

Success Insights®

Découvrir
l'Impact
de son Style
Comportemental



Découvrir l'impact de son style comportemental

	D	I	S	C
Indices visuels	Contrôle direct	Relation directe	Relation indirecte	Contrôle indirect
Recherche	Le contrôle	La reconnaissance	Le consensus	La précision
Forces	Déterminé Pionnier Compétiteur	Expressif Divertissant Optimiste	Aimable Constant Persévérant	Organisé Analytique Conscientieux
Zones de progrès	Impatient Insensible aux autres Écoute peu	Inattentif aux détails Durée d'attention limitée peu persévérant	Sensibilité exacerbée N'aime pas les changements Manque de perspective globale	Perfectionniste Critique Indifférent
Irrité par	L'inefficacité L'indécision	La routine La complexité	Le conflit L'impatience	Le manque d'organisation Les intrusions
Sous le stress (anxiété / crainte)	Dictatorial Provocant	Impulsif Manque de discernement	Sédentaire Sévère	Critique insensible

Le conducteur (Dominant ou Directif) – High D

- Il est orienté vers les résultats et l'action ; il est énergique, audacieux et soucieux du travail.
- Il prend des responsabilités, des décisions rapides et a tendance à poursuivre ses objectifs malgré les conflits qui risquent de se présenter ; il est sûr de son point de vue, il aime opérer des changements et se fie avant tout à sa propre expérience.
- Il est direct et parfois brutal ; son visage est expressif et sa gestuelle corporelle est rapide et déterminée.

Le promoteur (cherche à Interagir ou à Influencer) – High I

- Il est amical, tourné vers les autres, sensible, conscient sur le plan émotionnel et soucieux des autres.
- Il apprécie les interactions sociales, il prend des décisions « à l'instinct » et fuit les conflits.
- Il fait confiance aux autres, il apprécie la diversité, l'harmonie et la « grâce sociale » dans ses relations.
- Il est animé et plein d'entrain ; son visage et sa gestuelle corporelle sont expressifs.

Le supporteur (Stable ou recherche la Stabilité) – High S

- Il est calme, constant, prêt à rendre service et soucieux des autres.
- Il préfère la routine, les décisions moins rapides qui lui laissent le temps de comprendre les exigences requises et qui lui permettent d'éviter les conflits.
- Il fait confiance aux autres ; il apprécie les environnements professionnels stables et privilégie quelques amitiés sincères et durables.
- Il est calme, détendu et attentif ; son visage et sa gestuelle corporelle sont expressifs.

L'évaluateur (Prudent ou Calculateur) – High C

- Il est formel, logique, précis et enclin aux méthodes et soucieux du travail.
- Il préfère les approches systématiques et les décisions mesurées qui lui laissent le temps de considérer l'ensemble des alternatives et des conséquences et qui, à long terme, lui permettent de traiter indirectement les conflits.
- Il a confiance en lui, il apprécie les procédures et les politiques formelles et, la plupart du temps, il fuit avec timidité les liens émotionnels forts tissés avec les individus.
- Il est diplomate, distant et même froid avec les autres.



Analyse des individus

Reconnaître le profil High D (Dominant et Directif)

- Le sujet est tourné vers les résultats et l'action ; il est énergique, audacieux et soucieux du travail.
- Il prend des décisions rapides et tend à ne pas abandonner ses objectifs malgré le conflit que cela peut engendrer.
- Il est sûr de lui et de son point de vue et il se fie tout d'abord à sa propre expérience.
- Il est direct et même brutal ; les expressions de son visage lui confèrent un air effronté et sa gestuelle corporelle est rapide et déterminée.
- Il aime opérer des changements et agir avec rapidité.
- Il a tendance à prendre des initiatives, des responsabilités et à déléguer.

Les stimulateurs

Orientation positive / Les objectifs

Aptitude personnelle à contrôler, modeler ou créer un impact sur l'environnement ; il vise le résultat, veut « gagner ».

Orientation négative / Les craintes

L'incapacité à exercer un contrôle, voire la perte du contrôle dans certaines situations ou lorsque l'individu se fait devancer.

Caractéristiques observables

Sur le plan verbal

L'individu affirme plus qu'il ne demande ; il parle plus qu'il n'écoute ; son mode de communication est avant tout verbal (communication écrite moins utilisée) ; il fait de fortes déclarations, il est brutal et va droit au but.

Sur la plan vocal

Grande variété ; ton vigoureux ; l'individu communique facilement ; volume sonore élevé et discours rapide ; intonation de la voix provocatrice.

Sur le plan visuel

Poignée de main ferme ; l'individu soutient le regard ; il utilise des gestes pour souligner certains points ; il affiche une certaine impatience ; il bouge sans arrêt.

Résumé High D

En tant qu'individu de profil High D, vous avez une approche très directe de votre vie professionnelle et personnelle. Votre style est celui d'un fonceur. Vous êtes une personne efficace tournée vers l'action et avez tendance à résoudre les problèmes précipitamment, tel un soldat qui ferait feu avant d'avoir visé ; « Présentez arme ! Feu ! Visez » ...

Vous vous impliquez dans des actions successives car vous vous sentez mal à l'aise lorsque les choses deviennent trop statiques. En tant qu'individu de profil High D, vous ressentez un besoin intérieur de répondre aux opportunités inexploitées et émergentes qui apparaissent incessamment dans votre environnement.

Dans ce processus, vous n'aimez pas vous sentir limité par des obstacles qui vous empêchent d'atteindre vos objectifs à votre manière.

Résumé des préférences et des tendances comportementales High D

- Votre point fort s'exprime principalement dans les situations qui exigent une certaine **initiative**.
- Les situations impliquant une **perte de contrôle** sont celles qui vous stressent le plus.
- Lorsque votre comportement est exacerbé (langage DISC), vous avez **tendance à trop dicter votre volonté**.
- Dans vos meilleurs moments, lorsque l'estime de soi est au plus haut, vous avez plus de chances d'être **décisif** ou **directif**.
- Dans vos plus mauvais moments, lorsque l'estime de soi est au plus bas, vous avez plus de chances d'être **exigeant** ou **provocant**.
- Lorsque vous êtes motivé par un objectif, vous tendez à rechercher **le pouvoir** et **le contrôle**.
- Lorsque la crainte vous tient, vous avez tendance à adopter une attitude prudente pour éviter de **vous faire devancer**.
- Lorsque vous prenez des décisions, vous êtes généralement convaincu par les **résultats**.
- Lorsque vous prenez des décisions, votre rythme est généralement **rapide** comparé à celui des autres.
- Lorsque vous prenez des décisions, vous vous décrivez comme un individu davantage **décisif**.
- En apprentissage, vous privilégiez la **conceptualisation abstraite** et/ou l'**expérimentation active**.



Les applications sur le lieu de travail

L'efficacité du travail d'équipe High D

Gardez à l'esprit que les individus de profil High D sont motivés par l'autorité, les défis, le prestige, l'indépendance, les activités variées, les missions importantes, l'opportunité de progresser, la concurrence et la victoire.

Pour être efficace avec les individus de profil High D ...

- Formulez des questions directes ; soyez bref et allez droit au but.
- Posez des questions ciblées sur l'objet, non sur la manière ou la raison.
- Restez près du sujet.
- Mettez en valeur la façon dont vous allez aider ces individus à obtenir des résultats, à résoudre les problèmes et à endosser des responsabilités.
- Affirmez votre position / vos recommandations de façon claire et concise.
- Évitez les détails, à moins qu'ils soient essentiels.
- Accentuez l'impact de vos idées.
- Dans un climat d'entente, manifestez votre accord vis-à-vis des faits et des idées, non des individus.
- Entamez les discussions ou les propositions en exposant le contexte général.
- N'interrompez pas les conversations ; prenez des rendez-vous ou profitez d'un moment opportun, s'il se présente.
- Reconnaissez leurs résultats et félicitez-les en public, si possible.

Influencer les individus de profil High D

Ce qu'ils privilégient ...	Comment vous pourriez les influencer ...
La victoire et le souci, d'arriver en tête	En leur montrant le prix de la victoire
Ne disposer que de simples faits	En leur donnant des informations concises
S'efforcer d'obtenir des résultats	En approuvant les objectifs et les limites puis en les soutenant
Ils souhaitent que les autres remarquent leurs réalisations	En les laissant « mener leurs affaires » dans certaines limites, tout en les aidant à évaluer la réalité des risques
Ils apprécient les changements	En évitant la routine
Ils aiment effectuer des choix	En les complimentant sur ce qu'ils ont fait
Ils préfèrent avoir des responsabilités	Lorsque la situation le permet, en les laissant prendre les rênes, tout en clarifiant les limites et les conséquences
Graviter vers le conflit	En affirmant les points de désaccord avec conviction et en les justifiant à l'aide des faits ; ne menez pas la discussion sur un plan personnel, concentrez-vous sur les résultats communs que chaque partie souhaite obtenir
Prendre des décisions rapides	En leur donnant les informations correctes dès le départ et en les aidant à être plus réfléchis
Résoudre les problèmes par l'action	En les aidant à sélectionner des défis réalistes (plutôt que grandiloquents) et à être plus détendus dans leurs relations avec les autres



La vente, le service et la présentation

La préparation / la planification en amont

- Ayez votre travail sur leur situation, leur spécialité, leur histoire passée et leur propre personne ; il est conseillé de bien vous préparer.
- Préparez vos réponses (en termes d'argent, de temps, d'effort, de résultats ...) aux questions du type : « Qu'est-ce que cela m'apportera ? » « D'ici combien de temps ? » et « Quel en sera le prix ? »
- Soyez organisé, déterminé et confiant.
- Dans la mesure du possible, il est conseillé de connaître leurs buts et leurs objectifs.

Commencer en provoquant un impact

- Rencontrez-les en adoptant une approche professionnelle et sérieuse.
- Insistez sur l'efficacité, le profit et les économies réalisées en temps et en argent.

Faire une promesse / Exposer un fait / Indiquer les avantages

- Présenter une analyse rapide et concise de leurs besoins et de vos solutions.
- Posez des questions ouvertes et fermées ciblées sur les résultats souhaités et les contraintes d'ordre temporel.
- Donnez des informations sur vous tout en réunissant des informations sur eux.
- Convincez-les en leur rappelant continuellement vos antécédents.
- Montrez-leur que vous êtes derrière votre produit pour garantir les résultats qu'ils attendent.
- Insistez sur les avantages en termes de résultats.

Obtenir un engagement / Clôturer

- Donnez des options et indiquez les résultats potentiels.
- Donnez des options relatives aux coûts et résumez la rentabilité de chaque option.
- Trouvez un équilibre entre les considérations relatives à la qualité et celles propres aux griefs.
- Reconnaissez que la décision finale leur appartient.
- Admettez qu'ils n'insistent pas sur leurs relations personnelles ; les ventes passées ne garantissent pas les achats futurs.
- Expliquez comment vous allez poursuivre sans leur faire perdre de temps.

Pour développer la « chimie » ...

- Posez des questions portant sur l'objet, non sur la raison ou la manière.
- Dites-leur quel est l'effet attendu (coût/profit).
- En ce qui concerne les décisions, proposez des options avec impact.
- Adoptez un rythme plus rapide / décisif, suivez votre objectif, agissez efficacement et avec conviction.
- Soyez succinct au téléphone et concis à l'écrit.
- Concentrez-vous sur les résultats.
- Utilisez une approche sérieuse.
- Soutenez leurs objectifs.

Évitez de ...

- Les attaquer sur leur caractère.
- Leur dire ce qu'ils doivent faire.
- D'instaurer des défis « gagnant-perdant ».



Le plan de développement personnel

Vos talents ou points forts naturels

Lors de votre évaluation, vous avez appris que l'une des dimensions clés de ce système consiste à définir l'orientation de vos tendances : une inclinaison pour le CONTRÔLE (enclin au travail) ou plutôt pour le RELATIONNEL (tourné vers l'autre). Cette partie vous aidera, d'après vos réponses, à identifier vos talents ou vos points forts personnels à la fois dans le domaine de Travail et de la relation aux Autres, pour vous permettre d'en tirer avantage et d'accroître ainsi votre efficacité.

Vos talents / Points forts naturels en tant qu'individu de profil High D

Dans le domaine du Travail

- Vous êtes un acteur de changement, qui accepte les risques.
- Vous êtes innovateur, entre/intrapreneurial.
- Vous êtes tenace, très volontaire et automotivé.
- Vous êtes pragmatique (vous recherchez l'efficacité et les résultats).
- Vous préférez les grandes ambitions et les grandes opportunités.
- Vous êtes stimulé lorsque vous êtes activement occupé.

Dans la relation aux Autres

- Votre approche est guidée par la prise de responsabilités.
- Votre esprit de compétition est très prononcé.
- Vous dégagez une certaine confiance en vous.
- Vous êtes énergique et forcez l'attention.
- Vous êtes direct et franc.
- Vous voulez vous attaquer aux conflits.

Vos opportunités de développement / Zones de progrès potentiel en tant qu'individu de profil High D

Dans le domaine du Travail

- Limitez votre tendance à forcer les décisions et les actions, y compris prématurément.
- Soyez plus prévoyant et plus méthodique de façon à réduire les risques de manière réaliste.
- Accordez une attention personnelle plus grande aux actes routiniers et aux détails.
- Soyez plus précis, plus minutieux et plus réfléchi.
- Développez une approche cohérente et intégrée pour réaliser les missions et poursuivre l'amélioration des processus.
- Résistez à votre envie d'exercer un contrôle impérieux sur toutes les situations et tous les individus.

Dans la relation aux Autres

- Écoutez davantage les autres et parlez-leur / dirigez-les moins souvent.
- Ayez plus d'empathie, une plus grande sensibilité, davantage de patience et d'attention pour les autres.
- Ayez davantage conscience de votre impact sur les autres.
- Affichez une conscience de soi plus importante et, notamment, une plus grande cohérence avec ce que vous pensez, ce que vous estimez et ce à quoi vous adhérez.
- Soyez moins sûr de vous et collaborez davantage avec les autres / les équipes lorsque nécessaire.
- Apprenez à mieux gérer votre tendance à user exagérément ou inadéquatement de votre pouvoir et de votre force.



Analyse des individus

Reconnaître le profil High I (Recherche l'Interaction et l'Influence)

- Le sujet est tourné vers les autres, amical, sensible, conscient sur le plan émotionnel et soucieux des sentiments des autres.
- Il prend des décisions « à l'instinct » et fuit les conflits.
- Il est animé d'entrain et son visage / sa gestuelle corporelle sont expressifs.
- Il apprécie les interactions sociales, il fait confiance aux autres et souhaite que les relations soient pourvues d'une certaine « grâce sociale ».
- Il aime la diversité et l'harmonie dans son entourage professionnel.
- Il cherche à vivre des expériences positives sur le plan émotionnel.

Les stimulateurs

Orientation positive / Les objectifs

Sa popularité et la reconnaissance acquises grâce à ses interactions avec les autres.

Orientation négative / Les craintes

Ne pas réussir à obtenir ou à conserver l'approbation et la reconnaissance des autres.

Caractéristiques observables

Sur le plan verbal

L'individu raconte des histoires et des anecdotes ; il partage ses sentiments personnels ; son discours est informel ; il exprime facilement ses opinions ; sa vision du temps est flexible ; il s'écarte de la conversation.

Sur la plan vocal

Modulation importante ; hauteur tonale très variée ; théâtral ; volume sonore élevé ; discours éparpillé.

Sur le plan visuel

Expressions du visage animées ; communique beaucoup par gestes / en groupe ; enclin au contact ; actions spontanées.

Résumé High I

En tant qu'individu de profil High I, vous projetez une image directe car vous êtes très interactif. Vous êtes très bavard ou vous êtes stimulé par les autres. Les opportunités de rencontrer des gens différents, de connaître d'autres lieux et de vivre de nouvelles choses vous stimulent. En tant que tel, il vous est difficile de rester tranquille. Vous êtes ouvert et sociable de nature et vous pensez que le fait d'attirer l'attention est la clé de la reconnaissance et de la réussite dans la vie. Vous parlez librement de vos pensées, sentiments et expériences et vous attendez des autres qu'ils fassent de même.

Les individus de profil High I nécessitent la reconnaissance et l'approbation des autres ; par conséquent, vous apportez généralement votre soutien aux autres dans vos relations.

Vous aspirez à impressionner les autres et vous aimeriez qu'ils disent combien vous êtes amical et combien votre compagnie est agréable. En tant qu'individu High I, vous êtes tourné vers les autres, pas vers le travail.

Résumé des préférences et des tendances comportementales High I

- Votre point fort s'exprime principalement dans les situations qui exigent une certaine **enthousiasme**.
- Les situations impliquant une **désapprobation** sont celles qui vous stressent le plus.
- Lorsque votre comportement est exacerbé (langage DISC), vous avez **tendance à trop parler**.
- Dans vos meilleurs moments, lorsque l'estime de soi est au plus haut, il est probable que vous soyez passionné ou impliqué.
- Dans vos plus mauvais moments, lorsque l'estime de soi est au plus bas, vous risquez davantage de **manquer de discernement** ou d'être **impulsif**.
- Lorsque vous êtes motivé par un objectif, vous tendez à **rechercher la popularité et le prestige**.
- Lorsque la crainte vous tient, vous avez généralement **peur d'être rejeté ou détesté**.
- Lorsque vous prenez des décisions, c'est généralement **l'appui des autres** qui vous convainc.
- Lorsque vous prenez des décisions, votre rythme comparé à celui des autres est généralement **rapide**.
- Lorsque vous prenez des décisions, vous vous décrivez comme un individu plutôt **spontané**.
- En apprentissage, vous préférez les **expériences concrètes et/ou l'expérimentation active**.



Les applications sur le lieu de travail

L'efficacité du travail d'équipe High I

Gardez à l'esprit que les individus de profil High I sont motivés par la reconnaissance, la popularité, les personnes auxquelles ils peuvent parler, la diversité, les expériences nouvelles, le sentiment d'être libre de tout contrôle et de tous détails, les conditions de travail informelles et amicales, le sentiment d'être influent et les opportunités de rencontrer et de motiver les individus.

Pour être efficace avec les individus de profil High I ...

- Établissez une relation amicale et des interactions.
- Permettez-leur de verbaliser leurs idées et leurs sentiments.
- Soyez positif.
- Soyez plus interactif et plus réactif.
- Montrez comment votre approche peut leur permettre d'attirer favorablement l'attention des autres.
- Appuyez vos suggestions à l'aide d'expériences et de témoignages d'experts ou de personnalités notables.
- Consacrez du temps au divertissement et au plaisir.
- Donnez des détails à l'écrit mais ne vous y attardez pas.
- Comprenez qu'il leur sera peut-être égal d'être interrompus, mais que cela risque d'entraver leur concentration.
- Écrivez-leur une note, une carte ou laissez un message électronique pour les remercier du soutien qu'ils vous ont apporté.
- Valorisez-les ou témoignez-leur votre reconnaissance en public.

Influencer les individus de profil High I

Ce qu'ils privilégient ...	Comment vous pourriez les influencer ...
Recevoir l'approbation ou l'acceptation des autres	En leur montrant que vous les admirez ou que vous les appréciez.
Rechercher des personnes enthousiastes et des situations chaleureuses.	Agissez avec optimisme et créez un cadre joyeux.
Réagir avec émotion, connaître les personnes.	En appuyant leurs sentiments, si possible.
Connaître vos attentes générales.	En minimisant les détails ; concentrez-vous sur ce qui est important et aidez-les à établir des priorités.
Le besoin de contact et d'implication vis-à-vis des autres.	Interagissez et participez avec eux.
Le désir d'être remarqués par les autres.	En les complimentant personnellement et souvent.
L'aversion pour les conflits.	N'agissez pas de façon agressive ; évitez de débattre directement avec eux.
Le besoin fréquent d'être aidés dans leur organisation.	En planifiant les événements avec eux et en les couchant sur le papier.
La recherche de l'action et de la stimulation.	En leur imposant un rythme décousu et entraînant.
S'entourer d'optimisme	En appuyant leurs idées et en évitant de mettre à mal leurs rêves ; montrez-leur votre côté positif.
Le désir d'apprendre en retour qu'ils font « bonne impression ».	En mentionnant leurs réalisations, leurs progrès et votre appréciation sincère.



La vente, le service et la présentation

La préparation / la planification en amont

- Prévoyez comment rendre votre proposition et votre offre enthousiastes.
- Soyez prêt à démontrer que votre produit / service ne leur coûtera aucun effort.
- Définissez la façon dont votre produit / service peut leur permettre d'accroître leur reconnaissance et d'enrichir leurs relations.
- Identifiez les connaissances ou les expériences que vous avez en commun.
- Préparez des témoignages, des soutiens et des histoires.

Commencer en provoquant un impact

- Parlez d'inspirations et de rêves avec un enthousiasme amical.
- Laissez-les imposer le rythme de la conversation.
- Racontez une histoire (humoristique ou émouvante) pour donner un ton agréable.
- Montrez votre intérêt à leur égard.
- Accordez-leur un temps « d'oisiveté » et réservez-leur une écoute attentive et intéressée.

Faire une promesse / Exposer un fait / Indiquer les avantages

- Posez des questions ouvertes qui permettent d'explorer leurs motivations, leurs rêves et leurs attentes.
- Posez des questions d'ordre professionnel et des questions portant davantage sur leurs intérêts personnels en lien avec vos produits / services.
- Épargnez-leur les efforts et les complications tout en veillant à leur bonne image.
- Cherchez l'usage adéquat du produit / service.
- Insistez sur l'unicité, l'innovation, l'enthousiasme, la visibilité et, une fois de plus, sur la commodité.
- Concentrez-vous sur le style de votre présentation, la forme étant aussi importante que le fond pour les individus de profil High I.

Obtenir un engagement / Clôturer

- Utilisez des témoignages et des incitations pour encourager une prise de décision plus rapide.
- Agissez avec rapidité et par supposition (prenez la vente ou les étapes suivantes telles qu'elles se présentent).
- Résumez oralement les détails et les étapes suivantes.
- Poursuivez par des résumés écrits et des actions clés.

Pour développer la « chimie » ...

- Donnez-leur l'opportunité de verbaliser leurs idées et leurs sentiments, y compris au travers de « bavardages », en favorisant la personnalisation et la sociabilité.
- Informez-les sur la façon dont les produits ou les services renforceront leur position / visibilité.
- En ce qui concerne la prise de décisions, concentrez-vous sur les témoignages, les incitations et les nouveaux gains.
- Utilisez un rythme plus rapide / spontané et soyez tonique.
- Consacrez du temps au divertissement et agissez avec enthousiasme.
- Au téléphone, soyez joyeux ; à l'écrit, employez un langage positif et émotif.
- Concentrez-vous sur votre interaction et utilisez une approche enthousiaste.
- Soutenez leurs idées.

Évitez de ...

- Les éviter ou de les rejeter.
- Refuser leur acceptation ou leur gentillesse.
- D'être négatif ou de répliquer.



Le plan de développement personnel

Vos talents ou points forts naturels

Lors de votre évaluation, vous avez appris que l'une des dimensions clés de ce système consiste à définir l'orientation de vos tendances : une inclinaison pour le CONTRÔLE (enclin au travail) ou plutôt pour le RELATIONNEL (tourné vers l'autre). Cette partie vous aidera, d'après vos réponses, à identifier vos talents ou vos points forts personnels à la fois dans le domaine de Travail et de la relation aux Autres, pour vous permettre d'en tirer avantage et d'accroître ainsi votre efficacité.

Vos talents / Points forts naturels en tant qu'individu de profil High I

Dans le domaine du Travail

- Vous préférez la franchise et le soutien dans les changements qui vous intéressent.
- Vous appréciez la diversité et les expériences nouvelles.
- Vous avez tendance à vous décider rapidement.
- Votre rythme est rapide et vous prenez volontiers des risques.

Dans la relation aux Autres

- Vous êtes un créateur de réseaux, vos connaissances et vos contacts sont nombreux.
- Vous dégagez une certaine chaleur humaine, vous êtes décontracté, amical et vous aimez vous amuser.
- Vous cherchez à motiver les autres et vous aimez agir en public.
- Vous agissez avec enthousiasme et optimisme.

Vos opportunités de développement / Zones de progrès potentiel en tant qu'individu de profil High I

Dans le domaine du Travail

- Soyez moins émotif et plus objectif, plus discipliné dans votre travail et dans vos prises de décision.
- Apprenez à mieux gérer votre tendance à passer d'un intérêt, d'un sujet ou d'une mission à l'autre, sans les traiter correctement.
- Poursuivez vos engagements, vos missions et vos tâches routinières avec persévérance et en profondeur ; afin de répondre aux attentes de façon cohérente, en temps voulu et dans la limite des ressources prévues.
- Soyez mieux organisé et concentrez-vous sur la gestion des priorités et des délais.
- Renforcez, utilisez pleinement vos connaissances et faites attention aux détails et aux modèles pour réussir vos missions vous-même.

Dans la relation aux Autres

- Développez une assurance efficace, la gestion des conflits ainsi que des pratiques d'interrogation.
- Pour votre satisfaction personnelle, minimisez votre dépendance aux autres, notamment en réduisant votre tendance à leur déléguer exagérément les choses qu'ils attendent que vous gériez.
- Obtenez des éclaircissements de la part des autres sur des sujets importants, et non uniquement sur ceux que vous pensez devoir connaître ou traiter.
- Soyez plus réaliste lorsque vous évaluez les individus (y compris leurs intentions, leurs attentes, leurs aptitudes et leurs caractéristiques).
- Soyez plus attentif et conscient de votre impact sur les autres, sur les pratiques et les situations.



Analyse des individus

Reconnaître le profil High S (Constant et recherche la Stabilité)

- Le sujet est plus calme, régulier, prêt à rendre service et soucieux des autres.
- Il prend des décisions plus lentement et préfère les environnements professionnels stables qui lui laissent le temps de comprendre les exigences requises.
- Il cherche à éviter ou à minimiser les conflits.
- Il fait confiance aux autres et souhaite ne s'entourer que de quelques amitiés sincères et durables.
- Il est calme, détendu et attentif : son visage et sa gestuelle corporelle sont expressifs.
- Il aime la routine et les pratiques qui ont fait leurs preuves ; il a tendance à satisfaire aux demandes des autres.

Les stimulateurs

Orientation positive / Les objectifs

La stabilité au travers de l'acceptation et de l'intégration par les autres ; la réussite grâce à un savoir, à des compétences spécialisées / ciblées et / ou des relations solides.

Orientation négative / Les craintes

Les changements qui perturbent la stabilité, la sécurité, la continuité ou les relations.

Caractéristiques observables

Sur le plan verbal

L'individu pose plus de questions qu'il ne s'exprime ; il écoute plus qu'il ne parle ; il réserve ses opinions ; son mode de communication est moins verbal.

Sur la plan vocal

Son débit est stable et son tempérament est d'humeur égale ; son expression est moins forcée ; son volume sonore est plus faible et plus calme ; son débit de parole est plus lent.

Sur le plan visuel

Contact visuel discontinu ; poignée de main souple ; dégage une certaine patience ; langage corporel plus lent.

Résumé High S

En tant qu'individu de profil High S, vous êtes indirect.

Les individus vous perçoivent comme une personne patiente, modérée et débonnaire. Votre devise pourrait être « de la modération en toute chose » car vous évitez les extrêmes. Vous êtes plus à votre aise dans les activités qui n'attirent pas l'attention des autres. Vous recherchez la continuité et la prévisibilité dans votre vie personnelle et professionnelle. Il est important pour vous d'intégrer les relations, d'appartenir à votre groupe de travail et de prendre part à d'autres activités auxquelles vous participez.

Les individus de profil High S sont des personnes de soutien qui privilégient les relations aux missions. Parce que vous recherchez la continuité, essentiellement au travers de relations suivies, vous avez découvert que cet objectif peut être atteint en offrant aux autres ce qu'ils attendent. Votre comportement est davantage celui d'une personne qui prend plaisir à combler les désirs des autres. En société, vos traits vous rendent abordable, facile à vivre, doux et réservé.

Résumé des préférences et des tendances comportementales High S

- Votre point fort s'exprime principalement dans les situations qui exigent une certaine **persévérance**.
- Les situations impliquant un **manque de prévisibilité** sont celles qui vous stressent le plus.
- Lorsque votre comportement est exacerbé (langage DISC), vous avez **tendance à céder trop facilement**.
- Dans vos meilleurs moments, lorsque l'estime de soi est au plus haut, vous avez plus **enclin au service** ou au **calme**.
- Dans vos meilleurs moments, lorsque l'estime de soi est au plus bas, vous avez plus de risques d'être **sédentaire** ou **sévère**.
- Lorsque vous êtes motivé par un objectif, vous tendez à rechercher **la gratitude** et **la sincérité**.
- Lorsque la crainte vous tient, vous redoutez généralement que des **changements** vous soient demandés.
- Lorsque vous prenez des décisions, vous tendez à vous laisser convaincre par **l'assurance des autres**.
- Le rythme auquel vous prenez des décisions est généralement **lent** comparé à celui des autres.
- Lorsque vous prenez des décisions, vous vous décrivez plutôt comme une personne encline à la **concertation** (**observateur**).
- En apprentissage, vous privilégiez les **expériences concrètes** et / ou **l'observation réflexive**.



Les applications sur le lieu de travail

L'efficacité du travail d'équipe High S

Gardez à l'esprit que les individus de profil High S sont motivés par le statu quo, la prévisibilité, la sécurité, le temps nécessaire aux ajustements, la gratitude, l'identification à un groupe, la stabilité en milieu professionnel et les domaines de spécialisation..

Pour être efficace avec les individus de profil High S ...

- Créez une relation sincère, personnelle et agréable.
- Intéressez-vous sincèrement à eux sur le plan personnel et faites preuve de patience avec eux.
- Donnez des faits et des exemples, étape par étape.
- Ciblez vos questions sur la manière (« comment ») pour connaître leurs points de vue et leurs sentiments.
- Montrez la façon dont vous avez effectué votre travail.
- Présentez des idées de changement sans menace, en laissant aux individus le temps d'effectuer leur mise au point.
- Aidez-les à se sentir à l'aise et à clarifier leurs rôles, leurs objectifs et leur position dans leurs projets.
- Donnez-leur personnellement l'assurance qu'ils seront soutenus.
- Insistez sur la façon dont vos actions peuvent réellement minimiser les risques.
- Comprenez qu'il leur est égal d'être interrompus mais que trop d'interruptions risquent de les empêcher d'atteindre leurs buts / d'achever leurs missions.
- Appelez-les ou envoyez-leur une note personnelle pour les remercier sincèrement de leur soutien.

Influencer les individus de profil High S

Ce qu'ils privilégient ...	Comment vous pourriez les influencer ...
Éviter les risques et résister à la modification des pratiques professionnelles.	En expliquant comment minimiser les risques et en les aidant à comprendre qu'il existe diverses façons d'aborder une mission.
Penser de façon concrète et connaître le « comment » des choses.	En étant précis et en indiquant le « comment » des choses.
Obtenir de la documentation.	En donnant des informations et des exemples qui ont fait leurs preuves.
Le besoin de connaître la séquence étape par étape.	En donnant un plan et/ou des instructions par étapes sur le mode opératoire, au fur et à mesure que vous leur faites parcourir de nouveaux processus.
Ils souhaitent que les autres remarquent leur persévérance et leur patience.	En les complimentant sur leur persévérance continue et en les aidant à agir plus vite lorsque nécessaire.
Le souci de la stabilité	En leur donnant des garanties personnelles.
L'aversion pour les conflits	En agissant sans agressivité ; en ciblant leurs intérêts et la façon dont ils peuvent vous aider ; en les aidant à exprimer et à dire ce qu'ils pensent et ce qu'ils ressentent.
Rechercher le calme et la paix.	En créant une atmosphère amicale.
Le besoin de savoir en retour qu'ils sont sincèrement appréciés.	En reconnaissant leur attitude débonnaire et reconnaissante ainsi que l'utilité de leurs efforts.
Prendre des décisions après concertation.	En leur permettant de travailler en groupe, si possible.
La résolution des problèmes par l'application de principes.	En structurant clairement les étapes à suivre et en soutenant leurs efforts.



La vente, le service et la présentation

La préparation / la planification en amont

- Découvrez autant que possible leurs relations et leurs pratiques courantes.
- Préparez des informations sur la façon dont vos produits et vos services sauront stabiliser, simplifier et, plus significativement, consolider leurs pratiques et leurs relations existantes.

Commencer en provoquant un impact

- Détendez-vous et parlez chaleureusement, de façon informelle.
- Concentrez-vous sur les sentiments, les relations et l'instauration d'une certaine confiance.
- Utilisez une approche professionnelle (sans qu'elle soit menaçante) et amicale.
- Accordez-leur un temps « d'oisiveté » et réservez-leur une écoute empathique.

Faire une promesse / Exposer un fait / Indiquer les avantages

- Posez des questions ouvertes qui les encouragent à s'exprimer, notamment sur des sujets sensibles.
- Faites preuve de tact et de sincérité lorsque vous sondez leurs besoins professionnels et relationnels.
- Concentrez-vous sur l'aspect humain : quelle est l'incidence de vos produits ou services sur eux et sur leurs relations avec les autres.
- Insistez sur la sécurité, l'harmonie, la stabilité, la fiabilité et les avantages concrets et spécifiques.
- Impliquez-les en leur demandant un retour d'expérience.

Obtenir un engagement / Clôturer

- Évitez de les assaillir.
- Construisez un plan d'action mutuel.
- Donnez-leur une orientation personnelle, une direction et de l'assurance.
- Effectuez un suivi cohérent et prévisible.
- Continuez à tisser vos relations commerciales au travers de l'attention personnelle et de l'assistance.
- Impliquez-les en leur demandant un retour d'expérience.

Pour développer la « chimie » ...

- Posez des questions ciblées sur la manière (« comment ») afin de connaître leurs opinions.
- Dites-leur dans quelle mesure vos produits ou services les aideront personnellement et seront utiles aux autres ; concernant la prise de décisions, apportez-leur un service personnel et des garanties.
- Utilisez un rythme plus lent / plus détendu.
- Soyez agréable et utilisez le facteur temps pour les aider à atteindre leur niveau de bien-être.
- Agissez de façon chaleureuse.
- Au téléphone, ayez la conversation facile.
- A l'écrit, adoptez un style amical.
- Concentrez-vous sur la communication.
- Utilisez une approche personnelle et appuyez leurs sentiments.

Évitez de ...

- Les surcharger ou de les troubler.
- Leur imposer des modifications soudaines, imprévues ou risquées.
- Établissez un rapport de coopération avec eux, pas de concurrence.



Le plan de développement personnel

Vos talents ou points forts naturels

Lors de votre évaluation, vous avez appris que l'une des dimensions clés de ce système consiste à définir l'orientation de vos tendances : une inclinaison pour le CONTRÔLE (enclin au travail) ou plutôt pour le RELATIONNEL (tourné vers l'autre). Cette partie vous aidera, d'après vos réponses, à identifier vos talents ou vos points forts personnels à la fois dans le domaine de Travail et de la relation aux Autres, pour vous permettre d'en tirer avantage et d'accroître ainsi votre efficacité.

Vos talents / Points forts naturels en tant qu'individu de profil High S

Dans le domaine du Travail

- Digne de confiance, fiable et constant.
- Votre approche est tenace, réfléchie, répétitive et orientée vers la réalisation du travail.
- Votre attention est ciblée sur des domaines de connaissance, des compétences et des pratiques spécifiques et plus restreints.
- Vous êtes méthodique et privilégiez fortement les compétences techniques ou de terrain.

Dans la relation aux Autres

- Vous avez pour habitude de consulter les autres et de persévérer, en recherchant des relations professionnelles axées sur la coopération.
- Au sein d'un groupe ou d'une équipe, vous êtes un membre plaisant, amical, dépourvu d'esprit de compétition et arrangeant.
- Vous écoutez les autres (y compris leurs attentes, leurs idées, leurs expériences et leurs informations).
- Vous êtes un membre d'équipe sensible, prévisible et qui apporte son soutien.

Vos opportunités de développement / Zones de progrès potentiel en tant qu'individu de profil High S

Dans le domaine du Travail

- Apprenez à mieux agir face au changement, à la complexité, aux tâches multiples et dans les situations qui exigent plus de vélocité ou de rapidité dans la prise de décision.
- Gérez mieux le stress, y compris votre tendance à attendre que les autres dictent une direction ; atteignez cet objectif en témoignant une plus grande initiative personnelle.
- Renforcez votre esprit critique dans certains domaines, notamment votre vision du « contexte global » et l'analyse de modèles et de tendances prévisibles, en trouvant d'autres stratégies pour accomplir vos missions.
- Tentez de relever le défi de missions, de situations et d'objectifs nouveaux et non testés.

Dans la relation aux Autres

- Dévoilez plus volontiers vos véritables pensées, sentiments et aspirations ; ne vous limitez pas à raconter aux personnes de votre entourage ce qu'elles souhaitent entendre et ne vous contentez pas de rester muet.
- Surpassez votre soumission en développant des pratiques de résolutions de problèmes, de gestion des conflits et d'affirmation de soi efficaces et axées sur la collaboration.
- Soyez moins dépendant des garanties apportées par les autres ; pour cela, renforcez l'estime de soi (intérieurement maîtrisée) et votre valeur personnelle.
- Déléguez davantage aux autres plutôt que d'essayer de tout faire vous-même.



Analyse des individus

Reconnaître le profil High C (Prudent ou Calculateur)

- Le sujet est formel, logique, précis, enclin aux méthodes et soucieux du travail.
- Il préfère les approches systémiques et les décisions moins rapides qui lui permettent de concilier et de considérer l'ensemble des alternatives et des conséquences.
- Il a tendance à gérer les conflits sur le long terme et de façon indirecte.
- Il a confiance en lui et évite de s'impliquer intensément sur le plan émotionnel avec la plupart des individus.
- Il est diplomate, distant et même froid dans ses interactions avec autrui.
- Il est généralement mesuré et il réfléchit en profondeur avant d'agir.
- Il fonde ses décisions et ses changements sur des informations et des témoignages qu'il utilise comme preuves.

Les stimulateurs

Orientation positive / Les objectifs

L'exactitude et la précision ; la discipline ; l'intimité.

Orientation négative / Les craintes

La critique ; la médiocrité ; la perte de l'intimité ou de la renommée.

Caractéristiques observables

Sur le plan verbal

Tourné vers les faits et le travail ; partage peu ses sentiments ; plus formel et correct ; centré sur la conversation ; préfère la communication écrite à la communication verbale.

Sur la plan vocal

Faible modulation ; peu de variations de la hauteur tonale ; qualité vocale moins variée ; élocution méthodique ; volume plus bas ; débit de parole limité et parcimonieux.

Sur le plan visuel

Visage peu expressif ; nettement enclin au contact ; peu de gestes ; mouvements corporels limités.

Résumé High C

Le profil High C est le plus indirect des styles comportementaux. Votre style de vie reflète un désir de solitude ; vous limitez vos interactions et vos relations, ce qui vous libère des implications. Vous êtes individualiste et vous avez tendance à apprécier votre propre façon de satisfaire vos intérêts. Lorsque vous êtes en compagnie, votre attitude est le plus souvent formelle, polie et calme, ce qui réduit le risque de conflit.

Vous dégagez une impression légèrement mystique car votre profil est très secret. En tant qu'individu de profil High C, vous exercez un certain contrôle et vous êtes motivé par votre besoin d'autonomie. Pour conserver le contrôle de vos activités, vous êtes généralement très prudent avec les autres individus. Vous aimez contrôler les situations dans lesquelles vous êtes impliqué de façon à éviter au maximum que les choses tournent mal.

Résumé des préférences et des tendances comportementales High C

- Votre point fort s'exprime principalement dans les situations qui exigent une certaine **minutie**.
- Les situations impliquant une **perte de l'intimité personnelles** sont celles qui vous stressent le plus.
- Lorsque votre comportement est exacerbé (langage DISC), vous avez **tendance à trop douter**.
- Au sommet de votre forme, lorsque l'estime de soi est au plus haut, vous avez plus de chances d'être **pensif** ou **conscientieux**.
- Dans vos plus mauvais moments, lorsque l'estime de soi est au plus bas, vous avez davantage tendance à vous **plaindre** ou à être **insensible**.
- Lorsque vous êtes motivé par un objectif, vous tendez à rechercher **l'exactitude** et **la précision**.
- Lorsque la crainte vous tient, vous avez tendance à vous laisser **convaincre par la preuve**.
- Le rythme auquel vous prenez des décisions est généralement **lent** comparé à celui des autres.
- Lorsque vous prenez des décisions, vous vous décrivez comme **réfléchi** (**tendance méthodique**).
- En apprentissage, vous privilégiez la **conceptualisation abstraite** et/ou l'**observation réflexive**.



Les applications sur le lieu de travail

L'efficacité du travail d'équipe High C

Gardez à l'esprit que les motivations des individus de profil High C sont l'absence de changements soudains, la clarté, la précision, l'intimité personnelle et l'autonomie, les environnements professionnels contrôlés et les actions logiques.

Pour être efficace avec les individus de profil High C ...

- Prenez le temps de préparer votre dossier à l'avance.
- Donnez les points positifs et négatifs majeurs de vos idées.
- Étayez vos idées à l'aide d'informations exactes.
- Montrez comment votre idée s'inscrit dans le contexte global.
- Dans la mesure du possible, garantisiez qu'aucune surprise n'est à attendre
- Laissez-leur le temps de prendre leur décision.
- Si vous désapprouvez leurs décisions, exprimez votre divergence vis-à-vis des faits, non vis-à-vis d'eux personnellement.
- Préparez-vous à fournir des explications en faisant preuve de patience et de persévérance.
- Suivez les procédures et les politiques adoptées.
- Obtenez d'eux qu'ils s'engagent à respecter les délais de prise de décision.
- Ne les interrompez pas : planifiez les rendez-vous téléphoniques et les entrevues.
- Faites l'éloge de leur minutie et de leur logique de façon périodique et privée, par le biais de commentaires ou de notes transmises de la main à la main.

Influencer les individus de profil High C

Ce qu'ils privilégient ...	Comment vous pourriez les influencer ...
La qualité et l'exactitude.	En les laissant participer à l'établissement de normes de contrôle de la qualité et en les laissant vérifier si elles sont correctement appliquées.
Penser de façon logique et connaître le pourquoi des choses.	En utilisant des faits pour expliquer votre justification.
La prudence.	En décidant avec eux les points critiques à vérifier ; diminuez ainsi leur tendance à la préparation excessive.
Les décisions réfléchies.	En leur laissant le temps de trouver la « meilleure » réponse ou celle la plus « correcte » (dans un cadre limité en temps et en moyens).
Éviter les conflits.	En demandant, avec tact, des éclaircissements, de l'aide ou d'autres options et solutions exploitables.
Le respect authentique.	En les complimentant sur leur minutie, leur correction et leur professionnalisme.
Le contrôle de leurs émotions.	En les approchant en privé, sans qu'ils se sentent menacés.
Le besoin d'avoir raison.	En leur permettant de partager leurs connaissances et leur expertise avec d'autres personnes.
La résolution des problèmes de façon intuitive.	En les aidant à être plus positifs, plus ouverts aux autres et à dégager une impression de contrôle moins forte dans leurs relations.
La souci de la qualité et de l'exactitude.	En les laissant participer à l'établissement de normes de contrôle qualité et en les laissant vérifier si elles sont régulièrement et correctement mises en œuvre.
Penser de façon logique et connaître le pourquoi des choses.	En expliquant votre justification par les faits, la logique et la preuve.



La vente, le service et la présentation

La préparation / la planification en amont

- Préparez une preuve logique qui documente avec exactitude la qualité, les résultats obtenus et la valeur de votre produit / service.
- Anticipez les questions potentielles et préparez les réponses à l'avance.

Commencer en provoquant un impact

- Saluez cordialement les individus, puis venez-en rapidement à l'objet de leur convocation.
- Parlez clairement, méthodiquement et avec exactitude.
- Expliquez-leur pourquoi vous les avez contactés.
- Évitez de commencer par un discours personnel ou des mondanités.

Faire une promesse / Exposer un fait / Indiquer les avantages

- Poser des questions qui permettent d'explorer leurs connaissances, leurs systèmes, leurs objectifs et leurs objections.
- Posez des questions courtes et ciblées.
- Mettez l'accent sur la logique, l'exactitude, la valeur, la qualité et la fiabilité.
- Reconnaissez les inconvénients évidents ; donnez les points positifs et les points négatifs sur l'ensemble du sujet.
- Énoncez des options logiques étayées par des documents.

Obtenir un engagement / Clôturer

- Donnez-leur le temps et les données nécessaires à l'analyse de leurs options.
- Définissez, avec leur consentement, un emploi du temps qui permettra de mesurer la réussite du projet et d'effectuer des ajustements, si nécessaire.
- Continuez à prouver votre fiabilité, votre qualité et votre valeur en poursuivant votre voie avec persévérance et en respectant vos promesses.

Pour développer la « chimie » ...

- Soyez patient et persévérant, puisqu'ils sont intéressés par les produits / services de qualité.
- Aidez-les à voir comment ils peuvent logiquement apporter leur propre justification.
- Concernant les décisions, donnez une preuve logique et documentée.
- Utilisez un rythme plus lent et faites preuve de méthode.
- Soyez précis et prenez le temps nécessaire pour veiller à l'exactitude de vos propos.
- Agissez avec exactitude.
- Au téléphone, soyez organisé.
- A l'écrit, ayez le souci du détail et soyez logique.
- Concentrez-vous sur la méthode.
- Utilisez une approche sérieuse et formelle.
- Appuyez leurs procédures.

Évitez de ...

- Critiquer leurs efforts.
- Poser des questions très personnelles ou brutales.
- Faire des recommandations incomplètes ou imprécises.



Le plan de développement personnel

Vos talents ou points forts naturels

Lors de votre évaluation, vous avez appris que l'une des dimensions clés de ce système consiste à définir l'orientation de vos tendances : une inclinaison pour le CONTRÔLE (enclin au travail) ou plutôt pour le RELATIONNEL (tourné vers l'autre). Cette partie vous aidera, d'après vos réponses, à identifier vos talents ou vos points forts personnels à la fois dans le domaine de Travail et de la relation aux Autres, pour vous permettre d'en tirer avantage et d'accroître ainsi votre efficacité.

Vos talents / Points forts naturels en tant qu'individu de profil High C

Dans le domaine du Travail

- Méthodique, vous raisonnez et prenez vos décisions de façon réfléchie : vous êtes très organisé et vous vous attachez à une perspective unique.
- Vous êtes un planificateur né, qui soigne ses promesses et ses engagements pour éviter de ne pouvoir les tenir.
- Vous avez tendance à être objectif et impassible lorsque vous jugez les individus et les situations.
- Vous êtes enclin aux méthodes établies selon vos propres normes ; vous êtes attentif aux détails et aux considérations clés.

Dans la relation aux Autres

- Vous êtes sceptique au point d'adopter une attitude et une approche critique.
- Vous attirer les individus qui préfèrent également penser de façon indépendante ; personnalisez votre approche des situations en apportant votre propre signature.
- Vous cherchez à éviter d'embarrasser les autres en usant de votre style direct et indirect.
- Vous risquez d'être jugé trop sérieux, voire froid.
- Vous pouvez également vous avérer légèrement spirituel ou doté d'un humour pince-sans-rire et attachant lorsque vous êtes détendu et entouré de ceux avec qui vous vous sentez à l'aise.
- Vous êtes sensé et intuitif – Vous savez lorsque quelque chose n'a pas de sens ou est illogique.

Vos opportunités de développement / Zones de progrès potentiel en tant qu'individu de profil High C

Dans le domaine du Travail

- Diminuez votre prédisposition à l'indécision, notamment dans les situations plus risquées, plus complexes / difficiles ou nouvelles et lorsque le temps imparti est limité.
- Autogérez plus efficacement votre tendance à trop analyser l'information et abordez les situations en vous limitant à proposer le niveau de solution strictement requis pour atteindre l'objectif / le résultat final souhaité.
- Améliorez votre propre efficacité dans le travail en adoptant une optique positive qui vous aide à contrôler votre tendance à être exagérément critique envers vous-même et envers les autres et à modérer votre personnalité.
- Résistez au besoin de contrôler les situations ; apprenez à vous laisser aller et à vous détendre ; renforcez votre capacité à gérer le stress de façon réaliste et élargissez votre propre domaine de bien-être.

Dans la relation aux Autres

- Surpassez votre tendance à ne pas communiquer, à agir de façon trop introvertie et peu réceptive aux autres, ce qui limite leur confiance en vous et leur travail d'équipe avec vous.
- Remarquez puis partagez votre appréciation et votre reconnaissance sincère des contributions et des efforts réalisés par les autres.
- Cessez de trop juger les autres et d'être excessivement exigeant envers eux au regard de vos propres normes ; intégrez-les plutôt à d'autres normes et recherchez des solutions partagées qui créent une synergie et permettent à tous d'obtenir de meilleurs résultats.
- Développez votre capacité à proposer vos intuitions utiles aux autres de façon à ce qu'ils les comprennent mieux, les acceptent et les appliquent plus volontiers.



Notes

Profil
High D

Profil
High I

Profil
High S

Profil
High C





Contact



Jacques Seteau Consultant

2 rue de l'huilerie 79000 Niort

06 07 56 77 16

www.jsc-formation.com

