



DISC Styles™

VOTRE PROFIL DISC & FORCES MOTRICES



UNE ANALYSE DE VOS STYLES
COMPORTEMENTAUX ET DE VOS
MOTIVATIONS

Version Communication

Répondant Anonyme Anonyme
24/10/2018



Les couleurs du leadership



Le réseau COACHDAFFAIRES
contact@coachdaffaires.com
www.coachdaffaires.com

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 synthèse.....27
 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 Economique.....32
 Votre dimension Individuelle33
 Votre dimension Politique.....34
 Votre dimension Altruiste35
 Votre dimension Traditionnaliste.....36
 Votre dimension Théorique37
 Vos forces motrices en synthèse.....38

PARTIE 3 : Comprendre et s'adapter aux autres

S'adapter au profil DISC d'autrui39
 S'adapter aux Forces Motrices d'autrui40
 Que faire pour communiquer ou coopérer de manière optimale avec les différents profils41
 Modifier ses orientations43
 S'adapter aux Styles Comportementaux dans différents contextes45
 Les 4 styles de base de manière approfondie47
 Fiche de travail : Appliquer les principes du modèle DISC48

 Et maintenant.....52
 Comment garantissons-nous la validité de nos outils DISC et Forces Motrices ?53

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.
- **La Partie III** vous indique comment vous adapter aux autres et comment les autres peuvent s'adapter à vous, vous aidant ainsi à être aussi efficace que possible et à obtenir des résultats immédiats.

PARTIE I - COMPRENDRE LES STYLES DISC ET LES FORCES MOTRICES

LE MODELE DISC

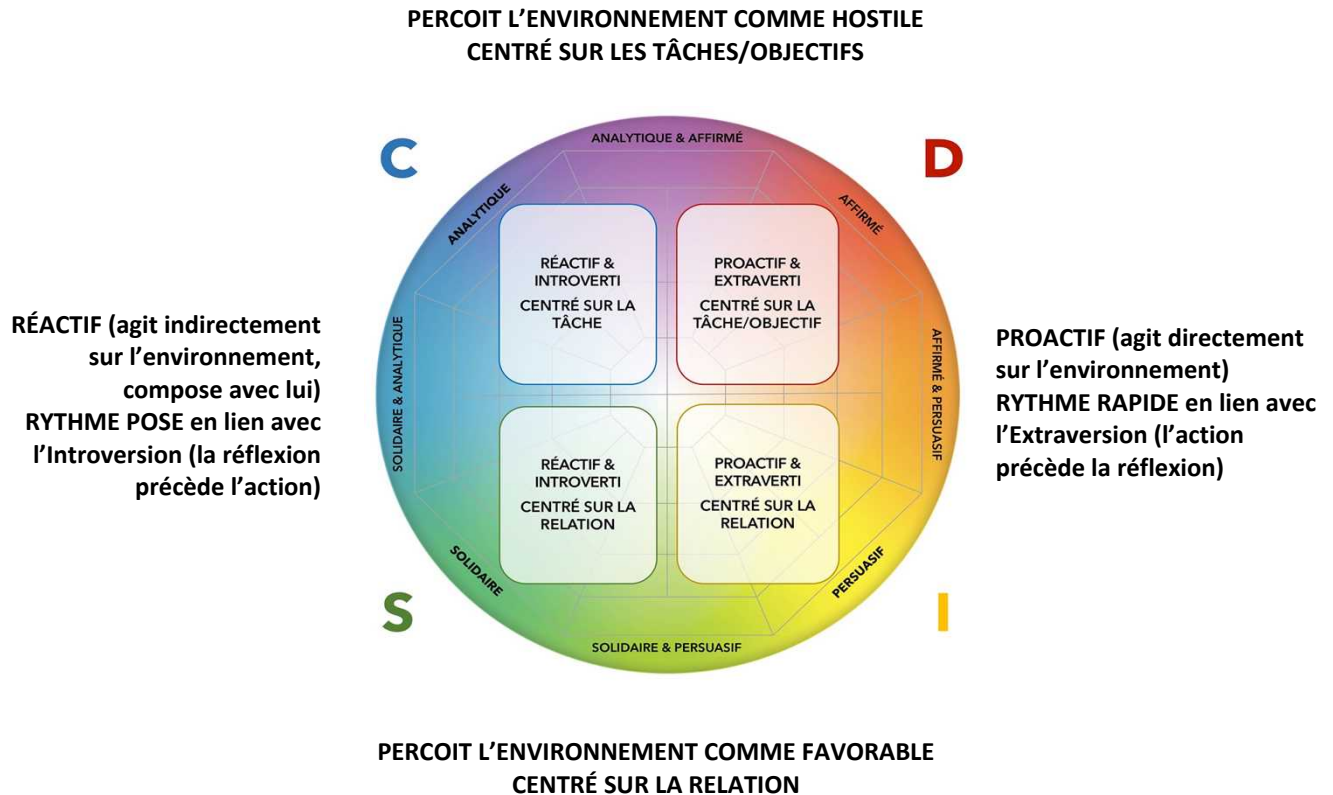
Le modèle DISC est un modèle simple, pratique, facile à retenir et universellement applicable. Issu des travaux de W. M. Marston et de C. Jung, il est fondé sur la manière dont nous percevons notre environnement et sur notre relation à celui-ci. Il met l'accent sur les styles comportementaux observables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

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

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

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

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



Les tensions entre les Styles

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

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

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

Les tensions entre les Styles

Les tensions potentielles

Doubles Tensions :

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

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

S Elevé + D Elevé

(Quadrant Inférieur Gauche c/ Supérieur Droit)



Doubles Tensions :

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

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

C Elevé + I Elevé

(Quadrant Supérieur Gauche c/ Inférieur Droit)

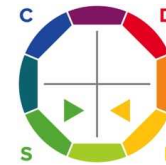


Tensions Patience vs. Urgence :

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

S Elevé + I Elevé

(Quadrant Inférieur Gauche c/ Inférieur Droit)



Tensions Patience vs. Urgence :

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

C Elevé + D Elevé

(Quadrant Supérieur Gauche c/ Supérieur Droit)



Tensions Personnes (Relation) vs. Tâches :

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

D Elevé + I Elevé

(Quadrant Supérieur Droit c/ Inférieur Droit)



Tensions Personnes (Relation) vs. Tâches :

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

C Elevé + S Elevé

(Quadrant Supérieur Gauche c/ Inférieur Gauche)



LES FORCES MOTRICES

À propos des Forces Motrices

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

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

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

Les sept dimensions de la motivation :

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

Les sept Forces Motrices mesurées sont :



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



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



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



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



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



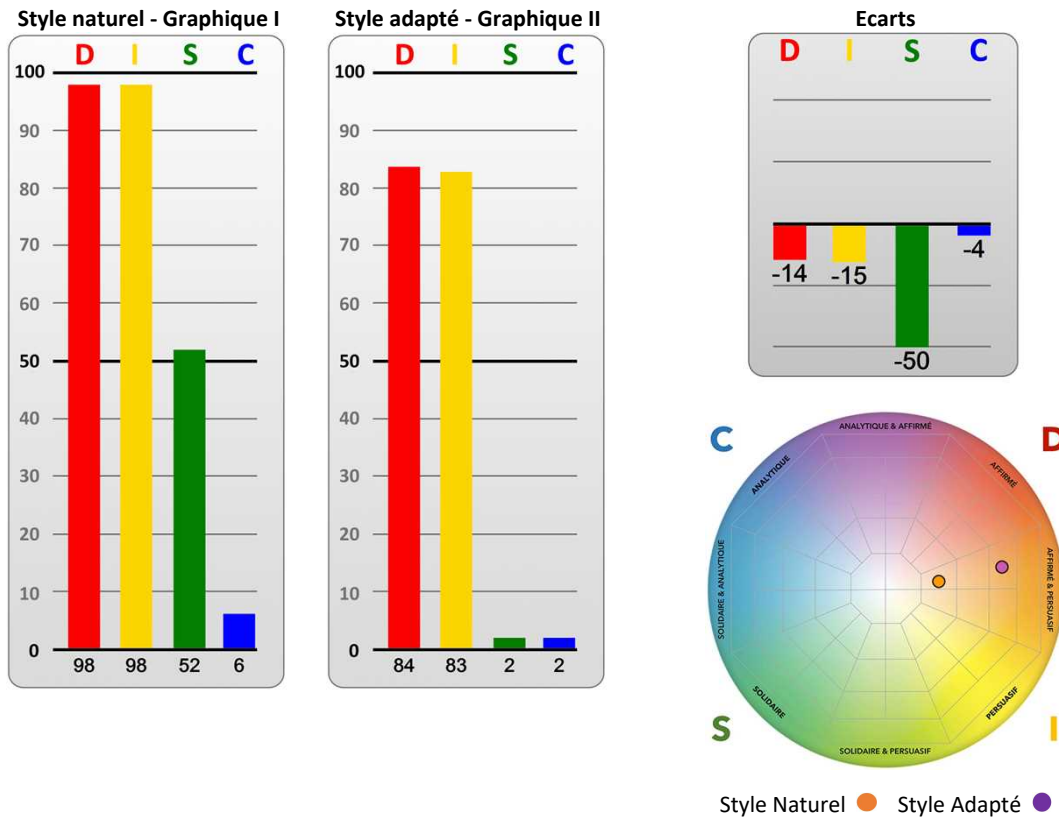
La Traditionaliste – Elle traduit la volonté d'ordre, de discipline et d'éthique.



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

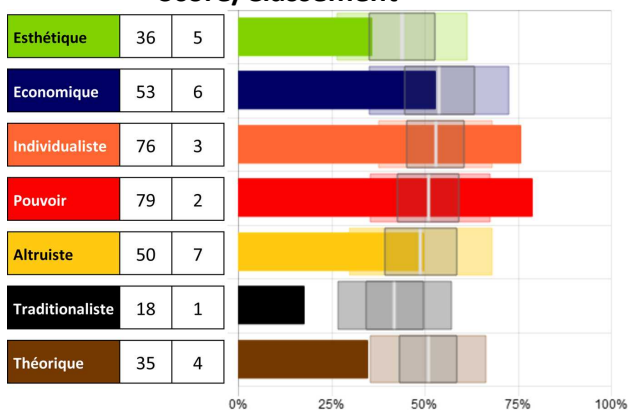
PARTIE 2 : COMPRENDRE VOTRE PROFIL DISC ET FORCES MOTRICES

Votre profil DISC et Forces Motrices sous forme de graphes



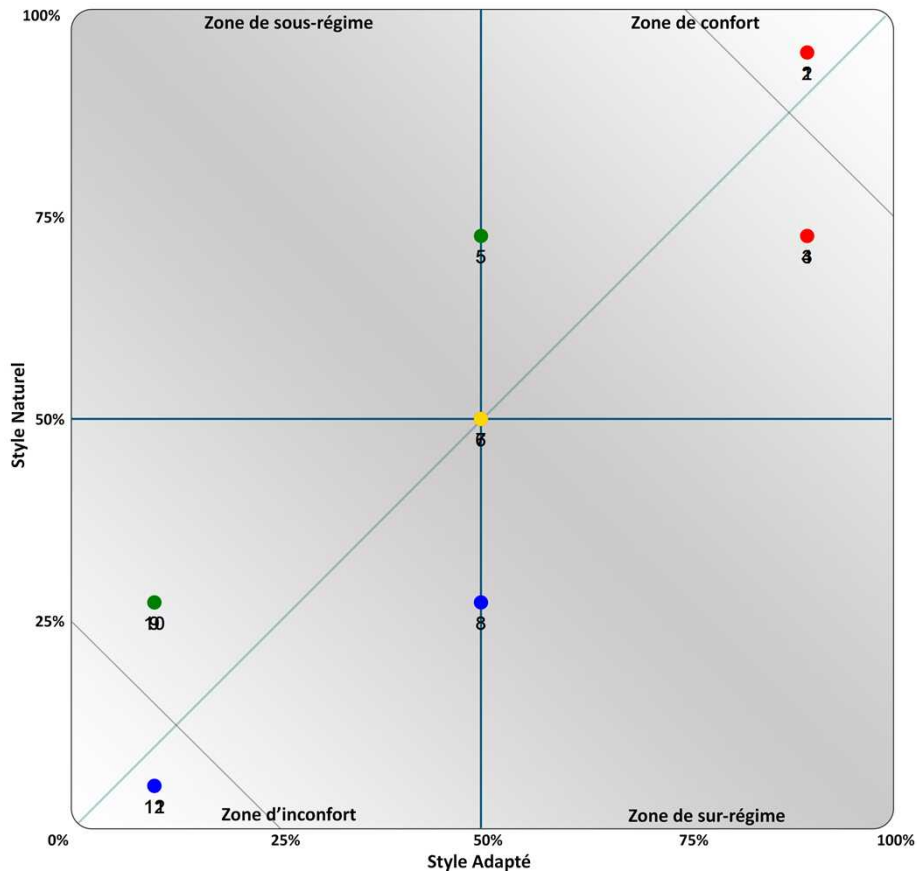
Le modèle **DISC** décrit vos comportements observables, ce qui peut fournir aux autres un aperçu de vos préférences en matière de communication et de la façon dont vous allez probablement interagir avec eux.

Score/Classement



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

La déclinaison de votre profil DISC



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

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.

Répondant Anonyme, vos réponses indiquent que vous renvoyez l'image d'une personne ouverte et conviviale, tout en ayant une grande maîtrise de vous-même. Vous avez également la capacité de prendre de la distance par rapport aux autres si nécessaire. Cela vous aide à être objectif dans des situations où d'autres peuvent déborder d'enthousiasme ou se montrer réticents. Vous avez la capacité de prendre du recul par rapport à une situation et à la considérer sans émotion.

Vous pouvez être très charmant(e) lorsque vous devez user de persuasion si le climat est favorable, mais aussi plus froid(e) et rigide lorsque vous êtes confronté(e) à une situation hostile. Répondant Anonyme, cela peut être une arme à double tranchant, surtout si vous devez passer rapidement du charme à la confrontation. Vous pouvez équilibrer ce trait de personnalité en restant par défaut sur une attitude charmante, tout en restant ferme. Rien ne vous empêche de vous opposer à une idée avec le sourire.

Répondant Anonyme, vous avez un sens élevé de l'urgence, un désir de faire avancer les choses rapidement. Cela est vrai pour vos réunions, la mise place d'événements et même pour votre manière de gérer vos relations interpersonnelles. Bien que cela soit une force, cela peut être perçu comme trop brusque par les autres, voire un peu rude. Soyez sensible à cela et soyez assez flexible pour adoucir votre approche lorsque c'est nécessaire.

Répondant Anonyme, vous avez tendance à être confiant(e) et indépendant(e); vous avez l'esprit d'initiative et un goût pour la compétition. Même si l'attention des autres est importante pour vous, vous désirez parfois prendre vos distances avec le groupe. Prendre des décisions nourrit votre besoin d'être un(e) pionnier(ère) et d'ouvrir la voie à de nouvelles idées.

Vous prenez des décisions rapides et fermes. Vous traitez rapidement les informations et une fois que votre décision est prise, vous avez tendance à vous y tenir.

Vous êtes capable de penser rapidement. Vous apportez souvent des solutions nouvelles et uniques, parfois spontanées. Cela provient de votre capacité à décider et de vos excellentes aptitudes verbales. Cette combinaison rare vous permet de vous exprimer de manière fluide et efficace en anticipant ce que vous allez dire.

Vous avez la capacité d'influencer les autres en utilisant à la fois le charme et la fermeté dans la délégation des tâches et des responsabilités. Vous travaillez dur et dans la bonne humeur. Quand les choses se corsent pour l'équipe, vous vous efforcez de maintenir un esprit positif dans le groupe. Vous pouvez faire respecter les délais avec fermeté et prendre des décisions rapides lorsque des changements sont nécessaires.

Répondant Anonyme, vos réponses indiquent que vous avez de très fortes compétences en matière de prise de parole et de grandes capacités de persuasion. Par conséquent, vous pouvez apporter votre contribution dans beaucoup de décisions, et user de votre influence pour faire la différence. Ainsi, vous avez probablement obtenu ce que vous vouliez dans de nombreuses situations. Toutefois, vous pouvez parfois être déçu(e) quand vous n'obtenez pas ce que vous voulez.

Votre style comportemental : L'Inspirateur(trice)

Les "Inspirateurs(trices)" ont tendance à vouloir avoir une influence sur les pensées et les actions des autres. Ils/Elles savent comment orienter les autres vers un résultat prédéterminé. Ils/Elles préparent le terrain pour le résultat souhaité avant d'annoncer leur objectif. Leur forte capacité de persuasion peut susciter la coopération des autres, mais aussi parfois, créer chez ces derniers le sentiment d'être manipulé. Les "Inspirateurs(trices)" peuvent être intimidants(tes) et peuvent chercher à contrôler les décisions des autres.

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 sembler ne pas avoir besoin d'attention ou de soutien de la part des autres.
- **Vos objectifs** : Contrôler les circonstances, les résultats et les autres.
- **La façon dont les autres sont estimés** : La façon dont ils renforcent leur pouvoir personnel.
- **La façon dont vous agissez sur l'équipe** : En utilisant ses relations, son pouvoir personnel, des incitations et des récompenses pour obtenir les résultats souhaités.
- **Ce que vous apportez à l'entreprise** : Est un(e) animateur(trice), un catalyseur, quelqu'un de moteur. Il/Elle utilise différentes modalités pour interagir avec les autres afin de faire évoluer les comportements vers le résultat souhaité.
- **Vos points de vigilance** : Doit comprendre que les fins ne justifient pas toujours les moyens.
- **Lorsque vous êtes sous pression** : Peut paraître manipulateur(trice), chicaneur(euse), caustique.
- **Vos peurs** : Être perçu comme un(e) opportuniste ou perdre tout statut social au sein du groupe.

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	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

LA CARTOGRAPHIE DE MOTS - Style adapté

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

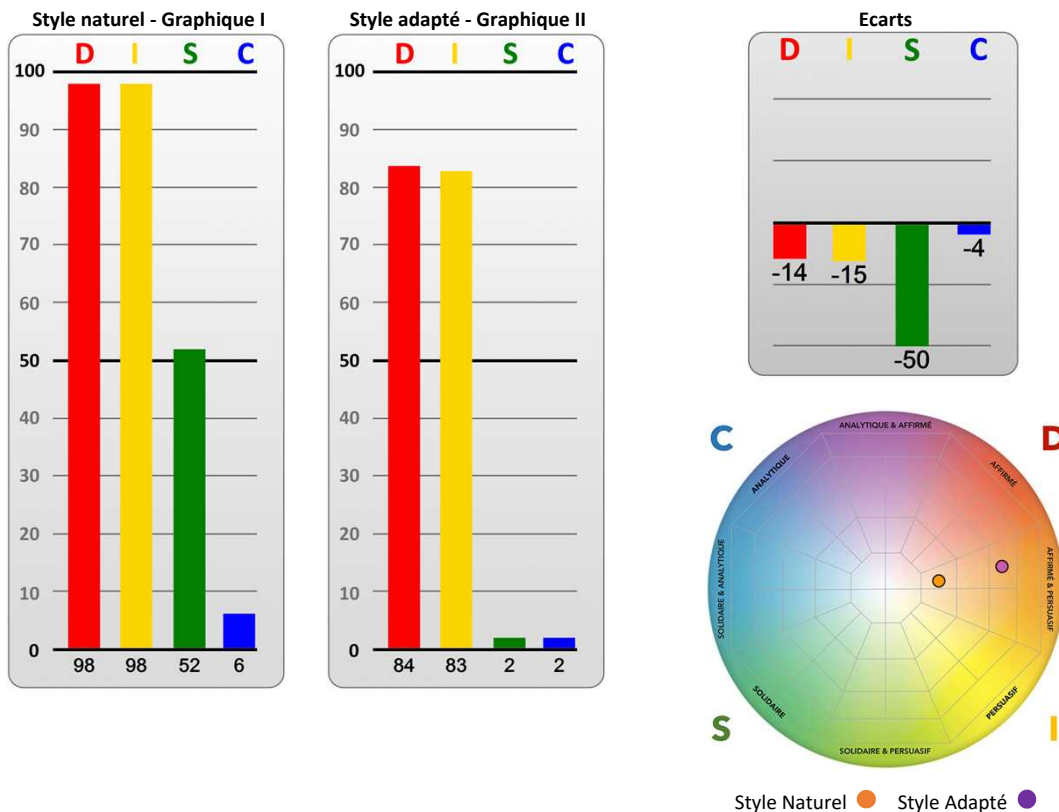
	D	I	S	C
Focus	PROBLÈMES et TÂCHES	PERSONNES	RYTHME et ENVIRONNEMENT	PROCÉDURES
Besoins	Relever des défis, pouvoir exercer librement son autorité	Nouer des relations sociales, travailler dans un environnement amical	Mettre en place des systèmes, apporter son soutien à l'équipe, préserver la stabilité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

Votre style naturel et adapté DISC

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

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)

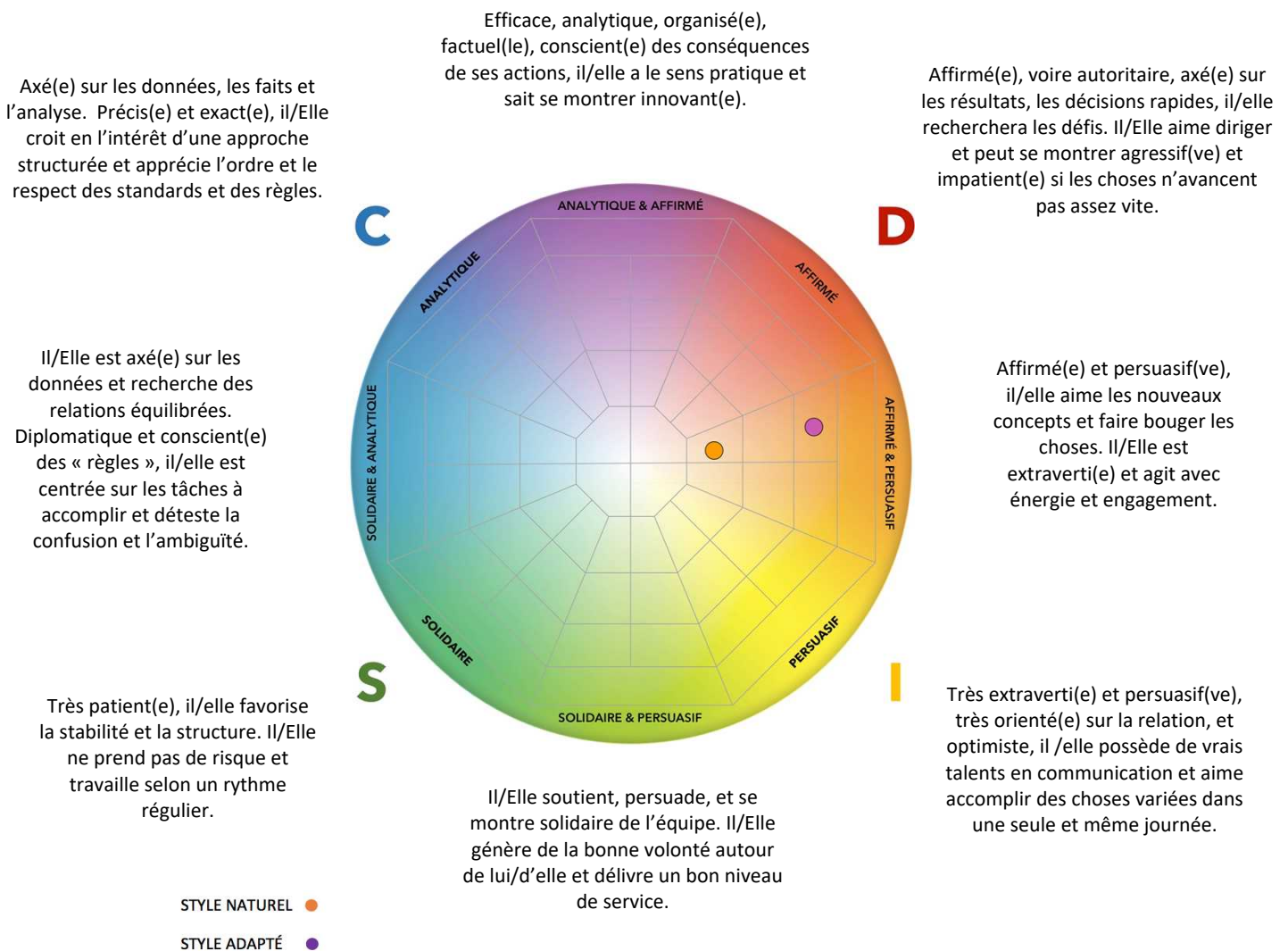
La VMC est composée de huit zones, chacune d'entre elle identifie une combinaison spécifique de traits comportementaux. Les descriptions figurant sur la roue décrivent comment les autres peuvent me percevoir. Les initiales dans les coins de la figure correspondent aux styles de base du modèle DISC. Plus 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.



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 Répondant Anonyme :

- Quand vous n'êtes pas d'accord avec quelque chose, contestez les méthodes ou les procédures, pas la personne.
- Assurez-vous de conclure la conversation avec un plan d'actions et des instructions spécifiques pour la prochaine étape.
- Soyez engageant(e), stimulant(e) et rapide.
- Fournissez des témoignages de gens qu'elle considère comme importants.
- Parlez de choses qui l'encouragent à réaliser ses rêves et ses objectifs.
- Donnez à Répondant Anonyme l'opportunité d'exprimer ses opinions et de prendre certaines décisions.
- Soyez efficace. Parlez avant tout des points principaux et venez-en rapidement au fait.

À NE PAS FAIRE Lorsque l'on communique avec Répondant Anonyme :

- Spéculer sans élément factuel.
- S'engager dans une discussion longue et décousue, et lui faire perdre son temps.
- Laisser la discussion dériver sur des sujets sans intérêt.
- Se perdre dans les faits, les chiffres ou les concepts abstraits.
- Oublier ou perdre des éléments nécessaires à la réunion ou au projet.
- Coller de manière trop rigide à l'agenda.
- Laisser un sujet en suspens avec des lacunes ou des questions vagues.

Vos désirs et vos besoins

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

Vous avez tendance à être motivé par :

- Des méthodes efficaces pour traiter les informations dans le détail.
- De l'influence et une capacité à déléguer pour obtenir des résultats.
- L'indépendance et l'autonomie.
- De nouvelles expériences et une diversité d'activités.
- Une culture d'entreprise flexible.
- Un pouvoir de décision correspondant à la responsabilité qui vous a été donnée.
- Une reconnaissance pour les accomplissements et les succès.

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

- La liberté d'exprimer vos propres idées, votre créativité et de prendre des initiatives.
- Être informé(e) du résultat escompté d'un projet ou d'une mission et être évalué(e) sur ce résultat.
- Masquer parfois les émotions fortes pour ne pas se distancier des autres.
- Être plus conscient(e) de votre impact sur les gens, en particulier dans les situations de stress.
- La reconnaissance de ce que vous apportez à l'équipe.
- L'opportunité de connaître une grande diversité de gens, à la fois dans l'entreprise et en dehors.
- Des opportunités de développement personnel, d'apprentissage rapide, d'avancement et un large périmètre de travail.

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 avez tendance à travailler dur pour que les choses arrivent, plutôt que d'attendre qu'elles arrivent d'elles-mêmes.
- Vous exigez de vous-même comme des autres un niveau de performance élevé.
- Vous êtes capable de prendre des décisions rapidement et d'en assumer le résultat.
- Vous avez tendance à fixer des objectifs élevés, puis à travailler dur avec les gens pour atteindre ces objectifs.
- Vous êtes capable de mener plusieurs projets et activités de front, tout en restant conscient(e) de l'état d'avancement et de l'importance de chacun.
- Vous avez d'excellentes compétences en matière de prise de parole. Vous savez délivrer un message posé et engageant face à n'importe quel public.
- Vous faites preuve de discipline de manière appropriée, débouchant ainsi sur des situations gagnant/gagnant.

Votre profil au travail :

- Vous fonctionnez selon un rythme bien plus rapide que celui de nombreuses personnes.
- Vous avez l'esprit d'initiative et un fort esprit de compétition.
- Vous êtes un décideur et vous aimez que les choses soient faites rapidement et efficacement.
- Vous excellez quand il s'agit de promouvoir des idées, de saisir des opportunités.
- Vous avez la capacité d'inspirer les autres pour qu'ils atteignent leur potentiel maximal.
- Vous fixez des objectifs opérationnels élevés, à vous même comme aux autres, et vous vous attendez à ce que tous fournissent l'effort maximal.
- Vous avez tendance à être « multitâche », capable de mener simultanément plusieurs projets.

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

- Un lieu pour exprimer vos idées et opinions.
- Des responsabilités exigeant une grande capacité à prendre des décisions.
- Une vision d'entreprise qui récompense l'innovation et encourage la prise de risques en matière de créativité.
- Des missions impliquant de motiver et de convaincre un réseau de personnes.
- Un mode de management participatif.
- Un système d'évaluation basé sur les résultats obtenus, plutôt que sur le processus utilisé.
- Un lieu de travail qui vous libère de nombreux détails et d'une supervision lourde.

Le comportement et les besoins du style I 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 :

- Incohérent(e)
- Manipulateur(trice)
- La perte de temps
- Impulsif(ve)
- Superficiel(le)

En situation de stress, vous avez besoin :

- D'avoir du crédit, d'être reconnu(e)
- D'action et D'interaction
- De briller, de maintenir votre réputation

Vos comportements typiques face au conflit :

- Vous pouvez ressentir un désir de vengeance si quelqu'un contredit vos plans ; toutefois, vous n'êtes pas très enclin(e) à donner suite. Vous pouvez soit choisir d'ignorer la question afin de préserver la relation, soit simplement laisser sortir votre colère.
- Si un conflit persiste ou que votre colère monte, vous êtes susceptible de vous en prendre verbalement à l'autre personne. Cela peut avoir un effet surprenant pour les autres car cela est très éloigné de votre comportement normal.
- Votre colère est généralement une réponse à une attaque personnelle ou, éventuellement, au manque de soutien d'une personne sur laquelle vous comptiez vraiment. Vous pouvez également mal interpréter un commentaire (prendre une critique sur la manière dont un problème est résolu comme une attaque personnelle), surtout si cela concerne l'une de vos contributions.

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

- Reconnaissez que vous ne résoudrez pas un conflit en l'évitant. Prenez le risque d'affirmer clairement votre point de vue, vos attentes, vos sentiments, quitte à perdre l'approbation de votre interlocuteur ou interlocutrice. Mais assurez-vous, bien entendu, d'écouter attentivement ses réactions.
- Prenez le temps de clarifier les engagements et les attentes des autres. Ne faites aucune hypothèse sur ce que les autres feront. Obtenez toujours un engagement spécifique.
- Évitez de donner aux autres une fausse idée du soutien que vous leur offrirez. Lorsque vous promettez votre soutien, précisez exactement ce que vous allez faire.

Vos domaines potentiels d'amélioration

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

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

Domaines potentiels à améliorer :

- Vous pourriez être plus enclin(e) à mettre vos talents au service des autres pour les aider à se développer professionnellement. Vous pouvez avoir tendance à être un peu trop égocentrique.
- Vous devriez revoir vos attentes à la baisse sur certains projets et voir les choses de façon plus réaliste.
- Vous avez parfois une écoute sélective, et n'entendez que ce que vous voulez bien entendre.
- Vous pouvez perdre tout intérêt pour un projet dès lors qu'il n'y a plus de défi à relever.
- Vous pouvez parfois agir en vous disant que « La fin justifie les moyens ».
- Vous pouvez parfois ne pas mener les choses à leur terme, attendant des autres qu'ils règlent les derniers détails.
- Vous pouvez parfois intimider les autres avec votre pouvoir ou votre statut.

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.

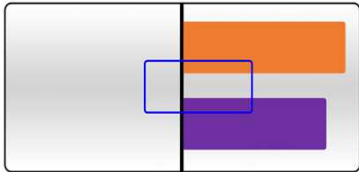
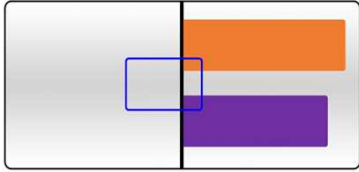
Tendances Comportementales	Naturel	Adapté
Le Mode de Communication <i>Quel type de communication cette personne établit-elle ?</i>	Relationnel	Relationnel
La Transmission des Instructions <i>De quelle manière cette personne donne-t-elle ses directives et ses attentes ?</i>	Direct & Autoritaire	Direct & Autoritaire
Le mode d'Interaction <i>Que recherche cette personne lorsqu'elle interagit avec autrui ?</i>	Engageant	Engageant
La Motivation <i>Par quoi cette personne est-elle motivée lorsqu'elle agit : servir les autres ou servir ses propres objectifs ?</i>	Axé sur soi	Axé sur soi
Le Processus de Travail Préférentiel <i>Que privilégie cette personne quand elle accomplit une tâche ?</i>	Constance	Préférence pour la précision ou la constance selon les situations
Le Mode de Collaboration <i>Comment cette personne coopère-t-elle ?</i>	Collaboratif ou directif selon les situations	Collaboratif ou directif 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 ou résultat selon les situations
La Fiabilisation du Résultat <i>Par quel moyen cette personne cherche-t-elle à fiabiliser son résultat ?</i>	Cohérence & Méthode	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	Moteur
Le Mode Décisionnel <i>Comment cette personne prend-t-elle ses décisions ?</i>	Spontané	Spontané
La Gestion des Priorités <i>Quelle est la priorité de la personne face à ce qu'elle doit faire ?</i>	Efficacité	Efficacité
Le Mode de Raisonnement <i>De quelle manière cette personne raisonne-t-elle ?</i>	Intuitif	Intuitif

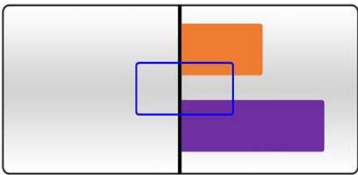
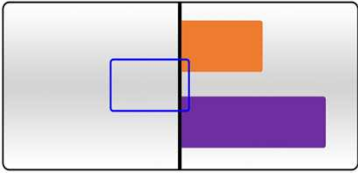
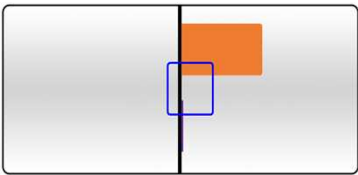
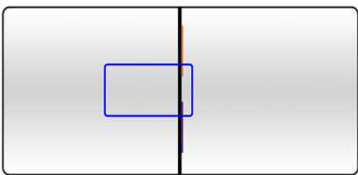
Vos tendances comportementales – Détails & Graphes

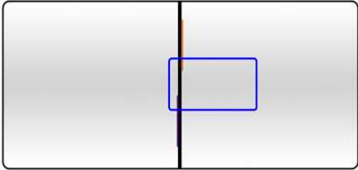
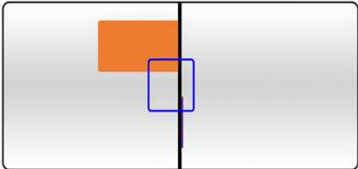
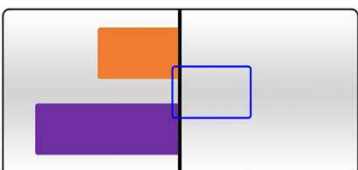
Chacune des tendances, est illustrée par un graphique et est assortie d'un commentaire spécifique sur le style naturel du candidat comme sur style naturel nécessaire à la tenue du poste (style naturel "cible"). Les scores et les constats révèlent quelles combinaisons de styles sont les plus observables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

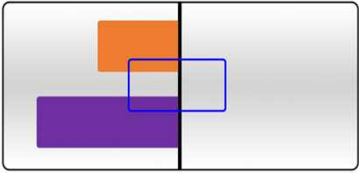
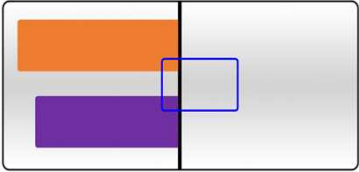
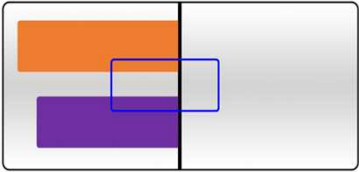
Notes d'interprétation :

- 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.
- 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.
- 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 Communication</p> <p>Naturel (ELEVE): Vous êtes très à l'aise lorsque vous interagissez avec les autres, vous agissez rapidement et vous nouez facilement des relations personnelles. Vous avez tendance à vous montrer sous votre meilleur jour pour attirer l'attention. Plutôt très confiant et à l'aise lorsque vous êtes en relation avec les autres, vous donnerez probablement plus de crédit à une information qui vous aura été transmise par une personne en qui vous avez confiance. N'oubliez pas qu'il est parfois important d'avoir des sources documentées à l'appui.</p> <p>Adapté (ELEVE): Cohérent avec le style naturel</p>	<p style="text-align: center;">Structuré Relationnel</p> 
<p style="text-align: center;">La Transmission des Instructions</p> <p>Naturel (ELEVE): Vous êtes affirmé(e), direct(e) et axé(e) sur les résultats. Vous pouvez parfois refuser de vous conformer aux attentes établies, préférant agir conformément à vos idées et indiquer aux autres la direction à suivre. Parfois, le fait d'explorer les situations plus en détails et de prendre le temps de réfléchir avec d'autres personnes peut mener à de meilleurs résultats.</p> <p>Adapté (ELEVE): Cohérent avec le style naturel</p>	<p style="text-align: center;">Indirect & Précis Direct & Autoritaire</p> 

Tendances comportementales	Préférences
<p style="text-align: center;">Le mode d'Interaction</p> <p>Naturel (EM): Vous êtes une personne plutôt attachante, charmante, persuasive et influente. Vous établissez aisément des liens avec les autres de manière à créer un climat de confiance. Vous vous investissez avec les autres pour créer une relation, pour bâtir une amitié et vous assurer leur collaboration. Attention à ne pas trop vous investir, parfois les relations d'affaires doivent rester des relations d'affaires.</p> <p>Adapté (ELEVE): Vous êtes une personne très attachante, charmante, persuasive et influente. Vous établissez aisément des liens avec les autres de manière à créer un climat de confiance. Vous vous investissez avec les autres pour créer une relation, pour bâtir une amitié et vous assurer leur collaboration. Attention à ne pas trop vous investir, parfois les relations d'affaires doivent rester des relations d'affaires.</p>	<p style="text-align: center;">Préférences</p> <p style="text-align: center;">Prévenant Engageant</p>  <p>The chart shows two bars: an orange bar for 'Engageant' and a purple bar for 'Prévenant'. The orange bar is significantly longer than the purple bar, indicating a preference for being engaging over being preventive.</p>
<p style="text-align: center;">La Motivation</p> <p>Naturel (EM): Vous êtes plutôt autodéterminé(e), souvent concentré(e) sur le fait d'agir afin d'atteindre des résultats et des objectifs. Vous agirez probablement en réponse à vos besoins et motivations, et serez plutôt entreprenant(e). Sachez que soutenir et aider les autres peut être également opportun.</p> <p>Adapté (ELEVE): Vous êtes autodéterminé(e), concentré(e) sur le fait d'agir sur le champs afin d'atteindre des résultats et des objectifs immédiats. Vous agirez probablement en réponse à vos besoins et motivations, et serez entreprenant(e). Sachez que soutenir et aider les autres peut être également opportun.</p>	<p style="text-align: center;">Axé sur autrui Axé sur soi</p>  <p>The chart shows two bars: an orange bar for 'Axé sur soi' and a purple bar for 'Axé sur autrui'. The orange bar is longer than the purple bar, indicating a preference for being self-oriented over being other-oriented.</p>
<p style="text-align: center;">Le Processus de Travail Préférentiel</p> <p>Naturel (EM): Votre démarche comme le suivi de vos actions sont souvent motivés par le désir de cohérence et par le fait d'aller de l'avant avec méthode et selon un rythme constant. Vous avez tendance à traiter les informations et à agir en mettant l'accent sur la logique et la prédictibilité. N'oubliez pas que la précision est un élément important permettant fiabilité et constance.</p> <p>Adapté (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 style="text-align: center;">Précision Constance</p>  <p>The chart shows two bars: an orange bar for 'Constance' and a purple bar for 'Précision'. The orange bar is longer than the purple bar, indicating a preference for consistency over precision.</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 travailliez seul ou en collaboration avec d'autres, selon les circonstances et les conditions que vous rencontrez au travail.</p> <p>Adapté (MOD): Cohérent avec le style naturel</p>	<p style="text-align: center;">Collaboratif Directif</p>  <p>The chart shows two bars: an orange bar for 'Collaboratif' and a purple bar for 'Directif'. The orange bar is significantly longer than the purple bar, indicating a preference for being collaborative over being directive.</p>

Tendances comportementales	Préférences
<p 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 (MOD): Cohérent avec le style naturel</p>	<p align="center">Orienté résultat Orienté relation</p> 
<p align="center">La Fiabilisation du Résultat</p> <p>Naturel (FM): Votre mode de planification est souvent axé sur le maintien de processus et de systèmes aussi prévisibles et stables que possible afin de permettre aux autres de mieux comprendre et de les aider à atteindre les meilleurs résultats. Vous pouvez, au moment de planifier des actions, être centré(e) sur votre peur du risque. La prédictibilité et la cohérence sont des éléments majeurs lorsque l'on traite les choses du début à la fin, mais n'oubliez pas que l'exactitude est aussi importante.</p> <p>Adapté (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 align="center">Cohérence & Méthode Rigueur & Précision</p> 
<p align="center">La Relation au Changement</p> <p>Naturel (FM): Vous pouvez vous montrer plus ferme en période de changement, préférant diriger les activités avec la volonté d'atteindre un résultat ou de trouver des solutions. Il est probable que vous lancerez des actions et affronterez les situations pour mettre en oeuvre le changement. Vous pouvez vouloir changer les choses afin de voir la différence. Dans ces moments, conserver une certaine cohérence peut parfois également s'avérer bénéfique.</p> <p>Adapté (FAIBLE): En période de changement, vous pouvez vous montrer déterminé(e) et vouloir avoir l'autorité nécessaire pour diriger les activités et atteindre des résultats immédiats. Il est probable que vous lancerez des actions et affronterez les situations pour mettre en oeuvre le changement. Vous pouvez vouloir changer les choses afin de voir la différence. Dans ces moments, conserver une certaine cohérence peut parfois également s'avérer bénéfique.</p>	<p align="center">Moteur Prudent</p> 

Tendances comportementales	Préférences
<p style="text-align: center;">Le Mode Décisionnel</p> <p>Naturel (FM): Vous êtes quelque peu impulsif(ve). Vous décidez plutôt selon ce que vous ressentez et ne prenez pas toujours le temps de réfléchir aux risques et aux conséquences. Vous avez tendance à réagir de manière spontanée, vous fiant à votre instinct et choisissant ce qui vous semble juste. Parfois, il est également important de prendre des décisions rationnelles, et non juste des décisions avec lesquelles nous nous sentons bien.</p> <p>Adapté (FAIBLE): Vous agissez le plus souvent de façon impulsive. Vous prenez plutôt vos décisions selon votre intuition et vos sentiments et ne prenez pas souvent le temps d'examiner attentivement les risques et les conséquences. Vous réagissez plutôt de manière spontanée, vous fiant à votre instinct et choisissant ce qui vous semble juste. Parfois, il est également important de prendre des décisions rationnelles, et non juste des décisions en accord avec nos convictions.</p>	<p style="text-align: center;">Préférences</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> Spontané Réfléchi </div> 
<p style="text-align: center;">La Gestion des Priorités</p> <p>Naturel (FAIBLE): Vous êtes souvent centré(e) sur le fait d'atteindre de manière spécifique et directe des résultats immédiats et agissez en ce sens, quitte à ne pas prendre en compte les consignes en vigueur. Vous vous concentrerez en priorité sur le résultat final. Bien que celui-ci soit certainement un élément clé à vos yeux, assurez-vous également de prendre en considération les règles et les contraintes de votre situation.</p> <p>Adapté (FAIBLE): Cohérent avec le style naturel</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> Efficacité Respect des Règles </div> 
<p style="text-align: center;">Le Mode de Raisonnement</p> <p>Naturel (FAIBLE): Vous vous fiez souvent à votre intuition et à vos échanges avec les autres pour prendre des décisions, et le fait d'être reconnu et socialement accepté par les autres est important à vos yeux. Vous réfléchissez aux choses en vous basant probablement plus sur vos émotions que sur la logique, en faisant confiance à vos tripes. Pensez considérer plus souvent les éléments logiques au moment de décider.</p> <p>Adapté (FAIBLE): Cohérent avec le style naturel</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> Intuitif Factuel </div> 

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

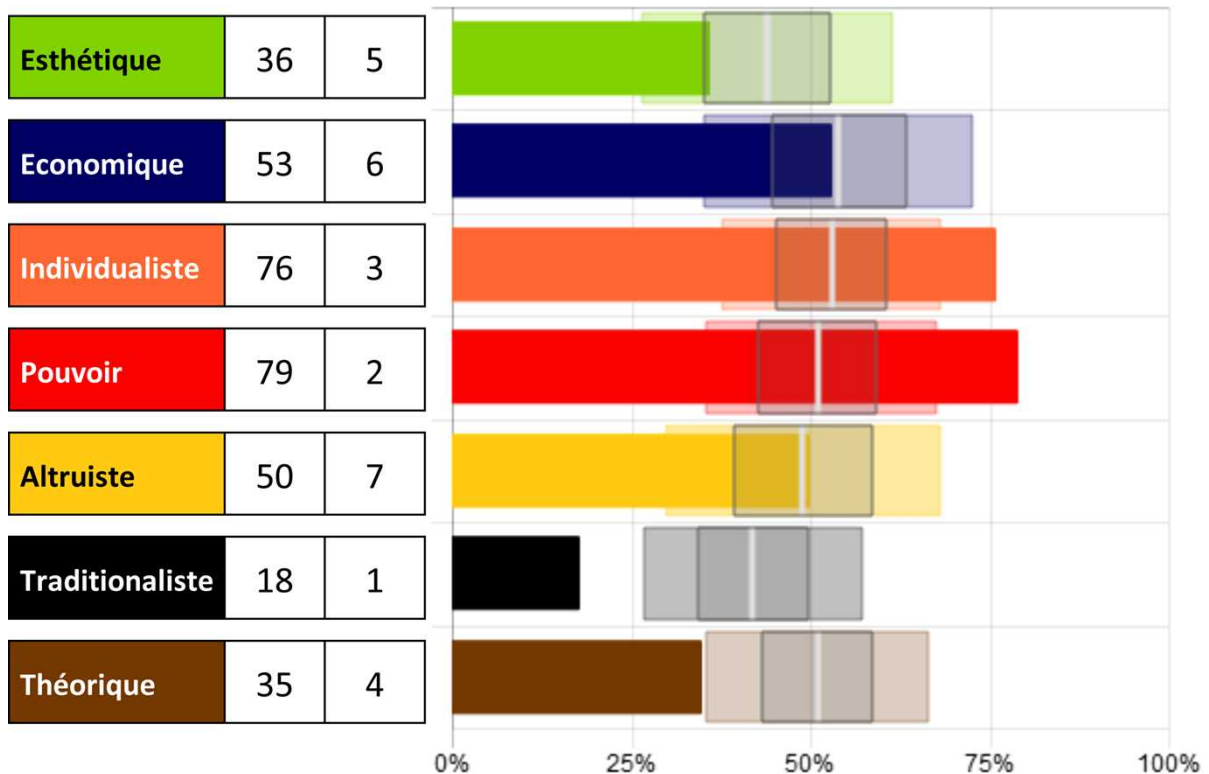
VOS MOTIVATIONS : ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL IDÉAL

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 - Moyenne

Vous adopterez une approche mixant des modalités créatives et des modalités pratiques sans aller dans les extrêmes.



Economique - Moyen

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



Individualiste - Très élevée

Vous cherchez à être indépendant(e), libre, et à occuper des postes nécessitant d'être autonome et vous permettant de vous exprimer librement et d'afficher vos réflexions.



Politique (Pouvoir) - Très élevée

Vous cherchez à atteindre des postes vous permettant d'exercer un pouvoir et vous serez attiré(e) par des rôles qui vous permettront de diriger et de contrôler.



Altruiste - Moyen

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



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 - Très faible

Vous aurez tendance à ignorer les informations que vous considérez inutiles et vous ferez uniquement confiance à ce que vous savez déjà.

Vos Forces Motrices sous forme de cartographie de mots

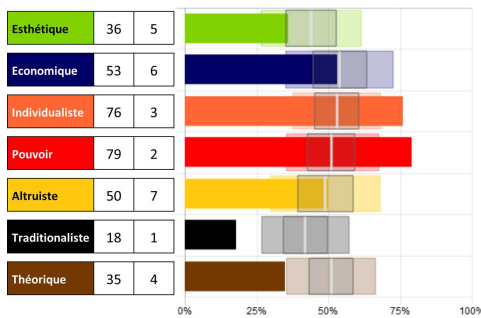
Extravagant	Déterminé	Libre/sans limite	Dominateur	Centré sur les autres	Conservateur/Strict	Erudit
Peu réaliste	Centré sur l'optimisation	Indépendant	Percutant/Energique	Qui se sacrifie	Rigide	Qui aime enquêter
Non conventionnel	Compétiteur	Autonome	Autoritaire	Accommodant	Systématique	Qui aime apprendre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



Forces clés :

- Vous pensez en termes de résultats pratiques.
- Vous êtes susceptible d'être plus talentueux(se) qu'artistique.
- Vous êtes à priori pondéré et ne serez pas distrait(e) par votre imagination.
- Vous avez tendance à être rationnel(le), à faire preuve de bon sens.



Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Vous êtes principalement motivé(e) par des objectifs rationnels.
- Pour maintenir votre motivation à un niveau optimal, évitez de vous impliquer dans des projets qui exigent de la créativité et des idées originales.
- Vous pensez que la logique et la raison l'emportent sur les émotions et la spiritualité.
- Vous appréciez d'être impliqué(e) dans des projets qui aboutissent à des résultats mesurables et précis.



Vos modes efficaces d'apprentissage :

- Vous pouvez éviter d'interagir avec l'équipe à moins qu'il y ait une raison importante de le faire.
- Vous enseignez/apprenez de manière pratique, avec sobriété et sans perdre votre temps sur des choses inutiles.
- Selon vous, les équipes ont plus intérêt à se concentrer sur leur bon fonctionnement que sur la qualité des interactions entre les personnes.
- Vous savez tirer profit d'une formation pour saisir des opportunités et obtenir des résultats pratiques.

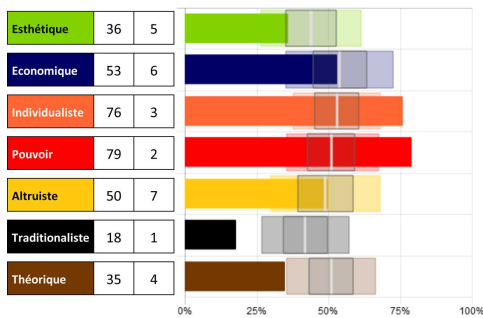


Suggestions d'améliorations :

- N'oubliez pas de respecter les pratiques originales ou non-conventionnelles des autres.
- Vous devriez essayer d'apprécier l'intérêt que les autres ont pour l'intuition, les abstractions et les concepts.
- Certains vous considéreront indifférent(e) à la signification profonde pour laquelle ils font des choses.
- 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.



Votre dimension Economique



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



Traits généraux :

- Votre score indique un équilibre entre le fait d'être satisfait de ce que vous avez et le fait de vouloir obtenir plus.
- Vous êtes réaliste et terre-à-terre en ce qui concerne le fait d'obtenir ce que vous pensez mériter.
- Vous avez potentiellement déjà réalisé par vous-même des objectifs économiques importants.
- Vous avez la possibilité de vous identifier à des personnes qui sont à la fois très ou peu satisfaites.



Forces clés :

- Vous n'êtes pas un extrémiste mais une personne sachant faire preuve d'une force tranquille lorsque vous devez gagner.
- Vous ne cherchez pas de rivaliser avec autrui au point de créer des dissensions au sein du groupe.
- Vous êtes OK avec le fait d'aider les autres sur leurs projets sans avoir besoin d'avoir le vôtre.
- Vous pouvez aider ceux qui ont une approche différente de la vôtre à l'égard des gains financiers, à trouver le bon équilibre entre leurs besoins et leurs perspectives ou objectifs.



Eclairages sur votre motivation et suggestions :

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



Vos modes efficaces d'apprentissage :

- Vous pouvez vous engager dans des activités de formation et de développement personnel avec une méthode équilibrée et encourageante.
- Vous pouvez vous focaliser à la fois sur les ambitieux et sur ceux qui sont satisfaits de leur situation.
- Vous devriez travailler avec ceux qui ne se soucient pas de maximiser leurs intérêts.
- Il y a des moments où vous devrez savoir taper du poing sur la table, notamment lorsque les membres de l'équipe manquent de motivation.

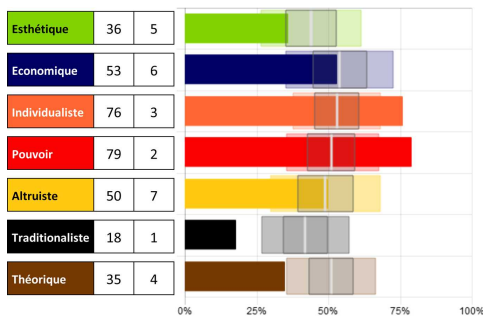


Suggestions d'améliorations :

- Vous devriez vous hâter de penser à votre avenir sur le plan financier.
- Vous pouvez ne pas être autant concentré(e) sur votre avenir que vous devriez l'être.
- Vous devriez penser à là où vous serez dans cinq ans et déterminer si votre chemin actuel vous y mènera.
- Parce que vous travaillez pour vivre et non vous vivez pour travailler, vous pouvez passer à côté d'opportunités importantes.



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 cherchez votre propre niche d'activité où vous pouvez être vu(e) comme "incroyable".
- Si vous étiez un penny dans un pot de 500 pennies, vous auriez besoin d'être le rouge.
- Vous aurez probablement des idées prêtes à l'emploi et vous souhaitez les partager.
- Vous pouvez être très original(e), mais pas toujours utile quand il s'agit de se montrer créatif(ve).



Forces clés :

- Vous pouvez potentiellement être intrépide si les risques sont calculés.
- Vous donnerez l'impression d'être confiant(e) en vous même si cela n'est pas vraiment le cas.
- Votre énergie et votre intuition bouillonnante vous permettent de penser comme MacGyver.
- Vous aurez de nombreuses idées brillantes parmi lesquelles choisir.



Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Vous devez savoir que si vous n'en avez pas fait pas la promotion, les idées que vous avez développées passeront inaperçues.
- Vous avez besoin de liberté et d'autonomie pour mener à bien vos idées.
- Vous devez réaliser que vous ne faites pas les choses de manière standard et traditionnelle.
- Vous avez souvent des réflexions originales, mais vous pouvez les garder pour vous si vous êtes du genre silencieux(se).



Vos modes efficaces d'apprentissage :

- Vous devriez chercher à savoir comment transposer ce que vous avez appris de nouveau en faisant appel à votre capacité personnelle à recréer de nouvelles façons de faire les choses.
- Vous créez un environnement qui encourage le développement d'une réflexion "spontanée".
- Vous avez besoin d'avoir à votre disposition une grande variété d'options.
- Vous avez besoin d'une flexibilité et d'une liberté accrues pour créer de nouvelles choses.

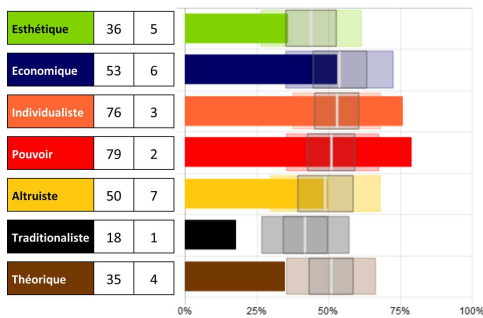


Suggestions d'améliorations :

- Parfois, votre processus très exclusif n'est pas le moyen le plus efficace pour atteindre l'objectif.
- Parfois, l'innovation n'est pas la solution puisque les processus existants suffisent à apporter la réponse.
- Vous pouvez entrer en conflit avec des personnes réalistes qui ne pensent qu'en termes concrets.
- Soyez conscient(e) que le fait d'être différent(e) peut être si important pour vous que cela peut conduire certaines personnes à se détourner de vous.



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 vous sentez mieux quand vous avez des responsabilités.
- A l'image d'un(e) survivant(e), vous aurez besoin de surmonter des problèmes difficiles.
- Vous serez à la recherche de marque de respect pour vos réussites personnelles.
- Vous n'avez pas de doute sur le fait que vous sortirez victorieux(se) de la plupart des situations.



Forces clés :

- Vous ne cessez d'essayer.
- Vous prendrez probablement des initiatives sans même qu'on vous l'ait demandé.
- Vous allez probablement progresser rapidement dans votre domaine d'expertise.
- Au travail, vous vous appropriez vos rôles et gérez tout ce qui y est associé.



Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Il est important de donner aux autres le même pouvoir que celui que vous souhaitez pour vous-même.
- Vous devriez être prêt(e) à partager les succès et ne pas vous les approprier en intégralité.
- N'oubliez pas que vous pourriez rencontrer plus fort que vous.
- Vous devriez accepter que les autres personnes puissent aussi vouloir maîtriser leur propre environnement.



Vos modes efficaces d'apprentissage :

- Vous aurez besoin de votre propre espace lorsque vous travaillez en équipe.
- Vous avez besoin d'une grande variété d'options efficaces à votre disposition.
- Vous allez créer un environnement qui encourage les autres à vous suivre.
- Vous pourriez diriger un petit groupe avec lequel travailler dans le cadre d'une formation.

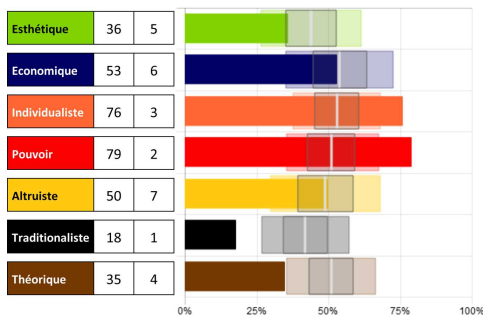


Suggestions d'améliorations :

- Cela vous serait bénéfique de considérer les situations avec un état d'esprit ouvert et caractérisé par une plus grande humilité.
- Vous pouvez vous transformer en un/une compétiteur(trice) excessif.
- Vous devrez peut-être prendre un peu de temps et réfléchir avant de passer à l'action.
- Vous pouvez vous retrouver à faire votre propre promotion au lieu de vendre votre idée.



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



Forces clés :

- Vous êtes en mesure d'intervenir lorsque cela est nécessaire et de dire «non» lorsque vous en avez assez.
- Vous n'êtes pas ému(e) par les histoires qui font la part belle aux émotions .
- Vous appréciez autant le fait de recevoir un coup de main que le fait de vous investir dans une tâche difficile.
- Vous pouvez à la fois prendre position pour combattre l'injustice et laisser passer certaines situations apparemment injustes.



Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Sur le principe d'aider les autres, ce ne sera pas ou "tout oui" ou "tout non".
- Vous savez autant donner que prendre et faites preuve d'un jugement impartial ou juste.
- 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.



Vos modes efficaces d'apprentissage :

- 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 êtes flexible et vous saurez quand "dire non" et quand "dire oui" durant les programmes de formation et de développement personnel.
- 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.
- 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.

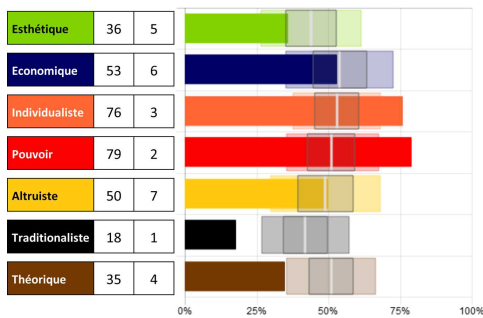


Suggestions d'améliorations :

- 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.
- Vous devriez respecter ceux qui semblent intéressés par leur sort et ne pas les considérer systématiquement comme "égoïstes".
- Vous devrez peut-être renforcer votre contrôle sur certaines situations et ne pas rester neutre.
- 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.



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 marchez à votre propre rythme.
- Vous avez beaucoup de questions et vous ferez tout ce qu'il faut pour comprendre les choses.
- Vous considérez que rien n'est gravé dans le marbre. En conséquence, vous n'appréciez pas la rigidité.
- Vous avez l'impression de vous enliser quand vous êtes obligé(e) de faire les choses d'une certaine manière.



Forces clés :

- Vous êtes probablement une personne qui pense de manière innovante.
- Vous trouverez toujours un moyen, peu importe lequel.
- Il y a toujours une autre façon de faire les choses si la situation actuelle change.
- Vous avez toujours une opinion différente sur le sujet actuel.



Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Capitalisez sur vos forces, celles qui proviennent de votre liberté, de votre flexibilité et votre ouverture d'esprit.
- Rappelez-vous, vous avez une façon d'envisager les perspectives de manière plus large, ce qui pourrait ne pas être le cas des autres.
- Vous voulez des commentaires francs et honnêtes afin que vous puissiez faire ce qui doit être fait.
- Vous aimez couper court et ne pas gaspiller d'énergie sur les choses non-essentiels.



Vos modes efficaces d'apprentissage :

- Vous pouvez faire partie d'une organisation sans pour autant vous soumettre à son contrôle.
- Vous pensez probablement : "Ce n'est pas comme ça que je le ferais."
- Vous suivez les instructions tout en les peaufinant.
- Vous préférez recourir à de multiples modalités d'apprentissage, ce qui permet à votre créativité de s'exprimer.

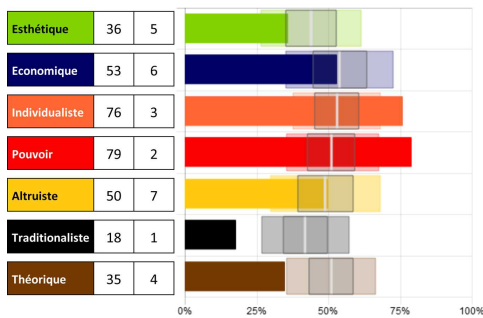


Suggestions d'améliorations :

- Ce n'est pas parce que les gens suivent les règles, qu'ils sont vieux jeu ou conservateurs.
- La prudence conduit à des résultats fiables.
- L'ennui n'est pas une raison pour prendre des risques inutiles.
- Evitez de vous montrer arrogant(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 apprenez probablement suite à une succession d'essais et d'erreurs et pouvez trouver les choses en utilisant la voie la moins facile.
- Vous ne passerez probablement pas énormément de temps à regarder les choses de plus près.
- Vous découvrez les choses probablement selon une approche très pragmatique ou bien créative.
- Vous pouvez avoir un style d'apprentissage visuel qui repose sur les expériences passées et les intuitions.



Forces clés :

- Il y a toujours un autre moyen lorsque la situation actuelle change.
- La fin justifie probablement les moyens.
- Il est très probable que vous soyez très adaptatif(ve) et intuitif(ve).
- Vous avez toujours une opinion.



Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Utilisez vos points forts, issus de votre liberté, de votre flexibilité et de votre ouverture d'esprit.
- Rappelez-vous que vous avez envisagé les perspectives de manière plus large que d'autres.
- Vous n'apporterez probablement pas votre soutien à des moyens inefficaces et compliqués quelque soit le but.
- Vous choisissez de vous concentrer sur une vue globale plutôt que d'approfondir les choses dans le détail.



Vos modes efficaces d'apprentissage :

- Vous devriez relier le développement de vos compétences professionnelles à d'autres forces motrices pour lesquelles vos résultats sont au dessus ou en dessous de l'écart type.
- Le/La formateur(trice) ou l'animateur(trice) peut avoir besoin d'insister sur des détails importants, surtout si vous les considérez comme secondaires ou comme une perte de temps.
- Vous devriez suivre des activités de formation et de développement aussi pratiques que possible.
- Vous devriez vous investir uniquement sur les éléments essentiels qui permettent d'avoir plus de réussite et d'efficacité sur les projets.



Suggestions d'améliorations :

- Vous devez réaliser que prêter attention aux instructions peut vous sécuriser.
- Votre manque d'intérêt pour certains sujets ne signifie pas que vous n'êtes pas intelligent(e).
- Vous ignorerez probablement certaines règles qui ne vous semblent pas nécessaires.
- Vous pouvez rapidement atteindre une surcharge d'informations.

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

PARTIE 3 : COMPRENDRE ET S'ADAPTER AUX AUTRES

Les gens font généralement l'erreur de supposer que les autres interagissent et pensent de la même façon qu'eux, et beaucoup d'entre nous ont grandi en croyant en La Règle d'Or : traiter les autres comme vous aimeriez être traité. Nous encourageons plutôt l'application d'une autre règle pratique - ce que le Dr Tony Alessandra appelle la Règle de Platine® : traiter les autres comme ils veulent qu'on les traite.

Les gens veulent être traités selon leur style, pas le vôtre.

Il n'est pas toujours facile de s'adapter aux préférences comportementales des autres ! La capacité d'adaptation repose sur deux éléments : la **Flexibilité** et l'**Aptitude** à adapter son approche ou sa stratégie en fonction des besoins particuliers de la situation ou de la relation à un moment donné. La flexibilité dépend de votre volonté et l'aptitude de votre capacité. L'adaptabilité est quelque chose que vous devez choisir d'appliquer à vous-même (à vos schémas, attitudes et habitudes), et non pas quelque chose que vous pouvez attendre des autres.

Vous vous montrez adapté chaque fois que vous ralentissez votre rythme pour un style **C** ou **S**; ou quand vous augmentez votre rythme pour les styles **D** ou **I**. Cela advient quand les styles **D** ou **C** prennent le temps de construire la relation avec un style **S** ou **I**; ou quand les styles **I** ou **S** se concentrent sur les faits ou vont droit au but avec les styles **D** ou **C**. Cela implique d'ajuster votre propre comportement pour faire que les gens soient plus à l'aise avec vous et dans la situation.

Adaptabilité ne signifie pas "imitation" du style de l'autre personne. Cela implique seulement d'ajuster vos comportements dans le sens des préférences de l'autre personne, tout en maintenant votre propre identité.

Important:

- La question de l'adaptabilité est cruciale, elle permet de développer des relations personnelles efficaces
- Aucun style n'est plus adaptable qu'un autre.
- S'adapter est une question de choix :
 - Vous pouvez choisir de vous adapter à une personne et pas forcément avec d'autres.
 - Vous pouvez choisir de vous adapter à une personne aujourd'hui et ne pas le faire le lendemain.

L'adaptabilité est une question liée à la capacité à identifier le style comportemental d'une autre personne ?

Pour reconnaître le style comportemental dominant d'une personne, posez-vous 2 questions et adaptez-vous selon les réponses :

1. Est-ce qu'elle interagit sur un mode Extraverti et communique de manière Directe ou bien est-ce qu'elle interagit de manière Introvertie et communique de façon Indirecte ? (Style D/I ou S/C ?).
2. Est-elle centrée sur la relation, se montre-t-elle "ouverte" aux autres ou bien est-elle centrée sur les aspects opérationnels tout en cherchant à être "vigilante" et à marquer une certaine distance lorsqu'elle communique ? (Style D/C ou I/S ?).

<p><u>Style Direct : D ou I</u> Enthousiaste, compétiteur et orienté résultat, rythme rapide</p>	<p><u>Style Vigilant : D ou C</u> Plus distant, logique et analytique, orienté tâche</p>
<p><u>Style Indirect : C ou S</u> Réservé, coopératif & patient, Rythme posé, Persévérant</p>	<p><u>Style Ouvert : I ou S</u> Aime interagir avec les autres, centré sur la relation</p>

S'ADAPTER AUX FORCES MOTRICES D'AUTRUI

S'adapter aux préférences motivationnelles d'autrui peut se révéler ardu ! Parfois les forces motrices ne sont pas évidentes à déceler, ou peuvent être masquées par un comportement pouvant apparaître contradictoire. La clé pour comprendre les forces motrices d'une autre personne consiste à prêter attention aux choses qui revêtent une certaine importance pour elle, à écouter la manière dont elle en parle, ce qu'elle exprime et à observer ce sur quoi elle investit du temps et des efforts (ou tout autre ressource).

Pour répondre à la question "Qu'est-ce qui motive cette personne ?", vous pouvez utiliser certaines des questions ci-après pour vous aider, ou observer certains comportements décrits dans le tableau suivant. Une fois que vous avez détecté les forces motrices d'une personne, vous pouvez interagir avec elle de manière bien plus efficace.

<p>Esthétique</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • En quoi consiste la beauté pour vous ? Qu'est-ce qui est beau à vos yeux ? • En quoi et dans quelle mesure est-ce important pour vous de pouvoir exprimer votre créativité ? • Qu'est-ce qui est le plus important à vos yeux ? Les aspects esthétiques d'une chose ou son aspect fonctionnel et pratique ? • Quelle importance accordez-vous au fait de maintenir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée ? • Avez-vous l'impression d'être plutôt "la tête dans les nuages" ou bien plutôt doté d'un esprit pratique ?
<p>Economique</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • En quoi et dans quelle mesure est-ce important pour vous de gagner ? • Qu'est-ce qu'un retour sur investissement raisonnable pour vous ? • Pensez-vous habituellement que les personnes attendent quelque chose de vous dès lors qu'elles s'adressent à vous ? • Envisagez-vous de démarrer votre propre entreprise, de devenir un entrepreneur ? • Face à une situation, commencez-vous d'abord par réfléchir à la manière dont elle va vous affecter ou bien pensez-vous à la manière dont elle va affecter votre entourage ?
<p>Individualiste</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • En quoi et dans quelle mesure est-ce important pour vous d'être autonome, indépendant ? • Si vous aviez carte blanche aujourd'hui, que feriez-vous ? • Pensez-vous que les gens regardent habituellement le monde tel que vous ? • Que pensez-vous à propos du travail en équipe et de la collaboration en général ? • Qu'est-ce que la liberté signifie pour vous ?
<p>Politique (Pouvoir)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Quel rôle endossez-vous le plus souvent dans un groupe de travail ? • En quoi et dans quelle mesure est-ce important pour vous de prendre des responsabilités ? • Comment motivez-vous les autres à prendre des décisions et à mener des actions ? • Quelles sont les choses sur lesquelles vous aimez avoir le contrôle ? • Prenez-vous des initiatives ou préférez-vous recevoir des directives ?
<p>Altruiste</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Avez-vous des difficultés à dire "non" ou vous sentez-vous dépassé(e) et trop éparpillé(e) ? • Quel est selon vous le bon niveau d'assistance ou d'aide à apporter aux personnes ? • Avez-vous tendance à apporter votre aide plutôt à ceux qui en ont besoin, ou bien à ceux qui le méritent ? • Dans quelle mesure faites-vous passer les besoins des autres avant les vôtres ? • Avez-vous le sentiment de devoir faire des choses pour les autres afin d'être apprécié(e) ou aimé(e) ?
<p>Traditionaliste</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Y a-t-il pour vous une bonne et une mauvaise façon de faire les choses, ou bien plutôt plusieurs façons de réaliser quelque chose ? • En quoi est-ce important pour vous d'être dans le vrai ? • Dans quelle mesure les règles sont importantes pour vous ? • Dans quelle mesure êtes-vous sensible au fait de structurer les choses, d'établir et de suivre des règles ? • Lorsque vous résolvez un problème, préférez-vous appliquer une solution éprouvée ou êtes-vous plutôt ouvert au fait d'essayer d'autres options ?
<p>Théorique</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Dans quelle mesure est-ce important pour vous de bien comprendre toutes les approches, perspectives et tous les détails d'un projet /problème ? • Vous considérez-vous comme un(e) expert(e) dans de nombreux domaines ? • Préférez-vous prendre le temps d'étudier et de lire, ou plutôt apprendre simplement au fil de l'eau en fonction des occasions qui se présentent ? • Qu'aimez-vous à propos du fait d'apprendre de nouvelles choses ? • Qu'est-ce qui est selon vous le plus important : apprendre ou agir ?

Que faire pour communiquer ou coopérer de manière optimale avec les différents profils

Agir avec le style **DOMINANT ("Rouge" dominant)**

CARACTÉRISTIQUES	DONC ...
Concerné par le fait d'être n°1	Montrez-lui comment gagner, les nouvelles opportunités
Pense de manière logique	Affichez votre raisonnement
Veut les faits et l'essentiel	Fournissez des données concises
S'efforce d'avoir des résultats	Accordez-vous avec lui sur l'objectif et les prérogatives, sur le soutien que vous lui apporterez, ou laissez-le agir librement
Aime les choix personnels	Permettez-lui d'agir librement dans les limites de ses prérogatives
Aime les changements	Variez les missions
Préfère déléguer	Recherchez des opportunités pour faire évoluer ses responsabilités
Veut que les autres remarquent les réalisations	Complimentez-le sur ce qu'il a fait
A besoin de prendre en charge	Laissez-lui prendre la direction, lorsque c'est approprié, mais donnez-lui les paramètres, les informations clés
A une tendance aux conflits	Si nécessaire, argumentez avec conviction sur les points de désaccord, étayez vos arguments par des faits et non par des éléments subjectifs

Agir avec le style **INFLUENT ("Jaune" dominant)**

CARACTÉRISTIQUES	DONC ...
Concerné par l'approbation et les apparences	Montrez-lui que vous l'appréciez
Recherche le contact avec des personnes enthousiastes et les situations excitantes	Agissez de manière optimiste et créer un environnement positif
Pense de manière émotionnelle	Soutenez ses sentiments lorsque c'est possible
Veut connaître les attentes générales	Évitez les détails, concentrez-vous sur la vue d'ensemble
Besoin d'implication et de contact humain	Interagissez et participez avec lui
Aime les changements et les innovations	Variez les missions ; évitez de lui demander de réaliser un travail répétitif sur le long terme
Veut que les autres LE remarquent	Complimentez-le personnellement et souvent
A souvent besoin d'aide pour s'organiser	Faites les choses ensemble
Recherche l'action et la stimulation	Gardez un rythme rapide, animé
Se montre optimiste	Soutenez ses idées et ne plombez pas ses rêves ; montrez-lui votre côté positif
Recherche des feedbacks positifs	Reconnaissez ses réalisations, sa progression et donnez lui des appréciations sincères

Agir avec le style **STABLE** ("Vert" dominant)

CARACTÉRISTIQUES	DONC ...
Recherche la stabilité	Montrez-lui que votre idée minimise le risque
Pense de manière logique	Détaillez votre raisonnement
Veut de la documentation et des faits	Fournissez des données et des preuves
Aime l'implication personnelle	Démontrez-lui votre intérêt
A besoin de connaître la séquence étape par étape	Donnez-lui un aperçu et/ou une ou deux instructions quand vous le croisez
Veut que les autres reconnaissent sa patience et sa persévérance	Complimentez-le pour son suivi régulier
Évite les risques et les changements	Donnez-lui des assurances personnelles
N'aime pas le conflit	Agissez avec bienveillance, concentrez-vous sur l'intérêt commun ou le soutien à apporter
S'adapte aux autres	Donnez-lui l'occasion de rendre service ou de soutenir les autres
Cherche le calme et la paix	Veillez à ce que l'ambiance soit relaxante, amicale
Apprécie le travail en équipe	Intégrez-le dans un groupe coopératif
Veut un retour sincère sur le fait d'être apprécié	Reconnaissez l'utilité de ses efforts, lorsque c'est approprié

Agir avec le style **CONFORME** ("Bleu" dominant)

CARACTÉRISTIQUES	DONC ...
Préoccupé par les approches agressives	Approchez-le avec tact et bienveillance
Pense de manière logique	Démontrez-lui la qualité de votre raisonnement
Recherche des données	Donnez-lui des données écrites
A besoin de connaître le processus utilisé	Expliquez-lui de manière rationnelle le processus
Fait preuve de précaution	Donnez-lui la possibilité de réfléchir, d'enquêter et de vérifier avant de prendre des décisions
Préfère faire les choses lui-même	Lorsque vous lui déléguez une tâche, laissez-le vérifier les procédures, et contrôlez les progrès et performances passées avant qu'il ne prenne une décision
Souhaite que les autres remarquent sa précision	Complimentez-le sur sa minutie et son exactitude lorsque cela est approprié
Est sensible à la notion de qualité et son contrôle	Laissez-le évaluer le processus et montrez-vous impliqué dans son bon déroulement lorsque cela est possible
Évite le conflit	Demandez-lui des clarifications avec tact, ainsi que son assistance
A besoin d'avoir raison	Donnez-lui suffisamment de temps pour trouver la meilleure réponse ou la réponse "correcte", dans les limites disponibles
Aime réfléchir	Dîtes-lui le "pourquoi" et le "comment" des choses

Comment modifier vos orientations ?

DIRECT/INDIRECT

Avec les Styles D DIRECT	Avec les Styles I DIRECT	Avec les Styles S INDIRECT	Avec les styles C INDIRECT
<ul style="list-style-type: none"> • Parlez avec une voix suffisamment forte, confiante • Faites des annonces directes plutôt que d'utiliser des questions détournées • Faites face au conflit ouvertement et montrer votre désaccord si nécessaire • Faites preuve d'une attention totale 	<ul style="list-style-type: none"> • Prenez vos décisions plus rapidement • Soyez enthousiaste, positif, chaleureux • Initiez des conversations et décisions • Donnez des recommandations • Faites face au conflit ouvertement, sans toutefois entrer en confrontation avec la personne 	<ul style="list-style-type: none"> • Prenez plus de temps pour prendre une décision • Evitez d'entrer en conflit ou de vous montrer confrontant • Prenez vos décisions de manière collective • Soyez agréable et d'humeur stable • Montrez-vous sensible et faites preuve de bon sens 	<ul style="list-style-type: none"> • Ne coupez pas la parole • Sollicitez et tenez compte de leurs opinions • Evitez de vous montrer critique, de remettre en question leur point ou d'être insistant – ne les viser pas personnellement

OUVERTURE/VIGILANCE (...et relation impersonnelle)

Avec les Styles D VIGILANT	Avec les Styles I OUVERT	Avec les Styles S OUVERT	Avec les styles C VIGILANT
<ul style="list-style-type: none"> • Allez droit au but, soyez concentré sur le résultat final • Suivez les délais • Ne perdez pas de temps • Restez sur le champ professionnel • Ecoutez leurs suggestions 	<ul style="list-style-type: none"> • Faites part de vos émotions/sentiments • Montrez de l'intérêt pour leurs émotions • Complimentez-les sur le plan personnel • Acceptez de digresser de l'ordre du jour 	<ul style="list-style-type: none"> • Prenez le temps d'approfondir la relation • Renforcez vos communications, montrez-vous plus souple et renforcez la proximité • Utilisez un langage bienveillant • Montrez l'intérêt que vous leur portez • Donnez des signes de reconnaissance en privé 	<ul style="list-style-type: none"> • Soyez logique et factuel • Soulignez son raisonnement • Limitez votre enthousiasme et votre langage corporel • Répondez de manière formelle et polie

RYTHME (proactivité/réactivité)

Avec les Styles D PLUS VITE	Avec les Styles I PLUS VITE	Avec les Styles S PLUS POSE	Avec les styles C PLUS POSE
<ul style="list-style-type: none"> • Soyez préparé(e) et organisé(e) • Allez-droit au but • Accélérez votre débit de parole • Ne gaspillez pas votre temps et le sien Donnez-lui toute votre attention et votre temps • Observez les changements d'attention et variez votre communication 	<ul style="list-style-type: none"> • Ne vous précipitez pas dans l'action, dans l'étude de ce qu'il y a à faire, socialisez avant • Partagez leur enthousiasme • Accélérez votre débit de parole • Variez vos modes de communication • Synthétisez les informations de manière claire • Soyez optimiste et positif(ve) • Donnez-leur de l'attention 	<ul style="list-style-type: none"> • Développez la confiance et de la crédibilité sur la durée, ne passez pas en force • Ralentez votre débit de parole • Faites l'effort de progresser de manière stable et régulière • Donnez-leur le temps nécessaire pour mener et suivre les tâches jusqu'au bout Donnez-leur des instructions ou des procédures étape par étape • Soyez patient, évitez de faire pression 	<ul style="list-style-type: none"> • Préparez-vous à répondre à leurs questions • Ralentez votre débit de parole • Accueillez-le cordialement et entamez directement la discussion sur le sujet professionnel (pas de "salamalec") • Donnez-leur du temps pour réfléchir, ne les pressez pas pour prendre une décision

PRIORITE (centré(e) sur la Relation - centré(e) sur la tâche)

Avec les Styles D CENTRE SUR LA TACHE	Avec les Styles I CENTRE SUR LA RELATION	Avec les Styles S CENTRE SUR LA RELATION	Avec les styles C CENTRE SUR LA TACHE
<ul style="list-style-type: none"> • Allez directement sur le sujet à traiter • Donnez-leur des options et laissez-leur le choix • Permettez-leur de définir les objectifs • Faites preuve d'un haut niveau de suivi 	<ul style="list-style-type: none"> • Prenez le temps de socialiser avec eux • Prenez l'initiative de vous présenter et initiez la conversation • Soyez ouvert(e) et amicale, et permettez leur d'exprimer leur enthousiasme • Laissez-les parler • Suggérez leur tout ce qui peut leur permettre d'améliorer leur image • Ne leur demandez pas de faire un suivi important, une activité détaillée ou un engagement sur le long-terme 	<ul style="list-style-type: none"> • Prenez le temps de les connaître sur le plan personnel Approchez-les de manière amicale tout en restant sur le champ professionnel • Impliquez-les en mettant l'accent sur comment leur travail peut avoir un impact sur eux et sur leurs relations • Aidez-les à prioriser les tâches • Veillez à ne pas les critiquer sur un plan personnel, soyez spécifique et concis(e) 	<ul style="list-style-type: none"> • Soyez logique et faire prévue d'un sens pratique • Suivez les règles et les procédures • Aidez-les à établir des délais et des modalités réalistes (attention au perfectionnisme) • Présenter les choses dans le détail, soyez complet(e), présenter des analyses avantages/inconvénients • Accordez-leur du temps pour partager des détails ou des données Soyez prêt(e) à vous engager dans des analyses exhaustives et minutieuses

Comment s'adapter au Style **DOMINANT**

Les personnes de style Dominant (D) sont sensibles au fait d'optimiser le temps ; par conséquent ne gâchez pas le leur. Soyez organisé(e) et allez droit au but. Donnez-leur des informations et des choix pertinents, en évaluant les chances de succès. Fournissez-leur des synthèses qui tiennent sur une page maximum. Faites appel à leur sens du challenge. Laissez-les aux commandes, dès que cela est possible. Si vous êtes en désaccord, discutez des faits, et non de ce que vous ressentez. En groupe, laissez-les parler, car elles ne se contenteront pas d'un rôle secondaire par rapport aux autres. Dans l'ensemble, soyez efficace et compétent(e).

AU TRAVAIL, AIDEZ-LES À ...

- Estimer les risques de façon plus réaliste
- Analyser plus attentivement la situation avant de prendre des décisions
- Suivre les règles et les attentes pertinentes d'autrui
- Reconnaître et à solliciter les contributions des autres
- Expliquer aux autres les raisons de ses décisions
- Développer plus d'attention aux émotions d'autrui

DANS LE CADRE SOCIAL ...

- Faites-leur savoir que vous ne comptez pas gaspiller leur temps
- Communiquez en vous montrant ouvert(e) à leur égard
- Écoutez leurs suggestions
- Reconnaissez leurs réussites et leurs accomplissements
- Donnez-leur de votre temps et toute votre attention
- Témoignez-leur votre reconnaissance quand ils/elles vous apportent leur aide

EN VENTE ET SERVICE ...

- Prévoyez d'être préparé(e), organisé(e), rapide, et allez toujours droit au but
- Présentez-vous à eux de façon professionnelle et sérieuse
- Intéressez-vous à leurs aspirations et objectifs – à ce qu'ils/elles veulent accomplir, à ce qui les motive, et à ce qu'ils/elles aimeraient changer
- Proposez-leur des solutions avec des suites clairement définies et décidées au préalable
- Allez droit au but
- Offrez-leur des choix et laissez-les prendre la décision, quand cela est possible

LEUR MODE D'APPRENTISSAGE...

- Ils/Elles aiment apprendre rapidement ; peuvent devenir impatient(e) face à des personnes fonctionnant sur un rythme plus lent
- Ce sont des personnes auto-motivées qui apprennent pour elles-mêmes
- Ils/Elles peuvent aimer créer leurs propres modalités d'apprentissage
- Ils/Elles apprécient le fait de mener des études de manière individuelle et indépendante
- Ils/Elles apprécient le fait de pouvoir définir leurs propres objectifs
- Ils/Elles peuvent faire preuve d'une faible capacité de concentration

Comment s'adapter au Style **INFLUENT**

Les personnes de style Influent (I) apprécient tout particulièrement de faire l'objet de reconnaissances personnelles, donc n'hésitez pas à les féliciter si cela est nécessaire. Encouragez-les à réaliser leurs idées, leurs objectifs, leurs rêves. Évitez de contester systématiquement leurs visions même si elles vous paraissent utopiques ; Montrez-vous enthousiaste dès lors que l'objectif vous semble atteignable. Elles sont très sociables, donc soyez prêts à passer du temps avec elles. Une forte présence, des conversations stimulantes et à bâtons rompus, des blagues, et de l'engouement leur plaira. Elles sont très attachées aux gens, laissez-leur suffisamment de temps pour discuter et entretenir leur réseau relationnel. Dans l'ensemble, montrez-leur de l'intérêt.

AU TRAVAIL, AIDEZ-LES À ...

- Établir des priorités et s'organiser
- Mener des tâches jusqu'au bout
- Envisager les gens et tâches plus objectivement
- Maîtriser le temps passé à échanger avec autrui, à prendre ou à donner des conseils
- Écrire les choses

EN VENTE ET SERVICE ...

- Montrez-leur qu'ils/elles vous intéressent, laissez-les parler, faites part de votre enthousiasme
- Prenez l'initiative et présentez-vous de façon amicale et informelle. Soyez ouvert à de nouveaux sujets, notamment à ceux qui ont l'air de les intéresser
- Encouragez-les à réaliser leurs rêves et objectifs
- Illustrez vos idées à l'aide d'anecdotes qu'ils/elles peuvent relier à leurs objectifs ou centres d'intérêts
- Résumez clairement les détails et engagez-les sur un objectif commun avec des étapes mutuellement acceptées
- Incitez-les à prendre des décisions plus rapidement
- Apportez-leur des témoignages clients

DANS LE CADRE SOCIAL ...

- Privilégiez une approche positive, enthousiaste, chaleureuse
- Soyez à l'écoute de leurs émotions et de leurs expériences personnelles
- Répondez de façon franche et aimable
- Évitez les discussions négatives ou problématiques
- Faites des suggestions qui leur permettent de bien se faire voir
- Ne demandez pas trop de suivi, de détail ou d'engagements sur le long terme
- Donnez-leur de l'attention, de votre temps. Soyez présent(e)

LEUR MODE D'APPRENTISSAGE...

- Ils/Elles aiment apprendre en groupe
- Ils/Elles interagissent souvent avec les autres
- Ils/Elles répondent aux compliments et encouragements
- Ils/Elles ont besoin de structure de la part de la personne qui les forme ou les encadre; ils peuvent perdre la notion du temps
- Ils/Elles ont besoin de savoir "quoi faire" et "quand le faire"
- Ils/Elles peuvent dépasser les dates butoirs si on ne les leur rappelle pas, ce qui induira des retards dans l'acquisition des connaissances ou des compétences

Comment s'adapter au Style **STABLE**

Les personnes de style Stable (S) sont intéressées par des relations profondes, chaleureuses et douces ; donc allez-y doucement, gagnez leur confiance, soutenez-les dans les moments de doute et faites preuve d'un véritable intérêt à leur égard. Exprimez ce que vous ressentez et non juste des faits. Le Style S ne veut pas froisser les autres. Il est attaché au consensus. Donnez-lui le temps de solliciter les opinions de ses collègues. Ne maintenez jamais une personne de style Stable à l'écart. Pour obtenir son engagement, montrez-vous bienveillant(e), ne passez pas en force. Dans l'ensemble, soyez à l'écoute et sincère.

AU TRAVAIL, AIDEZ-LES À ...

- Utiliser des raccourcis et à éviter les étapes inutiles
- Mesurer leur évolution, à prendre la mesure de leur progression
- Sortir de leur routine, à réaliser qu'il y a plus d'une façon de faire les choses
- Être plus disposé(e) à prendre des risques et à effectuer des changements
- Accepter les félicitations, surtout quand elles sont sincères
- S'exprimer à voix haute, à dire ce qu'ils/elles pensent et ressentent

EN VENTE ET SERVICE ...

- Apprenez à les connaître de façon plus personnelle et approchez-les de façon calme, aimable, et amicale, tout en restant professionnel(le)
- Développez la confiance, l'amitié et la crédibilité de manière progressive
- Demandez-leur d'identifier leurs propres besoins, leurs attentes sur un plan opérationnel ou leurs attentes professionnelles
- Impliquez-les en vous concentrant sur l'aspect humain...c'est-à-dire, en vous préoccupant de la manière dont ils/elles sont affectés(es) par les choses ou en vous intéressant à l'impact des choses sur leur relation avec autrui
- Évitez de les brusquer et rassurez-les de façon personnelle, concrète, et quand cela est approprié
- Communiquez avec eux/elles de façon constante et régulière

DANS LE CADRE SOCIAL ...

- Privilégiez une approche posée
- Évitez les querelles et les conflits
- Répondez avec tact, en faisant preuve de sensibilité
- Donnez-leur des signes de reconnaissance en privé, complimentez-les de manière spécifique (cela doit être crédible à leurs yeux)
- Permettez-leur de mener à bien des tâches pratiques
- Montrez-leur les procédures étape par étape
- Adoptez un comportement aimable et optimiste
- Apportez-leur de la stabilité et minimisez les changements

LEUR MODE D'APPRENTISSAGE...

- Ils/Elles recherchent un équilibre entre le fait de travailler de manière individuelle et le fait de travailler en groupe
- Ils/Elles font preuve de patience face aux processus détaillés ou techniques
- Ils/Elles aiment prendre des notes et suivre les opérations jusqu'à leur terme
- Ils/Elles préfèrent les instructions explicites
- Ils/Elles souhaitent connaître les résultats souhaités et les attentes d'autrui
- Ils/Elles peuvent avoir besoin d'aide pour prioriser les actions à prendre dans le cadre d'une mission longue
- Ils/Elles peuvent prendre les critiques sur un plan personnel

Comment s'adapter au Style **CONFORME**

Prenez soin de respecter leurs agendas. Les personnes de style Conforme (C) ont besoin de détails, donc fournissez-leur un maximum d'informations. Quand vous travaillez avec eux/elles, ne vous attendez pas à devenir leur ami(e). Préservez ou respectez l'organisation qu'ils/elles mettent en place pour résoudre des problèmes. Soyez méthodique, logique, bien préparé(e) et précis(e). Donnez-leur du temps pour prendre des décisions et laissez-les travailler seuls(es), de manière indépendante. En groupe, n'attendez pas d'eux/d'elles qu'ils/elles prennent le leadership ou contribuent à haute voix, mais vous pouvez leur demander de faire des recherches, des calculs, et d'exécuter des tâches pour le groupe. Donnez des consignes explicites et des dates butoirs le cas échéant. Dans l'ensemble, soyez précis(e), bien préparé(e), professionnel(le) et n'hésitez pas à entrer dans les détails.

AU TRAVAIL, AIDEZ-LES À ...

- Partager leurs connaissances et expertise avec d'autres
- S'affirmer avec des personnes qu'ils/elles préfèrent éviter
- Établir des dates butoirs et des paramètres réalistes (attention au perfectionnisme)
- Prendre en compte les personnes et les tâches de façon moins sérieuse et critique
- Équilibrer les temps relationnels avec les temps consacrés à la réalisation des tâches
- Maintenir le rythme de progression des tâches. Pour ce faire, demandez-leur de faire moins de vérifications
- N'avoir de fortes attentes que pour les choses qui sont hautement prioritaires, et non pour tout

DANS LE CADRE SOCIAL ...

- Utilisez une approche logique
- Prêtez attention à leurs préoccupations, raisonnements, et suggestions
- Répondez de façon formelle et avec politesse
- Les critiques sont acceptables, tant qu'elles sont rationnelles et n'ont pas de dimension personnelle
- Exprimez en privé votre reconnaissance pour la qualité de leur réflexion
- Insistez sur votre satisfaction avec leurs procédures
- Sollicitez-les pour leurs réflexions et suggestions
- Expliquez-leur par des actions, et non par des paroles

EN VENTE ET SERVICE ...

- Préparez-vous à répondre à un grand nombre de questions à la fois
- Saluez-les cordialement et traitez directement les opérations à mener avec lui/elle ; inutile de commencer l'échange par une discussion personnelle
- Montrez-vous pragmatique et logique
- Posez des questions qui révèle une direction ou une intention claire, en lien direct avec le sujet discuté
- Décrivez "le comment" et "le pourquoi" d'une solution
- Donnez-leur du temps pour réfléchir; évitez de les pousser à prendre une décision sur l'instant
- Détaillez les avantages et inconvénients d'une solution
- Allez jusqu'au bout et faites ce que vous avez promis

LEUR MODE D'APPRENTISSAGE...

- Ils/elles préfèrent travailler individuellement plutôt qu'en groupe
- Ils/elles acceptent des formations moins interactives, à distance ou en ligne
- Ils/elles se montrent exigeants vis-vis d'eux-mêmes/d'elles-mêmes
- Ils/elles organiseront leurs propres activités sur la base d'objectifs explicites
- Ils/elles mettent l'accent sur les détails, la réflexion, et les fondements théoriques d'un apprentissage
- Ils/elles peuvent être perturbés(es) s'ils/elles jugent l'environnement de la formation stressant

Les 4 styles DISC de base

Le schéma ci-dessous doit vous permettre de comprendre certaines des caractéristiques de chacun des 4 styles DISC de base, afin que vous puissiez interagir avec chaque style plus efficacement. Si le style comportemental n'est qu'une description partielle de la personnalité, il n'en reste pas moins utile pour décrire comment se comporte une personne, et comment elle est perçue dans le cadre de situations professionnelles ou privées.

	STYLE DOMINANT	STYLE INFLUENT	STYLE STABLE	STYLE CONFORME
SON RYTHME	<ul style="list-style-type: none"> Rapide/Décisif 	<ul style="list-style-type: none"> Rapide/Spontané 	<ul style="list-style-type: none"> Plus lent/Détendu 	<ul style="list-style-type: none"> Plus lent/Systématique
SA PRIORITÉ	<ul style="list-style-type: none"> Atteindre son objectif 	<ul style="list-style-type: none"> Avoir des interactions avec un grand nombre de personnes 	<ul style="list-style-type: none"> Entretenir la relation 	<ul style="list-style-type: none"> Appliquer les bonnes procédures
CE QU'IL RECHERCHE	<ul style="list-style-type: none"> La Performance Le Contrôle L'indépendance 	<ul style="list-style-type: none"> La Participation L'Approbation 	<ul style="list-style-type: none"> L'Harmonie Le Consensus 	<ul style="list-style-type: none"> L'Exactitude La Précision Le respect des règles
SES POINTS FORTS	<ul style="list-style-type: none"> La Gestion Le Leadership Un Esprit Pionnier 	<ul style="list-style-type: none"> Persuasif Motivant Divertissant 	<ul style="list-style-type: none"> L'Ecoute Le Travail en Groupe La Persévérance 	<ul style="list-style-type: none"> La Préparation La Systématisation L'Organisation
SES AXES D'AMÉLIORATION	<ul style="list-style-type: none"> Se montrer patient Faire preuve d'empathie Se montrer persévérant 	<ul style="list-style-type: none"> Etre plus organisé et attentif aux détails Savoir suivre les actions sur la durée Maîtriser ses émotions 	<ul style="list-style-type: none"> Se montrer plus assertif Être plus réactif Développer une vision plus globale 	<ul style="list-style-type: none"> Être moins perfectionniste Être moins critique Être plus chaleureux
SES PEURS	<ul style="list-style-type: none"> Que l'on tire avantage de lui 	<ul style="list-style-type: none"> Perte de reconnaissance sociale 	<ul style="list-style-type: none"> Les changements brusques, l'instabilité 	<ul style="list-style-type: none"> Que l'on critique son travail
SES IRRITANTS	<ul style="list-style-type: none"> L'Inefficacité L'Indécision 	<ul style="list-style-type: none"> Les Routines La Complexité 	<ul style="list-style-type: none"> L'Insensibilité L'Impatience 	<ul style="list-style-type: none"> La Désorganisation L'Inconvenance
SES REACTIONS SOUS L'EFFET DU STRESS	<ul style="list-style-type: none"> Dictatorial Agressif Critique 	<ul style="list-style-type: none"> Sarcastique Superficiel Manipulateur 	<ul style="list-style-type: none"> Soumis Indécis Dépendant 	<ul style="list-style-type: none"> Renfermé Entêté Distant
CE QUI LE RASSURE	<ul style="list-style-type: none"> Le contrôle La prise de leadership 	<ul style="list-style-type: none"> L'optimisme L'approbation d'autrui 	<ul style="list-style-type: none"> L'amitié sincère La coopération 	<ul style="list-style-type: none"> La préparation La minutie
MESURE LA VALEUR PERSONNELLE PAR	<ul style="list-style-type: none"> L'impact ou les résultats Les Antécédents et les réalisations 	<ul style="list-style-type: none"> La reconnaissance L'approbation Les compliments La force de persuasion 	<ul style="list-style-type: none"> La compatibilité avec les autres Le niveau de contribution 	<ul style="list-style-type: none"> La Précision L'Exactitude La qualité des résultats
SE MONTRE AU TRAVAIL	<ul style="list-style-type: none"> Efficace Occupé Structuré Rapide 	<ul style="list-style-type: none"> Interactif Amical Occupé Personnel 	<ul style="list-style-type: none"> Attentionné Pratique Altruiste Personnel 	<ul style="list-style-type: none"> Formel Rationnel Structuré Concret
FAIT PREUVE DE MATURETE QUAND...	<ul style="list-style-type: none"> Il réussit à déléguer le contrôle des actions 	<ul style="list-style-type: none"> Il réussit à gérer avec objectivité les objections 	<ul style="list-style-type: none"> Il sait gérer un conflit, une confrontation avec assertivité 	<ul style="list-style-type: none"> Il reste ouvert aux critiques

FICHE DE TRAVAIL – Appliquer le modèle DISC

Tout le monde fait face à des relations tendues. Vous avez beau avoir le plus grand respect ou la plus grande affection pour la personne, quoi que vous fassiez, vos relations restent en général tendues. Si cela est une question de comportement, appliquez la "Platinum Rule®", à savoir, traitez les autres de la façon dont ILS souhaitent être traités. Cela peut s'avérer utile. Nous vous proposons de remplir cette fiche de travail pour savoir comment améliorer vos relations interpersonnelles. Si vous vous sentez à l'aise, discutez avec votre interlocuteur des moyens qui permettraient de réduire les tensions.

Tout d'abord, consultez la section "Comment identifier le style d'une autre personne" et déterminez son style comportemental principal. Ensuite, identifiez ses préférences en termes de rythme et de priorité. Puis, évaluez les différences de comportements avec vous (section "Les tensions entre les styles") et décidez des adaptations à réaliser pour modifier votre comportement. Si ses deux préférences sont identiques aux vôtres, vous devez alors déterminer à quel moment vous ferez passer ses besoins avant les vôtres. Par exemple, si vous êtes également un "Vrai I", centré(e) sur les personnes et aimant travailler sur un rythme rapide, vous pouvez alors laisser une place centrale à votre interlocuteur dès lors que cela n'a guère d'important pour vous. Bref, les petits compromis seront efficaces.

Mon Profil :
Style dominant : c
Orientation de l'énergie : introversion
Rythme : Plus lent
Priorité : Centré sur la tâche
Similitude(s) : Aucune dimension en commun
Différence(s) : Orientation de l'énergie, Rythme et Priorité
Ma stratégie : Etre plus avenant, social, optimiste/joyeux, et plus rapide dans mes prises de décision avec Jean, me concentrer sur l'essentiel et accepter un certain niveau de risque.

EXEMPLE

RELATION
Nom : Jean Dupond
Style Dominant : I
Orientation de l'énergie : Extraversion
Rythme : Plus rapide
Priorité : Centré sur les Personnes
Similitude(s) : Aucune dimension en commun
Différence(s) : Orientation de l'énergie, Rythme et Priorité

RELATION 1

Nom :
 Style Dominant :
 Rythme :
 Priorité :
 Similitude(s) :
 Différence(s) :
 Ma stratégie :

RELATION 2

Nom :
 Style Dominant :
 Rythme :
 Priorité :
 Similitude(s) :
 Différence(s) :
 Ma stratégie :

Quelques indications pour vous aider

1. Les scores figurant dans ce rapport correspondent à un instantané. Ces scores témoignent de vos préférences (le désir par exemple de contrôler ou non son environnement) au moment où vous avez répondu au questionnaire. Vos Forces Motrices sont liées à votre contexte présent, en aucun cas elles ne sont figées. Ce ne sont pas des motivations à vie pour lesquelles vous n'avez aucun choix ni pouvoir d'action. Prendre connaissance de vos résultats ne représente pas un aboutissement mais un commencement.
2. Il n'y a pas de bons ou de mauvais résultats à obtenir, mais il y a des conséquences. Si vous n'aimez pas le niveau d'effort que vous faites pour atteindre vos objectifs, comment vous vous comportez envers les autres ou comment les autres se comportent envers vous, vous pouvez agir sur vos comportements et vos émotions (voir votre DISC).
3. Ici, le point clé consiste à comprendre vos préférences en matière de motivation afin de pouvoir vous adapter à la situation, afin de pouvoir être plus conscient de vous-même et de décider de la manière dont vous souhaitez vous développer personnellement.

Ce qui fonctionne ?

- Décider du niveau d'effort et d'énergie que vous souhaitez engager pour aller de l'avant.
- Choisir un comportement simple sur lequel vous concentrer, par exemple choisir de prendre plus de temps pour décider ou au contraire agir plus vite pour résoudre un problème ou encore essayer d'obtenir plus directement d'autrui ce dont vous avez besoin.
- Faire en sorte d'agir en accord avec votre orientation motivationnelle actuelle plutôt que chercher à activer de manière importante une Force Motrice peu développée.
- Chercher à avoir une vision concrète de son orientation motivationnelle, à comprendre comment elle peut se manifester sur un plan pratique, afin de ne pas se leurrer soi-même et finir par croire que l'on manque de motivation. Nous sommes tous motivés par quelque chose, mais il nous manque parfois l'énergie pour obtenir ce que nous voulons (cf. son graphique DISC)

Ce qui ne fonctionne pas ?

- Procrastiner ou abandonner certaines motivations. Réussir à faire évoluer ses orientations motivationnelles ne se fait pas suite à de "violents" efforts ou en arrêtant brutalement de répondre à certaines motivations. Appliquez la politique des "petits pas", commencez à agir sur des choses précises puis observez si vos efforts aboutissent à un résultat tangible.
- Rechercher un maximum d'informations sur soi. Cela peut aider à changer votre attitude et votre intention, mais l'information seule ne permet pas de changer vos comportements. L'action est la clé.
- Vouloir s'améliorer est aisé. Persévérer dans des efforts réguliers est une histoire différente.
- Évitez de travailler des orientations motivationnelles idéales. Au lieu de cela, cherchez à travailler des points importants en utilisant vos forces motrices naturelles.

Des petits pas pour de grands résultats

Vous n'êtes qu'à "quelques comportements près" pour réaliser des progrès.

Dans quel domaine j'excelle au travail et sur quelles Forces Motrices je m'appuie ?

Quelles sont les Forces Motrices ne nécessitant pas d'investissement supplémentaire ?

Quelles sont les Forces Motrices que j'ai actuellement du mal à actionner et qui auraient besoin d'être plus mobilisées ?

Selon ma compréhension de mes préférences motivationnelles, quelles sont les Forces Motrices additionnelles qu'il serait intéressant que je travaille ?

Selon ma compréhension de mes préférences motivationnelles, quelles sont les Forces Motrices additionnelles qu'il serait inutile que je travaille maintenant ?

Sélectionnez un élément ayant une conséquence néfaste sur vos Forces Motrices, prenez des mesures par petites étapes successives pour agir dès aujourd'hui. Mettez en pratique et répétez.

Sélectionnez un élément ayant une conséquence positive sur vos Forces Motrices, prenez des mesures par petites étapes successives pour agir dès aujourd'hui. Mettez en pratique et répétez.

Nous cherchons tous à nous améliorer, mais nous pouvons être "coincés" par le processus que nous devons suivre pour progresser vers ce que nous voulons. Comment puis-je rendre ce processus de progrès plus accessible et plus simple? Citez trois conditions.

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 déréglé, 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 discriminatoire, 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.