



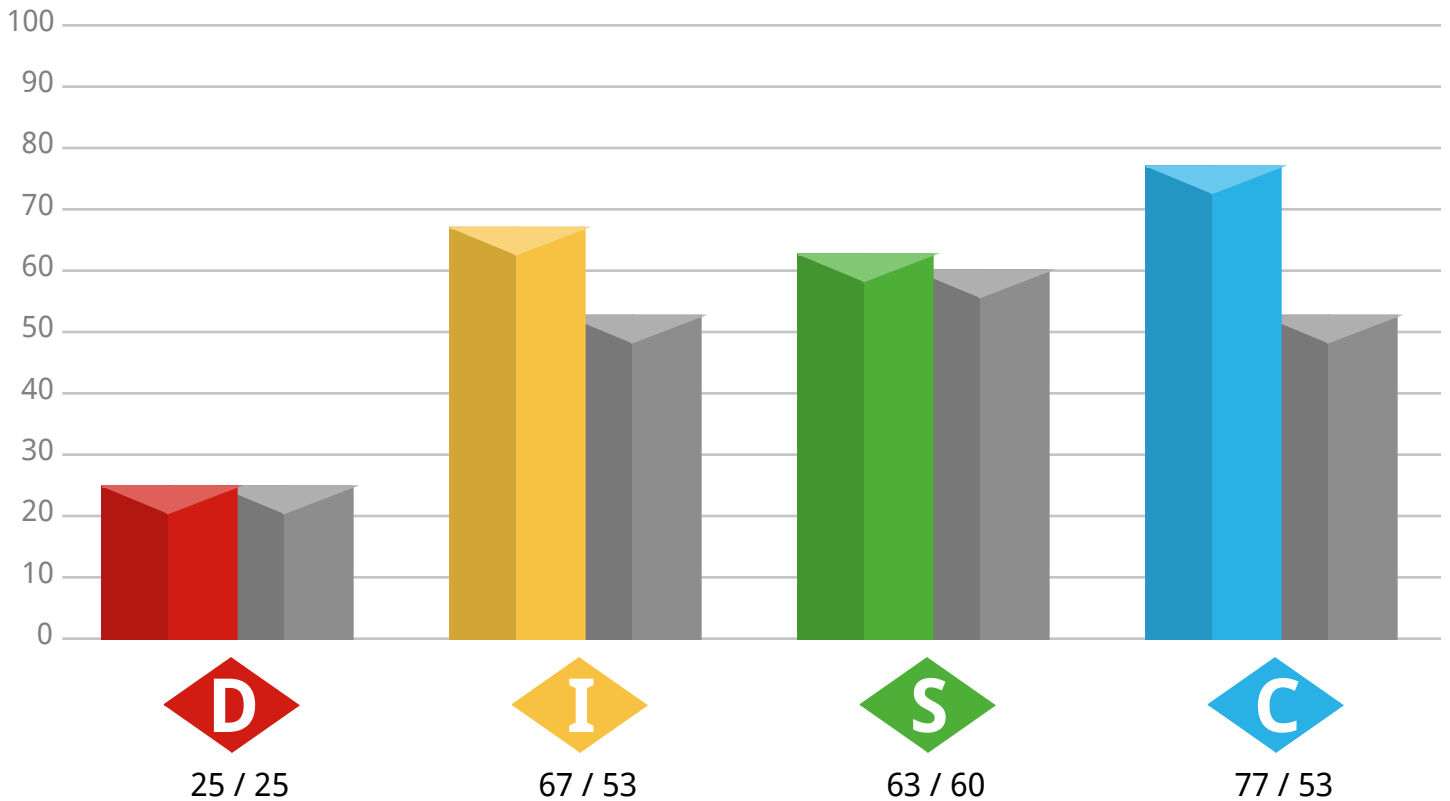
## Profil XXX

7 novembre 2018

Ce profil DISC Index Innermetrix est une interprétation moderne des dimensions comportementales du Dr William Marston. Les recherches de Marston ont permis de découvrir les quatre quadrants du comportement qui aident à comprendre les préférences de comportement d'une personne. Ce DISC Index vous aidera à comprendre votre style de comportement et comment maximiser votre potentiel.



## Comparaison des Styles Naturel et Adapté.



Profil XXX

### Style Naturel :

Le style naturel est la manière dont vous vous comportez quand vous êtes le plus naturel. C'est votre style de base et celui que vous adoptez quand vous êtes authentique et fidèle à vous-même. C'est aussi le style auquel vous revenez quand vous êtes stressé(e) ou sous pression. Vous comporter de cette façon, cependant, réduit votre stress ou votre tension et est rassurant. Quand vous êtes authentique à ce style, vous allez maximiser votre vrai potentiel de manière plus efficace.

### Style adapté :

Le style adapté est la manière dont vous vous comportez quand vous sentez que vous êtes observé(e) ou quand vous êtes conscient(e) de votre comportement. Ce style est moins naturel et moins authentique pour vous et vos vraies tendances et préférences. Quand vous êtes obligé(e) de vous adapter à ce style pendant trop longtemps, cela peut vous stresser et vous rendre moins efficace.



## A propos de ce rapport

Les recherches menées par Innermetrix montrent que la plupart des gens qui réussissent partagent une caractéristique commune : la conscience de soi. Ils identifient les situations qui leur permettront d'atteindre le succès, ce qui leur facilite le fait de trouver des moyens adéquats qui correspondent à leur style de comportement, pour atteindre des objectifs. Ces personnes sont également conscientes de leurs limites et savent où elles ne sont pas efficaces, ce qui les aide à comprendre où elles ne doivent pas aller et comment elles doivent agir. Ceux qui comprennent leurs préférences comportementales naturelles sont beaucoup plus susceptibles de suivre les bonnes opportunités, de la bonne manière, au bon moment et d'obtenir les résultats escomptés.

Ce rapport mesure quatre dimensions de votre modèle comportemental :

- **Détermination** - votre préférence pour la résolution des problèmes et l'obtention de résultats
- **Interactivité** - votre préférence pour interagir et communiquer avec les autres et pour l'expression des sentiments et des émotions
- **Stabilité** - votre préférence pour le rythme, la persistance et la régularité
- **Circonspection** - votre préférence pour les procédures, les normes et les protocoles

## Ce rapport comprend:

- **Les éléments du DISC** - La formation académique derrière le profil, la science et les quatre dimensions du comportement
- **Les dimensions du DISC** - Un examen plus attentif de chacune de vos quatre dimensions comportementales
- **Un résumé du style** - Une comparaison de vos styles comportementaux naturel et adapté
- **Les points forts** - Une description détaillée des points forts de votre modèle comportemental global
- **La communication** - Des conseils sur la façon dont vous aimez communiquer avec les gens et comment communiquer avec vous
- **Le cadre de travail idéal** - Votre environnement de travail idéal
- **L'efficacité** - Des idées pour être plus efficace grâce à la compréhension de votre comportement
- **Les motivations** - Les moyens de garantir que votre environnement est motivant
- **L'amélioration continue** - Les domaines dans lesquels vous pouvez vous améliorer
- **Le style de formation et d'apprentissage** - Votre préférence concernant le style d'enseignement et d'apprentissage



## Les éléments du DISC-Index

Ce profil DISC-Index est unique sur le marché pour de nombreuses raisons. Vous venez de terminer le tout premier instrument DISC dans lequel vous pouvez sélectionner en un clic vos énoncés et les glisser pour compléter vos réponses. Ceci a été conçu de manière précise afin de vous faciliter le choix de réponse, même lors de décisions difficiles. Cette interface intuitive vous permet de vous concentrer sur vos réponses, et non pas sur le processus.

De plus, à la différence des autres instruments DISC, cet instrument vous permet de classer les quatre concepts énoncés, au même endroit. Par conséquent, cet instrument ne produit aucune perte dans les réponses. Certains instruments vous demandent de choisir deux éléments sur quatre et laissent deux espaces vides. Ces instruments produisent une perte de 50% des éléments, et ne fournissent pas un processus de réponse efficace. L'instrument DISC Index élimine ce problème concernant les réponses.

Un autre aspect unique de ce profil DISC-Index est que nous présentons les aspects D-I-S-C de votre comportement à la fois comme des entités séparées, mais aussi comme une combinaison dynamique de vos caractéristiques. Ce rapport montre, pour la première fois, que chaque élément du DISC est séparé et développé en tant qu'entité unique et pure elle-même. Cela peut vous servir d'outil d'apprentissage important pendant que vous explorez les aspects les plus profonds du DISC. Votre modèle unique de caractéristiques du DISC se développe selon le contexte de ce rapport. De plus, les quatre pages suivantes seront consacrées à explorer vos résultats DISC en tant que composants séparés au sein de la combinaison unique des caractéristiques que vous présentez.

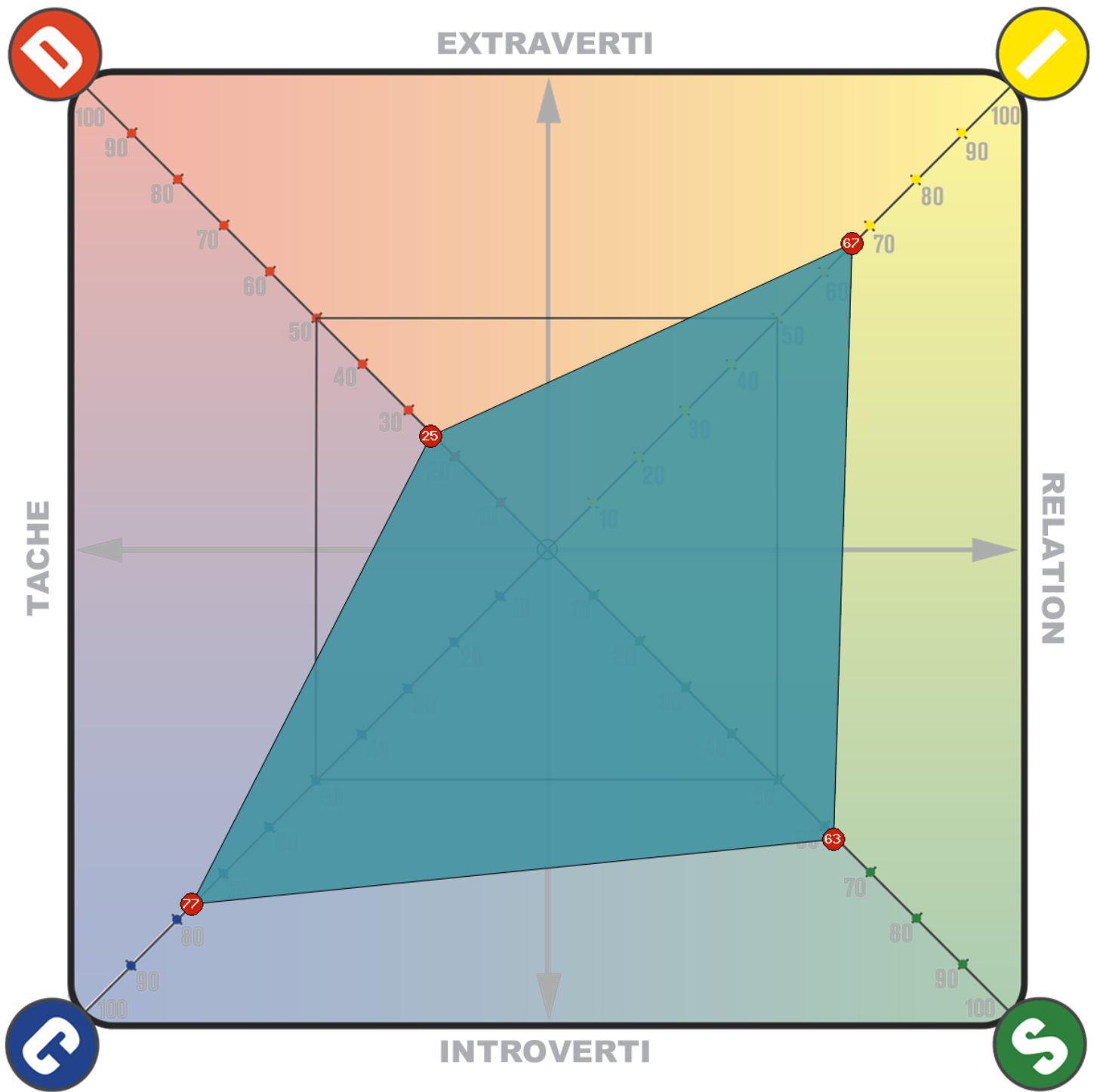
Un commentaire sur les contradictions : Vous pouvez lire quelques paragraphes de ce rapport qui peuvent contredire un autre texte. Ceci est dû au fait que bon nombre d'entre nous présentons des comportements contradictoires au fil de nos activités quotidiennes. Chacun de nous est parfois bavard et parfois plus réfléchi. Cela dépend de la façon dont nous adaptons notre comportement. L'expression de ces contradictions est une démonstration de la sensibilité de cet instrument pour déterminer ces différences subtiles entre notre style de comportement naturel et notre style adapté.



## Un examen plus attentif des quatre dimensions de votre modèle comportemental

Dominance	Influence	Stabilité	Conformité
<b>Problèmes:</b> Comment vous tendez à aborder les problèmes et à prendre des décisions :	<b>Personnes:</b> Comment vous tendez à interagir avec les autres et à partager vos opinions	<b>Rythme:</b> Comment vous tendez à rythmer et à réguler les choses dans votre environnement	<b>Procédures:</b> Votre préférence pour les protocoles et les standards établis
<b>Haut D</b>	<b>Haut I</b>	<b>Haut S</b>	<b>Haut C</b>
<p><b>"Autocrate"</b> Autoritaire Meneur/euse Audacieux/euse Déterminé(e) Compétitif/ive Responsable Investigateur/trice Doux/ce Pacifique Discret/ète <b>Réfléchi</b></p>	<p><b>"Connecté"</b> Magnétique Persuasif/ive Convaincant(e) Convivial(e) Optimiste Sociable Réfléchi(e) Réservé(e) Pessimiste Froid <b>Introspectif</b></p>	<p><b>"Impassible"</b> Flegmatique Patient(e) Méthodique Protecteur/trice Cohérent(e) Stable Actif/ive Démonstratif/ive Compulsif/ive Impétueux/euse <b>Spontané(e)</b></p>	<p><b>Prudent</b> Perfectionniste Analytique Systématique Exact(e) Mature Indépendant(e) Obstiné(e) Provoquant(e) Rebelle <b>"Radical(e)"</b></p>
<b>Faible D</b>	<b>Faible I</b>	<b>Faible S</b>	<b>Faible C</b>

Profil XXX



Profil XXX



## Dominance

### Votre approche de la résolution de problèmes et de l'obtention de résultats.

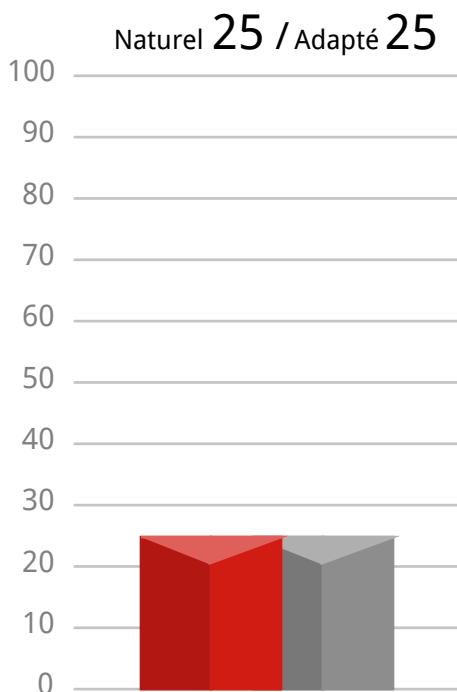
Le D de DISC représente la Dominance. Votre score sur cette échelle, représentée ci-dessous, montre votre situation sur l'éventail D basé sur vos réponses. Un score élevé ne veut pas forcément dire que c'est bien et un score faible n'est pas forcément mauvais, du fait qu'il s'agit d'un éventail ou d'un ensemble de traits de caractère. Par exemple:

#### Haut D -

Ont tendance à résoudre de nouveaux problèmes très rapidement et avec assurance. Ils/elles adoptent une approche active et directe pour obtenir des résultats. L'essentiel ici, ce sont les nouveaux problèmes, ceux qui sont sans précédents ou qui ne se sont jamais présentés avant. Il peut y avoir aussi un élément de risque en adoptant une mauvaise approche ou en développant une solution incorrecte, mais ceux/celles qui ont un score D élevé sont désireux/euses de prendre ces risques, même s'ils/elles sont peut-être incorrect(e)s.

#### Faible D —

Ont tendance à résoudre de nouveaux problèmes d'une manière plus réfléchie, contrôlée et organisée. De nouveau, la clé ici ce sont les nouveaux problèmes, sans précédents. Le style Faible D résoudra des problèmes de routine très rapidement parce que les résultats sont déjà connus. Mais, quand les résultats sont inconnus et le problème incertain, le style Faible D approchera le nouveau problème de manière calculée et délibérée en réfléchissant aux choses très attentivement avant d'agir.



Votre résultat montre un modérément faible de score sur le style 'D'. Les commentaires suivants mettent en évidence certains des traits spécifiques, qui sont uniques à votre résultat.

- Vous avez tendance à être plus modeste qu'égocentrique dans vos rapports avec autrui.
- Vous aimez peser soigneusement le pour et le contre sur des questions importantes avant de vous faire une opinion.
- variables avant de prendre une décision.
- Vous pourriez être hésitant(e) quant à prendre des décisions importantes rapidement et sous pression.
- A moins qu'elles soient complètement erronées, vous préférez soutenir les décisions prises par les autres plutôt que de les discuter ou de les désapprouver.
- Vous pouvez être trop auto-critique par rapport à vos aptitudes concernant certains problèmes ou certaines tâches.



## Influence

### Votre façon de communiquer avec les gens et de manifester vos émotions.

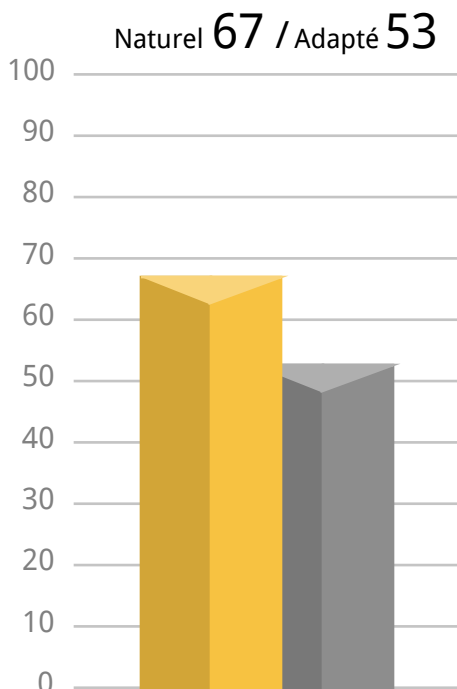
Le I de DISC représente l'Influence. Votre score sur l'échelle représentée ci-dessous montre votre situation sur l'éventail I, basé sur vos réponses. Un score élevé n'est pas forcément bon et un score faible n'est pas forcément mauvais, du fait qu'il s'agit d'un éventail ou d'un ensemble de traits de caractère. Par exemple:

#### Haut I -

Ont tendance à rencontrer de nouvelles personnes d'une manière extravertie, sociable et socialement assurée. La clé ici, ce sont les personnes totalement nouvelles que l'on n'a jamais rencontrées avant. Beaucoup d'autres styles sont loquaces, mais davantage avec les personnes qu'ils connaissent depuis un certain temps. Les scores Haut I sont loquaces, interactifs et ouverts même avec les personnes qu'ils viennent de rencontrer. Les gens dont le score est dans cette gamme peuvent être aussi un peu impulsifs. De manière générale, ceux qui ont des scores Haut I sont habituellement loquaces et extravertis.

#### Faible I -

Ont tendance à rencontrer les nouvelles personnes d'une manière plus maîtrisée, calme et réservée. C'est ici que le mot clé "nouvelles personnes" entre dans l'équation. Ceux/celles qui ont des scores Faible I sont loquaces avec leurs amis et leurs proches collaborateurs, mais ont tendance à être plus réservé(e)s avec les gens qu'ils/elles viennent juste de rencontrer. Ils/elles ont tendance à mettre l'accent sur le contrôle des émotions et à aborder de nouvelles relations avec une démarche plus



Votre résultat montre un modérément haut de score sur le style 'I'. Les commentaires suivants mettent en évidence certains des traits spécifiques, qui sont uniques à votre résultat.

- Vous préférez nettement des relations ou un cadre professionnel démocratiques et non pas dictatoriaux.
- Vous êtes sociable et ouvert(e) avec les autres.
- Vous êtes aimable et amical(e) lorsque vous rencontrez de nouvelles personnes.
- Vous avez tendance à faire naturellement confiance aux autres et à leurs idées.
- Vous êtes loquace et exprimez vos opinions librement.
- Vous apportez une attitude optimiste certaine aux projets et aux tâches.





## Stabilité

### Votre approche du rythme du milieu de travail.

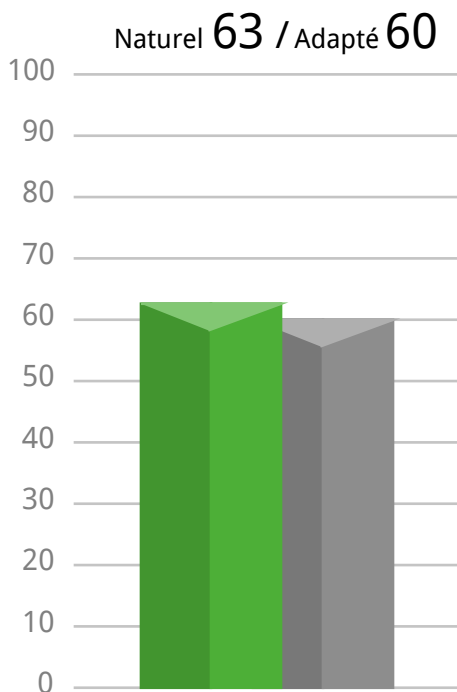
Le S de DISC représente la Stabilité. Votre score sur l'échelle représentée ci-dessous montre votre situation sur l'éventail S, basé sur vos réponses. Un score élevé n'est pas forcément bon et un score faible n'est pas forcément mauvais, du fait qu'il s'agit d'un éventail ou d'un ensemble de traits de caractère. Par exemple:

#### Haut S -

Ont tendance à préférer un cadre de travail plus contrôlé, délibératif et prévisible. Ils/elles mettent l'accent sur la sécurité d'un lieu de travail et sur un comportement discipliné. Ils/elles ont aussi tendance à faire preuve de loyauté envers une équipe ou une organisation, et par conséquent, peuvent avoir une plus grande longévité ou exercice de leur fonction dans un poste que certains autres styles. Ils/elles ont une excellente capacité d'écoute et sont des coachs et des professeurs très patient(e)s pour d'autres membres de l'équipe.

#### Faible S -

Ont tendance à préférer un cadre de travail plus souple, dynamique, et non structuré. Ils/elles apprécient la liberté d'expression et l'aptitude à passer rapidement d'une activité à l'autre. Ils/elles ont tendance à s'ennuyer avec la même routine qui apporte la sécurité à ceux/celles qui ont un Haut S. Par conséquent, ils/elles chercheront des opportunités et des débouchés du fait de leur sens élevé de l'urgence et des niveaux élevés d'activité, dans la mesure où ils/elles ont une préférence pour la spontanéité.



Votre résultat montre un moyenne supérieure de score sur le style 'S'. Les commentaires suivants mettent en évidence certains des traits spécifiques, qui sont uniques à votre résultat.

- Vous croyez que les règles existent pour une bonne raison.
- Vous êtes cohérent(e) et prévisible sur le long terme, même en plein changement.
- Vous êtes généralement connu(e) comme étant constant(e) et fiable.
- Vous servez à stabiliser les autres membres d'une équipe qui sont peut-être trop non-conformistes.
- Vous pouvez vous adapter au changement ou à de nouvelles idées, si besoin est.
- Vous avez tendance à avoir un effet apaisant sur ceux avec qui vous travaillez.



## Conformité

### Votre approche des normes, procédures et attentes.

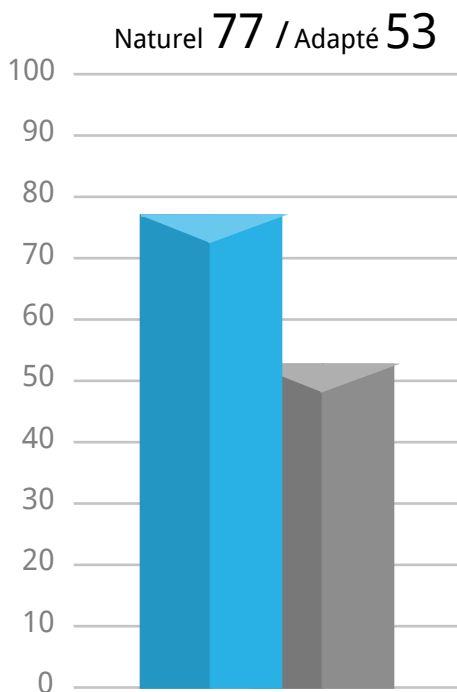
Le C dans le DISC représente la Conformité. Votre score sur l'échelle représentée ci-dessous montre votre situation sur l'éventail C, basé sur vos réponses. Un score élevé ne veut pas forcément dire que c'est bien, et un score faible ne veut pas dire que c'est forcément mauvais, du fait qu'il s'agit d'un éventail ou d'un ensemble de traits de caractère. Par exemple:

#### Haut C -

Ont tendance à respecter les règles, les normes, les procédures et les protocoles fixés par ceux/celles qui détiennent l'autorité et qui les respectent. Ils/elles aiment que les choses soient faites correctement selon le manuel d'utilisation. "Les règles sont faites pour être suivies" est une devise appropriée pour ceux/celles qui ont des scores C élevés. Ils/elles ont certains des plus hauts intérêts de contrôle de la qualité de tous les styles et souhaitent fréquemment que les autres en fassent de même.

#### Faible C -

Ont tendance à fonctionner plus indépendamment des règles et des procédures de fonctionnement standards. Ils/Elles ont tendance à être orienté(e)s vers les résultats finaux. S'ils/elles trouvent un moyen plus facile de faire quelque chose, ils/elles le feront en développant diverses stratégies comme les situations l'exigent. Pour les scores C faibles, les règles ne sont que des directives, et peuvent être infléchies ou transgressées si besoin est pour obtenir des résultats.



Votre résultat montre un modérément haut de score sur le style 'C'. Les commentaires suivants mettent en évidence certains des traits spécifiques, qui sont uniques à votre résultat.

- Vous pensez qu'il est important d'adhérer à des instructions ou des procédures spécifiques et détaillées.
- Vous aimez employer beaucoup de détails quand vous expliquez des procédures et des tâches aux autres.
- Vous êtes quelque peu réservé lorsqu'il s'agit d'exprimer vos émotions.
- Vous êtes très consciencieux et vous fournissez des niveaux de détails élevés.
- Vous désirez qu'on vous donne de nombreuses explications avant de commencer de nouvelles tâches.
- Vous préférez un cadre de travail soigné et propre.



### Modèle du Style Naturel:

Votre style naturel est la manière dont vous avez tendance à vous comporter lorsque vous n'y pensez pas. C'est là que vous êtes le/la plus à l'aise (naturel). C'est aussi le style auquel vous allez revenir quand vous serez stressé(e) ou agirez trop vite pour penser consciemment à modifier votre comportement. Finalement, c'est le style auquel vous devriez être fidèle dans vos rôles quotidiens. Le fait d'être naturel (le) apportera de meilleurs résultats avec moins d'effort et de stress. Les déclarations suivantes sont fidèles uniquement et justement à votre style naturel:

- Montre la caractéristique spéciale de pouvoir aider les autres membres de l'équipe à visualiser les activités nécessaires qui mènent au succès d'un projet ou d'une idée complexe.
- Peut devenir quelque peu impatient(e) ou agressif/ive dans des situations sous pression.
- Peut avoir peur de perdre dans le cadre d'un projet ou d'une proposition.
- Peut abuser de sa position de pouvoir ou de l'orientation des détails pour imposer sa volonté.
- A la capacité d'être à l'initiative d'une idée et de la convertir en une solution réussie.
- Lorsqu'une critique individuelle ou collective est émise, elle est généralement faite de manière constructive et positive, de sorte que personne ne perde l'estime de soi.
- A la capacité de mener des plans d'action détaillés et d'articuler les activités nécessaires.
- Capable d'aider à amorcer des processus et des activités complexes.



### Modèle du Style Adapté :

C'est le modèle de comportement que vous adoptez quand vous êtes conscient(e) de votre propre comportement, quand vous vous sentez observé(e) ou toutes les fois que vous essayez de vous ajuster à une situation. Ce n'est pas un style naturel pour vous, mais il s'agit néanmoins de l'un de vos deux styles. En d'autres termes, c'est la façon dont vous sentez que vous «devriez» vous comporter lorsque vous y pensez. Les énoncés ci-dessous sont spécifiques à votre style adaptatif individuel:

- Vous avez des attentes élevées pour vous-même et pour les autres et vous êtes capable d'aider et d'amener les autres à mettre davantage l'accent sur la qualité.
- Vous avez les mêmes résultats que ceux qui désirent être les meilleur(e)s ou expert(e)s dans un domaine spécifique.
- Dans l'environnement de travail, vous avez tendance à être loquace et à bien vous exprimer au sujet de nombreux thèmes et questions.
- Vous vous exprimerez si la charge de travail ou les domaines de responsabilité exigent une délégation partielle à d'autres professionnels de l'équipe.
- Vous avez une large base de connaissances et un appétit continu pour apprendre davantage.
- Vous avez tendance à être plus modeste qu'égocentrique, mais vous pouvez aussi être très affirmé(e) si l'emphase ou la communication sont nécessaires.
- Peut exprimer sa déception lorsque les standards ne sont pas respectés, ou quand le projet d'équipe prend du retard.
- Vous avez la capacité d'auto-gérer un grand nombre de vos activités et de votre charge de travail.



Basé sur votre style comportemental, il y a certaines possibilités de devenir plus efficace en étant conscient(e) de la manière dont vous préférez et aimez vous comporter. Les éléments ci-dessous peuvent vous aider dans votre développement professionnel. En comprenant ces éléments, vous pouvez trouver les raisons pour lesquelles vous pouvez être bloqué(e) dans certains domaines de votre vie et pourquoi d'autres aspects ne vous posent aucun problème. Vous pourriez être plus efficace si:

- Être capable de déléguer des tâches et des procédures de routine.
- Avoir des contacts fréquents avec les gens et s'exposer aux autres.
- Apprendre à dire "non" plus souvent pour éviter de trop se disperser.
- Travailler dans un cadre démocratique.
- Avoir suffisamment de temps pour accomplir toutes les tâches.
- Compter davantage sur les autres quand vous êtes sous pression.
- Tirer profit de l'attention que vous portez aux détails.
- Avoir des descriptions de poste et des responsabilités claires et précises.



Votre style comportemental vous amènera à être motivé(e) par certains facteurs dans votre environnement. En étant conscient(e) de ces facteurs, vous pouvez vous sentir plus motivé(e) et productif/ive. Les éléments suivants sont les choses que vous pouvez désirer dans votre environnement afin de vous sentir motivé(e) de manière optimale:

- Un environnement avec un minimum de conflits interpersonnels et d'hostilité.
- Une organisation ou un groupe fort et visible auxquels s'identifier.
- Un environnement totalement libre de toute hostilité ou conflit.
- Des activités intéressantes en dehors de l'environnement de travail. Certaines personnes qui ont des résultats similaires, aiment s'engager dans des activités bénévoles ou communautaires.
- Un environnement démocratique dans lequel les idées s'échangent librement.
- Des tâches professionnelles de nature hautement spécialisée qui entretiennent votre curiosité naturelle et l'attention que vous portez aux détails.
- Une vie privée qui soutient et s'adapte aux exigences de travail.
- La liberté d'expression et le fait d'écouter les gens.



Chaque style comportemental contient certaines forces uniques qui résultent de la façon dont vos quatre dimensions comportementales se rapportent les unes aux autres. La compréhension de vos propres points forts vous permet de vous placer dans un nouveau niveau de connaissance de vous-même pour travailler sur votre succès et votre satisfaction. Les énoncés suivants mettent en évidence les forces spécifiques de votre style comportemental:

- Apporte une touche d'humour positive et peut briser la glace ou l'hostilité avec humour et de manière diplomatique.
- Orienté(e) vers les gens, mais aussi plutôt modeste, il/elle a ainsi la capacité de bien s'entendre avec une grande diversité de personnes.
- A tendance à être diplomate dans son travail avec les autres et utilise son sens de l'optimisme pour motiver l'équipe à réussir.
- Apporte une véritable touche d'enthousiasme à l'équipe et à l'organisation.
- Dirige les projets ou les tâches avec tact.
- Est conscient(e) des délais et est capable de jongler simultanément entre plusieurs affaires.
- Aide à motiver l'équipe vers des objectifs communs, travaille avec les participants pour les atteindre.
- Un agent actif avec un sens modérément élevé de l'urgence pour que les choses soient faites, sans pour autant devenir frénétique.



Votre style comportemental joue un rôle significatif en déterminant quels aspects d'un environnement vous aimez. Les éléments ci-dessous vous aideront à comprendre ce qui définira un climat de travail idéal pour vous. Basé sur la manière dont vous préférez vous comporter, un climat idéal pour vous est un climat qui vous procure:

- Un environnement dans lequel il est possible de travailler avec des gens avec qui se sont développées des relations, de la confiance et de la crédibilité.
- Des activités pour obtenir et garder l'attention des autres.
- Des pratiques, procédures et protocoles établis.
- Se constituer un réseau et établir des contacts avec des groupes.
- Des tâches professionnelles variées et des projets multiples et différents.
- Un environnement qui soutient les décisions guidées par logique et non par l'émotion.
- La reconnaissance de leurs longues heures de travail, de leurs efforts et de leur éthique de travail investis dans des projets et des missions difficiles.
- Un cadre de travail et un(e) superviseur/euse démocratiques.





Avec les forces, tous les modèles comportementaux sont accompagnés de zones qui pourraient se convertir en points faibles. L'astuce est de ne pas fabriquer une faiblesse, en premier lieu, en fonction de ces choses.

Voici quelques éléments qui pourraient devenir problématiques pour vous si vous ne les connaissez ou reconnaissez pas. Avoir conscience de leurs potentiels sous-jacent est la meilleure étape pour vous assurer qu'ils resteront seulement des problèmes potentiels. En raison de votre modèle comportemental, vous pouvez avoir tendance à :

- Être trop sur la défensive lorsque vous êtes confronté(e) au changement ou à des menaces.
- Être trop optimiste concernant votre capacité à persuader ou à diriger les autres.
- Promettre un peu plus que vous ne pouvez tenir ou "avoir les yeux plus gros que le ventre", comme on dit.
- Être parfois trop enthousiaste, au moins envers d'autres personnes qui sont plus réservées.
- Être trop optimiste en évaluant les capacités des autres.
- S'attacher parfois un peu trop au plan.
- Taire vos idées ou votre position pour ne pas faire de vagues ou ne pas susciter la polémique.
- Faire un peu trop confiance et risquer d'être déçu(e) au bout du compte.



D'après la manière dont vous avez tendance à vous comporter, vous avez certaines préférences pour la façon dont vous aimez transmettre l'information, enseigner, instruire ou partager les connaissances avec les autres. Cela est également vrai quant à la manière dont vous aimez recevoir l'information et apprendre. Comprendre vos préférences comportementales aidera ici à augmenter votre efficacité pour enseigner aux autres ou les instruire et pour apprendre.

### **Comment vous préférez enseigner ou partager vos connaissances :**

- Veut élargir la portée et la vision du programme de formation.
- Est confiant(e) même au milieu d'un matériel complexe, car le travail de préparation a été fait bien longtemps avant le début de la session.
- Dirige et persuade en se basant sur les faits.
- Veut fournir aux participants la capacité de comprendre les principes et les concepts.
- Aide le groupe à élaborer de nouveaux concepts et des modèles d'idées.
- Aime étudier dans un environnement d'apprentissage actif.
- Structure des événements afin d'inspirer les participants à agir selon leurs propres idées et visions.

### **Comment vous préférez être formé(e) ou apprendre :**

- Répond activement aux autres et apprécie de nouvelles approches d'étude.
- Associe les expériences avec des applications pratiques et des idées.
- A besoin de savoir spécifiquement quoi faire et quand le faire.
- Recherche l'inspiration et la stimulation dans le processus d'apprentissage.
- Aime la découverte de soi et la difficulté ou le jugement de méthodes de temps en temps.
- Une grande détermination dans la manière d'apprendre et analysera de nouveau les faits jusqu'à ce que les choses soient claires.
- Accepte un lieu de formation ou d'apprentissage parfois plus impersonnel.



Cette page est unique dans ce rapport parce que c'est la seule qui ne s'adresse pas directement à vous, mais plutôt à ceux/celles qui interagissent avec vous. Les renseignements ci-dessous aideront les autres à communiquer avec vous de manière plus efficace en faisant appel à votre style comportemental naturel. Les premiers éléments sont les choses que les autres DEVRAIENT faire pour être mieux compris de vous et la deuxième liste est celle des choses que les autres NE DEVRAIENT PAS faire s'ils veulent que vous les compreniez bien.

### **Les choses à faire pour communiquer avec Profil XXX de manière efficace :**

- Préparez votre cas à l'avance ; n'improvisez pas en usant seulement de votre charme.
- Demandez lui son avis par rapport aux gens et aux missions spécifiques.
- Donnez l'opportunité aux autres de donner leur avis sur la façon de mettre en oeuvre les idées.
- Unissez-vous et parlez positivement des gens et de leurs objectifs.
- Assurez-vous de bien insister sur les prochaines étapes à suivre.
- Soyez précis(e) et réaliste, ne gonflez pas les idées ou les résultats.
- Assurez-vous que l'information dont vous disposez est crédible et fiable.

### **Les choses à éviter pour communiquer avec Profil XXX de manière efficace :**

- Ne soyez pas vague au sujet de ce qui est attendu de chacun(e).
- Évitez d'être froid(e) ou de porter trop de jugements.
- Ne laissez pas les décisions en suspens. Assurez-vous que tous points de la décision sont arrivés à conclusion et que les plans d'actions en sont le résultat.
- Ne soyez pas condescendant(e).
- Ne soyez pas dogmatique.
- Ne soyez pas irréaliste concernant les délais.
- Ne laissez rien au hasard ou en suspens.



Dans le but de tirer un maximum de profit de l'information contenue dans ce rapport, il est très important de la mettre en relation avec votre vie de manière concrète. Pour vous aider à vous approprier cette information et à en tirer les points les plus pertinents, veuillez répondre aux questions ci-dessous.

**Détermination:**

Quelle est la pertinence de vos résultats en "D" par rapport à votre vie ?

---

**Interaction:**

Quelle est la pertinence de vos résultats en "I" par rapport à votre vie ?

---

**Stabilisation:**

Quelle est la pertinence de vos résultats en "S" par rapport à votre vie ?

---

**Circonspection:**

Quelle est la pertinence de vos résultats en "C" par rapport à votre vie ?

---

**Style Naturel Global :**

De quelle manière votre style naturel s'apparente-t-il à votre vie ?

---

**Style Adaptatif Global:**

De quelle manière votre style adapté s'apparente-t-il à votre vie ?

---

**Points Forts:**

A votre avis, quels points forts spécifiques sont les plus connectés à votre succès que d'autres ?

---



**La communication : ce qu'il faut faire et ne pas faire :**

Qu'avez-vous appris de votre style de communication préféré ?

---

**Le cadre de travail idéal:**

Dans quelle mesure votre environnement de travail actuel s'ajuste-t-il à votre style de comportement ?

---

**L'efficacité :**

De quelle manière pourriez-vous être plus efficace ?

---

**Les motivations :**

Comment pouvez-vous rester ou être plus motivé(e) ?

---

**L'amélioration :**

Avez-vous appris quelque chose que vous pouvez utiliser pour améliorer votre performance ?

---

**La formation/l'apprentissage :**

Qu'avez-vous appris qui pourrait vous aider à enseigner aux autres ou à apprendre de manière plus efficace ?

---



La dernière étape pour s'assurer que vous bénéficiez vraiment de l'information de ce rapport est de comprendre comment votre style de comportement contribue, ou peut être fait obstacle, à votre succès en général.

**Favoriser le Succès:**

De façon générale, comment votre propre style de comportement peut-il contribuer à votre réussite ? (citez des exemples précis)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Limiter le Succès:**

De façon générale, comment votre propre style de comportement pourrait-il faire obstacle à votre réussite ? (citez des exemples précis)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---