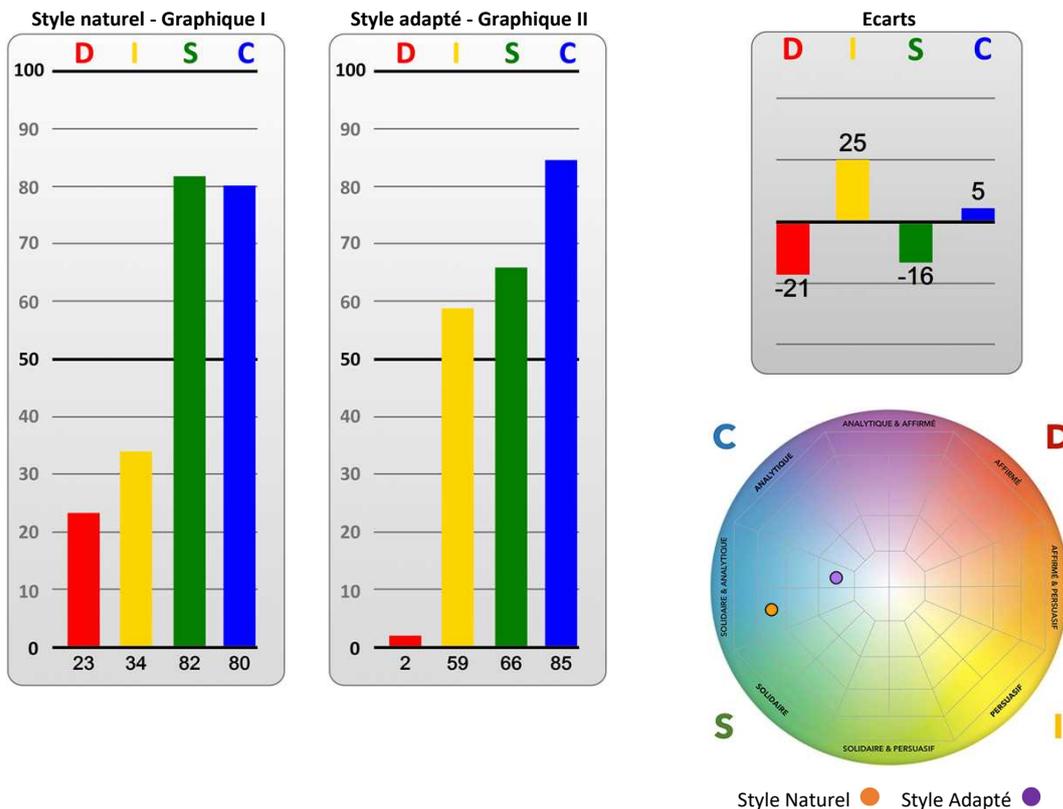
	D	I	S	C
Focus	PROBLÈMES et TÂCHES	PERSONNES	RYTHME et ENVIRONNEMENT	PROCÉDURES
Besoins	Relever des défis, pouvoir exercer librement son autorité	Nouer des relations sociales, travailler dans un environnement amical	Mettre en place des systèmes, apporter son soutien à l'équipe, préserver la stabilité de l'environnement	Agir selon les règles et décider sur la base de données suffisantes
Emotions et attitudes	Se montrer décisif, prendre des risques	Se montre optimiste et confiant	Fait preuve de patience, exprime peu ses émotions	Se montre prudent et rationnel
Peurs	Que l'on tire avantage de lui / De perdre le contrôle	Être délaissé / Ne pas être apprécié par les autres	Faire face à un changement soudain, à l'instabilité et l'insécurité	Être critiqué pour son travail / l'absence de précision et de qualité
6	Combatif Audacieux Exigeant Tranchant Meneur Egocentrique	Expansif Enthousiaste Plein d'entrain Impulsif Optimiste Persuasif	Compréhensif Loyal Patient Paisible Serein Solidaire	Perfectionniste Conventionnel Rigoureux Distant Précis Systématique
5	Innovant Entrepreneur Direct Energique	Charmant Influent Sociable Confiant	A l'écoute Coopératif Possessif Apaisant	Conscientieux Courtois Prudent Exigeant
4	Sûr de soi Compétiteur Déterminé Autonome	Assuré Amical Généreux Compatissant	Pondéré Persévérant Stable Constant	Analytique Soigné Rationnel Diplomate
3	Prudent Modéré Interrogateur Modeste	Contrôlé Objectif Rationnel Réfléchi	Alerte Dynamique Flexible Versatile	Indépendant Sûr de lui Entêté Persévérant
2	Léger Consensuel Discret Réfléchi	Observateur Factuel Logique Réservé	Rôleur Energique Anxieux Impétueux	Autonome Indépendant Ferme Tenace
1	Consentant Prudent Conservateur Observateur Modeste Discret	Analytique Pessimiste Calme Pensif Réticent Suspicieux	Actif Attiré par le changement Critique Impatient Agité Spontané	Original Provocateur Intrépide Obstiné Rebelle Sarcastique

Votre style naturel et adapté DISC

Votre style naturel indique que vous avez naturellement tendance à utiliser les traits comportementaux du/des style(s) **SC**.
 Votre style adapté indique que vous avez tendance à utiliser les traits comportementaux du/des style(s) **CSi**.

Votre **style naturel** correspond aux comportements que vous mettez en place de manière quasi automatique dans le cadre de situations familières ou ne présentant aucune contrainte particulière. Il est assez constant dans le temps et traduit vos motivations. C'est souvent le meilleur indicateur de « qui vous êtes vraiment ».

Votre **style adapté** correspond aux comportements que vous pensez devoir mobiliser, pour répondre à une situation présentant des contraintes. Votre profil adapté peut changer dès lors que vous faites face à une nouvelle situation.



Si les deux graphiques se ressemblent, cela signifie que vous avez tendance à mobiliser les mêmes comportements naturels quel que soit l'environnement. Si votre style adapté est différent de votre style naturel, cela signifie que vous cherchez à vous adapter en réaction à un stress en adoptant des comportements qui ne sont pas naturels pour vous.

Les nombres à quatre chiffres (sous les graphiques) représentent les niveaux de description de vos comportements préférés dans la cartographie de mots. Le premier chiffre correspondant à la caractéristique D, le second à caractéristique I, le troisième à la caractéristique S et le quatrième à la C.

Plus vos caractéristiques D, I, S, C sont élevées, plus vos comportements auront un impact sur votre environnement et ceux avec qui vous travaillez. Une fois conscient(e) de ce phénomène, vous pouvez adapter votre style. Toutefois, changer de comportement de manière durable nécessite d'être conscient(e) de la nécessité de ce changement et implique de la pratique. Référez-vous aux tableaux d'adaptabilité comportementale présents dans ce rapport pour gagner en flexibilité comportementale. Pour des questions supplémentaires ou un accompagnement personnel, contactez votre consultant ou votre coach.

La Vue globale de votre Modèle Comportemental (VMC)

La VMC est composée de huit zones, chacune d'entre elle identifie une combinaison spécifique de traits comportementaux. Les descriptions figurant sur la roue décrivent comment les autres peuvent me percevoir. Les initiales dans les coins de la figure correspondent aux styles de base du modèle DISC. Plus votre profil est proche de la périphérie de la roue, plus votre profil sera marqué. A contrario, plus votre profil est proche du centre, plus votre profil sera « équilibré » entre les différentes dimensions.

D = Dominance : Comment vous gérez les situations, les challenges, les problèmes.

I = Influence/Extraversion : Comment vous gérez les personnes, la relation interpersonnelle.

S = Stabilité/Patience : Comment vous gérez le rythme de votre activité et la cohérence de ce que vous faites.

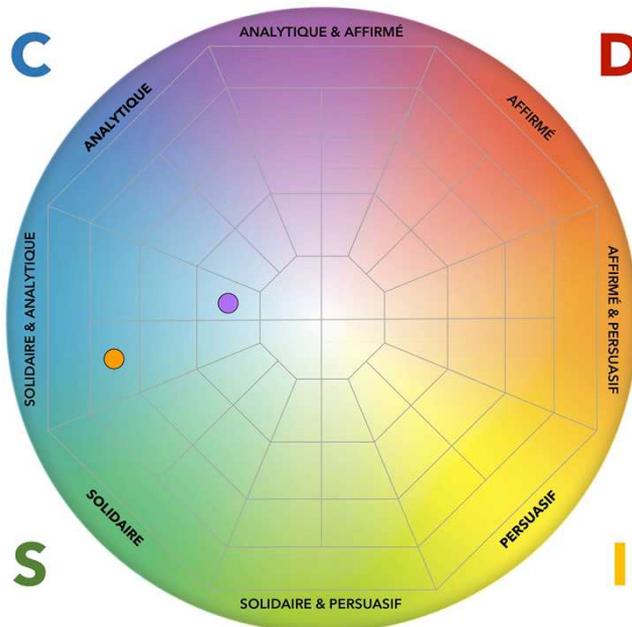
C = Conformité/Conscience/Structure : Comment vous gérez les contraintes, le respect des règles et des procédures ainsi que les détails, la justesse et la précision.

Axé(e) sur les données, les faits et l'analyse. Précis(e) et exact(e), il/Elle croit en l'intérêt d'une approche structurée et apprécie l'ordre et le respect des standards et des règles.

Efficace, analytique, organisé(e), factuel(le), conscient(e) des conséquences de ses actions, il/elle a le sens pratique et sait se montrer innovant(e).

Affirmé(e), voire autoritaire, axé(e) sur les résultats, les décisions rapides, il/elle recherchera les défis. Il/Elle aime diriger et peut se montrer agressif(ve) et impatient(e) si les choses n'avancent pas assez vite.

Il/Elle est axé(e) sur les données et recherche des relations équilibrées. Diplomatique et conscient(e) des « règles », il/elle est centrée sur les tâches à accomplir et déteste la confusion et l'ambiguïté.



Affirmé(e) et persuasif(ve), il/elle aime les nouveaux concepts et faire bouger les choses. Il/Elle est extraverti(e) et agit avec énergie et engagement.

Très extraverti(e) et persuasif(ve), très orienté(e) sur la relation, et optimiste, il/elle possède de vrais talents en communication et aime accomplir des choses variées dans une seule et même journée.

Très patient(e), il/elle favorise la stabilité et la structure. Il/Elle ne prend pas de risque et travaille selon un rythme régulier.

Il/Elle soutient, persuade, et se montre solidaire de l'équipe. Il/Elle génère de la bonne volonté autour de lui/d'elle et délivre un bon niveau de service.

STYLE NATUREL ●

STYLE ADAPTÉ ●

EN SAVOIR PLUS SUR VOTRE STYLE DISC

Dans cette partie du rapport, vous en apprendrez davantage sur les tendances comportementales et les émotions de votre style DISC. Ces informations peuvent être utiles pour vous aider à comprendre vos comportements et vous aider à mieux connaître et comprendre ceux des autres.

Conseils à destination de ceux qui souhaitent communiquer avec vous

Les suggestions suivantes peuvent aider ceux qui interagissent avec vous à comprendre vos préférences dès lors que l'on communique avec vous. Partagez ces informations avec les personnes de votre entourage professionnel ou personnel et parlez aussi de leurs préférences.

Reportez les deux idées qui vous paraissent les plus importantes quand les autres communiquent avec vous (à faire & à ne pas faire) sur la page « Résumé de votre style ».

À FAIRE Lorsque l'on communique avec Taha :

- Structurez votre demande d'aide ou votre appel à contributions.
- Posez des questions centrées sur le « comment » pour faire ressortir ses opinions.
- Montrez-lui un intérêt sincère en tant que personne.
- Faites votre part du travail, car Taha fera la sienne.
- Précisez les tâches et responsabilités individuelles à l'écrit.
- Assurez-vous que les responsabilités individuelles soient claires et qu'il n'y ait pas d'ambiguïté.
- Taha s'en tiendra à sa ligne de conduite, soyez certain(e) d'en faire de même.

À NE PAS FAIRE Lorsque l'on communique avec Taha :

- Ne pas mener les choses à terme. Si vous dites que vous allez faire quelque chose, faites-le.
- Expédier l'étude des problèmes ou la prise de décision.
- Faire des promesses que vous ne pouvez pas tenir.
- Laisser les choses en suspens ou décider au hasard.
- Être rude, brusque ou trop rapide dans votre communication.
- Prendre des décisions pour lui.
- Evoquer une idée sans en garder de trace.

Vos désirs et vos besoins

Qu'est-ce qui vous motive ? Nos comportements sont autant guidés par ce que nous voulons obtenir que par nos besoins, et chaque profil d'individu a des besoins différents. Si une personne est stressée, elle peut avoir besoin de rester seule au calme pendant un moment ; une autre peut avoir besoin de passer du temps en société avec beaucoup de gens. Chacun est différent et chacun a sa manière de répondre à ses besoins. Plus nos besoins sont satisfaits, plus nous sommes capables d'apporter des réponses efficaces. Reportez vos deux motivations (désirs) les plus importantes et vos deux besoins principaux sur la page « Résumé de votre style ».

Vous avez tendance à être motivé par :

- Des standards de qualité qui sont respectés par toute l'entreprise, pas seulement par quelques personnes.
- L'assurance que les changements sont effectués intelligemment, avec attention et uniquement lorsqu'ils sont nécessaires.
- Des tâches qui sont réalisées comme il faut du premier coup.
- Avoir suffisamment de temps pour s'adapter au changement, afin de ne pas perturber les systèmes ou les processus.
- Des explications complètes sur les systèmes et les processus qui impactent l'environnement de travail.
- Une reconnaissance des compétences et de l'éthique de travail démontrées sur le long terme.
- Des tâches spécialisées pour satisfaire votre curiosité naturelle et votre sens du détail.

Les personnes ayant un profil similaire au vôtre ont tendance à avoir besoin :

- Une plus grande participation aux efforts et activités en équipe qui pourraient vous fournir un point de vue plus large et une plus grande capacité à avoir une vue d'ensemble.
- L'assurance que les longues heures que vous dédiez aux projets mèneront à un résultat fructueux.
- Une méthode pour être présenté(e) à de nouvelles personnes, en interne ou en externe.
- Des explications complètes sur les processus et les systèmes internes.
- Suffisamment de temps pour une planification efficace, en particulier avant d'effectuer des changements.
- La possibilité d'optimiser certaines méthodes ou procédures.
- Être encouragé(e) à prendre des risques calculés.

Ce que vous apportez à l'organisation

Vous trouverez ci-après une description de vos talents et des tendances comportementales dont vous faites preuve dans un environnement professionnel ou en privé. Quand vos comportements préférentiels vous permettent de répondre de manière appropriée à la situation, cela vous encourage à poursuivre vos objectifs. Toutefois, votre environnement requerra aussi d'autres réponses, d'autres comportements que les vôtres. Dans ce cas, nous vous recommandons d'avoir un échange avec votre manager afin d'étudier avec lui, la manière d'aménager votre environnement afin de préserver votre motivation. Reportez vos 2 forces principales et 2 comportements principaux au travail sur la page « Résumé de votre style ».

Vos forces :

- Vous faites part d'une vue objective et réaliste des systèmes, procédures et organisations.
- Vous prenez vos responsabilités au sérieux et vous exercez votre autorité d'une manière sincère et consciencieuse.
- Vous êtes souvent sollicité(e) par les autres membres de l'équipe en raison de votre connaissance complète des processus et procédures.
- Vous accordez beaucoup d'importance à la précision tout en gardant un œil sur les délais.
- Vous avez un excellent style d'écoute, prévenant et analytique.
- Vous démontrez une forte spécialisation technique et vous êtes très compétent(e) dans votre domaine.
- Vous fournissez une contribution précieuse aux projets en faisant attention aux embûches que d'autres pourraient négliger.

Votre profil au travail :

- Naturellement soucieux(se) d'une bonne gestion du temps, vous gardez un œil attentif sur le calendrier et vous êtes conscient(e) des échéances.
- Vous persuadez les autres membres de l'équipe grâce à l'attention que vous portez aux détails, via les faits, les données et la logique.
- Vous avez besoin de vous sentir bien informé(e) par rapport aux détails spécifiques liés à votre domaine de responsabilités.
- Dans le cadre d'un projet, vous prenez en considération toutes les contributions. Ce processus peut prendre un peu plus de temps mais il produira un résultat de qualité.
- Vous aimez que votre espace de travail soit propre, bien organisé et rangé, que tout soit à sa place.
- Vous êtes très consciencieux(se) et on peut compter sur vous pour gérer le suivi de projets ou de missions complexes.
- Vous avez tendance à évaluer les autres selon des standards objectifs et vous préférez être évalué(e) de la même manière.

Vous avez tendance à être plus efficace dans les environnements qui présentent :

- Des missions hautement spécialisées et des domaines de responsabilité techniques.
- Des domaines de responsabilité clairs.
- Des pratiques, procédures et protocoles établis.
- Une culture d'entreprise qui fait preuve d'une attention sincère vis-à-vis des personnes qui s'impliquent.
- Une absence de décision sous une pression forte
- Une équipe très soudée, composée de personnes avec qui vous avez développé une relation de confiance.
- Une identification à l'équipe ou à l'entreprise.

Le comportement et les besoins du style S en situation de stress

La façon dont nous agissons sous stress peut conduire les autres à avoir une fausse idée sur notre véritable intention, ce qui va altérer l'efficacité de nos actions ou de nos communications avec eux. Être conscient(e) de la manière dont nos réactions peuvent être interprétées, savoir de quelle aide nous avons besoin, identifier quelle stratégie adopter face à un conflit ou une tension, tout cela peut nous permettre de mieux gérer notre stress et d'apporter une réponse efficace. Identifiez vos deux comportements et besoins les plus typiques sous stress et reportez-les sur la page « Résumé de votre style ».

En situation de stress, vous pouvez sembler :

- Soumis(e)
- Hésitant(e)
- Passif(ve)
- Sur la défensive
- Dépendant(e)

En situation de stress, vous avez besoin :

- D'assurance personnelle
- D'avoir des relations interpersonnelles
- D'avoir l'assurance d'être apprécié(e)

Vos comportements typiques face au conflit :

- La colère et le mécontentement que vous réprimez s'accumulent en vous et finalement un événement (souvent insignifiant) déclenchera l'explosion, vous conduisant à déverser votre colère et à faire de nombreux reproches (souvent très détaillés). Une fois ces émotions évacuées, vous revenez à votre comportement normal.
- Vous avez tendance à faire des choses pour aider les autres avec l'espoir que cela soit réciproque et que vous en bénéficierez de manière appropriée. Toutefois, vous leur communiquez rarement ces attentes ; en conséquence, l'autre personne ne parvient pas à y répondre; ce qui vous amène à vous sentir frustré(e).
- Vous exprimez rarement votre colère ou votre mécontentement, craignant que cela porte atteinte aux relations que vous entretenez avec les autres et que cela déstabilise la situation. Vous avez tendance à composer avec ce que les autres veulent pour éviter toute controverse.

Vos stratégies pour réduire la tension liée au conflit et accroître l'harmonie :

- Assurez-vous de clarifier les choses que vous ne comprenez pas complètement, peu importe à quel point l'autre personne peut sembler occupée. Portez une attention particulière aux résultats et aux délais désirés.
- Restez ouvert aux nouvelles façons de faire. Demandez à votre manager, à vos amis ou vos collègues de vous aider à aborder tout changement significatif.
- Demandez ce dont vous avez besoin à votre superviseur, vos amis et vos collègues. Ne vous attendez pas à ce qu'ils sachent ce que vous voulez ou ce que vous pensez. Cela permettra d'éviter de nombreux malentendus et d'augmenter votre efficacité.

Vos domaines potentiels d'amélioration

Tout le monde a parfois le sentiment de toucher ses limites, d'être face à ses faiblesses. Celles-ci sont souvent le résultat d'une mobilisation exagérée de vos points forts. Par exemple, l'affirmation naturelle d'une personne avec une Dominance élevée peut se révéler être une force dans certaines situations, mais peut la faire apparaître autoritaire dès lors qu'elle la sur-mobilise, notamment sous l'effet du stress.

Identifiez, selon vous, vos deux principaux axes de progression et reportez-les sur la page « Résumé de votre style ».

Domaines potentiels à améliorer :

- Vous pourriez tirer avantage d'une plus grande confiance en vous et d'un sens accru de l'urgence pour accomplir des tâches plus rapidement.
- Les autres peuvent vous trouver lent(e) à prendre des décisions quand il s'agit d'effectuer des changements.
- Vous pouvez parfois trop réfléchir à des tâches routinières.
- Vous utilisez parfois des faits, des chiffres et des détails comme « bouclier » pour éviter la confrontation ou l'hostilité.
- Vous pouvez avoir tendance à passer plus de temps que nécessaire sur certains détails, de peur que l'on pense que vous n'êtes pas assez préparé(e).
- Certains peuvent vous trouver inflexible et excessivement strict(e) en ce qui concerne les procédures.
- Vous pourriez faire preuve d'un peu plus de spontanéité et vous prendre un peu moins au sérieux.

Vos Tendances Comportementales

Les styles dominants - D, I, S et C - sont chacun influencés par les trois autres. Ainsi les comportements de chaque personne ne sont pas seulement la résultante de l'un de ces styles, mais plutôt le produit de la combinaison des quatre styles DISC et de l'influence de chacun d'entre eux sur les trois autres. Les tendances comportementales ci-après sont déterminées en fonction de la façon dont les styles DISC se combinent et s'influencent mutuellement. Sur cette page, vous trouverez une synthèse des tendances comportementales.

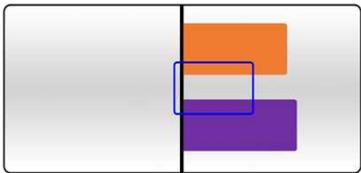
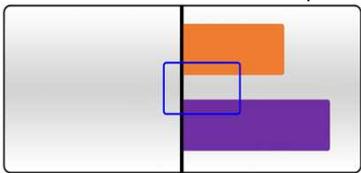
Tendances Comportementales	Naturel	Adapté
La Relation au Changement <i>Comment cette personne réagit-elle face au changement ?</i>	Prudent	Prudent
La Gestion des Priorités <i>Quelle est la priorité de la personne face à ce qu'elle doit faire ?</i>	Respect des Règles	Respect des Règles
Le Mode Décisionnel <i>Comment cette personne prend-t-elle ses décisions ?</i>	Réfléchi	Spontané ou réfléchi selon les situations
Le Mode de Raisonnement <i>De quelle manière cette personne raisonne-t-elle ?</i>	Factuel	Factuel
L'Investissement Personnel dans la Relation <i>Sur quoi l'individu se concentre-t-il lorsqu'il interagit avec les autres ?</i>	Orienté relation ou résultat selon les situations	Orienté relation
Le Processus de Travail Préférentiel <i>Que privilégie cette personne quand elle accomplit une tâche ?</i>	Préférence pour la précision ou la constance selon les situations	Préférence pour la précision ou la constance selon les situations
La Fiabilisation du Résultat <i>Par quel moyen cette personne cherche-t-elle à fiabiliser son résultat ?</i>	Préférence pour la cohérence et la méthode ou pour la rigueur et la précision selon les situations	Préférence pour la cohérence et la méthode ou pour la rigueur et la précision selon les situations
Le Mode de Collaboration <i>Comment cette personne coopère-t-elle ?</i>	Collaboratif ou directif selon les situations	Collaboratif
Le Mode de Communication <i>Quel type de communication cette personne établit-elle ?</i>	Structuré	Structuré
Le mode d'Interaction <i>Que recherche cette personne lorsqu'elle interagit avec autrui ?</i>	Prévenant	Prévenant ou engageant selon les situations
La Transmission des Instructions <i>De quelle manière cette personne donne-t-elle ses directives et ses attentes ?</i>	Indirect & Précis	Indirect & Précis
La Motivation <i>Par quoi cette personne est-elle motivée lorsqu'elle agit : servir les autres ou servir ses propres objectifs ?</i>	Axé sur autrui	Axé sur autrui

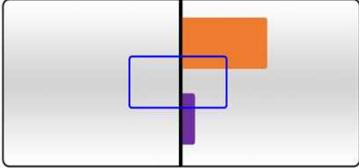
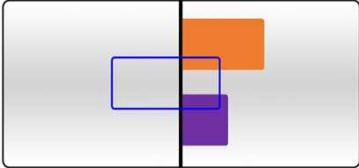
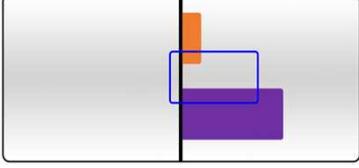
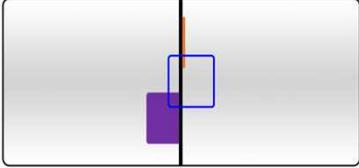
Vos tendances comportementales – Détails & Graphes

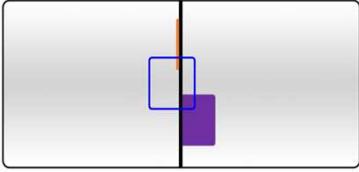
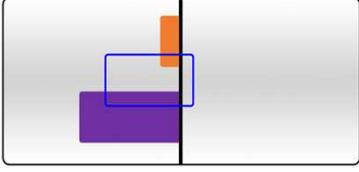
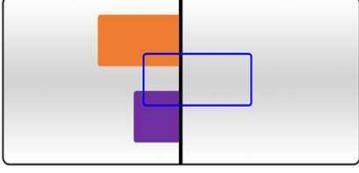
Chacune des tendances, est illustrée par un graphique et est assortie d'un commentaire spécifique sur le style naturel du candidat comme sur style naturel nécessaire à la tenue du poste (style naturel "cible"). Les scores et les constats révèlent quelles combinaisons de styles sont les plus observables et décrivent comment chacun exprime la tendance en fonction de sa propre combinaison DISC.

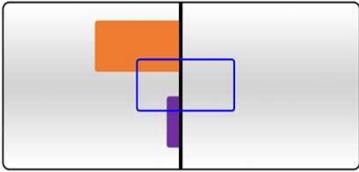
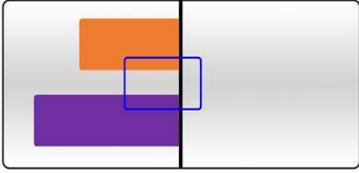
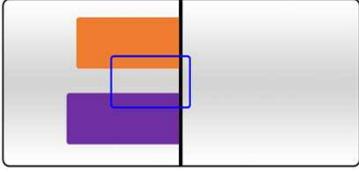
Notes d'interprétation :

1. **Fréquence observée** : Les tendances comportementales sont présentées dans l'ordre suivant : des plus fréquemment observées aux moins fréquemment observées.
 - **ELEVE** - Clairement observées dans la plupart des situations, vues le plus souvent.
 - **EM** (Elevé à Modéré) - Fréquemment observées dans de nombreuses situations.
 - **MOD** (Modéré) - Peuvent ou non être observées selon la situation.
 - **FM** (Faible à Modéré) - Parfois observées dans certaines situations.
 - **FAIBLE** – Non observées dans la plupart des situations.
2. **Sens de votre score** – Selon que le graphique se déplace vers la droite ou la gauche, cela montre la probabilité qu'une personne a de mettre en œuvre un comportement type ou son opposé. Si les valeurs du candidat sont proches du centre du graphique, le comportement type, comme le comportement opposé auront autant de probabilité d'apparaître et dépendront de la situation.
3. **Comparaison avec la population globale** - Le cadre bleu représente la population qui en majorité adopte cette tendance comportementale. Environ 68 % des personnes se situent dans cette fourchette (à l'intérieur du cadre bleu).

Tendances comportementales	Préférences
<p style="text-align: center;">La Relation au Changement</p> <p>Naturel (EM): Vous êtes plutôt ouvert(e) au changement dans la mesure où vous pouvez vous y préparer et comprendre les attentes qui y sont associées ainsi que les raisons des adaptations qui s'imposent. Pour accompagner le changement vous devez donc d'abord en comprendre les raisons, puis avoir la possibilité de planifier la façon dont vous allez opérer avec succès afin d'anticiper ce qui pourrait arriver. Toutefois, vous n'aurez pas toujours le temps de bien vous préparer, et dans ce cas faire preuve de flexibilité et d'ouverture peut être un avantage.</p> <p>Adapté (ELEVE): Vous n'aimez guère le changement sauf si vous avez la possibilité de vous y préparer et d'en saisir le sens ainsi que les raisons pour lesquelles des ajustements sont nécessaires. Pour accompagner le changement vous devez donc d'abord en comprendre les raisons, puis avoir la possibilité de planifier la façon dont vous allez opérer avec succès afin d'anticiper ce qui pourrait arriver. Toutefois, vous n'aurez pas toujours le temps de bien vous préparer, et dans ce cas faire preuve de flexibilité et d'ouverture peut être un avantage.</p>	<p style="text-align: center;">Moteur Prudent</p> 
<p style="text-align: center;">La Gestion des Priorités</p> <p>Naturel (EM): Vous privilégiez souvent le respect des directives et des procédures établies afin d'assurer l'atteinte de résultats qualitatifs, le tout en accordant une grande importance à l'exactitude, l'ordre et la précision. Il est probable qu'entre respecter les règles et atteindre les résultats, vous choisirez plutôt les règles. Bien que les règles et les procédures conditionnent le succès et qu'elles soient à ce titre importantes, assurez-vous de savoir quel devrait être le résultat final.</p> <p>Adapté (ELEVE): Vous privilégiez fréquemment le respect des directives et des procédures établies afin d'assurer l'atteinte de résultats qualitatifs, le tout en accordant une grande importance à l'exactitude, l'ordre et la précision. Il est probable qu'entre respecter les règles et atteindre les résultats, vous choisirez plutôt les règles. Bien que les règles et les procédures conditionnent le succès et qu'elles soient à ce titre importantes, assurez-vous de savoir quel devrait être le résultat final.</p>	<p style="text-align: center;">Efficacité Respect des Règles</p> 

Tendances comportementales	Préférences
<p style="text-align: center;">Le Mode Décisionnel</p> <p>Naturel (EM): Vous examinez souvent avec soin et prudence les risques et les avantages, tout en pesant le pour et le contre pour vous préparer à ce qui pourrait se produire. Vous prenez probablement soin de bien réfléchir avant d'agir. Parfois il peut être approprié de penser avec son coeur, de faire ce qui vous semble juste. Raisonner de manière logique n'est pas toujours la meilleure solution.</p> <p>Adapté (MOD): Vous pouvez étudier les risques avec attention ou bien agir de façon impulsive, selon votre intuition ou vos tripes. Vos décisions peuvent être fondées sur une approche mêlant logique et émotion, vous conduisant à agir selon ce qui vous semble être à la fois juste et sensé, le tout en restant attentif(ve) aux risques encourus.</p>	<p style="text-align: center;">Préférences</p> <p style="text-align: center;">Spontané Réfléchi</p> 
<p style="text-align: center;">Le Mode de Raisonnement</p> <p>Naturel (EM): Vous vous fiez souvent aux données et aux faits irréfutables pour sécuriser vos décisions. Vous recourez à des vérifications pour vous faire une idée complète et précise de la situation, et avez tendance à réfléchir aux choses avec soin et attention. Aussi vous évaluez souvent les risques et examinez les preuves et les données pour décider. Gardez en mémoire que penser autant avec sa tête qu'avec son coeur vous garantira une grande efficacité.</p> <p>Adapté (EM): Cohérent avec le style naturel</p>	<p style="text-align: center;">Intuitif Factuel</p> 
<p style="text-align: center;">L'Investissement Personnel dans la Relation</p> <p>Naturel (MOD): Votre dimension relationnelle est à la fois motivée par le désir d'entrer en contact avec les autres sur le plan social et par le désir d'accomplir votre travail et d'obtenir des résultats. Pouvoir faire les deux à la fois est pour vous l'idéal !</p> <p>Adapté (EM): Vous êtes plutôt sociable et êtes plus susceptible de vous concentrer sur le développement des relations et la création de liens plutôt que sur l'atteinte d'un objectif ou la réalisation d'une tâche. N'oubliez pas qu'il y a parfois des choses qui doivent être faites.</p>	<p style="text-align: center;">Orienté résultat Orienté relation</p> 
<p style="text-align: center;">Le Processus de Travail Préférentiel</p> <p>Naturel (MOD): Votre approche et votre suivi sont autant caractérisés par le besoin d'agir avec méthode et selon un rythme régulier, que par le besoin de respecter des normes qualitatives afin de vous assurer l'atteinte d'un résultat exact et précis. Vous pouvez prêter autant d'importance à l'exactitude et à la cohérence de votre démarche lorsque vous traitez des informations ou effectuez le suivi de vos actions. Rechercher à la fois la précision et la cohérence vous garanti de bons résultats.</p> <p>Adapté (MOD): Cohérent avec le style naturel</p>	<p style="text-align: center;">Précision Constance</p> 

Tendances comportementales	Préférences
<p style="text-align: center;">La Fiabilisation du Résultat</p> <p>Naturel (MOD): Votre fonctionnement est caractérisé par la combinaison de réflexions minutieuses visant à assurer des résultats de qualité et des systèmes et processus qui permettent de progresser dans un environnement stable. Vous êtes probablement conscient des aspects prévisibles et précis de vos plans. Vous aimerez avoir des résultats plus positifs en utilisant une planification équilibrée.</p> <p>Adapté (MOD): Cohérent avec le style naturel</p>	<p style="text-align: center;">Préférences</p> <p style="text-align: center;">Cohérence & Méthode Rigueur & Précision</p> 
<p style="text-align: center;">Le Mode de Collaboration</p> <p>Naturel (MOD): Vous savez maintenir un certain équilibre entre votre orientation résultats et votre sens de la relation. Vous faites en sorte que les choses se réalisent efficacement, tout en faisant participer d'autres personnes aux décisions pour que cela soit le plus efficace possible. Vous pouvez vous montrer à la fois productif et efficace, que vous travaillez seul ou en collaboration avec d'autres, selon les circonstances et les conditions que vous rencontrez au travail.</p> <p>Adapté (FM): Vous êtes plutôt soucieux(se) d'impliquer les autres, préférant atteindre des résultats avec eux, ce qui peut avoir un impact sur l'efficacité des solutions. Vous serez probablement très efficace dès lors que vous collaborez avec d'autres. Attention ce que de trop nombreux échanges ne nuisent pas à votre productivité ou votre efficacité.</p>	<p style="text-align: center;">Le Mode de Collaboration</p> <p style="text-align: center;">Collaboratif Directif</p> 
<p style="text-align: center;">Le Mode de Communication</p> <p>Naturel (FM): Vous êtes relativement à l'aise lorsque vous adoptez un approche structurée, centrée sur les tâches à réaliser, les détails et l'exactitude des résultats. Vous préférez prendre un peu de temps pour réfléchir aux conséquences de votre décision et à la planification de votre action avant de vous lancer. Vous vous sentirez probablement plus en confiance dès lors que vous pouvez avoir des données ou une information factuelle à disposition et dès lors que vous avez la possibilité de suivre des procédures qui vous garantissent l'exactitude et la précision du résultat. Rappelez-vous qu'il y a des moments où nouer des liens avec d'autres personnes peut aussi vous aider.</p> <p>Adapté (FM): Cohérent avec le style naturel</p>	<p style="text-align: center;">Le Mode de Communication</p> <p style="text-align: center;">Structuré Relationnel</p> 

Tendances comportementales	Préférences
<p style="text-align: center;">Le mode d'Interaction</p> <p>Naturel (FM): Vous êtes capable de vous employer pour apporter aux autres du soutien et une présence apaisante, souvent en prenant soin de leurs besoins de manière à créer de la confiance dans ce que vous proposez. Il est possible que vous fassiez tout ce qui est en votre pouvoir pour vous assurer que les autres soient pris en charge et obtiennent ce dont ils ont besoin. Toutefois, il est également important d'être attentif(ve) aux intérêts de l'entreprise.</p> <p>Adapté (MOD): Vous pouvez être attachant(e) et persuasif(ve) tout en faisant preuve de constance et de soutien dans vos relations avec les autres. Vous pouvez concilier les besoins des personnes tout en créant des relations et en vous assurant que leurs besoins soient satisfaits. Cela peut effectivement créer des relations fidèles et de confiance.</p>	<p style="text-align: center;">Préférences</p> <p style="text-align: center;">Prévenant Engageant</p> 
<p style="text-align: center;">La Transmission des Instructions</p> <p>Naturel (FM): Vous êtes plus enclin à suivre avec précision des directives capables de structurer votre action ainsi que des procédures établies, et êtes conscient de la nécessité d'être précis et de respecter les instructions et protocoles. Parfois, il est important de contourner légèrement les règles pour obtenir les meilleurs résultats.</p> <p>Adapté (FAIBLE): Vous êtes très enclin à suivre avec précision les directives et les procédures établies, et êtes conscient(e) de la nécessité d'être précis et de respecter les instructions et protocoles. Parfois, il est important de contourner légèrement les règles pour obtenir les meilleurs résultats.</p>	<p style="text-align: center;">Préférences</p> <p style="text-align: center;">Indirect & Précis Direct & Autoritaire</p> 
<p style="text-align: center;">La Motivation</p> <p>Naturel (FM): Vous faites preuve d'une détermination assez constante et avez une approche plutôt posée. Vous savez vous montrer solidaire, ce qui vous conduit à prendre en compte les conséquences relationnelles avant d'agir. Il est probable que vous ressentiez le besoin de répondre aux attentes des autres, ce qui peut vous conduire à prendre en charge toujours plus de responsabilités et à vous épuiser à la tâche.</p> <p>Adapté (FAIBLE): Vous faites preuve d'une forte détermination sur la durée et d'une approche très posée des choses. Vous faites preuve d'une grande solidarité envers les autres, ce qui vous conduit à être très attentif(ve) aux conséquences relationnelles avant toute action de votre part. Il est probable que vous ressentiez le besoin de répondre aux attentes des autres, ce qui peut vous conduire à prendre en charge toujours plus de responsabilités et à vous épuiser à la tâche.</p>	<p style="text-align: center;">Préférences</p> <p style="text-align: center;">Axé sur autrui Axé sur soi</p> 

Le résumé de votre style

La communication est un processus à double sens. En discutant avec votre entourage professionnel ou personnel de vos préférences, besoins et désirs respectifs, vous pouvez transformer ce qui peut potentiellement être une relation stressante en une relation efficace. Complétez la feuille de travail ci-dessous à partir des pages précédentes de ce rapport et préparez ainsi vos prochains échanges avec les personnes avec lesquelles vous travaillez.

VOS FORCES : CE QUE VOUS APPORTEZ À L'ORGANISATION

1 _____

2 _____

LES TENDANCES DE VOTRE STYLE DE TRAVAIL

VOS MOTIVATIONS (DÉSIRS)

VOS BESOINS

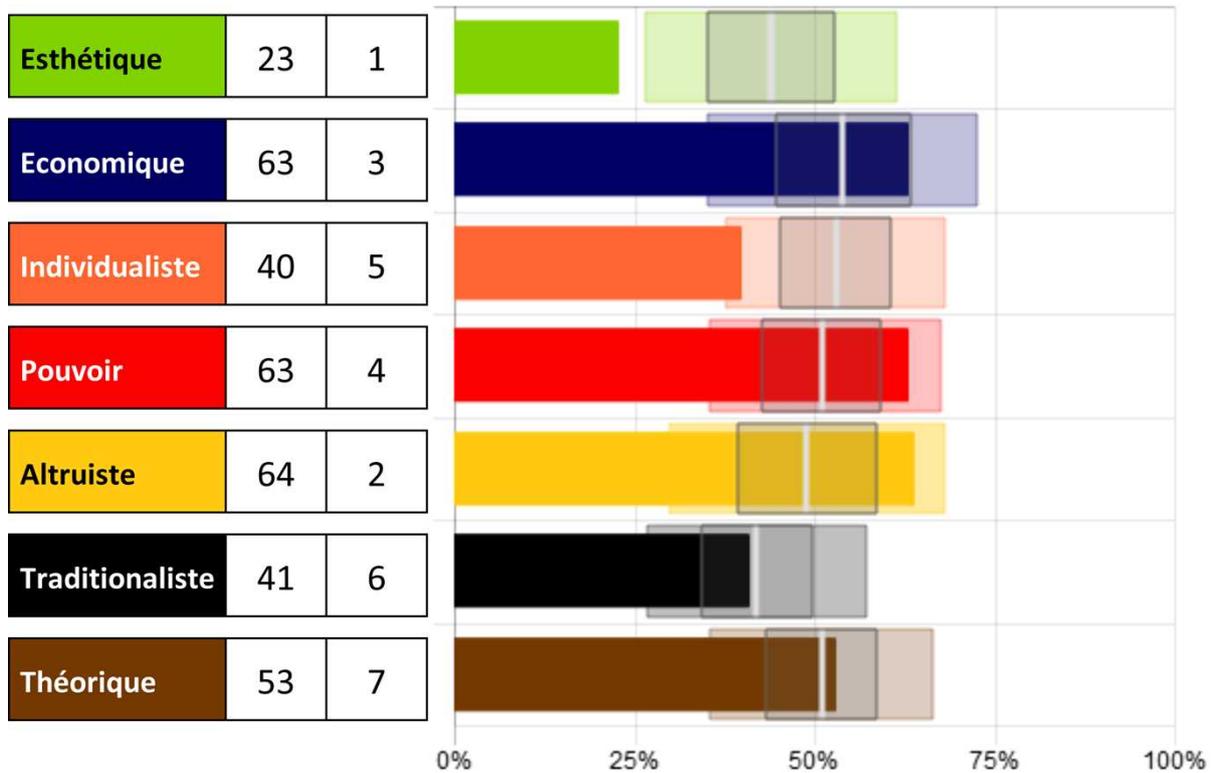
VOS MOTIVATIONS : ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL IDÉAL

À FAIRE & À NE PAS FAIRE LORS DE LA COMMUNICATION AVEC VOUS

DOMAINES POTENTIELS À AMÉLIORER

Vos Forces Motrices

SCORE/CLASSEMENT



1. La zone légèrement colorée et ombrée représente la majorité des scores de la population pour chaque Force Motrice.
2. La "boîte bleue" représente la plage où se trouve l'ensemble des scores médians, les extrémités représentant les écarts-types. Lorsque votre score se situe dans cette zone, il est considéré comme situationnel; ce qui signifie que vous avez classé les propositions liées à cette dimension en haut et en bas de classement en fonction des questions/situations.
3. La ligne située au centre de la "boîte bleue" représente le score médian. Cette médiane divise la plage des scores en deux moitiés égales. 50% des scores sont au-dessus de la ligne médiane et 50% des scores sont en dessous de la ligne médiane. Elle représente pour chaque force motrice le point où la population est la plus importante.
4. Les barres de couleur indiquent le niveau d'importance de chaque motivation. Un pourcentage élevé signifie que vous avez presque toujours classé le facteur de motivation comme important, inversement un pourcentage faible signifie que le facteur de motivation a presque toujours été classé comme moins important.
5. Le classement de vos forces motrices révèle le degré d'influence de chacune d'entre elles sur vos comportements et vos décisions. Plus la force motrice est élevée dans le classement (1 étant le classement le plus élevé), plus elle aura un impact sur votre style comportemental. Ce classement est déterminé par l'écart qui existe entre le score et la ligne des 50%. Plus l'écart est important, qu'il soit lié à un score élevé ou à un score bas, plus la force motrice sera élevée dans le classement et influencera vos choix. Gardez toutefois à l'esprit que certaines forces motrices, du fait de leur combinaison particulière, se renforcent entre elles.

Les 7 dimensions selon leur degré de mobilisation

Chaque description ci-dessous révèle vos préférences en matière de comportement et décrit votre dynamique personnelle.

Force Motrice	Score Faible Dynamique caractérisée par la volonté d'être une personne...	Score Elevé Dynamique caractérisée par la volonté d'être une personne...
Esthétique	Pragmatique aimant les approches pragmatiques et concrètes aboutissant à des résultats concrets et fiables.	Extravagante (Originale) cherchant à atteindre l'équilibre et l'harmonie avec le monde qui l'entoure et elle-même.
Economique	Satisfaite ayant peu envie de faire preuve de combativité et se satisfaisant de ce qu'elle a, ou préférant de loin l'idée de contribution à celle du gain personnel.	Déterminée Centrée sur ses propres intérêts, les gains financiers, ou cherchant à atteindre un retour sur investissement réel et concret pour chaque effort fait.
Individualiste	Réservée Ne cherchant pas à se mettre en avant, conservant ses idées pour elle-même et ne cherchant pas à faire son autopromotion.	Libre/Sans limites Cherchant à exprimer son autonomie et sa liberté de pensée.
Politique (Pouvoir)	Acceptante apportant un soutien aux autres et peu intéressée par le fait de défendre son propre intérêt ou ses prérogatives.	Dominatrice Dirigeant et contrôlant son environnement comme les personnes qui en font partie.
Altruiste	Centrée sur elle-même Centrée sur ses désirs et besoins personnels et adoptant une attitude méfiante vis-à-vis d'autrui.	Centrée sur les autres Cherchant à aider autrui, à soulager la peine et la souffrance des autres, à son détriment.
Traditionaliste	Anticonformiste/Rebelle Cherchant à cultiver une indépendance d'esprit vis-à-vis des institutions et des autres en général.	Conservatrice/Stricte Cherchant à établir des routines, à faire respecter un ordre et à imposer aux autres comme à soi une discipline stricte.
Théorique	Indifférente (sans curiosité) Témoignant de peu d'intérêt pour les idées nouvelles et préférant se fier à son instinct et à ses expériences passées pour trouver des réponses.	Erudite Aimant faire des recherches et apprendre tout ce qu'elle juge important de savoir, et cherchant à établir des vérités.

Vos Forces Motrices en détail



Esthétique - Très faible

Vous appréciez les approches concrètes et les réflexions de bon sens et considérez les personnes ayant la «tête dans les nuages» comme difficiles à gérer.



Economique - Moyen

Vous trouvez le juste équilibre entre le fait d'être satisfait(e) de ce que vous avez et le besoin d'obtenir plus.



Individualiste - Faible

Vous pouvez volontiers soutenir les idées de quelqu'un d'autre sans avoir à ajouter les vôtres.



Politique (Pouvoir) - Elevée

Vous vous efforcerez de vous approprier les rôles et les responsabilités qui seront sous votre direction et votre contrôle.



Altruiste - Elevée

Vous entrez en relation sur le plan personnel avant de traiter des questions professionnelles et êtes toujours prêt(e) à donner un coup de main.



Traditionaliste - Moyen

Vous comprenez qu'une certaine organisation soit nécessaire, mais vous ne serez pas lié(e) par l'idée d'un autre si cela ne marche pas pour vous.



Théorique - Moyen

Vous prenez vos décisions à la fois sur la base de nouvelles informations et sur ce qui a fonctionné par le passé.

Vos Forces Motrices sous forme de cartographie de mots

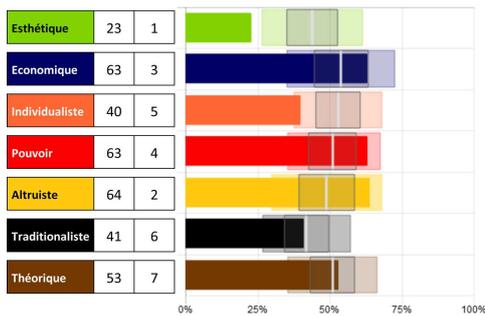
Extravagant	Déterminé	Libre/sans limite	Dominateur	Centré sur les autres	Conservateur/Strict	Erudit
Peu réaliste	Centré sur l'optimisation	Indépendant	Percutant/Energique	Qui se sacrifie	Rigide	Qui aime enquêter
Non conventionnel	Compétiteur	Autonome	Autoritaire	Accommodant	Systematique	Qui aime apprendre
Original	Sensible aux incitations	Créatif	Contrôlant	Obligéant	Ordonné	Qui investigue
Imaginatif	Pratique	Equilibré	Directif	Qui apporte son soutien	Discipliné	Curieux
Fin	Judicieux	Coopératif	Influent	Serviable	Ouvert d'esprit	Réfléchi
Réaliste	Relaxe	Prévenant	Qui apporte son soutien	Qui se protège	Flexible/Souple	Malin
Pratique	Détaché	Qui apporte son soutien	Flexible	Suspiceux	Indépendant	Intuitif
Concret	Indifférent	Inquiet	Passif	Méfiant	Spontané	Superficiel
Pragmatique	Satisfait	Réservé	Acceptant	Centré sur soi	Rebelle/Anticonformiste	Indifférent (sans curiosité)
ESTHÉTIQUE	ÉCONOMIQUE	INDIVIDUALISTE	POLITIQUE (POUVOIR)	ALTRUISTE	TRADITIONNALISTE	THÉORIQUE

En fonction de leur intensité, La cartographie des mots de vos Forces Motrices traduit votre score numérique en une description sous forme de mots ou d'expressions.

En qualifiant votre score par un mot, cela vous permet de mieux comprendre la manière dont vos forces motrices s'expriment.



Votre dimension Esthétique



La Dimension Esthétique : La principale motivation réside dans le besoin d'atteindre l'équilibre, l'harmonie et le bien-être. Le sens esthétique a plus d'importance que les aspects pratiques. Les personnes guidées par cette force motrice apprécient les environnements qui favorisent leur créativité ou leur développement intellectuel.



Traits généraux :

- Vous pensez que l'aspect utile des choses est bien plus important que l'aspect esthétique.
- Vous êtes un(e) fervent(e) défenseur/défendesse de la productivité et des processus fonctionnels, et ne souhaitez pas gaspiller des ressources sur des choses qui n'ont aucun impact sur le résultat final.
- "Bien se sentir" au travail est pour vous une motivation plutôt secondaire.
- Il est probable que vous pensiez que les personnes créatives gaspillent leur temps et sont trop souvent concentrées sur des choses non-essentielles.



Forces clés :

- Votre pragmatisme facilite chez vous une approche rationnelle de la vie et du travail.
- Votre approche pragmatique peut contrebalancer les approches non conventionnelles de certains.
- Vous avez tendance à vous montrer ferme quand il est question de résultat final ou d'aspects fonctionnels. Cela peut décourager les gens autour de vous.
- Vous ne partagerez probablement pas vos émotions ou vos sentiments avec les autres. Vous considérez les choses avant tout sur un plan professionnel et non personnel.



Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Pour vous, ce qui compte le plus est de poursuivre des objectifs rationnels produisant des résultats productifs.
- Pour rester le/la plus motivé(e) possible, évitez de vous impliquer dans des situations susceptibles de générer des tensions émotionnelles.
- Le succès est, selon vous, lié à l'amélioration fonctionnelle des choses.
- Il est peu probable que vous portiez un intérêt pour des améliorations d'ordre esthétique si elles ne s'avèrent pas pratiques ou si elles ne vous paraissent pas justifiées.



Vos modes efficaces d'apprentissage :

- Vous réussirez dans le cadre d'applications pratiques.
- Vous enseignez/apprenez en faisant preuve de sens pratique; Il est probable que vous n'appréciez guère les programmes qui chronophages, et qui vous procurent un retour sur investissement limité.
- Vous avez besoin de solutions réalisables et vous les apporterez.
- Vous ferez le lien entre l'apprentissage pratique et les avantages de la formation.

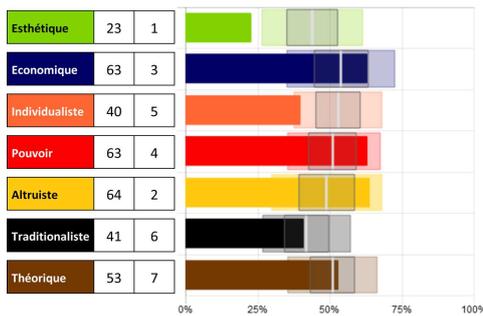


Suggestions d'améliorations :

- Certains pourraient considérer que votre attitude envers certaines personnes est trop critique et trop froide.
- Vous devrez peut-être vous adapter et ne pas être si "pratico-pratique" lorsque vous êtes en groupe.
- Vous devriez essayer de respecter la créativité, la fantaisie et l'approche non conventionnelle de certaines personnes.
- Vous devrez probablement faire preuve de plus de patience avec des personnes plutôt imaginatives.



Votre dimension Economique



La Dimension Economique : La caractéristique de cette force motrice réside dans l'intérêt pour la sécurité que procurent les gains financiers. Les personnes sensibles à la dimension économique se concentrent sur le retour sur investissement, qu'il s'agisse d'argent ou de temps. Cette force motrice renforce chez certains individus leur orientation résultat.



Traits généraux :

- Votre score indique que vous ne ressentez pas le besoin de gagner à tout prix lorsque vous vous engagez avec autrui.
- Votre score indique un équilibre entre le fait d'être satisfait de ce que vous avez et le fait de vouloir obtenir plus.
- Vous êtes réaliste et terre-à-terre en ce qui concerne le fait d'obtenir ce que vous pensez mériter.
- Vous avez potentiellement déjà réalisé par vous-même des objectifs économiques importants.



Forces clés :

- Vous êtes potentiellement motivé(e) par plus qu'un simple gain personnel.
- Vous êtes OK avec le fait d'aider les autres sur leurs projets sans avoir besoin d'avoir le vôtre.
- Vous ne cherchez pas de rivaliser avec autrui au point de créer des dissensions au sein du groupe.
- Vous n'êtes pas un extrémiste mais une personne sachant faire preuve d'une force tranquille lorsque vous devez gagner.



Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Vous apporterez une approche plus équilibrée entre don et gain.
- Vous avez un réel savoir-faire quand il s'agit de s'entendre avec des personnes au sens pratique et imaginatives.
- Vous n'êtes probablement pas décidé(e) à gagner sur tous les tableaux.
- Vous n'exagérez pas les choses quand il s'agit de motiver.



Vos modes efficaces d'apprentissage :

- Vous ne viendrez pas à une séance de formation en vous demandant : "Combien vais-je gagner de plus à la suite de cette formation?"
- Il y a des moments où vous devrez savoir taper du poing sur la table, notamment lorsque les membres de l'équipe manquent de motivation.
- Vous pouvez vous focaliser à la fois sur les ambitieux et sur ceux qui sont satisfaits de leur situation.
- Vous devriez travailler avec ceux qui ne se soucient pas de maximiser leurs intérêts.

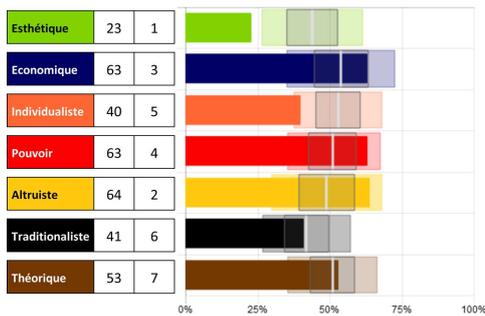


Suggestions d'améliorations :

- Vous devriez vous hâter de penser à votre avenir sur le plan financier.
- Vous devrez peut-être changer de braquet pour obtenir ce qu'ils veulent.
- Par moment, vous pourriez avoir besoin d'être plus conscient(e) des contraintes de temps.
- Vous pouvez ne pas être autant concentré(e) sur votre avenir que vous devriez l'être.



Votre dimension Individualiste



La Dimension Individualiste : cette dimension réside dans le besoin d'être perçu(e) comme unique, indépendant(e) et d'être vu(e) comme à part. Elle exprime le besoin d'être socialement indépendant(e) et d'avoir la possibilité de s'exprimer librement.



Traits généraux :

- Vous pouvez travailler en tant que membre de l'équipe et aider les autres à satisfaire leurs besoins.
- Vous préférerez probablement être vu(e) mais pas forcément être entendu(e).
- Vous ne monopoliserez probablement pas la parole lorsque vous travaillez avec d'autres.
- Il est probable que vous n'exprimiez pas vos idées lorsque vous êtes dans un groupe.



Forces clés :

- Vous n'avez pas besoin d'être nommé(e) mais serez satisfait(e) de l'être en tant que membre de l'équipe.
- Vous respecterez les idées des autres ainsi que leur singularité.
- Vous n'avez pas besoin d'être vu(e) comme le/la leader.
- Vous allez probablement stabiliser le groupe plutôt que de le déstabiliser.



Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Vous travaillez mieux lorsque vous collaborez avec d'autres pour atteindre des objectifs communs.
- Vous préférerez probablement aider les autres plutôt que de tout faire.
- Vous préférerez être sur le devant de la scène plutôt qu'en coulisses.
- Vous déciderez vous-même d'être très visible durant les travaux de groupe.



Vos modes efficaces d'apprentissage :

- Vous serez probablement discipliné(e) lorsque vous travaillerez avec d'autres personnes et ne serez pas facilement distrait(e).
- Vous aurez envie d'avoir du temps pour vous plutôt que d'être toujours à l'avant du front.
- Vous préférez prendre part aux efforts d'un groupe plutôt que jouer le rôle d'étoile.
- Vous préférerez prendre part à une activité de groupe plutôt que d'être reconnu(e) sur le plan individuel.

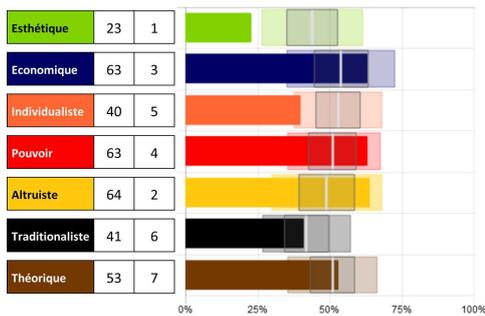


Suggestions d'améliorations :

- Vous devriez peut-être davantage vous exprimer et défendre plus souvent vos idées.
- Vous devriez penser de manière plus affirmée.
- Vous pouvez penser ne pas être capable d'être créatif en quoi que ce soit.
- Si vous le pensez deux fois, dites-le qu'une fois.



Votre dimension Politique (Pouvoir)



La Dimension Politique (Pouvoir) : cette force motrice s'exprime par le besoin d'être vu comme un leader, et d'avoir de l'influence et du contrôle sur l'environnement ou le succès de quelqu'un. Se montrer compétitif est souvent une caractéristique associée à ceux dont la force motrice Politique est élevée.



Traits généraux :

- Vous prendrez en charge les choses si cela s'avère nécessaire; vous n'attendrez probablement pas que quelqu'un d'autre le fasse.
- Vous avez tendance à écouter les autres dans le seul objectif de pouvoir diriger et contrôler, ou bien pour acquiescer ou réfuter ce qu'ils disent.
- Vous chercherez vraisemblablement à être reconnu(e) et respecté(e) pour votre réussite financière.
- Vous vous sentez mieux lorsque vous avez un défi à surmonter.



Forces clés :

- Vous accepterez probablement la responsabilité des succès comme des échecs.
- Vous n'aurez probablement pas besoin d'aide pour ce que vous faites.
- Il peut vous arriver de croire que vous réussirez avant même de commencer.
- Vous cherchez probablement à prendre le leadership au sein d'un groupe.



Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Il est important de comprendre que certaines personnes ne souhaitent pas avoir trop de responsabilités.
- Vous devriez savoir que se montrer conciliant(e) n'est pas toujours une mauvaise idée.
- Vous devriez accepter que certaines personnes peuvent vouloir remettre en question vos décisions, cela est normal.
- Vous devriez comprendre que certaines personnes pourraient vous percevoir comme "contrôlant".



Vos modes efficaces d'apprentissage :

- Vous pouvez constituer et diriger un petit groupe avec lequel vous travaillerez sur des projets.
- Par moments, vous aurez peut-être besoin d'une certaine liberté pour établir votre propre agenda.
- Certains verront en vous la personne qu'ils voudront peut-être suivre; renforcez ce phénomène quand la situation se présente.
- Sachez quand participer, initier, et quand vous montrer conciliant(e).

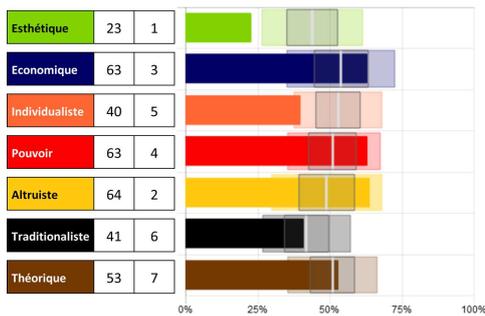


Suggestions d'améliorations :

- Vous devrez peut-être prendre un peu de temps et réfléchir avant de passer à l'action.
- Vous pouvez prendre le contrôle sur ceux qui ont du mal à prendre des décisions.
- Vous pouvez vous retrouver à faire votre propre promotion au lieu de vendre votre idée.
- Vous devriez écouter plus et ne pas être trop pressé(e) de contrôler les résultats.



Votre dimension Altruiste



La Dimension Altruiste : cette force motrice exprime le besoin et l'envie ou de se rendre utile aux autres. L'aide apportée est sincère et désintéressée. Les personnes motivées par cette dimension peuvent parfois sacrifier leur intérêt personnel si cela va l'encontre de l'intérêt collectif ou si cela peut se faire au détriment d'une personne.



Traits généraux :

- Votre sens éthique vous conduit à faire passer les intérêts d'autrui avant les vôtres sans pour autant que cela vous dérange, bien au contraire.
- Vous pouvez vous refermer face à des personnes qui parlent sans cesse de ce qu'ils gagnent.
- Vous êtes probablement très bienveillant(e) et sincère.
- Vous n'êtes pas toujours là pour la gagne.



Forces clés :

- Vous avez probablement un bon sens de l'écoute et êtes coopératif(ve).
- Vous êtes le plus souvent attentif(ve) aux autres.
- La plupart du temps, vous faites passer les besoins des autres avant les vôtres.
- Vous recherchez habituellement à apporter une aide qui a du sens.



Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Attention à ce que votre altruisme ne vous conduise au "burn out".
- Vous devriez prendre du temps pour avoir des activités sociales en dehors du travail.
- Assurez-vous de ne pas laisser les autres abuser de votre nature généreuse.
- Vous serez sincère et compatissant en règle générale.



Vos modes efficaces d'apprentissage :

- Votre formation et votre développement personnel devraient intégrer des activités communautaires.
- Vous devriez être plus souvent au contact des autres et leur permettre de bénéficier de votre présence.
- Votre formation et votre développement personnel devraient intégrer des activités de partage de connaissances avec les autres.
- Votre développement personnel devrait prendre en compte la notion de bienveillance.

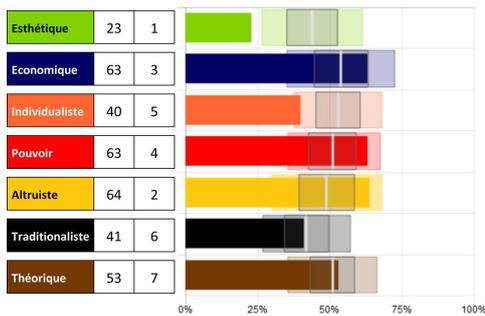


Suggestions d'améliorations :

- Vous devez trouver un équilibre entre dire «oui» et dire «non».
- Rappelez-vous que la sagesse et l'équilibre se trouvent dans la modération.
- Assurez-vous de trouver du temps pour vous-même et de répondre de manière équilibrée à vos besoins comme à ceux des autres.
- Dans certains cas, vous vous contenterez de ce que vous pouvez obtenir et ne vous battrez probablement pas pour ce que vous voulez véritablement .



Votre dimension Traditionaliste



La Dimension Traditionaliste : cette dimension s'exprime par la volonté d'ordre, de structure. Les personnes sensibles à cette force motrice apprécient de travailler dans un environnement aux règles bien établies, prônant des valeurs communes. Ils privilégient les approches traditionnelles, éthiques et sûres.



Traits généraux :

- Vous pouvez travailler avec des leaders comme avec des suiveurs et apporter votre contribution avec les uns ou les autres.
- Vous travaillez avec régularité et suivez les méthodes qui fonctionnent sans pour autant aller dans les extrêmes.
- Vous êtes généralement très concentré(e) quand il s'agit d'instructions, de protocoles ou de méthode précise pour faire les choses.
- Vous comprenez le besoin de structurer les choses, mais ne serez pas limité(e) par l'idée d'un autre si elle ne vous convient pas.



Forces clés :

- Vous pouvez, selon la situation, soit porter un jugement dur ou vous montrer clément(e).
- Vous pouvez avoir des points de vue à la fois ouverts et étroits sur beaucoup de choses.
- Vous pouvez modérer celui/celle qui défie l'autorité établie tout en comprenant la position de l'un(e) de et l'autre.
- Vous pouvez contester l'ordre en place tant que vous croyez avoir une meilleure méthode pour accomplir une tâche particulière.



Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Vous pouvez être une bouffée d'air frais dans des environnements routiniers.
- Vous pouvez apporter de la stabilité lorsque les opinions diffèrent et que les émotions sont fortes.
- Vous pouvez créer des politiques et procédures acceptables qui parlent à la plupart des personnes.
- Vous pouvez à la fois comprendre les personnes qui agissent selon des méthodes éprouvées et des personnes dont les pensées peuvent être révolutionnaires.



Vos modes efficaces d'apprentissage :

- Vous allez probablement soutenir la doctrine établie.
- Vous êtes ouvert(e) aux nouvelles idées et aux solutions créatives qui fonctionnent tant que l'on ne va pas dans les extrêmes .
- Vous appuierez probablement les programmes qui ont fait leurs preuves en matière de coopération et de formation.
- Vous vous arrêterez généralement sur les moyens établis et dont l'efficacité a été prouvée.

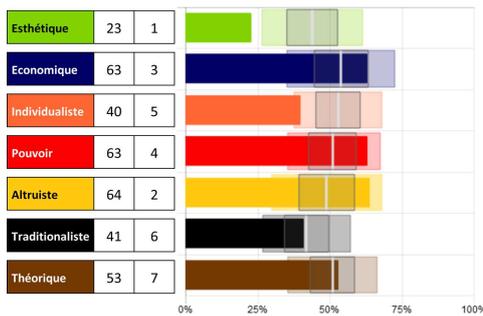


Suggestions d'améliorations :

- Etre plus indépendant(e) pourrait vraisemblablement vous être profitable.
- Cela pourrait vous être profitable de refuser de céder à la pression de ceux qui veulent un changement non justifié.
- Vous devriez peut-être adopter une position plus ferme sur certaines questions importantes.
- les moyens de faire avancer les choses sont probablement plus nombreux que ceux que vous pourriez connaître.



Votre dimension Théorique



La Dimension Théorique : cette dimension correspond au besoin de comprendre, d'apprendre, ou de découvrir « la vérité ». Cette motivation peut souvent conduire les individus à apprendre pour apprendre. La pensée rationnelle, la capacité à poser un raisonnement et l'intérêt pour la résolution de problème sont des caractéristiques importantes dans cette dimension.



Traits généraux :

- Vous pouvez comprendre la vue globale aussi bien que les détails sur tout type de sujet, et vous adapterez votre demande selon le temps dont vous disposez et l'intérêt que vous y portez.
- Si vous avez une patience limitée, vous allez bachoter pour l'examen.
- Vos modes d'apprentissage varient selon les situations.
- Vous êtes plutôt une personne qui adopte un angle de vue large qu'une personne orientée sur les détails quand il s'agit de trouver les causes.



Forces clés :

- Vous aurez probablement besoin de preuves quand il s'agit de sujets importants.
- Vous ne serez probablement pas bloqué(e) dans votre analyse.
- Vous pouvez être à la fois pratique et théorique en fonction du sujet.
- Vous serez investi(e) dans une variété de sujets qui vous intéressent.



Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Vous avez une vision objective des problèmes techniques et vous ne voudrez pas trop vous impliquer dans des sujets en dehors de votre expertise.
- Votre curiosité peut être piquée si quelque chose vous intéresse.
- Vous apportez de la continuité et de la structure à des groupes où il faut réfléchir sans trop se disperser.
- Vous avez une vision globale, capable de peser équitablement le pour et le contre d'une question.



Vos modes efficaces d'apprentissage :

- Vos connaissances ne seront pas un obstacle à votre équilibre social.
- Vous êtes ouvert(e) à de nouvelles idées et à des solutions créatives qui fonctionnent tant qu'il n'y a pas de tâches/missions exagérément difficiles.
- Vous appuierez probablement des programmes que vous jugerez agréables et en lien avec ce que vous savez déjà.
- Vous ne voudrez pas trop d'informations lorsque vous apprendrez de nouvelles choses.



Suggestions d'améliorations :

- Vous pouvez avoir besoin de prendre le temps d'aller au fond des problèmes complexes.
- Vous pouvez rester neutre sur des sujets hors de portée de votre compréhension.
- Vous ne finirez probablement pas les livres qui ne vous intéressent pas vraiment.
- Vous pouvez avoir terminé votre formation continue et apprendre par l'expérience.

Vos Forces Motrices en synthèse

LES FORCES MOTRICES LES PLUS INFLUENTES PAR ORDRE DECROISSANT

- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____
- 4 _____
- 5 _____
- 6 _____
- 7 _____

LES BESOINS LIES AUX FORCES MOTRICES (Scores > 85)

- 1 _____
- 2 _____

LES RISQUES LIES AUX FORCES MOTRICES (Scores < 10)

- 1 _____
- 2 _____

LES CHOSES IMPORTANTES A PROPOS DE LA COMBINAISON DE MES FORCES MOTRICES

Et Maintenant ?

Ce rapport contient de nombreuses informations sur vos comportements et vos Forces Motrices et sur la manière dont votre style va interagir avec celui des autres. Ce profil vous propose aussi des suggestions sur la manière de progresser.

Passez à l'action et commencez par mettre en œuvre les mesures proposées pour progresser. Ne laissez pas ce rapport dormir sur une étagère ou dans un fichier. Utilisez-le comme outil de référence. Revenez régulièrement dessus, il contient beaucoup d'informations et ne peut être assimilé en une seule lecture. Commencez à agir sur vos comportements et examinez les résultats. Vous pourriez être surpris !

Souvenez-vous de la Règle de Platine® - "Traitez les autres comme ils veulent être traités."

Comment garantissons-nous la validité de nos outils DISC et Forces Motrices ?

Nous faisons tester nos outils par un organisme indépendant et qualifié afin de vérifier que nous répondons aux normes fixées par l'[APA \(American Psychological Association\)](#) et l'[EEOC \(Equal Employment Opportunity Commission\)](#), normes parmi les plus exigeantes en matière de fiabilité et de discrimination concernant les outils d'évaluation.

Selon l'ASI (Assessment Standards Institute) notre outil DISC "a l'un des scores de Cronbach les plus élevés du marché DISC."

Les évaluations comportementales reposant sur des algorithmes sont utilisées depuis le milieu du 20e siècle. Mises au point par des Docteurs en Psychologie et par une poignée de programmeurs, ces évaluations, initialement utilisées par les 500 plus grandes entreprises du monde, ont connu depuis les années 90 un essor grandissant. Avec l'avènement d'Internet, la production, la commercialisation et la vente d'évaluations ont connu une croissance exponentielle. De nouveaux acteurs sont nés et ont lancé des outils d'évaluation sans devoir au préalable faire tester la robustesse de leur algorithme par un organisme reconnu et indépendant. Dans ce marché déréglementé, les utilisateurs de ces évaluations n'ont de ce fait aucune garantie sur la fiabilité des outils qu'ils utilisent.

La solution ? Faire tester les algorithmes par un organisme indépendant et qualifié.

Assessments 24x7 a donc choisi de recourir aux services de L'Assessment Standards Institute (ASI) pour faire tester la robustesse de ses algorithmes et l'objectivité de ses rapports afin de répondre aux normes fixées par l'American Psychological Association (APA) et par l'Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). Aussi, nous nous engageons volontairement et de manière transparente à mettre à disposition les résultats de ces tests. Notre objectif ? Apporter à nos distributeurs et utilisateurs la garantie d'utiliser des évaluations fiables et des algorithmes scientifiquement vérifiés. Les conclusions des tests sont disponibles sur demande et comprennent plusieurs mesures :

La validité de l'architecture de l'évaluation (Normes APA) [DISC & FORCES MOTRICES]

La validité de construction est l'un des concepts les plus centraux en psychologie. Il s'agit d'évaluer la justesse de ce qu'un test promet de mesurer. La validité conceptuelle d'une évaluation est obtenue par corrélation avec un certain nombre d'autres mesures. Ce modèle, qui établit le degré de corrélation entre les variables mesurées, permet d'établir la validité et la prévisibilité du modèle théorique.

La robustesse ou fiabilité de l'algorithme – Le test de Cronbach (Normes APA) [DISC]

Le test de Cronbach est considéré comme le test le plus exigeant et donnant les mesures de fiabilité les plus robustes. Il a pour objectif de mesurer la cohérence interne d'un ensemble de mesures. En d'autres termes, la fiabilité d'une donnée est liée à la cohérence avec laquelle celle-ci confirme le concept ou le modèle qui est évalué. Fort de nos excellents résultats, nous vous invitons à comparer les coefficients de fiabilité de notre outil DISC avec ceux d'autres fournisseurs ayant eu recours à ce même test de Cronbach.

La fiabilité des données externes (Normes APA) [FORCES MOTRICES]

Le terme de fiabilité dans la recherche psychologique fait référence à la cohérence d'une méthode de test ou d'évaluation. Dans ce cas, nous mesurons la fiabilité ou la cohérence des mesures d'évaluation dans le temps. La fiabilité externe mesure l'écart pouvant exister entre deux évaluations identiques réalisées à deux moments différents. Cette comparaison entre deux évaluations détermine la variance moyenne appelée aussi rapport de la valeur moyenne. C'est ce rapport qui témoigne de la cohérence externe ou temporelle d'une évaluation.

La discrimination (Directives EEOC) [DISC & FORCES MOTRICES]

Employeurs et recruteurs utilisent souvent des tests et des procédures de sélection pour identifier les "bons" candidats pour un poste (qu'il s'agisse de recrutement ou de promotion interne de talents). Cependant, l'utilisation de ces outils peut enfreindre les directives de l'EEOC si l'utilisation de ces derniers excluent de manière disproportionnée toute personne appartenant à un groupe social particulier déterminé par la classe sociale, l'origine ethnique, le sexe, la nationalité ou même l'orientation sexuelle. Si la procédure de sélection est jugée discriminante, l'employeur est tenu de démontrer que cette discrimination est uniquement fondée sur les exigences du poste et sur les compétences nécessaires pour exécuter le travail avec succès.

Date de publication : 1er janvier 2020 ; Date de renouvellement des tests de fiabilité : 1^{er} janvier 2025.

Pourquoi est-ce important de mener une étude de robustesse et de précision ?



A l'exception d'une petite minorité, les évaluations disponibles aujourd'hui ne font pas l'objet d'études concernant l'exactitude et la robustesse de leur algorithme. Et parmi les éditeurs de ces évaluations, la majorité ont réalisé eux-mêmes leur étude de robustesse au lieu de recourir à une société tiers, à la fois objective et scientifiquement qualifiée. Assessments 24x7 a pour sa part soumis ses outils d'évaluation à une batterie de tests objectifs, menés de manière indépendante par une autorité scientifique qualifiée (Assessment Standards Institute). Notre objectif ? Garantir à nos utilisateurs et distributeurs le fait de bénéficier des évaluations les plus précises et les mieux protégées du marché. Nous tenons à votre disposition les conclusions de ces études de robustesse, réalisées en Octobre 2019.