



UNLOCKING HUMAN POTENTIAL

Sample User

Style: Conducteur

International PowerDISC with TEAMS & Values

jeudi 10 janvier 2019

Votre rapport utilise le modèle comportemental DISC. Le modèle comportemental DISC est le langage universel des comportements. Des études ont montré que les traits de caractère pouvaient être classés en quatre groupes principaux. Les personnes de style similaire présentent généralement des traits de caractère identiques. Ces quatre styles se retrouvent chez tout le monde à des degrés d'intensité variables. Les lettres de l'acronyme DISC correspondent aux quatre types de comportement suivants :

- D = Dominant, dirigeant
- I = Influent, inspirant
- S = Stable, constant
- C = Correct, conforme

Le système DISC vous permet de mieux vous connaître et de mieux comprendre votre famille, vos collègues et vos amis. La compréhension des styles de comportement vous aide à mieux communiquer, à réduire ou prévenir les conflits, à apprécier les différences chez autrui et à influencer ceux qui vous entourent de manière positive.

Au cours de vos interactions au quotidien, vous pouvez observer les différents styles de comportement en action. En pensant à votre famille, vos amis et vos collègues, vous découvrirez aussi différents comportements.

- Connaissez-vous quelqu'un qui fait preuve d'assurance, qui va droit au but et qui est direct ?

Certaines personnes sont persuasives, directes et ont une grande force de caractère.

Il s'agit du style D

- Est-ce que certains de vos amis ont un bon sens de la communication et sont chaleureux avec tous ceux qu'ils rencontrent ?

Certaines personnes sont optimistes, amicales et loquaces.

Il s'agit du style I

- Est-ce que certains membres de votre famille ont un bon sens de l'écoute et un bon esprit d'équipe ?

Certaines personnes sont calmes, patientes, loyales et ont l'esprit pratique.

Il s'agit du style S

- Avez-vous déjà travaillé avec quelqu'un qui aime rassembler les faits et les détails, et qui est minutieux dans tout ce qu'il entreprend ?

Certaines personnes sont méticuleuses, sensibles et analytiques.

Il s'agit du style C

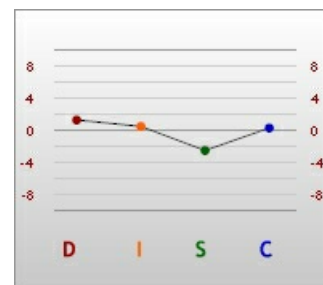
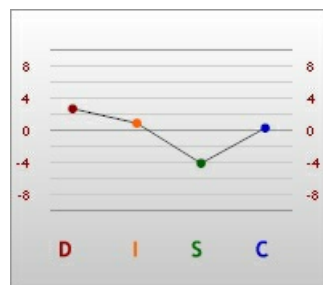
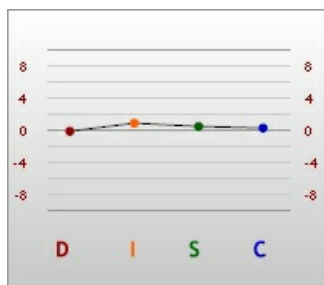


Le tableau ci-dessous permet de comparer les quatre profils de comportement.

	D = Dominant	I = Influent	S = Stable	C = Conforme
Recherche	Contrôle	Reconnaissance	Acceptation	Précision
Points forts	Administration Leadership Détermination	Persuasif Enthousiaste Égayant	Sens de l'écoute Travail en équipe Suivi	Planification Systèmes Orchestration
Challenges	Impatient Insensible Sens de l'écoute médiocre	Manque de détails Capacité d'attention limitée Manque de suivi	Sensibilité excessive Lenteur à démarrer N'aime pas le changement	Perfectionniste Critique Inexpressif
N'aime pas	Inefficacité Indécision	Routines Complexité	Insensibilité Impatience	Désorganisation Inconvenance
Décisions	Décisionnaire	Spontané	Concertation	Méthodique

Le comportement humain est formé de quatre styles de comportement d'intensité variable, ce que le graphique DISC permet de représenter visuellement. Le graphique DISC trace l'intensité de chacun des quatre styles. Les points situés au-dessus de la ligne centrale correspondent aux intensités élevées, tandis que ceux situés en dessous représentent les faibles intensités des traits de caractère DISC. Sur un simple coup d'œil, le graphique DISC permet de connaître immédiatement le comportement et les traits de caractère d'une personne.

Vous trouverez ci-dessous les trois graphiques DISC, ainsi qu'une courte explication des différences entre eux.



Le graphique DISC n°1 représente votre « moi public » (le masque).

Ce graphique représente le « vous » que les autres perçoivent. Il reflète la manière dont vous percevez votre environnement et la façon dont vous pensez que les autres s'attendent à ce que vous vous comportiez.

Le graphique DISC n°2 représente votre « moi privé » (l'intérieur).

Il indique comment vous agissez naturellement sous pression et identifie comment vous réagirez probablement en situation stressante ou tendue. Il s'agit de votre réaction naturelle probable.

Le graphique DISC n°3 représente votre « moi perçu » (le miroir).

Ce graphique affiche votre comportement type tel que vous le percevez. C'est ce que l'on pourrait appeler la perception de soi. Bien que vous ne soyez pas nécessairement conscient de votre comportement envers les autres, ce graphique représente l'approche type que vous adoptez.

Description

comprendre votre style

Le qualificatif correspondant à votre style est « Conducteur ».

Sample, en qualité de Conducteur, mélange le plaisir au travail pour faire avancer les choses. Les conducteurs sont des personnes déterminées qui se sentent à l'aise avec les gens, mais qui s'occupent aussi des détails. Les conducteurs veulent que les choses soient faites comme il faut. Par conséquent, ils pourraient apporter les dernières touches à un projet pour en garantir l'exactitude et le degré d'exhaustivité. Sample est de nature communicative et se sent à l'aise avec les gens, mais cela n'indique pas nécessairement sa loyauté. Les conducteurs analysent minutieusement les gens et les tâches. Ils semblent reporter leur allégeance à leur guise d'une personne ou mission à une autre. Ils omettent souvent de planifier soigneusement leurs actions et se lancent dans les projets tête baissée.

Les conducteurs doivent être plus attentifs aux besoins des autres. Ils font preuve de spontanéité dans le travail comme dans le plaisir, mais pas n'importe comment. Sample a besoin d'exactitude et a conscience des délais. Les conducteurs passent à l'action plutôt qu'attendre que d'autres le fassent. Leur impératif est le chiffre d'affaires et ils veulent obtenir des résultats immédiats. Ils travaillent avec acharnement pour résoudre les problèmes. Sample recherche la précision couplée à une vivacité d'esprit.

Les conducteurs peuvent paraître entêtés. Sous pression, il leur arrive d'exprimer leurs sentiments sans se soucier de l'opinion des autres. Ils peuvent aussi exercer un tel contrôle sur les projets qu'ils n'autorisent pas les autres à y participer. Les conducteurs souhaitent que leurs interlocuteurs communiquent de manière claire et concise. Ils sont visionnaires et créatifs. Sample est toujours en train d'envisager de nouvelles aventures palpitantes.

D'une grande créativité, Sample est souvent prêt(e) à rechercher de nouvelles solutions aux problèmes, est autonome et travaille souvent à un rythme effréné pour atteindre ses objectifs. Sample embrasse les nouveaux défis et est généralement capable de prendre des décisions rapidement, même sous pression.

De nature chaleureuse et expansive, Sample prend un grand plaisir à interagir avec les autres. Sample n'a pas de mal à voir le bon côté des choses dans les situations difficiles. S'aventurer en terres inconnues lui procure des sensations fortes. Ayant un don pour influencer ses collaborateurs, on lui reconnaît des talents de communication innés. Sample paraît facile d'accès. Son aisance et son ouverture plaisent beaucoup.

Sample projette l'image de quelqu'un de polyvalent sur qui on peut compter pour rompre la monotonie et la routine. Préférant parfois agir à l'écart de l'équipe, c'est une personne individualiste. Sample peut même montrer une certaine « agitation » et a tendance à passer rapidement d'une chose à l'autre.

De nature soignée et ordonnée, Sample paraît également avoir l'esprit pratique. Il s'agit de quelqu'un qui a besoin d'avoir en sa possession les informations nécessaires pour prendre des décisions et qui pèse toujours le pour et le contre. Sample peut être sensible aux critiques et a tendance à intérioriser ses émotions. Sample aime clarifier ce que l'on attend de lui/elle avant de se lancer dans de nouveaux projets et suit une démarche logique pour parvenir à ses objectifs.

Leader et porte-parole par nature
Capable d'effectuer diverses activités avec une grande rigueur
Pouvoir d'influence et de motivation
Dynamique, extraverti(e) et optimiste

Caractéristiques générales

Capable de diriger et d'innover
Pouvoir et autorité de prendre des risques et des décisions
Absence de tâches courantes et banales
Appréciation, compliments et reconnaissance

Motivé par

Environnement compétitif offrant des récompenses
Tâches et activités difficiles sortant de l'ordinaire
Capable d'encadrer d'autres personnes
Absence de contrôles, de supervision et de détails

Mon environnement idéal

Communication

de style Conducteur

Pour résumer, voici ce à quoi un conducteur peut aspirer :

- Responsabilités, activités variées, prestige, liberté, missions encourageant le développement personnel, opportunités d'évolution professionnelle, reconnaissance

Plus grande crainte :

- Être exploité, perte de contrôle

MANIÈRE D'AGIR pour communiquer avec Sample, qui est de style Conducteur :

- Parler des résultats, pas du processus
- Parler des solutions, pas des problèmes
- S'en tenir aux affaires ; ne pas oublier qu'il/elle veut des résultats
- Faire des suggestions sur la manière dont il/elle peut obtenir des résultats, prendre en main la situation et résoudre des problèmes
- Partager la « vision globale », car il s'agit de quelqu'un de visionnaire
- En cas d'accord trouvé, être d'accord avec les faits et les idées, plutôt qu'avec la personne

MANIÈRE DE NE PAS AGIR pour communiquer avec Sample, qui est de style Conducteur :

- Épiloguer, monopoliser la conversation
- Faire des concessions sur la qualité
- Se concentrer sur les problèmes
- Être pessimiste
- Se concentrer sur le processus et les détails
- S'opposer à lui/elle directement

Manière dont Sample, qui est de style Conducteur, pourrait se comporter pour analyser des informations :

- Ignore les risques potentiels
- Omet de peser le pour et le contre
- Ne tient pas compte de l'opinion des autres
- Propose des idées et des systèmes innovants et progressistes

Caractéristiques de motivation

- **Objectifs motivants** : qualité, être mis en valeur par le travail bien fait
- **Moyens de juger autrui** : déclarations orales
- **Moyens d'influencer autrui** : efficacité, éloquence
- **Qualités qu'il apporte à l'équipe** : aptitude à mener plusieurs tâches à la fois, exigeant sur la qualité, fait avancer les choses
- **Moyens employés à l'excès** : ne tolère pas le « statu quo », impulsivité
- **Réaction sous pression** : impulsif, impétueux
- **Plus grandes craintes** : qualité médiocre, rejet
- **Aspects à améliorer** : faire preuve d'une plus grande sensibilité, être plus conciliant envers les besoins des autres, laisser les autres partager leurs idées et convictions



Le savoir passe, mais la sagesse demeure.

- Alfred Lord Tennyson

Communication

de style Conducteur

Valeur pour le groupe :

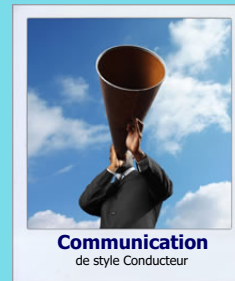
- Leader et penseur énergique
- Dynamique, incite les autres à agir
- Capable de s'occuper aisément de plusieurs tâches à la fois
- Se montre ferme et excelle en situation de crise

Au sein d'un groupe, un conducteur possède les qualités suivantes :

- Leader instinctif
- Manager autocratique qui réagit très bien en temps de crise
- Direct et décidé
- Fait preuve d'innovation pour obtenir des résultats
- Reste concentré sur les objectifs
- Sait surmonter les obstacles, voit le bon côté des choses
- Donne des consignes et assure l'encadrement ; accepte les risques
- Oriente le groupe vers ses objectifs
- Prêt à parler haut et fort ; capable de définir des objectifs
- Sens aigu de la communication
- Accepte les défis sans crainte
- Perspicace
- Peut gérer plusieurs projets de front
- Performant lorsqu'il est surchargé de travail

Axes de développement personnel pour les conducteurs :

- Être moins autoritaire et dominateur
- Apprendre à mieux apprécier les opinions et les sentiments des autres
- S'investir davantage dans les détails et le processus
- Soutenir les autres membres de l'équipe ; écouter activement
- Prendre le temps d'expliquer le « pourquoi » de leurs déclarations et propositions
- Apprendre à être plus patients ; aider les autres à réaliser leur potentiel



Vous pouvez avoir d'excellentes idées, mais si vous n'êtes pas capable de les communiquer, vous n'irez pas loin.

- Lee Iacocca

Conseils de communication

Être en relation avec les autres

Vos tendances D, I et C se situent au-dessus de la ligne centrale ; le qualificatif correspondant à votre style est « Conducteur ».

Dans la section suivante, vous trouverez des épithètes qualifiant la position de vos tendances DISC sur votre graphique. Ces descripteurs correspondent approximativement aux valeurs de votre graphique.

D -- Mesure l'intensité type de vos traits de caractère suivants : fermeté, aptitude à faire autorité et aptitude à aller droit au but. Termes pouvant décrire l'intensité de votre tendance « D » :

- **INSISTANT** Exhorte avec force ; puissant ; vigoureux
- **PRENEUR DE RISQUES** Prêt à tenter sa chance ; agit dangereusement
- **AVENTUREUX** Aime les initiatives palpitantes ou dangereuses
- **CATÉGORIQUE** Règle un différend ou répond à des questions
- **INQUISITEUR** Enclin à poser beaucoup de questions ; curieux

I -- Mesure l'intensité type de vos traits de caractère suivants : loquacité, pouvoir de persuasion et aptitude à communiquer. Termes pouvant décrire l'intensité de votre tendance « I » :

- **GÉNÉREUX** Prêt à donner et partager ; altruiste ; charitable
- **POSÉ** Équilibré ; stable ; aisance et dignité
- **CHARMANT** Séduisant ; captivant ; plaisant
- **CONFIANT** Sûr de soi ; sentiment de certitude ; audacieux

S -- Mesure votre désir de sécurité, votre désir d'harmonie et votre esprit d'équipe. Termes pouvant décrire l'intensité de votre tendance « S » :

- **CRITIQUE** Cherche les défauts ; caractérisé par une analyse prudente
- **IMPÉTUEUX** Agit brusquement sans trop réfléchir ; fonceur ; impulsif

C -- Mesure votre désir de structure, votre sens de l'organisation et votre attention aux détails. Termes pouvant décrire l'intensité de votre tendance « C » :

- **ANALYTIQUE** Décompose les choses dans leurs éléments constitutifs pour découvrir leur nature
- **SENSIBLE** Facilement blessé ; très réceptif intellectuellement et émotionnellement
- **MÛR** A atteint son plein développement, accompli, épanoui



Conseils de communication
Être en relation avec les autres

La seule manière de changer est d'altérer notre compréhension.

- Anthony De Mello

Conseils de communication

comment vous communiquez avec les autres

Comment vous communiquez avec les autres

Revenez à la section « Communication » de ce rapport et consultez les sections MANIÈRE D'AGIR et MANIÈRE DE NE PAS AGIR correspondant à votre style. L'examen de vos propres préférences en matière de communication pourrait être très instructif ou simplement confirmer ce que vous savez déjà. Quoi qu'il en soit, vous disposez d'un support écrit énumérant vos traits de caractère concernant la façon dont vous communiquez. Ces informations constituent un outil très puissant lorsque vous les partagez avec vos collègues, vos amis ou votre famille. Elles pourraient les aider à réaliser que certaines approches ne conviennent pas à votre style, alors que d'autres passent bien. Autre considération non négligeable : vous pouvez à présent voir que LA FAÇON DONT VOUS VOUS EXPRIMEZ peut être aussi importante que LE CONTENU DU MESSAGE.

Malheureusement, nous avons tous tendance à communiquer de la manière dont nous préférons que l'on nous parle, au lieu de la méthode de prédilection de nos interlocuteurs.

Votre tendance dominante est de type « D ». Cela signifie que vous préférez recevoir des informations communiquant des RÉSULTATS. Toutefois, pour relayer cette même information à un client ou collègue, il vous faudra peut-être l'adapter de sorte à présenter des faits précis ou simplement le résultat final. Vous pouvez sinon lui faire sentir qu'il fait partie de la solution et insister sur la nécessité de collaborer.

La section suivante de ce rapport porte sur la façon dont les personnes de votre style communiquent avec celles des trois autres types dominants. Certains styles possèdent un sens inné de la communication, tandis que d'autres ne semblent même pas parler la même langue. Vous savez déjà parfaitement parler votre langue « naturelle ». Nous allons donc étudier comment communiquer et s'entendre avec les trois autres langues dominantes utilisées.

La section suivante s'intéresse à la tendance « D » dominante, car vous avez tendance à communiquer de manière plus agressive que ce que les autres ne le voudraient.

Compatibilité de votre type de comportement

Deux styles « D » ne s'entendent bien que s'ils se respectent mutuellement et souhaitent collaborer ensemble pour parvenir à un objectif donné. Ils doivent faire attention à ne pas développer un esprit de compétition trop grand ou devenir trop dominateurs l'un avec l'autre.

Un « D » apprécie le style « I », car les « I » savent naturellement encourager les « D ». Parfois, en situation professionnelle, un « I » ne sera pas suffisamment axé sur les tâches aux yeux d'un « D », à moins que le « D » ne réalise comment le « I » peut contribuer à parvenir au résultat final.

Un « D » et un « S » travaillent généralement bien ensemble, car le « S » n'est pas une menace pour le « D », et ils ne ménagent pas leurs efforts pour parvenir à l'objectif souhaité. Leurs relations personnelles peuvent être tendues si le « D » paraît trop axé sur les tâches et ambitieux.

Ensemble, les « D » et les « C » doivent faire attention à ne pas être respectivement trop insistants et tatillons. Toutefois, le « D » peut avoir besoin de l'attention aux détails du « C », mais éprouver des difficultés à le communiquer.



La parole est le miroir
de l'âme ; c'est elle
qui fait l'homme.

- Publilius Syros

Conseils de communication

compatibilité de votre type de comportement

Axes d'amélioration du « D » concernant ses interactions avec chaque style

D avec D

S'il existe un respect mutuel entre vous, vous vous jugez réciproquement dynamiques, visionnaires, agressifs et optimistes, avec l'esprit de compétition. À partir du moment où vous vous entendez sur l'objectif à atteindre, vous pouvez vous concentrer sur la tâche à accomplir et faire preuve d'une grande efficacité. Sans respect mutuel, l'autre D peut vous paraître contestataire, autoritaire, arrogant, dominateur, nerveux et sembler agir à la hâte.

Conseils relationnels : Vous devez tous les deux vous efforcer d'instaurer un climat de respect mutuel et de communication. Il sera bénéfique de fixer cela comme objectif à atteindre. Vous devez également essayer de cerner la portée de l'autorité de l'autre et d'en respecter les limites.

D avec I

Les I vous paraissent souvent égocentriques, superficiels, trop optimistes, désinvoltes, trop sûrs d'eux et peu concentrés. Vous n'appréciez pas d'avoir à faire à un vendeur de type I. Du fait de votre penchant pour les tâches, les généralisations évasives des personnes à tendance I prononcée risquent de vous contrarier.

Conseils relationnels : Essayez d'être amical, car les I apprécient les relations personnelles. Essayez de leur adresser des compliments. Écoutez leurs idées et saluez leurs réussites.

D avec S

Les S vous paraissent souvent passifs, nonchalants, apathiques, possessifs, suffisants et impassibles. Aux yeux des D, les S paraissent lents à agir. Quant à eux, ils jugent que votre approche est conflictuelle, ce que les personnes à tendance S prononcée peuvent trouver oppressant. Votre rapidité d'action et votre vivacité d'esprit peuvent mener à une réponse passive-agressive.

Conseils relationnels : Évitez d'insister ; reconnaissez l'authenticité du travail des personnes à tendance S prononcée. Soyez amical, car elles ont le sens du contact humain. Dans la mesure du possible, efforcez-vous d'être plus facile à vivre ; adoptez un rythme constant pour réduire les tensions inutiles.

D avec C

Les C vous paraissent souvent dépendants, évasifs, sur la défensive, tatillons, trop prudents et anxieux. Les D pensent souvent que les personnes à tendance I prononcée sur-analysent tout et se noient dans les détails.

Conseils relationnels : Ralentissez la cadence ; présentez vos informations sous forme claire et concise, en fournissant autant de faits que possible. Au cours des discussions, attendez-vous à ce que le C exprime des doutes, des inquiétudes et des questions sur les détails. Écartez toute menace potentielle. Dans la mesure du possible, laissez au C le temps de réfléchir avant de lui demander de se décider.



La communication
fonctionne pour ceux
qui y travaillent.

- John Powell

feuille d'exercice

Feuille d'exercice : conseils de communication

Les variations représentées dans les graphiques indiquent les stratégies que vous employez pour faire face à différentes situations. Le comportement humain est largement conditionné par les changements survenant dans notre environnement. Il existe généralement de grandes variations entre le graphique n°1 et le graphique n°2 en raison de facteurs de stress ou de changements environnementaux. L'identification des différences, ou variations, entre les deux graphiques permet de mieux comprendre le mécanisme d'adaptation naturel d'une personne et indique comment cette dernière pourra mieux s'adapter à l'avenir.

Instructions : vos graphiques personnels mettent en avant différentes facettes de votre personnalité. L'étude de ces variations nous livre des indications précieuses. Reportez-vous aux deux graphiques (si nécessaire, consultez les données de votre profil). Comparez les points D, I, S, et C sur les graphiques n°1 et n°2. Pour terminer, consultez l'analyse de vos réponses et réfléchissez à la façon dont votre environnement influence vos décisions, vos motivations, vos actions et vos paroles.

Variations de D:

Comparez les graphiques n°1 et n°2. Sur le graphique n°2, le « D » se trouve-t-il plus haut ou plus bas que le « D » du graphique n°1 ? Regardez l'écart entre la lettre sur chaque graphique. Une valeur plus élevée indique que la personne souhaite avoir plus de contrôle dans des situations stressantes. Si la valeur D augmente considérablement, cela indique que vous devenez plus autoritaire en cas de stress. Une valeur plus faible indique que la personne ne cherche pas à avoir beaucoup de contrôle dans des situations stressantes. Si la valeur D diminue considérablement, vous préférez vraisemblablement que quelqu'un d'autre vous guide et choisisses de suivre cette personne.

Variations de I:

Comparez les graphiques n°1 et n°2. Sur le graphique n°2, le « I » se trouve-t-il plus haut ou plus bas que le « I » du graphique n°1 ? Regardez l'écart entre la lettre sur chaque graphique. Une valeur plus élevée indique que la personne recherche un climat plus relationnel dans des situations stressantes. Si la valeur I augmente considérablement, vous tentez probablement d'utiliser votre sens de la communication pour arrondir les angles. Une valeur plus faible indique que la personne ne recherche pas de climat relationnel dans des situations stressantes. Si la valeur I diminue considérablement, cela indique que vous ne vous appuyez pas autant sur la discussion pour parvenir à une solution.

Variations de S:

Comparez les graphiques n°1 et n°2. Sur le graphique n°2, le « S » se trouve-t-il plus haut ou plus bas que le « S » du graphique n°1 ? Regardez l'écart entre la lettre sur chaque graphique. Une valeur plus élevée indique que la personne recherche un climat plus sécurisant dans des situations stressantes. Si la valeur S augmente considérablement, vous tentez probablement d'éviter les conflits et patientez jusqu'à ce qu'un climat plus propice se présente avant de procéder à des modifications. Une valeur plus faible indique que la personne recherche moins un climat sécurisant dans des situations stressantes. Si la valeur S diminue considérablement, cela signifie que vous prenez des décisions de manière plus impulsive.

Variations de C:

Comparez les graphiques n°1 et n°2. Sur le graphique n°2, le « C » se trouve-t-il plus haut ou plus bas que le « C » du graphique n°1 ? Regardez l'écart entre la lettre sur chaque graphique. Une valeur plus élevée indique que la personne souhaite être bien informée avant de prendre une décision dans des situations stressantes. Si la valeur C augmente considérablement, vous ne souhaitez probablement pas prendre de décision avant de disposer de beaucoup plus d'informations. Une valeur plus faible indique que la personne ne souhaite pas être en possession d'un grand volume d'informations avant de prendre une décision dans des situations stressantes. Si la valeur C diminue considérablement, cela indique que vous prenez plus facilement des décisions en vous fiant à votre instinct.

Parmi tous vos points, quel est celui qui connaît la hausse ou la baisse la plus forte ? Qu'est-ce que cela vous indique sur la façon dont vous réagissez sous pression ?

Comment votre stratégie d'adaptation peut-elle vous aider à prendre des décisions ou à vous en empêcher ? Comment pouvez-vous exploiter ces informations pour identifier vos lacunes en termes de réaction sous pression ?

Présentation du rapport sur le style de votre équipe (TEAMS)

Votre style TEAMS mesure vos préférences en termes de façon de penser et de tâches à accomplir. Le profil TEAMS examine la façon de penser des individus et d'interagir au sein d'un groupe ou d'une équipe. Le profil TEAMS décompose les fonctions principales d'un groupe en cinq rôles clés chargés d'effectuer les tâches et d'atteindre les objectifs. Les rôles portent les titres suivants :

- **T = Théoricien**
- **E = Exécuteur**
- **A = Analyste**
- **M = Manager**
- **S = Stratégiste**

Le profil TEAMS ne mesure pas les compétences, mais exprime les préférences de chacun à l'égard des rôles et des activités à effectuer. Lorsque les individus occupent leurs fonctions de prédilection, la productivité et la satisfaction professionnelle augmentent, tandis que le stress diminue. Le slogan « L'union fait la force » n'est pas seulement percutant, il pose les bases du développement d'une équipe. Une équipe solide est formée de rôles complémentaires, et non incompatibles. L'exploitation des cinq rôles s'est révélée la méthode la plus efficace pour s'acquitter de la tâche à faire.

Présentation du style TEAMS

Théoricien

- Créateur
- Visionnaire
- Pourvoyeur d'idées

Exécuteur

- Respect des procédures
- Agent d'exécution
- Définisseur de références

Analyste

- Esprit pratique
- Organisateur
- Peaufine les méthodes

Manager

- Conciliateur
- Diplomate
- Facilitateur

Stratégiste

- Définisseur d'objectifs
- Créateur de plans
- Résolution de problèmes

Caractéristiques de chaque style TEAMS

Théoricien

- Résout les problèmes de façon créative
- Aptitude à sortir des sentiers battus pour définir des objectifs, des procédures et des échéances
- Il s'agit du membre de l'équipe qui crée des idées, des modèles et des hypothèses

Exécuteur

- Faire les choses comme prévu et les faire bien
- Apprécié pour son sens de l'action, son sens de l'organisation et sa fiabilité
- Il s'agit du membre qui met en œuvre les idées, les programmes et les solutions mises au point par l'équipe.

Analyste

- Adéquation et précision, contrôle de la qualité, analytique
- Ils placent la barre très haut et évaluent les risques par rapport à la récompense potentielle.
- Il s'agit du membre de l'équipe qui se soucie toujours de la qualité et qui cherche à peaufiner les processus ou les programmes.

Manager

- Approche diplomate et équilibrée pour résoudre les problèmes
- Aptitude à considérer un projet du point de vue des différents membres de l'équipe
- Il s'agit du membre de l'équipe qui répond aux besoins des individus et les concilie.

Stratégiste

- Simplifie les concepts, promeut des idées et fournit des solutions
- Sait faire valoir ses idées et surmonter les obstacles
- Il s'agit du membre de l'équipe qui identifie et simplifie les idées afin de façonner une stratégie et de promouvoir des concepts.

Faiblesses potentielles de chaque style TEAMS

Théoricien

- Plus le style Théoricien est prononcé, plus la personne aura tendance à générer de nouvelles idées plutôt qu'à s'attacher à accomplir des tâches.

Exécuteur

- Plus le style Exécuteur est prononcé, plus la personne a besoin de procédures et d'objectifs clairement définis pour être efficace.

Analyste

- Plus le style Analyste est prononcé, plus la personne encourt le risque de s'enliser dans les détails du projet et de perdre l'objectif de vue.

Manager

- Plus le style Manager est prononcé, plus la personne encourt le risque de ne pas concilier tous les besoins et de perdre de vue les priorités à respecter pour atteindre les objectifs fixés.

Stratégiste

- Plus le style Stratégiste est prononcé, plus la personne encourt le risque d'attendre trop des autres ou d'exagérer les avantages/solutions.

Préférences de Sample au niveau de son rôle dans l'équipe

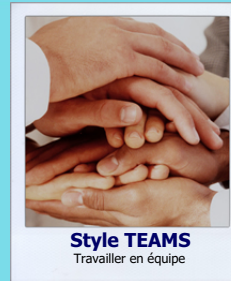
Grand style: Analyste

Les analystes sont les membres de l'équipe qui extraient les éléments clés d'une idée et développent le processus permettant de mettre l'idée en œuvre. L'un des qualités principales que les analystes apportent à l'équipe est leur faculté innée de détecter les vices de procédures, les erreurs de raisonnement, ainsi que tout autre problème potentiel. Leur atout principal réside dans leur aptitude à étudier les plans et programmes développés par l'équipe en envisageant les ajouts, suppressions et modifications qu'ils pourraient y apporter pour que la mise en œuvre réussisse. Ils offrent une combinaison unique alliant un excellent sens du contact humain à un goût du détail prononcé. Cela leur permet de bien formuler leurs concepts dans différents domaines. Ils ont tendance à jouer de leur sens de la communication pour veiller à ce que chaque partie d'un projet soit faite dans l'ordre et comme il faut. Pour ce faire, ils se concentrent plus sur les tâches que sur les gens qui les exécutent. Les analystes peuvent renvoyer plusieurs fois leurs idées aux théoriciens, stratégistes ou managers de sorte à les peaufiner et à développer un programme de mise en œuvre qui finira par fonctionner.

Les analystes sont appréciés pour leur précision, leur exactitude et leur fiabilité. Leur devise : « Réussir du premier coup ». Les exigences personnelles des analystes en termes d'excellence dépassent souvent celles des autres. Ce sont des penseurs capables de résoudre les problèmes de manière cartésienne et méthodique avec une bonne dose de créativité. Les analystes sont extrêmement méticuleux dans tout ce qu'ils font. Leur esprit critique leur permet de cerner une situation de manière systématique et méthodique, en commençant par analyser, puis critiquer et enfin tester leurs conclusions.

Les analystes ne cessent de remettre en cause les idées, les procédures et les concepts à l'étude. Ils cherchent à améliorer les méthodes d'exécution des tâches. Plutôt ordonnés et soignés, ils remettent de l'ordre dans les projets chaotiques stressants. L'équipe apprécie leur éthique professionnelle et leur résistance au stress lorsque les délais sont serrés.

Les analystes ont tendance à se noyer dans les détails d'un projet. Dans ce cas de figure, ils peuvent même perdre de vue l'objectif global. Ils vivent dans un monde fait d'idées et lancent parfois un débat pour le simple plaisir de la discussion. Les analystes ont aussi tendance à choisir une approche présentant peu de risques au lieu d'une démarche plus risquée, mais offrant aussi une meilleure rétribution.



Les équipes bien organisées produisent de bons résultats. Le flux d'énergie qui s'en dégage et les échanges d'idées sont évidents.

Pour qu'une équipe marche bien et pour que le travail soit accompli, il est impératif de bien choisir le rôle de chaque membre.

Constant

Deuxième style le plus élevé: Manager

Le manager est le membre de l'équipe qui facilite les échanges entre les autres membres de l'équipe et supervise la mise en œuvre de divers aspects du plan. Les managers ont tendance à être sensibles et placent la barre très haut. Ils ne prennent leurs décisions qu'après avoir rassemblé les faits et des données corroborantes. Les managers prennent plaisir à surveiller les procédures, interagir avec les membres de l'équipe, superviser la production et veiller à ce que le projet avance dans les délais. Les managers ressentent le besoin d'être acceptés au sein d'une équipe et aiment connaître les attentes exactes avant que les projets ne démarrent. Pendant le va-et-vient d'idées et de tâches entre les membres de l'équipe, ce sont les managers qui veillent à ce que personne ne commette de faux pas. Ils multiplient leurs échanges avec tous les membres de l'équipe. Ils montrent de la sollicitude à l'égard de ceux qui les entourent et font de leur mieux pour maintenir un climat qui leur plaira. Ils n'aiment pas les confrontations, mais savent y faire face. Ce sont des gens consciencieux qui convainquent les autres en usant de logique et des sentiments. Les managers ont la faculté d'être des leaders dominants si leurs responsabilités l'exigent.

Les managers ont la faculté de clarifier où et quand il faut transférer les idées et concepts à l'étude d'un membre de l'équipe à un autre. Leurs compétences leur permettent d'embrasser le rôle de théoricien, d'analyste ou de stratège selon les besoins et de l'assumer pendant un certain temps. Leur vraie force : comprendre le point de vue de chaque membre de l'équipe et aider les membres à mieux se comprendre entre eux. Ainsi, ils servent en quelque sorte de « traducteur conceptuel » de l'équipe.

Les managers sont ceux à qui l'on pense lorsqu'il faut un chef de file capable de faire avancer le projet. Ils ont la faculté de bien communiquer avec un grand nombre de personnes et savent également déléguer. Leur attention aux détails et leur forte volonté intérieure leur attirent le respect des autres, qui apprécient leurs contributions. Leur sens aigu du contact humain assure la cohésion de l'équipe en développant une force et une résilience profonde.

Les managers semblent parfois distants, particulièrement lorsqu'ils s'emploient à résoudre un problème. Ils peuvent paraître un brin agressifs, mais leur sens de la justice et du contact humain rappelle rapidement aux autres qu'ils défendent vraiment les intérêts de tous les intéressés.



Les équipes bien organisées produisent de bons résultats. Le flux d'énergie qui s'en dégage et les échanges d'idées sont évidents.

Pour qu'une équipe marche bien et pour que le travail soit accompli, il est impératif de bien choisir le rôle de chaque membre.



Présentation du rapport sur les styles de valeurs

Le style de valeurs mesure vos idéaux et vos facteurs de motivation latents. Le profil des valeurs s'intéresse aux facteurs de motivation sous-jacents et latents ayant un impact sur le comportement. Le style de comportement (DISC) est observable et les problèmes de personnalité peuvent se régler en faisant quelques efforts. Toutefois, il n'en va pas de même pour les styles de valeurs. Les valeurs sont cachées et profondément ancrées dans notre subconscient. Le profil des valeurs indique les quatre besoins principaux à satisfaire dans la vie d'un individu. Les quatre styles suivants se retrouvent chez tout le monde à des degrés d'intensité variables.

- **L = Loyauté**
- **E = Égalité**
- **P = Liberté personnelle**
- **J = Sens de la Justice**

L'interprétation des styles de valeurs permet de devenir plus tolérant à l'égard des différences entre les individus afin de réduire les conflits et de mieux accepter autrui. En milieu professionnel, il est possible d'éviter les problèmes de rétention du personnel en faisant correspondre les valeurs des candidats à l'embauche à celles de la description du poste à pourvoir. Les styles de valeurs des candidats fournissent aux recruteurs des informations essentielles sur lesquelles s'appuyer pour décider qui embaucher.

Présentation des styles de valeurs

Loyauté

- Traditions
- Relations
- Servir autrui
- Mode de vie responsable

Égalité

- Respect
- Tolérance
- Individualité
- Équité envers tous

Liberté personnelle

- Opportunité
- Épanouissement
- Remettre les normes en question
- Créativité personnelle

Sens de la Justice

- Honnêteté
- Sens du bien
- Objectifs communs
- Situations gagnant-gagnant



Le tableau ci-dessous permet de comparer les quatre styles de valeurs.

	Loyauté	Égalité	Liberté personnelle	Sens de la Justice
Focalisation	Traditions	Expression personnelle	Épanouissement	Honnêteté intérieure
Point de vue	Respecte l'autorité	Relations amicales	Aspirations et objectifs personnels	Bien commun
Objectif	Mode de vie responsable	Assurance et bonheur	Satisfaction personnelle	Acceptation dans un groupe
Frayeur	Manque de loyauté envers les convictions/les gens	Conflit intérieur/inégalité	Perte du bien-être personnel	Manque d'harmonie personnelle
Style de travail	Participation constructive	Socialement acceptable	Expression de son individualité	Implication personnelle

Faiblesses potentielles de chaque style

Loyauté

- Plus la valeur Loyauté est élevée, plus la personne encourt le risque de s'enfermer dans une façon de penser étroite.

Égalité

- Plus la valeur Égalité est élevée, plus la personne encourt le risque de perdre le fil de ses responsabilités quotidiennes.

Liberté personnelle

- Plus la valeur Liberté personnelle est élevée, plus le risque de voir des situations gagnant-perdant se développer est grand.

Sens de la Justice

- Plus la valeur Sens de la justice est élevée, plus la personne encourt le risque de surestimer les capacités et les ressources personnelles.



Pour décrire les styles de valeurs et leur impact sur le style de comportement, on peut faire une analogie avec un iceberg. La personnalité et le comportement sont les parties visibles de l'iceberg, tandis que les valeurs, appuyant nos décisions et motivant nos actions, sont cachées sous la surface.

Style de Valeurs

Caractéristiques de motivation personnelles

Facteurs de motivation latents de Sample

Grand style: Sens de la Justice

Caractéristiques des personnes possédant une valeur Sens de la justice élevée :

- Cherchent à s'épanouir à travers des relations enrichissantes et aspirent à trouver des solutions équitables et viables.
- Améliorent l'environnement pour le bien commun, même à leur propre détriment, à partir du moment où tout le monde en profite.
- Évitent les situations injustes ou contraires à leur honnêteté intérieure.
- Améliorent leur qualité de vie actuelle, même si cela ne sert pas autant leurs intérêts personnels.
- **Focalisation** : honnêteté intérieure
- **Attitude** : cherche à être accepté pour le bien commun
- **Objectif** : acceptation dans un groupe
- **Crainte** : manque d'harmonie personnelle et injustice
- **Style professionnel** : implication personnelle

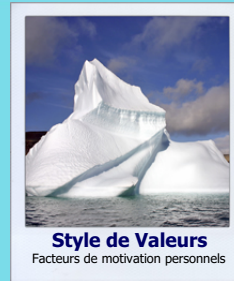
Plus une personne concentre d'efforts sur le sens de la justice, plus elle encourt le risque de surestimer ses capacités et ressources personnelles.

Une personne possédant un style de valeur Sens de la justice pourrait s'exprimer comme suit :

- Peu importe si les choses sont équitables, du moment qu'il s'agit d'une situation « gagnant-gagnant ».
- À mes yeux, avoir un « comportement responsable » et du « fair-play » est souvent plus important que gagner.
- J'attache une grande importance à avoir un impact positif sur le monde où je vis.
- Je prends mes responsabilités très sérieusement.
- Mes actions sont essentiellement dictées par ma conscience.
- J'aime rendre service aux autres et je me fie à un système de valeurs où tout le monde y trouve son compte.

Ceux qui possèdent un style de valeur Sens de la justice auront probablement pour objectif personnel d'être acceptés par les autres. Ils peuvent exiger trop d'eux-mêmes et surestimer ce qu'ils peuvent accomplir dans les limites de leurs capacités et des ressources disponibles. Pour gagner en efficacité, ceux qui possèdent un style de valeur Sens de la justice élevé doivent faire preuve de **TOLÉRANCE ENVERS EUX-MÊMES** et d'une **PLUS GRANDE SÉLECTIVITÉ À L'ÉGARD DES PROJETS**. Pour ce faire, ils doivent se poser les questions suivantes :

- « Quelles suggestions puis-je faire pour faire profiter et inciter tout le monde à jouer leur rôle ? »
- « Comment accomplir cet objectif sans compromettre notre engagement mutuel ? »



Pour décrire les styles de valeurs et leur impact sur le style de comportement, on peut faire une analogie avec un iceberg. La personnalité et le comportement sont les parties visibles de l'iceberg, tandis que les valeurs, appuyant nos décisions et motivant nos actions, sont cachées sous la surface.

Style de Valeurs

Constant

Deuxième style le plus élevé: Égalité

Caractéristiques des personnes possédant une valeur Égalité élevée :

- S'attachent à respecter l'individualité des autres ainsi que la leur.
- Respectent les convictions de chacun.
- Recherchent l'épanouissement personnel et cherchent à instaurer un dialogue enrichissant.
- Évitent les conflits intérieurs.
- Inflexibles sur les règles et attentes au maximum en quête de satisfaction personnelle.
- **Focalisation** : expression personnelle
- **Attitude** : recherche des relations amicales avec la liberté d'être naturel
- **Objectif** : assurance et bonheur
- **Crainte** : conflit intérieur ; inégalité
- **Style professionnel** : individualité socialement acceptable

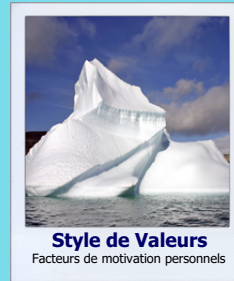
Plus une personne s'emploie à être équitable, plus elle encourt le risque de perdre le fil de ses responsabilités quotidiennes.

Une personne possédant un style de valeur Égalité pourrait s'exprimer comme suit :

- Je suis prêt à surmonter les obstacles pour ma satisfaction personnelle et mon épanouissement personnel.
- Il me tient à cœur de respecter les sentiments et l'avis des autres.
- Je déteste les règles et règlements en conflit avec mes sentiments personnels ou qui semblent injustes.
- Je recherche des modèles positifs.
- Je suis ouvert aux nouveaux défis et méthodes, à condition qu'ils ne m'imposent pas de restrictions.
- Je cherche à trouver le juste milieu entre conformisme et liberté.

Ceux qui possèdent un style de valeur Égalité auront probablement pour objectif le bonheur et la satisfaction personnelle : ils souhaitent pouvoir exprimer leurs opinions et exercer leurs droits de s'épanouir. Ils peuvent perdre le fil des responsabilités quotidiennes. Sous tension, ils peuvent paraître indécis ou faire des concessions. Pour gagner en efficacité, ceux qui possèdent un style de valeur Égalité doivent faire preuve d'une plus grande OBJECTIVITÉ et DÉFINIR DES OBJECTIFS RÉALISTES. Pour ce faire, ils doivent se poser les questions suivantes :

- « Quelles suggestions puis-je faire ? » « Que vont penser les autres ? »
- « Comment puis-je contribuer à améliorer les choses pour tout le monde ? »

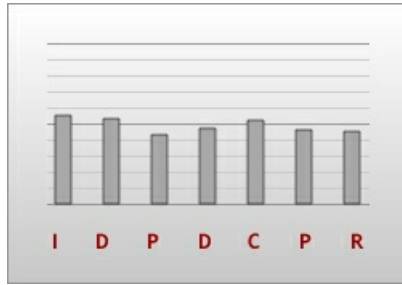


Pour décrire les styles de valeurs et leur impact sur le style de comportement, on peut faire une analogie avec un iceberg. La personnalité et le comportement sont les parties visibles de l'iceberg, tandis que les valeurs, appuyant nos décisions et motivant nos actions, sont cachées sous la surface.

Power DISC™

vos points forts de dirigeant

Sample User



INFLUENT - Supérieur à la moyenne

Vous êtes toujours l'un des candidats que l'on considère lorsqu'il faut un chef de file. Vous possédez de grandes qualités et une bonne compréhension des systèmes et des gens. Ils se rallient à votre cause en raison de votre charisme et de votre enthousiasme. Vous pouvez paraître un peu trop sûr de vous, mais votre optimisme et votre chaleur rappellent rapidement aux autres que vous jouez un rôle important dans l'équipe.

DIRECTIF - Supérieur à la moyenne

Parmi les qualités que l'on vous trouve figurent la qualité de votre travail et votre aptitude à respecter des délais serrés. Vous paraissez peut-être parfois accorder beaucoup d'importance aux tâches, mais votre attention aux détails et votre volonté intérieure vous attirent le respect des autres, qui réalisent la valeur que vous apportez à l'équipe. Laissez aux autres le temps de vous connaître. Ils vous apprécient pour vous-même, ainsi que pour ce que vous faites pour eux.

EXÉCUTANT - Bon

Vous êtes capable de prendre un concept ou un projet et de le suivre de bout en bout. Même si vous préférez les postes ou les responsabilités offrant de la diversité, vous vous en tenez à une routine si cela est nécessaire.

ANALYSTE - Bon

Le temps que vous consacrez à vous assurer que rien ne passe dans les mailles du filet est apprécié. Vous pourriez avoir tendance à démarrer sur les chapeaux de roues, mais à ne pas achever la tâche. Pour valoriser vos traits de caractère dominants, n'oubliez pas que les formalités administratives et les détails sont nécessaires.

CRÉATIF - Supérieur à la moyenne

Vous aimez user de votre créativité pour parfaire les concepts de base proposés par d'autres membres de l'équipe. Vous veillez au bon respect des responsabilités dans certains domaines sur lesquels d'autres pourraient transiger.

PERSISTANT - Bon

Professionnellement, vous faites preuve de force et de constance, et vous êtes attaché à la qualité de votre travail. Si les choses tournent mal, vous commencez à examiner d'autres alternatives pour mener un projet à terme. Rappelez-vous de ne pas baisser les bras ni perdre de vue ce que vous avez commencé.

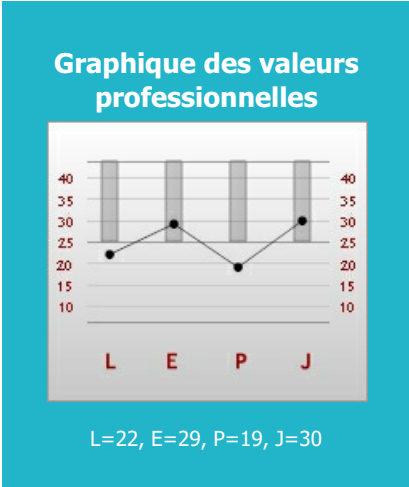
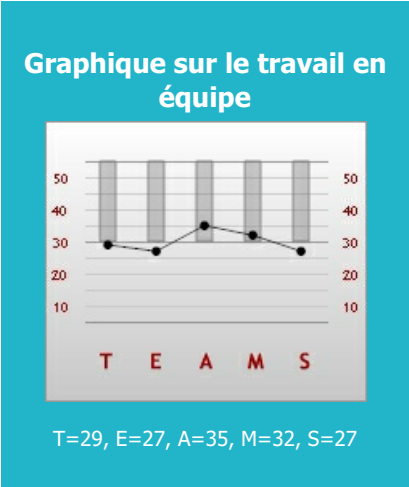
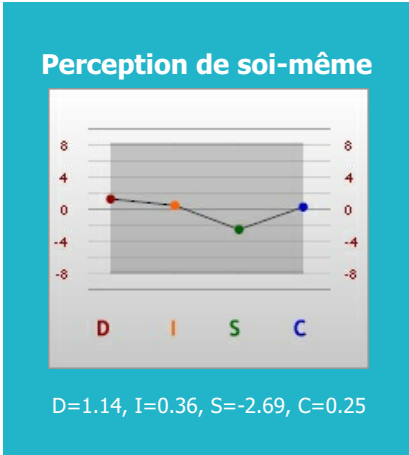
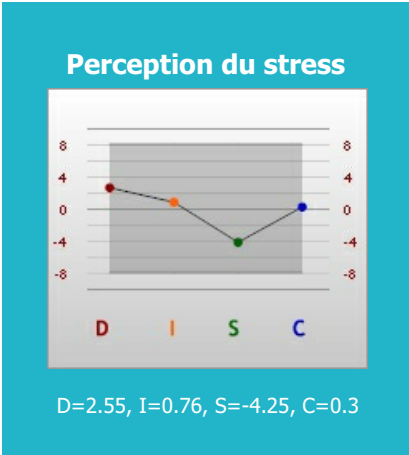
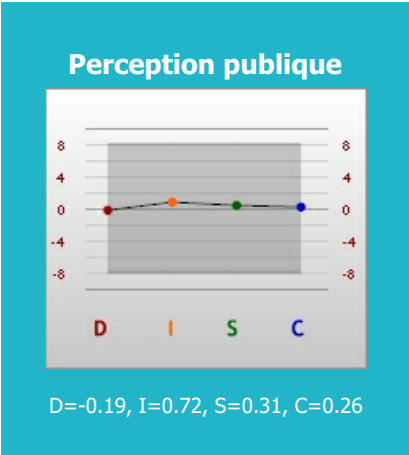
RELATIONNEL - Bon

Vous avez tendance à vous concentrer sur les tâches, mais vous êtes conscient qu'il ne faut pas ignorer les gens ni les relations. Vous êtes peut-être absorbé par votre travail, mais vous compensez en prenant le temps de cultiver vos relations avec votre entourage.

Pour bien savoir diriger, il est essentiel de développer un excellent sens de la communication. Le dirigeant doit être capable de partager ses connaissances et ses idées pour communiquer un sentiment d'urgence et d'enthousiasme à autrui. S'il n'est pas capable de faire passer son message clairement et d'inciter les autres à agir, le message n'a plus aucune importance

- Gilbert Amelio

Graphes des styles de Personnalité (DISC)



Page d'explication des graphiques Sample User

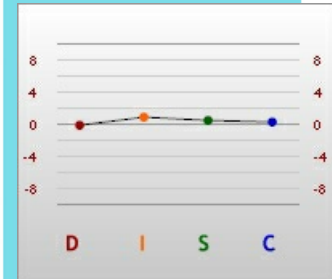
Chacun des trois graphiques révèle un aspect différent du comportement, selon les conditions de l'environnement. Dans un environnement donné, le Graphique 1 révèle le « Soi public », le Graphique 2 représente le « Soi privé » et le Graphique 3, le « Soi perçu ».

Ces trois graphiques ou instantanés sont définis en détail ci-dessous.

Graphique 1 - Masque, Soi public

Comportement attendu par les autres

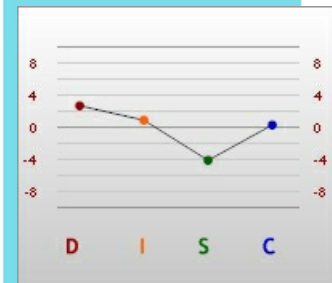
Tout le monde agit selon ce que, selon lui, les autres attendent de lui. Ce comportement est le Soi public, la personne projetée aux autres. Parfois, il n'y a pas de différence entre la vraie personne et son Soi public. Toutefois, le Soi public peut être très différent de la « vraie » personne : c'est un masque. Le Graphique 1 est généré par les « premiers choix » du Système de personnalité, et c'est lui qui présente le plus grand potentiel de changement.



Graphique 2 - Noyau, Soi privé

Réponse instinctive à la pression

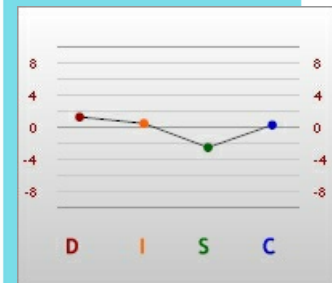
Tout le monde acquiert des réactions au cours de son passé : par conséquent, ce sont des comportements que la personne accepte d'elle-même. En cas de pression ou de tension, ces comportements acquis prennent de l'importance. C'est le graphique qui est le moins susceptible de changer parce que ce sont des réponses naturelles et ancrées. Le comportement d'une personne sous pression peut être radicalement différent de son attitude aux Graphiques 1 et 3. Le Graphique 2 est généré par les « derniers choix » du Système de personnalité, et c'est celui qui présente le potentiel de changement le plus faible.



Graphique 3 - Miroir, Soi perçu

Image de soi, Identité de soi

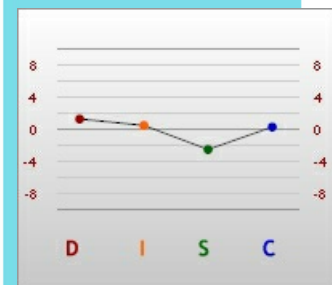
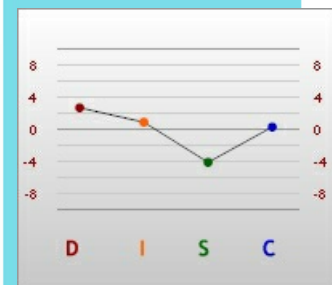
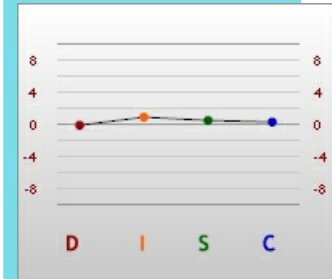
Chacun se perçoit d'une certaine manière. Le Graphique 3 représente l'image mentale que l'on a de soi, son identité. Le Graphique 3 combine les réponses apprises dans le passé et le comportement attendu actuel, qui dépend de l'environnement. Des changements peuvent se produire dans la perception que l'on a de soi, mais ils sont généralement progressifs et basés sur l'évolution des exigences de son environnement. Le Graphique 3 est généré par les différences entre le Graphique 1 et le Graphique 2.



Constant

Des graphiques différents indiquent un changement ou une transition.

- Si le Graphique 1 est différent du Graphique 2, les exigences de l'environnement contraignent à l'adoption d'un comportement qui n'est pas en accord avec le noyau ou le comportement instinctif. Dans une telle situation, une personne qui essaie de modifier son comportement pour répondre aux exigences de l'environnement subira très vraisemblablement un stress.
- Si le Graphique 1 est différent du Graphique 2 mais similaire au Graphique 3, cela signifie que la personne a été en mesure d'altérer son comportement pour répondre aux exigences d'un environnement nouveau, mais sans modifier son noyau. Cette personne est sans doute à l'aise avec le comportement visible au Graphique 3 (Soi perçu) et elle n'éprouve probablement pas de stress.
- Si le Graphique 1 est différent du Graphique 3, un individu peut être dans une période de croissance (et d'inconfort relatif) : il essaie peut-être d'altérer son comportement pour répondre aux exigences d'un nouvel environnement. Le comportement d'une personne peut fluctuer pendant cette période d'ajustement.



Des graphiques similaires indiquent une moindre demande de changement.

Un individu qui perçoit les exigences actuelles de l'environnement (Graphique 1) comme similaires à celles de son passé (Graphique 2) n'aura pas ou peu besoin de changer la perception qu'il a de lui-même (Graphique 3). Cela peut être dû aux facteurs suivants :

- Le comportement demandé par l'environnement présent est similaire à celui exigé par le passé.
- Cette personne contrôle ce que les autres exigent d'elle.
- Le comportement demandé par l'environnement présent est différent de celui exigé par le passé. Toutefois, au lieu d'altérer son comportement, cette personne a choisi d'augmenter son style. Pour parvenir à cette augmentation, elle s'est entourée de personnes de styles complémentaires, créant ainsi une équipe aux forces combinées.

Votre style Conducteur(DIC) et le contenu de ce rapport sont dérivés de Graphique 3.

Plan d'action

Améliorer votre sens des relations humaines

Plan d'action de Sample

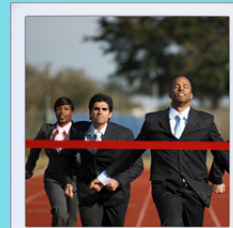
Cette feuille d'exercice vise à améliorer la communication entre vous et les personnes avec lesquelles vous êtes régulièrement en contact. Elle vous aide à bien exploiter vos points forts et à minimiser l'impact de vos faiblesses potentielles. Elle s'intéresse aux traits de caractère professionnels et généraux communs aux personnes de votre style et ne découle pas directement de vos graphiques.

Dans cette section, vous avez la possibilité de vous entretenir avec un collègue, votre employeur, un ami, votre conjoint, etc., pour évaluer votre style de comportement et vous permettre d'avoir l'opinion de quelqu'un qui vous connaît bien. Bien que cela soit utile, il n'est pas nécessaire que quelqu'un d'autre soit présent pendant que vous remplissez cette section. Si c'est toutefois le cas, imprimez le rapport pour que la troisième personne note ses observations.

Instructions:

Étape 1 : la liste ci-dessous présente les domaines à considérer avec votre entourage. Imprimez ce rapport, confiez-le à quelqu'un qui vous connaît bien (collègue, membre de votre équipe, professeur, parent, ami), puis demandez à la personne de lire tous les points. Elle doit ensuite indiquer comment elle vous perçoit par rapport à ces traits de caractère. Cochez alors Oui ou Non en regard de chaque point. N'hésitez pas à discuter ouvertement sans laisser de zones d'ombre (parlez notamment des facettes de votre personnalité dont vous n'avez pas conscience). Étant donné que la communication se fait dans les deux sens, il est recommandé de réaliser cet exercice à deux, chacun remplissant la feuille d'exercice de l'autre.

Recherche des solutions pratiques	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Axé sur les objectifs	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Tolère difficilement les erreurs	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	N'analyse pas les détails	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Bon sens de l'organisation	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Prend des décisions hâtives	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Passé rapidement à l'action	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	A tendance à être abrupt/trop direct	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Sait déléguer	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Accroît le dynamisme des autres	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Est absorbé par la tâche/la mission	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Se sent dans son élément face à l'adversité	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Est ponctuel et respecte le calendrier fixé	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Ignore les gens et leurs sentiments	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		Place la barre haut, perfectionniste	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Hésitant à commencer un projet	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Ordonné et organisé	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Passé trop de temps à planifier	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Plein d'énergie et d'enthousiasme	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
A du mal à définir les priorités	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		



Plan d'action

Améliorer votre sens des relations humaines

L'homme n'est que le produit de ses pensées. Il devient ce qu'il pense.

- Mahatma Gandhi

