DISC Styles™

VOTRE PROFIL DISC & FORCES MOTRICES



UNE ANALYSE DE VOS STYLES COMPORTEMENTAUX ET DE VOS MOTIVATIONS

Version Vente

Jean Dupont
12/01/2021

Assessments 24×7
GLOBAL LEADER IN ASSESSMENT TECHNOLOGY

Spécimen

CERTIFICATIONS - ERUDIA
+33 666 04 24 57

Les couleurs du leadership

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

PARTIE 3 : Comprendre et s'adapter aux autres

S'adapter au profil DISC d'autrui 39
S'adapter aux Forces Motrices d'autrui 40
Que faire pour communiquer ou coopérer de manière optimale avec les différents profils 41
Modifier ses orientations 43
S'adapter aux Styles Comportementaux dans différents contextes 45
Les 4 styles de base de manière approfondie 47
Fiche de travail : Appliquer les principes du modèle DISC 48
Construire et maintenir une relation commerciale fructueuse tout au long du cycle de vente 49

Et maintenant 59
Comment garantissons-nous la validité de nos outils DISC et Forces Motrices ? 60

Droits d'Auteur © 2021 A24x7. Tous Droits Réservés.

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 3 parties :

- **La première partie** se concentre sur la compréhension de chacun des styles de DISC en identifiant leurs caractéristiques, y compris les tendances qui leur sont propres. Elle présente également les 7 Forces Motrices qui animent nos comportements.

- **La partie II** révèle ce qui vous rend unique, grâce à une meilleure compréhension de vos propres tendances comportementales et de vos facteurs de motivation.

- **La partie III** explore les possibilités d'adaptation et offre des recommandations pratiques pour vous et les autres personnes qui interagissent avec vous, vous aidant ainsi à être aussi efficace que possible et à obtenir des résultats immédiats. Elle vous indique notamment comment vous adapter et comment développer une relation commerciale fructueuse tout au long du cycle de vente.

Droits d'Auteur © 2021 A24x7. Tous Droits Réservés.

PARTIE I - COMPRENDRE LES STYLES DISC ET LES FORCES MOTRICES

LE MODELE DISC

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

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

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

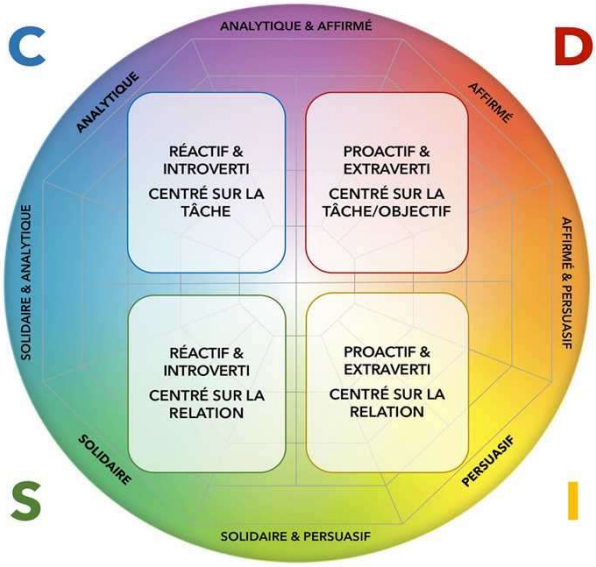
DOMINANCE	INFLUENCE	STABILITE	CONFORMITE
Décisif(ve)	Charmant(e)	Compréhensif(ve)	Minutieux(se)
Compétitif(ve)	Assuré(e)	Amical(e)	Précis(e)
Audacieux(se)	Convaincant(e)	Doué(e) d'une bonne écoute	Analytique
Direct(e)	Enthousiaste	Patient(e)	Conformiste
Innovateur(trice)	Inspirant(e)	Détendu(e)	Courtois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

Droits d'Auteur © 2021 A24x7. Tous Droits Réservés.

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

PERCOIT L'ENVIRONNEMENT COMME HOSTILE
CENTRÉ SUR LES TÂCHES/OBJECTIFS

RÉACTIF (agit indirectement sur l'environnement, compose avec lui)
RYTHME POSE en lien avec l'Introversion (la réflexion précède l'action)



PROACTIF (agit directement sur l'environnement)
RYTHME RAPIDE en lien avec l'Extraversion (l'action précède la réflexion)

PERCOIT L'ENVIRONNEMENT COMME FAVORABLE
CENTRÉ SUR LA RELATION

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**.

Droits d'Auteur © 2021 A24x7. Tous Droits Réservés.

Les tensions entre les Styles

Les tensions potentielles	Les dimensions opposées
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)* 
Tensions Patience vs. Urgence : La patience naturelle des personnes à dominante S peut entrer en conflit avec le sens de l'urgence des personnes à dominante I.	**S Elevé + I Elevé** *(Quadrant Inférieur Gauche c/ Inférieur Droit)* 
Tensions Patience vs. Urgence : L'intérêt que portent les personnes à dominante C au fait d'être posé et patient afin de garantir l'exactitude des résultats (éviter les erreurs) peut générer une tension avec le besoin qu'ont les personnes à dominante D d'agir sans attendre et d'obtenir des résultats rapides et des solutions immédiates.	**C Elevé + D Elevé** *(Quadrant Supérieur Gauche c/ Supérieur Droit)* 
Tensions Personnes (Relation) vs. Tâches : Les personnes à dominante D se concentrent sur les Résultats, les Tâches, et l'Action, ce qui peut entrer un conflit avec l'Intérêt des personnes à dominante I pour les Relations Interpersonnelles, les Sentiments, et la vie en Société.	**D Elevé + I Elevé** *(Quadrant Supérieur Droit c/ Inférieur Droit)* 
Tensions Personnes (Relation) vs. Tâches : Les personnes à dominante C se concentrent sur les Données, l'Analyse, l'Exactitude, et la Précision. Elles peuvent entrer en conflit avec l'Intérêt des personnes à dominante S pour les Relations Interpersonnelles, le Travail de Groupe, la volonté de préserver l'Esprit d'Equipe ou encore le besoin de se montrer juste envers les personnes.	**C Elevé + S Elevé** *(Quadrant Supérieur Gauche c/ Inférieur Gauche)* 

Droits d'Auteur © 2021 A24x7. Tous Droits Réservés.

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.



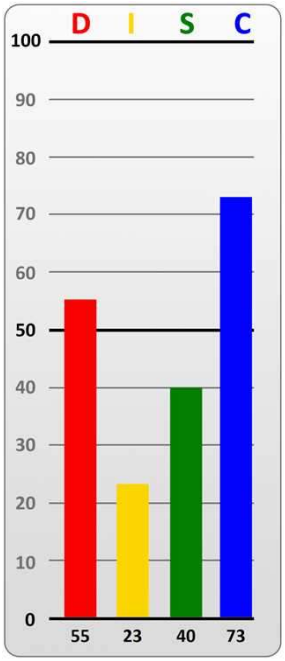
La Théorique – Elle traduit l'envie de développer des connaissances, d'apprendre et de comprendre, mais aussi d'appréhender le monde via une approche intellectuelle et sous forme de systèmes.

Droits d'Auteur © 2021 A24x7. Tous Droits Réservés.

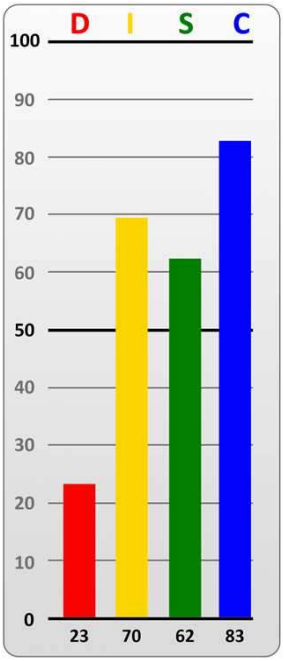
PARTIE 2 : COMPRENDRE VOTRE PROFIL DISC ET FORCES MOTRICES

Votre profil DISC et Forces Motrices sous forme de graphes

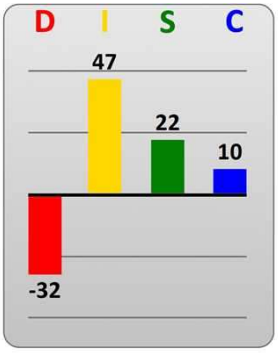
Style naturel - Graphique I

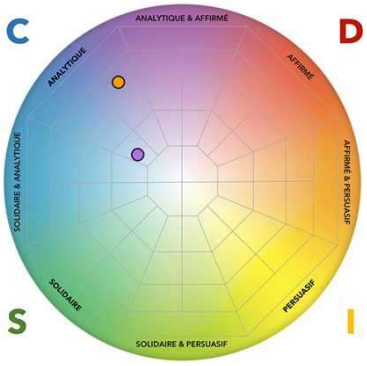


Style adapté - Graphique II



Ecarts

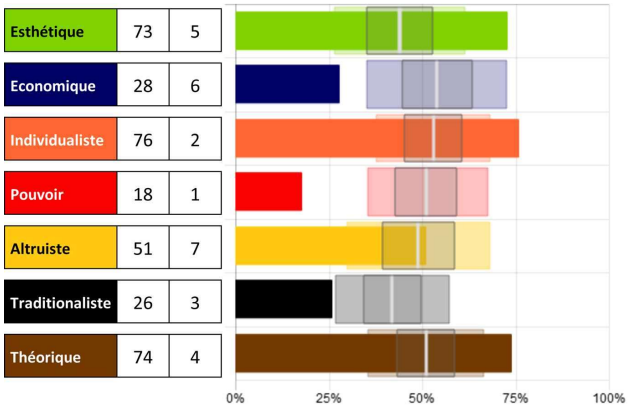




Style Naturel ● Style Adapté ●

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

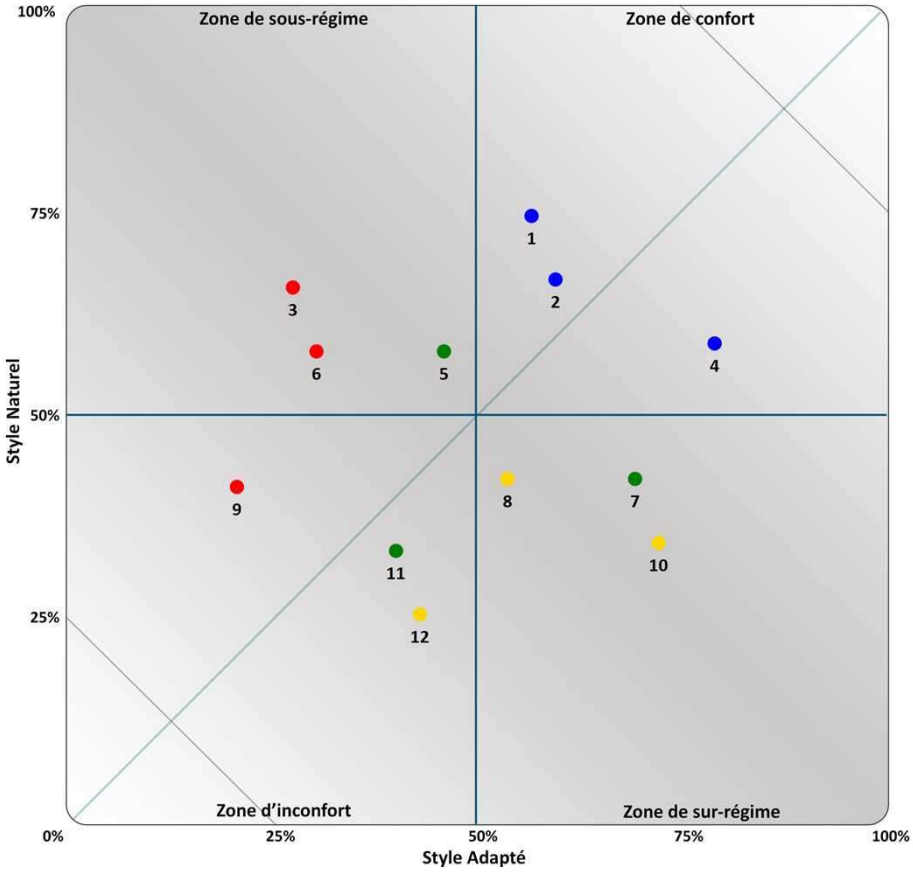
Score/Classement



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

Droits d'Auteur © 2021 A24x7. Tous Droits Réservés.

La déclinaison de votre profil DISC



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

Droits d'Auteur © 2021 A24x7. Tous Droits Réservés.

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

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

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

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

Jean, vous maintenez un rythme élevé dans la plupart des choses que vous faites. Vous pensez toujours aux moyens les plus efficaces pour faire avancer les choses. Ce rythme rapide peut vous aider à vous propulser vous et votre équipe vers de nouveaux succès mais peut aussi vous frustrer en cas de contretemps.

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

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

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

Droits d'Auteur © 2021 A24x7. Tous Droits Réservés.

Votre style comportemental : L'Explorateur(trice)

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

Ci-dessous vous trouverez quelques indices comportementaux clés à garder à l'esprit et à partager avec les autres afin de renforcer la qualité de vos relations.

- **Vos Comportements & caractéristiques émotionnelles :** Peut aussi bien faire preuve d'agressivité que de retenue
-

- **Vos objectifs :** Se rendre maître de la situation et atteindre des objectifs uniques.

- **La façon dont les autres sont estimés :** La capacité à satisfaire un niveau d'exigence élevé, mais aussi à présenter des idées originales qui soient à la fois efficaces et précises.

- **La façon dont vous agissez sur l'équipe :** En mettant l'accent sur la mise en place d'une approche structurée de la situation pour aider le groupe à atteindre ses objectifs.

- **Ce que vous apportez à l'entreprise :** Va initier ou ajuster les tactiques et les plans.

- **Vos points de vigilance :** Peut devenir trop critique, dur(e) avec les autres et peut parfois mépriser les idées des autres.

- **Lorsque vous êtes sous pression :** Peut s'ennuyer face à des tâches routinières. N'apprécie guère le micro-management. Peut être tenté(e) de dominer les situations et de traquer les moindres signaux.

- **Vos peurs :** N'avoir aucune influence personnelle; faire face à des performances personnelles faibles.

Droits d'Auteur © 2021 A24x7. Tous Droits Réservés.

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	Consciencieux 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

Droits d'Auteur © 2021 A24x7. Tous Droits Réservés.

LA CARTOGRAPHIE DE MOTS - Style adapté

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

	D	I	S	C
Focus	PROBLÈMES et TÂCHES	PERSONNES	RYTHME et ENVIRONNEMENT	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	Consciencieux 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

Droits d'Auteur © 2021 A24x7. Tous Droits Réservés.

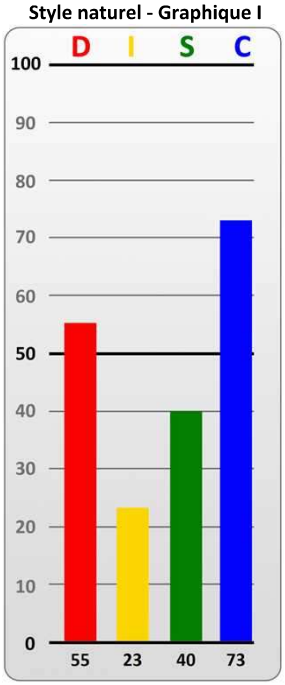
Votre style naturel et adapté DISC

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

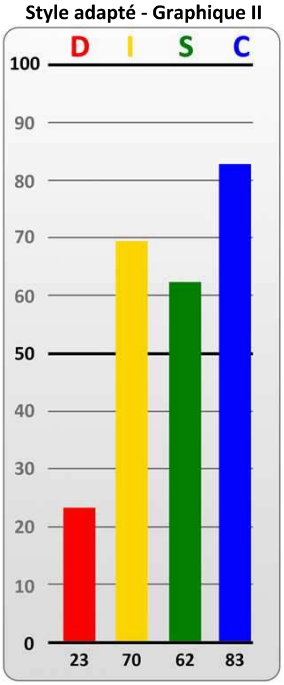
Votre **style naturel** correspond aux comportements que vous mettez en place de manière quasi automatique dans le cadre de situations familières ou ne présentant aucune contrainte particulière. Il est assez constant dans le temps et traduit vos motivations. C'est souvent le meilleur indicateur de « 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.

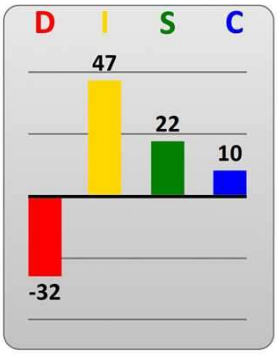
Style naturel - Graphique I

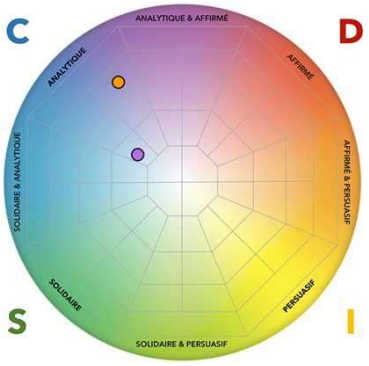


Style adapté - Graphique II



Ecarts





Style Naturel ● Style Adapté ●

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.

Droits d'Auteur © 2021 A24x7. Tous Droits Réservés.

La Vue globale de votre Modèle Comportemental (VMC)

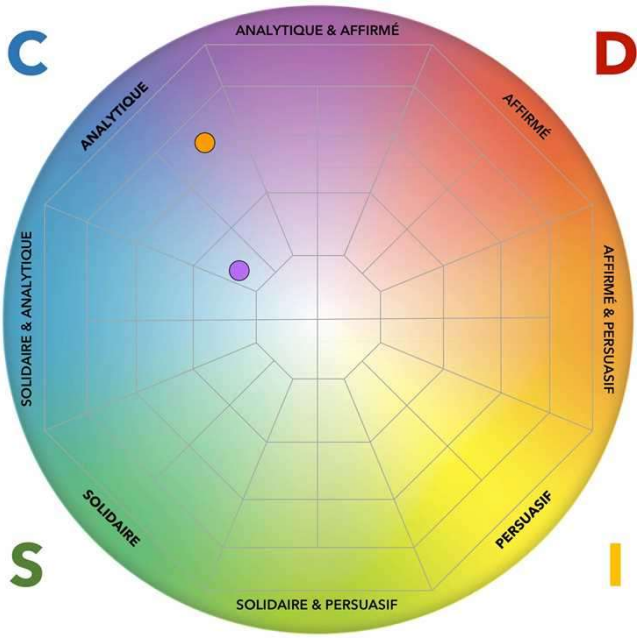
La VMC est composée de huit zones, chacune d'entre elle identifie une combinaison spécifique de traits comportementaux. Les descriptions figurant sur la roue décrivent comment les autres peuvent me percevoir. Les initiales dans les coins de la figure correspondent aux styles de base du modèle DISC. Plus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

Efficace, analytique, organisé(e), factuel(le), conscient(e) des conséquences de ses actions, il/elle a le sens pratique et sait se montrer innovant(e).

Axé(e) sur les données, les faits et l'analyse. Précis(e) et exact(e), il/Elle croit en l'intérêt d'une approche structurée et apprécie l'ordre et le respect des standards et des règles.

Affirmé(e), voire autoritaire, axé(e) sur les résultats, les décisions rapides, il/elle recherchera les défis. Il/Elle aime diriger et peut se montrer agressif(ve) et impatient(e) si les choses n'avancent pas assez vite.



Il/Elle est axé(e) sur les données et recherche des relations équilibrées. Diplomatique et conscient(e) des « règles », il/elle est centrée sur les tâches à accomplir et déteste la confusion et l'ambiguïté.

Affirmé(e) et persuasif(ve), il/elle aime les nouveaux concepts et faire bouger les choses. Il/Elle est extraverti(e) et agit avec énergie et engagement.

Très patient(e), il/elle favorise la stabilité et la structure. Il/Elle ne prend pas de risque et travaille selon un rythme régulier.

Très extraverti(e) et persuasif(ve), très orienté(e) sur la relation, et optimiste, il /elle possède de vrais talents en communication et aime accomplir des choses variées dans une seule et même journée.

Il/Elle soutient, persuade, et se montre solidaire de l'équipe. Il/Elle génère de la bonne volonté autour de lui/d'elle et délivre un bon niveau de service.

STYLE NATUREL
STYLE ADAPTÉ

Droits d'Auteur © 2021 A24x7. Tous Droits Réservés.

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 Jean :

- Soyez spécifique à propos des tâches nécessaires et de leur attribution.
- Quand vous êtes d'accord, encouragez les idées et les résultats potentiels plutôt que la personne qui en est à l'origine.
- Soyez efficace : parlez avant tout des points principaux.
- Quand vous êtes en désaccord, contestez les méthodes ou les procédures, n'attaquez pas la personne.
- Faites votre part du travail, car Jean fera la sienne.
- Rappelez-vous de ces trois règles : soyez bref(ve), soyez brillant(e)... et partez !
- Donnez à Jean l'opportunité d'exprimer ses opinions et de prendre certaines décisions.

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

- Le détourner du sujet en cours.
- Donner des directives ou instructions incomplètes ou peu claires.
- Utiliser des preuves ou des témoignages peu fiables.
- Se plaindre du travail à faire.
- Laisser les choses en suspens ou décider au hasard.
- Essayer de développer trop vite une relation étroite.
- Oublier ou perdre les éléments nécessaires à la réunion ou au projet.

Droits d'Auteur © 2021 A24x7. Tous Droits Réservés.

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

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

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

Droits d'Auteur © 2021 A24x7. Tous Droits Réservés.

Ce que vous apportez à l'organisation

Vous trouverez ci-après une description de vos talents et des tendances comportementales dont vous faîtes 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 pouvez prendre en considération de nombreuses alternatives et théories et possibilités dans votre approche de résolution des problèmes.
- Vous travaillez dur et fournissez beaucoup d'efforts pour trouver les meilleures solutions possibles.
- Vous faites preuve de créativité et d'innovation.
- Vous avez tendance à être un bon agent de changement.
- Vous êtes capable de prendre des décisions en pensant aux résultats désirés.
- Vous êtes capable de trouver rapidement des solutions, sans faire l'impasse sur le contrôle de la qualité de ce que vous produisez.
- Vous avez la capacité d'utiliser votre imagination et de prendre des risques calculés pour développer de nouvelles solutions.

Votre profil au travail :

- Vous êtes motivé(e) par le fait d'être créatif(ve) et vous avez tendance à vous ennuyer dans les tâches routinières.
- Vous motivez les autres membres de l'équipe grâce à votre sens de la compétition et de l'urgence.
- Vous souhaitez être vu(e) comme quelqu'un qui fait autorité en termes de nouvelles idées et solutions.
- Vous pouvez avoir tendance à hésiter trop longtemps sur certaines décisions, en voulant faire le meilleur choix possible. Cela peut finalement vous contraindre à prendre une décision trop rapide lorsque la situation devient urgente.
- Vous avez tendance à prendre les décisions opérationnelles quotidiennes très rapidement et facilement. Toutefois, vous accordez beaucoup plus de temps, d'effort et d'attention aux décisions plus importantes.
- Votre capacité à analyser rapidement les faits vous permet de dominer de nombreuses situations nouvelles.
- Vous aimez développer de nouveaux systèmes et de nouvelles procédures pour augmenter l'efficacité ou le contrôle de la qualité.

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

- Une opportunité de promotion pour des postes autorisant de la créativité.
- Des missions stimulantes à la fois détaillées et d'une large portée.
- Une absence de pression extérieure, tout en s'autorisant une pression et une urgence auto-imposées.
- La sécurité et la confiance dans les mesures de la qualité.
- Un soutien pour certaines indécisions occasionnelles.
- Le pouvoir et l'autorité de prendre des décisions et de créer du changement.
- Une équipe qui permet de se concentrer au maximum sur les tâches et pas sur les interactions sociales.

Droits d'Auteur © 2021 A24x7. Tous Droits Réservés.

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 :

- Sans imagination
- Trop dépendant(e) des données et au fait d'être documenté(e)
- Résistant(e) au changement
- Lent(e) à agir
- Rancunier(ère)

En situation de stress, vous avez besoin :

- L'exactitude
- De traiter les informations avec un rythme plus posé
- La garantie d'avoir raison

Vos comportements typiques face au conflit :

- Vous recourez souvent à diverses techniques indirectes pour modifier l'environnement afin de le rendre plus favorable. Vous pouvez recourir à des règles et procédures peu connues et autres approches indirectes.
- Bien que vous évitiez généralement le conflit ouvert, vous pouvez affirmez fermement votre point de vue en vous appuyant sur une question de principe.
- Vous semblez accepter les demandes des autres et, ainsi, éviter les conflits. En réalité, vous vous effacez souvent pour mieux vous préparer à réaffirmer votre position.

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

- Reconnaissez que les autres peuvent être plus à l'aise face au conflit, à la colère et à l'agressivité. Les expressions de colère ou un comportement quelque peu agressif venant des autres ne sont pas nécessairement des attaques personnelles contre vous.
- Soyez plus ouvert(e) avec vos amis et vos collègues, en partageant vos sentiments, vos besoins et vos préoccupations avec eux.
- Assurez-vous que le raisonnement qui conduit à vos décisions soit partagé. Ne pas le faire peut faire paraître celles-ci arbitraires.

Droits d'Auteur © 2021 A24x7. Tous Droits Réservés.

Vos domaines potentiels d'amélioration

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

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

Domaines potentiels à améliorer :

- Vous pouvez avoir tendance à travailler avec une énergie soudaine, suivie par des périodes de réflexion tranquille. Ce trait de caractère peut être déroutant pour les autres qui pourraient préférer une approche plus cohérente.
- Vous avez tendance à ne pas vous inquiéter de la relation et vous pouvez paraître quelque peu distant(e) sans en être conscient(e). Vous pourriez créer plus de liens en montrant plus de sensibilité.
- Vous aimez travailler sous pression - par conséquent, vous mettez parfois les autres sous pression de manière importune.
- Vous pourriez recourir à une aide extérieure pour améliorer la priorisation de vos tâches.
- Vous avez un fort besoin d'atteindre la perfection et vous pouvez être insatisfait(e) tant qu'elle n'est pas atteinte.
- Vous pouvez avoir tendance à vous effacer si on ne vous donne pas d'attention et/ou de crédit pour les idées que vous avez soumises.
- Certains peuvent vous trouver indécis(e) en raison de votre besoin de réexaminer les faits ou d'attendre de nouvelles informations avant de prendre des décisions.

Droits d'Auteur © 2021 A24x7. Tous Droits Réservés.

Vos Tendances Comportementales

Les styles dominants - D, I, S et C - sont chacun influencés par les trois autres. Ainsi les comportements de chaque personne ne sont pas seulement la résultante de l'un de ces styles, mais plutôt le produit de la combinaison des quatre styles DISC et de l'influence de chacun d'entre eux sur les trois autres. Les tendances comportementales ci-après sont déterminées en fonction de la façon dont les styles DISC se combinent et s'influencent mutuellement. Sur cette page, vous trouverez une synthèse des tendances comportementales.

Tendances Comportementales	Naturel	Adapté
Le Mode de Raisonnement *De quelle manière cette personne raisonne-t-elle ?*	Factuel	Intuitif ou factuel selon les situations
La Fiabilisation du Résultat *Par quel moyen cette personne cherche-t-elle à fiabiliser son résultat ?*	Rigueur & Précision	Préférence pour la cohérence et la méthode ou pour la rigueur et la précision selon les situations
Le Mode de Collaboration *Comment cette personne coopère-t-elle ?*	Directif	Collaboratif
La Gestion des Priorités *Quelle est la priorité de la personne face à ce qu'elle doit faire ?*	Préférence pour l'efficacité ou le respect des règles selon les situations	Respect des Règles
Le Mode Décisionnel *Comment cette personne prend-t-elle ses décisions ?*	Spontané ou réfléchi selon les situations	Spontané ou réfléchi selon les situations
La Motivation *Par quoi cette personne est-elle motivée lorsqu'elle agit : servir les autres ou servir ses propres objectifs ?*	Axé sur autrui ou sur soi selon les situations	Axé sur autrui
La Relation au Changement *Comment cette personne réagit-elle face au changement ?*	Moteur ou prudent selon les situations	Prudent
Le mode d'Interaction *Que recherche cette personne lorsqu'elle interagit avec autrui ?*	Prévenant ou engageant selon les situations	Prévenant ou engageant selon les situations
La Transmission des Instructions *De quelle manière cette personne donne-t-elle ses directives et ses attentes ?*	Indirect ou Direct selon les situations	Indirect & Précis
L'Investissement Personnel dans la Relation *Sur quoi l'individu se concentre-t-il lorsqu'il interagit avec les autres ?*	Orienté résultat	Orienté relation
Le Processus de Travail Préférentiel *Que privilégie cette personne quand elle accomplie une tâche ?*	Précision	Préférence pour la précision ou la constance selon les situations
Le Mode de Communication *Quel type de communication cette personne établit-elle ?*	Structuré	Structuré ou relationnel selon les situations

Droits d'Auteur © 2021 A24x7. Tous Droits Réservés.

Vos tendances comportementales – Détails & Graphes

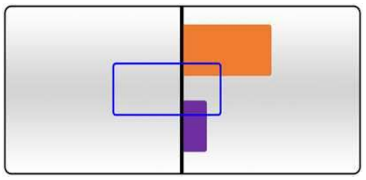
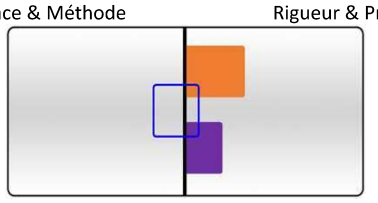
Chacune des tendances, est illustrée par un graphique et est assortie d'un commentaire spécifique sur le style naturel du candidat comme sur style naturel nécessaire à la tenue du poste (style naturel "cible"). Les scores et les constats révèlent quelles combinaisons de styles sont les plus observables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

Notes d'interprétation :

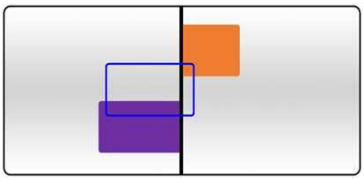
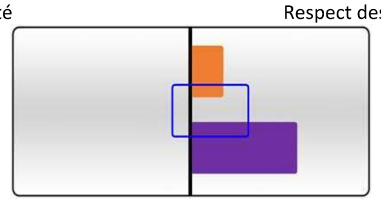
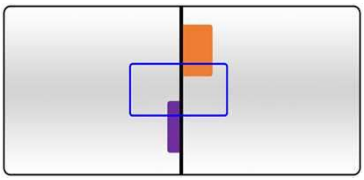
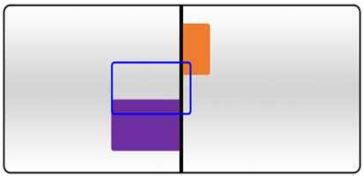
1. **Fréquence observée** : Les tendances comportementales sont présentées dans l'ordre suivant : des plus fréquemment observées aux moins fréquemment observées.
   - **ELEVE** - Clairement observées dans la plupart des situations, vues le plus souvent.
   - **EM** (Elevé à Modéré) - Fréquemment observées dans de nombreuses situations.
   - **MOD** (Modéré) - Peuvent ou non être observées selon la situation.
   - **FM** (Faible à Modéré) - Parfois observées dans certaines situations.
   - **FAIBLE** – Non observées dans la plupart des situations.

2. **Sens de votre score** – Selon que le graphique se déplace vers la droite ou la gauche, cela montre la probabilité qu'une personne a de mettre en œuvre un comportement type ou son opposé. Si les valeurs du candidat sont proches du centre du graphique, le comportement type, comme le comportement opposé auront autant de probabilité d'apparaître et dépendront de la situation.

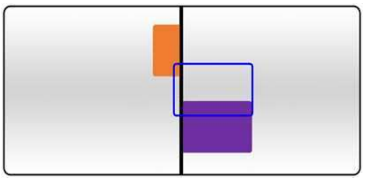
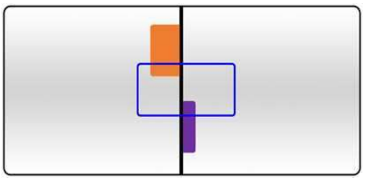
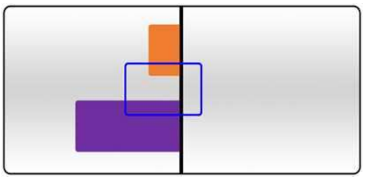
3. **Comparaison avec la population globale** - Le cadre bleu représente la population qui en majorité adopte cette tendance comportementale. Environ 68 % des personnes se situent dans cette fourchette (à l'intérieur du cadre bleu).

Tendances comportementales	Préférences
Le Mode de Raisonnement **Naturel (EM):** Vous vous fiez souvent aux données et aux faits irréfutables pour sécuriser vos décisions. Vous recourez à des vérifications pour vous faire une idée complète et précise de la situation, et avez tendance à réfléchir aux choses avec soin et attention. Aussi vous évaluez souvent les risques et examinez les preuves et les données pour décider. Gardez en mémoire que penser autant avec sa tête qu'avec son coeur vous garantira une grande efficacité. **Adapté (MOD):** Vous pouvez par moments vous fier à vos sentiments et à vos échanges avec les autres pour prendre une décision, et choisir celle qui vous semble acceptable. Toutefois, vous chercherez à étayer vos jugements par des preuves ou suite à des vérifications. Lorsque vous raisonnez, il est probable que vous vous fondiez autant sur votre logique que sur vos émotions. Vous avez tendance à examiner les évènement de manière logique tout en prêtant attention à ce qui vous semble juste.	Intuitif — Factuel 
La Fiabilisation du Résultat **Naturel (EM):** 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. **Adapté (EM):** 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.	Cohérence & Méthode — Rigueur & Précision 

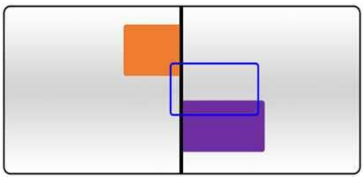
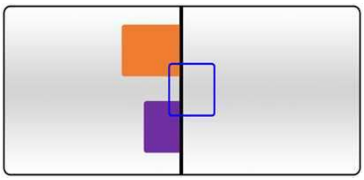
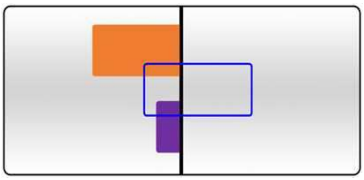
Droits d'Auteur © 2021 A24x7. Tous Droits Réservés.

Tendances comportementales	Préférences
Le Mode de Collaboration **Naturel (EM):** Vous êtes plutôt axé(e) sur les résultats, concentré(e) sur le fait d'accomplir les tâches rapidement et avec efficacité; et êtes susceptible d'agir principalement de manière indépendante et directe. Vous travaillez probablement mieux dès lors que vous pouvez gérer votre productivité et votre efficacité en toute autonomie. Assurez-vous de ne pas trop vous isoler. **Adapté (FM):** Vous êtes plutôt soucieux(se) d'impliquer les autres, préférant atteindre des résultats avec eux, ce qui peut avoir un impact sur l'efficacité des solutions. Vous serez probablement très efficace dès lors que vous collaborez avec d'autres. Attention ce que de trop nombreux échanges ne nuisent pas à votre productivité ou votre efficacité.	Collaboratif — Directif 
La Gestion des Priorités **Naturel (MOD):** Vous êtes attentif(ve) aux directives en vigueur afin d'assurer des résultats très qualitatifs et immédiats. Aussi vous agissez afin de réaliser l'objectif sans attendre. Au moment d'établir des priorités, vous donnez autant d'importance au fait de suivre les règles qu'au fait d'agir au plus vite, les deux approches sont pour vous complémentaires pour réussir. **Adapté (EM):** 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.	Efficacité — Respect des Règles 
Le Mode Décisionnel **Naturel (MOD):** Vous pouvez étudier les risques avec attention ou bien agir de façon impulsive, selon votre intuition ou vos tripes. Vos décisions peuvent être fondées sur une approche mêlant logique et émotion, vous conduisant à agir selon ce qui vous semble être à la fois juste et sensé, le tout en restant attentif(ve) aux risques encourus. **Adapté (MOD):** Cohérent avec le style naturel	Spontané — Réfléchi 
La Motivation **Naturel (MOD):** Vous portez autant attention au fait d'agir de manière autonome/individuelle que d'agir en prenant en compte les autres, et mettez l'accent sur les actions permettant un résultat rapide tout en restant conscient des limites de cette approche. Vous êtes probablement motivé à la fois par le désir de répondre à vos propres besoins et motivations, et par le désir de soutenir et d'aider les autres dans ce processus. **Adapté (FM):** 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.	Axé sur autrui — Axé sur soi 

Droits d'Auteur © 2021 A24x7. Tous Droits Réservés.

Tendances comportementales	Préférences
La Relation au Changement **Naturel (MOD):** Accepter le changement peut vous prendre du temps. En fonction du risque et du résultat attendu, vous pouvez vous montrer très attaché(e) à vos idées. A certains moments, vous vous engagerez activement dans le changement et à d'autres vous souhaiterez avoir plus d'information et de visibilité en terme de planification. Vous serez probablement engagé dans le changement, tant que les choses auront du sens. **Adapté (EM):** 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.	Moteur — Prudent 
Le mode d'Interaction **Naturel (MOD):** Vous pouvez être attachant(e) et persuasif(ve) tout en faisant preuve de constance et de soutien dans vos relations avec les autres. Vous pouvez concilier les besoins des personnes tout en créant des relations et en vous assurant que leurs besoins soient satisfaits. Cela peut effectivement créer des relations fidèles et de confiance. **Adapté (MOD):** Cohérent avec le style naturel	Prévenant — Engageant 
La Transmission des Instructions **Naturel (MOD):** Vous aimez aussi bien établir les standards à atteindre que suivre les protocoles, et ce en fonction de la situation et de ce qui vous semble le plus pertinent. Vous pouvez suivre des lignes directrices et des procédures établies si celles-ci favorisent l'atteinte des objectifs. Gardez à l'esprit que les personnes dont le style est plus orienté sur la relation que sur la tâche pourraient éprouver des difficultés. **Adapté (FM):** 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.	Indirect & Précis — Direct & Autoritaire 

Droits d'Auteur © 2021 A24x7. Tous Droits Réservés.

Tendances comportementales	Préférences
L'Investissement Personnel dans la Relation **Naturel (FM):** Dans le cadre de vos relations avec autrui, vous êtes plutôt axé sur les résultats. Vous préférez ne pas établir de liens sociaux sauf si ceux-ci permettent d'atteindre un résultat ou un but précis. Vous avez tendance à vous concentrer sur les résultats et êtes animés(es) par le désir d'atteindre un objectif ou d'accomplir une tâche, plutôt que par l'envie de créer des liens ou d'établir des relations. N'oubliez pas que certaines personnes aimeraient peut-être davantage vous connaître lorsqu'elles travaillent avec vous. **Adapté (EM):** Vous êtes plutôt sociable et êtes plus susceptible de vous concentrer sur le développement des relations et la création de liens plutôt que sur l'atteinte d'un objectif ou la réalisation d'une tâche. N'oubliez pas qu'il y a parfois des choses qui doivent être faites.	Orienté résultat — Orienté relation 
Le Processus de Travail Préférentiel **Naturel (FM):** 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. **Adapté (FM):** Cohérent avec le style naturel	Précision — Constance 
Le Mode de Communication **Naturel (FM):** Vous êtes relativement à l'aise lorsque vous adoptez un approche structurée, centrée sur les tâches à réaliser, les détails et l'exactitude des résultats. Vous préférez prendre un peu de temps pour réfléchir aux conséquences de votre décision et à la planification de votre action avant de vous lancer. Vous vous sentirez probablement plus en confiance dès lors que vous pouvez avoir des données ou une information factuelle à disposition et dès lors que vous avez la possibilité de suivre des procédures qui vous garantissent l'exactitude et la précision du résultat. Rappelez-vous qu'il y a des moments où nouer des liens avec d'autres personnes peut aussi vous aider. **Adapté (MOD):** Vous êtes tout aussi à l'aise pour interagir avec les autres et nouer des liens personnels, que pour adopter une approche structurée, centrée sur les tâches et caractérisée par un goût pour les détails et la précision. Toutefois, vous pouvez parfois avoir du mal à maintenir un rythme de travail régulier ou une concentration constante. Vous pouvez vous fier aussi bien aux avis des personnes avec qui vous êtes en relation qu'aux informations factuelles pour établir votre propre point de vue.	Structuré — Relationnel 

Droits d'Auteur © 2021 A24x7. Tous Droits Réservés.

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

Droits d'Auteur © 2021 A24x7. Tous Droits Réservés.