



UPLOAD *YOUR*
LOGO or IMAGE
(up to 650 x 650 px)



Jane Doe

Style: Entrepreneur

4D Report: DISC, TEAMS, Values, and BAI

jeudi 7 janvier 2021

Introduction

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

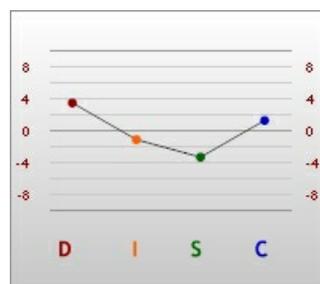
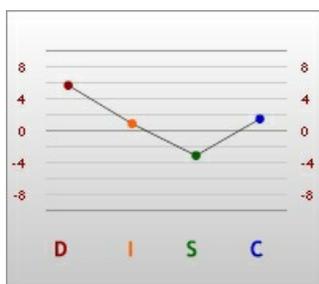
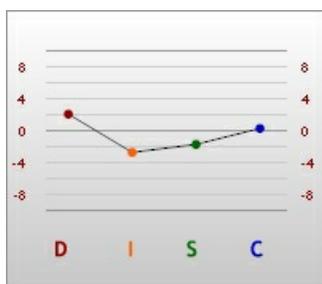


Le tableau ci-dessous permet de comparer les quatre profils de comportement.

	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 « Entrepreneur ».

En qualité d'entrepreneur, Jane est sensible aux problèmes et fait preuve d'une certaine créativité pour les résoudre. Les entrepreneurs peuvent accomplir un travail énorme en très peu de temps grâce à leur détermination inébranlable. Jane est de nature déterminée et possède vraisemblablement une grande perspicacité alliée à une grande vivacité d'esprit. Lorsqu'ils cherchent à résoudre un problème, les entrepreneurs examinent toutes les possibilités. Au cours des projets, ils font preuve d'une grande clairvoyance. Leur désir d'exactitude est complété par une volonté d'obtenir des résultats concrets. Les entrepreneurs ont tendance à être perfectionnistes. Ils peuvent faire preuve d'indécision lorsqu'ils tentent de déterminer le « meilleur » choix.

Les entrepreneurs semblent parfois manquer d'aisance sociale et peuvent même paraître froids et trop directs. Ils préfèrent travailler seuls et excellent dans les environnements où ils mènent la barque. Jane est plutôt de nature tranquille et réservée dans les relations personnelles et n'accorde pas facilement sa confiance. Les entrepreneurs perdent généralement patience avec ceux qui ne suivent pas la meilleure méthode estimée, car ils sont animés d'un désir ardent d'exceller. Les entrepreneurs ont tendance à se laisser facilement des tâches répétitives et ressentent le besoin de s'attaquer à de nouveaux projets. Ils ont tendance à ignorer le côté émotif des gens, préférant se concentrer sur les tâches à effectuer. Ainsi, il ferait mieux de prendre pour tâche de se montrer plus chaleureux dans leurs relations sociales. Jane ferait bien d'étudier de plus près les avantages que procure la formation d'une bonne équipe et le gain de productivité obtenu en encadrant solidement cette équipe. Jane doit s'employer à renforcer sa coopération avec les membres de l'équipe et à considérer l'opinion et la manière de travailler des autres avec plus de patience.

Ayant un penchant pour les tâches et les résultats, Jane a tendance à mettre de côté toute émotion pour discuter de problèmes. Les entrepreneurs sont créatifs et anticipent leurs actions à venir et l'impact que leurs décisions pourraient avoir sur la suite des événements. Jane est de nature curieuse et aime avoir en sa possession des détails et des faits sur ce qui ne lui est pas familier.

Jane aime diriger des groupes et influencer les autres, tels que ses collaborateurs, ses collègues et ses amis. C'est quelqu'un qui prend ses responsabilités de leader sérieusement et qui est généralement capable de prendre des décisions importantes sans perdre de temps. Jane respire la confiance et l'on reconnaît ses talents innés de leader.

Jane est une personne attentionnée et prévenante qui aime la compagnie et se plaît à entretenir des relations. Il s'agit de quelqu'un qui prend plaisir à participer à des occasions sociales, mais ne cherche pas spécialement à être le centre d'attention. Jane cherche à trouver le bon équilibre entre sa vie personnelle et sa vie sociale, et aime passer des soirées tranquilles en compagnie de quelques amis proches, conciliant ainsi les deux.

Jane 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. Jane peut même montrer une certaine « agitation » et a tendance à passer rapidement d'une chose à l'autre.

De nature soignée et ordonnée, Jane 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. Jane peut être sensible aux critiques et a tendance à intérioriser ses émotions. Jane 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.

Fort ego
Analytique, méthodique
Aptitude à résoudre les problèmes
Fort penchant pour les tâches

Caractéristiques générales

Achèvement du travail et des projets
Habilitation à concevoir et mettre en œuvre des solutions
Ne pas avoir à cultiver inutilement ses relations sociales ni à s'égarer dans des arguties politiques
Disposer des outils nécessaires pour réussir

Motivé par

Avoir la possibilité de concevoir et de parfaire
Tâches et activités difficiles
Projets qui produisent des résultats concrets
Reconnaissance de son sens de l'analyse

Mon environnement idéal

Communication

de style Entrepreneur

Jane Doe

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

- Responsabilités, missions encourageant le développement personnel, approche « directe », possibilités d'évolution professionnelle, pouvoir travailler seul

Plus grande crainte :

- Être critiqué et exploité

MANIÈRE D'AGIR pour communiquer avec Jane, qui est de style Entrepreneur :

- Être bref, direct et aller droit au but
- Demander « quoi » et « pourquoi »
- S'en tenir aux affaires ; se concentrer sur les résultats
- Faire des suggestions sur la manière d'atteindre les objectifs, prendre en main la situation et résoudre les problèmes
- Mettre en avant les avantages logiques des idées et approches proposées ; reconnaître son travail de qualité
- 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 Jane, qui est de style Entrepreneur :

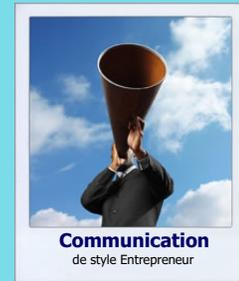
- Épiloguer, se répéter
- Se concentrer sur les problèmes
- Essayer d'être trop amical dès le début de la relation
- Faire des généralisations à l'emporte-pièce ou des déclarations sans fondement

Manière dont Jane, qui est de style Entrepreneur, pourrait se comporter pour analyser des informations :

- Veut faire cavalier seul sans consulter qui que ce soit
- Néglige le facteur humain ; prend des décisions en s'appuyant sur les faits
- Ignore l'opinion des autres
- Propose des idées et des systèmes innovants et progressistes

Caractéristiques de motivation

- **Objectifs motivants** : dominance, découvrir des solutions uniques
- **Moyens de juger autrui** : exigences qu'il définit lui-même, expression ou idées progressistes
- **Moyens d'influencer autrui** : compétitivité, faire participer à l'élaboration des systèmes
- **Qualités qu'il apporte à l'équipe** : catalyseur de changement et d'améliorations, refuse la complaisance
- **Moyens employés à l'excès** : franc-parler et critiques
- **Réaction sous pression** : boude, s'ennuie quand la routine s'installe, autoritaire, manque de compassion
- **Plus grandes craintes** : ne pas avoir d'influence ; échec
- **Aspects à améliorer** : se montrer plus chaleureux ; s'exprimer davantage à l'oral et avoir un plus grand esprit d'équipe ; adopter une approche pour « persuader avec ses idées, pas seulement les énoncer »



Le savoir passe, mais la sagesse demeure.

- Alfred Lord Tennyson

Communication

de style Entrepreneur

Jane Doe

Valeur pour le groupe :

- Organisation allant à l'essentiel
- Facultés d'analyse
- N'a pas peur de prendre des décisions impopulaires ; sait faire preuve de résolution
- Obtient des résultats efficacement

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

- Leader instinctif
- Manager autocratique qui réagit très bien en temps de crise
- Indépendant
- Autodiscipliné
- Fait preuve d'innovation pour obtenir des résultats
- Reste concentré sur les objectifs
- Précis et direct
- Sait surmonter les obstacles
- Donne des consignes et assure l'encadrement
- Joint le geste à la parole en montrant l'exemple
- Prêt à parler haut et fort
- Allie l'expérience aux connaissances pratiques
- Accepte les défis sans crainte
- Performant lorsqu'il est surchargé de travail

Axes de développement personnel pour les entrepreneurs :

- S'efforcer d'écouter « activement »
- Être attentifs aux idées des autres membres de l'équipe jusqu'à ce tout le monde atteigne un consensus
- Être moins dominateurs, plus amicaux et plus faciles d'accès
- Apprendre à mieux apprécier les opinions, les sentiments et les désirs des autres
- S'investir davantage dans les relations interpersonnelles ; soutenir les autres membres de l'équipe
- Prendre le temps d'expliquer le « pourquoi » de leurs déclarations et propositions



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 et C se situent au-dessus de la ligne centrale ; le qualificatif correspondant à votre style est « Entrepreneur ».

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
- **AVENTUREUX** Aime les initiatives palpitantes ou dangereuses
- **CATÉGORIQUE** Règle un différend, une question, etc.
- **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 » :

- **RENFERMÉ** Replié sur lui-même ; timide ; réservé ; préoccupé
- **RÉTICENT** Silencieux ou fermé ; taciturne ; réservé

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

- **NERVEUX** Ne parvient pas à se reposer ou à se relaxer ; mal à l'aise ; agité
- **GOÛT DU CHANGEMENT** Désir de renouvellement ; aime la variation
- **SPONTANÉ** Agit sans contrainte selon un sentiment naturel
- **ACTIF** Manifeste beaucoup d'activité et d'émotion ; affairé ; rapide

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 » :

- **CONVENTIONNEL** Applique la coutume d'usage ou la respecte.
- **COURTOIS** Poli et avenant
- **CONSCIENCIEUX** Scrupuleux ; s'applique soigneusement à faire un travail exact
- **EXIGENCES ÉLEVÉES** Adhère à un système de valeurs solide



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.

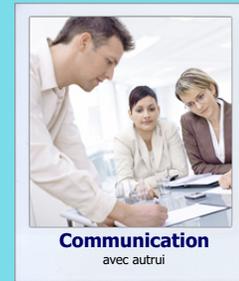
Compatibilité de votre type de comportement

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

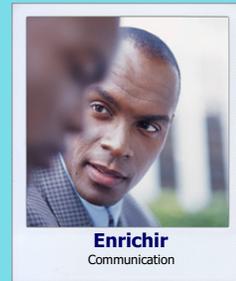
et impassibles. Aux yeux des D, les S paraissent lents à agir. Quant à eux, ils jugent que votre approche est conflictuelle, ce que les personnes à tendance S prononcée peuvent trouver oppressant. Votre rapidité d'action et votre vivacité d'esprit peuvent mener à une réponse passive-agressive.

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 choisissez 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 ?

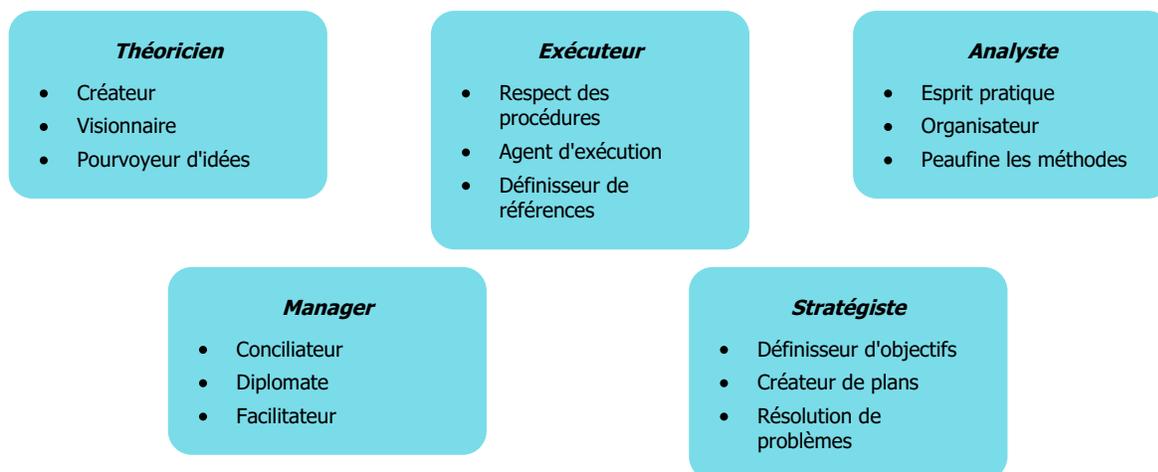
Présentation du rapport sur le style de votre équipe (TEAMS)

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



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 Jane au niveau de son rôle dans l'équipe

Grand style: Théoricien

Le théoricien est le membre de l'équipe qui crée des idées, des modèles et des hypothèses. Les théoriciens ont la faculté de se concentrer sur les tâches en restant très attentifs aux problèmes. Les théoriciens ont la faculté innée d'envisager les problèmes et les situations sous différents angles et, de ce fait, de développer des idées et des solutions auxquelles les autres ne pensent pas. Ils adoptent une approche créative, déterminée et analytique pour résoudre efficacement les problèmes et se refusent à accepter une « solution miracle ». Les théoriciens sont source de changement et d'amélioration. Ils font souvent preuve de détermination et sont très sociables. Ils excellent dans l'art de « penser en dehors des sentiers battus ». S'ils possèdent aussi d'excellentes qualités relationnelles, ils peuvent être particulièrement efficaces pour rallier des supporteurs prêts à mettre en œuvre leurs idées. Les théoriciens sont une source de nouvelles perspectives, de concepts innovants, d'approches uniques et inventives et de suggestions révolutionnaires. Une fois qu'ils proposent leurs idées, les théoriciens savent coopérer avec les stratégestes et les analystes pour déterminer les meilleures méthodes à employer pour mettre en œuvre leurs idées.

Les théoriciens sont appréciés pour leur faculté d'orienter l'équipe dans de nouvelles directions, d'explorer et de définir des solutions. Ils n'ont pas peur de l'inédit et de l'original. Ils ont tendance à passer par toute une série d'approches différentes pour faire avancer un projet ou un concept.

Les théoriciens savent résoudre les problèmes de manière créative. Dans une équipe, leur atout principal tient à leur excellente aptitude à envisager les problèmes sous un nouvel angle. Les théoriciens trouvent des solutions que les autres ne voient pas. Leurs développements conceptuels s'écartent de l'évident pour aller à l'original. Ils possèdent la faculté étonnante de fournir une évaluation précise de la situation actuelle et de la démarche à suivre. Ils s'entendent très bien avec les stratégestes. Les théoriciens n'ont pas peur des nouvelles idées. Pour résoudre un problème, ils adoptent souvent une approche méticuleuse et méthodique examinant toutes les solutions possibles. Bon nombre de théoriciens ont un sens aigu de la communication. Ils sont capables de régler les conflits en prenant des mesures concrètes et en proposant plusieurs options envisageant toutes les pistes possibles.

Les théoriciens adorent les nouvelles idées et s'intéressent plus à générer de nouveaux concepts qu'à finir la tâche en cours. Ils ont besoin d'échéances à respecter. Il leur sera bénéfique de bien rester en contact avec les membres de l'équipe capables de les aider à exécuter leurs tâches. Le cas échéant, il faut parfois rediriger leur énergie créative vers la mise en œuvre de leurs idées plutôt que la création de nouvelles idées.



Style TEAMS
Travailler en équipe

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: 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'une 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.



Style TEAMS
Travailler en équipe

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

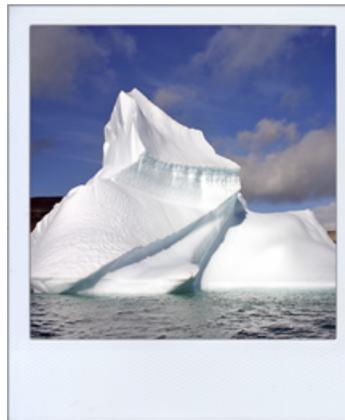
- Plus la valeur Égalité est élevée, plus la personne encourt le risque de perdre le fil de ses responsabilités quotidiennes.

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.

Caractéristiques de motivation personnelles

Facteurs de motivation latents de Jane

Grand style: Loyauté

Caractéristiques des personnes possédant une valeur Loyauté élevée :

- Insistent sur la coopération de tous pour le bien commun.
- Protègent des situations difficiles en encourageant un mode de vie responsable et plus de solidarité.
- Évitent la perte du respect social des autres.
- Respectent les bonnes méthodes à suivre conformément aux règles et pouvoirs en place.
- Respectent les bons usages dans leurs promesses et leurs engagements personnels.
- **Focalisation** : traditions
- **Attitude** : reconnaît les pouvoirs en place
- **Objectif** : mode de vie responsable
- **Crainte** : perte du respect social/manque de loyauté
- **Style professionnel** : participation constructive

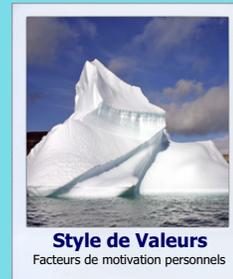
Plus une personne s'emploie à être loyale, plus elle encourt le risque de s'enfermer dans une façon de penser étroite.

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

- J'essaie de redresser la situation lorsque d'autres n'ont pas tenu leurs engagements.
- J'entends que l'on partage mon éthique professionnelle et ma loyauté.
- Je me soucie de ce que les autres pensent de moi.
- Je préfère travailler dans un groupe coopératif.
- Je ne cherche pas de satisfaction ni de récompenses immédiates.
- Je tiens à protéger mon « mode de vie » établi.
- Je suis fidèle à une mission ou à un système de croyance.

Ceux qui possèdent un style de valeur Loyauté auront probablement pour objectif personnel de vivre de manière responsable. Cet objectif les conduit parfois à être moins flexibles et plus étroits d'esprit avec ceux dont le point de vue diffère du leur. Ils aiment s'aligner sur d'autres personnes loyales partageant les mêmes convictions. Pour gagner en efficacité, ceux qui possèdent un style de valeur Loyauté élevé doivent faire preuve d'une plus grande FLEXIBILITÉ et d'un plus grand ESPRIT D'ÉQUIPE. Pour ce faire, ils doivent se poser les questions suivantes :

- « Quelles suggestions puis-je faire pour aider tout le monde et insuffler un sens de la coopération et des responsabilités ? »
- « Existe-t-il un terrain ou un dénominateur commun sur lequel nous pouvons tous nous entendre ? »



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.

Deuxième style le plus élevé: 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

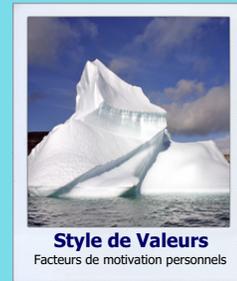
Plus une personne concentre d'efforts sur le sens de la justice, plus elle encourt le risque de surestimer ses capacités et ressources personnelles.

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 ? »

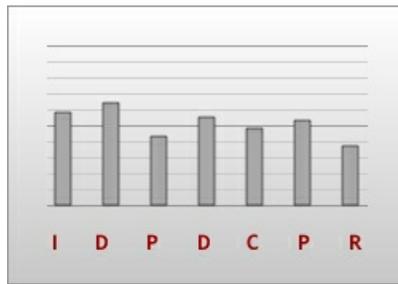


Pour décrire les styles de valeurs et leur impact sur le style de comportement, on peut faire une analogie avec un iceberg. La personnalité et le comportement sont les parties visibles de l'iceberg, tandis que les valeurs, appuyant nos décisions et motivant nos actions, sont cachées sous la surface.

Power DISC™

vos points forts de dirigeant

Jane Doe



INFLUENT - Bien développé

Vous êtes « l'homme ou la femme de la situation » lorsqu'il faut un chef de file. Les autres reconnaissent vos points forts et votre sens intuitif de l'encadrement. Nombreux sont ceux qui se rallient à votre cause en raison de votre charisme et de votre enthousiasme. Vous pouvez paraître un brin agressif, mais votre sens de la justice et du contact humain rappelle rapidement aux autres que vous défendez aussi leurs intérêts.

DIRECTIF - Bien développé

Vous venez probablement d'être désigné pour diriger un projet de plus, qui plus est, avec des délais serrés. Votre équipe apprécie votre éthique professionnelle. Vous paraissez peut-être parfois distant, 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. Apprenez à prendre le temps de connaître vos coéquipiers ; ce n'est pas une perte de temps que de consacrer du temps aux relations.

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 - Supérieur à la moyenne

Vous avez la faculté d'examiner une situation logiquement et de la réorganiser pour gagner en efficacité. Vous faites attention aux moindres détails et apportez la touche finale aux projets. Vous tenez votre espace de travail soigné et rangé et vous appréciez que les autres fassent de même.

CRÉATIF - Bon

Vous faites plus de progrès dans les domaines où vous vous y connaissez. Vous préférez parfois que la cadence ralentisse pour pouvoir terminer un projet avant qu'un autre ne débute.

PERSISTANT - Supérieur à la moyenne

On aime travailler avec vous, car vous faites généralement plus que votre part de travail, ce qui présente l'équipe sous un bon jour. Vous ne déviez pas de votre approche participative et montrez ostensiblement que vous avez un fort esprit d'équipe.

RELATIONNEL - Adéquat

Tenir une conversation intéressante semble parfois laborieux et vous avez tendance à ne pas dévoiler grand chose sur vous. Le dialogue tourne plutôt autour du « bavardage », mais vous laissez quelques personnes qui vous sont chères pénétrer dans votre univers.

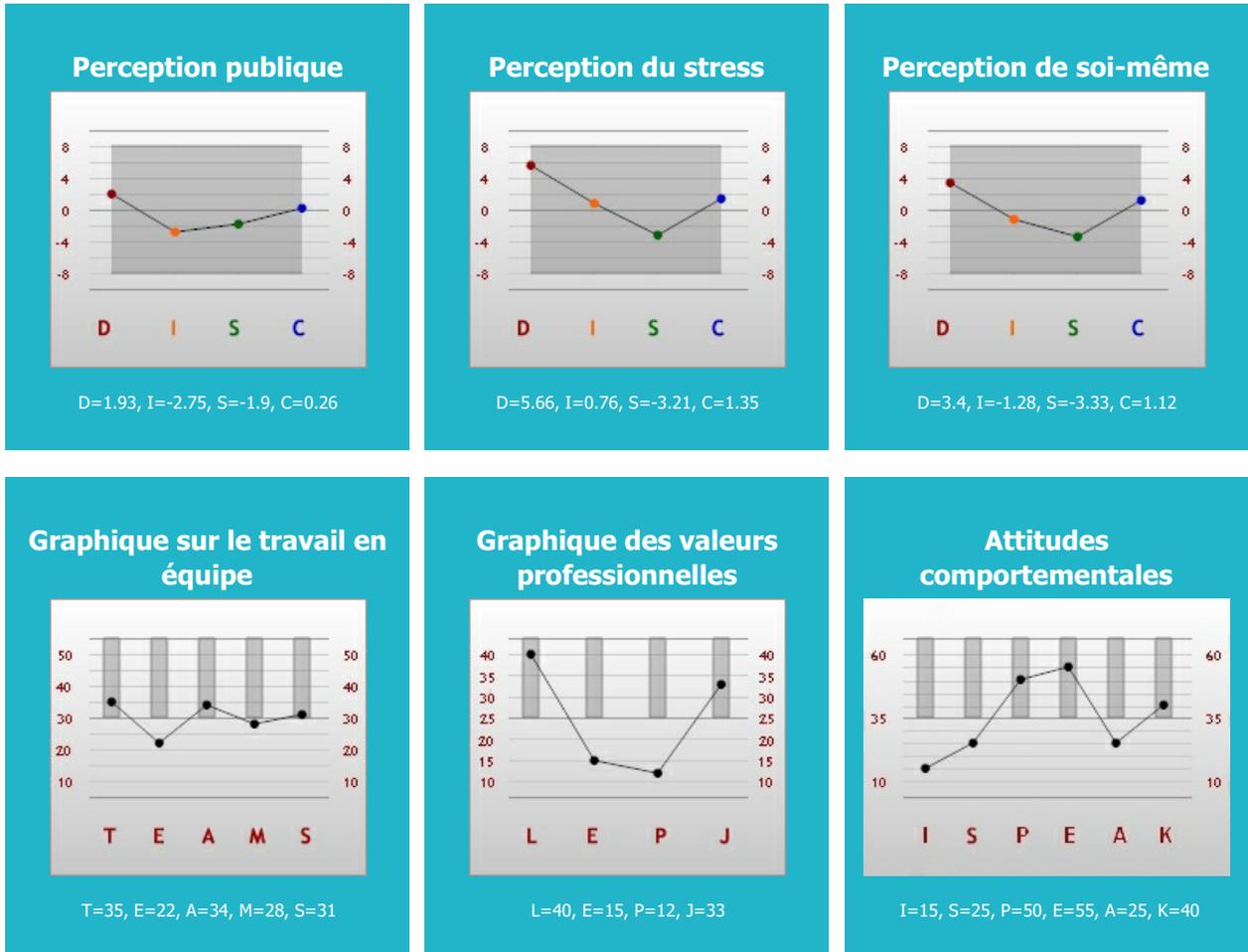
Pour bien savoir diriger, il est essentiel de développer un excellent sens de la communication. Le dirigeant doit être capable de partager ses connaissances et ses idées pour communiquer un sentiment d'urgence et d'enthousiasme à autrui. S'il n'est pas capable de faire passer son message clairement et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

- Gilbert Amelio

Données relatives aux scores

page des graphiques

Graphes des styles de Personnalité (DISC)



Page d'explication des graphiques Jane Doe

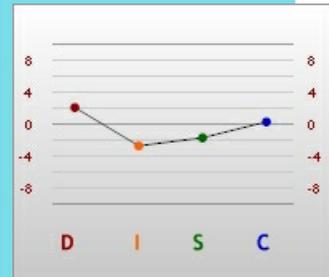
Chacun des trois graphiques révèle un aspect différent du comportement, selon les conditions de l'environnement. Dans un environnement donné, le Graphique 1 révèle le « Soi public », le Graphique 2 représente le « Soi privé » et le Graphique 3, le « Soi perçu ».

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

Graphique 1 - Masque, Soi public

Comportement attendu par les autres

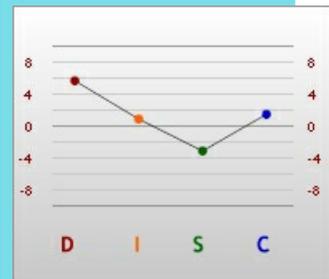
Tout le monde agit selon ce que, selon lui, les autres attendent de lui. Ce comportement est le Soi public, la personne projetée aux autres. Parfois, il n'y a pas de différence entre la vraie personne et son Soi public. Toutefois, le Soi public peut être très différent de la « vraie » personne : c'est 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

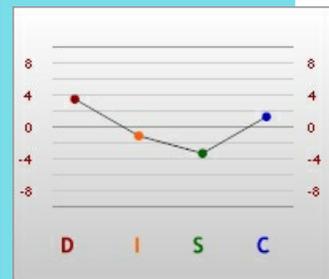
Tout le monde acquiert des réactions au cours de son passé : par conséquent, ce sont des comportements que la personne accepte d'elle-même. En cas de pression ou de tension, ces comportements acquis prennent de l'importance. C'est le graphique qui est le moins susceptible de changer parce que ce sont 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.

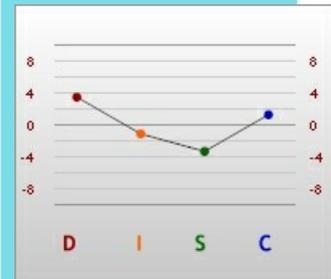
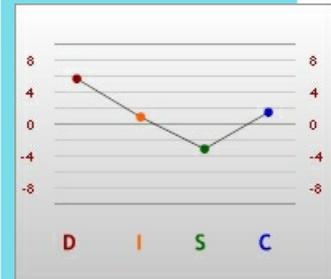
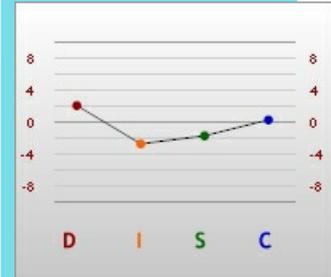
- Si le Graphique 1 est différent du Graphique 2, les exigences de l'environnement contraignent à l'adoption d'un comportement qui n'est pas en accord avec le noyau ou le comportement instinctif. Dans une telle situation, une personne qui essaie de modifier son comportement pour répondre aux exigences 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 Entrepreneur(DC) et le contenu de ce rapport sont dérivés de Graphique 3.



Améliorer votre sens des relations humaines

Plan d'action de Jane

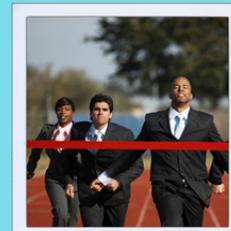
Cette feuille d'exercice vise à améliorer la communication entre vous et les personnes avec lesquelles vous êtes régulièrement en contact. Elle vous aide à bien exploiter vos points forts et à minimiser l'impact de vos faiblesses potentielles. Elle s'intéresse aux traits de caractère professionnels et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

Bon sens de l'organisation	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Axé sur les objectifs	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Tolère difficilement les erreurs	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	A une vision globale	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Ne se soucie guère des détails	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Recherche des solutions pratiques	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Prend des décisions hâtives	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Passe rapidement à l'action	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Accroît le dynamisme	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Est absorbé par la tâche/la mission	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Est ponctuel et respecte le calendrier fixé	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Ignore les gens et leurs sentiments	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		Place la barre haut, perfectionniste	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Persévérant et méticuleux	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Ordonné et organisé	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Passe trop de temps à planifier	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Préfère penser qu'agir	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Identifie les problèmes/trouve des solutions	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Créatif et ingénieux	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		Extrêmement difficile à satisfaire	<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

Plan d'action

Constant

Étape 2 : sélectionnez à présent les trois points à travailler. Discutez des résultats à obtenir et fixez un délai raisonnable pour y parvenir. Dans les espaces prévus à cet effet, rédigez une description détaillée des objectifs, en ajoutant des commentaires pratiques sur la façon d'y parvenir. Prenez rendez-vous 60 à 90 jours plus tard pour faire le bilan des progrès réalisés. La personne avec laquelle vous travaillez joue un rôle essentiel dans votre développement personnel et doit vous aider à respecter votre plan d'action.

1. Premier point à travailler:

- Date de bilan:

- Mesures particulières à prendre à cet effet d'ici 60 à 90 jours:

- Aspects particuliers à traiter

2. Deuxième point à travailler:

- Date de bilan:

- Mesures particulières à prendre à cet effet d'ici 60 à 90 jours:

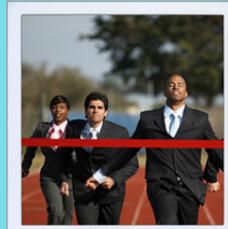
- Aspects particuliers à traiter

3. Troisième point à travailler:

- Date de bilan:

- Mesures particulières à prendre à cet effet d'ici 60 à 90 jours:

- Aspects particuliers à traiter



Plan d'action

Améliorer votre sens des relations humaines

Nous continuons à façonner notre personnalité tout au long de notre vie. Si nous nous connaissons parfaitement, la vie n'aurait plus d'intérêt.

- Albert Camus

Introduction à votre style BAI



Que sont les attitudes comportementales ?

Les attitudes comportementales sont les pensées, sentiments et émotions qui façonnent inconsciemment toutes les décisions que l'on prend. Elles sont une influence invisible qui nous dirige et nous motive, les facteurs internes qui guident nos préférences, nos choix et nos actions. Tout ce que l'on dit, tout ce que l'on fait, tout ce à quoi l'on aspire, tout ce que l'on désire, tout ceci est le fruit de nos attitudes comportementales. Elles constituent un des fondements de ce que nous sommes.

L'indice d'attitudes comportementales mesure ces aspects et évalue leur corrélation avec l'environnement des individus.

Nous sommes très nombreux à ne pas avoir conscience de nos attitudes comportementales, bien qu'elles jouent un rôle fondamental dans nos choix de tous les jours. Elles sont les rouages cachés qui nous posent ces questions : Pourquoi ai-je fait cela ? À quoi pensais-je ? Elles sont également des désirs fondamentaux qui, une fois admis,

peuvent nous aider à prendre les décisions importantes qui façonnent notre quotidien. Les attitudes comportementales principales qui nous guident dans la vie indiquent que nous accordons plus ou moins de valeur aux aspects suivants :

- Conscience intérieure/spiritualité
- Social/humanitaire
- Pouvoir/politique
- Économique/concret
- Artistique/créateur
- Connaissances/compétences

Alors que nous pouvons appréhender les conséquences d'une attitude comportementale, l'attitude elle-même n'est pas perçue. Par exemple, imaginons une personne envisageant de s'inscrire à une licence aux beaux-arts ou dans l'éducation artistique. Si le choix se porte sur les beaux-arts, l'attitude comportementale qui se manifeste le plus est la dimension artistique. L'attitude légèrement en retrait est la poursuite de l'attitude comportementale relative à la connaissance. Ceci est rendu évident par le choix retenu. Dans cet exemple, la personne est d'abord mue par le profond respect de la créativité individuelle et l'expression artistique. Cette attitude comportementale a constitué le facteur principal dans la prise de décision, celui qui a pris le pas sur les autres au moment de peser le pour et le contre.



Cette personne expliquera sa décision à ses amis en disant simplement avoir « senti » que c'était le bon choix, tandis qu'il existe en réalité un éventail perceptible d'attitudes qu'on utilise tous lors de la prise de décisions difficiles. Les choix de carrière sont peut-être la manifestation la plus évidente des attitudes comportementales d'une personne. Pourtant, ces attitudes sont également visibles pour des décisions plus futiles, comme nos habitudes d'achat. Choisissons-nous un produit parce qu'il est le plus pratique, ou alors cette considération est-elle secondaire à son design ou à ce qu'il nous fait ressentir ?

Ainsi, les attitudes comportementales ont un impact direct sur nos choix de vie, notre productivité et notre satisfaction professionnelle. Lorsque ces choix sont en accord avec les attitudes comportementales d'un individu, la passion et le sentiment d'accomplissement seront davantage ressentis dans la vie personnelle et professionnelle.

Plus d'informations sur les attitudes comportementales :

- Les attitudes comportementales devraient être en accord avec nos objectifs
- Reconnaître l'existence des attitudes comportementales facilite nos choix d'objectifs
- Nous consacrons davantage d'énergie aux attitudes comportementales auxquelles nous attachons de l'importance
- Les attitudes s'entremêlent (et entrent parfois en conflit) avec les autres aspects des attitudes comportementales
- Selon les circonstances et les ressources disponibles, les attitudes comportementales peuvent changer avec le temps

Vue d'ensemble

Aperçu des styles d'attitudes comportementales

I-SPEAK

L'acronyme « I-SPEAK » représente les six différents styles qui s'appliquent particulièrement à une personne. Chaque style illustre une manière différente de donner la priorité à nos passions et de répartir notre énergie à travers les pensées, tâches et activités que l'on considère comme les plus épanouissantes. I-SPEAK est notre langage de travail/passion.

Une chose est sûre, nos actions et ce que nous faisons de notre temps libre envoient un message clair aux autres. I-SPEAK a été spécialement conçu pour évaluer nos PASSIONS sous-jacentes ainsi que les désirs que nous souhaitons explorer au travail, voire au-delà.

Lorsqu'un individu s'engage dans une tâche en accord avec les attitudes comportementales qu'il privilégie, nous avons tendance à considérer qu'il présente une « attitude positive ». À l'inverse, lorsqu'un individu s'engage dans une tâche en désaccord avec son attitude comportementale principale, nous avons tendance à considérer qu'il présente une « attitude négative ». Accorder les objectifs professionnels avec les attitudes comportementales nous aide à envisager notre travail de manière plus positive.

« La passion est une énergie. Concentrez-vous sur ce qui vous passionne et vous ressentirez une puissance incroyable. » — Oprah Winfrey

I = Conscience Intérieure/développement spirituel : désir d'équilibre, d'harmonie et d'épanouissement personnel

S = Social/humanitaire : désir altruiste d'aider les autres

P = Pouvoir/politique : désir de contrôler ou d'avoir de l'influence

E = Économique/concret : désir de sécurité financière ou de gain pécuniaire

A = Artistique/créateur : désir d'exprimer sa singularité ou son individualité

K = Connaissances/compétences : désir d'apprendre et de mieux comprendre



I : conscience Intérieure/spiritualité	S : Social/humanitaire	P : Pouvoir/politique	E : Économique/concret	A : Artistique/créateur	K : connaissances/compétences
Élève la conscience	Aide les autres	Influence les autres	Provoque des opportunités	Exprime sa personnalité	Cherche à découvrir
Apporte la paix intérieure	Sert les autres	Agit en réseau	Va au-devant des choses	Inspire	Explore
Produit des idées	Se bat pour ses croyances	Produit du changement	S'appuie sur des idées	Créer	Enseigne aux autres
Équilibre le corps et l'esprit	Sert de catalyseur	Cherche la reconnaissance	Travaille dur	Est unique	Va au bout des choses
Poursuit une croyance	Prend des initiatives	Influence les effets	Est stable	Partage avec les autres	Apprend
Recherche la spiritualité	Influence les causes	Crée des pratiques	A de la ressource	Se démarque	Enrichit les autres
Explore le sens et la passion	Suscite la prise de conscience	Change les opinions	Se concentre sur ses objectifs	Produit de la nouveauté	Cherche la vérité

Votre style BAI

Caractéristiques de style primaires

Le style principal de Jane est 'Économique/concret'



Économique/concret

désir d'acquisition et de conservation de la richesse

Les individus à forte tendance « économique/concret » sont généralement pragmatiques, organisés et réalistes. Ils ont une personnalité visionnaire et sont capables d'établir de manière stratégique des plans pour l'avenir. Que ce soit par l'accumulation de richesses ou par la construction de quelque chose de concret et durable, leur but est d'atteindre la sécurité financière. Pour eux, le dur labeur et le sacrifice sont nécessaires pour bâtir un futur confortable et sûr.

Voici ce que ces personnes cherchent par-dessus tout :

- Stabilité financière
- Liberté budgétaire d'accumuler des expériences, de voyager et de profiter pleinement de la vie
- Un moyen concret de mesurer leur réussite
- Un futur financièrement stable

Bien qu'il soit tentant de considérer les personnes à tendance « économique/concret » comme matérialistes, elles ne sont en réalité pas focalisées sur l'argent en soi. L'argent et les possessions sont plutôt le signe d'une certaine sécurité et d'un investissement sur le long terme. La plupart des gens focalisés sur l'argent sont en réalité assez altruistes. Ils savent que pour envoyer leurs enfants dans une bonne université, pour partir en vacances ou pour assurer une vie de famille confortable, des ressources financières suffisantes sont nécessaires. Ils peuvent par exemple rater le spectacle scolaire de leur enfant à cause du travail. Ils peuvent aussi passer de longues nuits à travailler, ce qui les éloigne de leurs proches. Pourtant, c'est un sacrifice qu'ils acceptent pour parvenir au bonheur sur le long terme. Leur quête de récompense financière est l'expression de l'aspect visionnaire de leur personnalité. Ceci est souvent exprimé comme une marque concrète d'amour.

Pour certains, l'argent est un outil de mesure servant à tenir les comptes de leurs accomplissements. Ce type de personne répondra favorablement aux compensations professionnelles axées sur les primes financières. Pour d'autres, la recherche d'un gain pécuniaire est un investissement pour l'avenir. Les attitudes comportementales de type « économique/concret » sont le propre des individus patients, tenaces et déterminés. Leur quête d'argent ne provient pas d'une cupidité, mais de ce que celui-ci représente pour leur avenir. Les personnes à tendance matérialiste ne doivent pas être perçues comme égoïstes, mais plutôt comme pragmatiques et déterminées.

Votre style BAI

Suite du style BAI

Qualités propres aux personnes à tendance « économique/concret »

Caractéristiques générales :

- Patience
- Maîtrise de soi
- Organisation
- Bourreaux de travail
- Focalisation sur les parcours et non sur les gens

Limites possibles :

- Peuvent devenir accros au travail
- Peuvent être considérées à tort comme cupides
- Justifient le sacrifice du temps passé avec leurs proches au bénéfice d'un succès financier futur
- Vivent difficilement dans l'instant présent
- Perçoivent la richesse comme le principal indicateur de succès et du statut

Caractéristiques associées à d'autres attitudes comportementales

- En cas d'association avec des attitudes comportementales de type « conscience intérieure », les personnes à tendance « économique/concret » seront modérées par la spiritualité et la conscience de vérités universelles qui s'imposent au-delà de la prospérité matérielle.
- En cas d'association avec des attitudes comportementales de type « social/humanitaire », faire ce qui est juste est aussi important que le profit matériel. En bâtissant un futur financièrement sûr pour eux-mêmes, ces individus génèrent en même temps les ressources pour aider les autres.
- En cas d'association avec des attitudes comportementales de type « pouvoir/politique », ils considéreront le pouvoir et l'argent interconnectés, l'un servant à atteindre l'autre. Ces individus sont plus à même de prendre des risques financiers.
- En cas d'association avec des attitudes comportementales de type « artistique/créateur », ils chercheront des moyens novateurs de tirer un profit financier des efforts artistiques ou exploiteront leurs ressources pour investir dans de nouveaux projets imaginatifs.
- En cas d'association avec des attitudes comportementales de type « connaissances/compétences », ils chercheront la richesse en devenant experts dans leur domaine.

Votre style BAI

Caractéristiques du style secondaire

Le style secondaire de Jane est 'Pouvoir/politique'



Pouvoir/politique

désir de maîtrise, d'information et de connaissance

Les personnes de ce type sont généralement faciles à repérer et à comprendre. Elles cherchent à obtenir le pouvoir et le contrôle pour l'intérêt général. Elles excellent dans la résolution de problèmes et privilégient la présence d'esprit et la capacité à prendre des décisions. Elles veulent gouverner et à ce titre, cherchent activement des positions de dirigeant. Elles veulent être chargées d'établir les priorités, de répartir les responsabilités et de gérer les équipes.

Le type « pouvoir/politique » n'implique pas nécessairement un désir profond de dominer les autres. La quête de pouvoir peut se manifester de manière plus subtile, par exemple dans la recherche de postes qui autorisent une grande autonomie et indépendance. Les individus à tendance « pouvoir/politique » se sentent obligés de faire des choix qui les placent en dehors du contrôle des autres. Si l'on cherche un dirigeant ou un meneur, ils se porteront volontaires. Si un groupe a besoin de gestion, ils seront là pour la lui apporter. Ils sont convaincus de l'importance d'une direction ferme et sont persuadés qu'ils sont les mieux placés pour l'apporter. Par-dessus tout, ils ne peuvent pas s'épanouir s'ils dépendent des désirs et des caprices d'autrui.

Voici ce que ces personnes cherchent par-dessus tout :

- Être meneuses et non suiveuses
- La reconnaissance pour leurs accomplissements
- Être respectées et considérées comme prospères
- Être indépendantes et ne devoir de comptes à personne

Généralement, les individus à tendance « pouvoir/politique » disposent d'un charisme naturel qu'ils exploitent pour influencer les autres. Ils savent très bien cerner les gens et savent quoi dire pour arriver à leurs fins. Ils acceptent les responsabilités avec plaisir et sont fiers d'accomplir les choses. Ils sont déterminés à définir des objectifs et à surmonter les obstacles, et cherchent un environnement dans lequel la reconnaissance du public est largement possible. Gravier les échelons de la hiérarchie est assez symptomatique de cette attitude comportementale. Dans leur vie personnelle, les individus affichant cette attitude comportementale peuvent faire preuve d'une générosité saluée et respectée.

On pourra constater que dans la plupart des domaines, les dirigeants possèdent un aspect « pouvoir/politique » notable. Leur but est d'affirmer leur volonté et de faire triompher leurs causes. Les individus à tendance « pouvoir/politique » cherchent des occasions d'expression personnelle et affichent un certain mépris pour les règles et l'autorité (autres que les leurs). Plus simplement, les personnes présentant un style BAI « pouvoir/politique » ne veulent pas qu'on leur dise quoi faire. Elles veulent le pouvoir pour avoir la liberté de faire ce qu'elles veulent. Elles veulent établir les règles, et non pas s'y plier.

Votre style BAI

Suite du style BAI

Qualités propres aux personnes à tendance « pouvoir/politique »

Caractéristiques générales :

- Détermination
- Indépendance
- Cherchent la reconnaissance à travers les rétributions financières, les titres ou les positions
- Confiance et charisme
- Haut niveau d'exigence envers les autres

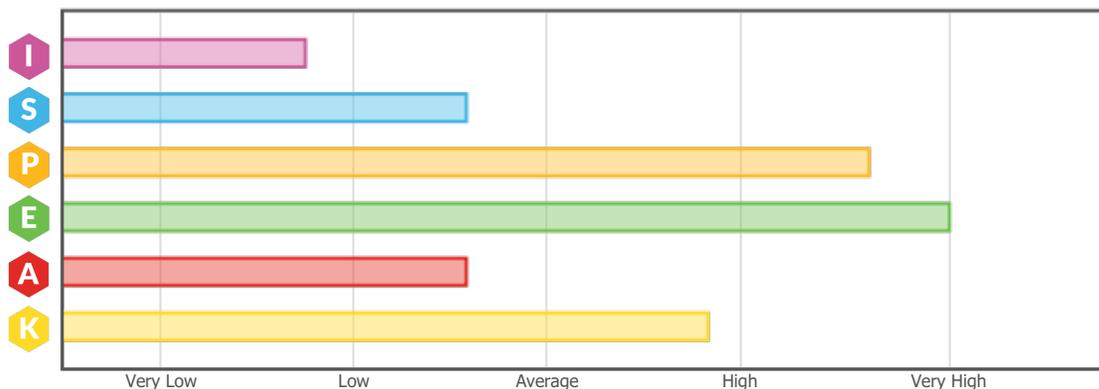
Limites possibles :

- Pensent que la fin justifie les moyens
- Susceptibles d'enfreindre les règles pour parvenir à leurs fins
- Justifient les contorsions éthiques
- Confrontation voire contradiction
- Frustration dans les situations hors de leur contrôle
- Leur confiance peut passer pour de l'arrogance

Caractéristiques associées à d'autres attitudes comportementales

- En cas d'association avec des attitudes comportementales de type « conscience intérieure/développement de la spiritualité », leur désir de pouvoir et de contrôle sera contrebalancé par l'aptitude de se soumettre spirituellement à quelque chose de plus grand.
- En cas d'association avec des attitudes comportementales de type « social/humanitaire », elles afficheront une empathie très marquée. Cela les poussera à chercher des positions de pouvoir afin de garantir que leurs causes humanitaires soient suivies d'actes, ou que leur réussite financière serve à des associations caritatives.
- En cas d'association avec des attitudes comportementales du type « économique/concret », elles considéreront les rétributions financières comme la marque du succès. Leur désir de pouvoir se manifestera par une quête d'indépendance financière.
- En cas d'association avec des attitudes comportementales de type « artistique/créateur », elles seront attirées par la direction de projets à composante artistique, ou jouiront d'une grande indépendance et chercheront alors le pouvoir à travers l'autonomie créative.
- En cas d'association avec des attitudes comportementales de type « connaissances/compétences », elles chercheront le pouvoir en devenant expertes dans leur domaine.

Intensité BAI



I Conscience intérieure/spiritualité - Basse

- Ne sont pas bornés pas les traditions et coutumes.
- Toujours à la recherche de nouvelles idées et méthodes pour faire les choses.

S Social/humanitaire - Moyenne

- Certes empathiques, ils s'engageront plus volontiers dans les causes qui les concernent directement.

P Pouvoir/politique - Très élevée

- Ressentent le besoin d'être indépendants et d'avoir le contrôle à tout moment, et n'apprécient pas du tout qu'on leur dise quoi faire, c'est pourquoi ils chercheront le pouvoir dès que possible et seront attirés par les situations dans lesquelles ils seront aux commandes de leur destin et de celui des autres.
- Leur amour-propre repose sur le fait d'être considérés comme des vainqueurs, et ils ne joueront pas le jeu s'il n'y a aucune chance de gagner, car les avantages, les titres et le prestige perçu sont très importants à leurs yeux.

E Économique/concret - Très élevée

- L'argent et tout ce qu'il représente sont extrêmement importants.
- Le statut est considéré comme le fruit de la richesse.

A Artistique/créateur - Moyenne

- Le besoin d'expression artistique est modéré par les considérations d'ordre pratique.
- S'expriment de manière créative lorsque la situation s'y prête, mais ne cherchent pas à tout prix de nouvelles possibilités d'expression de soi.

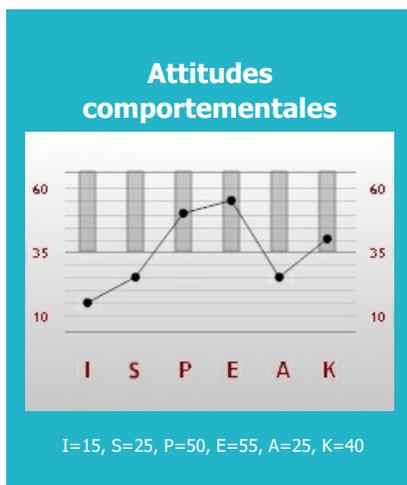
K Connaissances/compétences - Élevée

- La quête de la connaissance provient d'un besoin et des situations individuelles.
- Si les individus sont intéressés par un sujet spécifique ou si les connaissances sont requises pour réussir, ils chercheront à savoir tout ce qu'il y a à savoir. Dans le cas contraire, ils se reposeront sur l'intuition ou leurs expériences utiles.

Graphique BAI

Le style BAI de Jane :

(primaire) - Économique/concret
(secondaire) - Pouvoir/politique



Votre graphique d'indice d'attitudes comportementales

Votre graphique BAI est une représentation visuelle de la priorité que vous accordez aux six différents styles I-SPEAK. L'intensité de votre identification à chaque style est évaluée sur un continuum s'étalant de 0 à 60. Cette valeur représente la quantité d'énergie que vous êtes susceptible de consacrer à des tâches relatives à l'attitude comportementale en question.

Un faible investissement d'énergie signifie que vous ne fournirez pas un grand effort (ou que vous n'en ressentez pas le désir) ni consacrerez beaucoup d'énergie aux tâches relatives à l'attitude comportementale en question. Un fort investissement d'énergie signifie que vous consacrerez la plupart de votre temps et de votre énergie aux tâches relatives à l'attitude comportementale en question.

- Les valeurs situées entre 0 et 12 sont considérées comme un investissement d'énergie **très bas**
- Les valeurs situées entre 13 et 24 sont considérées comme un investissement d'énergie **bas**
- Les valeurs situées entre 25 et 36 sont considérées comme un investissement d'énergie **moyen**
- Les valeurs situées entre 37 et 48 sont considérées comme un investissement d'énergie **élevé**
- Les valeurs situées entre 49 et 60 sont considérées comme un investissement d'énergie **très élevé**

Sur le graphique, plus vos points sont élevés dans un style, plus vous vous sentez proche de cette attitude comportementale. Enfin, plus votre note dans un style I-SPEAK est élevée, plus vous consacrerez d'énergie pour atteindre les aboutissements de cette dimension.

Applications de votre style BAI

BAI comme outil :

En prenant connaissance de votre style d'attitudes comportementales, vous aurez la possibilité de faire des choix éclairés. Il se révélera être un outil puissant pour mettre en pratique vos connaissances. Les différentes applications des attitudes comportementales :

- Développement personnel
- Aide à la mise en place d'objectifs professionnels
- Prise en compte de la diversité
- Création d'équipes synergiques
- Placer la bonne personne au bon poste



D'autres exemples d'application

Vous connaissez peut-être une personne qui se plaint de son patron. Elle est certaine de pouvoir mieux faire les choses. Elle souffre d'un conflit permanent, car elle présente une attitude comportementale de type « pouvoir/politique », mais elle exerce un poste qui lui confère peu d'autorité. Ce n'est pas son patron en particulier qui lui mène la vie dure, mais le simple fait d'avoir un patron. Elle est motivée par les opportunités d'indépendance et s'épanouit à travers l'autorité. Sachant cela, elle peut alors choisir de travailler à son compte ou de trouver un poste permettant une évolution de carrière plus intéressante.

Une autre personne peut être déçue de son emploi peu imagitatif, pourtant extrêmement intéressant en théorie. En prenant connaissance de son attitude comportementale de type « artistique/créateur », elle se rendrait compte que ses besoins ne sont pas satisfaits et chercherait à exprimer son inventivité et sa créativité plutôt que de se livrer à des tâches répétitives élaborées par quelqu'un d'autre. Elle pourrait par exemple demander à travailler sur des projets plus créatifs, proposer de nouvelles solutions innovantes qu'elle dirigerait, ou encore personnaliser son espace de travail.

Un responsable du recrutement qui engage un commercial à faible tendance « économique/concret » placera peut-être sans le savoir cette personne sur un poste qui va à l'encontre de ses attitudes comportementales. Une telle personne aura du mal à conclure des affaires ou à demander de l'argent, car elle cherchera en priorité à satisfaire les besoins d'une autre attitude comportementale. Elle se montrera peut-être plus encline à se lier avec son interlocuteur plutôt que d'obtenir de l'argent auprès de lui. Cette personne excellerait dans la création d'un réseau de ventes à long terme et dans le relationnel, mais produirait certainement de meilleurs résultats si elle était accompagnée d'un collègue dont les attitudes comportementales permettraient de conclure des affaires plus facilement.

Connaître nos attitudes comportementales nous aide non seulement à faire des choix, mais également à expliquer nos motivations. Cela peut également renforcer notre empathie à l'égard de ceux dont les attitudes comportementales sont différentes des nôtres. Un mari à tendance « conscience intérieure/spiritualité » pourra être frustré par sa femme accro au travail. Pour lui, la spiritualité est le filtre par lequel il perçoit le monde et à ce titre, il perçoit sa femme comme focalisée sur le concret. Connaissant la distribution de ses attitudes comportementales, il se rendrait compte qu'elle a un penchant « économique/concret », non pas en tant que fin en soi, mais pour ce qu'il représente, à savoir la sécurité et la possibilité pour eux deux de voyager et de découvrir le monde. Après avoir pris conscience de leurs « filtres d'attitudes comportementales », ils comprendraient davantage les positions de chacun.

La compréhension de nos attitudes comportementales nous permet d'éclairer nos choix de vie. Cela peut nous aider à trouver une carrière, un partenaire, un passe-temps ou des tâches plus en accord avec notre constitution profonde. De même, cela peut nous aider à dépenser notre temps et notre énergie d'une manière qui nous correspond.