



DISC Styles™

VOTRE PROFIL DISC & FORCES MOTRICES



UNE ANALYSE DE VOS STYLES
COMPORTEMENTAUX ET DE VOS
MOTIVATIONS

Version Communication

Marylise Robert
11/03/2022



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

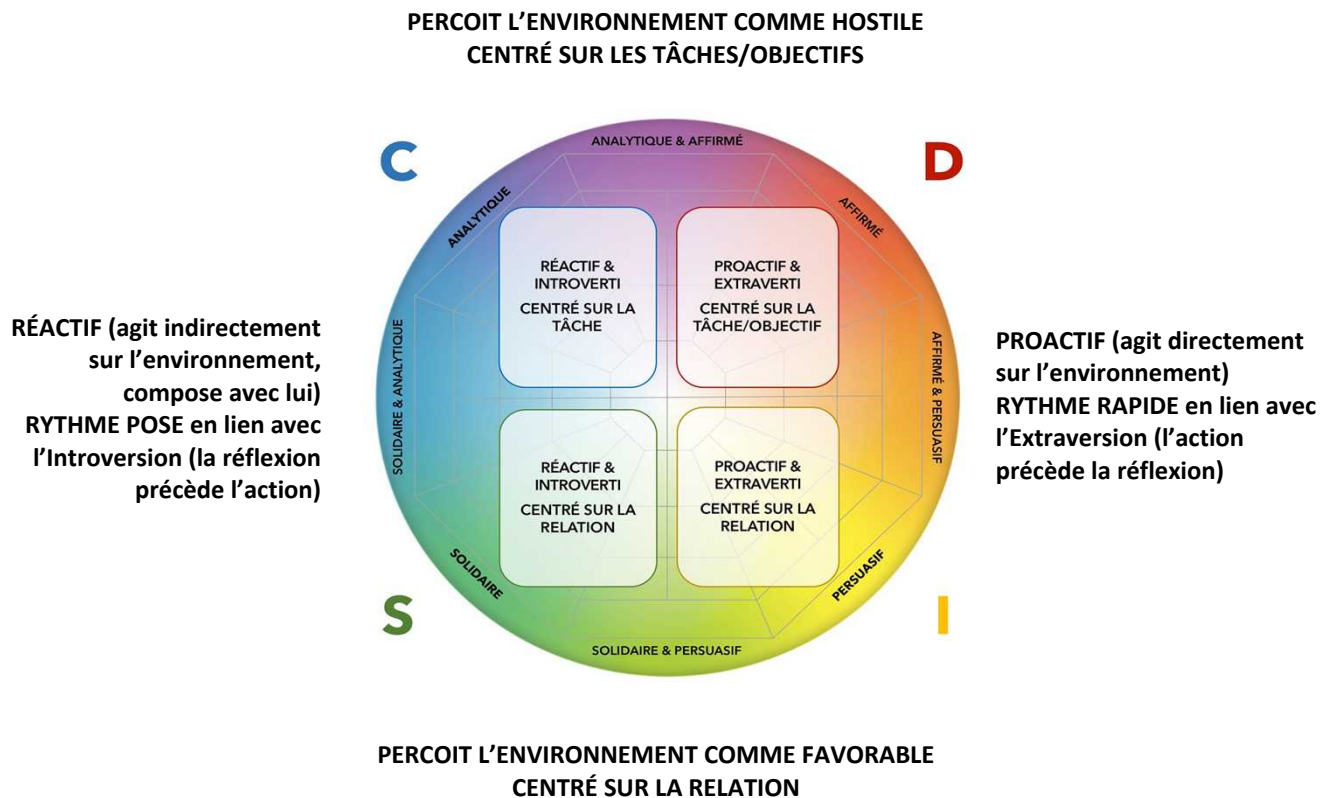
Le modèle DISC est un modèle simple, pratique, facile à retenir et universellement applicable. Issu des travaux de W. M. Marston et de C. Jung, il est fondé sur la manière dont nous percevons notre environnement et sur notre relation à celui-ci. Il met l'accent sur les styles comportementaux observables 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)

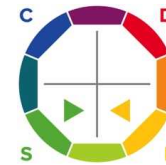


Tensions Patience vs. Urgence :

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.



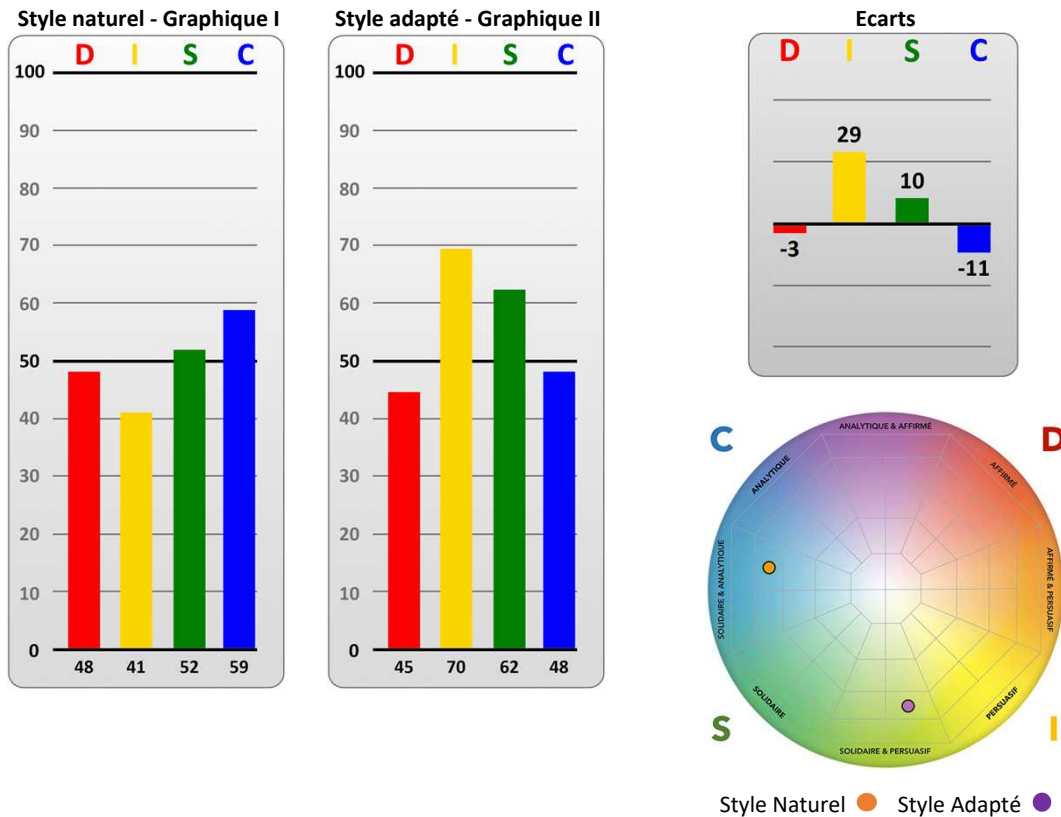
La Traditionaliste – Elle traduit la volonté d'ordre, de discipline et d'éthique.



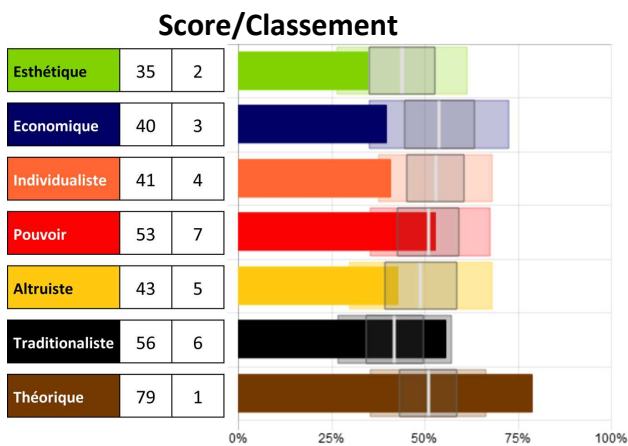
La Théorique – Elle traduit l'envie de développer des connaissances, d'apprendre et de comprendre, mais aussi d'appréhender le monde via une approche intellectuelle et sous forme de systèmes.

PARTIE 2 : COMPRENDRE VOTRE PROFIL DISC ET FORCES MOTRICES

Votre profil DISC et Forces Motrices sous forme de graphes

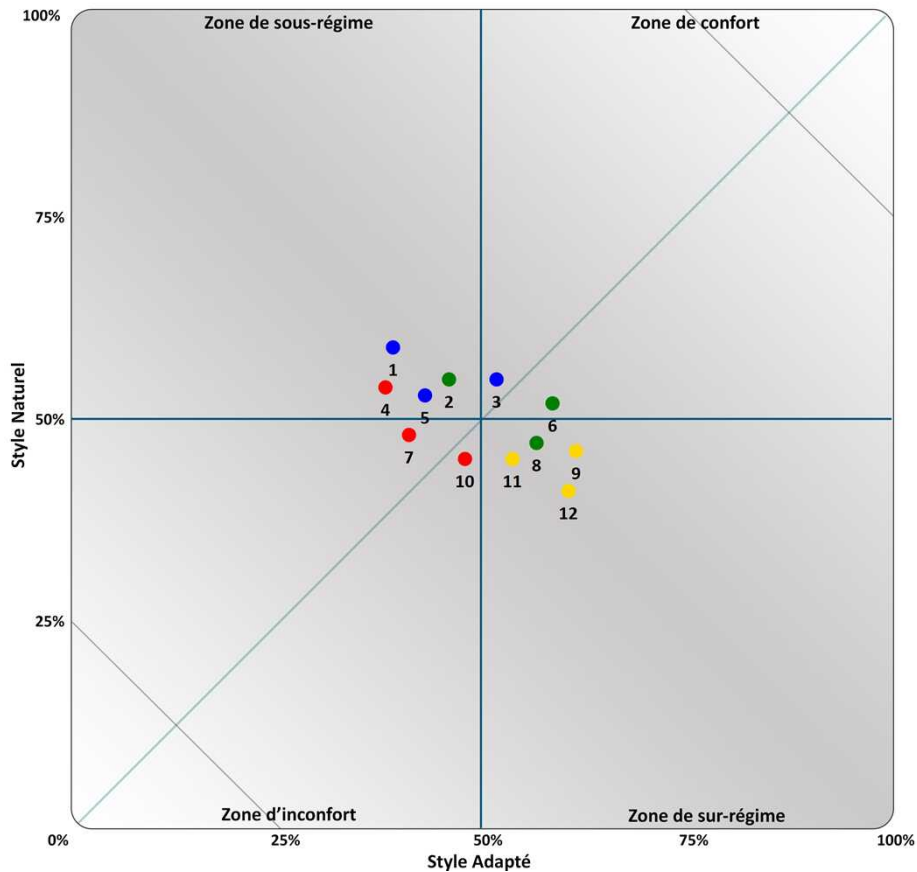


Le modèle **DISC** décrit vos comportements observables, ce qui peut fournir aux autres un aperçu de vos préférences en matière de communication et de la façon dont vous allez probablement interagir avec eux.



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

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 cacher vos émotions. Dans un groupe, vous êtes plutôt silencieux à moins que l'on ne vous demande votre avis ou bien si le sujet est important à vos yeux. Notre conseil est de sortir de cette zone de confort et de vous exprimer plus souvent. Cela bénéficiera à l'équipe car beaucoup n'auront pas étudié certaines questions autant que vous. Votre contribution élèvera la qualité de la conversation. Et vous en tirerez avantage en étant perçu(e) comme une personne plus ouverte et interactive.

Vous faites preuve d'une attention très élevée aux détails et vous vous efforcez d'atteindre la perfection. Vous faites en sorte d'obtenir un résultat le plus qualitatif possible. Peu de personnes ont la capacité de prêter une telle attention aux détails.

Marylise, votre devise pourrait être : « Il y a une bonne et une mauvaise manière de réaliser tous les projets. Faisons-le de la bonne manière ». Vous faites partie de ceux qui lisent toujours le mode d'emploi des nouveaux appareils et ordinateurs avant de vous en servir : que ce soit à la maison ou au bureau, vous aimez faire les choses correctement. Lorsque vous écrivez, vous avez rarement besoin de corriger votre orthographe ou de vérifier votre grammaire.

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 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 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.

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

Marylise, 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 Suspicieux	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.

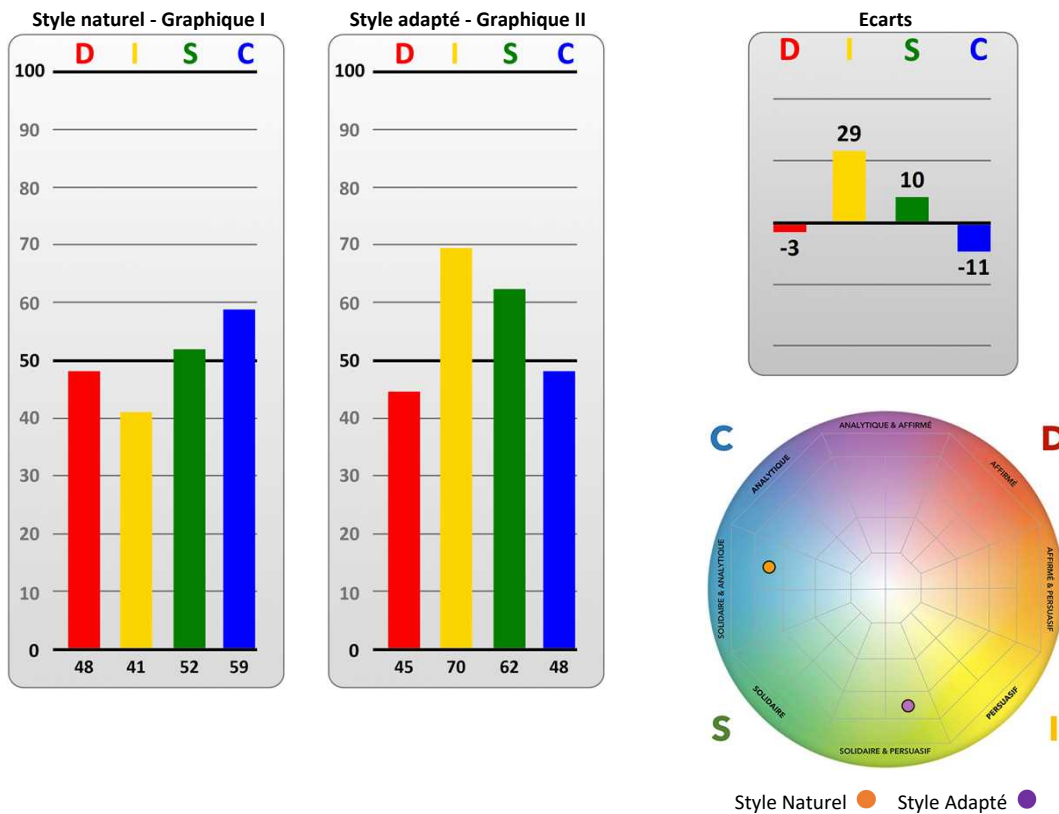
	D	I	S	C
Focus	PROBLÈMES et TÂCHES	PERSONNES	RYTHME et ENVIRONNEMENT	PROCEDURES
Besoins	Relever des défis, pouvoir exercer librement son autorité	Nouer des relations sociales, travailler dans un environnement amical	Mettre en place des systèmes, apporter son soutien à l'équipe, préserver la stabilité 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) **CS**. Votre style adapté indique que vous avez tendance à utiliser les traits comportementaux du/des style(s) **I**.

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 préférentiels 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.

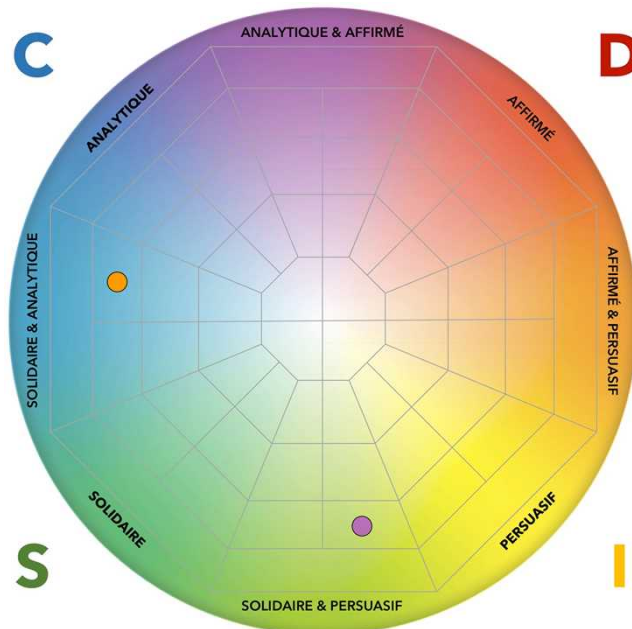
C = Conformité/Conscience/Structure : Comment vous gérez les contraintes, le respect des règles et des procédures ainsi que les détails, la justesse et la précision.

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 Marylise :

- Soyez franc(he), ouvert(e) et patient(e).
- Abordez les questions de façon directe, logique et factuelle.
- Listez les avantages et inconvénients des suggestions que vous faites.
- Donnez-lui du temps pour étudier la situation et les résultats potentiels.
- Marylise s'en tiendra à sa ligne de conduite, soyez certain(e) d'en faire de même.
- Assurez-lui qu'il n'y aura aucune surprise.
- Précisez les tâches et responsabilités individuelles à l'écrit.

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

- Expédier l'étude des problèmes ou la prise de décision.
- Evoquer une idée sans en garder de trace.
- Laisser les choses en suspens ou décider au hasard.
- Être vague sur ce que l'on attend du groupe.
- Offrir des garanties que vous ne pouvez pas honorer.
- Faire des promesses que vous ne pouvez pas tenir.
- Ne pas mener les choses à terme. Si vous dites que vous allez faire quelque chose, faites-le.

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 :

- L'assurance que les changements sont effectués intelligemment, avec attention et uniquement lorsqu'ils sont nécessaires.
- Une vie personnelle compatible avec les exigences du travail.
- Avoir suffisamment de temps pour s'adapter au changement, afin de ne pas perturber les systèmes ou les processus.
- La sincérité de vos pairs et collègues.
- Des explications complètes sur les systèmes et les processus qui impactent l'environnement de travail.
- Des standards de qualité qui sont respectés par toute l'entreprise, pas seulement par quelques personnes.
- Une inclusion à part entière dans le groupe.

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

- Un sens accru de l'urgence dans la prise de décision. Être capable de clore la collecte de données et de prendre une décision basée sur les informations actuellement disponibles.
- Être encouragé(e) à prendre des risques calculés.
- Un sens accru de l'urgence pour tirer avantage des opportunités.
- Avoir l'assurance que vos contributions sont importantes pour le succès de l'équipe.
- Une autorité accrue pour déléguer des tâches et des procédures routinières à une équipe fiable et digne de confiance, en particulier lorsque vous êtes sous pression .
- L'assurance que les longues heures que vous dédiez aux projets mèneront à un résultat fructueux.
- Des missions exigeant beaucoup de précision et d'exactitude, pour capitaliser sur votre capacité à prêter une grande attention aux détails.

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 êtes souvent sollicité(e) par les autres membres de l'équipe en raison de votre connaissance complète des processus et procédures.
- Vous faites particulièrement attention à ce que les détails d'un projet ne soient pas négligés.
- Vous êtes patient(e) quand vous travaillez avec les autres et vous utilisez des méthodes précises pour mener à bien la réalisation des projets.
- Vous accordez beaucoup d'importance à la précision tout en gardant un œil sur les délais.
- Vous prenez vos responsabilités au sérieux et vous exercez votre autorité d'une manière sincère et consciencieuse.
- Vous fournissez une contribution précieuse aux projets en faisant attention aux embûches que d'autres pourraient négliger.
- Vous avez un excellent style d'écoute, prévenant et analytique.

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 fixez des standards de performance élevés, à vous comme aux autres, et vous vous attendez à ce que tout le monde respecte ces standards.
- Vous prenez des risques calculés uniquement après une analyse en profondeur des faits et des données et après avoir examiné toutes les options et résultats potentiels.
- Vous aimez que votre espace de travail soit propre, bien organisé et rangé, que tout soit à sa place.
- Vous recherchez la perfection et vous êtes axé(e) sur les détails.
- Vous pouvez vous enliser dans les détails en raison de votre tendance à collecter sans cesse des données. Vous vous demandez souvent si une information à venir ne pourrait pas vous aider davantage dans la prise de décision.

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

- Peu de chocs soudains, de problèmes inattendus ou de situations de crise.
- Une identification à l'équipe ou à l'entreprise.
- Une culture d'entreprise qui fait preuve d'une attention sincère vis-à-vis des personnes qui s'impliquent.
- Une situation de travail sûre.
- Être soutenu(e) pour votre aptitude à mener un raisonnement critique et un encouragement à prendre des décisions basées sur la logique plutôt que sur l'émotion.
- Des pratiques, procédures et protocoles établis.
- Un lieu de travail relativement exempt de conflit et d'hostilité.

Le comportement et les besoins du style C 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 :

- Résistant(e) au changement
- Rancunier(ère)
- Sans imagination
- Effacé(e)
- Lent(e) à se mettre en action/au travail

En situation de stress, vous avez besoin :

- D'avoir la garantie d'avoir raison
- De comprendre les principes et les détails
- D'exactitude

Vos comportements typiques face au conflit :

- Vous avez tendance à garder à l'esprit les conflits ou les points de vue contradictoires, à chercher la preuve que vous avez raison ou à chercher une nouvelle manière valable de voir les choses qui permette de concilier les deux points de vue.
- Vous êtes assez mal à l'aise face à un conflit ouvert, face à l'agressivité et à la colère. Vous ferez tout ce que vous pouvez pour éviter ces situations ou pour éviter les personnes avec qui vous avez un désaccord.
- Votre tendance à être quelque peu solitaire peut amener plus difficilement les autres à vous faire confiance, même si votre fiabilité est démontrée et tend à compenser cela.

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

- Prenez soin de bien impliquer chacun des membres participant au projet dans votre processus de décision. Sollicitez-les autant sur leurs suggestions que sur les informations dont ils disposent.
- Soyez plus ouvert(e) avec vos amis et vos collègues, en partageant vos sentiments, vos besoins et vos préoccupations avec eux.
- Affirmez-vous devant vos managers, vos amis et vos collègues plutôt que de les éviter ou prétendre les suivre.

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 pouvez avoir du mal à vous détacher des procédures et traditions établies, quand bien même de nouvelles méthodes plus efficaces sont à disposition.
- Certains peuvent vous trouver inflexible et excessivement strict(e) en ce qui concerne les procédures.
- Vous pouvez être vu(e) par les autres comme quelqu'un de secret, sur ses gardes, timide et réservé.
- Vous pourriez être plus flexible en ce qui concerne les nouvelles idées et les innovations.
- Les autres peuvent vous trouver lent(e) à prendre des décisions quand il s'agit d'effectuer des changements.
- 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).
- 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.

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.

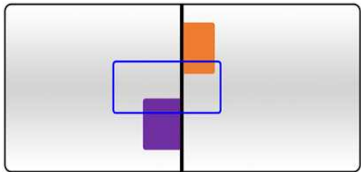
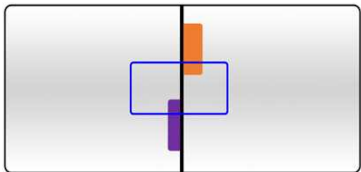
Tendances Comportementales	Naturel	Adapté
Le Mode de Raisonnement <i>De quelle manière cette personne raisonne-t-elle ?</i>	Intuitif ou factuel selon les situations	Intuitif
Le Mode Décisionnel <i>Comment cette personne prend-t-elle ses décisions ?</i>	Spontané ou réfléchi selon les situations	Spontané ou réfléchi selon les situations
La Gestion des Priorités <i>Quelle est la priorité de la personne face à ce qu'elle doit faire ?</i>	Préférence pour l'efficacité ou le respect des règles selon les situations	Préférence pour l'efficacité ou le respect des règles selon les situations
Le Mode de Collaboration <i>Comment cette personne coopère-t-elle ?</i>	Collaboratif ou directif selon les situations	Collaboratif
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
La Relation au Changement <i>Comment cette personne réagit-elle face au changement ?</i>	Moteur ou prudent selon les situations	Moteur ou prudent selon les situations
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 ou sur soi selon les situations	Axé sur autrui ou sur soi selon les situations
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
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
La Transmission des Instructions <i>De quelle manière cette personne donne-t-elle ses directives et ses attentes ?</i>	Indirect ou Direct selon les situations	Indirect ou Direct selon les situations
Le mode d'Interaction <i>Que recherche cette personne lorsqu'elle interagit avec autrui ?</i>	Prévenant ou engageant selon les situations	Prévenant ou engageant selon les situations
Le Mode de Communication <i>Quel type de communication cette personne établit-elle ?</i>	Structuré ou relationnel selon les situations	Relationnel

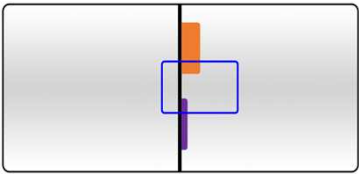
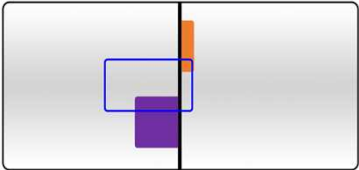
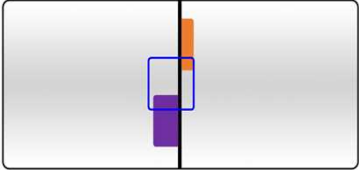
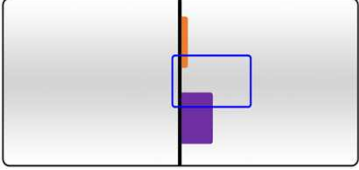
Vos tendances comportementales – Détails & Graphes

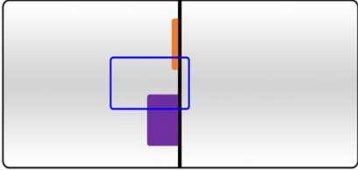
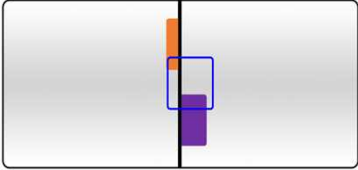
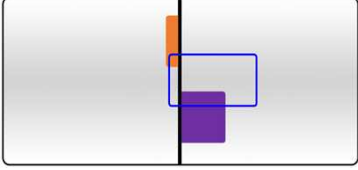
Chacune des tendances, est illustrée par un graphique et est assortie d'un commentaire spécifique sur le style naturel du candidat comme sur style naturel nécessaire à la tenue du poste (style naturel "cible"). Les scores et les constats révèlent quelles combinaisons de styles sont les plus observables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

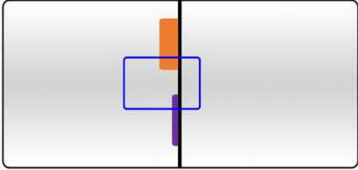
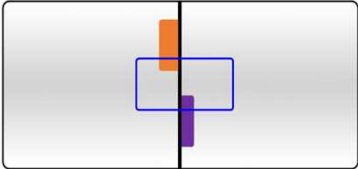
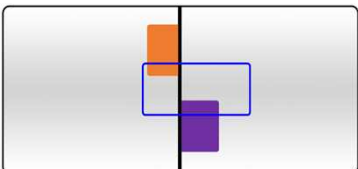
Notes d'interprétation :

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;">Le Mode de Raisonnement</p> <p>Naturel (MOD): Vous pouvez par moments vous fier à vos sentiments et à vos échanges avec les autres pour prendre une décision, et choisir celle qui vous semble acceptable. Toutefois, vous chercherez à étayer vos jugements par des preuves ou suite à des vérifications. Lorsque vous raisonnez, il est probable que vous vous fondiez autant sur votre logique que sur vos émotions. Vous avez tendance à examiner les événements de manière logique tout en prêtant attention à ce qui vous semble juste.</p> <p>Adapté (FM): Vous vous fiez souvent à vos sentiments et à vos échanges avec les autres pour prendre des décisions, préférant opter pour ce qui pourrait être socialement acceptable. Vous réfléchissez aux choses en vous basant probablement plus sur vos émotions que sur la logique, en faisant confiance à vos tripes. Pensez à considérer plus souvent les éléments logiques au moment de décider.</p>	<p style="text-align: center;">Préférences</p> <p style="text-align: center;">Intuitif Factuel</p> 
<p style="text-align: center;">Le Mode Décisionnel</p> <p>Naturel (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>Adapté (MOD): Cohérent avec le style naturel</p>	<p style="text-align: center;">Préférences</p> <p style="text-align: center;">Spontané Réfléchi</p> 

Tendances comportementales	Préférences
<p style="text-align: center;">La Gestion des Priorités</p> <p>Naturel (MOD): Vous êtes attentif(ve) aux directives en vigueur afin d'assurer des résultats très qualitatifs et immédiats. Aussi vous agissez afin de réaliser l'objectif sans attendre. Au moment d'établir des priorités, vous donnez autant d'importance au fait de suivre les règles qu'au fait d'agir au plus vite, les deux approches sont pour vous complémentaires pour réussir.</p> <p>Adapté (MOD): Cohérent avec le style naturel</p>	<p style="text-align: center;">Préférences</p> <p style="text-align: center;">Efficacité Respect des Règles</p>  <p>The chart shows a vertical line with an orange bar extending to the right (Respect des Règles) and a purple bar extending to the left (Efficacité). A blue box highlights the area between the two bars, indicating a balanced preference.</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;">Préférences</p> <p style="text-align: center;">Collaboratif Directif</p>  <p>The chart shows a vertical line with an orange bar extending to the right (Directif) and a purple bar extending to the left (Collaboratif). A blue box highlights the area between the two bars, indicating a preference for collaboration.</p>
<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>The chart shows a vertical line with an orange bar extending to the right (Rigueur & Précision) and a purple bar extending to the left (Cohérence & Méthode). A blue box highlights the area between the two bars, indicating a preference for coherence and method.</p>
<p style="text-align: center;">La Relation au Changement</p> <p>Naturel (MOD): Accepter le changement peut vous prendre du temps. En fonction du risque et du résultat attendu, vous pouvez vous montrer très attaché(e) à vos idées. A certains moments, vous vous engagerez activement dans le changement et à d'autres vous souhaiterez avoir plus d'information et de visibilité en terme de planification. Vous serez probablement engagé dans le changement, tant que les choses auront du sens.</p> <p>Adapté (MOD): Cohérent avec le style naturel</p>	<p style="text-align: center;">Préférences</p> <p style="text-align: center;">Moteur Prudent</p>  <p>The chart shows a vertical line with an orange bar extending to the right (Prudent) and a purple bar extending to the left (Moteur). A blue box highlights the area between the two bars, indicating a preference for being a 'motor'.</p>

Tendances comportementales	Préférences
<p style="text-align: center;">La Motivation</p> <p>Naturel (MOD): Vous portez autant attention au fait d'agir de manière autonome/individuelle que d'agir en prenant en compte les autres, et mettez l'accent sur les actions permettant un résultat rapide tout en restant conscient des limites de cette approche. Vous êtes probablement motivé à la fois par le désir de répondre à vos propres besoins et motivations, et par le désir de soutenir et d'aider les autres dans ce processus.</p> <p>Adapté (MOD): Cohérent avec le style naturel</p>	<p style="text-align: center;">Préférences</p> <p style="text-align: center;">Axé sur autrui Axé sur soi</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> 
<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> 

Tendances comportementales	Préférences
<p style="text-align: center;">La Transmission des Instructions</p> <p>Naturel (MOD): Vous aimez aussi bien établir les standards à atteindre que suivre les protocoles, et ce en fonction de la situation et de ce qui vous semble le plus pertinent. Vous pouvez suivre des lignes directrices et des procédures établies si celles-ci favorisent l'atteinte des objectifs. Gardez à l'esprit que les personnes dont le style est plus orienté sur la relation que sur la tâche pourraient éprouver des difficultés.</p> <p>Adapté (MOD): Cohérent avec le style naturel</p>	<p style="text-align: center;">Préférences</p> <p style="text-align: center;">Indirect & Précis Direct & Autoritaire</p> 
<p style="text-align: center;">Le mode d'Interaction</p> <p>Naturel (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>Adapté (MOD): Cohérent avec le style naturel</p>	<p style="text-align: center;">Prévenant Engageant</p> 
<p style="text-align: center;">Le Mode de Communication</p> <p>Naturel (MOD): Vous êtes tout aussi à l'aise pour interagir avec les autres et nouer des liens personnels, que pour adopter une approche structurée, centrée sur les tâches et caractérisée par un goût pour les détails et la précision. Toutefois, vous pouvez parfois avoir du mal à maintenir un rythme de travail régulier ou une concentration constante. Vous pouvez vous fier aussi bien aux avis des personnes avec qui vous êtes en relation qu'aux informations factuelles pour établir votre propre point de vue.</p> <p>Adapté (EM): Vous êtes relativement à l'aise lorsque vous êtes en relation avec les autres. Vous agissez rapidement, êtes centré(e) en priorité sur vos relations personnelles, et devez parfois faire des efforts pour vous engager avec autrui. Vous donnerez probablement plus de crédit à une information transmise par des personnes en qui vous avez confiance. N'oubliez pas qu'il est également important d'avoir des sources d'informations vérifiées.</p>	<p style="text-align: center;">Structuré Relationnel</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

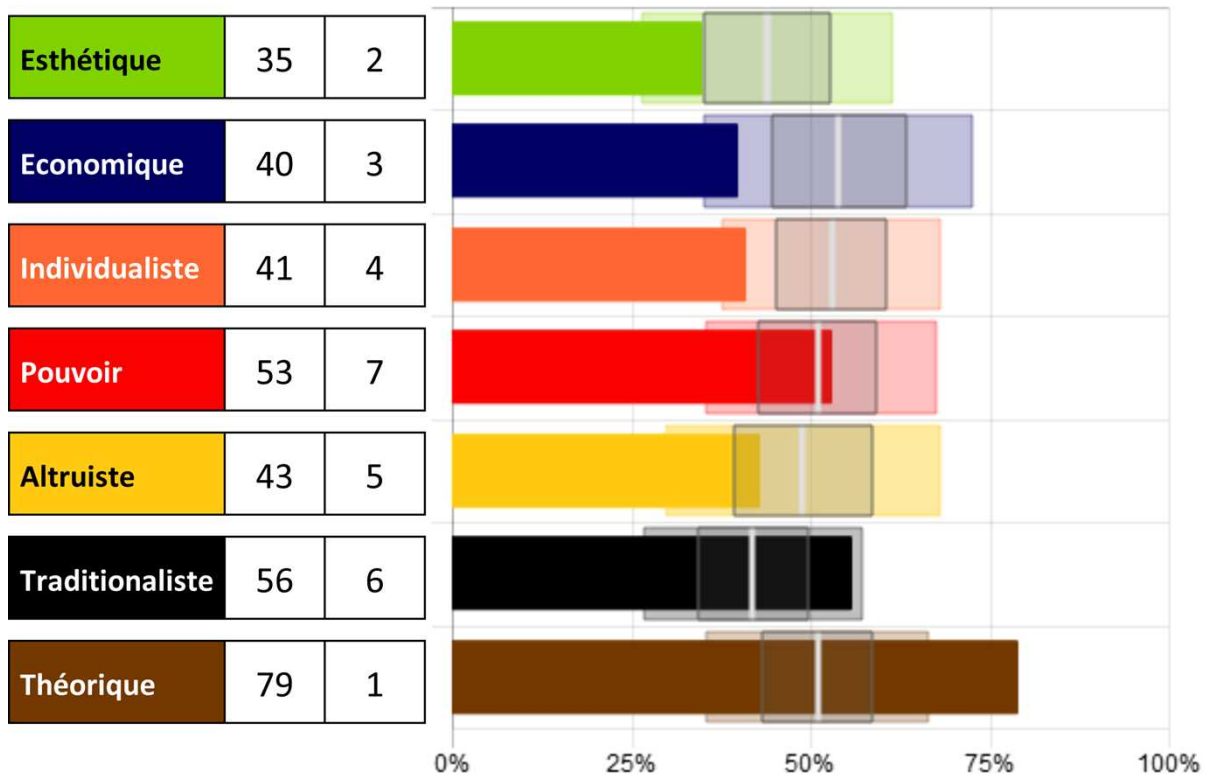
VOS MOTIVATIONS : ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL IDÉAL

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 - Faible

Vous pourriez être plus intéressé(e) par les approches fonctionnelles qui aboutissent à un résultat pratique plutôt que par le fait d'expérimenter une façon de faire unique, originale.



Economique - Faible

Vous n'êtes pas motivé(e) par les récompenses financières ou par le fait de finir premier(ère) et pouvez ne pas avoir suffisamment de "niaque" pour rivaliser avec ceux qui vous entourent.



Individualiste - Faible

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



Politique (Pouvoir) - Moyen

Vous pouvez arbitrer parmi l'ensemble des options/idées disponibles sans avoir besoin de contrôler les résultats de manière excessive.



Altruiste - Moyen

Vous êtes capable de répondre aussi bien à vos propres besoins et à ceux des autres membres de l'équipe.



Traditionaliste - Elevée

Vous croyez qu'il n'y a qu'une seule façon d'opérer et vous vous efforcerez de travailler dans les limites établies.



Théorique - Très élevée

Vous avez un besoin excessif de découvrir la vérité et vous passerez le temps nécessaire pour tout apprendre.

Vos Forces Motrices sous forme de cartographie de mots

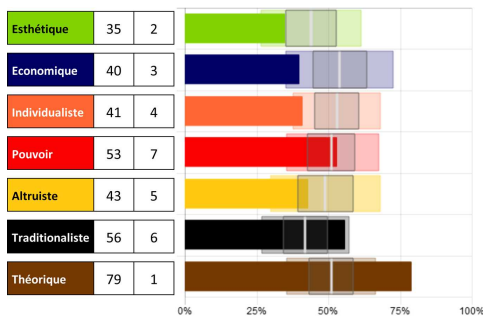
Extravagant	Déterminé	Libre/sans limite	Dominateur	Centré sur les autres	Conservateur/Strict	Erudit
Peu réaliste	Centré sur l'optimisation	Indépendant	Percutant/Energique	Qui se sacrifie	Rigide	Qui aime enquêter
Non conventionnel	Compétiteur	Autonome	Autoritaire	Accommodant	Systematique	Qui aime apprendre
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 êtes une personne de résultats. Vous ne voulez pas gaspiller des ressources sur ce qui ne génère pas de retour sur investissement.
- Vous ne perdrez probablement pas de temps avec ce qui ne contribue pas à une solution.
- Vous pouvez avoir une appréhension vis-à-vis des personnes qui ont des difficultés à aller à l'essentiel.
- Vous vous concentrerez sur la fonctionnalité et ne perdrez pas de temps ou d'énergie en fioritures.



Forces clés :

- Vous avez tendance à être rationnel(le), à faire preuve de bon sens.
- Vous êtes susceptible d'être plus talentueux(se) qu'artistique.
- Vous pensez en termes de résultats pratiques.
- Vous pouvez être moins émotif(ve) que d'autres et préférez des relations simples et directes.



Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Vous vous concentrez sur les problèmes susceptibles d'apporter des résultats.
- Vous pensez que la logique et la raison l'emportent sur les émotions et la spiritualité.
- Vous êtes principalement motivé(e) par des objectifs rationnels.
- Vous vous intéressez aux aspects concrets d'une situation.



Vos modes efficaces d'apprentissage :

- Vous êtes extrêmement adaptable à l'environnement dans lequel vous apprenez.
- Selon vous, les équipes ont plus intérêt à se concentrer sur leur bon fonctionnement que sur la qualité des interactions entre les personnes.
- Vous enseignez/apprenez de manière pratique, avec sobriété et sans perdre votre temps sur des choses inutiles.
- Vous savez tirer profit d'une formation pour saisir des opportunités et obtenir des résultats pratiques.

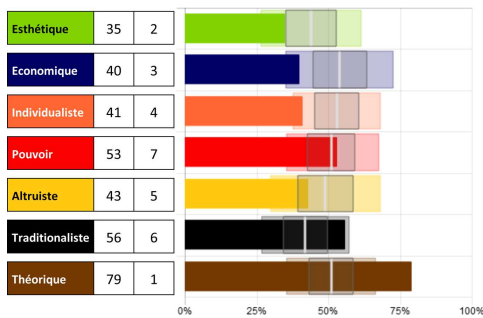


Suggestions d'améliorations :

- Certains vous considéreront indifférent(e) à la signification profonde pour laquelle ils font des choses.
- N'oubliez pas de respecter les pratiques originales ou non-conventionnelles des autres.
- Souvenez-vous que les gens peuvent avoir une appréciation très différente de la nature et des éléments que vous jugez non essentiels et que leurs opinions et leurs idées doivent être respectées.
- Vous pouvez être considéré(e) comme une personne faisant preuve d'un sens pratique excessif et plutôt impersonnelle.



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 :

- Vous pouvez être sensible aux injustices et ne pas vouloir subir les exigences des autres.
- Vous pensez probablement que l'argent est fait pour être dépensé afin d'obtenir ce que l'on veut.
- Votre score indique un intérêt assez faible pour la richesse matérielle.
- Vous n'êtes pas motivé(e) par les récompenses financières et la compétition.



Forces clés :

- Vous regardez rarement (voire jamais) un projet avec la perspective d'en tirer un avantage personnel.
- Vous êtes facilement satisfait(e) et vous ne tenterez probablement pas de surpasser les autres.
- Vous voyez les choses avec un spectre beaucoup plus large, et non juste selon vos propres besoins.
- Pour vous, la récompense financière fait partie des paramètres de base, vous pouvez chercher ailleurs d'autres types de récompenses, plus importantes à vos yeux.



Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Vous devriez donner aux autres des projets ou des tâches très variées.
- Vous devriez vous rappeler que les gens riches ont aussi des sentiments.
- Vous avez besoin d'être reconnu(e) pour l'aspect innovant et créatif de votre travail, pas seulement pour le fait d'accomplir les tâches qui vous sont assignées.
- Pensez à féliciter les autres pour leurs contributions régulières.



Vos modes efficaces d'apprentissage :

- Vous préférez potentiellement sortir avec les autres et profiter de leur présence plutôt qu'être en compétition avec eux.
- Vous venez à une formation sans vous préoccuper de la question du retour sur investissement.
- Votre score est identique à ceux qui préfèrent la coopération à la compétition.
- Vous préférez potentiellement les activités d'équipe plutôt que les travaux solitaires.

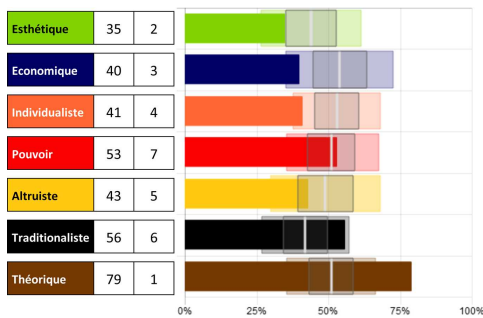


Suggestions d'améliorations :

- Vous évitez probablement les conflits potentiels qui peuvent avoir un impact négatif sur les autres membres de l'équipe.
- Il est possible que vous ayez besoin de vous rendre indispensable et que cela vous amène par la suite à regretter un engagement excessif de votre part.
- Vous devriez éviter de vous disperser en assumant des responsabilités qui pourraient être assumées par quelqu'un d'autre.
- Vous pouvez confondre "je ne peux pas" avec "je ne veux pas" et craindre de dire "non" aux gens parce que cela ne se fait pas.



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 ne monopoliserez probablement pas la parole lorsque vous travaillez avec d'autres.
- Vous préférerez probablement être vu(e) mais pas forcément être entendu(e).
- Vous appréciez l'esprit d'équipe et pensez plus souvent en termes collectifs ("nous") plutôt qu'en termes individuels ("moi").
- Il est probable que vous n'exprimiez pas vos idées lorsque vous êtes dans un groupe.



Forces clés :

- Votre esprit coopératif et votre confiance en vous seront une bouffée d'air frais pour nombre de personnes.
- Vous respecterez les idées des autres ainsi que leur singularité.
- Vous n'avez pas besoin d'être nommé(e) mais serez satisfait(e) de l'être en tant que membre de l'équipe.
- 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 être sur le devant de la scène plutôt qu'en coulisses.
- Vous pouvez vous contenter de faire appel au sens pratique plutôt que de recourir à des procédés très innovants.
- Vous préférerez probablement aider les autres plutôt que de tout faire.



Vos modes efficaces d'apprentissage :

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

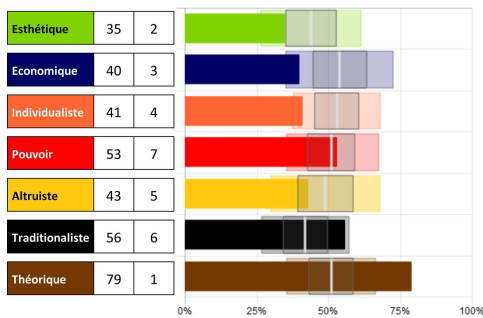


Suggestions d'améliorations :

- Vous devriez peut-être davantage vous exprimer et défendre plus souvent vos idées.
- Si vous le pensez deux fois, dites-le qu'une fois.
- Vous devriez penser de manière plus affirmée.
- Vous pouvez vous contenter de moins et ne jamais vous battre pour ce que vous voulez quand vous êtes en groupe.



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 êtes une force stabilisatrice dans les opérations courantes de l'équipe et vous dirigerez si nécessaire, mais vous n'en ressentez pas le besoin.
- Vous serez probablement à l'aise avec des leaders compétents, mais vous pourriez avoir des difficultés avec ceux qui le sont moins.
- Vous pouvez autant comprendre les leaders agressifs que passifs.
- Selon la situation, soit vous vous montrez coopératif(ve) ou soit vous entrez en compétition avec autrui.



Forces clés :

- Vous pouvez arbitrer toutes les idées disponibles plutôt que de vous concentrer uniquement sur une d'entre elles.
- En tant que leader, vous pouvez en fonction de la situation prendre position ou rester en retrait.
- Vous n'avez pas besoin d'être missionné(e), mais vous êtes prêt(e) à prendre des initiatives dans votre domaine d'expertise si nécessaire.
- Vous pouvez prendre le volant ou vous asseoir sur le siège arrière de la voiture; dans les deux cas, piloter ou être conduit(e) vous conviennent.



Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Vous pouvez être très flexible lorsque vous décidez de diriger ou de soutenir; ce n'est pas l'un ou l'autre.
- Vous êtes une force stabilisatrice dans une variété d'environnements impliquant des personnes.
- Vous ne souhaitez pas devoir tout gagner.
- Vous pouvez vous mettre en retrait lorsque vous voyez que la solution de quelqu'un d'autre est plus adaptée.



Vos modes efficaces d'apprentissage :

- Vous vous présenterez probablement comme un membre de l'équipe et non comme son leader.
- Vous pouvez alternativement être dans une activité d'apprentissage orientée sur l'équipe ou individualiste et indépendant.
- Vous êtes en mesure d'être un(e) participant(e) conciliant(e) et un agent déterminant dans les programmes de formation et de perfectionnement.
- Votre capacité à soutenir les autres plutôt que de toujours avoir le contrôle du spectacle vous sera bénéfique lorsque vous serez impliqué(e) dans des dynamiques d'équipe.

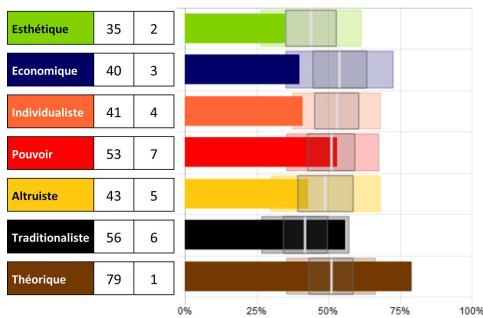


Suggestions d'améliorations :

- Vous pouvez vouloir prendre des mesures, mais ne pas avoir suffisamment de motivation pour faire bouger le système.
- Face aux luttes de pouvoir, vous devriez vous imposer plus et ne pas rester en retrait en attendant que quelqu'un prenne le contrôle de la situation.
- Rappelez-vous que lorsque vient le moment de diriger et de contrôler les autres, les personnes plus affirmées et plus indépendantes que vous le feront si vous restez en retrait.
- Vous devriez peut-être prendre plus ou moins le contrôle dans certaines situations et ne pas rester neutre.



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 :

- Vous pouvez à la fois aider ou rester en retrait. Vous êtes capable de faire la distinction entre les besoins réels et de simples plaintes.
- Vous pouvez penser clairement, logiquement, et faites preuve d'un jugement équilibré entre les besoins des autres et vos propres besoins.
- Vous avez une capacité de médiation qui apaise les relations entre les parties et avez un point de vue modéré.
- Vous êtes capable de comprendre à la fois les pauvres et les riches sans porter de jugement sévère sur l'un ou sur l'autre.



Forces clés :

- Vous pouvez à la fois prendre position pour combattre l'injustice et laisser passer certaines situations apparemment injustes.
- Vous êtes en mesure d'intervenir lorsque cela est nécessaire et de dire «non» lorsque vous en avez assez.
- Vous savez faire la part des choses lorsque vous aidez des personnes qui peuvent escroquer le système.
- Vous savez identifier à quel moment le fait d'aider autrui devient un obstacle au fait qu'il réussisse à long terme.



Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Dès lors qu'il s'agit d'aider les autres, vous vous montrez pragmatique dans votre approche.
- De manière générale, vous évaluez les autres sur le plan professionnel.
- Sur le principe d'aider les autres, ce ne sera pas ou "tout oui" ou "tout non".
- Vous serez probablement mal à l'aise avec les personnes qui ne pensent qu'à elles-mêmes.



Vos modes efficaces d'apprentissage :

- Vous êtes flexible et vous saurez quand "dire non" et quand "dire oui" durant les programmes de formation et de développement personnel.
- Vous pouvez être un(e) participant(e) conciliant(e) ainsi qu'un(e) acteur(trice) déterminant(e) dans les programmes de formation et de perfectionnement.
- Vous pouvez être un(e) joueur(se) impartial(e) et soutenir les autres, sans pour cela être à la tête de l'équipe ou décider de l'ordre du jour.
- Votre capacité à soutenir les autres plutôt qu'à chercher à avoir toujours le contrôle sur ce qu'il se passe vous sera bénéfique lorsque vous serez impliqué(e) dans la dynamique d'équipe.

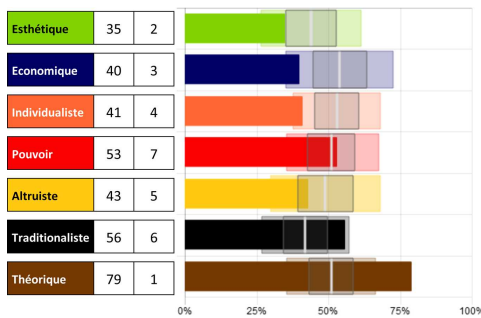


Suggestions d'améliorations :

- Rappelez-vous que le fait d'aider les autres à réussir peut avoir des incidences concrètes sur l'atteinte ou le dépassement des résultats commerciaux.
- Vous devriez peut-être vous impliquer davantage, ne pas rester en retrait et attendre que quelqu'un d'autre gère les luttes de pouvoir.
- Vous devrez peut-être renforcer votre contrôle sur certaines situations et ne pas rester neutre.
- Vous pouvez prendre ou quitter des rôles de leadership; assurez-vous que votre aide n'est pas nécessaire au moment où vous décidez de vous tenir en retrait.



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 pensez probablement qu'il n'y a qu'un seul moyen de faire avancer les choses: le votre.
- Vous restez fidèle à des moyens traditionnels qui fonctionnent.
- Face à des enfants turbulents, vous pouvez tenir le discours suivant: «Si je vous ai amené jusqu'ici, je peux aussi vous en faire sortir».
- Vous appréciez les notions d'autorité, de responsabilité et de devoir.



Forces clés :

- Votre comportement est plus ou moins prévisible.
- Vous aurez probablement un ensemble de croyances qui vous sont propres.
- Vous donnez rarement une troisième chance aux gens.
- Vous pouvez avoir des opinions très fortes.



Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Vous préférerez que la correction soit faite en privée quand elle s'avère nécessaire.
- Vous pensez que la personne qui sait «comment» faire les choses a un travail et que la personne qui sait «pourquoi» faire les choses est le patron.
- Vous devez savoir quoi faire ou ne pas faire avant d'agir.
- Vous devez croire que cela en vaut la peine avant d'apporter des changements importants.



Vos modes efficaces d'apprentissage :

- Vos formations devraient vous inciter à dépasser vos conventions et à penser de manière originale.
- Vous devriez passer davantage de temps avec des personnes qui prennent plus de risques que vous et a en tirer parti à leur contact.
- Vos formations et votre développement personnel doivent faire appel à des informations fiables et opérationnelles.
- En formation, vous vous comportez plus comme un disciple (comme quelqu'un qui suit scrupuleusement les consignes) qu'un "touriste" (quelqu'un qui glane des informations ici et là).

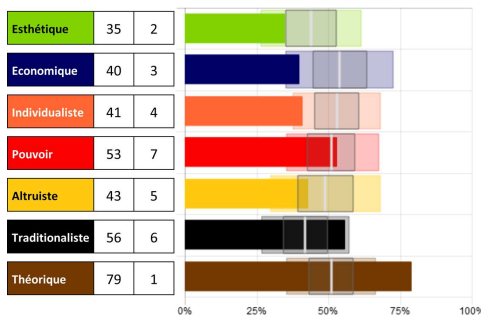


Suggestions d'améliorations :

- Certains peuvent vous voir comme un(e) exécutant(e).
- Pensez à essayer de faire les choses selon de nouvelles façons.
- Essayez de vous mettre dans la peau de quelqu'un d'autre.
- Vous devriez essayer d'être plus flexible.



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 préférez savoir les choses et êtes mal à l'aise avec le fait de devoir croire sans preuve.
- Vous avez besoin de preuves.
- Vous aimez résoudre des problèmes de manière analytique.
- Votre besoin de tout savoir sur certaines choses peut sembler excessif aux autres.



Forces clés :

- Vous prendrez probablement des décisions en fonction des informations à disposition et non en fonction de vos sentiments personnels.
- Vous faites votre devoir et vous pouvez avoir le sentiment que personne d'autre ne le fait.
- Vous serez généralement à ce point préparé(e) pour une réunion que vous en saurez plus que quiconque.
- Vous avez de la patience et prenez votre temps pour analyser.



Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Les gens vous verront comme techniquement crédible et comme une ressource pour de l'information que d'autres oublieraient facilement.
- S'il y a une opportunité d'apprendre quelque chose, il est certain que vous y prendrez part.
- Vous avez besoin de plus d'opportunités pour élargir vos connaissances théoriques.
- Vous préférerez les opportunités qui s'appuient sur votre expertise.



Vos modes efficaces d'apprentissage :

- Votre formation et votre développement doivent intégrer une information fiable et qui ait de la logique.
- Votre apprentissage doit être relié à une stratégie/tactique continue de développement personnel.
- Vous êtes un(e) apprenant(e) très discipliné(e), préférant aborder l'environnement de façon plus sérieuse que par le hasard.
- Vos apprentissages doivent être structurés et bien définis.



Suggestions d'améliorations :

- il se peut que vous soyez plus compétent(e) pour acquérir de nouveaux savoirs que pour créer de nouvelles relations.
- Vous devriez accepter la possibilité d'avoir tort.
- Vous pouvez par inadvertance ignorer les idées des autres si vous les considérez comme moins intelligents que vous.
- Vous n'accordez aucun droit à l'erreur quand vous êtes en présence de personnes moins compétentes que vous.

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.