



# LE DISC Styles™ VOTRE PROFIL DISC & FORCES MOTRICES

UNE ANALYSE DE VOS STYLES  
COMPORTEMENTAUX ET DE VOS  
MOTIVATIONS

Version Communication

Eric Dupont  
10/01/2020



Les couleurs du leadership



**ASSESSMENTS 24x7**  
A Global Leader in Online Assessments

# Spécimen

Assessments 24x7 France

+33 (1) 55 60 20 90

assessments24x7.fr

## Table des matières

Introduction au rapport combiné DISC Styles™ et Forces Motrices .....3

### **PARTIE 1 : comprendre les styles DISC et les Forces Motrices**

Le modèle DISC .....4  
 Les Forces Motrices .....5

### **PARTIE 2 : Comprendre votre profil DISC et Forces Motrices**

Vos caractéristiques générales DISC .....8  
 Votre profil DISC et Forces Motrices sous forme de graphes .....9  
 La cartographie de mots : style naturel et style adapté .....11  
 Votre style naturel et style adapté DISC .....13  
 La vue globale de votre modèle comportemental .....14  
 Conseils à destination de ceux qui souhaitent communiquer avec vous .....15  
 Vos motivations (désirs) et vos besoins .....16  
 Vos forces : ce que vous apportez à l'organisation .....17  
 Votre comportement et vos besoins en situation de stress .....18  
 Vos domaines potentiels d'amélioration .....19  
 Les 12 Relations Intégrées de votre Style DISC .....20  
 Le résumé de votre style .....25  
 Vos Forces Motrices .....26  
 Les sept Forces Motrices selon leur degré de mobilisation .....27  
 Vos Forces Motrices en détail .....28  
 La cartographie de mots de vos Forces Motrices .....29  
 Votre dimension Esthétique .....30  
 Votre dimension Economique .....31  
 Votre dimension Individuelle .....32  
 Votre dimension Politique .....33  
 Votre dimension Altruiste .....34  
 Votre dimension Traditionaliste .....35  
 Votre dimension Théorique .....36  
  
 Et maintenant .....37  
 Comment garantissons-nous la validité de nos outils DISC et Forces Motrices ? .....37

## 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

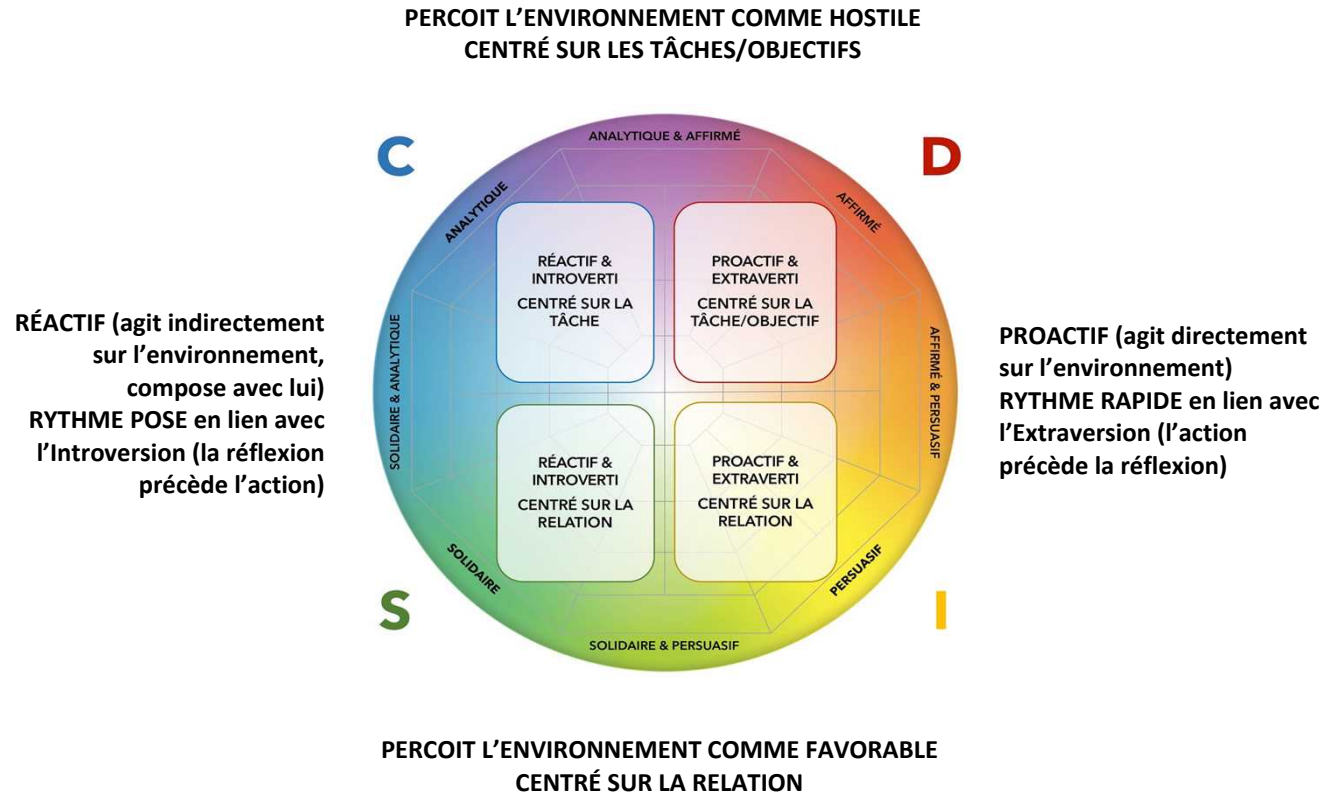
Le modèle DISC est un modèle simple, pratique, facile à retenir et universellement applicable. Issu des travaux de W. M. Marston et de C. Jung, il est fondé sur la manière dont nous percevons notre environnement et sur notre relation à celui-ci. Il met l'accent sur les styles comportementaux observables 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 évènements pour chacun des 4 styles : **Dominance**, **Influence**, **Stabilité** et **Conformité**.

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

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 :

<b>DOMINANCE</b>	<b>INFLUENCE</b>	<b>STABILITE</b>	<b>CONFORMITE</b>
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	Analytique
Direct(e)	Enthousiaste	écoute	Conformiste
Innovateur(trice)	Inspirant(e)	Patient(e)	Courtois
Tenace	Optimiste	Détendu(e)	Diplomatique
Aventureux(se)	Persuasif(ve)	Sincère	Détaillé(e)
Aimant résoudre les	Sociable	Stable	Factuel(le)
problèmes	Confiant(e)	Constant(e)	Objectif(ve)
Orienté(e) vers les		Ayant l'esprit d'équipe	
résultats			

## 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&C et I&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&I et S&C 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.

#### Doubles Tensions : Patience vs. Urgence ET Personnes (Relation) vs. Tâche

Les personnes à dominante C ont besoin de temporiser 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.

#### 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.

#### 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.

#### 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.

#### Tensions Personnes (Relation) vs. Tâches :

Les personnes à dominante C se concentrent sur les Données, l'Analyse, l'Exactitude, et la Précision et peuvent entrer en conflit avec l'Intérêt des personnes à dominante S pour les Relations Interpersonnelles, le Travail de Groupe, et le Sentiment d'être une Famille.

### Les dimensions opposées

#### S Elevé + D Elevé

(Quadrant Inférieur Gauche c/ Supérieur Droit)



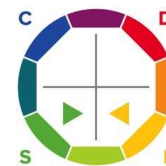
#### C Elevé + I Elevé

(Quadrant Supérieur Gauche c/ Inférieur Droit)



#### S Elevé + I Elevé

(Quadrant Inférieur Gauche c/ Inférieur Droit)



#### C Elevé + D Elevé

(Quadrant Supérieur Gauche c/ Supérieur Droit)



#### D Elevé + I Elevé

(Quadrant Supérieur Droit c/ Inférieur Droit)



#### 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**

### **Vos Caractéristiques générales DISC**

*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.*

Votre détermination et votre réactivité peuvent être mis à mal par votre besoin d'étudier tous les aspects d'un problème et toutes les solutions possibles avant de prendre une décision. Votre goût du détail peut se retourner contre vous en créant une tension interne.

Lors des sessions de réflexion, vous évitez parfois de partager vos idées ou d'exprimer vos sentiments. Vous pouvez être perçu(e) comme un peu froid(e) ou distant(e). Ceci est particulièrement vrai lorsque vous faites face à des décisions de très grande importance. Vous avez, en effet, tendance à réfléchir seul(e). En partageant plus souvent vos réflexions avec les autres, vous pourriez réduire les éventuelles tensions dans l'équipe, et aussi être davantage perçu(e) comme quelqu'un qui prend des décisions de manière plus collaborative.

Vous avez tendance à gérer les gens autoritaires et agressifs d'une manière franche et critique. Si quelqu'un se "lâche" sur vous, vous pouvez aussi vous "lâcher" sur lui/elle en retour. Cela peut intimider ceux qui préfèrent une approche plus douce : faites donc attention à ne pas réagir de manière excessive. Vous avez tendance à ne communiquer que pour fournir les faits et les informations nécessaires au travail, ou pour répondre à une question. Parfois, cependant, il peut être nécessaire de discuter d'autre chose afin de construire une relation avec les membres de l'équipe.

Eric, vos réponses indiquent que vous évaluez les autres sur leur capacité à apporter des changements et à accomplir une tâche rapidement et avec précision. C'est à dire que vous attendez des autres qu'ils répondent aux mêmes standards que vous. Certaines personnes peuvent avoir du mal à respecter ces standards : il est important que vous leur fournissiez les ressources et les outils pour les aider à prioriser les tâches, prendre des décisions et pratiquer un bon contrôle de la qualité des actions mises en oeuvre.

Vos réponses indiquent que vous pouvez avoir des ambitions dichotomiques : d'un côté, vous êtes motivé(e) par l'atteinte de résultats rapides et visibles et de l'autre vous êtes motivé(e) par la qualité et la perfection. Dans un monde idéal, ces moteurs peuvent travailler en harmonie, mais en réalité, ils pourraient bien se révéler préjudiciables. Vous recherchez parfois des résultats rapides au détriment de la qualité, ou vice versa.

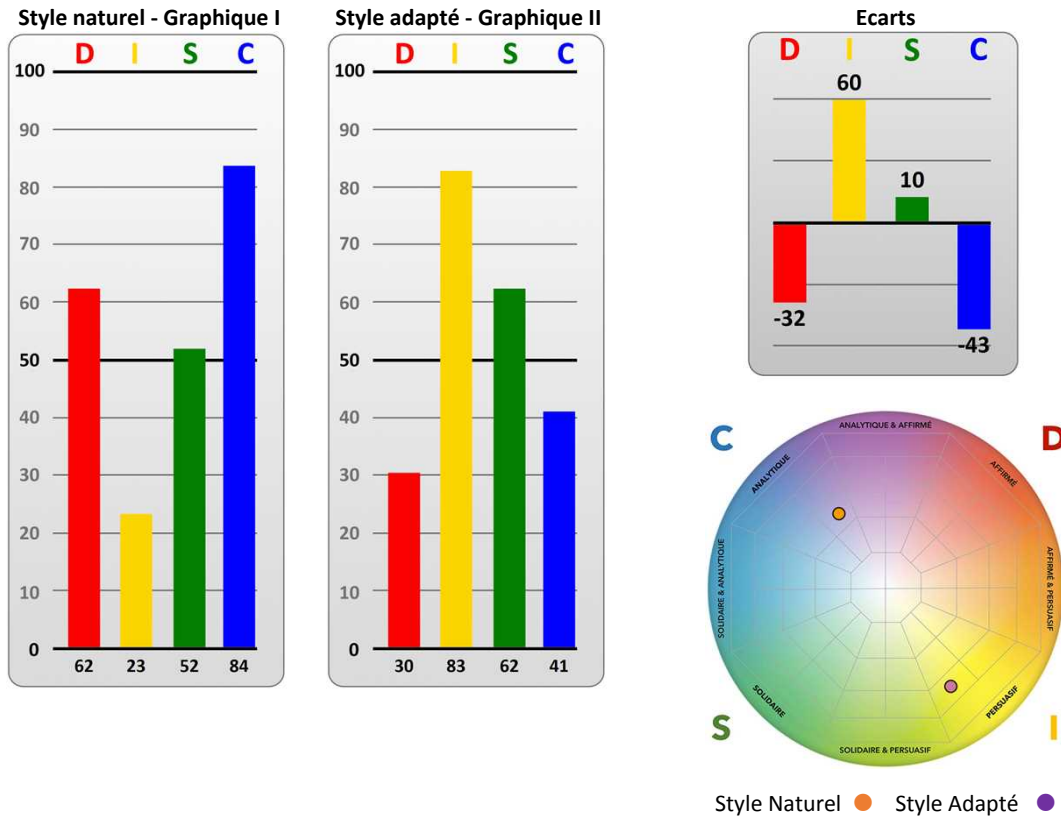
Vous aimez être perçu(e) comme un(e) meneur(se) - celui/celle qui arrive avec de nouvelles idées et des solutions créatives. Vous avez la capacité d'évaluer l'ensemble des possibilités et de partager votre réflexion. Cela vient à la fois de votre capacité à prendre des décisions et de votre profonde préoccupation pour les détails.

Au quotidien, vous prenez les décisions opérationnelles très rapidement et facilement. Pour les grandes décisions, vous mettez beaucoup plus de temps et êtes plus prudent(e). Vous êtes vigilant(e) quant à la logique de vos décisions. Vous êtes parfois confronté(e) à des dilemmes. Vous pouvez réduire votre stress dans ce type de situation en prenant conseil auprès de personnes de confiance.

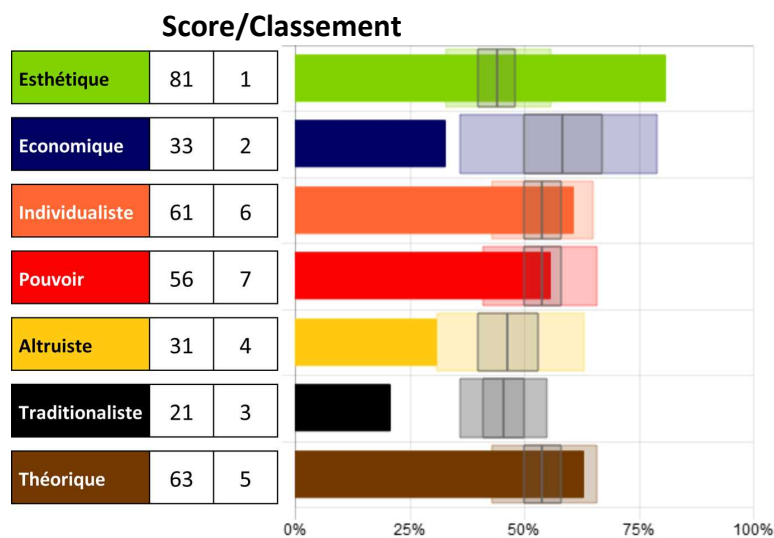
Vous êtes sûr(e) de vous et à l'écoute d'idées et de solutions créatives. Lorsque vous créez, vous pouvez avoir tendance à vous effacer un peu et à traiter les informations seul(e). Une fois que la décision a été prise, vous apparaissez un peu plus directif et plus centré(e) sur la mission. Eric, vous avez tendance à développer votre créativité et à diriger votre équipe en vue d'une performance optimale. Pour tirer le meilleur parti de ce trait de caractère, centrez-vous parfois davantage sur les personnes pour que les autres membres de l'équipe puissent aussi voir cette facette de votre personnalité.



## 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.

## Votre style comportemental : L'Explorateur(trice)

Les "Explorateurs(trices)" peuvent adopter des comportements contradictoires. Ils/Elles peuvent à la fois vouloir aboutir à un résultat rapide ET vouloir apporter une réponse parfaite. Les "Explorateurs(trices)" oscillent entre agressivité et sensibilité, entre le désir de résultats immédiats et l'étude d'alternatives. Ils/elles prennent souvent des décisions routinières rapidement, mais peuvent se montrer plus prudents(tes) et temporiser dès lors que la décision revêt plus d'importance. Ce sont des promoteurs(trices) du changement qui souhaitent être libres de reconsidérer leurs conclusions au fur et à mesure. Ils/Elles peuvent être perçus(ues) comme émotionnellement distants(tes) et parfois étonnamment directs(tes).

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** : Peut aussi bien faire preuve d'agressivité que de retenue
- 
- **Vos objectifs** : Se rendre maître de la situation et atteindre des objectifs uniques.
- **La façon dont les autres sont considérés** : La capacité à satisfaire un niveau d'exigence élevé, mais aussi à présenter des idées originales qui soient à la fois efficaces et précises.
- **La façon dont vous agissez sur l'équipe** : En mettant l'accent sur la mise en place d'une approche structurée de la situation pour aider le groupe à atteindre ses objectifs.
- **Ce que vous apportez à l'entreprise** : Va initier ou ajuster les tactiques et les plans.
- **Vos points de vigilance** : Peut devenir trop critique, dur(e) avec les autres et peut parfois mépriser les idées des autres.
- **Lorsque vous êtes sous pression** : Peut s'ennuyer face à des tâches routinières. N'apprécie guère le micro-management. Peut être tenté(e) de dominer les situations et de traquer les moindres signaux.
- **Vos peurs** : N'avoir aucune influence personnelle; faire face à des performances personnelles faibles.

## 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	<b>Combatif</b> <b>Audacieux</b> <b>Exigeant</b> <b>Tranchant</b> <b>Meneur</b> <b>Egocentrique</b>	<b>Expansif</b> <b>Enthousiaste</b> <b>Plein d'entrain</b> <b>Impulsif</b> <b>Optimiste</b> <b>Persuasif</b>	<b>Compréhensif</b> <b>Loyal</b> <b>Patient</b> <b>Paisible</b> <b>Serein</b> <b>Solidaire</b>	<b>Perfectionniste</b> <b>Conventionnel</b> <b>Rigoureux</b> <b>Distant</b> <b>Précis</b> <b>Systématique</b>
5	<b>Innovant</b> <b>Entrepreneur</b> <b>Direct</b> <b>Energique</b>	<b>Charmant</b> <b>Influent</b> <b>Sociable</b> <b>Confiant</b>	<b>A l'écoute</b> <b>Coopératif</b> <b>Possessif</b> <b>Apaisant</b>	<b>Conscientieux</b> <b>Courtois</b> <b>Prudent</b> <b>Exigeant</b>
4	<b>Sûr de soi</b> <b>Compétiteur</b> <b>Déterminé</b> <b>Autonome</b>	<b>Assuré</b> <b>Amical</b> <b>Généreux</b> <b>Compatissant</b>	<b>Pondéré</b> <b>Persévérant</b> <b>Stable</b> <b>Constant</b>	<b>Analytique</b> <b>Soigné</b> <b>Rationnel</b> <b>Diplomate</b>
3	<b>Prudent</b> <b>Modéré</b> <b>Interrogateur</b> <b>Modeste</b>	<b>Contrôlé</b> <b>Objectif</b> <b>Rationnel</b> <b>Réfléchi</b>	<b>Alerte</b> <b>Dynamique</b> <b>Flexible</b> <b>Versatile</b>	<b>Indépendant</b> <b>Sûr de lui</b> <b>Entêté</b> <b>Persévérant</b>
2	<b>Léger</b> <b>Consensuel</b> <b>Discret</b> <b>Réfléchi</b>	<b>Observateur</b> <b>Factuel</b> <b>Logique</b> <b>Réservé</b>	<b>Râleur</b> <b>Energique</b> <b>Anxieux</b> <b>Impétueux</b>	<b>Autonome</b> <b>Indépendant</b> <b>Ferme</b> <b>Tenace</b>
1	<b>Consentant</b> <b>Prudent</b> <b>Conservateur</b> <b>Observateur</b> <b>Modeste</b> <b>Discret</b>	<b>Analytique</b> <b>Pessimiste</b> <b>Calme</b> <b>Pensif</b> <b>Réticent</b> <b>Susplicieux</b>	<b>Actif</b> <b>Attiré par le changement</b> <b>Critique</b> <b>Impatient</b> <b>Agité</b> <b>Spontané</b>	<b>Original</b> <b>Provocateur</b> <b>Intrépide</b> <b>Obstiné</b> <b>Rebelle</b> <b>Sarcastique</b>

## 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 préférentiels 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	<b>Combatif</b> <b>Audacieux</b> <b>Exigeant</b> <b>Tranchant</b> <b>Meneur</b> <b>Egocentrique</b>	<b>Expansif</b> <b>Enthousiaste</b> <b>Plein d'entrain</b> <b>Impulsif</b> <b>Optimiste</b> <b>Persuasif</b>	<b>Compréhensif</b> <b>Loyal</b> <b>Patient</b> <b>Paisible</b> <b>Serein</b> <b>Solidaire</b>	<b>Perfectionniste</b> <b>Conventionnel</b> <b>Rigoureux</b> <b>Distant</b> <b>Précis</b> <b>Systématique</b>
5	<b>Innovant</b> <b>Entrepreneur</b> <b>Direct</b> <b>Energique</b>	<b>Charmant</b> <b>Influent</b> <b>Sociable</b> <b>Confiant</b>	<b>A l'écoute</b> <b>Coopératif</b> <b>Possessif</b> <b>Apaisant</b>	<b>Conscientieux</b> <b>Courtois</b> <b>Prudent</b> <b>Exigeant</b>
4	<b>Sûr de soi</b> <b>Compétiteur</b> <b>Déterminé</b> <b>Autonome</b>	<b>Assuré</b> <b>Amical</b> <b>Généreux</b> <b>Compatissant</b>	<b>Pondéré</b> <b>Persévérant</b> <b>Stable</b> <b>Constant</b>	<b>Analytique</b> <b>Soigné</b> <b>Rationnel</b> <b>Diplomate</b>
3	<b>Prudent</b> <b>Modéré</b> <b>Interrogateur</b> <b>Modeste</b>	<b>Contrôlé</b> <b>Objectif</b> <b>Rationnel</b> <b>Réfléchi</b>	<b>Alerte</b> <b>Dynamique</b> <b>Flexible</b> <b>Versatile</b>	<b>Indépendant</b> <b>Sûr de lui</b> <b>Entêté</b> <b>Persévérant</b>
2	<b>Léger</b> <b>Consensuel</b> <b>Discret</b> <b>Réfléchi</b>	<b>Observateur</b> <b>Factuel</b> <b>Logique</b> <b>Réservé</b>	<b>Rôleur</b> <b>Energique</b> <b>Anxieux</b> <b>Impétueux</b>	<b>Autonome</b> <b>Indépendant</b> <b>Ferme</b> <b>Tenace</b>
1	<b>Consentant</b> <b>Prudent</b> <b>Conservateur</b> <b>Observateur</b> <b>Modeste</b> <b>Discret</b>	<b>Analytique</b> <b>Pessimiste</b> <b>Calme</b> <b>Pensif</b> <b>Réticent</b> <b>Susplicieux</b>	<b>Actif</b> <b>Attiré par le changement</b> <b>Critique</b> <b>Impatient</b> <b>Agité</b> <b>Spontané</b>	<b>Original</b> <b>Provocateur</b> <b>Intrépide</b> <b>Obstiné</b> <b>Rebelle</b> <b>Sarcastique</b>

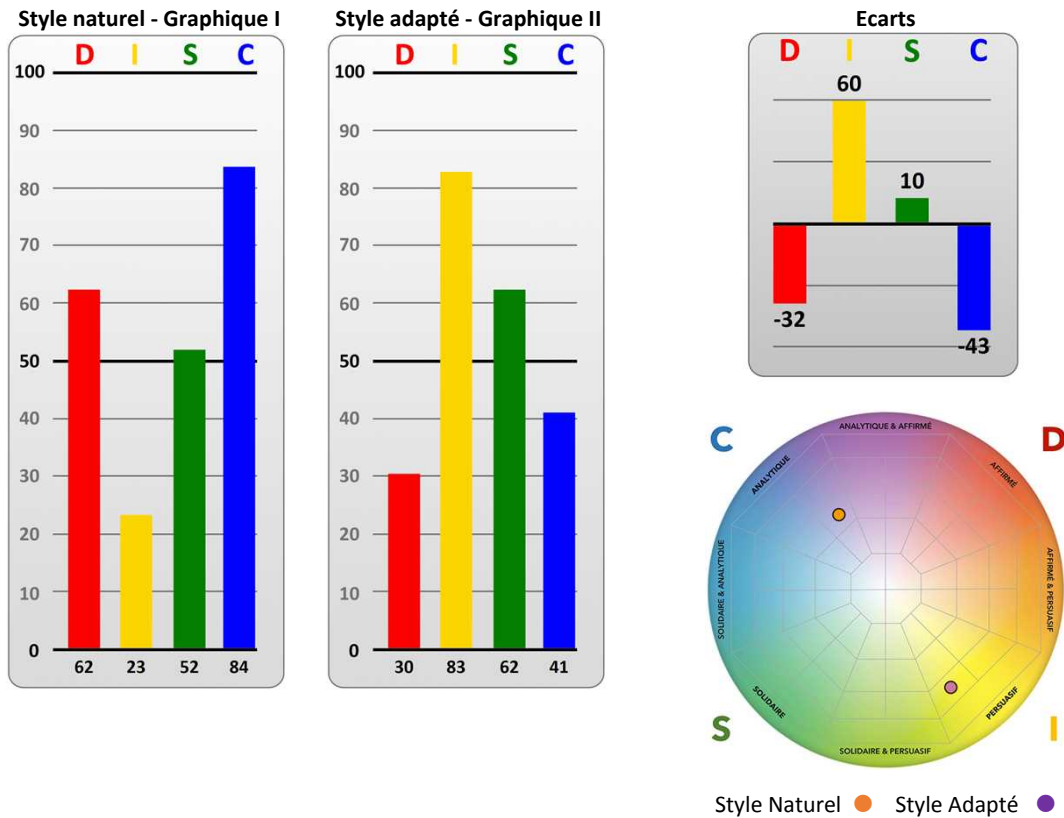
## Votre style naturel et adapté DISC

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

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

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.

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.

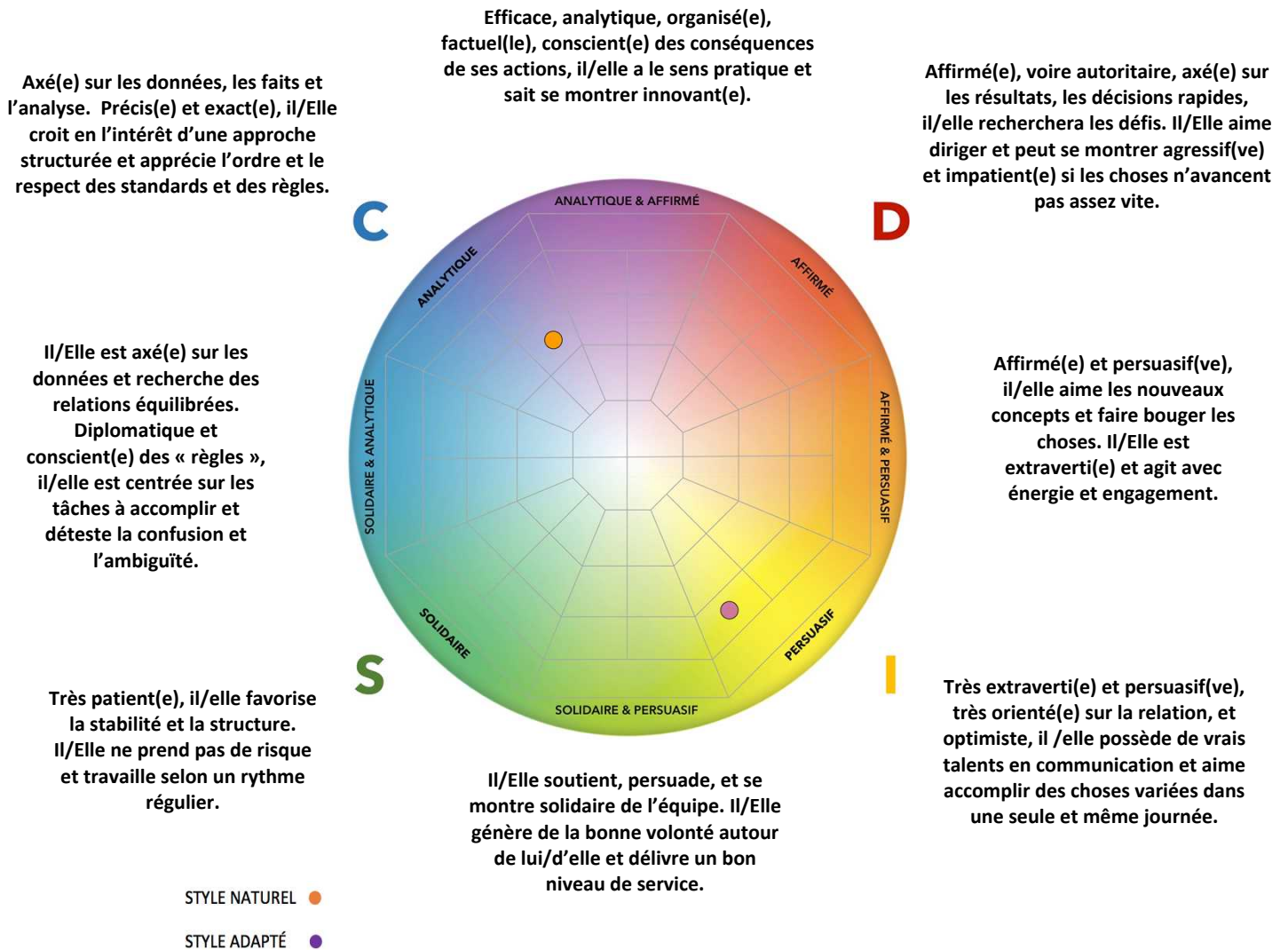
### LÉGENDE DE SCORE

**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.



## 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 Eric :**

- Donnez à Eric l'opportunité d'exprimer ses opinions et de prendre certaines décisions.
- Donnez-lui du temps pour étudier la question et les résultats potentiels.
- Motivez et persuadez Eric en lui indiquant les objectifs à atteindre et les résultats attendus.
- Rappelez-vous de ces trois règles : soyez bref(ve), soyez brillant(e)... et partez !
- Soyez efficace : parlez avant tout des points principaux.
- Préparez-vous à gérer quelques objections.
- Faites votre part du travail, car Eric fera la sienne.

#### **À NE PAS FAIRE, lorsque l'on communique avec Eric :**

- Se plaindre du travail à faire.
- Donner des directives ou instructions incomplètes ou peu claires.
- Ne pas mener les choses à terme. Si vous dites que vous allez faire quelque chose, faites-le.
- Le détourner du sujet en cours.
- Essayer de développer trop vite une relation étroite.
- S'engager dans une discussion longue et décousue, et lui faire perdre son temps.
- Utiliser des preuves ou des témoignages peu fiables.

## 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 :***

- Du temps pour analyser les faits et les données avant de prendre une décision finale.
- Des réponses directes et factuelles aux questions, étayées par des données précises.
- Des choses faites correctement du premier coup, de telle sorte qu'aucune correction ultérieure ne soit nécessaire.
- Des standards de qualité élevés que tous les membres de l'équipe respectent et soutiennent.
- De nouvelles expériences et de nouveaux défis à relever.
- Des résultats immédiats lorsqu'un grand effort a été fourni.
- Une absence de contrôle et de surveillance étroite. Un manque de liberté implique un manque de confiance.

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

- Être capable d'avoir confiance dans la compétence des autres membres de l'équipe.
- Exprimer davantage les raisons de vos décisions et inclure les autres dans le processus de prise de décision.
- Se concentrer sur la conclusion des projets, car vous avez tendance à retarder la finalisation parce qu'il y a toujours quelque chose qui pourrait être amélioré.
- Moins de décisions prises à la va-vite et dans l'urgence, alors même que vous pouvez hésiter car vous désirez un résultat de qualité.
- Rechercher davantage la contribution des autres pour une coopération plus efficace.
- Des opportunités d'utiliser votre expertise professionnelle pour résoudre les problèmes en trouvant des solutions créatives.
- Un minimum de contrôle, d'ingérence et de politiques organisationnelles dans le processus créatif.



## 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 travaillez dur et fournissez beaucoup d'efforts pour trouver les meilleures solutions possibles.
- Vous êtes capable de trouver rapidement des solutions, sans faire l'impasse sur le contrôle de la qualité de ce que vous produisez.
- Vous avez tendance à être un bon agent de changement.
- Vous pouvez prendre en considération de nombreuses alternatives, théories et possibilités dans votre approche de résolution des problèmes.
- Vous êtes capable de prendre des décisions en pensant aux résultats désirés.
- Vous avez la capacité d'utiliser votre imagination et de prendre des risques calculés pour développer de nouvelles solutions.
- Vous restez très concentré(e) sur les problèmes, les idées et les solutions au travail.

### **Votre profil au travail :**

- Votre capacité à analyser rapidement les faits vous permet de dominer de nombreuses situations nouvelles.
- Vous êtes capable d'avoir une vue d'ensemble sur un projet tout en ne mettant pas de côté les détails importants qui contribuent à passer d'une étape à l'autre.
- Vous appréciez d'avoir la liberté de réexaminer périodiquement les résultats et d'en tirer des conclusions.
- Vous aimez développer de nouveaux systèmes et de nouvelles procédures pour augmenter l'efficacité ou le contrôle de la qualité.
- Vous êtes motivé(e) par le fait d'être créatif(ve) et vous avez tendance à vous ennuyer dans les tâches routinières.
- Vous souhaitez être vu(e) comme quelqu'un qui fait autorité en termes de nouvelles idées et solutions.
- Vous souhaitez pouvoir exercer une autorité en lien avec vos responsabilités.

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

- Une équipe qui permet de se concentrer au maximum sur les tâches et pas sur les interactions sociales.
- Un soutien pour certaines indécisions occasionnelles.
- Des missions stimulantes à la fois détaillées et d'une large portée.
- Une absence de pression extérieure, tout en s'autorisant une pression et une urgence auto-imposées.
- La sécurité et la confiance dans les mesures de la qualité.
- La liberté de créer selon des façons différentes et nouvelles.
- Du temps pour prendre en compte les alternatives mais aussi des encouragements pour respecter les délais.

## Le comportement et les besoins du 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 :**      **En situation de stress, vous avez besoin :**

- Rancunier(ère)
- Trop dépendant(e) des données et au fait d'être documenté(e)
- Incapable de respecter les délais
- Sans imagination
- Lent(e) à se mettre en action/au travail
- D'avoir la garantie d'avoir raison
- De comprendre les principes et les détails
- De traiter les informations avec un rythme plus posé

### **Vos comportements typiques face au conflit :**

- Vous recourez souvent à diverses techniques indirectes pour modifier l'environnement afin de le rendre plus favorable. Vous pouvez recourir à des règles et procédures peu connues et autres approches indirectes.
- Comme vous avez tendance à mettre l'accent sur la qualité et sur l'atteinte de standards personnels élevés, vous pouvez vous montrer exigeant(e) afin de vous assurer que les choses soient conformes à vos attentes.
- Bien que vous évitiez généralement le conflit ouvert, vous pouvez affirmer fermement votre point de vue en vous appuyant sur une question de principe.

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

- Affirmez-vous devant vos managers, vos amis et vos collègues plutôt que de les éviter ou prétendre les suivre.
- Reconnaissez que les autres peuvent être plus à l'aise face au conflit, à la colère et à l'agressivité. Les expressions de colère ou un comportement quelque peu agressif venant des autres ne sont pas nécessairement des attaques personnelles à votre égard.
- Soyez plus ouvert(e) avec vos amis et vos collègues, en partageant vos sentiments, vos besoins et vos préoccupations avec eux.

## Vos domaines potentiels d'amélioration

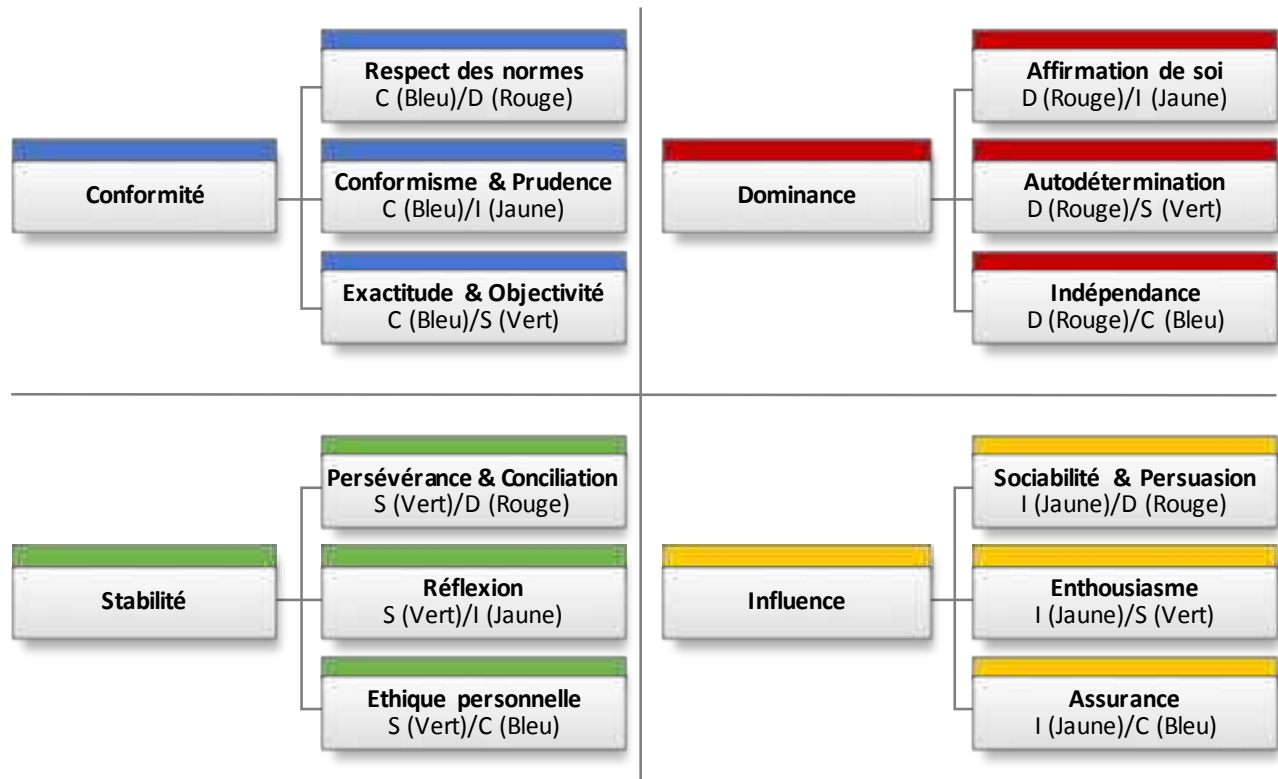
*Tout le monde a parfois le sentiment de toucher ses limites, d'être face à ses faiblesses. Celles-ci sont souvent le résultat d'une mobilisation exagérée de vos points forts. Par exemple, l'affirmation naturelle d'une personne avec une Dominance élevée peut se révéler être une force dans certaines situations, 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 :**

- Les autres peuvent avoir des difficultés à répondre à vos désirs de résultats à la fois rapides et parfaits.
- Vous pourriez améliorer vos capacités de communication. Il est important de partager des idées avec les autres en leur permettant d'être à l'écoute de vos opinions.
- Vous avez un fort besoin d'atteindre la perfection et vous pouvez être insatisfait(e) tant qu'elle n'est pas atteinte.
- Vous aimez travailler sous pression - par conséquent, vous mettez parfois les autres sous pression de manière importune.
- Vous pouvez avoir tendance à travailler avec une énergie soudaine, suivie par des périodes de réflexion tranquille. Ce trait de caractère peut être déroutant pour les autres qui pourraient préférer une approche plus cohérente.
- Vous pourriez recourir à une aide extérieure pour améliorer la priorisation de vos tâches.
- Vous pouvez avoir tendance à vous effacer si on ne vous donne pas d'attention et/ou de crédit pour les idées que vous avez soumises.

## Les 12 relations intégrées de votre style DISC



Pour une compréhension plus complète du style comportemental général d'une personne, Vous pouvez voir comment chacun des 4 facteurs primaires du DISC interagissent pour produire les 12 comportements intégrés.

En évaluant l'influence des 4 dimensions de base du DISC les unes sur les autres, on peut déterminer 12 critères comportementaux spécifiques. Chaque personne mobilisera ces critères plus ou moins fortement.


Chacun des 12 critères fait l'objet d'une description spécifique. Ces 12 critères permettent une représentation plus fine du profil de chacun et donc une meilleure compréhension des interactions avec son entourage professionnel.

Le degré de mobilisation d'un critère déterminera son influence sur les **comportements naturels** observables d'une personne face à la plupart des situations qu'elle rencontre.

Les 5 niveaux d'intensité vont de faible (absent dans la plupart des situations) à élevé (clairement affiché dans la plupart des situations).

**Légende du score d'intensité** – L'intensité du Style DISC mesure la manière dont vous allez probablement afficher un comportement spécifique lors de l'interaction et de la communication avec les autres dans la plupart des situations

- **Intensité faible** – Les scores de faible intensité indiquent l'ABSENCE de ce comportement dans la PLUPART des situations.
- **Intensité faible à modérée** – Les scores d'intensité faible à modérée ne sont que PARFOIS observables dans CERTAINES situations.
- **Intensité modérée** – Les scores d'intensité modérée signifient que le comportement peut être observable ou non en fonction des exigences spécifiques de la situation.
- **Intensité modérée à élevée** – Les scores d'intensité modérée à élevée sont fréquemment observables dans de nombreuses situations.
- **Intensité élevée** – Les scores d'intensité élevée seront clairement observables, affichés plus souvent et vus dans la plupart des situations.

STYLE NATUREL ●  Cette zone représente la médiane et l'écart type, elle correspond à l'intervalle dans lequel, pour chaque caractéristique, l'ensemble de la population est la plus concentrée ou la plus fortement représentée. La barre verticale, au centre, représente la médiane, avec la moitié inférieure des résultats sur la gauche, la moitié supérieure sur la droite. Puisque la médiane ne correspond pas nécessairement à la valeur moyenne, les deux côtés peuvent être de tailles différentes.

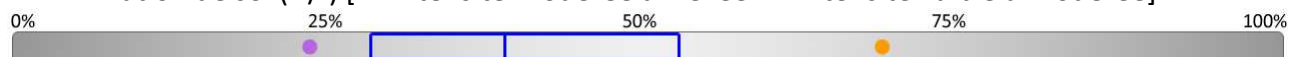
STYLE ADAPTÉ ●

### 1. Conformisme et Prudence (C/I) [N: Intensité Élevée A: Intensité Faible à Modérée]



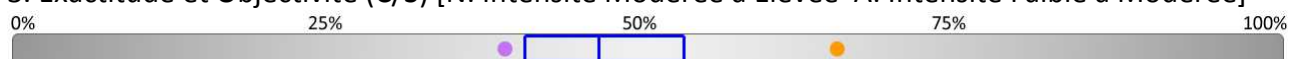
Le Conformisme et la Prudence (C/I) se traduiront chez un individu par le besoin d'agir dans un cadre structuré, conformément à des règles et procédures établies et sûres. Des résultats élevés suggèrent un goût prononcé pour le respect des standards et une logique rationnelle. Des résultats plus faibles suggèrent un moindre intérêt pour les procédures et règles établies et un goût bien plus prononcé pour des solutions innovantes ou bien pour l'improvisation. Un résultat faible traduit aussi le recours à un style de communication plus amical, plus chaleureux, plus persuasif et engagé sur un plan émotionnel.

### 2. Affirmation de soi (D/I) [N: Intensité Modérée à Élevée A: Intensité Faible à Modérée]



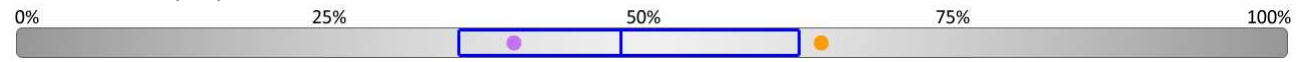
L'Affirmation de soi (D/I) mesure la propension d'un individu à interagir avec autrui de manière directe en vue de résultats immédiats. Ce style de comportement vise à maîtriser la situation en toutes circonstances, quitte à imposer l'objectif et la manière de l'atteindre. Un résultat élevé révèle donc une approche directe destinée à accélérer l'obtention de résultats, mais aussi une volonté de prendre des décisions difficiles et de rester ferme. Un résultat faible indique une assertivité « plus humaine », faite d'interactions sociales, de débats et de solutions discutées.

### 3. Exactitude et Objectivité (C/S) [N: Intensité Modérée à Élevée A: Intensité Faible à Modérée]



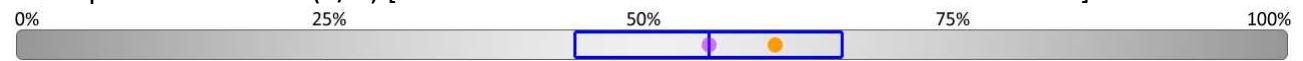
L'Exactitude et l'Objectivité (C/S) traduisent la préférence d'un individu pour la précision, la planification et une approche structurée des situations ou problèmes à résoudre. Un résultat élevé reflète le besoin d'observer les faits dans le détail et de collecter des données objectives et précises pour pouvoir décider, ainsi que de se préparer minutieusement afin de sécuriser le résultat. Un score faible traduit au contraire un désir d'agir selon des principes éthiques personnels visant à maintenir des relations harmonieuses au sein d'une équipe et à se montrer conciliant et attentionné vis-à-vis de ses membres afin de favoriser des progrès réguliers.

**4. Réflexion (S/I) [N: Intensité Modérée à Élevée A: Intensité Faible à Modérée]**



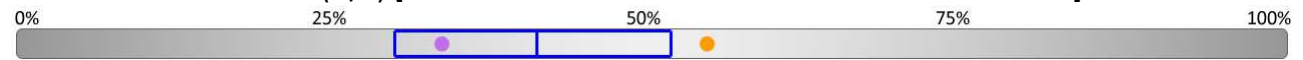
La Réflexion (S/I) traduit chez un individu le besoin de temporiser, de réfléchir avant d'agir (principe de l'Introversion), et de progresser sur un rythme régulier avec patience. Un score élevé indique que la personne décide avec un soin particulier et qu'elle prend le temps de considérer l'impact de ses décisions sur autrui. Un résultat faible traduit une préférence pour un comportement extraverti, impliquant un fort besoin d'interagir avec autrui, de discuter ou débattre pour arrêter une décision. Il reflète la croyance ferme que la plupart des interactions sociales, si ce n'est toutes, peuvent être traitées «à la volée».

**5. Respect des normes (C/D) [N: Intensité Modérée à Élevée A: Intensité Modérée]**



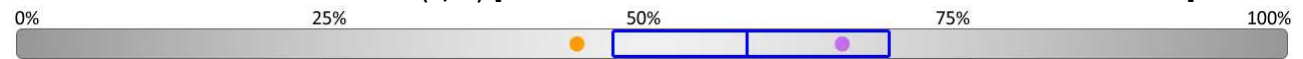
Le Respect des Normes (C/D) illustre la propension d'un individu à agir avec précision selon des procédures établies en prenant le soin de respecter scrupuleusement celles-ci. Ce style vise à éviter tout risque d'erreur. Les personnes ayant un résultat élevé ont un fort besoin de se conformer aux standards et aux pratiques conventionnelles. Un résultat plus faible suggère un besoin d'atteindre plus directement l'objectif voulu en s'affranchissant des contraintes liées aux procédures et politiques établies.

**6. L'Autodétermination (D/S) [N: Intensité Modérée A: Intensité Faible à Modérée]**



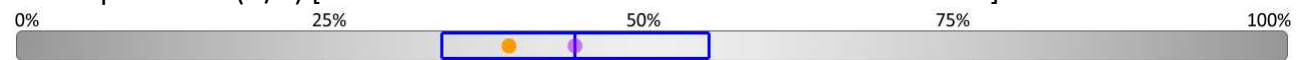
L'Autodétermination (D/S) mesure la propension d'un individu à être orienté "résultats", à agir de manière directe avec le sens de l'urgence. Ce style combine un esprit d'initiative et une auto-responsabilisation avec un besoin évident d'agir pour résoudre les problèmes, relever les défis et saisir les opportunités. Les personnes ayant un résultat élevé témoignent d'une nette préférence pour un rythme de travail élevé et pour l'atteinte immédiate des objectifs. Elles peuvent faire preuve d'une certaine impatience envers ceux qui ne suivent pas le rythme. Les personnes ayant un résultat faible travaillent selon un rythme plus lent et régulier. Elles prennent le temps de considérer soigneusement les conséquences de leurs décisions avant d'agir.

**7. Persévérance et Conciliation (S/D) [N: Intensité Modérée A: Intensité Modérée à Élevée ]**



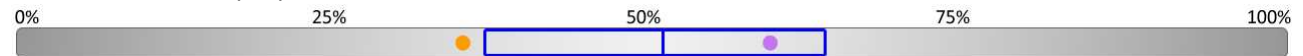
La Persévérance et la Conciliation (S/D) indiquent chez une personne son inclination pour travailler avec régularité, patience et dans un environnement harmonieux et apaisé. Un résultat élevé traduit la capacité à prendre en considération des solutions alternatives lorsqu'on travaille avec les autres, à se montrer conciliant, à faire preuve de patience, de tempérance et de détermination pour aller jusqu'au bout quel que soit l'effort à fournir. Un score faible reflète une propension à diriger une activité avec un sens de l'urgence marqué, à défendre avec fermeté ses positions pour atteindre des résultats immédiats.

**8. Indépendance (D/C) [N: Intensité Faible à Modérée A: Intensité Modérée]**



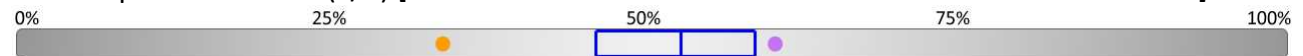
L'indépendance (D/C) traduit chez un individu sa forte inclination pour l'obtention de résultats immédiats et le goût du challenge. Elle traduit son désir d'être direct, de s'affranchir des règles et procédures établies pour résoudre une situation et atteindre son objectif au plus vite. Les personnes ayant un résultat élevé passeront probablement outre les contraintes potentielles ou les procédures établies pour atteindre leurs objectifs. Les personnes ayant un résultat plus faible préféreront se montrer précises, procéder de manière analytique et structurée, et suivre la politique et les pratiques établies.

**9. Enthousiasme (I/S) [N: Intensité Faible à Modérée A: Intensité Modérée à Élevée ]**



L'Enthousiasme (I/S) traduit chez un individu sa préférence pour l'extraversion, pour l'action et pour une activité soutenue faite d'interactions avec autrui. Les résultats élevés reflètent une nature confiante et engageante qui sera probablement intéressée par de nouvelles idées. Les résultats plus faibles reflètent un style plus prévenant et réfléchi. Il sera caractérisé par un rythme plus posé et par un besoin de temporiser afin d'élaborer avec soin une solution visant à progresser de manière constante vers l'objectif.

**10. Ethique Personnelle (S/C) [N: Intensité Faible à Modérée A: Intensité Modérée à Élevée ]**



L'Ethique personnelle (S/C) indique qu'une personne préfère agir et décider selon des principes de justice, d'équité et de solidarité plutôt que selon des critères rationnels, précis et objectifs. Les personnes avec un résultat élevé mettront l'accent sur l'aspect équitable d'une décision, sur la solidarité du groupe et le sens de l'équipe. Un résultat faible reflète le besoin d'agir davantage en conformité avec des normes établies, de décider selon des critères rationnels même si cela peut aller à l'encontre des aspirations de l'équipe, surtout si ces dernières sont perçues comme potentiellement risquées.

**11. Sociabilité et Persuasion (I/D) [N: Intensité Faible à Modérée A: Intensité Modérée à Élevée ]**



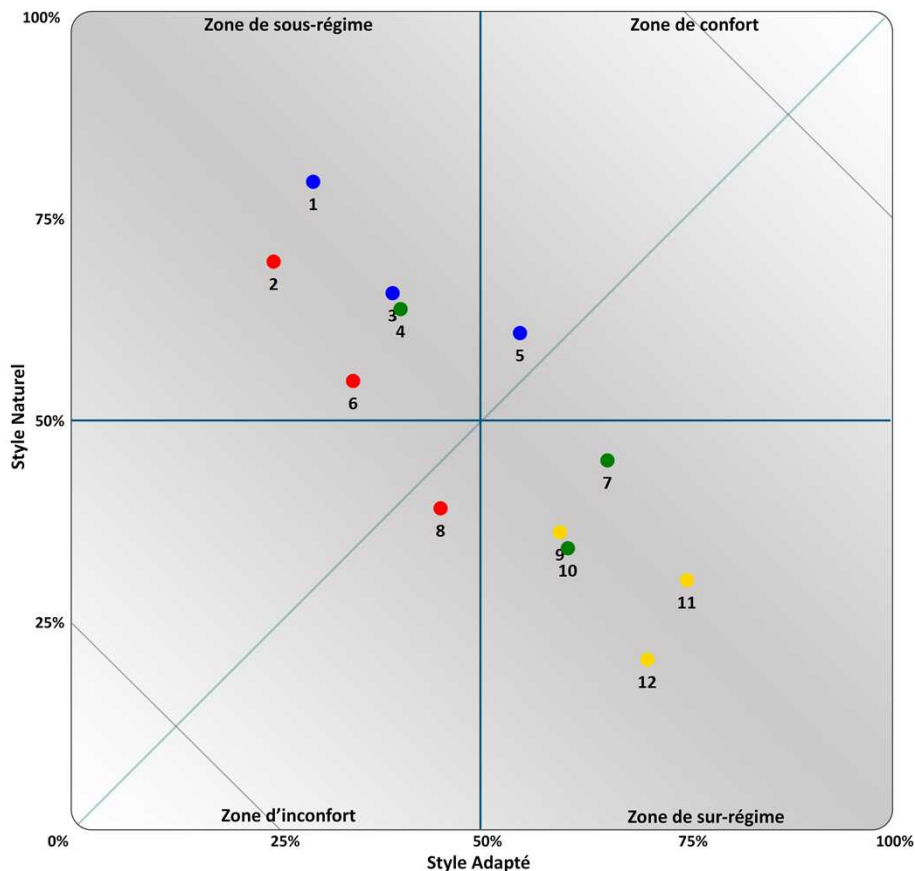
La Sociabilité et la Persuasion (I/D) indiquent chez un individu son besoin d'interaction sociale. Un résultat élevé traduit un accent mis sur la recherche, la construction et le maintien de relations interpersonnelles. Un résultat faible reflète, quant à lui, une focalisation sur la performance, sur une volonté affirmée d'atteindre un objectif immédiat, impliquant un moindre effort sur la relation interpersonnelle.

**12. Assurance (I/C) [N: Intensité Faible A: Intensité Modérée à Élevée ]**



L'Assurance (I/C) témoigne de la confiance d'un individu face à diverses situations. Ce critère indique aussi une préférence pour un comportement extraverti, impliquant un goût pour l'action rapide ou l'improvisation plutôt que pour l'observation et le respect de procédures établies. Un résultat élevé peut parfois conduire à une confiance excessive. A l'inverse, un résultat faible traduit une approche prudente et consciencieuse fondée sur la recherche de preuves, de données factuelles, et sur une action planifiée menée selon des tactiques éprouvées.

## Les 12 relations intégrées sous forme de diagramme



- |  |  |
|--|--|
| 1. Conformisme et Prudence (C/I) [N: Intensité Élevée A: Intensité Faible à Modérée]             | 7. Persévérance et Conciliation (S/D) [N: Intensité Modérée A: Intensité Modérée à Élevée ]        |
| 2. Affirmation de soi (D/I) [N: Intensité Modérée à Élevée A: Intensité Faible à Modérée]        | 8. Indépendance (D/C) [N: Intensité Faible à Modérée A: Intensité Modérée]                         |
| 3. Exactitude et Objectivité (C/S) [N: Intensité Modérée à Élevée A: Intensité Faible à Modérée] | 9. Enthousiasme (I/S) [N: Intensité Faible à Modérée A: Intensité Modérée à Élevée ]               |
| 4. Réflexion (S/I) [N: Intensité Modérée à Élevée A: Intensité Faible à Modérée]                 | 10. Ethique Personnelle (S/C) [N: Intensité Faible à Modérée A: Intensité Modérée à Élevée ]       |
| 5. Respect des normes (C/D) [N: Intensité Modérée à Élevée A: Intensité Modérée]                 | 11. Sociabilité et Persuasion (I/D) [N: Intensité Faible à Modérée A: Intensité Modérée à Élevée ] |
| 6. L'Autodétermination (D/S) [N: Intensité Modérée A: Intensité Faible à Modérée]                | 12. Assurance (I/C) [N: Intensité Faible A: Intensité Modérée à Élevée ]                           |

**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 en pointillée sont celles qui sont les plus mobilisées tant en comportement adapté qu'en comportement naturel. Les caractéristiques situées à gauche de la diagonale sont celles qui sont le moins mobilisées aussi bien en naturel qu'en adapté.



## **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**

---

---

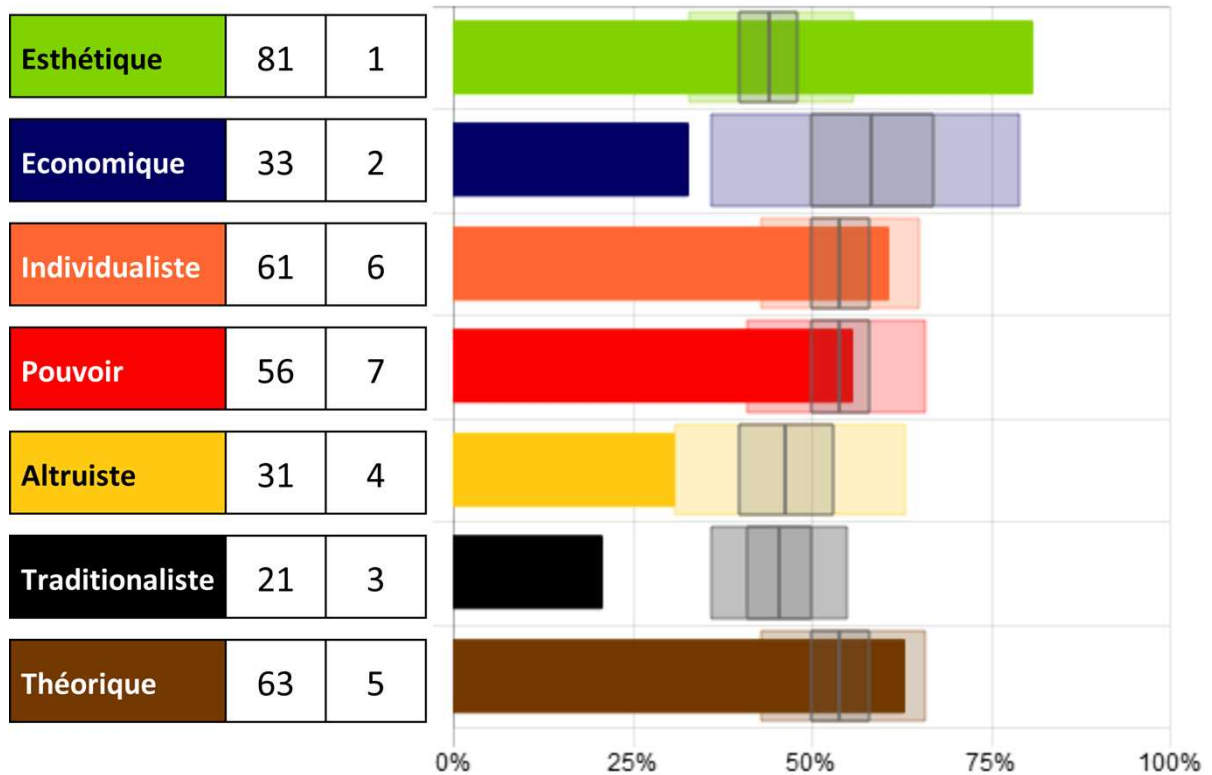
### **VOS DOMAINES POTENTIELS D'AMELIORATION**

---

---

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

## Vos Forces Motrices en détail



### **Esthétique - Très élevée**

Vous avez tendance à avoir des réflexions originales ou "alternatives" et êtes probablement en recherche d'épanouissement personnel, d'alternatives créatives et de sérénité plutôt que de statu quo.



### **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 - Elevée**

Il est probable qu'être sous les projecteurs ne vous dérangera pas. Vous apporterez des idées originales/peu conventionnelles et pourrez exceller devant les autres.



### **Politique (Pouvoir) - Moyen**

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



### **Altruiste - Faible**

Vous vous assurez de ne pas vous "brûler les ailes" lorsque vous travaillez en étroite collaboration avec les autres.



### **Traditionaliste - Très faible**

Vous pouvez enfreindre les règles que vous jugez inutiles et croire dans les approches de traitements simultanés pour résoudre les problèmes.



### **Théorique - Elevée**

Vous cherchez à apprendre tout ce que vous devez savoir pour faire le travail.

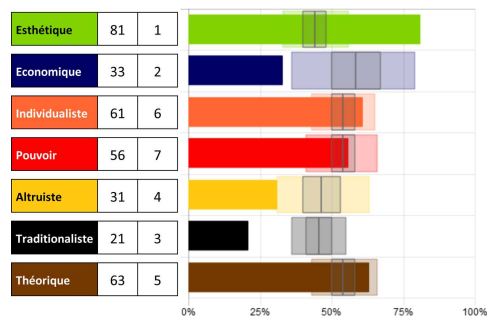
## Vos Forces Motrices sous forme de cartographie de mots

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 investigate
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 :

- Il est possible que vous vous sentiez parfois décalé(e) et incompris(e) par la plupart des personnes.
- Vous êtes très conscient(e) des besoins de votre entourage et de leur bien-être.
- Vous préférerez être vous-même, et avez probablement un grand intérêt pour la protection de la faune sauvage, de l'environnement et des choses qui restent à découvrir.
- Vous aurez probablement du mal à décider que faire de votre vie. Faire des choix de carrière ou de vie peut être décourageant.



### Forces clés :

- Vous êtes sensible aux difficultés des autres et réagirez selon leurs aspirations personnelles.
- Vous verrez les choses différemment par rapport à la plupart des personnes parce que vos idées sont intuitives.
- Vous pouvez démontrer un très grand respect personnel et professionnel pour les sentiments et les émotions de ceux qui sont en dehors du système.
- Selon vous, nous devons donner de notre énergie sans pour autant occuper l'espace.



### Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Vous devriez prendre le temps d'explorer des possibilités créatives plutôt que de vous contenter de choses que vous n'appréciez pas vraiment.
- Vous devriez vraiment vous battre pour ce que vous voulez plutôt que de vous contenter de ce que vous pouvez obtenir.
- Vous devriez reconsidérer votre parcours et être honnête avec vous-même, si ce n'est pas vraiment la voie dans laquelle vous voulez vous engager.
- Bien que vous puissiez ne pas vous sentir à votre place, vous allez probablement vous révéler plus tard, lorsque les choses vous paraîtront un peu plus claires.



### Vos modes efficaces d'apprentissage :

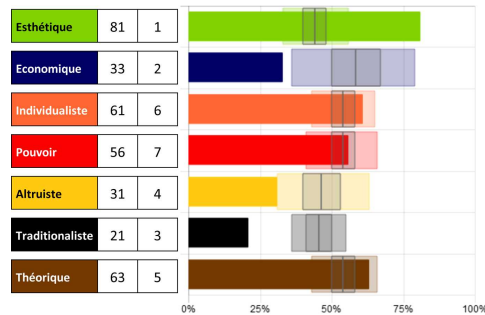
- Vous avez la capacité d'agir comme un(e) intermédiaire et de réunir les idées/ l'imagination des gens pour leur faire réaliser certaines tâches.
- Vous pouvez aider les membres de l'équipe à développer leur créativité.
- Vous ne devriez pas avoir peur de ressembler au reste de la société; cela ne veut pas dire que vous êtes l'un(e) d'entre eux.
- Pour donner plus de sens, vous pourriez mettre en relation les dons et talents des personnes avec des emplois ayant eux-mêmes du sens et nécessitant ces mêmes dons et talents.



### Suggestions d'améliorations :

- Vous courez le risque de devoir revenir sur votre travail parce que vous utilisez des moyens peu pratiques pour accomplir vos tâches.
- Quand vous ne savez pas ce qui est attendu de vous ou que vous ne connaissez pas la raison de votre présence, vous pouvez ne pas vous sentir à votre place et vous isoler sans le vouloir. Pour autant il y a forcément une raison (qu'il faut rendre explicite).
- Vous pouvez parfois mettre trop l'accent sur des alternatives créatives, ce qui peut aboutir à des résultats peu exploitables ou à des dépassements de délais importants.
- Il vous sera plus profitable d'avoir les pieds un peu plus souvent sur terre, plutôt que la tête dans les nuages.

## 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.
- Vous n'êtes pas motivé(e) par les récompenses financières et la compétition.
- Votre score indique un intérêt assez faible pour la richesse matérielle.



### Forces clés :

- Vous regardez rarement (voire jamais) un projet avec la perspective d'en tirer un avantage personnel.
- Vous êtes sensible à la partie relationnelle de vos activités professionnelles.
- Vous voyez les choses avec un spectre beaucoup plus large, et non juste selon vos propres besoins.
- Vous n'agissez pas égoïstement, bien au contraire vous savez être à l'écoute des besoins des autres.



### Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Vous devriez vous rappeler que les gens riches ont aussi des sentiments.
- Vous devriez donner aux autres des projets ou des tâches très variées.
- Évitez de mesurer votre performance juste pour le plaisir de le faire.
- Pensez à féliciter les autres pour leurs contributions régulières.



### Vos modes efficaces d'apprentissage :

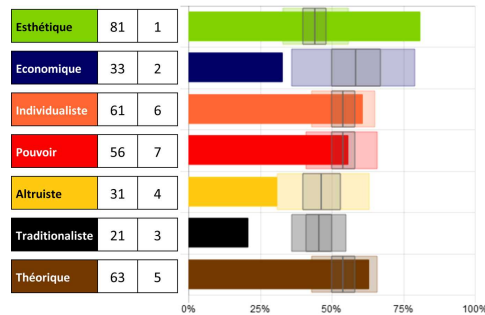
- Vous préférez potentiellement sortir avec les autres et profiter de leur présence plutôt qu'être en compétition avec eux.
- Vous préférez potentiellement les activités d'équipe plutôt que les travaux solitaires.
- Vous venez à une formation sans vous préoccuper de la question du retour sur investissement.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



### Suggestions d'améliorations :

- Vous pouvez potentiellement vous sur-investir à la fois au travail et en dehors.
- 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 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.
- Vous évitez probablement les conflits potentiels qui peuvent avoir un impact négatif sur les autres membres de l'équipe.

## 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 serez pas dérangé(e) par les projecteurs et pouvez exceller devant les autres.
- Vous appréciez votre liberté et votre autonomie et le fait de ne pas être contraint(e).
- Vous apportez des idées intéressantes et libres d'esprit.
- Vous appréciez de travailler sur un domaine de niche spécifique plutôt que de faire partie d'un groupe à part entière.



### Forces clés :

- Vous comprenez que nous sommes tous très différents et que nous voulons explorer ces différences.
- Vous préférez célébrer les différences plutôt que de vous contenter des similitudes.
- Vous préférez être indépendant(e) des autres plutôt que de dépendre des autres.
- Vous avez une confiance en vous-même évidente qui pourrait vous permettre d'exprimer haut et fort votre désaccord avec la façon dont les choses devraient être faites.



### Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Vous préférez travailler de façon indépendante, en créant votre propre carte, votre propre façon de faire les choses.
- Les gens comme vous ont tendance à aimer faire des présentations originales et créatives à des groupes de personnes désireuses d'apprendre.
- Vous pouvez travailler avec d'autres, mais seulement si vous pouvez exprimer votre singularité.
- Vous aurez probablement une façon originale de dire des choses sans prétention.



### Vos modes efficaces d'apprentissage :

- Lorsque vous apprenez de nouvelles choses, vous préférerez travailler sur des concepts amusants et stimulants.
- Vous préférez des approches passionnantes à des leçons ennuyeuses et prévisibles.
- Il est important que vous soyez autorisé(e) à sortir des sentiers battus et à appliquer ce que vous avez appris.
- Vous apprécierez l'opportunité de tester et d'expérimenter de nouveaux concepts.

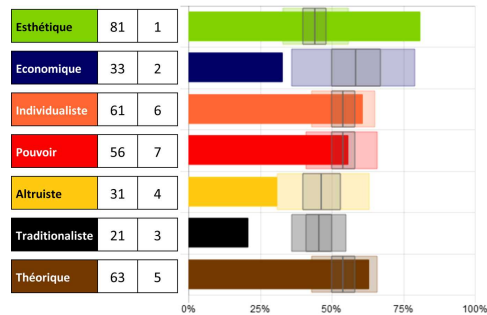


### Suggestions d'améliorations :

- Votre singularité ne contribue pas toujours à résoudre tous les problèmes. Elle pourrait même en créer.
- Rappelez-vous que vous pouvez de façon involontaire attirer l'attention sur vous pendant de longs moments.
- Vous n'avez pas à être la personne qui fourmille sans cesse d'idées.
- Gardez en mémoire que vous n'êtes pas le seul à avoir des idées et laissez de la place aux autres.



## 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 :

- Selon la situation, soit vous vous montrez coopératif(ve) ou soit vous entrez en compétition avec autrui.
- 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.
- 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.



### Forces clés :

- En tant que leader, vous pouvez en fonction de la situation prendre position ou rester en retrait.
- Vous pouvez arbitrer toutes les idées disponibles plutôt que de vous concentrer uniquement sur une d'entre elles.
- 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 ne souhaitez pas devoir tout gagner.
- 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 pouvez vous mettre en retrait lorsque vous voyez que la solution de quelqu'un d'autre est plus adaptée.



### Vos modes efficaces d'apprentissage :

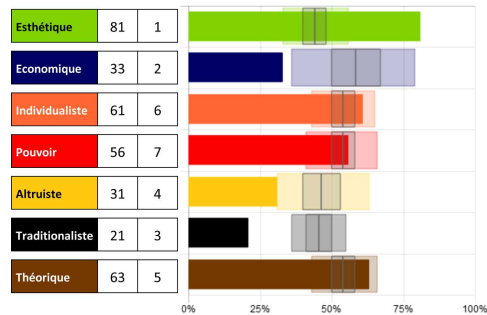
- Vous pouvez alternativement être dans une activité d'apprentissage orientée sur l'équipe ou individualiste et indépendant.
- Votre capacité à soutenir les autres plutôt que de toujours avoir le contrôle du spectacle vous sera bénéfique lorsque vous serez impliqué(e) dans des dynamiques d'équipe.
-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



### Suggestions d'améliorations :

- Vous devriez peut-être prendre plus ou moins le contrôle dans certaines situations et ne pas rester neutre.
- Vous pouvez prendre le leadership ou le laisser à d'autres; assurez-vous que l'on ait pas besoin de vous si vous décidez de rester passif(ve).
- Vous pouvez vouloir prendre des mesures, mais ne pas avoir suffisamment de motivation pour faire bouger le système.
- 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.

## 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 :

- Face au chaos vous saurez probablement faire preuve de détermination.
- Vous ne serez probablement pas ému(e) par des effusions émotionnelles ou des visages tristes.
- Vous pouvez penser à vous d'abord et aux autres ensuite.
- Vous protégerez votre propre territoire à certains moments et voudrez vous assurer de bien connaître les gens que vous ne connaissez pas.



### Forces clés :

- Vous prenez les problèmes et les challenges au sérieux.
- Vous n'avez pas peur de dire "non" quand cela est justifié.
- Vous pouvez habituellement vous dépasser/faire face quand il s'agit de prendre des décisions impliquant des personnes.
- Vous êtes peu ou pas patient(e) face à l'ignorance.



### Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Vous poursuivez des résultats en réponse à des besoins pratiques, plus qu'en réponse aux besoins des personnes.
- Parce que vous avez tendance à être indépendant(e) au travail, prévoyez du temps pour des activités individuelles.
- Rappelez-vous qu'il y aura un nombre non négligeable de personnes qui pourraient croire que vous ne les aimez pas.
- Votre approche raisonnable des choses pourrait facilement être mal comprise par les personnes plutôt très sociables.



### Vos modes efficaces d'apprentissage :

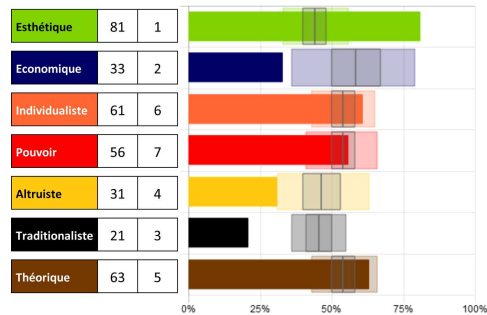
- Vous pouvez préférer des activités clairement définies et sous contrôle à des activités fondées sur un apprentissage coopératif.
- Être énergique n'est pas mauvais en soi, mais l'être à l'extrême, peut parfois effrayer les gens.
- Soyez conscient(e) de l'impact que peut avoir votre approche très rationnelle sur les autres.
- Vous devrez peut-être avoir besoin de prendre du recul et de prendre conscience de ce qui fait votre force lorsque vous travaillez avec des personnes passives.



### Suggestions d'améliorations :

- Certains pourraient penser que vous êtes égoïste.
- Bien que vous vous souciez des gens, certains penseront que vous avez une façon curieuse de le montrer.
- Parce que vous êtes peu patient(e) face à ce qui vous paraît stupide, prenez en considération l'action menée par la personne avant de la juger.
- Vous mettre plus souvent dans la peau des autres pourrait vous être utile.

## 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 qu'il y a toujours une autre façon de faire les choses.
- Vous allez probablement faire des choses à la lettre, mais avec vos propres règles.
- Vous ressentez le besoin d'être libéré(e) des règles et procédures qui étouffent votre créativité.
- Vous avez l'impression de vous enliser quand vous êtes obligé(e) de faire les choses d'une certaine manière.



### Forces clés :

- Vous êtes très adaptable face à diverses situations.
- Vous avez votre propre façon de voir le monde.
- Vous choisissez vos règles en privilégiant celles qui méritent votre attention.
- Certains peuvent vous voir comme une personne provocante et sans retenue.



### Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Vous ne soutenez pas des moyens inefficaces quel que soit le but.
- Capitalisez sur vos forces, celles qui proviennent de votre liberté, de votre flexibilité et votre ouverture d'esprit.
- Vous aimez couper court et ne pas gaspiller d'énergie sur les choses non-essentielles.
- Rappelez-vous, vous avez une façon d'envisager les perspectives de manière plus large, ce qui pourrait ne pas être le cas des autres.



### Vos modes efficaces d'apprentissage :

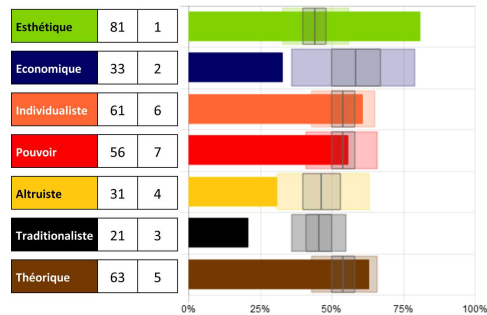
- Vous préférez recourir à de multiples modalités d'apprentissage, ce qui permet à votre créativité de s'exprimer.
- Vous pouvez faire partie d'une organisation sans pour autant vous soumettre à son contrôle.
- Vous suivez les instructions tout en les peaufinant.
- Vous travaillez de façon indépendante même lorsque vous faites partie d'une équipe.



### Suggestions d'améliorations :

- Ce n'est pas parce que les gens suivent les règles, qu'ils sont vieux jeu ou conservateurs.
- N'oubliez pas de respecter les différences entre vous et les autres.
- Votre incapacité à faire certaines choses de manière systématique peut parfois vous causer des problèmes.
- Être différent(e) ne vous rend pas nécessairement plus intelligent(e).

## 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 allez vous enliser dans les détails d'une idée si vous ne faites pas attention.
- Vous préférez savoir les choses et êtes mal à l'aise avec le fait de devoir croire sans preuve.
- Vous êtes probablement considéré(e) comme un(e) expert(e) dans votre domaine d'intérêt.
- Vous vous transformez en détective quand il s'agit de découvrir des choses.



### Forces clés :

- Vous faites preuve de patience pour analyser.
- Vous continuerez à vous former/informer sans qu'il y ait besoin que l'on vous pousse.
- Vous posez probablement toutes les bonnes questions.
- Vous avez ce que l'on appelle un "réseau neuronal actif".



### Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Comme vous aimez continuellement apprendre, vous cherchez sans cesse à comprendre et à vous développer.
- Les gens vous percevront comme techniquement crédible et comme une source d'information.
- Vous aimerez apprendre de nouvelles choses qui élargissent votre champ de connaissance.
- Vous préférez les incitations basées sur la connaissance.



### Vos modes efficaces d'apprentissage :

- Vous devriez passer davantage de temps avec des personnes qui prennent plus de risques que vous et a en tirer parti à leur contact.
- Votre formation et votre développement doivent se faire sur la base d'informations fiables et logiques.
- Votre apprentissage doit être relié à une stratégie/tactique continue de développement personnel.
- Vous êtes plus impliqué(e) qu'un(e) apprenant(e) occasionnel(le) lorsque vous apprenez de nouvelles choses.



### Suggestions d'améliorations :

- Vous pourriez avoir besoin d'aide pour gérer votre temps.
- Vous ne devriez pas être autant fermé(e) d'esprit.
- Rappelez-vous que ce n'est pas uniquement parce que l'on sait des choses que l'on met en application cette connaissance avec sagesse.
- Vous devriez être ouvert(e) aux idées des autres.

## 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 par une institution qualifiée.

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<sup>er</sup> 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.