



Profil DISC^{p4} Pro

Pierre Dupont

Sommaire

Résumé	p. 3
Introduction	p. 4
Vue d'ensemble	p. 6
Adapté vs Naturel	p. 9
Tendances	p. 13
Dimensions comportementales	p. 18
Communication et comportement	p. 22
Prise de décision	p. 25
Gestion du stress	p. 27
Gestion des erreurs	p. 29
Gestion des conflits	p. 31
Les outils du manager	p. 33
En entreprise et dans le groupe	p. 39
Chronoplanning	p. 41
État d'esprit - émotions	p. 43
Motivations	p. 44
Documentation	p. 47
Bilan	p. 57
Annexes	p. 62

Résumé

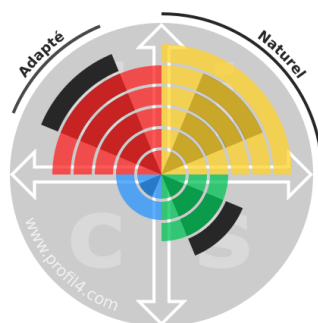
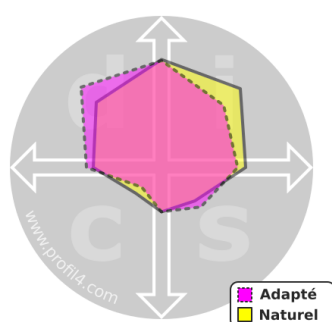
Rapport de **Pierre Dupont** (Bluetech)

Date du test : 29/06/2026

Date de génération du rapport : 30/06/2026

Durée du test : 20 minutes.

	D	I	S	C
Adapté :	39 %	32 %	21 %	8 %
Naturel :	33 %	38 %	17 %	12 %



Introduction

Le rapport de Pierre offre une perspective sur sa personnalité, en s'appuyant sur le modèle DISC. Il détaille son style de comportement et de communication, soulignant la manière dont il gère le stress et aborde les conflits. Cette analyse révèle son interaction au sein des équipes, ses préférences de travail en groupe, et ses besoins spécifiques dans un cadre professionnel. De plus, le rapport éclaire sur sa façon de réagir aux nouvelles, mauvaises comme bonnes.

Le processus de prise de décision de Pierre est examiné, offrant des indications sur son approche et ses préférences dans différents contextes. Le rapport explore également les moments où Pierre est le plus efficace et créatif(ve), ainsi que son rapport au temps et les défis personnels auxquels il fait face. Ces éléments combinés donnent une vue d'ensemble de son fonctionnement au travail.

Enfin, le rapport propose des stratégies pour une collaboration fructueuse avec Pierre. En identifiant des caractéristiques clés dans ses communications, comme ses emails, et en suggérant des approches optimales pour interagir avec lui, le rapport vise à améliorer la synergie et la dynamique de l'équipe. C'est un guide utile pour mieux comprendre Pierre et maximiser son potentiel dans son environnement professionnel.

Le modèle DISC repose sur une analyse statistique approfondie des comportements au sein de la population générale, identifiant des caractéristiques et tendances communes. Ce modèle est conçu pour décrire le comportement de personnes dites "normales", c'est-à-dire celles qui ne présentent pas de pathologies particulières comme l'insomnie, des troubles mentaux ou autres conditions affectant significativement le comportement. Ainsi, le DISC offre un cadre pour comprendre et interpréter les différents styles comportementaux et de communication dans un contexte quotidien, en dehors de toute considération médicale ou psychologique spécifique.

Ce rapport tire ses conclusions en analysant les données statistiques de la population et établit le profil de Pierre en se basant sur les personnes ayant des profils similaires. Toutefois, il est important de se rappeler que chaque personne est unique, y compris Pierre, donc certaines caractéristiques de sa personnalité pourraient être légèrement différentes de celles présentées ici, notamment en fonction du contexte et des circonstances.

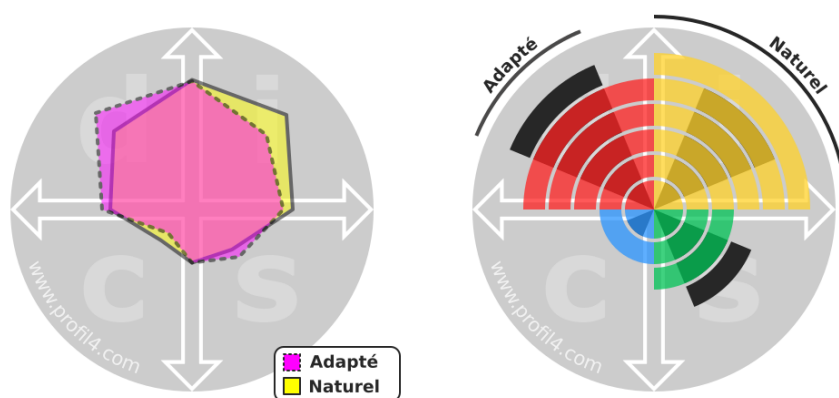


Résultats

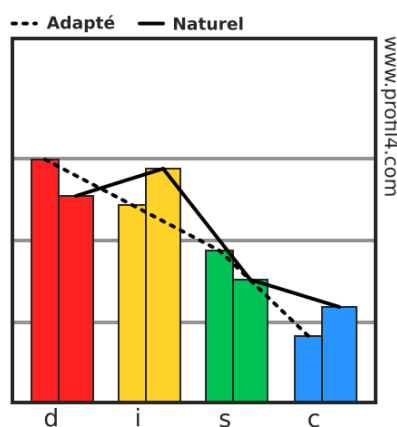
Vue d'ensemble

Le DISC, acronyme de Dominant, Influent, Stable et Conscientieux, est une grille de lecture pour interpréter et comprendre comment Pierre réagit et interagit avec son environnement. Ce rapport tire parti du modèle DISC pour décrypter le profil de Pierre, en examinant comment chaque composante guide ses actions, ses réponses aux situations, et son mode de communication. Cette approche facilite la compréhension de sa personnalité dans les contextes professionnels et personnels.

Ces graphes illustrent le profil de Pierre sous des angles qui se complètent...



Il est tout à fait normal de se retrouver à cheval sur plusieurs composantes du modèle DISC, y compris d'avoir des scores similaires dans différentes catégories. Comme l'expliquait Marston, le profil de Pierre est composé des quatre couleurs à différents degrés d'intensité. L'interprétation de son profil prendra en compte chacun de ces styles de comportement, reflétant la diversité et la complexité de sa personnalité.



Le modèle DISC est illustré par un disque (roue des composantes) divisé en quatre quartiers, chacun représentant une des composantes : Dominant (rouge), Influent (jaune), Stable (vert) et Conscientieux (bleu). Chaque quartier a ses propres caractéristiques, mais ceux qui sont adjacents partagent des traits communs. Par exemple, les profils Dominant (D) et Influent (I) sont typiquement associés à des traits d'extraversion.



Le profil DOMINANT se caractérise par un débordement d'énergie, une orientation résolue vers l'action, et un dynamisme constant. Naturellement enclin à une attitude positive et pragmatique, bien que parfois perçu comme agressif, il est doté d'un tempérament extraverti et d'une grande persévérance, avec un focus marqué sur l'atteinte des résultats. Dans ses interactions, il adopte une approche directe et autoritaire avec les autres.

Le profil INFLUENT accorde une grande importance à l'établissement de relations personnelles fortes et satisfaisantes. Typiquement positif et extraverti, il apprécie la compagnie d'autrui et considère que la vie doit être source de plaisir. Avec son attitude chaleureuse et amicale, il interagit avec les autres de manière convaincante et démocratique, irradiant de son énergie enthousiaste.

Le profil CONSCIENCIEUX privilégie la réflexion avant de passer à l'action. Cette tendance peut parfois être interprétée à tort comme de la froideur ou de l'indifférence. Il a une forte inclination à rechercher la connaissance et à comprendre son environnement. Face à la pression autoritaire, il peut éprouver des difficultés, et il a une préférence marquée pour la communication écrite.

Le profil STABLE est marqué par son sérieux et sa fiabilité. Il valorise la constance dans sa vie et peut faire preuve d'une grande détermination pour défendre une cause. Il est souvent mal à l'aise face à des structures impersonnelles ou des situations ambiguës. Dans ses interactions, il peut se montrer réservé ou timide.

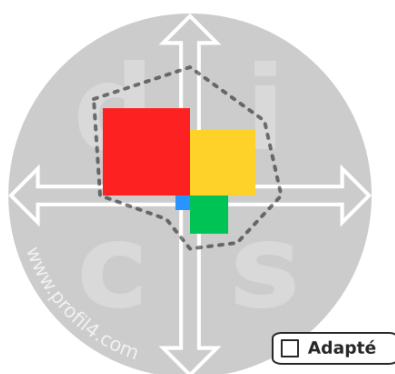
En s'intéressant aux personnes ayant un profil similaire au sien, en première approche*, on peut dire que Pierre...

- ☐ a tendance à monopoliser la conversation plutôt qu'à prêter l'oreille.
- ☐ possède une voix audible et distincte avec un rythme de parole soutenu.
- ☐ maintient un contact visuel direct avec ceux à qui il s'adresse.
- ☐ est mal à l'aise avec les pauses au milieu des phrases.
- ☐ est dynamique, plein d'énergie, d'entrain et d'enthousiasme.
- ☐ noue des relations aisément, parle avec aisance et fluidité.
- ☐ sait transmettre sa passion, son enthousiasme et sa motivation à son entourage.
- ☐ sait fédérer, rassembler et mobiliser ses interlocuteurs.
- ☐ possède un don inné pour mener et guider les autres.
- ☐ préfère maintenir une perspective large et globale et avoir une vue d'ensemble.
- ☐ trouve de la motivation dans les défis.
- ☐ aime entreprendre et être suivi.
- ☐ n'apprécie pas les activités routinières et les tâches répétitives.
- ☐ est tourné vers l'action. Pierre aime que ça avance, que ça bouge.
- ☐ trouve satisfaction à collaborer avec autrui.
- ☐ s'enthousiasme, voire se passionne, rapidement pour les nouveautés.
- ☐ a une aptitude notable à acquérir rapidement des compétences dans les domaines qui l'intéressent,

► Cochez les propositions qui vous correspondent le plus, puis indiquez en quoi elles peuvent diverger de la façon dont vous perçoivent vos interlocuteurs...

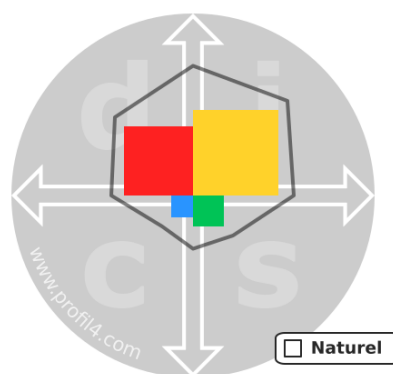
Adapté vs Naturel

En plus de la répartition du profil de Pierre sur les composantes DISC, le modèle définit son profil "adapté" et son profil "naturel".



39-32-21-8

Le style **Adapté** représente le "Moi public", la facette de la personnalité que Pierre présente en réponse à son environnement. Décrit par Carl Jung comme "le masque", il s'agit de l'aspect de lui-même qu'il montre aux autres, reflétant sa façon de "paraître" et de s'adapter aux situations extérieures.



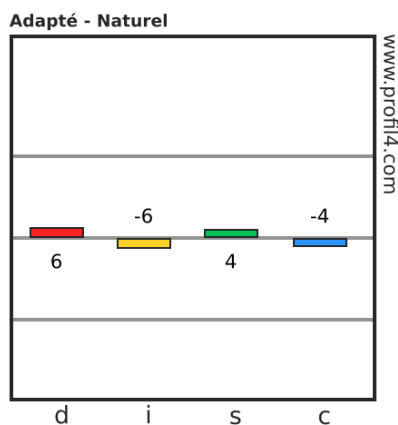
33-38-17-12

Le style **Naturel** incarne le "Moi privé", révélant la partie de son comportement la plus stable et la moins sujette aux variations. Il correspond à l'aspect de la personnalité que Pierre a adopté de manière inconsciente, et qui reste le moins influencé par les attentes de son entourage.

Dit autrement, le style naturel met en lumière sa "véritable personne", celle vers laquelle Pierre revient instinctivement lorsqu'il éprouve des difficultés à maintenir sa façade adaptée à l'environnement extérieur.

► Ressentez-vous le besoin de vous adapter dans le contexte professionnel ? En quoi est-ce une source de stress pour vous ?

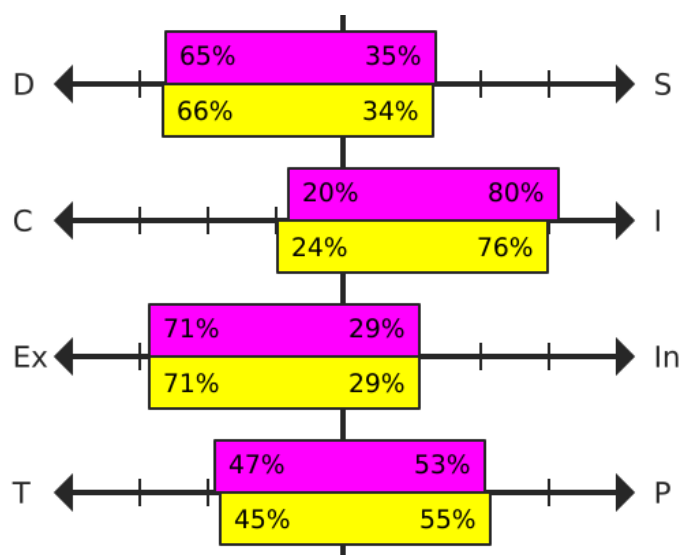
Il est courant de constater des écarts entre le profil adapté et le profil naturel. Cela indique que la personne, consciemment ou non, ressent le besoin de s'ajuster à son environnement, que ce soit son équipe, les contraintes, la mission, etc. Par exemple, un comptable peut accentuer son aspect consciencieux, un commercial peut chercher à être plus sociable, tandis qu'un chef d'équipe peut adopter un comportement plus autoritaire. Cependant, des divergences trop importantes pourraient suggérer que Pierre a suranalysé les questions du test. Dans ce cas, il peut être judicieux de refaire le test ultérieurement, en répondant le plus spontanément possible, pour obtenir des résultats plus fiables.



	D	I	S	C
Adapté :	39 %	32 %	21 %	8 %
Naturel :	33 %	38 %	17 %	12 %
Diff :	6	-6	4	-4

Distance : 4

Il est également intéressant d'examiner la répartition du profil de Pierre sur les diagonales dominant-stable et consciencieux-influent et les axes extraverti-introverti et orientation tâches-personnes...



D : Dominant / I : Influent / S : Stable / C : Consciencieux
 Ex : Extraverti / In : Introverti / T : Tâches / P : Personnes
 Violet : adapté / Jaune : naturel

Voici quelques caractéristiques générales* qu'on retrouve chez les personnes ayant un profil similaire à Pierre...

Adapté...

- ☐ Extrêmement dynamique et engageant.
- ☐ Très persuasif et orienté vers les gens.
- ☐ Peut manquer de détails, se concentrant sur la vue d'ensemble.
- ☐ Aime inspirer et motiver les autres.
- ☐ S'adapte rapidement et facilement aux changements.

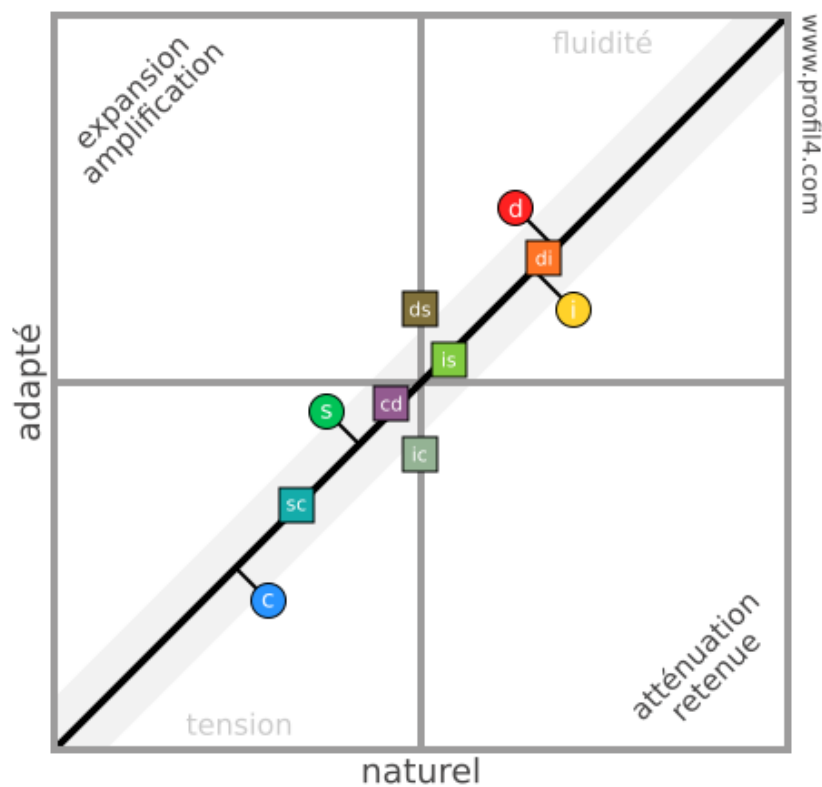
Naturel...

- ☐ Extraverti, énergique et enthousiaste.
- ☐ Aime interagir socialement et être le centre d'attention.
- ☐ Optimiste et orienté vers l'avenir.
- ☐ Peut être impulsif et spontané.
- ☐ Aime le plaisir et la variété.

(*) En toute logique, et en fonction de l'intensité de son profil, Pierre ne va pas correspondre complètement à l'ensemble de ces points, qui restent généraux. Et il convient de se souvenir que le profil adapté et le profil naturel de Pierre ne sont pas nécessairement identiques. Son profil est plus détaillé plus bas.

► *Cochez les propositions qui vous correspondent le plus, puis indiquez ce qui peut provoquer des différences entre votre style naturel et votre style adapté...*

Le graphique suivant illustre le niveau d'expression des quatre énergies DISC chez Pierre. Les composantes situées sous la diagonale sont mobilisées en deçà de leur potentiel, tandis que celles situées au-dessus sont davantage sollicitées et nécessitent un effort plus important pour être maintenues.

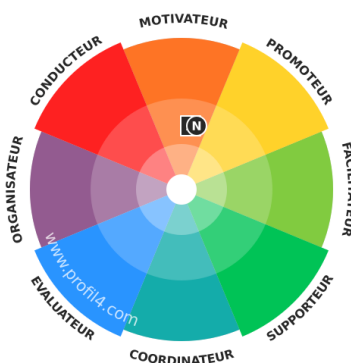


Tendances

Les quatre composantes du DISC sont représentées sur un disque simple à appréhender. Pour une analyse plus détaillée, notamment dans le cadre d'une équipe, il est utile de raffiner ces résultats. Ainsi, les huit tendances du DISC (Conducteur, Motivateur, Promoteur, Facilitateur, Supporteur, Coordinateur, Évaluateur, Organisateur) offrent une vision plus précise du profil de Pierre.

Sur ce disque (roue des tendances), son profil, marqué par un carré pour le style adapté ou un cercle pour le style naturel, se situe plus ou moins près des bords. Plus ces symboles sont proches des bords du disque, plus Pierre présente de façon prononcée la tendance correspondante.

La roue des tendances, ci-dessous, situe* plus précisément le profil de Pierre...



(*) Concrètement, plus le carré et/ou le rond sont éloignés du centre de la roue et plus le profil est marqué.

Le profil CONDUCTEUR est motivé par l'atteinte de résultats et relève volontiers les défis. Il se distingue par sa capacité à prendre des décisions fermes et rapides, et assume pleinement ses responsabilités. Passionné par les challenges, il fait preuve d'audace et de détermination. Exigeant envers lui-même et les autres, il peut parfois paraître abrupt dans ses interactions.

Le profil PROMOTEUR est naturellement tourné vers les relations humaines, disposant d'un large réseau social. Son optimisme et sa convivialité lui permettent d'influencer positivement son entourage. Proactif et doté d'une grande aisance à l'expression, il peut parfois se montrer très loquace.

Le profil SUPPORTEUR est guidé par son désir d'harmonie, se concentrant sur l'aide aux autres avant lui-même. Il valorise les émotions et communique de manière calme, recherchant constamment le consensus. Son attitude se caractérise par un aspect paternaliste et protecteur. Cependant, il peut être enclin à de fortes réactions émotionnelles sous pression.

Le profil EVALUATEUR est naturellement attiré par les règles et les procédures, faisant preuve de prudence et de sûreté dans ses prises de décision. Il se concentre sur une analyse rationnelle des faits et des données quantitatives, tout en établissant et en adhérant à des standards de qualité élevés. Son approche peut parfois sembler méthodique ou mécanique.

Le profil MOTIVATEUR se caractérise par son extraversion et ses compétences en communication, insufflant l'enthousiasme aussi bien dans son équipe que dans sa vie familiale. Orienté vers l'avenir, il s'appuie sur son intuition pour lancer de nouveaux projets et n'hésite pas à prendre des risques.

Le profil FACILITATEUR privilégie les relations humaines, encourageant le travail d'équipe et la création d'un environnement de travail harmonieux. Attentif et à l'écoute des autres, il met un point d'honneur à valoriser l'aspect humain dans ses interactions.

Le profil COORDINATEUR se caractérise par une nature introvertie et une capacité à s'adapter à son environnement. Il s'implique activement dans la coordination du travail et est reconnu pour sa fiabilité. Prônant la diplomatie et la coopération, il accorde une grande importance aux rôles des individus et au respect des procédures.

Le profil ORGANISATEUR se focalise sur l'accomplissement des tâches, abordant les situations et les problèmes avec une approche analytique et orientée vers les résultats. Il se distingue par ses remarquables compétences en matière d'organisation.

Ce qu'on voit et entend de Pierre

Dès la première conversation, il est possible de discerner des indices révélateurs du profil DISC de Pierre. Sa manière de parler, son langage corporel, et même la façon dont il structure ses pensées offrent des aperçus précieux sur sa personnalité.

Que ce soit à travers sa confiance et sa détermination, son enthousiasme et son ouverture, sa stabilité et son écoute, ou sa précision et son souci du détail, Pierre manifeste des caractéristiques qui sont autant de fenêtres sur son monde intérieur. Ces premières impressions fournissent des clés pour comprendre comment il navigue dans ses relations et ses projets.

Vocal...

Manière de parler : Énergique et persuasive

Volume : Élevé

Rythme : Rapide

Ton : Très enthousiaste

Verbal...

Construction des phrases : Très inspirantes et directes

Interruptions : Fréquentes

Style d'écoute : Écoute principalement pour influencer

Visuel...

Gestuelle : Très expressive et animée

Poignée de main : Très confiante et chaleureuse

Regard : Direct et engageant

Expressions faciales : Très souriantes et expressives

Rapport au temps

La compréhension de son rapport au temps est essentielle pour optimiser la collaboration et la productivité. Les coachs, les managers et les collègues peuvent utiliser ces insights pour mieux aligner les attentes, les méthodes de travail et les stratégies de gestion du temps avec les préférences naturelles de Pierre.

Propension à l'optimisme ...

Pierre peut être optimiste concernant le temps nécessaire pour accomplir les tâches, ce qui peut parfois mener à une surestimation de ses capacités à gérer plusieurs engagements simultanément.

Priorisation des relations et des Résultats ...

Pierre essaye de prioriser à la fois les résultats et les relations, mais peut se retrouver à jongler entre les deux, ce qui affecte sa gestion du temps.

Réactivité et flexibilité ...

Pierre est très réactif aux besoins des autres tout en essayant de rester concentré sur ses objectifs, ce qui nécessite une gestion flexible du temps.

► Gère son temps en équilibrant son désir d'atteindre rapidement les objectifs et son besoin d'interactions sociales.

Métier idéal*

La sélection de métiers pour Pierre met en avant des rôles qui exploitent ses compétences distinctives, cités ici à titre d'exemple. Cette liste n'est pas exhaustive, soulignant que Pierre a le potentiel d'exceller dans une variété de domaines. Sa personnalité unique peut devenir un atout de diversité, lui permettant de briller dans d'autres métiers au-delà de ceux suggérés, enrichissant ainsi tout environnement professionnel de ses qualités uniques.

Directeur marketing ...

Gère des campagnes de marketing en utilisant à la fois des compétences analytiques et créatives, en inspirant et en motivant son équipe.

Consultant(e) en management ...

Travaille avec des entreprises pour améliorer leur performance, en utilisant une approche énergique et persuasive pour influencer le changement.

Animateur de télévision ou de radio ...

Utilise son charisme et son énergie pour captiver le public et présenter du contenu de manière engageante.

Responsable du développement des affaires ...

Identifie et exploite de nouvelles opportunités commerciales, en utilisant une combinaison de persuasion et de stratégie.

Responsable de l'innovation ...

Dirige les efforts d'innovation au sein d'une organisation, en motivant les équipes à penser de manière créative et stratégique.

(*) Ces métiers nécessitent des qualités que Pierre possède sans que cela ne l'empêche d'exceller et de s'épanouir dans d'autres domaines.

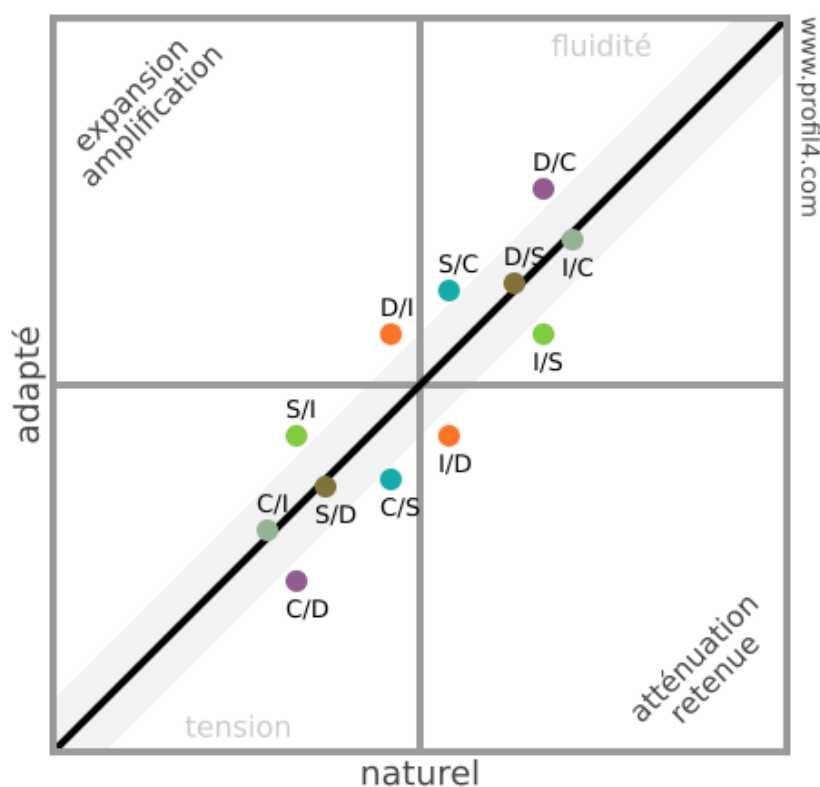
Attention : cette liste permet de déterminer l'environnement idéal pour Pierre et ne doit pas servir dans le cadre d'un recrutement.

► Le choix du métier est influencé par une combinaison de leadership, de charisme et d'aptitude à motiver et inspirer les autres, avec des variations dans le degré d'énergie, de dynamisme et d'influence exercée.

Dimensions comportementales

Les quatre composantes DISC décrivent les préférences comportementales de Pierre et la manière dont il mobilise les énergies correspondantes, avec plus ou moins d'aisance. Les 12 dimensions comportementales complètent cette analyse en explorant les interactions entre deux composantes, l'une par rapport à l'autre. Elles permettent de mieux comprendre la manière dont Pierre prend ses décisions, communique, collabore, agit et organise son travail.

Pour chacune de ces dimensions, le rapport distingue le comportement naturel de Pierre, qui reflète ses préférences spontanées, de son comportement adapté, qui traduit la manière dont il adapte son comportement au contexte dans lequel il évolue. Certaines dimensions restent très proches de son fonctionnement naturel, tandis que d'autres révèlent une adaptation plus marquée selon les situations qu'il rencontre.



La PRISE DE POSITION (D/I) décrit la manière dont une personne exprime ses convictions, défend ses idées et participe aux décisions. Un niveau élevé traduit une tendance à prendre rapidement position, à exprimer clairement son opinion et à défendre ses choix avec assurance, même lorsque les situations sont complexes ou que les décisions sont difficiles.

La MARGE DE MANŒUVRE (D/C) traduit le degré de liberté qu'une personne souhaite conserver dans sa façon d'agir, d'organiser son travail et d'atteindre ses objectifs. Un niveau élevé traduit une préférence pour une grande autonomie dans les choix, avec le souhait de pouvoir adapter les règles ou les méthodes lorsque cela favorise l'efficacité.

L'EXPRESSION PERSONNELLE (I/C) décrit la manière dont une personne communique ses idées, partage ses opinions et exprime sa personnalité dans ses interactions. Un niveau élevé traduit une préférence pour une expression spontanée, vivante et naturelle, avec une facilité à partager ses idées et à réagir dans l'instant.

Le SENS DU COLLECTIF (S/C) décrit la manière dont une personne prend en compte les besoins du groupe dans ses décisions et dans ses relations de travail. Un niveau élevé traduit une préférence pour les décisions qui préservent la qualité des relations, favorisent la coopération et tiennent compte de l'impact humain sur les personnes concernées.

Le TEMPS DE RÉFLEXION (S/I) représente le délai qu'une personne préfère s'accorder avant de prendre une décision ou de passer à l'action. Un niveau élevé traduit une préférence pour la réflexion individuelle, l'analyse du contexte et la prise en compte des conséquences avant de décider.

L'ESPRIT D'ANALYSE (C/I) décrit la manière dont une personne traite les informations avant de prendre une décision. Un niveau élevé traduit une préférence pour la collecte d'informations, l'analyse des données, la vérification des faits et la recherche de solutions fondées sur des éléments objectifs.

Le RYTHME D'ACTION (D/S) représente la cadence naturelle à laquelle une personne préfère agir, décider et faire progresser ses activités. Un niveau élevé traduit une préférence pour un rythme soutenu, des décisions rapides et une mise en mouvement immédiate lorsque les circonstances l'exigent.

La PRÉSENCE SOCIALE (I/S) représente la manière dont une personne investit naturellement les relations avec les autres et participe à la vie de son environnement. Un niveau élevé traduit une préférence pour les interactions fréquentes, la découverte de nouvelles personnes, le partage d'idées et un environnement dynamique.

La CAPACITÉ D'INFLUENCE (I/D) décrit la manière dont une personne mobilise les autres autour de ses idées, de ses projets ou de ses objectifs. Un niveau élevé traduit une préférence pour l'influence par la relation, la qualité des échanges et la création d'un climat favorable à l'adhésion.

La PERSÉVÉRANCE (S/D) décrit la manière dont une personne s'engage dans la durée pour atteindre ses objectifs. Un niveau élevé traduit une préférence pour une progression régulière, un engagement durable et la capacité à maintenir ses efforts malgré les difficultés. La personne privilégie souvent la stabilité, la coopération et la recherche de solutions pérennes.

Le BESOIN DE CADRE (C/D) décrit le degré de structure qu'une personne préfère trouver dans son environnement de travail pour agir efficacement. Un niveau élevé traduit une préférence pour des repères clairs, des procédures définies et un fonctionnement organisé qui sécurisent les décisions et limitent les risques d'erreur.

La RECHERCHE DE PRÉCISION (C/S) représente l'importance qu'une personne accorde à la qualité, au niveau de détail et à la fiabilité des informations avant d'agir. Un niveau élevé traduit une préférence pour des décisions soigneusement préparées, fondées sur des informations fiables et vérifiées, avec un souci particulier de limiter les incertitudes.

Difficultés générales (limites)

Ces difficultés mettent en lumière les défis et les enjeux spécifiques que Pierre peut rencontrer. Reconnaître ses difficultés permet d'identifier des stratégies pour les surmonter et exploiter au mieux ses forces.

Balancement entre action et réflexion ...

Sa tendance à agir sur l'impulsion peut parfois devancer une planification ou réflexion suffisante.

Optimisme vs réalisme ...

Un optimisme débordant peut parfois éclipser une évaluation réaliste des situations, menant à des attentes irréalistes.

Maintien de l'engagement ...

Maintenir l'engagement et l'attention sur des projets à long terme sans se laisser séduire par de nouvelles idées brillantes peut être un défi.

Équilibre social et professionnel ...

Trouver l'équilibre entre les besoins de socialisation et les exigences professionnelles peut parfois être difficile.

Direction et cohérence ...

Fournir une direction cohérente et stable à une équipe tout en embrassant le changement et l'adaptabilité.

► Choisissez la difficulté qui vous limite la plus puis indiquez ce que vous pouvez imaginer pour la surmonter...

Ses peurs

L'exploration des peurs de Pierre révèle des facettes profondes de son caractère et de sa psyché. Comprendre ce qui l'inquiète ou le rend anxieux(se) n'est pas seulement une porte ouverte sur ses vulnérabilités, mais aussi sur les forces qu'il mobilise pour les affronter. Cette connaissance permet à Pierre de mieux se préparer aux défis, d'optimiser ses stratégies et de renforcer son développement personnel.

En identifiant clairement ses craintes, Pierre peut travailler à les dépasser, transformant ses appréhensions en points de croissance et en opportunités d'évolution.

- ☐ Peur prononcée d'être rejeté ou non apprécié.
- ☐ Crainte de l'isolement ou de la perte de connexions sociales.
- ☐ Appréhension notable de ne pas influencer ou d'être inaudible.
- ☐ Inquiétude significative de l'ennui ou de la stagnation.
- ☐ Peur marquée de ne pas être au centre de l'attention.

Communication et comportement

La manière dont Pierre communique et se comporte offre des indices précieux sur sa personnalité. En observant attentivement, on découvre non seulement comment il interagit avec les autres, mais aussi comment il perçoit le monde autour de lui. Cette connaissance approfondie facilite des interactions plus harmonieuses et un environnement collaboratif où Pierre peut véritablement s'épanouir.

Son style

Comprendre le style de communication de Pierre aide à mieux interagir avec lui, en soulignant comment il exprime ses idées et se relie aux autres.

Communication...

- ☐ Combine efficacement assertivité et persuasion dans sa communication.
- ☐ Utilise un mélange d'enthousiasme et de logique pour engager les autres.
- ☐ Ouvert à la discussion et au feedback, tout en gardant une orientation vers les objectifs.
- ☐ Préfère des interactions dynamiques et stimulantes.
- ☐ Sa façon de communiquer peut varier de directe à inspirante selon le contexte.

Comportement...

- ☐ Affiche une confiance en soi et une détermination tout en restant accessible.
- ☐ Cherche à influencer et à motiver les autres vers la réalisation d'objectifs communs.
- ☐ Peut être vu comme un meneur d'équipe capable de stimuler la créativité et l'innovation.
- ☐ Valorise la collaboration et le dynamisme dans le travail d'équipe.
- ☐ Équilibre entre la poursuite de résultats et la construction de relations solides.

► Cochez le style de communication et le style de comportement qui vous ressemble le plus, puis indiquez les implications dans votre travail...

Ses emails

La façon dont Pierre rédige ses emails, que ce soit par la longueur de ses messages, l'utilisation de pièces jointes ou de formules de politesse, la construction, est un reflet direct de sa personnalité, de ses attentes et priorités...

Longueur ...

Assez longue pour détailler les idées tout en maintenant l'intérêt du lecteur, utilisant des anecdotes ou des exemples quand c'est utile.

Pièces jointes ...

Utilise activement des pièces jointes pour ajouter de la valeur à la communication, comme des présentations ou des documents de brainstorming.

Signature ...

Inclut des éléments qui reflètent la personnalité dynamique et ouverte, tels que des liens vers des projets ou des initiatives personnels.

Formule de Politesse ...

Exprime une gratitude sincère et un enthousiasme pour la collaboration future, renforçant les relations positives.

Salutation ...

Engageante et personnalisée, pouvant inclure une référence à une interaction récente pour renforcer le lien.

Construction ...

Structurée de manière à mettre en avant des idées créatives et à encourager une discussion ouverte, avec un ton motivant.

Pour parler à Pierre

Parler à Pierre demande une attention particulière à son style unique de communication. En ajustant votre approche pour respecter ses préférences, vous favoriserez des échanges plus efficaces et enrichissants, renforçant ainsi la qualité de votre relation.

À faire...

- ☐ Engagez-le avec dynamisme, en partageant son enthousiasme pour les projets et les idées.
- ☐ Offrez des défis stimulants qui lui permettent de démontrer sa capacité à inspirer et à diriger.
- ☐ Reconnaissez et célébrez ses réussites devant les autres, valorisant son rôle de leader motivateur.
- ☐ Encouragez les discussions ouvertes où Pierre peut exprimer ses pensées et opinions de manière constructive.

À éviter...

- ☐ Évitez de le placer dans un environnement trop rigide ou monotone, qui bride sa créativité.
- ☐ Ne sous-estimez pas son besoin de variété et de changement dans son travail.
- ☐ Évitez de minimiser l'importance de ses réalisations ou de ne pas reconnaître son impact sur l'équipe.

Lui annoncer une nouvelle

Annoncer des nouvelles est une compétence clé en communication. Il est important de partager les bonnes nouvelles pour renforcer les liens, tandis que les mauvaises nouvelles nécessitent tact et empathie. Dans les deux cas, la clarté et l'honnêteté sont essentielles.

Bonne nouvelle...

Soyez dynamique et mettez l'accent sur les aspects positifs et l'impact social de la nouvelle.

- Suggérez des façons d'utiliser cette nouvelle pour renforcer les relations et améliorer le moral de l'équipe.

Mauvaise nouvelle...

Présentez la nouvelle de manière à maintenir la confiance, en reconnaissant les défis tout en restant optimiste.

- Offrez du soutien et encouragez une perspective qui valorise la résilience et la capacité d'adaptation.

Prise de décision

La prise de décision est essentielle au quotidien. Elle requiert l'analyse des options, l'évaluation des risques et avantages, et est influencée par les informations, les expériences et les valeurs personnelles. Des décisions efficaces mènent à des succès professionnels et renforcent la confiance dans la stratégie de l'entreprise.

Processus...

- ☐ Décisions rapides et charismatiques : Prise de décision souvent rapide, axée sur l'impact social et la dynamique de groupe.
- ☐ Influence des relations : Les décisions sont fortement influencées par les interactions sociales et le besoin de reconnaissance.
- ☐ Équilibre entre dynamisme et Réalité : Bien que motivé par l'enthousiasme, il y a un effort pour considérer les conséquences pratiques.

► La prise de décision se base sur un équilibre unique entre dynamisme, engagement social, et considération des aspects pratiques.

► *Cochez la proposition qui vous correspond le plus, puis indiquez ce qui vous aide et ce qui vous handicape dans vos prises de décisions.....*

► *Indiquez comment vos interlocuteurs accueillent habituellement vos décisions, d'après ce que vous en percevez...*

Pour l'aider...

- ☐ Mettez en avant des solutions innovantes : Proposez des options qui stimulent la créativité et offrent des possibilités de leadership et d'influence.
 - ☐ Équilibrez enthousiasme et pragmatisme : Tout en soutenant son enthousiasme naturel, aidez-le à considérer les aspects pratiques et logistiques de ses décisions.
 - ☐ Favorisez l'engagement et la collaboration : Encouragez des choix qui renforcent les relations et favorisent la collaboration, tout en restant réalisables.
- Respecter les besoins individuels pour un soutien efficace, en équilibrant dynamisme, innovation, et réalisme.

À éviter*...

- ☐ Évitez de le contraindre dans une structure rigide : Ne l'enfermez pas dans des cadres trop rigides ou formels qui pourraient brider son enthousiasme naturel.
- ☐ Évitez de sous-évaluer ses besoins de reconnaissance : Ne minimisez pas son désir d'être reconnu et valorisé pour ses contributions.
- ☐ Évitez de le détourner de ses idées innovantes : Ne découragez pas sa propension à explorer des idées nouvelles et audacieuses.

(*) À éviter, sous peine de l'empêcher de décider.

Gestion du stress

La régulation du stress est importante pour le bien-être et la performance au travail. Chacun réagit au stress de manière différente, selon sa personnalité. Comprendre ces réactions aide à trouver des moyens efficaces pour mieux gérer le stress, améliorant ainsi le confort et l'efficacité.

Facteurs de stress...

- ☐ Manque de dynamisme
- ☐ Environnements rigides
- ☐ Manque de liberté d'action
- ☐ Routines monotones
- ☐ Manque d'interaction sociale

Stress léger*...

- ☐ Peut devenir plus bavard
- ☐ Chercher des stimuli
- ☐ Être légèrement désorganisé
- ☐ Manifester de l'impatience
- ☐ Rechercher la nouveauté

Stress important*...

- ☐ Peut manifester une grande impulsivité
- ☐ Être déconnecté des réalités
- ☐ Ignorer les détails critiques
- ☐ Prendre des risques inutiles
- ☐ Montrer une instabilité émotionnelle

(*) En cas de stress, peut, à tendance à...

(*) Et aussi, de manière générale et dans une moindre mesure...

Bien qu'un stress modéré ne soit pas intrinsèquement préoccupant, il est important de s'assurer qu'il ne persiste pas et, surtout, qu'il ne s'intensifie pas.

► Reconnaître les signes de stress et de fournir un environnement stimulant et une reconnaissance appropriée pour atténuer ces réactions et maintenir l'engagement et la productivité.

► Dans chaque bloc, cochez la proposition qui vous correspond le plus, puis indiquez si vous êtes sujet au stress et comment cela se traduit chez vous...

Lorsqu'elles sont légèrement stressées, les personnes modifient leur comportement en réaction aux circonstances extérieures. Généralement, le stress tend à exacerber leurs traits habituels. Cependant, lorsque les facteurs de stress deviennent plus prononcés, leur comportement peut subir des changements drastiques. Dans tous les cas, le stress est néfaste. On peut admettre qu'un faible niveau de stress pourrait aider à résoudre une situation, à condition de l'utiliser avec parcimonie et de ne pas en abuser, bien que cela soit généralement déconseillé.

À faire pour l'aider...

- ☐ Définir des défis stimulants : Proposez des objectifs et des défis qui sont à la fois stimulants et atteignables pour garder son engagement et sa motivation élevés.
- ☐ Équilibre travail-vie personnelle : Encouragez un équilibre sain entre le travail et la vie personnelle pour prévenir l'épuisement et maintenir son énergie.
- ☐ Développement des compétences en gestion du temps : Aidez-le à gérer son temps efficacement, évitant ainsi la surcharge et la dispersion.

À éviter*...

- ☐ Ne le privez pas de possibilités de prendre des initiatives ou d'explorer de nouvelles idées, car cela peut entraver son dynamisme naturel.
- ☐ Évitez de le confiner dans des rôles strictement structurés sans espace pour la créativité et l'expression personnelle.
- ☐ Ne négligez pas son besoin de feedback positif et de reconnaissance pour ses contributions uniques.

(*) À éviter, sous peine d'amplifier son stress.

Gestion des erreurs

La manière dont Pierre gère les erreurs offre un aperçu précieux de sa personnalité et de ses compétences en matière de résilience. Comprendre son approche face aux échecs et aux corrections permet d'éclairer ses stratégies d'adaptation. Cela joue un rôle clé dans son développement personnel et professionnel, tout en aidant à renforcer ses relations par une reconnaissance et une appréciation des réponses diverses aux erreurs.

Etat d'esprit...

- ☐ Soucieux de l'effet de l'erreur sur les relations interpersonnelles, montrant une sensibilité aux réactions des autres.
- ☐ A besoin de réassurance pour surmonter l'erreur et pour maintenir son moral.
- ☐ Utilise l'expérience pour renforcer les liens avec les autres et pour promouvoir un apprentissage collectif.

► La réaction à une erreur est influencée par son besoin de maintenir des relations positives et sa capacité à utiliser l'erreur comme un outil d'apprentissage et de renforcement des liens sociaux.

Pour l'aider*...

- ☐ Soulignez l'importance de son rôle social et de son influence dans la gestion et la correction de l'erreur.
- ☐ Encouragez une attitude positive et résiliente face à l'erreur, en l'aidant à voir cela comme une opportunité de croissance.
- ☐ Encouragez-le à utiliser son réseau pour obtenir des conseils, des idées ou du soutien pour corriger l'erreur.

► Soutenir son besoin de relations positives, de communication efficace et de créativité dans la gestion de l'erreur. L'aider à utiliser ces atouts peut faciliter la correction de l'erreur et transformer l'expérience en une opportunité d'apprentissage et de développement.

À éviter...

- ☐ Éviter de sous-estimer son besoin de soutien : Pierre a besoin soutien et la validation de ses pairs. Évitez de négliger ou de sous-estimer ce besoin en période de stress ou après une erreur.
- ☐ Éviter de le confronter de manière agressive : Même si Pierre est sociable et ouvert, une confrontation directe et agressive peut être contre-productive et causer un repli sur soi.
- ☐ Ne pas ignorer sa contribution et ses idées : Valorisez sa créativité et ses idées, même en période d'erreur, car sa nature innovante peut être clé dans la recherche de solutions.

(*) Pour l'aider à surmonter l'erreur...

Pour Pierre, chaque erreur devient une chance de croissance, le guidant vers une meilleure compréhension de lui-même et de son interaction avec le monde qui l'entoure.

À l'opposé, voici comment Pierre réagi aux erreurs des autres...

Réaction...

- ☐ Réponse dynamique et positive : Réagit aux erreurs avec dynamisme, cherchant à transformer l'erreur en une expérience d'apprentissage positive.
- ☐ Encouragement à l'amélioration continue : Met l'accent sur l'amélioration continue et sur la capacité de chacun à apprendre de ses erreurs.
- ☐ Focus sur le développement des autres : Se concentre sur le développement des compétences et des capacités des autres pour éviter de futures erreurs.

► La réaction aux erreurs des autres est généralement positive, axée sur l'encouragement et le développement personnel.

► *Indiquez ce qui vous énerve le plus dans les erreurs des autres et comment cela se rapporte à vos propres interrogations...*

Gestion des conflits

La gestion des conflits est vitale pour résoudre les désaccords de manière constructive, tant dans la vie personnelle que professionnelle. Elle requiert écoute active, compréhension mutuelle et communication efficace, permettant de trouver des solutions qui renforcent les relations et créent un environnement collaboratif.

À savoir...

- ☐ Se montre plus expressif et émotionnel(le) dans les conflits, cherchant à impliquer les autres.
- ☐ Utilise la persuasion et le charme pour influencer l'issue du conflit.
- ☐ Peut manquer de rigueur dans l'approche des problèmes, privilégiant l'aspect relationnel.
- ☐ Recherche des solutions créatives et innovantes qui satisfont tous les partis.
- ☐ Peut parfois être perçu comme manquant de sérieux ou d'engagement dans la résolution de conflits.

À faire*...

- ☐ Communication dynamique : Engagez-le avec une communication vivante et enthousiaste.
- ☐ Reconnaissance de son influence : Reconnaissez sa capacité à influencer et à motiver les autres.
- ☐ Gestion constructive des divergences : Adressez les désaccords de manière constructive, sans porter atteinte à son ego.
- ☐ Solutions motivantes : Présentez des options qui lui permettent de démontrer son leadership et son créativité.
- ☐ Encouragement à la collaboration : Encouragez la collaboration et la participation active dans la résolution du conflit.

À éviter*...

- ☐ Évitez de l'ignorer : Ne passez pas outre ses idées ou suggestions, car Pierre cherche à être reconnu et valorisé.
- ☐ Évitez les environnements trop structurés : Évitez de l'enfermer dans des environnements rigides ou trop structurés.
- ☐ Évitez de le presser inutilement : Ne le pressez pas sans raison valable, car Pierre préfère une approche plus fluide.
- ☐ Évitez de sous-évaluer son influence : Ne sous-estimez pas sa capacité à influencer et à motiver les autres.
- ☐ Évitez de minimiser l'aspect relationnel : Ne négligez pas l'importance qu'il accorde aux relations et à la dynamique de groupe.

(*) À faire, pour réduire ou résoudre...

(*) À éviter, sous peine d'amplifier le conflit...

Les outils du manager*

Le management conditionne le succès des entreprises, combinant l'utilisation d'outils stratégiques et de compétences variées pour la planification, l'organisation et la direction des ressources. Un bon management, en plus de viser l'atteinte des objectifs de l'entreprise, joue un rôle essentiel dans la rétention des talents.

En mobilisant des compétences techniques et des qualités de leadership, il crée un environnement où les collaborateurs se sentent valorisés et motivés, contribuant ainsi à leur épanouissement et à la stabilité de l'entreprise. Cette approche globale est la clé pour un milieu de travail harmonieux et productif, où les objectifs sont atteints et les bons collaborateurs restent engagés et fidèles à l'entreprise.

La méthode OdM est basée sur l'observation des comportements des meilleurs managers, c'est-à-dire ceux qui obtiennent deux résultats : des performances exceptionnelles et une fidélisation de leurs équipes. De cette observation ont été tirés des principes, en particulier l'importance de développer un niveau de communication exceptionnel avec les collaborateurs, et d'utiliser un mode de management basé sur l'influence plutôt que sur le pouvoir hiérarchique ou l'autorité d'expertise.

(*) Pour manager Pierre.

Un à un

Les entretiens en tête-à-tête sont cruciaux pour une communication directe entre un manager et ses collaborateurs. Ces séances régulières permettent de discuter des performances, des objectifs et des préoccupations personnelles, offrant un suivi précis des projets et renforçant les relations professionnelles. Elles favorisent un environnement de travail transparent et motivé, aligné sur les objectifs de l'équipe et de l'entreprise.

Le un à un est l'outil fondamental du manager pour créer une relation de confiance avec ses collaborateurs. C'est un rendez-vous concentré de management, qui rend le management visible et mesurable. L'idéal est de programmer, sur toute l'année, des 1 à 1 hebdomadaires de 30 min pour chacun de ses n-1, et d'en faire un rituel. Ce temps que le manager donne à son collaborateur est un investissement. Il sera récupéré car il permettra de diminuer les interruptions pendant la semaine, créera plus de performance et plus d'autonomie.

Les bases du 1 à 1 réussi :

- C'est un entretien en face à face pour Pierre, un moment où il doit pouvoir dire ce qu'il a à dire
- Il doit être hebdomadaire et obligatoire
- Il dure 30 min et est programmé à l'avance, toujours au même moment dans la semaine
- Le manager prend des notes pour privilégier l'écoute et être en capacité de poser des questions

C'est un entretien en 3 parties :

1. Le manager laisse parler Pierre sans l'interrompre. C'est la partie prioritaire.
2. Le manager pose des questions (sans résoudre les problèmes à la place de Pierre), donne des infos, fait passer les messages de la direction et fait des feed-backs.
3. C'est le moment de la délégation, de l'autonomie et des discussions sur la carrière de temps en temps.

Écoute du collaborateur (10 min)...

Mettez l'accent sur l'encouragement de son besoin de reconnaissance. Laissez-le raconter les interactions positives qu'il a eues et comment Pierre a influencé positivement son environnement.

Interaction managériale (10 min)...

Partagez des informations qui mettent en lumière l'importance de son rôle dans la dynamique de l'équipe. Utilisez des exemples concrets pour montrer comment ses contributions favorisent l'atteinte des objectifs communs.

Délégation et carrière (10 min)...

Proposez des projets qui nécessitent collaboration et influence. Envisagez des discussions sur des rôles futurs qui lui permettront de maximiser son impact au sein de l'organisation.

► En adaptant le 1-à-1 à son profil, vous pouvez maximiser l'efficacité de ces réunions en répondant mieux à ses besoins et ses motivations uniques.

Feedback

Le feed back est un cadeau que le manager fait à son collaborateur. Faire des feed-backs à Pierre, c'est lui dire ce qui va et ce qui ne va pas. Le feedback se décline en deux formes principales : le feedback positif, qui vise le renforcement, et le feedback négatif, orienté vers la correction. C'est un outil essentiel, permettant une prise de conscience et une amélioration continue des compétences et des comportements. Adapté au profil de personnalité Pierre, il peut transformer les perspectives et encourager une croissance significative. Qu'il soit positif ou négatif, le feed back doit être factuel, c'est à dire basé sur un comportement observable que l'on peut voir, entendre, mesurer, décrire, et sans jugement car il ne vise pas Pierre mais son comportement.

Les bases d'un feedback réussi en 4 étapes :

1. Inviter Pierre à recevoir un feed-back
2. Décrire le comportement de façon factuelle
3. Donner l'impact, le résultat, les conséquences de ce comportement
4. Demander un ajustement ou un renforcement du comportement

Quand pour Pierre ?...

De préférence en fin de matinée.

Feedback négatif, ou de correction

Le feedback négatif, lorsqu'il est présenté de manière constructive, identifie les domaines nécessitant une amélioration. Il n'est pas destiné à décourager, mais à guider vers une meilleure performance en mettant en lumière les aspects qui requièrent une attention particulière et des ajustements.

Présentation des faits

Soyez enthousiaste et dynamique, même dans la critique. Mettez l'accent sur le potentiel non réalisé et les opportunités d'amélioration.

Conséquences

Discutez de l'impact des actions sur les relations interpersonnelles et la dynamique de groupe.

Actions correctives

Suggérez des façons d'exploiter son énergie et son charisme de manière plus productive. Encouragez l'innovation et l'initiative dans la résolution de problèmes.

Note : à adapter selon le contexte spécifique...

► Reconnaître son énergie et son influence, tout en le guidant vers des améliorations dans sa manière d'interagir et de mener les autres.

Feedback Positif, ou de renforcement

Le feedback positif reconnaît et valorise les actions et comportements efficaces, renforçant ainsi la motivation et l'engagement. Il joue un rôle crucial dans l'encouragement de la répétition des comportements positifs.

Présentation du comportement apprécié

Valoriser son enthousiasme contagieux et sa capacité à communiquer efficacement, en mobilisant et en motivant l'équipe.

Avantages

Mettre en évidence l'impact positif de son énergie sur la motivation de l'équipe et la progression des projets.

Actions de capitalisation

Incitez-le à utiliser son charisme pour renforcer les relations et avancer dans des initiatives importantes.

Note : à adapter selon le contexte spécifique...

► Reconnaître et valoriser sa capacité à inspirer et à motiver les autres, tout en encourageant un équilibre entre dynamisme et sensibilité aux besoins de l'équipe.

Délégation

La délégation est un outil de management consistant à confier des tâches et des responsabilités aux membres de l'équipe, en favorisant le développement des collaborateurs. Elle encourage la confiance, l'autonomie et l'efficacité au sein de l'équipe, contribuant à une meilleure productivité et à un environnement de travail dynamique.

Toute tâche qui peut être confiée doit être confiée ! La délégation est indispensable car la capacité du manager à travailler n'est pas extensible. C'est en faisant descendre les tâches dans la hiérarchie que le manager pourra se concentrer sur son management et sur les tâches à forte valeur ajoutée.

Un processus doit être mis en place pour déléguer les tâches complexes et risquées :

- Définir l'objectif minimal requis, c'est à dire le résultat attendu
- Fixer une deadline précise
- Identifier les risques d'erreurs possibles et mettre en place ce dont le collaborateur a besoin pour éviter ces erreurs
- Détailler les étapes progressives nécessaires pour que le collaborateur obtienne des résultats. Chaque étape doit avoir un objectif précis et une date
- Réaliser un entretien de délégation pour demander au collaborateur son acceptation et lui expliquer le déroulé
- Suivre l'évolution de la délégation au travers des 1 à 1. A chaque étape vérifier la date et si l'objectif est atteint

Mettez en avant les opportunités de leadership ...

Expliquez comment la tâche lui donne une chance de diriger par l'exemple, en utilisant sa capacité à motiver et inspirer les autres.

Présentez un objectif clair ...

Bien que valorisant son esprit innovant, définissez clairement ce que vous attendez de lui en termes de résultats, en le guidant vers l'objectif tout en laissant de la place pour son approche personnelle.

Soulignez l'impact positif ...

Montrez comment la réalisation de cette tâche aura un effet bénéfique sur l'équipe ou l'organisation, en alignant cela avec son désir de contribuer à un but plus grand.

► Capitaliser sur son énergie, son charisme et sa capacité à inspirer, en le guidant vers des résultats qui profitent à toute l'organisation.

Point d'attention

Soutenez son besoin d'interaction tout en établissant des attentes claires sur la qualité et la livraison du travail.

Risque

Peut être trop optimiste sur les délais et la portée, sous-estimant les défis réels.

Finalisation

Demandez un feedback sur le processus et les résultats, en lui permettant d'exprimer comment ils ont motivé et inspiré les autres à contribuer.

► *Quelles sont vos principales difficultés lorsqu'on vous délègue une tâche ?*

En entreprise et dans le groupe

La façon dont Pierre se positionne en entreprise et au sein de son groupe est essentielle pour saisir son impact sur le travail d'équipe et la dynamique collective. Cette perspective met en lumière son rôle dans la promotion de l'harmonie, l'innovation, et la réalisation des objectifs communs, enrichissant ainsi l'environnement professionnel.

Pour être à l'aise

- ☐ Pierre fait volontiers preuve d'initiative
- ☐ Pierre sait comment motiver et convaincre son équipe
- ☐ Pierre excelle dans les tâches relatives à l'innovation

le motiver

- ☐ Mettre en avant les défis et les challenges
- ☐ Faire valoir les opportunités d'innovation
- ☐ Lui donner carte blanche sur les sujets
- ☐ Reconnaître publiquement ses contributions

Travailler avec lui

- ☐ N'hésitez pas à négocier pour obtenir un accord
- ☐ Soyez aimable, amical. Utilisez l'humour
- ☐ Aidez-le à décrire, organiser, concrétiser et appliquer ses idées
- ☐ Aidez-le à ralentir et à revenir sur terre
- ☐ Traitez le d'égal à égal

► Dans chaque bloc, cochez la proposition qui vous correspond le plus, puis indiquez ce qui vous aide à débloquer les conflits...

Valeur pour l'organisation

- ☐ Leadership Dynamique : Mène avec charisme et énergie, inspirant l'équipe tout en restant réceptif aux idées des autres.
- ☐ Créativité dans la Communication : Utilise sa créativité pour engager et motiver, trouvant un juste milieu entre influence et écoute active.
- ☐ Optimisme : Maintient une attitude positive qui stimule le moral de l'équipe, sans perdre de vue les objectifs à atteindre.

À éviter

- ☐ Ne pas brider son élan vers l'innovation : Pierre aime mener des projets avec une touche personnelle et originale.
- ☐ Éviter de négliger l'importance de la reconnaissance : Une appréciation régulière de ses efforts et réalisations est cruciale.
- ☐ Ne pas minimiser son besoin d'interaction : Encouragez la collaboration et le travail d'équipe pour l'impliquer pleinement.
- ☐ Éviter de le confiner dans des rôles trop rigides : Offrez-lui la flexibilité d'explorer différents rôles selon ses intérêts.
- ☐ Ne pas passer à côté de son potentiel de leadership : Reconnaître et développer sa capacité à guider et à enthousiasmer les autres.

► Cochez la proposition qui correspond à ce qu'il faut absolument éviter de faire avec vous, puis précisez ce que cela implique...

Chronoplanning

Les chronotypes désignent les différents rythmes biologiques naturels qui influencent nos préférences en matière de sommeil et d'activité au cours de la journée. Ils expliquent pourquoi certaines personnes sont plus énergiques le matin tandis que d'autres atteignent leur pic de performance en soirée.

Comprendre son propre chronotype peut être essentiel pour optimiser la productivité, la santé et le bien-être général, car il aide à aligner nos activités quotidiennes avec nos rythmes biologiques naturels. La reconnaissance des chronotypes dans les environnements de travail et la vie personnelle permet une meilleure gestion du temps et une plus grande efficacité dans les tâches et les interactions.

Voici ce qu'il en est pour Pierre...



Levé
7h00 - 9h00



Couché optimal
23h00 - 24h00



Zone de créativité
15h00 - 18h00



Zone de productivité
10h00 - 13h00



Zone de tranquillité
Avant 10h00



Zone de formation
8h00 - 10h00

► Parvenez-vous à concilier votre emploi du temps avec votre chronotype ? Si non, quelles actions simples pouvez-vous envisager ?...

Description

- ☐ A du mal à démarrer la journée.
- ☐ A son pic de concentration en fin de matinée.
- ☐ Peut traverser une petite période de somnolance après le déjeuner.
- ☐ Reste actif en soirée et partant pour des activités sociales.

Conseils

- ☐ Démarrer la journée par des activités tranquilles comme lire ses emails.
- ☐ Prendre un peu l'air après le repas pour rétablir un bon niveau de vigilance.
- ☐ Privilégier des activités exigeant de la concentration en après-midi, en alternance avec des réunions.

► *Cochez le conseil qui vous semble le plus difficile à suivre, puis essayez de trouver une façon de le rendre accessible. Quelles sont les implications ?...*

État d'esprit - émotions

L'état d'esprit et les émotions jouent un rôle crucial dans la manière dont nous abordons nos défis et nos succès au quotidien. Pour Pierre, comprendre son propre état d'esprit offre une fenêtre sur sa réaction face aux obstacles, son ouverture au changement et à l'apprentissage, ainsi que sa capacité à persévérer face à l'adversité. Les cases en couleurs, ci-dessous, indiquent les états d'esprit et émotions que Pierre est le plus sujet à ressentir....

Agréables			
Puissant	Considéré	Altruiste	Confiant
Victorieux	Reconnaissant	Chaleureux	Serein
Honorable	Audacieux	Joyeux	Utile
Distant	Redevable	Bon	Pudique
Fier	Rusé	Indulgent	Dévoué
Déterminé	Amical	Sympathique	Calme
Motivé	Souriant	Gentil	Sérieux
-	-	-	-
Vexé	Déçu	Fatigué	Confus
Enervé	Contrarié	Triste	Inquiet
Faché	Grincheux	Fautif	Préoccupé
Désengagé	Maltraité	Condamnable	Embêté
Insoumis	Dépité	Injuste	Inutile
Vaincu	Rancunier	Passif	Ridiculisé
Humilié	Aigri	Apathique	Indigne
Désagréables			

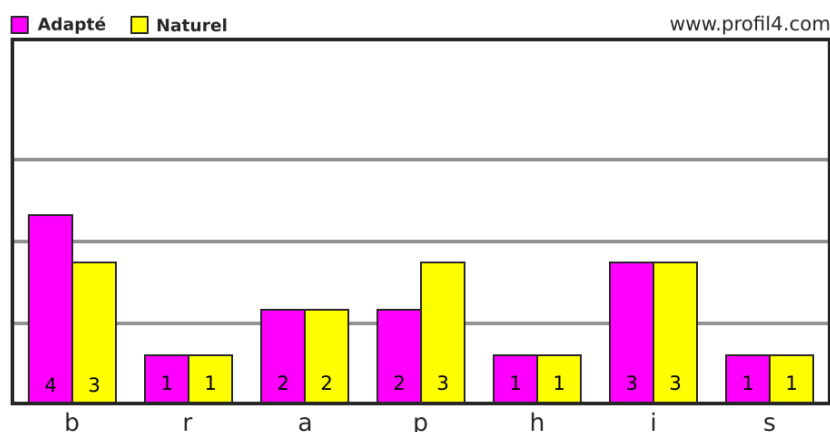
► Entourez les 3 émotions agréables et les 3 émotions désagréables que vous ressentez le plus, puis décrivez ce qui déclenche, en vous, les émotions principales que vous avez entourées...

Motivations

Comprendre ce qui motive Pierre dans ses actions et décisions est essentiel pour saisir la pleine étendue de sa personnalité et de son potentiel. L'indice BRAPHIS, acronyme de But, Réflexion, Altruisme, Plaisir, Harmonie, Influence, et Sécurité, sert de guide pour explorer les diverses forces qui animent Pierre.

Chaque composante de cet indice met en lumière les différents aspects de sa motivation, allant de son désir d'atteindre des objectifs significatifs à son besoin de sécurité et de stabilité, en passant par son plaisir à interagir avec les autres et son engagement envers le bien-être collectif. Ensemble, ces éléments offrent une vision complète des moteurs invisibles qui poussent Pierre à agir de manière spécifique dans diverses circonstances.

Indice BRAPHIS* mesuré de Pierre : Adapté 4-1-2-2-1-3-1 / Naturel 3-1-2-3-1-3-1
 (*) Chaque composante est exprimée entre 0 et 7.



But

La personne est motivée par le besoin de se dépasser et de se réaliser. Détachée de l'approbation des autres, elle est en quête de réussite personnelle.

Force : le dépassement de soi
 Attention : l'individualisme

Réflexion

La personne est motivée par la recherche de vérité objective appuyée sur des faits, le besoin de comprendre et d'analyser les choses dans leur ensemble.

Force : la recherche de vérité
 Attention : Le manque de flexibilité

Altruisme

La personne est motivée par l'envie d'aider autrui à développer son potentiel, de manière désintéressée. Elle désire contribuer à la justice sociale.

Force : le dévouement
 Attention : la prise de décision lente

Plaisir

La personne est motivée par la recherche du plaisir, de l'amusement, de la diversité, et par l'action dans un contexte décontracté et joyeux.

Force : la liberté d'action
 Attention : le vide ou l'éphémère

Harmonie

La personne est motivée par la recherche d'harmonie et de cohérence sous toutes ses formes. Elle a besoin d'esthétisme dans sa vie.

Force : la recherche du bien-être

Attention : la peur des conflits

Influence

La personne est motivée par la recherche de pouvoir et de contrôle. Elle privilégie l'efficacité et le retour sur investissement.

Force : l'engagement et la détermination

Attention : l'insensibilité et l'autorité

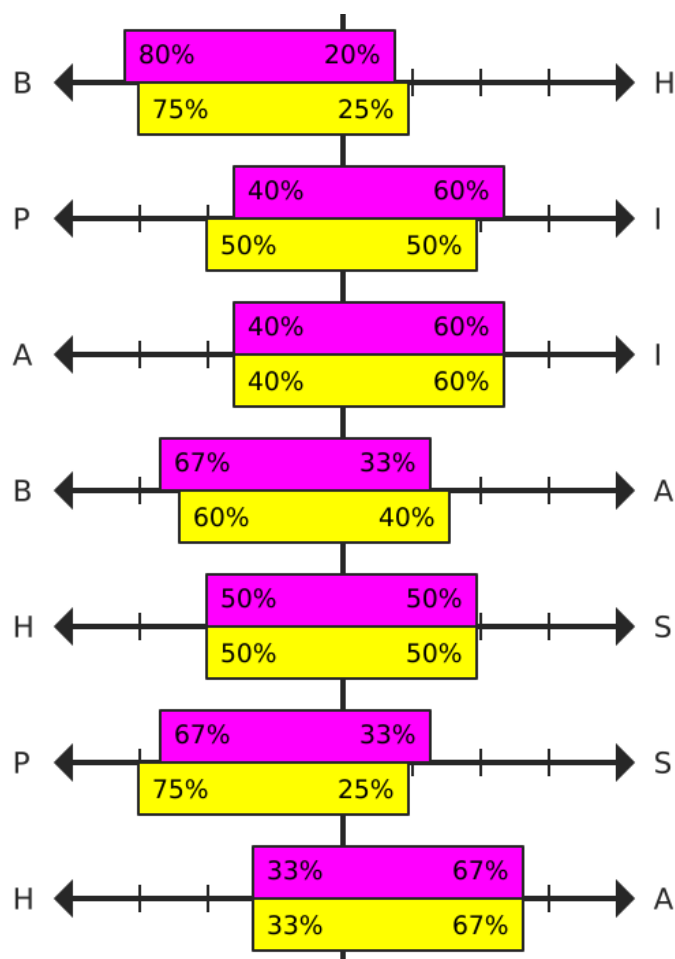
Sécurité

La personne est motivée par un besoin profond de sécurité et de cadre. Elle a besoin de maîtriser son environnement et d'être rassurée.

Force : le respect des règles

Attention : la peur du changement

Les graphes suivants mettent en opposition certaines caractéristiques BRAPHIS pour affiner le profil de Pierre et l'importance de chaque motivation.





Documentation générale

Documentation

Aux origines

En 1928, William M. Marston, contemporain de Jung et Freud et également créateur de Wonder Woman et du détecteur de mensonges, publie "Emotions of Normal People". Dans cet ouvrage, il présente quatre typologies comportementales qui émergent de la perception de soi et de son interaction avec l'environnement.

Eduard Spranger est célèbre pour ses recherches sur les diverses façons de percevoir le monde. À la fin des années 1920s, il publie "Types of Men", un livre dans lequel il identifie six types de personnalité basés sur des valeurs fondamentales : Theoretical (découverte de la vérité), Economic (utilité), Aesthetic (forme et harmonie), Social (amour des personnes et bienveillance), Political (pouvoir) et Religious (unité).

Note : "Emotions of normal people" et "Types of men" sont édités au même moment. Ces deux ouvrages posent les fondamentaux de la pédagogie et de la psychologie comportementale et font encore référence un siècle plus tard.

Quelques années plus tard, Walter V. Clarke, développe le premier outil d'évaluation s'inspirant des théories de Marston. Initialement conçu pour la sélection du personnel, cet outil évalue quatre critères : l'agressivité, la sociabilité, la gestion des émotions et l'adaptabilité. En 1956, il publie "The Activity Vector Analysis" (AVA), un inventaire d'adjectifs parmi lesquels les personnes sélectionnent ceux qui décrivent leurs traits de personnalité.

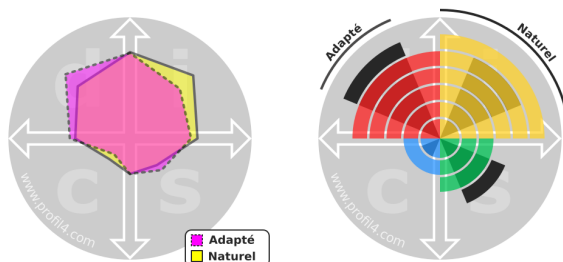
Abraham Harold Maslow, considéré comme le père de l'approche humaniste, et Frederick Herzberg, célèbre pour ses travaux sur l'enrichissement des tâches au travail, contribuent à leur tour à enrichir le modèle. Et depuis, l'outil n'a cessé d'évoluer...

Dominant

On associe souvent le dominant à la couleur rouge : feu, urgence, pompier, etc. Pierre est dominant à hauteur de 39% dans son profil adapté et de 33% dans son profil naturel. Le dominant est en haut à gauche du disque, donc plutôt extraverti et orienté vers les tâches.

► Cochez les 3 propositions qui vous correspondent le plus...

- ☐ Le dominant préfère adopter une perspective globale, se concentrant sur la vue d'ensemble plutôt que de s'encombrer de détails, qui ont tendance à l'ennuyer ou même à l'intimider.
- ☐ Le dominant est franc. Il ne tourne pas autour du pot pour dire ce qu'il a à dire. Un franc parler sans fioritures qui, à l'excès, peut mettre mal à l'aise ses interlocuteurs.
- ☐ Le dominant est direct dans sa communication. Il va droit au but, sans détours ni ornements, ce qui, poussé à l'extrême, peut parfois déstabiliser ses interlocuteurs.
- ☐ Le dominant est orienté vers l'action et vise toujours ses objectifs. Il ne laisse pas les obstacles, qu'ils soient techniques ou humains, entraver sa progression et trouve des moyens pour les surmonter. Naturellement compétitif, il peut parfois être perçu comme agressif par les autres.
- ☐ Le dominant a tendance à parler fort, ce qui peut donner l'impression qu'il crie, particulièrement lorsqu'il interagit avec un autre dominant. Leurs échanges, même s'ils sont simplement animés, peuvent être perçus comme des disputes par les personnes autour, surtout celles ayant des profils différents.
- ☐ Le dominant a un débit de parole rapide et a tendance à combler les pauses dans une conversation, souvent en interrompant son interlocuteur dès qu'il marque un arrêt.
- ☐ Le dominant n'hésite pas à prendre des risques; il préfère commettre des erreurs plutôt que de rester passif. Il est capable de prendre des décisions même avec des informations limitées et accepte volontiers de reconnaître ses erreurs lorsqu'elles surviennent.

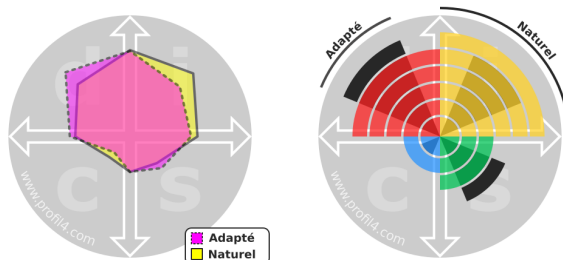


Influent

On associe l'influent à la couleur jaune : soleil, joie, etc. Pierre est influent à hauteur de 32% dans son profil adapté et de 38% dans son profil naturel. L'influent est en haut à droite du disque, donc plutôt extraverti comme le dominant, mais orienté vers les personnes.

► Cochez les 3 propositions qui vous correspondent le plus...

- ☐ L'influent déborde d'enthousiasme et s'enthousiasme rapidement pour les nouveautés, montrant une grande capacité à acquérir de nouvelles compétences. Il excelle à partager sa motivation avec ceux qui l'entourent, inspirant ses interlocuteurs à le suivre.
- ☐ L'influent aime travailler avec les autres. Il a le contact facile, parle bien et s'intéresse à ses interlocuteurs. Il fuit la solitude. On le trouvera souvent à la machine à café, en pleine discussion à propos de tout et de rien avec des collègues.
- ☐ L'influent apprécie la collaboration et a un talent naturel pour établir des contacts. Communicatif et attentif à ses interlocuteurs, il préfère éviter la solitude. Vous le trouverez souvent engagé dans des conversations diverses et variées avec des collègues, notamment autour d'un café.
- ☐ L'influent tire son énergie de l'interaction avec les autres et aime être au centre de l'attention. Il a du mal à supporter la solitude ou l'indifférence. Si négligé pendant trop longtemps, il peut mal le vivre et se sentir diminué. Les compliments, même sur des détails mineurs, le stimulent et le motivent grandement.
- ☐ L'influent s'enthousiasme rapidement pour de nouvelles tâches et acquiert vite des compétences dans ces domaines. Cependant, son enthousiasme peut aussi être un inconvénient : il a tendance à délaisser les projets en cours dès qu'une nouvelle opportunité se présente. Il est donc judicieux de lui attribuer des tâches de manière séquentielle pour assurer leur achèvement.
- ☐ L'influent est très attentif à son style et aime suivre les dernières tendances, possédant souvent le gadget le plus récent. Toujours élégamment vêtu, il adapte son look à son environnement pour se démarquer, oscillant entre des tenues audacieusement colorées ou décalées, tout en restant raffiné, et des costumes extrêmement chics de grands couturiers.

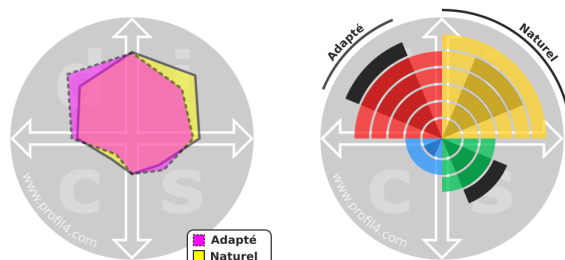


Stable

On associe le stable à la couleur verte : calme, herbe, nature, etc. Pierre est stable à hauteur de 21% dans son profil adapté et de 17% dans son profil naturel. Le stable est en bas à droite du disque, donc orienté vers les personnes, comme l'influent, mais plutôt introverti.

► Cochez les 3 propositions qui vous correspondent le plus...

- ☐ Le stable s'exprime avec douceur, au point qu'il est souvent nécessaire de lui demander de parler plus fort au téléphone. Il prend rarement la parole, mais ses contributions sont toujours pertinentes. Lorsqu'il intervient en réunion, son calme impose le silence et capte l'attention des autres participants.
- ☐ Le stable a du mal à gérer le stress et préfère un rythme plus mesuré contrairement au dominant, qui est constamment en action et aime la rapidité. Le stable requiert du temps pour assimiler les informations avant de pouvoir réagir. Le presser peut donc être contre-productif et risque de le paralyser.
- ☐ Le stable privilégie souvent les besoins des autres avant les siens, à l'image de mère Teresa ou du parent dévoué. Il lui est difficile de refuser de l'aide lorsqu'on la lui demande, et il n'hésite pas à mettre de côté ses propres activités pour venir en aide à ses proches.
- ☐ Le stable se comporte de manière calme et mesurée, avec une humeur constante. Il parle d'une voix posée, sans gestes excessifs, gardant souvent les mains sur la table ou dans ses poches. Bien qu'il ne manifeste pas ouvertement ses réactions face au stress, il le ressent profondément.
- ☐ Le stable est modeste et préfère éviter d'être sous les projecteurs ou de recevoir des éloges en public. Il est plus approprié de le féliciter en privé. Cependant, il est heureux lorsque son équipe reçoit des compliments et est valorisée publiquement.
- ☐ Le stable est naturellement calme et serviable, mais il a tendance à garder pour lui les critiques ou les situations désagréables. Cela peut mener à l'accumulation de tensions internes. Si le stress augmente ou qu'une remarque est faite envers quelqu'un de son équipe ou de sa famille, cela peut provoquer chez lui une réaction soudaine et intense, comme la goutte d'eau qui fait déborder le vase.
- ☐ Le stable, généralement mesuré, peut parfois réagir avec une intensité surprenante. Lorsqu'il atteint son point de rupture, ses réactions peuvent être excessives et il risque de dire des choses qu'il regrettera plus tard. Ainsi, un conflit peut éclater sur un sujet apparemment mineur, sans que l'on saisisse que cette explosion est le résultat d'un cumul de tensions, tant professionnelles que personnelles.

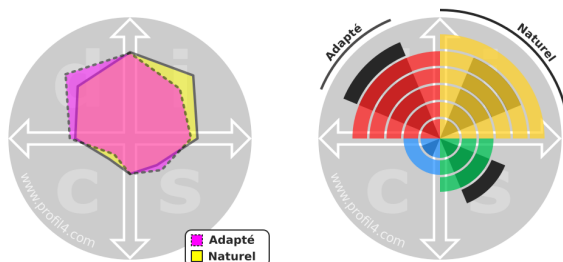


Conscientieux

On associe le conscientieux à la couleur bleue : mer, calme, police, etc. Pierre est conscientieux à hauteur de 8% dans son profil adapté et de 12% dans son profil naturel. Le conscientieux est en bas à gauche du disque, donc plutôt introverti comme le stable, mais orienté vers les tâches.

► Cochez les 3 propositions qui vous correspondent le plus...

- ☐ Le conscientieux préfère travailler seul, trouvant souvent que la collaboration avec d'autres peut ralentir son rythme. S'il dispose d'un bureau individuel, il est probable qu'il choisisse de travailler à huis clos pour maximiser sa concentration.
- ☐ Le conscientieux est méthodique et cherche à comprendre la logique derrière une décision avant de l'adopter. Il est ouvert à différentes explications logiques, mais il est particulièrement convaincu lorsque la logique provient de sa propre réflexion.
- ☐ Le conscientieux excelle à identifier les défauts ; il a un talent particulier pour remarquer ce qui ne fonctionne pas dans un système, même s'il ne sait pas toujours précisément quoi. Sa compétence pour repérer les incohérences est une véritable force qui mérite d'être prise au sérieux.
- ☐ Le conscientieux est passionné par les détails. Ses emails sont souvent longs, structurés avec une introduction, une thèse, une antithèse, une conclusion, des arguments détaillés, et ils incluent fréquemment de nombreuses pièces jointes qu'il recommande de consulter. Lorsqu'il reçoit une tâche, il préfère recevoir une multitude de détails pour exécuter son travail avec minutie, contrairement au dominant qui trouve les détails fastidieux.
- ☐ Le conscientieux redoute l'erreur, une perspective qui peut le paralyser. Sa crainte de se tromper le rend hésitant à prendre des décisions. Il préfère disposer de toutes les informations nécessaires avant de se sentir en confiance pour agir, et il peut avoir tendance à reporter une décision tant que des éléments restent incertains.
- ☐ Le conscientieux se distingue par son respect rigoureux des règles et des procédures, ce qui en fait un candidat idéal pour des rôles tels que comptable ou administrateur. Cela ne l'empêche cependant pas d'exceller dans d'autres domaines grâce à sa rigueur et son attention aux détails.



Synthèse des profils

Points clés

	Dominant	Influent	Stable	Conscientieux
Couleur	Rouge : sang, fer, pompier.	Jaune : soleil, chaleur, bonne humeur, ambiance détendue.	Vert : calme, nature, prairie, apaisant, rassurant.	Bleu : police, sécurité, ciel, mer.
Animal	Eléphant, taureau.	Coq, lion, paon.	Chien, loup, rat.	Hibou, castor, écureuil.
Emotion	Colère	Joie	Tristesse	Peur
Profession type		Commercial, marketing.	Informatique, Mère Teresa.	Comptable, administratif.
Question	Quoi/quand ?	Qui ?	Comment ?	Pourquoi ?
Force	Concentré sur les objectifs, forte capacité à réaliser des projets.	Optimiste, énergique, bon orateur, bon relationnel.	Loyal, concret.	Précis, analytique.
Limite	Impatient	Désorganisé	Effacé	Trop critique.
Moteur	Défis personnels, responsabilités, challenge, compétition.	être reconnu par les autres.	Servir, être utile (ne peut pas résister quand on lui demande son aide).	La bonne façon d'agir.
Besoin	Action	De l'assentiment des autres.	Régularité, harmonie.	
Peur	Qu'on profite de lui en lui posant des défis.	être rejeté par les autres (perte de confiance)	Perdre la stabilité (changement d'environnement, accélération).	Qu'on critique son travail.
Changement	Très à l'aise.	Passé d'une tâche à l'autre sans forcément avoir fini la précédente.	Préfère les changements préparés et lents.	N'aime pas car ça représente un risque.
Détails	Mal à l'aise (déteste).	S'y perd, risque de s'y noyer.	En a besoin pour bien comprendre le sujet, mais pas forcément de tous.	Adore les données : accumulateur.
Décisions	Prend facilement des décisions sans avoir toutes les données.		A du mal à se décider.	Le prévenir à l'avance quand il y a une décision à prendre. Le consulter pour les décisions, sinon il risque de les rejeter.
Talent	Décider	Influencer	Conseiller	Analyser les problèmes.
Accueil	Peu convivial.	Très convivial.	Convivial	Peu convivial.
Avoir son avis	Quelles sont tes recommandations ?	Quelles sont tes impressions ?	Qu'en pense l'équipe ?	À quelle conclusion les faits t'amènent-ils ?
Attention	Écrase tout sur son passage pour atteindre ses objectifs.	Défend son territoire.	À la goutte d'eau qui fait déborder le vase. Défend son équipe.	Pense que ça ira bien si on suit les règles. Ponctuel.

Verbal

	Dominant	Influent	Stable	Conscientieux
Veut	Du factuel.	Les news, les rumeurs.	écouter les histoires des gens	Les faits, les idées doivent avoir une validation logique.
Ecoute	Parle plus qu'il n'écoute.	Parle beaucoup. Aime les discussions. C'est surtout le processus qu'il aime, plus que le contenu.	écoute plus qu'il ne parle, parle peu, grosse capacité d'écoute.	écoute plus qu'il ne parle. Préfère les emails.
Demande	Ordonne plus qu'il ne demande.	Un peu manipulateur.	Pose des questions plus qu'il n'affirme.	Pose des questions, peut se transformer en négator si on le coupe.
Analyse	Sépare les forces des faiblesses.	Donne ses sentiments, réfléchit à voix haute.	Peut sembler lent mais a une réflexion profonde.	A besoin de réfléchir avant de répondre. Peut être paralysé par son analyse.
Opinion	Donne des opinions directes.	Donne son opinion sans qu'on ait à lui demander	Donne son opinion seulement si on lui demande	Donne des données et non son opinion.
Construction	Donne la conclusion sans indiquer les étapes du raisonnement.	Utilise des expressions de jeune, à la mode	S'attend à ce que les autres devinent ce qu'il pense sans qu'il n'ait à l'expliquer. Vérifie l'impact de ce qu'il dit.	Explique toutes les étapes avant de donner les conclusions. A du mal à résumer.
Interruptions	Coupe les gens. Parle dès qu'il y a un blanc.	Coupe les gens. A toujours quelque chose à dire.	S'interrompt dès qu'un autre parle ou montre qu'il veut parler. Estime que ce que disent les autres est plus important.	S'arrête de parler s'il est coupé.

Visuel

	Dominant	Influent	Stable	Conscientieux
Poignée de main	Rapide, ferme.	Ferme (aime serrer les mains).	Moyennement forte.	Pas automatique.
Regard	Regarde dans les yeux.	Regarde dans les yeux.	N'aime pas qu'on le fixe dans les yeux, rompt le contact.	évite les yeux, regarde la table, ne dit pas bonjour naturellement.
Faciale	Baille quand ca fait trop longtemps qu'il n'a pas pris la parole.	Beaucoup d'expressions.	Visage placide.	Attitude neutre, inexpressive. Cache ses sentiments.
Gestes	Grands gestes en dehors de la zone normale.	Parle avec les mains, en dehors de la zone normale.	Pas de grands gestes, bouge peu, marche lentement, zone normale.	Petits gestes, dans la zone normale.
Look	Sensible aux vêtements et accessoires de marques/luxe	à la mode (vêtements, techno), sait adopter sa tenue vestimentaire en fonction de son environnement.	Habits sobres/sombres, se fond dans la masse.	Classique, sobre.

	Dominant	Influent	Stable	Conscientieux
Assis	S'étend sur le dossier de sa chaise pour s'étirer.	Préfère être debout.	Ne tient pas en place	Concentré
Divers	Occupe l'espace, en prend possession, entre dans l'espace privé.	Envahissant, tactile, voire trop	Calme mais peut exploser s'il s'énerve	Peut se mettre en colère, à pleurer sans préavis.

Vocal

	Dominant	Influent	Stable	Conscientieux
Volume	Fort	Grande plage vocale : aigue/grave.	Très faible (on doit lui demander de parler plus fort au téléphone).	Faible
Rythme	Rapide	Beaucoup de variations : vite/lent.	Lent, doucement, fait des pauses.	Lent
Ton	Autoritaire,oppressant.	Beaucoup de variations.	Peu de variations.	Peu de variations, monocorde.
émotions		Rit fort.	Calme	Sous contrôle.

Email

	Dominant	Influent	Stable	Conscientieux
Aime	Quand c'est rapide, efficace, pratique.	Non. Trouve les emails impersonnels et ennuyeux.	Préfère la communication vocale.	Adore. Très à l'aise avec les outils informatiques
Salutation nominative	Non	Oui (avec surnom).	Oui (cher).	Non
Formule de politesse	Non	Oui	Oui	Non
Signature	Non	En couleur et très complète.	Oui, avec info de contact.	Complète mais sobre.
Longueur	Bref, un ou deux paragraphes de trois phrases.	Longs (ceux qu'il écrit)	Moyennement longs	Long, complet, détaillé, exhaustif (barre de défilement).
Décoration	Non	Smileys, ponctuations diverses, image de fond, musique.	Non	Non
Contenu	Donne la conclusion en premier.	Mélange perso et travail, points importants et anecdotes.	Ne demande pas directement ce qu'il veut. N'entre pas directement dans le vif du sujet.	Donne toutes les explications avant la conclusion.
Prend des nouvelles	Non	Oui et indique aussi comment il va.	Oui	Non
Pièces jointes	Non	Photos/illustrations	Non, mais les pièces jointes ne le gênent pas.	Oui, beaucoup, et il s'attend à ce qu'on les lise.
Divers	Utilise les mails comme le chat.	Envoie souvent des blagues, PowerPoint. Ne lit pas les emails longs.	Peut être long à répondre par souci de bien faire.	Lent à répondre pour donner une réponse complète et juste.

Pour lui parler

	Dominant	Influent	Stable	Conscientieux
Critiques	On peut être dur avec lui sans qu'il le prenne mal.	A tendance à les prendre pour lui	A besoin de temps et de recul pour encaisser.	Risque de se bloquer.
A éviter	Aller (trop) dans les détails	Ne jamais oublier de lui dire bonjour, de prendre des nouvelles, sinon il va s'imaginer que quelque chose ne va pas. Ne pas hâter la discussion.	N'aime pas la reconnaissance et les récompenses en public. Ne jamais s'en prendre à son équipe.	Les agressions.
A faire	Aller à l'essentiel. Il aime quand on est direct, franc et bref. Soutenir ses buts/objectifs. Poser des limites. Il faut parfois le malmener pour avoir son attention.	être relax quand on lui parle. Commencer en parlant du weekend. Diriger la communication vers lui.	Prendre son temps et être doux, sinon il risque de le voir comme une agression. Tout arrêter et l'écouter quand il parle.	être direct. Ne pas enrober. être exact, organisé. Lui faire envisager les conséquences (petites/grosses) d'une mauvaise décision : est-ce si grave ?
Veut	Des réponses tranchées sans les détails. Connaître les mauvaises nouvelles le plus tôt possible, en proposant un plan B si possible.	Accorde beaucoup d'importance au ton/intonation, il faut être vivant et montrer de l'enthousiasme sinon il n'écoute pas.	De la confiance dans les relations	De l'objectivité dans les propos
Conflit	Indifférent	à désamorcer le plus vite possible.	Ca le rend très mal à l'aise.	à désamorcer calmement et en prenant son temps.
Compliments	Sensible aux félicitations sur ses accomplissements.	Aime qu'on le félicite, même pour des choses sans importance.	Préfère qu'on félicite son équipe.	Parler de son raisonnement.
Feedback	Parler de résultat, de capacité à atteindre ses objectifs.	Orienter sur sa personnalité, prestige, jugement des autres. Le feedback négatif doit être rapide. Il risque d'être sur la défensive.	A faire exclusivement en privé. Mettre en avant l'impact pour l'équipe.	En privé. être calme. Ne pas le forcer. Parler d'efficacité.
Délégation	Il suffit de lui indiquer le but final.	Commencer par un brainstorming.	Prendre du temps pour lui expliquer une tâche et préciser pourquoi on lui donne à lui.	Lui indiquer les grandes étapes et s'attendre à des questions pour les détails.
Délais	Il fera tout pour atteindre ses objectifs dans les temps. Il aime les personnes qui atteignent leurs objectifs au bon moment.	A tendance à ne pas respecter les deadlines. Bien insister sur les exigences de date. L'aider à prioriser, une seule tâche à la fois. Lui demander régulièrement où il en est.	Analyse ce qu'on lui dit et revient (plus tard) avec des questions. Aime préparer le terrain avec les gens.	A besoin de deadline car il a tendance à accumuler indéfiniment des données et à ne jamais se décider. Insister pour avoir des réponses, même s'il reste des données manquantes.
Contact (proxémie)	Il n'hésite pas à entrer en contact, et peut être brutal	On peut être physiquement proche de lui.	Ne pas entrer dans son espace personnel.	Ne pas le toucher.



Bilan

Bilan

Sur vous-même

► *Qu'avez-vous appris sur vos forces ?...*

► *Et sur vos limites ?...*

► *Et sur vos motivations ?...*

► Notez ce qui vous a surpris, mais avec quoi vous êtes néanmoins d'accord après réflexion...

► Y a-t-il des points avec lesquels vous êtes en désaccord formel, et pourquoi ?...

Vos interlocuteurs

Toute la force du DISC se concentre dans les interactions avec les autres.

► Partagez les résultats présentés dans ce rapport avec vos interlocuteurs (collègues, amis, famille, etc.) puis notez avec quoi ils sont d'accord...

► Puis notez avec quoi ils ne sont pas d'accord...

► Puis identifiez les éléments sur lesquels vous pouvez intervenir...

Au travail

► *En quoi les caractéristiques de votre profil sont-elles des forces dans votre métier / activité ?*

► *En quoi peuvent-elles vous limiter ?*

En équipe

► *Quelles actions simples pouvez-vous mettre en oeuvre pour communiquer plus efficacement avec vos collègues ?...*

► *Décrivez comment les habitudes et règles en vigueur dans votre équipe vous impactent...*

► *Dans un contexte de travail à distance (télétravail), comment pouvez-vous adapter votre participation au sein de votre équipe ?...*

Annexes

Documentation en ligne

En complément de ce rapport, n'hésitez pas à consulter nos [mémentos et médias offerts](#) et notre [documentation](#) en ligne sur [profil4.com](#)

Copyright

profil4.com © Tous droits et bases réservés.

Toute reproduction totale ou partielle de ce document sans l'autorisation expresse de profil4.com est strictement prohibée.

Les images, textes et autres composants de ce document sont protégés par des droits de propriété intellectuelle. Toute reproduction totale ou partielle du document et de son contenu, par quelques procédés que ce soient, sans autorisation préalable et expresse de profil4.com, est interdite et constitutive d'une contrefaçon au sens des articles L335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.