



# DISC Styles™

## VOTRE PROFIL DISC & FORCES MOTRICES



UNE ANALYSE DE VOS STYLES  
COMPORTEMENTAUX ET DE VOS  
MOTIVATIONS

Version Communication

Nylls Gersan Boutoto  
27/06/2024



Les couleurs du leadership



ANEO SAS

+33 (0)1 46 44 24 66

[www.aneo.fr](http://www.aneo.fr)

# Table des matières

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

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

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

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

Votre profil DISC et Forces Motrices sous forme de graphes .....8  
La déclinaison de votre profil DISC.....9  
Vos caractéristiques générales DISC .....10  
La cartographie de mots : style naturel et style adapté.....12  
Votre style naturel et style adapté DISC .....14  
Vue globale de votre modèle comportemental .....15  
Conseils à destination de ceux qui souhaitent communiquer avec vous .....16  
Vos motivations (désirs) et vos besoins .....17  
Vos forces : ce que vous apportez à l'organisation .....18  
Votre comportement et vos besoins en situation de stress .....19  
Vos domaines potentiels d'amélioration .....20  
Vos tendances comportementales.....21  
Le résumé de votre style .....26  
Vos Forces Motrices en synthèse.....27  
Les sept Forces Motrices selon leur degré de mobilisation .....28  
Vos Forces Motrices en détail .....29  
La cartographie de mots de vos Forces Motrices.....30  
Votre dimension Esthétique.....31  
Votre dimension Economique.....32  
Votre dimension Individuelle .....33  
Votre dimension Politique.....34  
Votre dimension Altruiste .....35  
Votre dimension Traditionnaliste.....36  
Votre dimension Théorique .....37  
Vos forces motrices en synthèse.....38  
  
Et maintenant.....39  
Comment garantissons-nous la validité de nos outils DISC et Forces Motrices ? .....39

## Introduction au rapport combiné DISC Styles™ et Forces Motrices

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

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

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

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

### Comment utiliser ce rapport

Le rapport est divisé en 2 parties :

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

## PARTIE I - COMPRENDRE LES STYLES DISC ET LES FORCES MOTRICES

### LE MODELE DISC

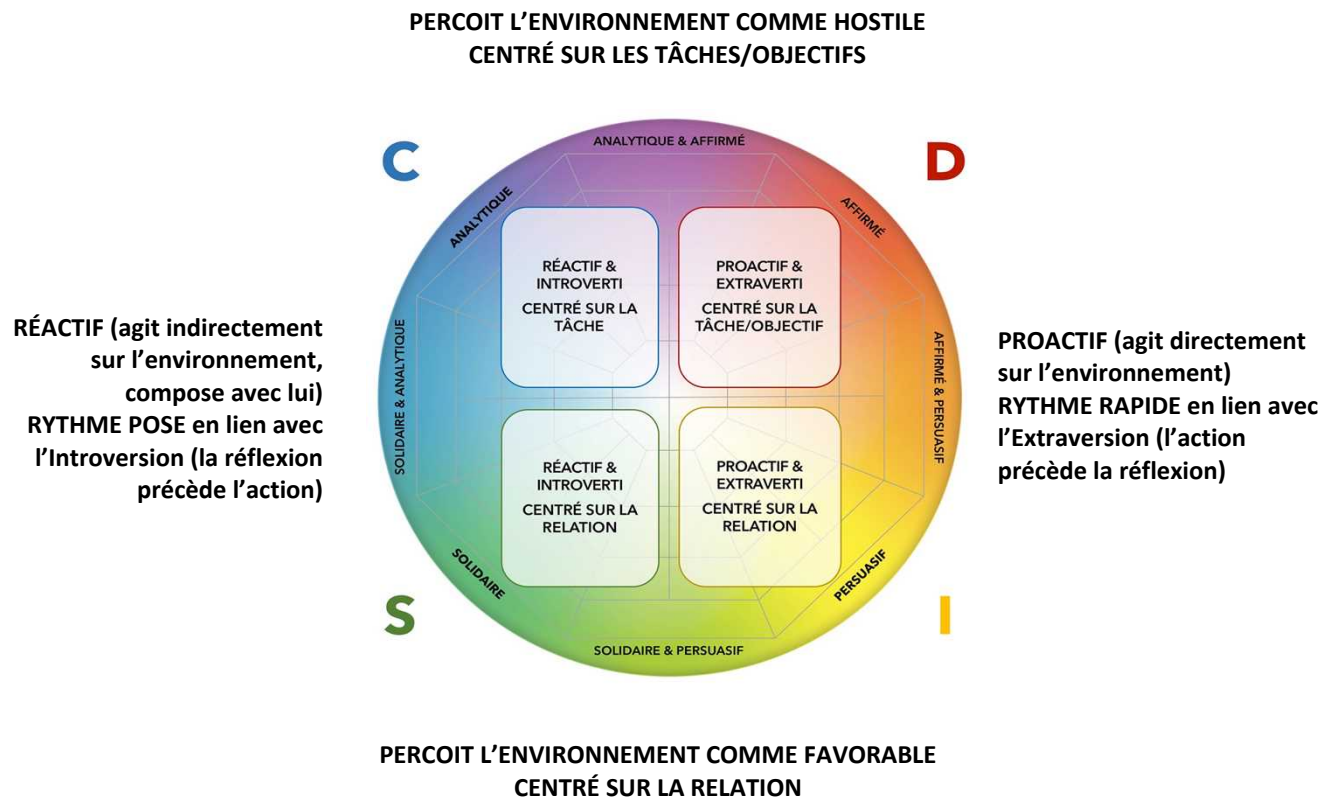
Le modèle DISC est un modèle simple, pratique, facile à retenir et universellement applicable. Issu des travaux de W. M. Marston et de C. Jung, il est fondé sur la manière dont nous percevons notre environnement et sur notre relation à celui-ci. Il met l'accent sur les styles comportementaux observables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

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

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

<b>DOMINANCE</b>	<b>INFLUENCE</b>	<b>STABILITE</b>	<b>CONFORMITE</b>
Décisif(ve)	Charmant(e)	Compréhensif(ve)	Minutieux(se)
Compétitif(ve)	Assuré(e)	Amical(e)	Précis(e)
Audacieux(se)	Convaincant(e)	Doué(e) d'une bonne 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 temporiser et ont un intérêt premier pour les Tâches/Résultats. Ce qui peut générer une tension avec les personnes à dominante I, qui elles ont un sens de l'urgence prononcé et un Intérêt premier pour les personnes plus que pour les résultats ou la réalisation des tâches.

#### C Elevé + I Elevé

(Quadrant Supérieur Gauche c/ Inférieur Droit)



#### S Elevé + I Elevé

(Quadrant Inférieur 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.

#### C Elevé + D Elevé

(Quadrant Supérieur Gauche c/ Supérieur 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.

#### D Elevé + I Elevé

(Quadrant Supérieur Droit c/ Inférieur 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.

#### C Elevé + S Elevé

(Quadrant Supérieur Gauche c/ Inférieur Gauche)



#### 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.

## LES FORCES MOTRICES

### À propos des Forces Motrices

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

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

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

### Les sept dimensions de la motivation :

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

### Les sept Forces Motrices mesurées sont :



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



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



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



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



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



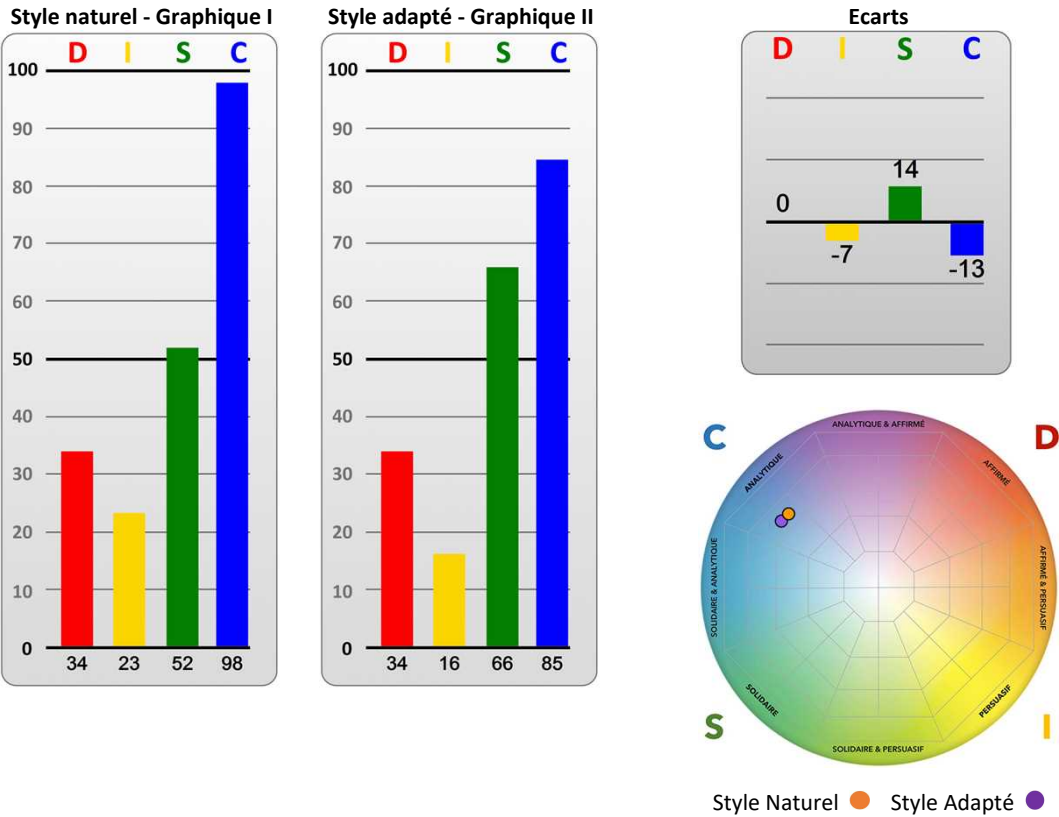
**La Traditionaliste** – Elle traduit la volonté d'ordre, de discipline et d'éthique.



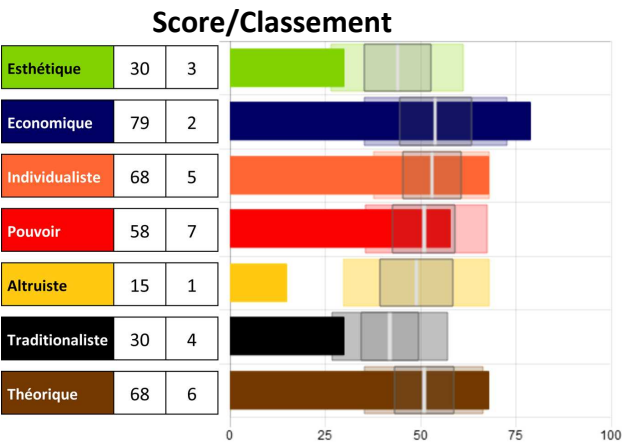
**La Théorique** – Elle traduit l'envie de développer des connaissances, d'apprendre et de comprendre, mais aussi d'appréhender le monde via une approche intellectuelle et sous forme de systèmes.

## PARTIE 2 : COMPRENDRE VOTRE PROFIL DISC ET FORCES MOTRICES

### Votre profil DISC et Forces Motrices sous forme de graphes



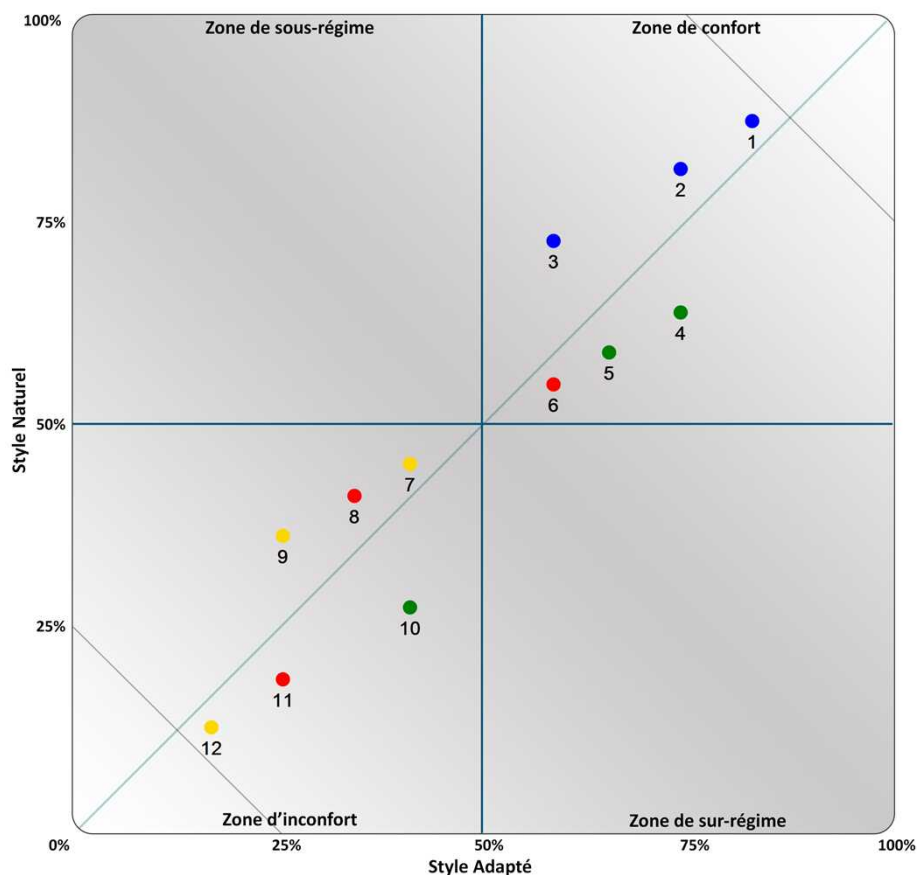
Le modèle **DISC** décrit vos comportements observables, ce qui peut fournir aux autres un aperçu de vos préférences en matière de communication et de la façon dont vous allez probablement interagir avec eux.



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



## La déclinaison de votre profil DISC



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

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

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

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

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

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

## Vos Caractéristiques générales

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

Vous aimez connaître les règles, les procédures et les protocoles afin de pouvoir les appliquer précisément. Vous êtes étonné(e) lorsque quelqu'un n'est pas aussi précis que vous à ce sujet. Selon vous, les règles sont censées être suivies, pas assouplies ou brisées : si toute l'équipe le comprenait, il y aurait moins d'accrocs. Dans votre esprit, les choses sont plus claires lorsqu'elles sont écrites. Les erreurs surviennent dès lors que l'on agit trop rapidement, sans réfléchir, ou quand chacun fait les choses selon ses propres règles.

Vous aimez avoir des responsabilités clairement définies et aimez les descriptions de mission précises, avec des activités bien distinctes et laissant peu de place à l'imprévu. Avoir des rôles bien définis est un excellent moyen d'être efficace à condition d'accepter que l'inattendu se produise et que cela puisse demander plus de flexibilité.

Bien qu'en général vous compreniez la nécessité d'agir rapidement, vous donnez une grande importance à l'analyse des faits et des données avant toute prise de décision. Si cela s'est avéré efficace par le passé ; vous devriez, toutefois, être attentif(ve) à ne pas vous retrouver dans une situation de paralysie : c'est à dire dans une situation où vous attendez toujours plus d'informations pour prendre votre décision.

Vous aimez vous assurer que vous faites les choses correctement du premier coup. Ce qui peut vous conduire à demander un délai supplémentaire à court terme pour éviter les erreurs sur le long terme. Cependant, certaines personnes peuvent ne pas comprendre que remettre en question les procédures ou faire une dernière vérification est un excellent moyen de gagner du temps et de l'énergie à l'avenir.

Vous décidez en ayant à la fois recours à votre intuition et à votre esprit d'analyse. Vous prenez soin de rééquilibrer votre raisonnement rationnel en laissant s'exprimer une inspiration venant de vos tripes. Ce qui vous évite, soit de tirer des conclusions hâtives (sans prendre le soin d'analyser) ou bien au contraire de souffrir de « paralysie décisionnelle » liée à une analyse trop poussée et détaillée.

Vous aimez vous assurer de la qualité de ce vous faites. Vous appréciez travailler avec des personnes vous ressemblant sur le plan comportemental. Cela vous octroie deux avantages : le premier vous permet de confronter et de développer des idées avec des personnes avec qui vous avez une proximité intellectuelle; le second, comme toute personne qui préfère éviter l'affrontement, vous permet de vous assurer que ces personnes défendront votre position commune.

Vous aimez réaliser des projets avec précision et exactitude car cela fait partie de votre éthique de travail. De plus, vous terminez les projets dans les délais, mais vous avez tendance à penser que le résultat serait encore meilleur si vous y aviez passé un peu plus de temps.

Vous avez tendance à appliquer des solutions conventionnelles et à vous montrer prudent(e) quand il s'agit de prendre des décisions soudaines. Cela peut être une force et s'avérer intéressant pour l'équipe. Essayez toutefois de garder une certaine flexibilité sur les décisions courantes. Montrez vous plus prudent(e) uniquement lorsque vous faites face à des décisions cruciales.

## Votre style comportemental : Le/La Factuel(le)

Les "Factuels(elles)" sont soucieux(ieuses) de contrôler la qualité de leur travail et ont une capacité à développer une pensée critique poussée. Ils/Elles favorisent la logique et les faits, mais possèdent également des capacités intuitives qu'ils/elles utilisent en complément. Bien se préparer avant d'agir est pour eux/elles une chose essentielle. Ils/elles peuvent sembler timides, mais peuvent travailler avec toute personne ayant le même souci de qualité. Ils/Elles évitent d'entrer en confrontation et, parce qu'ils/elles doivent «bien faire les choses», peuvent retarder les décisions. Si les "Factuels(elles)" font une erreur, ils/elles chercheront probablement des éléments complémentaires pour renforcer leur décision initiale.

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 objectifs:** La sécurité et la précision dans la mise en oeuvre des actions.
- **Ce que vous apportez à l'entreprise:** Recherche les faits, examine les résultats et apporte sa clarté d'analyse.
- **Vos Comportements & caractéristiques émotionnelles:** Évite les idées ou les relations dangereuses ou risquées.
- **La façon dont vous agissez sur l'équipe:** En encourageant les autres à être attentif à la qualité d'une analyse et des preuves apportées.
- **La façon dont les autres sont estimés:** Leur capacité à utiliser efficacement la logique et les informations factuelles.
- **Lorsque vous êtes sous pression:** Peut devenir alarmiste et anxieux(ieuse) face au risque et à l'incertitude.
- **Vos points de vigilance:** Peut ne plus être en capacité d'analyser la situation; peut essayer d'imposer indirectement un environnement plus contrôlé.
- **Vos peurs:** Faire face à des comportements fantasques ou faire face à de fortes critiques ou blâmes.

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 préférentiels se situe aux niveaux 1 et 2, alors ces derniers sont à l'opposé des comportements figurant aux niveaux 5 et 6.

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

LA CARTOGRAPHIE DE MOTS - Style adapté

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

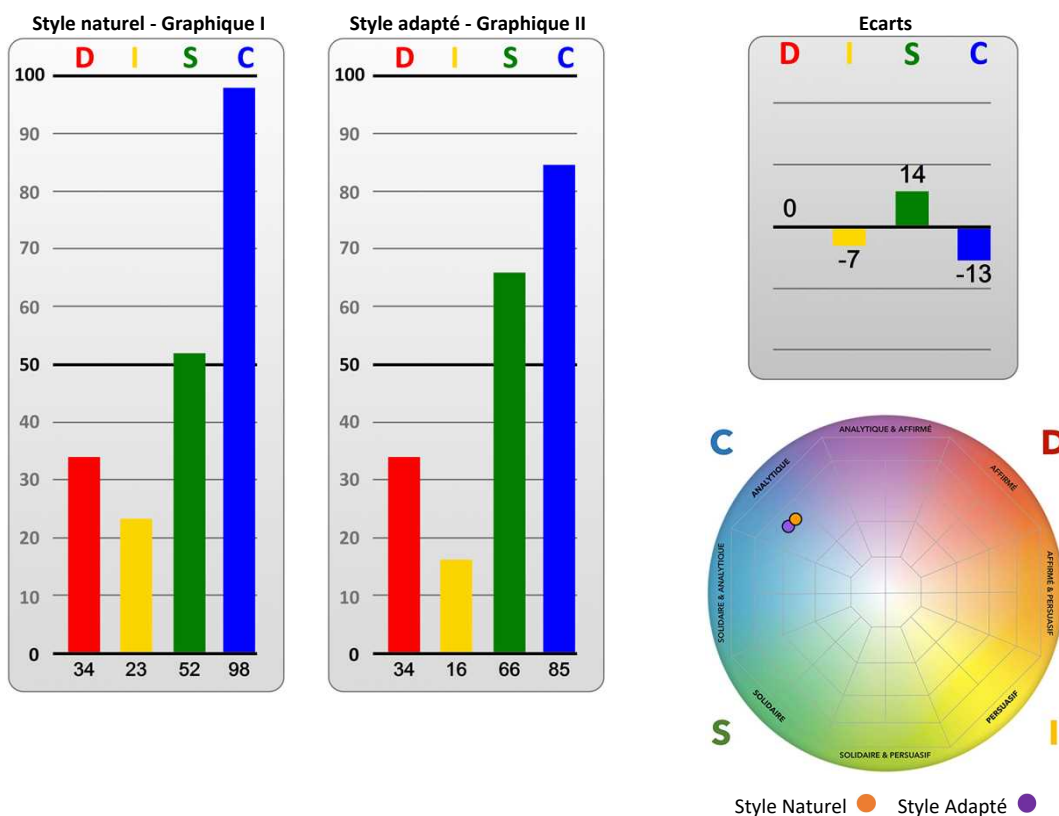
	D	I	S	C
Focus	PROBLÈMES et TÂCHES	PERSONNES	RYTHME et ENVIRONNEMENT	PROCEDURES
Besoins	Relever des défis, pouvoir exercer librement son autorité	Nouer des relations sociales, travailler dans un environnement amical	Mettre en place des systèmes, apporter son soutien à l'équipe, préserver la stabilité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

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)

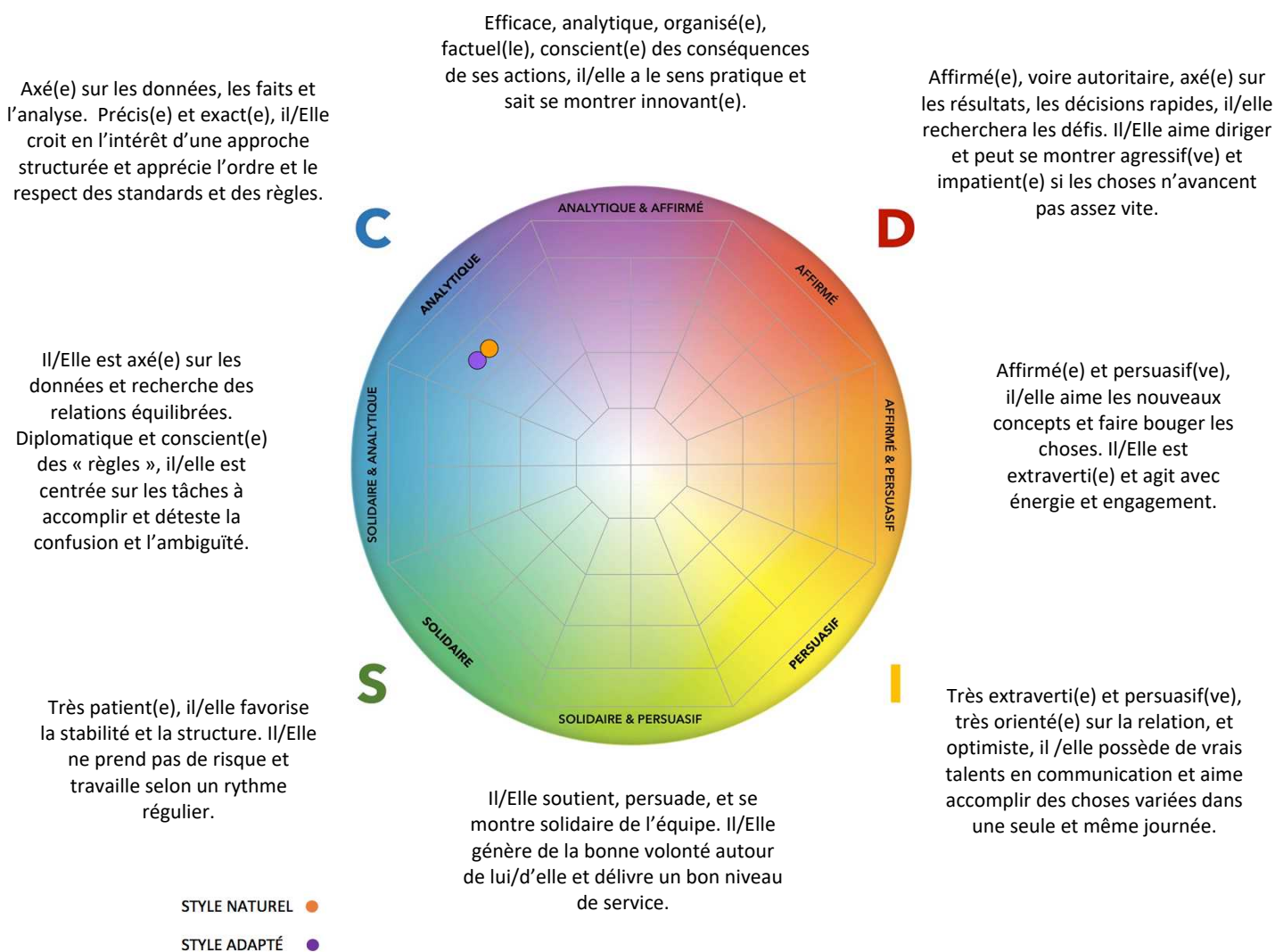
La VMC est composée de huit zones, chacune d'entre elle identifie une combinaison spécifique de traits comportementaux. Les descriptions figurant sur la roue décrivent comment les autres peuvent me percevoir. Les initiales dans les coins de la figure correspondent aux styles de base du modèle DISC. Plus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

- Fournissez un planning complet spécifique, étape par étape, avec les noms et les responsabilités.
- Fournissez des preuves logiques et concrètes.
- Faites la liste des avantages et des inconvénients des suggestions que vous faites.
- Assurez-lui qu'il n'y aura pas de surprises.
- Donnez-lui du temps pour étudier le sujet et évaluer les résultats potentiels.
- Concentrez-vous sur les aspects professionnels.
- Soyez précis et réaliste ; n'embellissez pas les idées ou les résultats.

#### **À NE PAS FAIRE** Lorsque l'on communique avec Nylls Gersan :

- Utiliser l'opinion de quelqu'un d'autre comme preuve.
- Être trop dur(e).
- Être trop décontracté(e) ou informel(le).
- Être désorganisé(e) ou négligeant(e).
- Avoir l'habitude de manipuler rapidement les idées.
- Être irréaliste concernant les délais.
- Expédier la prise de décision.



## 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 explications complètes sur les systèmes et les processus qui impactent votre environnement de travail.
- Des standards de qualité qui sont respectés par toute l'entreprise, pas seulement par quelques personnes.
- Des tâches spécialisées pour satisfaire votre curiosité naturelle et votre sens du détail.
- Suffisamment de temps pour prendre en considération toutes les options avant de prendre une décision finale.
- Un environnement de travail avec un minimum d'hostilité et de pression.
- Des procédures qui peuvent être améliorées sans être drastiquement changées.
- Être inclus(e) à part entière dans le groupe.

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

- Une plus grande participation aux efforts et activités en équipe.
- Une confiance accrue dans votre capacité à prendre des décisions.
- Des explications complètes sur les processus et les systèmes internes utilisés.
- Des missions exigeant beaucoup de précision et d'exactitude, pour capitaliser sur votre grande attention aux détails.
- Un sens accru de l'urgence dans la prise de décisions.
- De déléguer plus souvent les tâches quotidiennes et la mise en oeuvre des procédures.
- De passer moins de temps sur les détails et prêter plus d'attention à la vue d'ensemble.

## Ce que vous apportez à l'organisation

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

### **Vos forces :**

- Vous êtes conscient(e) des délais, et avez d'excellentes compétences en matière de gestion du temps.
- Vous restez objectif(ve), même dans les situations qui pourraient vous rendre émotif(ve).
- Vous savez comment obtenir la coopération des autres de manière logique plutôt qu'en l'exigeant.
- Comme toute personne consciencieuse, vous faites preuve de sérieux dans ce que vous entreprenez.
- Vous fournissez une contribution importante aux projets et aux processus, et vous êtes vigilant(e) quant aux problèmes potentiels et aux contrôles nécessaires pour les éviter.
- Vous êtes fréquemment vu(e) par les autres comme un(e) expert(e) dans votre domaine.
- Vous avez des compétences techniques certaines et vous êtes très compétent(e) dans votre domaine.

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

- Lorsqu'une erreur est faite ou que le travail est bâclé, vous en êtes immédiatement conscient(e).
- Vous pouvez hésiter à faire confiance aux personnes nouvelles dans l'entreprise, jusqu'à ce qu'elles aient établi leur crédibilité.
- Vous êtes quelque peu conventionnel(le) et prudent(e) quand il s'agit de prendre des décisions ayant un impact sur la qualité.
- Vous êtes très conscient(e) des implications politiques et économiques de toute décision prise au nom de l'entreprise.
- Vous êtes probablement l'un des rares membres de l'équipe à avoir lu en détails toutes les procédures.
- Vous avez tendance à bien vous préparer pour vos réunions et vos rendez-vous.
- Vous préférez gérer précisément votre temps : vous appréciez les réunions qui commencent et finissent à l'heure.

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

- Une absence de prise de décisions sous une forte pression.
- Des standards et des procédures opérationnelles qui peuvent parfois être adaptés à des processus complexes.
- Des missions hautement spécialisées et des domaines de responsabilité techniques.
- Du temps pour penser et réfléchir aux avantages et aux inconvénients des solutions.
- Des explications complètes des domaines de responsabilité.
- Des encouragements pour vos aptitudes à développer un esprit critique.
- Un encouragement pour prendre des décisions fondées sur la logique, plutôt que sur l'émotion.

## Le comportement et les besoins du style C en situation de stress

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

### **En situation de stress, vous pouvez sembler :**

- Résistant(e) au changement
- Lent(e) à se mettre en action/au travail
- Sans imagination
- Lent(e) à agir
- Incapable de respecter les délais

### **En situation de stress, vous avez besoin :**

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

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

- Comme vous avez tendance à mettre l'accent sur la qualité et sur l'atteinte de standards personnels élevés, vous pouvez vous montrer exigeant(e) afin de vous assurer que les choses soient conformes à vos attentes.
- Vous recourez souvent à diverses techniques indirectes pour modifier l'environnement afin de le rendre plus favorable. Vous pouvez recourir à des règles et procédures peu connues et autres approches indirectes.
- Vous êtes assez mal à l'aise face à un conflit ouvert, face à l'agressivité et à la colère. Vous ferez tout ce que vous pouvez pour éviter ces situations ou pour éviter les personnes avec qui vous avez un désaccord.

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

- Assurez-vous que le raisonnement qui conduit à vos décisions soit partagé. Ne pas le faire peut rendre celles-ci en apparence arbitraires .
- Prenez soin de bien impliquer chacun des membres participant au projet dans votre processus de décision. Sollicitez-les autant sur leurs suggestions que sur les informations dont ils disposent.
- Affirmez-vous devant vos managers, vos amis et vos collègues plutôt que de les éviter ou prétendre les suivre.

## Vos domaines potentiels d'amélioration

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

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

### **Domaines potentiels à améliorer :**

- Lorsque vous formez des équipes, vous pouvez avoir tendance à sélectionner des personnes qui vous ressemblent.
- Vous pouvez parfois vous enfermer dans des règles, des réglementations et des procédures alors même qu'il faudrait faire preuve de flexibilité.
- Vous pouvez avoir tendance à éviter d'assumer vos responsabilités en cas de problèmes ou d'échecs.
- Vous pouvez vous noyer dans les détails lorsque la pression se fait sentir.
- Vous pourriez avoir besoin de plus vous affirmer dans les réunions d'équipe, afin que les autres puissent prendre vos opinions en considération.
- Vous n'aimez pas faire de vagues, ce qui vous conduit à ne pas exprimer vos sentiments et vos opinions, en particulier s'ils vont à l'encontre de ceux du groupe.
- Vous pouvez parfois abandonner certaines idées pour éviter la polémique.

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

Vos tendances comportementales – Détails & Graphes

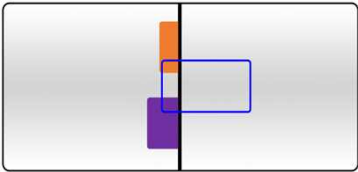
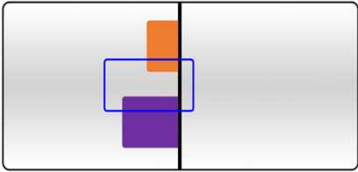
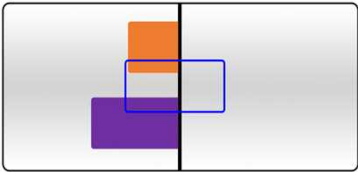
Chacune des tendances, est illustrée par un graphique et est assortie d'un commentaire spécifique sur le style naturel du candidat comme sur style naturel nécessaire à la tenue du poste (style naturel "cible"). Les scores et les constats révèlent quelles combinaisons de styles sont les plus observables 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
<div> <div>Le Mode de Raisonnement</div> <div> <p><b>Naturel (ELEVE):</b> Vous vous fiez souvent aux données et aux faits irréfutables pour sécuriser vos décisions. Vous recourez, par ailleurs, à des vérifications poussées pour vous faire une idée précise et exacte de la situation. Vous avez tendance à réfléchir aux choses avec soin et attention. Ce qui vous conduit à évaluer souvent les risques et à examiner les preuves et les données pour prendre des décisions. Gardez en mémoire que penser autant avec sa tête qu'avec son coeur restera une des meilleures solutions.</p> <p><b>Adapté (ELEVE):</b> Cohérent avec le style naturel</p> </div> </div>	<div> <div> <div>Intuitif</div> <div>Factuel</div> </div> </div>
<div> <div>La Gestion des Priorités</div> <div> <p><b>Naturel (ELEVE):</b> Vous privilégiez fréquemment le respect des directives et des procédures établies afin d'assurer l'atteinte de résultats qualitatifs, le tout en accordant une grande importance à l'exactitude, l'ordre et la précision. Il est probable qu'entre respecter les règles et atteindre les résultats, vous choisirez plutôt les règles. Bien que les règles et les procédures conditionnent le succès et qu'elles soient à ce titre importantes, assurez-vous de savoir quel devrait être le résultat final.</p> <p><b>Adapté (EM):</b> Vous privilégiez souvent le respect des directives et des procédures établies afin d'assurer l'atteinte de résultats qualitatifs, le tout en accordant une grande importance à l'exactitude, l'ordre et la précision. Il est probable qu'entre respecter les règles et atteindre les résultats, vous choisirez plutôt les règles. Bien que les règles et les procédures conditionnent le succès et qu'elles soient à ce titre importantes, assurez-vous de savoir quel devrait être le résultat final.</p> </div> </div>	<div> <div> <div>Efficacité</div> <div>Respect des Règles</div> </div> </div>

Tendances comportementales	Préférences
<p><b>La Fiabilisation du Résultat</b></p> <p><b>Naturel (EM):</b> Vous mettez souvent l'accent sur la précision, l'organisation, l'ordre et la précision dans tout ce que vous faites, en veillant à ce que les résultats soient de grande qualité. Cela vous conduit à vous concentrer sur le fait que vous devez être irréprochable et faire les choses correctement. Bien que le fait de le faire de la bonne façon aide grandement au succès, il est également utile de faire preuve de fiabilité et d'homogénéité dans les processus de planification.</p> <p><b>Adapté (MOD):</b> 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>Cohérence &amp; MéthodeRigueur &amp; Précision</p>
<p><b>Le Mode Décisionnel</b></p> <p><b>Naturel (EM):</b> Vous examinez souvent avec soin et prudence les risques et les avantages, tout en pesant le pour et le contre pour vous préparer à ce qui pourrait se produire. Vous prenez probablement soin de bien réfléchir avant d'agir. Parfois il peut être approprié de penser avec son cœur, de faire ce qui vous semble juste. Raisonner de manière logique n'est pas toujours la meilleure solution.</p> <p><b>Adapté (EM):</b> Cohérent avec le style naturel</p>	<p>SpontanéRéfléchi</p>
<p><b>La Relation au Changement</b></p> <p><b>Naturel (MOD):</b> Accepter le changement peut vous prendre du temps. En fonction du risque et du résultat attendu, vous pouvez vous montrer très attaché(e) à vos idées. A certains moments, vous vous engagerez activement dans le changement et à d'autres vous souhaiterez avoir plus d'information et de visibilité en terme de planification. Vous serez probablement engagé dans le changement, tant que les choses auront du sens.</p> <p><b>Adapté (EM):</b> Vous êtes plutôt ouvert(e) au changement dans la mesure où vous pouvez vous y préparer et comprendre les attentes qui y sont associées ainsi que les raisons des adaptations qui s'imposent. Pour accompagner le changement vous devez donc d'abord en comprendre les raisons, puis avoir la possibilité de planifier la façon dont vous allez opérer avec succès afin d'anticiper ce qui pourrait arriver. Toutefois, vous n'aurez pas toujours le temps de bien vous préparer, et dans ce cas faire preuve de flexibilité et d'ouverture peut être un avantage.</p>	<p>MoteurPrudent</p>
<p><b>Le Mode de Collaboration</b></p> <p><b>Naturel (MOD):</b> 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><b>Adapté (MOD):</b> Cohérent avec le style naturel</p>	<p>CollaboratifDirectif</p>

Tendances comportementales	Préférences
<p><b>L'Investissement Personnel dans la Relation</b></p> <p><b>Naturel (MOD):</b> 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><b>Adapté (MOD):</b> Cohérent avec le style naturel</p>	<div> <div>Orienté résultat</div> <div>Orienté relation</div>  </div>
<p><b>La Motivation</b></p> <p><b>Naturel (MOD):</b> Vous portez autant attention au fait d'agir de manière autonome/individuelle que d'agir en prenant en compte les autres, et mettez l'accent sur les actions permettant un résultat rapide tout en restant conscient des limites de cette approche. Vous êtes probablement motivé à la fois par le désir de répondre à vos propres besoins et motivations, et par le désir de soutenir et d'aider les autres dans ce processus.</p> <p><b>Adapté (FM):</b> Vous faites preuve d'une détermination assez constante et avez une approche plutôt posée. Vous savez vous montrer solidaire, ce qui vous conduit à prendre en compte les conséquences relationnelles avant d'agir. Il est probable que vous ressentiez le besoin de répondre aux attentes des autres, ce qui peut vous conduire à prendre en charge toujours plus de responsabilités et à vous épuiser à la tâche.</p>	<div> <div>Axé sur autrui</div> <div>Axé sur soi</div>  </div>
<p><b>Le mode d'Interaction</b></p> <p><b>Naturel (FM):</b> Vous êtes capable de vous employer pour apporter aux autres du soutien et une présence apaisante, souvent en prenant soin de leurs besoins de manière à créer de la confiance dans ce que vous proposez. il est possible que vous fassiez tout ce qui est en votre pouvoir pour vous assurer que les autres soient pris en charge et obtiennent ce dont ils ont besoin. Toutefois, il est également important d'être attentif(ve) aux intérêts de l'entreprise.</p> <p><b>Adapté (FM):</b> Cohérent avec le style naturel</p>	<div> <div>Prévenant</div> <div>Engageant</div>  </div>



Tendances comportementales	Préférences
<p><b>Le Processus de Travail Préférentiel</b></p> <p><b>Naturel (FM):</b> Votre démarche comme le suivi de vos actions sont souvent guidés par la volonté de respecter des normes de qualité élevées visant à aboutir à un résultat exact et précis. Vous portez une attention particulière au fait de traiter les informations avec précision. A certains moments la cohérence a autant d'importance que la précision. N'oubliez pas d'équilibrer les deux approches.</p> <p><b>Adapté (MOD):</b> 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><b>La Transmission des Instructions</b></p> <p><b>Naturel (FAIBLE):</b> Vous êtes très enclin à suivre avec précision les directives et les procédures établies, et êtes conscient(e) de la nécessité d'être précis et de respecter les instructions et protocoles. Parfois, il est important de contourner légèrement les règles pour obtenir les meilleurs résultats.</p> <p><b>Adapté (FM):</b> Vous êtes plus enclin à suivre avec précision des directives capables de structurer votre action ainsi que des procédures établies, et êtes conscient de la nécessité d'être précis et de respecter les instructions et protocoles. Parfois, il est important de contourner légèrement les règles pour obtenir les meilleurs résultats.</p>	
<p><b>Le Mode de Communication</b></p> <p><b>Naturel (FAIBLE):</b> Vous êtes très à l'aise avec les approches structurées, requérant un sens du détail et de la précision, mais aussi suffisamment de temps pour planifier les actions et examiner leurs conséquences. Vous aurez probablement plus confiance dans les données, les informations et les procédures qui garantissent la précision. Rappelez-vous qu'il y a des moments où nouer des liens avec d'autres personnes peut se révéler utile pour réussir.</p> <p><b>Adapté (FAIBLE):</b> Cohérent avec le style naturel</p>	

## Le résumé de votre style

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

### VOS FORCES : CE QUE VOUS APPORTEZ À L'ORGANISATION

1 .....

2 .....

### LES TENDANCES DE VOTRE STYLE DE TRAVAIL

.....

.....

### VOS MOTIVATIONS (DÉSIRS)

.....

.....

### VOS BESOINS

.....

.....

### VOS MOTIVATIONS : ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL IDÉAL

.....

.....

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

.....

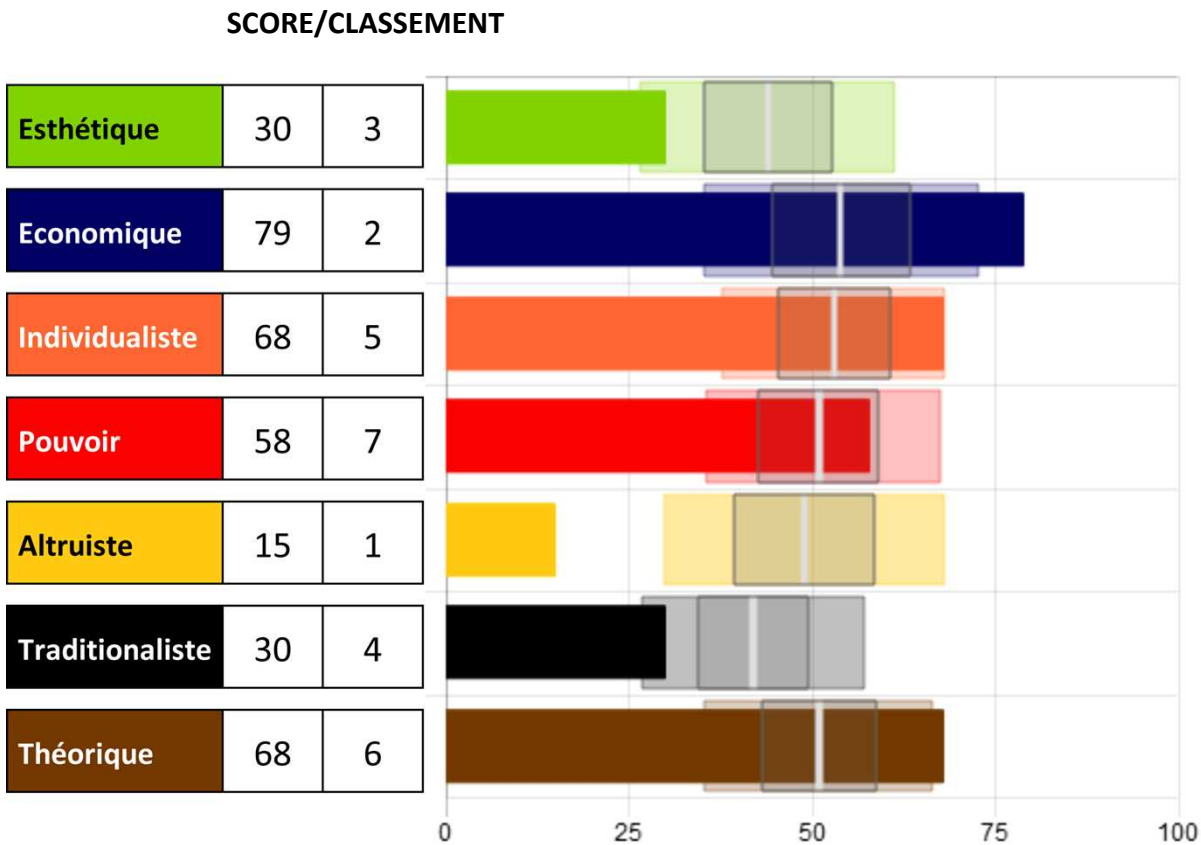
.....

### DOMAINES POTENTIELS À AMÉLIORER

.....

.....

Vos Forces Motrices



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

## Vos Forces Motrices en détail



### **Esthétique - Moyenne**

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



### **Economique - Elevée**

Vous aurez probablement l'esprit de compétition et vous vous concentrerez sur le fait d'obtenir un retour sur investissement pratique compte tenu du temps passé et de l'énergie que vous aurez déployée.



### **Individualiste - Elevée**

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



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

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



### **Altruiste - Faible**

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



### **Traditionaliste - Moyen**

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



### **Théorique - Moyen**

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

Vos Forces Motrices sous forme de cartographie de mots

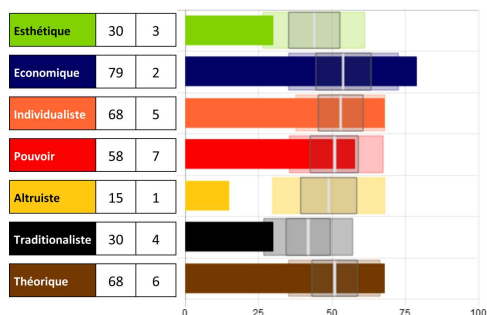
Extravagant	Déterminé	Libre/sans limite	Dominateur	Centré sur les autres	Conservateur/Strict	Erudit
Peu réaliste	Centré sur l'optimisation	Indépendant	Percutant/Energique	Qui se sacrifie	Rigide	Qui aime enquêter
Non conventionnel	Compétiteur	Autonome	Autoritaire	Accommodant	Systématique	Qui aime apprendre
Original	Sensible aux incitations	Créatif	Contrôlant	Obligéant	Ordonné	Qui investigate
Imaginatif	Pratique	Equilibré	Directif	Qui apporte son soutien	Discipliné	Curieux
Fin	Judicieux	Coopératif	Influent	Serviable	Ouvert d'esprit	Réfléchi
Réaliste	Relaxe	Prévenant	Qui apporte son soutien	Qui se protège	Flexible/Souple	Malin
Pratique	Détaché	Qui apporte son soutien	Flexible	Susplicieux	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	TRADITIONALISTE	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 portez plus d'intérêt à la question de la fonction et de la fiabilité qu'à celle de l'apparence et de la créativité.
- Vous pensez en termes de résultats et non en termes émotionnels.
- Vous êtes une personne de résultats. Vous ne voulez pas gaspiller des ressources sur ce qui ne génère pas de retour sur investissement.



### Forces clés :

- Vous êtes susceptible d'être plus talentueux(se) qu'artistique.
- Vous pensez en termes de résultats pratiques.
- Vous êtes à priori pondéré et ne serez pas distrait(e) par votre imagination.
- Vous pouvez être moins émotif(ve) que d'autres et préférez des relations simples et directes.



### Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- 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 êtes principalement motivé(e) par des objectifs rationnels.
- Vous vous intéressez aux aspects concrets d'une situation.
- Vous faites le lien entre des applications concrètes et des objectifs qui ont du sens.



### Vos modes efficaces d'apprentissage :

- Vous savez tirer profit d'une formation pour saisir des opportunités et obtenir des résultats pratiques.
- Vous êtes extrêmement adaptable à l'environnement dans lequel vous apprenez.
- Selon vous, les équipes ont plus intérêt à se concentrer sur leur bon fonctionnement que sur la qualité des interactions entre les personnes.
- Vous pouvez éviter d'interagir avec l'équipe à moins qu'il y ait une raison importante de le faire.

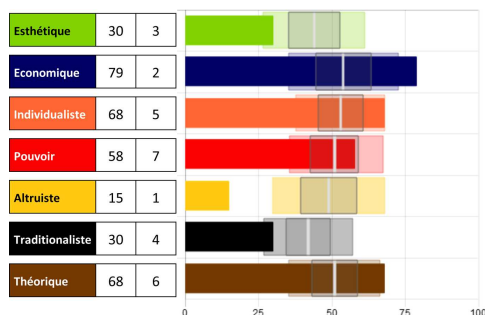


### Suggestions d'améliorations :

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



## Votre dimension Economique



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



### Traits généraux :

- Vous êtes typiquement intéressé(e) par ce qui a un sens logique et permet un meilleur retour sur investissement par rapport à vos efforts.
- Les gens qui ont un score identique au vôtre ne sont pas seulement en concurrence avec les autres, mais aussi avec eux-mêmes.
- Vous voudrez peut-être surpasser les autres en termes de récompenses matérielles et financières.
- Gagner et surmonter des missions difficiles vous motivent.



### Forces clés :

- Vous voulez des rendements "égaux" ou "supérieurs" à ce que vous investissez.
- Vos décisions sont prises suite à votre évaluation de vos capacités et selon le fait que vous pensez gagner ou non.
- Vous êtes fortement motivé(e) par la compétition, les défis et les incitations financières.
- Vous êtes très motivé(e) pour atteindre vos objectifs et gagner dans différents domaines.



### Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Vous réalisez que ce n'est pas seulement l'argent qui motive, mais aussi l'épanouissement personnel dans le travail.
- Vous n'aimerez pas les gens qui s'attribuent le mérite des réalisations d'autrui.
- Vous donnerez l'impression d'être égoïste pour ceux ayant des revenus plus faibles.
- Vous devez fournir des signes de reconnaissance et des récompenses (par exemple, des bonus) dès que possible.



### Vos modes efficaces d'apprentissage :

- Vous devriez récompenser la participation à toute formation additionnelle aidant au développement professionnel.
- Vous devriez faire le lien entre ce que vous avez appris et le moyen de devenir plus efficace pour augmenter vos gains.
- Votre score est identique à ceux qui recherchent des informations qui les aideront à augmenter leur activité et leur efficacité.
- Vous devriez travailler avec ceux qui désirent améliorer leur situation financière.



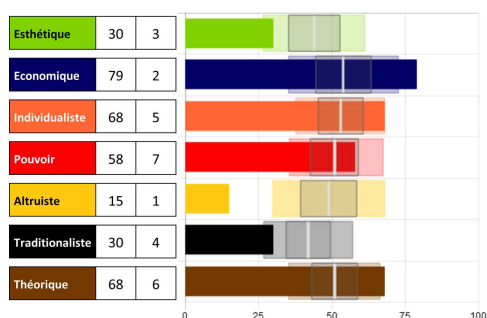
### Suggestions d'améliorations :

- Vous devriez peut-être ralentir et apprécier d'être avec les autres, et non juste être en compétition ou vous comparer avec eux.
- Vous devriez apprendre à apprécier les gens créatifs, même s'ils ont un sens pratique moins développé.
- Sachez que de ne pas avoir d'argent n'est pas un signe de paresse.
- Les gens peuvent vous voir comme une personne très concentrée sur ses propres besoins personnels.





## 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 apprécierez de travailler sur un domaine de niche spécifique plutôt que de faire partie d'un groupe à part entière.
- Vous apportez des idées intéressantes et libres d'esprit.
- Vous apprécierez votre liberté et votre autonomie et le fait de ne pas être contraint(e).
- Vous apprécierez les missions à part qui favorisent votre créativité.



### Forces clés :

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



### Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Réalisez que vous adopterez probablement une approche différente des procédures standard.
- Les gens comme vous ont tendance à aimer faire des présentations originales et créatives à des groupes de personnes désireuses d'apprendre.
- Vous aurez probablement une façon originale de dire des choses sans prétention.
- Vous préférez travailler de façon indépendante, en créant votre propre carte, votre propre façon de faire les choses.



### Vos modes efficaces d'apprentissage :

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

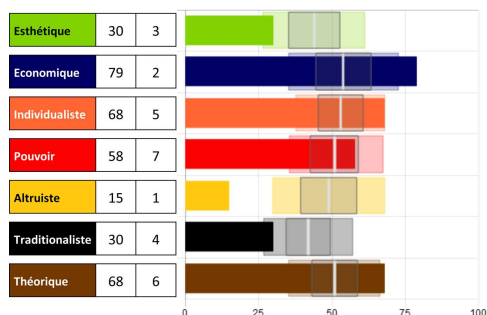


### Suggestions d'améliorations :

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



## Votre dimension Politique (Pouvoir)



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



### Traits généraux :

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



### Forces clés :

- En tant que leader, vous pouvez en fonction de la situation prendre position ou rester en retrait.
- Vous pouvez arbitrer toutes les idées disponibles plutôt que de vous concentrer uniquement sur une d'entre elles.
- Vous savez faire preuve de souplesse et fluidité, et ne ressentez pas le besoin irrépensible de prendre le leadership.
- Vous n'avez pas besoin d'être missionné(e), mais vous êtes prêt(e) à prendre des initiatives dans votre domaine d'expertise si nécessaire.



### Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Vous ne souhaitez pas devoir tout gagner.
- Vous pouvez être très flexible lorsque vous décidez de diriger ou de soutenir; ce n'est pas l'un ou l'autre.
- Vous pouvez contribuer sans penser à votre propre agenda personnel.
- Vous pouvez vous mettre en retrait lorsque vous voyez que la solution de quelqu'un d'autre est plus adaptée.



### Vos modes efficaces d'apprentissage :

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

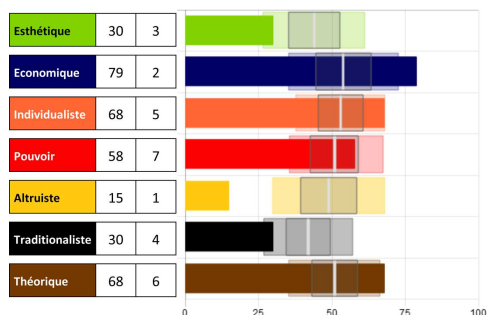


### Suggestions d'améliorations :

- Face aux luttes de pouvoir, vous devriez vous imposer plus et ne pas rester en retrait en attendant que quelqu'un prenne le contrôle de la situation.
- Vous pouvez prendre le leadership ou le laisser à d'autres; assurez-vous que l'on ait pas besoin de vous si vous décidez de rester passif(ve).
- Rappelez-vous que lorsque vient le moment de diriger et de contrôler les autres, les personnes plus affirmées et plus indépendantes que vous le feront si vous restez en retrait.
- Vous pouvez vouloir prendre des mesures, mais ne pas avoir suffisamment de motivation pour faire bouger le système.



## 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 :

- Il arrive que vous pensiez d'abord à vous et ensuite aux autres.
- Vous pouvez survivre dans la vie et les affaires, sans pour autant être prospère.
- Face au chaos, vous saurez probablement faire preuve de détermination.
- Vous pourrez facilement repérer ceux qui profitent des gens.



### Forces clés :

- Il y a peu de chance que vous supportiez les inepties.
- Vous éviterez probablement les gens que vous jugerez "stupides".
- Vous n'aurez probablement pas peur des décisions difficiles.
- Vous ne supporterez pas de gaspiller votre temps et votre énergie.



### Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Vous préférez les approches logiques et rationnelles et rejetterez probablement les approches impliquant des démonstrations émotionnelles.
- Vous poursuivez des résultats en réponse à des besoins pratiques, plus qu'en réponse aux besoins des personnes.
- Votre approche rationnelle/froide des choses pourrait facilement être mal comprise par les personnes plutôt très sociables.
- Parce que vous avez tendance à être indépendant(e) au travail, prévoyez du temps pour des activités indépendantes.



### Vos modes efficaces d'apprentissage :

- Soyez conscient(e) de votre approche rationnelle et directe avec les autres.
- Vous apprécierez probablement les activités de groupe qui soient cohérentes avec votre agenda personnel.
- Vous ne vous sentez peut-être pas à l'aise lorsque vous vous impliquez émotionnellement avec des personnes.
- A l'inverse d'activités nécessitant une direction claire et du contrôle, vous pouvez ne pas prendre plaisir à participer à des activités d'apprentissage coopératif.

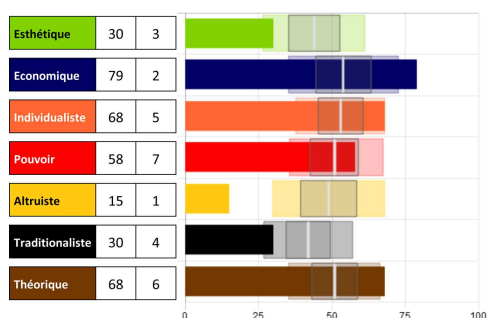


### Suggestions d'améliorations :

- Beaucoup de personnes ne comprendront pas vos motifs.
- Même si vous vous souciez des gens, certains penseront que vous avez une façon curieuse de le montrer.
- Beaucoup vous verront comme réservé et fermé à leurs émotions.
- Vous mettre plus souvent dans la peau des autres pourrait vous être utile.



## Votre dimension Traditionaliste



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



### Traits généraux :

- Vous avez probablement beaucoup de questions et ferez tout ce qu'il faut pour obtenir des réponses.
- Suivre les règles de quelqu'un d'autre peut vous donner l'impression de porter une veste trop étroite.
- Vous pensez probablement que les choses doivent être faites "quoi qu'il en coûte".
- Vous avez besoin de vous sentir libéré(e) des règles et des règlements qui étouffent votre créativité.



### Forces clés :

- Vous avez toujours une opinion.
- Vous êtes très ouvert(e) d'esprit et flexible.
- Vous croyez que les erreurs sont normales et font partie du processus d'apprentissage.
- Vous choisirez vos règles.



### Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- 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 aimez couper court et ne pas gaspiller d'énergie sur les choses non-essentielles.
- Capitalisez sur vos points forts, ceux qui proviennent de votre liberté, de votre flexibilité et votre ouverture d'esprit.
- Le fait d'être spontané(e) vous convient, mais cela n'est pas le cas pour tout le monde.



### Vos modes efficaces d'apprentissage :

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

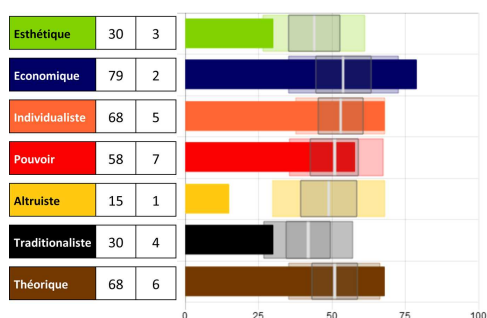


### Suggestions d'améliorations :

- Toutes les règles ne peuvent pas être enfreintes.
- Ce n'est pas parce que les gens suivent les règles, qu'ils sont vieux jeu ou conservateurs.
- Vous pouvez rester innovant(e) tout en suivant les procédures de temps à autre.
- La prudence permet d'aboutir à des résultats fiables.



## 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 avez un besoin de dévoiler, de découvrir et de rétablir la vérité.
- Vous avez besoin de plus d'informations que nécessaire avant de prendre des décisions.
- Vous avez besoin de défis cognitifs, sinon vous allez vous ennuyer.
- Vous apprenez tous les jours.



### Forces clés :

- Vous avez la faculté d'apprendre sur presque n'importe quel sujet.
- Vous avez une grande capacité pour étudier et rechercher de manière indépendante.
- Vous faites preuve de logique et de raison et affichez peu vos sentiments et vos émotions.
- D'autres peuvent vous solliciter afin de les aider à comprendre les choses.



### Eclairages sur votre motivation et suggestions :

- Vous aimerez apprendre de nouvelles choses qui élargissent votre champ de connaissance.
- Vous avez besoin de plus d'opportunités pour élargir vos connaissances théoriques.
- Vous préférez les incitations basées sur la connaissance.
- Vous préférerez les opportunités qui s'appuient sur votre expertise.



### Vos modes efficaces d'apprentissage :

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



### Suggestions d'améliorations :

- Vous devriez prendre plus de risques.
- Vous n'accordez aucun droit à l'erreur quand vous êtes en présence de personnes moins compétentes que vous.
- Les autres peuvent vous percevoir comme rigide et dogmatique dans votre façon de penser.
- Essayez d'être plus tolérant(e) et moins fermé(e) aux croyances qui ne peuvent être prouvées de façon empirique.

## Vos Forces Motrices en synthèse

### LES FORCES MOTRICES LES PLUS INFLUENTES PAR ORDRE DECROISSANT

1

2

3

4

5

6

7

### LES BESOINS LIES AUX FORCES MOTRICES (Scores > 85)

1

2

### LES RISQUES LIES AUX FORCES MOTRICES (Scores < 10)

1

2

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

## Et Maintenant ?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Employeurs et recruteurs utilisent souvent des tests et des procédures de sélection pour identifier les "bons" candidats pour un poste (qu'il s'agisse de recrutement ou de promotion interne de talents). Cependant, l'utilisation de ces outils peut enfreindre les directives de l'EEOC si l'utilisation de ces derniers excluent de manière disproportionnée toute personne appartenant à un groupe social particulier déterminé par la classe sociale, l'origine ethnique, le sexe, la nationalité ou même l'orientation sexuelle. Si la procédure de sélection est jugée 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.

## 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.