

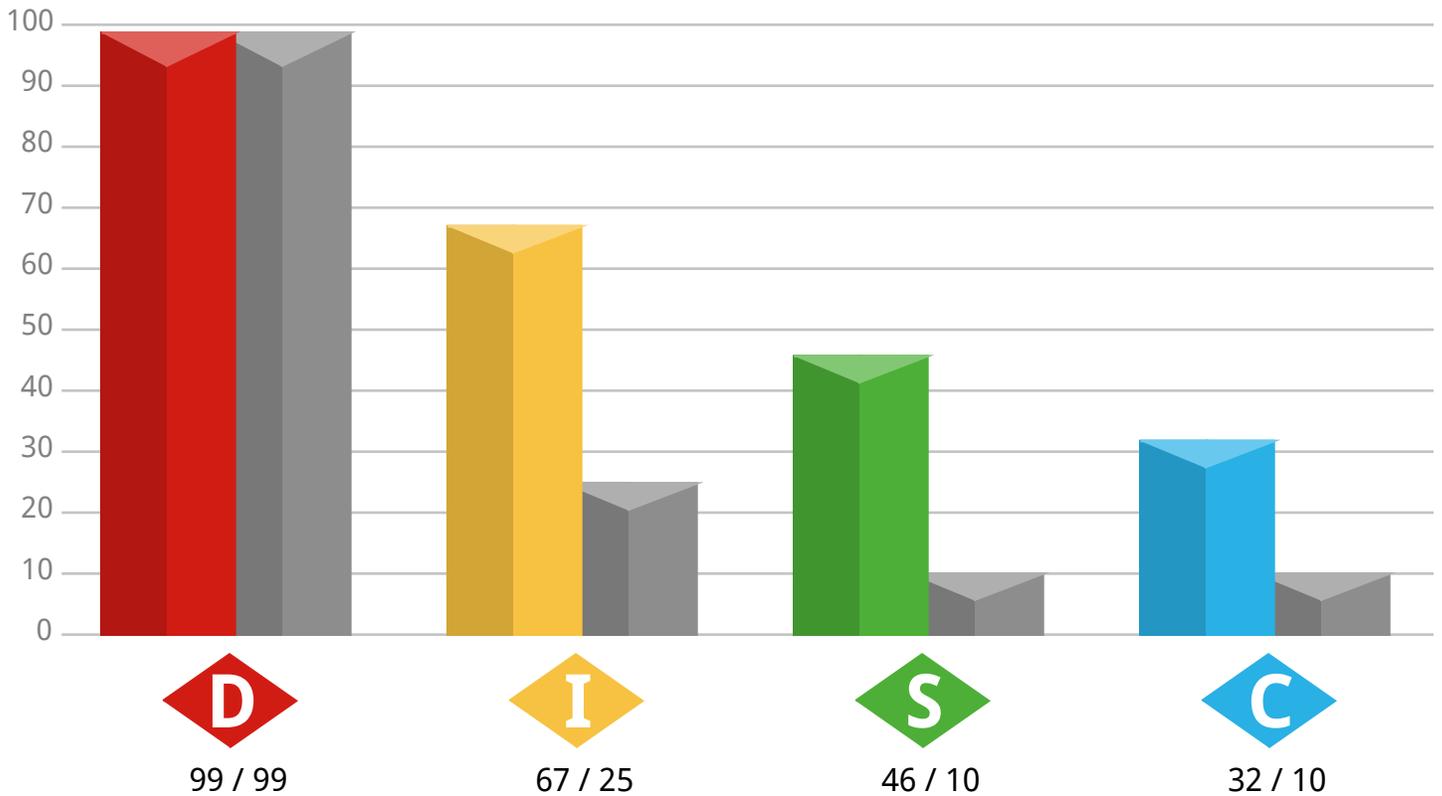


DISC PLUS

16 octobre 2018

Ce Profil DISC Plus Innermetrix combine le meilleur de deux profils de classe mondiale. Le DISC Index mesure votre style comportemental préféré et le Values Index mesure votre style de motivation et vos valeurs. Ensemble, ces deux profils vous aideront à comprendre COMMENT vous préférez faire les choses, et POURQUOI vous êtes motivé à les faire. Ce niveau de connaissance de soi est la clé pour atteindre un niveau de performance maximal dans tout poste ou rôle, afin de vous assurer qu'il s'aligne parfaitement avec la façon dont vous faites les choses et pourquoi vous les faites.

Comparaison des Styles Naturel et Adapté.



Style Naturel :

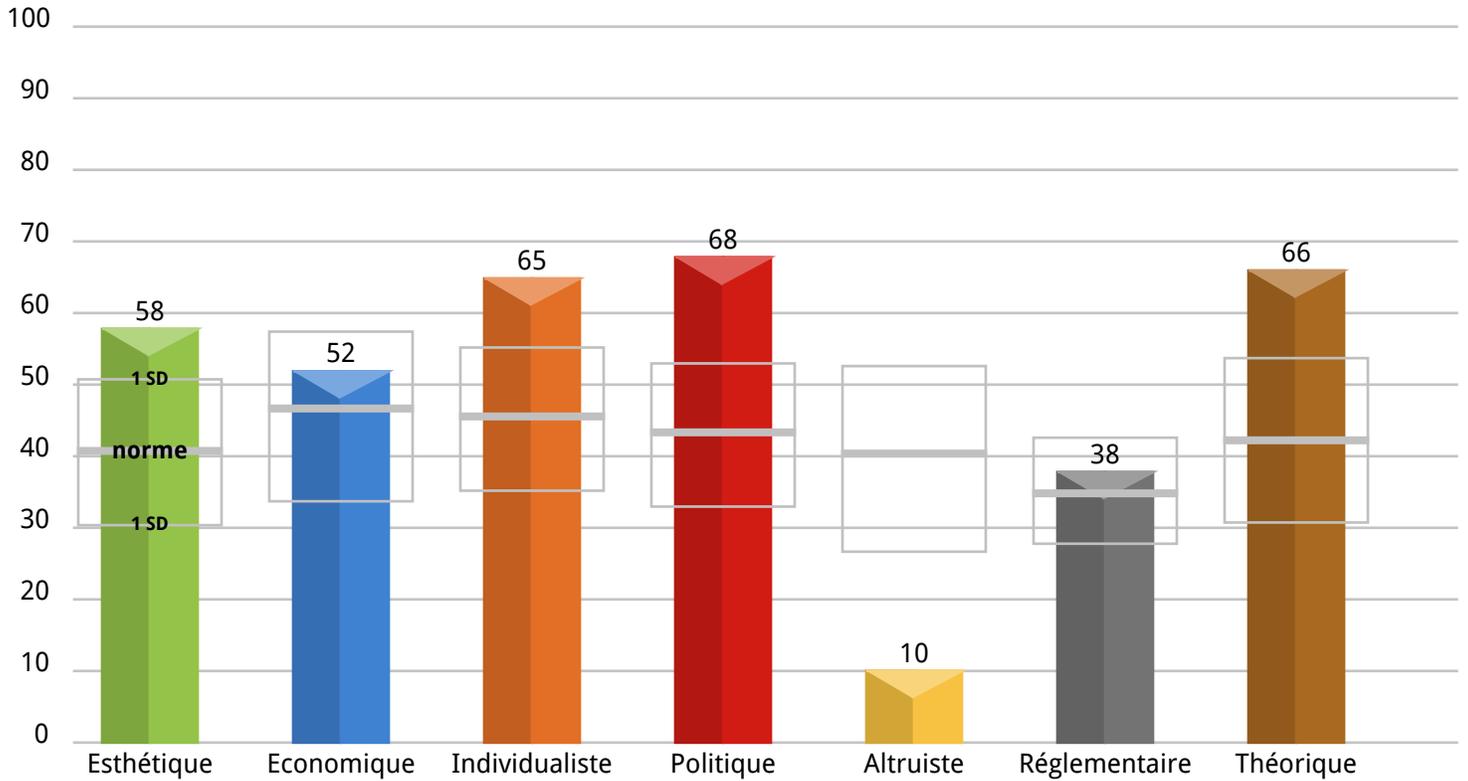
Le style naturel est la manière dont vous vous comportez quand vous êtes le plus naturel. C'est votre style de base et celui que vous adoptez quand vous êtes authentique et fidèle à vous-même. C'est aussi le style auquel vous revenez quand vous êtes stressé ou sous pression. Vous comporter de cette façon, 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 ou quand vous êtes conscient de votre comportement. Ce style est moins naturel et moins authentique pour vous et vos vraies tendances et préférences. Quand vous êtes obligé de vous adapter à ce style pendant trop longtemps, cela peut vous stresser et vous rendre moins efficace.



Résumé Général des Valeurs de DISC



DISC PLUS

Élevé Esthétique	Vous préférez de loin la forme, l'harmonie et l'équilibre. Vous êtes probablement un fervent défenseur des initiatives écologiques et de la protection du temps et de l'espace personnel.
Moyen Economique	Vous êtes capable de percevoir et d'établir un équilibre entre le besoin de rendement économique et les autres besoins.
Élevé Individualiste	Défendre vos propres droits ne vous pose pas de problème et vous pouvez aussi transmettre cette énergie aux autres.
Élevé Politique	Vous êtes capable d'accepter le crédit ou d'assumer le blâme pour vos actions et de dire "ma responsabilité commence ici".
Très Faible Altruiste	Vous êtes prudent et ne donnez pas votre confiance trop facilement afin qu'elle ne soit pas trahie, ni pour vous ni pour votre équipe.
Moyen Réglementaire	Vous êtes capable d'équilibrer et de comprendre le besoin d'avoir une certaine structure et de l'ordre, sans pour autant être paralysé en leur absence.
Élevé Théorique	Vous avez un grand intérêt pour comprendre tous les aspects d'une situation ou d'un sujet.



Le DISC Index

COMMENT Préférez-vous utiliser vos talents basés sur votre style de comportement?

Comparaison des Styles Naturel et Adapté.



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 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 ou quand vous êtes conscient de votre comportement. Ce style est moins naturel et moins authentique pour vous et vos vraies tendances et préférences. Quand vous êtes obligé 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 une multitude de 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.

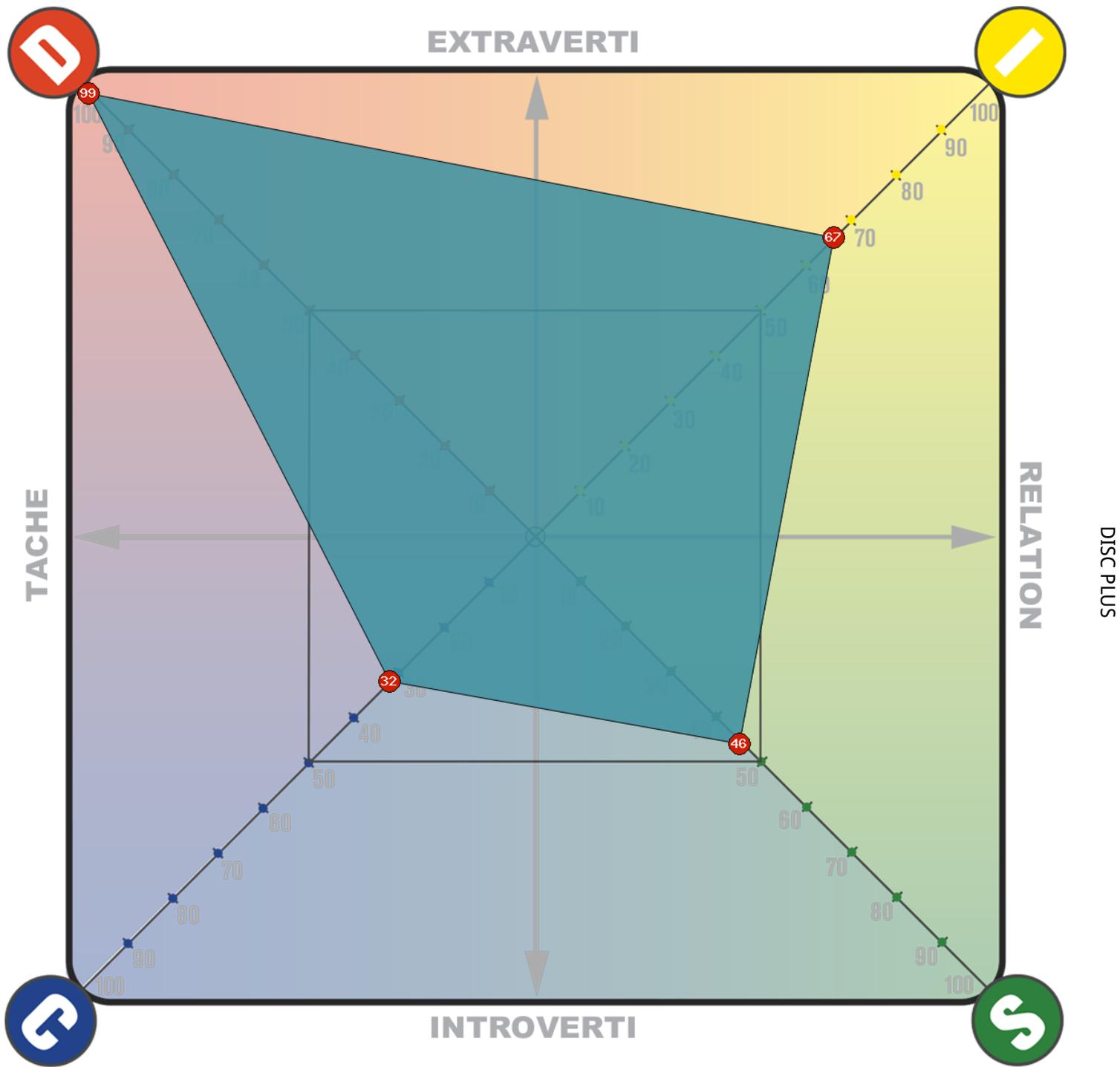
Un autre aspect unique de ce profil DISC-Index est que nous présentons les aspects D-I-S-C de votre comportement à la fois comme des entités séparées, mais aussi comme une combinaison dynamique de vos caractéristiques. Ce rapport montre, pour la première fois, que chaque élément du DISC est séparé et 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

Dominant	Influent	Stable	Conforme
Problèmes: Comment vous tendez à aborder les problèmes et à prendre des décisions :	Personnes: Comment vous tendez à interagir avec les autres et à partager vos opinions	Rythme: Comment vous tendez à rythmer et à réguler les choses dans votre environnement	Procédures: Votre préférence pour les protocoles et les standards établis
Haut D	Haut I	Haut S	Haut C
Exigeant	Sociable	Patient	Prudent
Motivé	Persuasif	Prévisible	Perfectionniste
Énergique	Inspirant	Passif	Méthodique
Audacieux	Enthousiaste	Suffisant	Méticuleux
Déterminé	Convivial	Stable	Analytique
Compétitif	Calme	Constant	Ordonné
Responsable	Charmant	Régulier	Soigneux
Curieux	Convaincant	Extraverti	Équilibré
Conservateur	Réfléchi	Agité	Indépendant
Doux	Pragmatique	Actif	Rebelle
Agréable	Introverti	Spontané	Négligent
Discret	Réservé	Impétueux	Provocateur
Faible D	Faible I	Faible S	Faible C



DISC PLUS



Dominance

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

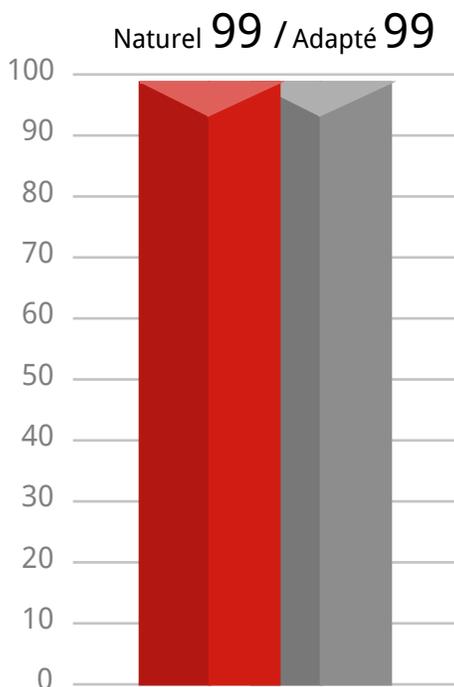
Le D de DISC représente la Dominance. Votre score sur cette échelle, représentée ci-dessous, montre votre situation sur l'éventail D basé sur vos réponses. Un score élevé ne veut pas forcément dire que c'est bien, et un score faible n'est pas forcément mauvais, du fait qu'il s'agit d'un éventail ou d'un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

Haut D -

Ont tendance à résoudre de nouveaux problèmes très rapidement et avec assurance. Ils 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 qui ont un score D élevé sont désireux de prendre ces risques, même s'ils sont peut-être incorrects.

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 très haut de score sur le style 'D'. Les commentaires suivants mettent en évidence certains des traits spécifiques, qui sont uniques à votre résultat.

- Plus le défi est difficile, plus vous semblez être motivé.
- Vous êtes une source importante d'innovation et de nouvelles solutions, même si elles sont parfois radicales.
- Vous êtes attiré par des missions difficiles et par des opportunités d'évolution de carrière.
- Parfois, sans en avoir l'intention ou sans que vous ne le remarquiez, vous pouvez avoir un ton polémique.
- Vous êtes très décidé et un preneur de risques.
- Quand vous êtes stressé, vous pouvez devenir un peu comme un auditeur sélectif, écoutant seulement ce que vous voulez entendre.



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:

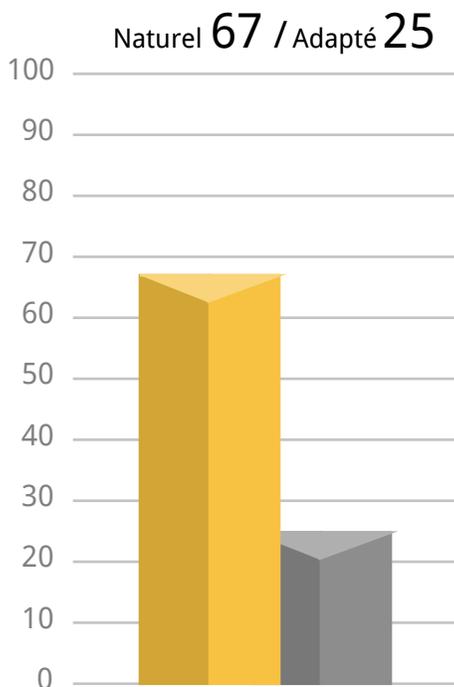
Haut I -

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 qui ont des scores Faible I sont loquaces avec leurs amis et leurs proches collaborateurs, mais ont tendance à être plus réservés avec les gens qu'ils viennent juste de rencontrer. Ils ont tendance à mettre l'accent sur le contrôle des émotions, et à aborder de nouvelles relations avec une démarche plus réfléchie qu'affective.

DISC 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.

- Parfois vous pouvez trop exprimer votre opinion.
- Vous préférez être en contact avec les gens et obtenir des résultats avec eux et par leur intermédiaire plutôt que seul.
- Vous préférez un cadre de travail avec beaucoup de contacts avec les gens.
- Vous êtes un coach ou un conseiller efficace pour les autres membres de l'équipe.
- Vous êtes une personne influente et loquace.
- Vous préférez nettement des relations ou un cadre professionnel démocratiques et non pas dictatoriaux.



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:

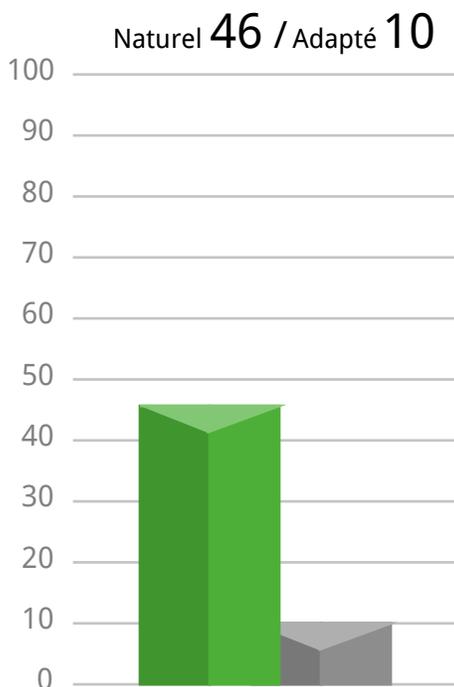
Haut S -

Ont tendance à préférer un cadre de travail plus contrôlé, délibératif et prévisible. Ils mettent l'accent sur la sécurité d'un lieu de travail et sur un comportement discipliné. Ils 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 ont une excellente capacité d'écoute et sont des coachs et des professeurs très patients pour d'autres membres de l'équipe.

Faible S -

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

DISC PLUS



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

- Vous travaillez bien dans des environnements divers et sur une grande sélection de projets ou de tâches.
- Vous êtes assez capable de mener plusieurs tâches de front.
- Vous êtes à l'aise en agissant seul pour déterminer la meilleure ligne de conduite.
- Vous possédez un sens mesuré de l'urgence pour que les choses soient faites immédiatement, mais non sans une certaine planification et réflexion.
- Vous respectez les méthodes établies, mais vous êtes ouvert au changement quand il est jugé nécessaire.
- Vous appréciez le besoin des autres d'avoir plus de liberté et moins de structure.



Conformité

Votre approche des normes, procédures et attentes.

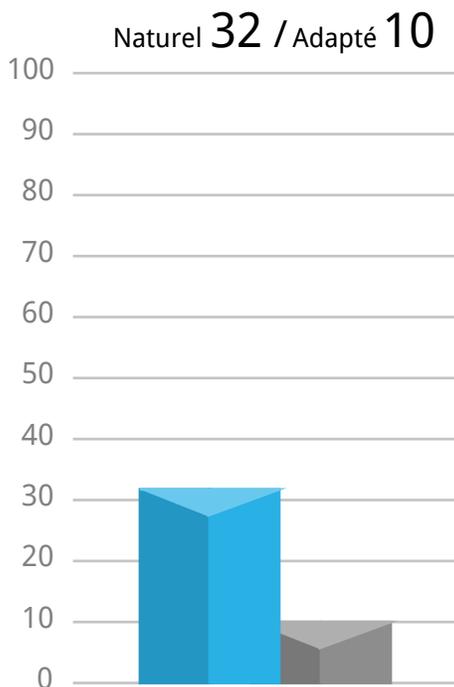
Le C dans le DISC représente la Conformité. Votre score sur l'échelle représentée ci-dessous montre votre situation sur l'éventail C, basé sur vos réponses. Un score élevé ne veut pas forcément dire que c'est bien, et un score faible ne veut pas dire que c'est forcément mauvais, du fait qu'il s'agit 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 qui détiennent l'autorité et qui les respectent. Ils 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 qui ont des scores C élevés. Ils 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 ont tendance à être orientés vers les résultats finaux. S'ils trouvent un moyen plus facile de faire quelque chose, ils 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 faible de score sur le style 'C'. Les commentaires suivants mettent en évidence certains des traits spécifiques, qui sont uniques à votre résultat.

- Vos opinions tendent à être très tranchées quand il s'agit de rompre avec les conventions pour répondre aux besoins de la situation.
- Quand vous êtes forcé à vous conformer ou à être contraint, vous résisterez et pouvez même devenir obstiné.
- Vous aimez un cadre qui fournit de l'indépendance d'un contrôle direct et autonome.
- Vous voulez peu ou pas de travail de "routine".
- Vous avez tendance à fonctionner un peu plus indépendamment des règles et des procédures établies.
- Vous préférez des activités variées, et ne jamais avoir de temps-mort.



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 plus à l'aise (naturel). C'est aussi le style auquel vous allez revenir quand vous serez stressé 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 apportera de meilleurs résultats avec moins d'effort et de stress. Les déclarations suivantes sont fidèles uniquement et justement à votre style naturel:

- Il est perçu comme une personne très ingénieuse et pleine de ressources : un bon réseau et de bonnes relations, et beaucoup d'influence.
- Regarde généralement le côté positif, en soulignant les points forts et les réussites, tout en minimisant les limites.
- Apporte un très grand sens de l'urgence aux projets et aux tâches. Fait les choses immédiatement.
- Les traits Haut D prennent une orientation directe vers les résultats, alors que les traits Haut I montrent une certaine sensibilité et empathie envers les gens.
- Un agent très actif dans tout ce qu'il fait. Ceci provient en partie des préférences Faible S.
- A des attentes élevées des autres afin qu'ils suivent et maintiennent un rythme rapide.
- Est intransigeant, même face à l'opposition.
- Plein d'assurance pour rechercher activement des projets stimulants et des défis.



Modèle du Style Adapté :

C'est le modèle de comportement que vous adoptez quand vous êtes conscient de votre propre comportement, quand vous vous sentez observé 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 style. 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 pouvez être critique à propos des procédures et des méthodes établies.
- Votre grand sens de l'urgence, votre ego fort, et votre esprit innovateur font de vous une personne qui n'a pas peur de bouger, de s'agiter et de faire des vagues dans l'organisation.
- Vous êtes une personne très ingénieuse qui peut s'adapter rapidement dans n'importe quel environnement.
- Vous avez tendance à avoir davantage confiance en vos propres évaluations et décisions qu'en celles des autres.
- Vous placez une image des buts élevés autant pour vous-même que pour les autres, et vous vous attendez à la fois que ces buts soient atteints et que tout le monde soit à la hauteur de l'image établie.
- Vous êtes très indépendant. Vous voulez trouver vos propres solutions.
- Vous prouvez aux autres que vous pouvez penser rapidement et réagir pour résoudre une série de problèmes et de questions.
- Vous recherchez souvent des manières nouvelles, meilleures et plus efficaces de faire les choses.



Basé sur votre style comportemental, il y a certaines possibilités de devenir plus efficace en étant conscient 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 dans certains domaines de votre vie et pourquoi d'autres aspects ne vous posent aucun problème. Vous pourriez être plus efficace si:

- Apprendre aussi bien à suivre qu'à diriger.
- Disposer d'assistants qui gèrent le travail de détail.
- Essayer de ne pas réagir de manière excessive ou de dramatiser.
- S'entourer de personnes qui partagent votre haut niveau d'urgence.
- Être conscient de votre approche avec les autres, et de son impact.
- Travailler dans une organisation qui pratique le leadership participatif.
- Se rendre compte que votre niveau d'agressivité et de ténacité peut avoir un effet dissuasif sur les autres.
- Eviter de dépasser vos propres limites.



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

- L'indépendance de pouvoir agir selon vos idées, et exprimer votre créativité en résolvant des problèmes.
- Veut être reconnu pour ses prouesses et sa compétence.
- Les gens autour de vous qui sont efficaces pour réaliser le travail et efficaces travailler avec d'autres personnes.
- Des réponses directes et franches aux questions.
- Une autorité égale à vos secteurs de responsabilité.
- Une série d'expériences et de nouveaux défis.
- Des opportunités de progression et d'évolution de carrière.
- Vous voulez que les personnes qui prêtent plus d'attention aux détails, soutiennent vos idées et vos initiatives.



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:

- Capable de diriger et de motiver les autres tout en étant attentif à leurs besoins et à leurs préoccupations.
- Prend en charge les missions et la responsabilité que les autres considèrent comme impossible. Puis, persévère, motive, et dirige jusqu'à ce que l'équipe réussisse la mission.
- Montre la rare capacité de pouvoir se concentrer sur des idées, des problèmes, et les gens, et de les placer immédiatement dans le contexte global.
- Apporte de l'enthousiasme, de l'optimisme et du dynamisme pour réussir les projets d'équipe. Résout les problèmes tout en gardant les gens et les résultats à l'esprit.
- Possède les mêmes résultats que ceux qui se développent dans des situations concurrentielles.
- Possède les mêmes résultats que ceux qui prospèrent dans un environnement au rythme soutenu, ou dans une situation de changements stimulants, ce qui implique que les gens et les projets s'alignent et qu'ils soient actifs.
- Aborde les défis de manière déterminée, directe et orientée vers les résultats finaux.
- Montre la rare capacité d'être à la fois sympathique et ergoteur lorsque c'est nécessaire.



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:

- Une approche organisationnelle orientée vers le futur.
- Abandon du travail de routine ou répétitif.
- De nombreux défis et opportunités afin de démontrer les compétences en terme de résolution des problèmes.
- Une supervision directe minimum.
- Peu de contrôle, s'il y en a, ou de limitations de votre autorité.
- Des réponses directes des autres sans rétention d'information.
- Un environnement avec de la variété et un rythme soutenu.
- Un environnement de pointe, innovateur, et dynamique.



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:

- Peut être tellement concentré sur la vision d'ensemble que des détails importants peuvent être ignorés.
- Peut surestimer les autres sur les objectifs et leur capacité à les atteindre.
- Peut s'impatienter s'il n'obtient pas l'attention appropriée et la reconnaissance des autres.
- Une situation urgente peut lui conduire à faire trop de choses lui-même. Expliquer les choses à quelqu'un d'autre prendrait trop de temps, ainsi il le fait lui-même.
- Peut obtenir des réactions plus positives en adoucissant son approche et en modérant son ego de temps en temps.
- Peut être trop exigeant et trop optimiste concernant des objectifs qui sont fixés de manière complètement irréaliste.
- Un sens élevé de l'urgence associé à un fort ego et à un grand optimisme, peuvent l'amener à outrepasser son autorité et sa responsabilité.
- Peut être tellement enthousiaste que certaines personnes peuvent lui considérer comme une personne peu profonde ou superficielle.



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 :

- Une orientation vers les résultats pour préparer les participants à l'acquisition des compétences requises.
- Organise les événements pour atteindre les objectifs et acquérir les compétences de manière efficace.
- Des évaluations fondées sur la certification des compétences acquises par les participants.
- Pense que la connaissance donne aux participants les capacités de résoudre de nouveaux problèmes.
- Structure les événements afin d'inspirer les participants à agir selon leurs idées et leurs visions.
- Des évaluations basées sur la maximisation des processus et de la réussite des participants.
- La connaissance donne aux participants la capacité de maximiser leur potentiel et de la partager avec les autres.

Comment vous préférez être formé ou apprendre :

- A besoin de structure de la part de l'animateur.
- A besoin de savoir « quoi faire et quand le faire » pour une gestion optimale du temps et des processus.
- Développe ses propres stratégies d'étude.
- Interagit souvent avec les autres.
- Un apprentissage autodidacte, individualisé et indépendant.
- Organise son propre apprentissage.
- Des buts autodéfinis.



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 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 DISC de manière efficace :

- Soyez suffisamment léger pour arriver à être encourageant, stimulant et rapide.
- Encouragez lui directement afin qu'il soit motivé pour aider dans le projet. Demandez lui son opinion.
- Prévoyez un peu plus de temps dans votre agenda pour discuter, faire des rencontres, et avoir une vie sociale, mais laissez lui prendre les devants, et ne soyez pas surpris si la prise de contact prend fin brusquement.
- Demandez-lui son avis par rapport aux gens et aux missions spécifiques.
- Venez-en au fait rapidement et ne vous dispersez pas.
- Décrivez les détails par écrit mais ne prévoyez pas de trop en discuter à l'oral.
- Soyez préparé pour faire face à certaines objections.

Les choses à éviter pour communiquer avec DISC de manière efficace :

- Ne vous laissez pas trop porter par la rêverie avec lui ou vous perdrez du temps.
- Ne soyez pas condescendant avec lui.
- N'arrivez pas avec une décision toute-faite, sauf si vous êtes prêt à discuter les différentes options ou à accepter des changements.
- Évitez de vous enliser dans les faits, les chiffres ou les choses abstraites.
- Ne soyez pas désorganisé ou négligé.
- Lorsque vous êtes d'accord, n'insistez pas trop en disant "Je suis d'accord avec vous, DISC".
- Évitez de laisser des failles ou des questions vagues 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 ?

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)



Le Values Index

POURQUOI Êtes-vous motivé à utiliser vos talents basés sur les facteurs d'engagement?



A propos de ce rapport

Les recherches menées par Innermetrix démontrent que les personnes qui réussissent le mieux partagent un trait commun : la conscience de soi. Ils reconnaissent les situations qui les guideront vers le succès, ce qui leur permet de trouver plus facilement les moyens d'atteindre les objectifs qui correspondent à leurs motivations. Ils comprennent également leurs limites et se rendent compte des domaines dans lesquels ils ne sont pas efficaces. Cela les aide ainsi à comprendre ce qui ne les inspirent pas ou ce qui ne les motiveront pas pour réussir. Ceux qui comprennent le mieux leurs sources de motivation naturelles sont beaucoup plus susceptibles de poursuivre les meilleures opportunités, pour les bonnes raisons, et ainsi d'obtenir les résultats souhaités.

Ce rapport mesure sept dimensions de motivation :

- **Esthétique** - une motivation pour l'équilibre, l'harmonie et la forme.
- **Economique** - une motivation pour les rendements économiques et concrets.
- **Individualiste** - une volonté de se démarquer en tant que personne indépendante et unique.
- **Politique** - une volonté d'avoir le contrôle ou d'exercer une influence.
- **Altruiste** - une tendance à faire des efforts humanitaires ou à aider les autres concrètement et de manière désintéressée.
- **Réglementaire** - une propension à établir l'ordre, la routine et la structure.
- **Théorique** - une volonté d'apprendre, de comprendre et d'acquérir des connaissances.



Les éléments du Values Index

Ce profil Values Index est unique sur le marché puisqu'il mesure et analyse sept aspects de valeur ou de motivation indépendants et uniques. La plupart des autres instruments d'évaluation examinent seulement six dimensions de valeur en combinant les dimensions Individualiste et Politique en une seule. Le Values Index reste fidèle au travail et au modèles originaux de deux des chercheurs les plus importants dans ce domaine, et vous fournit ainsi un profil qui vous aide à comprendre vos propres motivations et vos dynamiques.

De plus, le Values Index est le premier instrument utilisant la méthode du cliquer-glisser afin de classer les différents énoncés de cet outil, ce qui le rend plus intuitif, plus naturel et plus facile d'utilisation. Finalement, vous pouvez réellement transmettre sur l'écran l'ordre que vous avez à l'esprit.

Enfin, l'instrument Values Index contient la liste d'énoncés la plus contemporaine, afin de rendre vos choix plus pertinents et plus appropriés à votre vie quotidienne. Ceci permet ainsi de garantir les résultats les plus précis possible.



Un examen plus attentif des sept dimensions

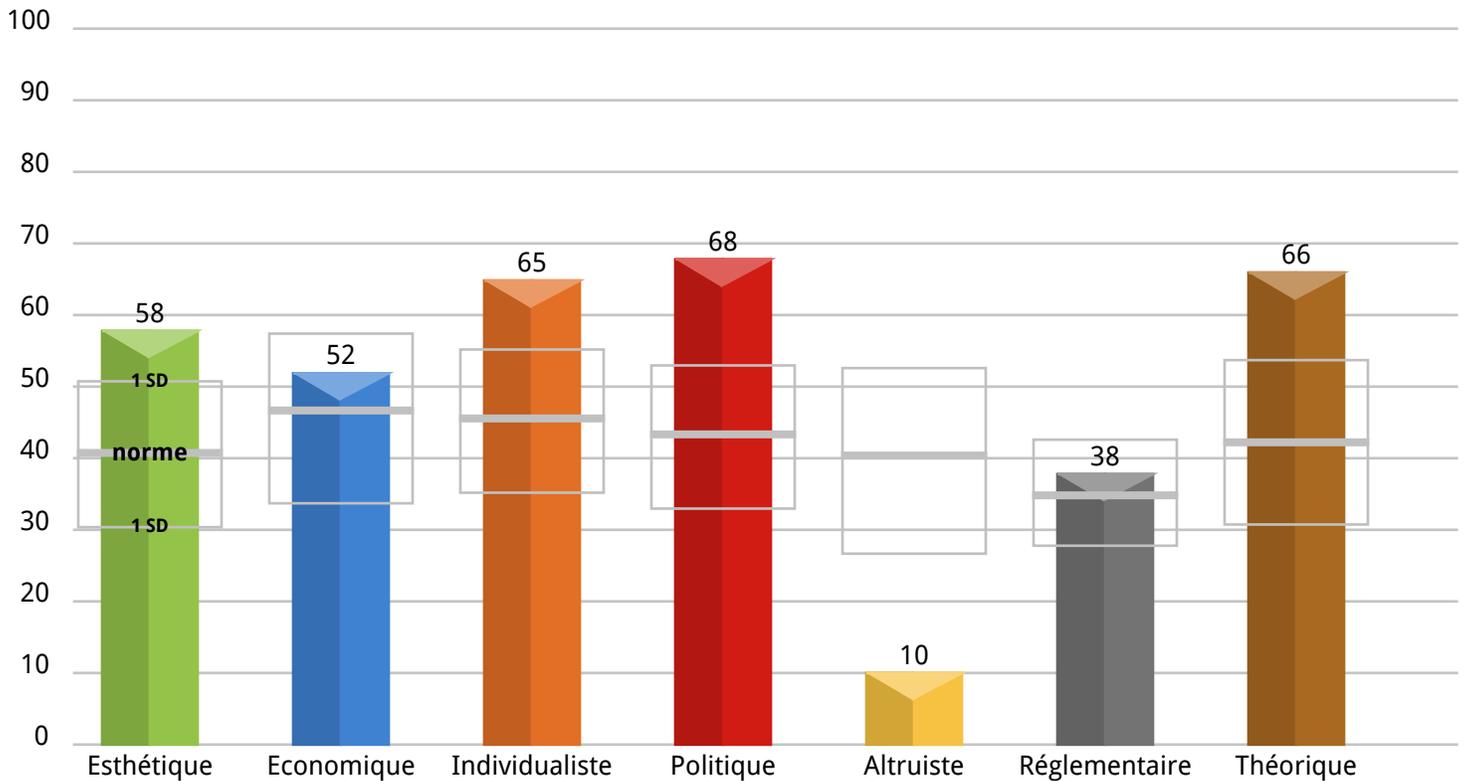
Les Valeurs contribuent à influencer le comportement et les actions, et peuvent être considérées en quelque sorte comme une motivation cachée, dans la mesure où elles ne sont pas immédiatement perceptibles. La compréhension de vos valeurs vous aide à savoir pourquoi vous préférez faire telle ou telle chose.

Afin d'obtenir de meilleures performances, il est nécessaire de veiller à ce que vos motivations soient satisfaites par ce que vous faites. Ceci anime vos passions, motive vos actions, réduit votre fatigue, vous inspire et stimule votre dynamisme.

Valeur	La Motivation Pour
Esthétique	Forme, Harmonie, Beauté, Équilibre
Economique	Argent, Résultats concrets, Rendement
Individualiste	Indépendance, Singularité
Politique	Contrôle, Pouvoir, Influence
Altruiste	Altruisme, Service, Aide aux autres
Réglementaire	Structure, Ordre, Routine
Théorique	Connaissance, Compréhension

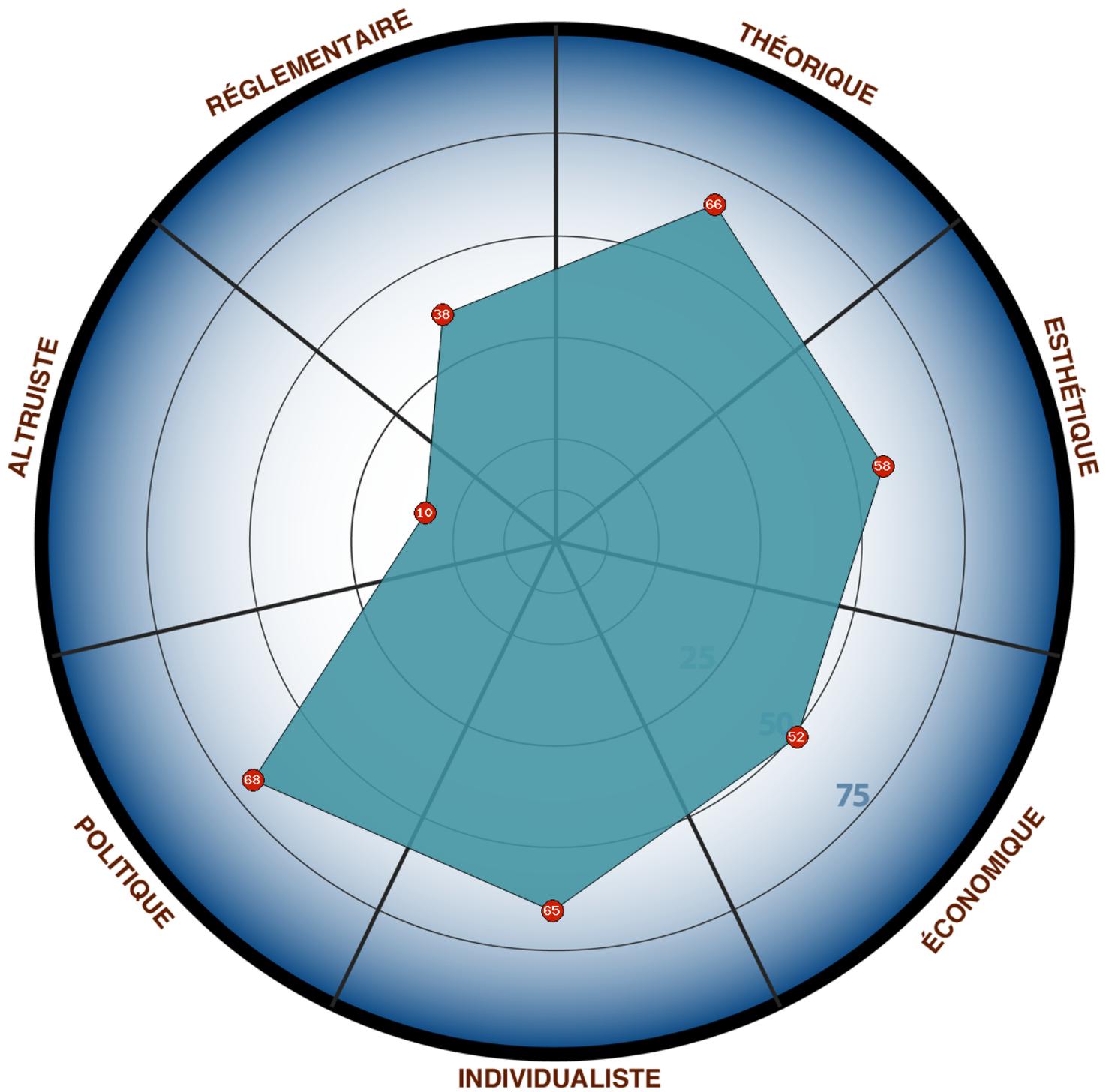


Résumé Général des Valeurs de DISC



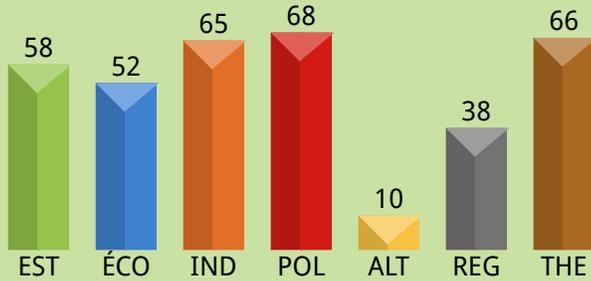
DISC PLUS

Élevé Esthétique	Vous préférez de loin la forme, l'harmonie et l'équilibre. Vous êtes probablement un fervent défenseur des initiatives écologiques et de la protection du temps et de l'espace personnel.
Moyen Economique	Vous êtes capable de percevoir et d'établir un équilibre entre le besoin de rendement économique et les autres besoins.
Élevé Individualiste	Défendre vos propres droits ne vous pose pas de problème et vous pouvez aussi transmettre cette énergie aux autres.
Élevé Politique	Vous êtes capable d'accepter le crédit ou d'assumer le blâme pour vos actions et de dire "ma responsabilité commence ici".
Très Faible Altruiste	Vous êtes prudent et ne donnez pas votre confiance trop facilement afin qu'elle ne soit pas trahie, ni pour vous ni pour votre équipe.
Moyen Réglementaire	Vous êtes capable d'équilibrer et de comprendre le besoin d'avoir une certaine structure et de l'ordre, sans pour autant être paralysé en leur absence.
Élevé Théorique	Vous avez un grand intérêt pour comprendre tous les aspects d'une situation ou d'un sujet.



La Dimension Esthétique:

La motivation principale de cette dimension est la volonté d'atteindre l'équilibre et l'harmonie, et de trouver de la forme ou de la beauté. Les préoccupations écologiques et les initiatives "vertes" sont aussi généralement appréciées dans cette dimension.



Caractéristiques Générales:

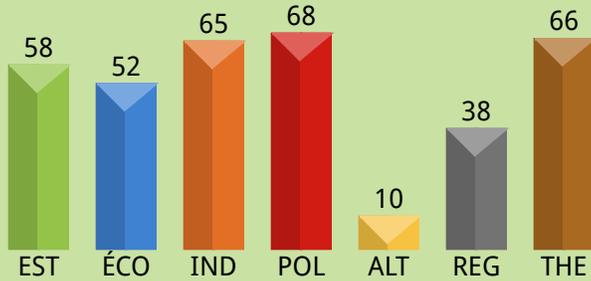
- Vous avez tendance à apprécier les belles choses de la vie (ex : le design, la mode, la musique, l'art...), davantage pour leur dimension et leur valeur esthétique que pour des raisons de statut.
- Vous utilisez votre créativité et l'expression artistique pour persuader ou influencer les autres.
- Vous travaillez mieux dans un cadre esthétiquement agréable ou respectueux de l'environnement.
- Vous êtes plus sensible que les autres aux questions d'équilibre et d'harmonie.
- Vous aimez vous exprimer de manière artistique ou créative.

Forces et Qualités Principales:

- Vous êtes capable de désamorcer une situation tendue grâce à une touche d'humour ou un commentaire fin.
- Vous montrez que vous êtes capable de voir les choses habituelles d'une nouvelle manière, et que, par conséquent, vous pouvez apporter de la créativité au sein de l'équipe.
- Vous êtes souvent vu comme quelqu'un qui fait preuve d'empathie envers les autres.
- Vous portez un grand intérêt à la manière dont un objectif ou un travail peut contribuer à protéger l'environnement ou l'équilibre dans la vie.
- Vous faites preuve d'une grande considération personnelle et professionnelle pour les autres membres de l'équipe.

La Dimension Esthétique:

La motivation principale de cette dimension est la volonté d'atteindre l'équilibre et l'harmonie, et de trouver de la forme ou de la beauté. Les préoccupations écologiques et les initiatives "vertes" sont aussi généralement appréciées dans cette dimension.



Analyse des Facteurs de Motivation:

- Vous autorisez les activités extérieures plutôt que des activités strictement liées au travail.
- Vous contribuez à apporter beaucoup de créativité au groupe. Assurez-vous que celle-ci soit encouragée et exploitée à son plus grand potentiel.
- Vous portez un véritable intérêt aux pensées, aux idées, et aux émotions exprimées par les autres.
- Vous serez fortement motivé par les activités esthétiquement agréables (ex : créativité, embellissement, des initiatives écologiques, etc...)
- Vous vous assurez que l'environnement permet l'expression de la créativité.

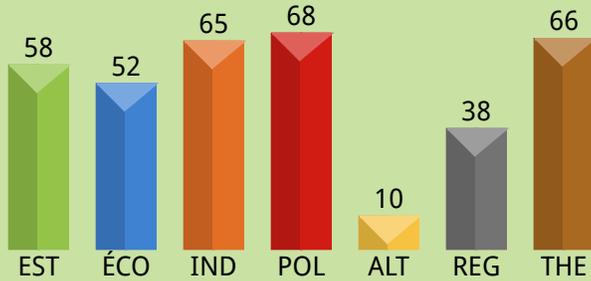
Analyse de la Formation / Apprentissage:

- Vous associez les connaissances nouvelles avec de nouveaux moyens d'être créatif ou de réussir à apporter plus d'harmonie et d'équilibre au travail et dans votre vie.
- Vous avez la capacité de relier l'entraînement et le développement avec les besoins et les intérêts des autres.
- Alors que vous apprenez de nouvelles choses durant la formation ou le développement professionnel, essayez à l'avenir de relier celles-ci à votre capacité de voir des solutions nouvelles ou créatives.



La Dimension Esthétique:

La motivation principale de cette dimension est la volonté d'atteindre l'équilibre et l'harmonie, et de trouver de la forme ou de la beauté. Les préoccupations écologiques et les initiatives "vertes" sont aussi généralement appréciées dans cette dimension.

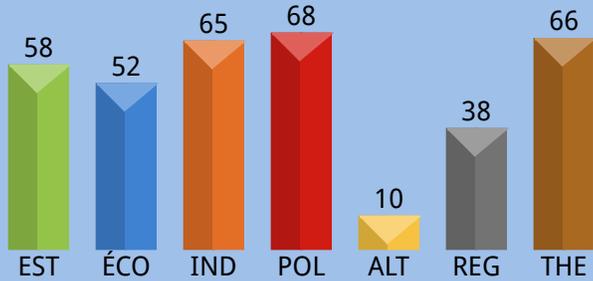


Analyse de l'Amélioration Continue:

- Vous pourriez utiliser le mode créatif comme un prétexte pour éviter de devoir être trop pratique.
- Rappelez-vous qu'il est normal que certains n'apprécient pas les arts, l'équilibre ou l'harmonie autant que vous.
- Vous pourriez tirer profit d'un peu plus de pragmatisme.
- Vous pouvez être un peu trop créatif ou inventif par moments, ce qui peut causer des risques inutiles.
- Vous pourriez vous perdre en termes de créativité et d'imagination si l'accent n'est pas suffisamment mis sur les aspects concrets et les objectifs.

La Dimension Economique:

Cette dimension détermine la motivation pour la garantie d'obtenir un profit économique, et des rendements concrets. L'approche privilégiée de cette dimension est celle d'un professionnel qui se concentre sur les résultats nets et sur la performance.



Caractéristiques Générales:

- Puisqu'une majorité de personnes possède un score proche de la moyenne, cela indique une motivation économique très proche de l'homme d'affaire moyen.
- Ce score ne devrait pas être confondu avec un rendement économique moyen. Beaucoup de cadres obtenant un tel score dans ce domaine ont peut-être déjà atteint des objectifs économiques considérables. Par conséquent, l'argent n'est peut-être plus une source de motivation comme avant.
- Les facteurs de dynamisme et de motivation, qui ont tendance à animer ceux qui ont le même score que vous, devraient être mesurés par rapport à d'autres pics sur le graphique des Valeurs.
- Vous avez la capacité d'identifier et de comprendre les autres individus qui ont un dynamisme économique inférieur ou supérieur au vôtre.
- En ce qui concerne le score Économique, vous seriez considéré comme une personne plutôt pragmatique et réaliste au sujet de l'argent.

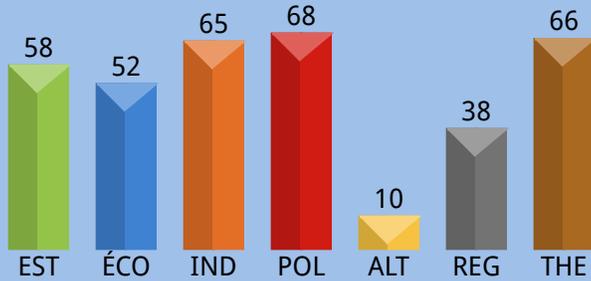
Forces et Qualités Principales:

- Qu'est-ce qui motive les gens qui obtiennent des résultats similaires aux vôtres? Ce n'est pas exclusivement l'argent; ce sont certains autres pics qui apparaissent sur le graphique des Valeurs.
- Vous êtes un bon membre d'équipe qui aide les autres dans leurs projets et qui prend des initiatives sans exiger une compensation économique pour cela.
- Vous n'êtes pas extrémiste et ainsi vous êtes une force qui stabilise lorsqu'un problème économique apparaît.



La Dimension Economique:

Cette dimension détermine la motivation pour la garantie d'obtenir un profit économique, et des rendements concrets. L'approche privilégiée de cette dimension est celle d'un professionnel qui se concentre sur les résultats nets et sur la performance.



Analyse des Facteurs de Motivation:

- Rappelez-vous que votre score est proche de la moyenne nationale en ce qui concerne le dynamisme Economique et qu'ainsi vous n'obtenez pas un score extrême sur cette échelle.

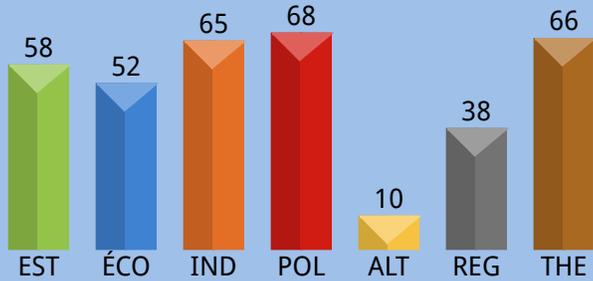
Analyse de la Formation / Apprentissage:

- En général, vous n'allez pas à la session de formation en vous demandant: «Combien d'argent en plus pourrais-je gagner en assistant à ce cours?»
- Vous pouvez être plutôt flexible dans vos préférences à la fois lors d'activités d'apprentissage en coopération et en compétition.
- Puisque votre score est proche de la moyenne nationale, veuillez consulter d'autres pics et creux sur le graphique des Valeurs pour obtenir un aperçu supplémentaire de votre développement professionnel.
- Vos résultats sont similaires à ceux qui s'engagent dans des activités de formation et de développement dans un sens favorable.



La Dimension Economique:

Cette dimension détermine la motivation pour la garantie d'obtenir un profit économique, et des rendements concrets. L'approche privilégiée de cette dimension est celle d'un professionnel qui se concentre sur les résultats nets et sur la performance.



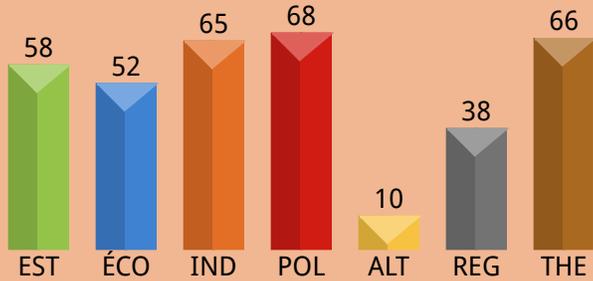
Analyse de l'Amélioration Continue:

- Vous devriez aider dans les projets ou les secteurs dans lesquels il peut y avoir une plus grande récompense financière.
- Vous devriez accorder de la place à ceux qui ont de plus grands facteurs de dynamisme économique afin qu'ils démontrent leurs forces et expriment leurs idées.
- S'il existe déjà un niveau de confort économique, vous pourriez avoir besoin de laisser davantage la parole à ceux qui n'ont pas encore atteint ce niveau.
- Il peut y avoir des moments au cours desquels vous pouvez avoir besoin de prendre une position plus forte sur certains problèmes liés au dynamisme ou aux motivations économiques.



La Dimension Individualiste:

La dimension Individualiste examine le besoin d'une personne d'être considérée comme unique et indépendante, et de se démarquer de la foule. Il s'agit de la volonté d'être socialement indépendant et d'avoir la possibilité de s'exprimer librement et personnellement.



Caractéristiques Générales:

- Vous aimez avoir votre propre voie, l'endroit dans lequel vous pouvez exceller.
- Vous pouvez avoir tendance à faire reculer les limites du possible dans des situations dans lesquelles vous souhaitez gagner.
- Vous vous sentez bien et prospérez dans un environnement d'équipe.
- Vous préférez prendre vos propres décisions par rapport à la manière d'accomplir une mission ou un projet.
- Votre modèle de réponses indique que vous avez un fort désir d'être vous-même.

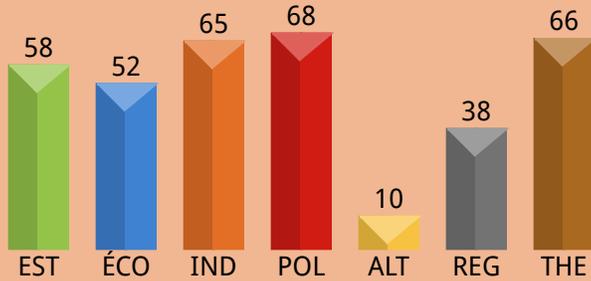
Forces et Qualités Principales:

- Vous vous rendez compte que nous sommes tous des individus et que nous avons tous des idées à proposer.
- Vous aimez faire des présentations à de grands ou petits groupes, et vous êtes généralement perçu comme un présentateur intéressant par votre public.
- Vous n'avez pas peur de prendre des risques calculés.
- Vous désirez être un individu et célébrer les différences.
- Vous avez la capacité de prendre position et vous n'avez pas peur que vos idées et vos approches soient différentes pour résoudre un problème.



La Dimension Individualiste:

La dimension Individualiste examine le besoin d'une personne d'être considérée comme unique et indépendante, et de se démarquer de la foule. Il s'agit de la volonté d'être socialement indépendant et d'avoir la possibilité de s'exprimer librement et personnellement.



Analyse des Facteurs de Motivation:

- Vous apprécierez les moments de discussions lors de réunions pour échanger des idées avec les autres membres de l'équipe.
- Rappelez-vous que même si l'attention des autres est importante, vous pouvez aussi désirer parfois un peu d'indépendance par rapport à l'organisation, l'équipe et les protocoles.
- Vous devriez vous rappeler d'intégrer des occasions continues d'apprendre et de progresser.
- Vous pouvez apporter une diversité de points forts à l'équipe qui peuvent ne pas avoir été utilisés; explorez les possibilités de diversifier ces opportunités.
- Vous devriez avoir la liberté de prendre vos propres décisions concernant la manière d'accomplir une mission.

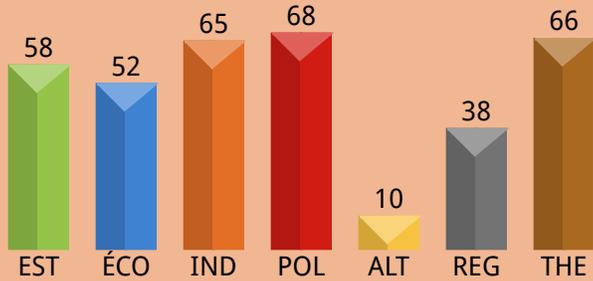
Analyse de la Formation / Apprentissage:

- Vos activités de développement professionnel et d'apprentissage devraient être flexibles, et proposer une grande variété d'options.
- Vous devriez essayer de fournir suffisamment d'espace de créativité pour que vous puissiez exprimer votre singularité.
- Vous devriez prendre en considération les types d'options expérimentales ou sortant de l'ordinaire.
- Vous devriez mettre en relation certains des avantages de l'apprentissage afin d'améliorer la capacité d'apporter une contribution spéciale et unique à l'équipe.



La Dimension Individualiste:

La dimension Individualiste examine le besoin d'une personne d'être considérée comme unique et indépendante, et de se démarquer de la foule. Il s'agit de la volonté d'être socialement indépendant et d'avoir la possibilité de s'exprimer librement et personnellement.



Analyse de l'Amélioration Continue:

- Parfois, vos propres approches ne se traduisent pas toujours par un grand succès et peuvent parfois provoquer des conflits avec les autres si l'on ne fait pas preuve de sensibilité.
- Parfois, les individus qui ont un résultat élevé pour le critère Individualiste, lors de situations de présentation, peuvent passer trop de temps à vanter leur propre unicité (ou se vendre), plutôt que de discuter du sujet de la présentation.
- Vos potentiels conflits de valeur avec les autres peuvent être réduits par une plus grande connaissance et une sensibilité accrue aux besoins des autres.
- Vous pouvez avoir besoin de vous rappeler que vos bonnes idées ne sont pas les seules bonnes idées.
- Vous pouvez avoir besoin de plus écouter les autres et de moins parler.



La Dimension Politique:

Il s'agit ici de la motivation à être perçu en tant que chef ou leader, et d'exercer une influence et un contrôle sur son environnement et sa propre réussite. La compétitivité est souvent associée à des résultats élevés dans cette motivation.



Caractéristiques Générales:

- Vous recherchez la compétition.
- Vous adorez gagner.
- Vous faites preuve d'un très haut niveau d'énergie lorsqu'il s'agit de travailler vers des objectifs et des ambitions.
- Vous désirez un poste de direction et vous êtes prêt à assumer les responsabilités qui correspondent à ce poste.
- Vous êtes à l'aise dans une position de leadership et de pouvoir et vous recherchez ces rôles.

Forces et Qualités Principales:

- Vous adoptez une démarche selon laquelle "ma responsabilité commence ici" pour vous charger des affaires et exécuter le travail.
- Vous faites preuve d'un haut niveau d'énergie lorsque vous travaillez dur pour atteindre vos objectifs.
- Vous acceptez la lutte et le travail acharné pour atteindre un objectif.
- Vous êtes capable de planifier et de concevoir des projets professionnels à accomplir par les équipes.
- Vous êtes capables de planifier et de contrôler vos propres tâches.



La Dimension Politique:

Il s'agit ici de la motivation à être perçu en tant que chef ou leader, et d'exercer une influence et un contrôle sur son environnement et sa propre réussite. La compétitivité est souvent associée à des résultats élevés dans cette motivation.



Analyse des Facteurs de Motivation:

- Vous préférez avoir la liberté de prendre des risques, mais vous avez aussi besoin de poser des limites à cette liberté.
- Vous aimez le statut et l'estime aux yeux des autres.
- Vous préférez un environnement avec un minimum d'engagement dans le travail de routine, de détail ou de paperasse.
- Vous avez les mêmes résultats que ceux qui se sentent étouffés s'il y a trop de contraintes.
- Vous appréciez occasionnellement la reconnaissance publique et les félicitations pour votre réussite.

Analyse de la Formation / Apprentissage:

- Vous avez les mêmes résultats que ceux qui montrent souvent un intérêt pour diriger certaines activités de formation ou de développement professionnel.
- Si des activités de groupe sont engagées, essayez d'établir une certaine compétition et des événements pour la direction d'équipe.
- Certaines personnes qui partagent ces types de résultats peuvent préférer étudier de manière indépendante au lieu d'activités d'apprentissage en groupe ou en équipe.
- Vous offrez une reconnaissance individuelle pour une performance exceptionnelle.
- Vous mettez en relation les succès de l'apprentissage avec la possibilité d'améliorer la crédibilité personnelle et la motivation des équipes lorsque vous travaillez avec les autres.



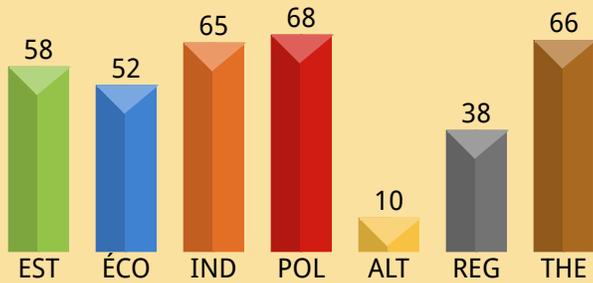
La Dimension Politique:

Il s'agit ici de la motivation à être perçu en tant que chef ou leader, et d'exercer une influence et un contrôle sur son environnement et sa propre réussite. La compétitivité est souvent associée à des résultats élevés dans cette motivation.



Analyse de l'Amélioration Continue:

- Vous devriez être plus sensible aux besoins des autres membres de l'équipe.
- Vous pouvez être perçu comme une personne qui outrepassé son autorité sans raison.
- Vous pouvez faire preuve d'impatience envers ceux qui n'ont pas une bonne vue d'ensemble.
- Vous devriez peut-être parfois modérer votre propre agenda et permettre l'exploration d'autres idées et méthodes.
- Vous pouvez transmettre un grand sens de l'urgence qui peut aussi se traduire pour certains par une grande intensité.



La Dimension Altruiste:

Cette dynamique est l'expression du besoin ou de la volonté de rendre service aux autres de façon humanitaire. Il y a dans cette dimension une véritable sincérité pour aider les autres et donner de son temps, de ses ressources et de son énergie pour les soutenir.

Caractéristiques Générales:

- Vous pouvez être vu comme quelqu'un de peu généreux lorsqu'il s'agit de donner de son temps libre ou de rendre service.
- Vous n'êtes pas animé par un fort désir d'être altruiste.
- Vous placez la barre haut et attendez des autres qu'ils aient une forte éthique de travail.
- Vous pouvez vous préoccuper plus de vos problèmes personnels que ceux des autres.
- Vous n'êtes pas fortement motivé par le seul fait de rendre service aux autres.

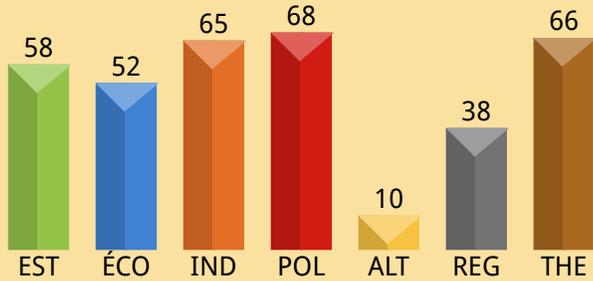
Forces et Qualités Principales:

- Vous adoptez une démarche très pragmatique, qui donne des résultats lors des opérations commerciales.
- Vous êtes très résistant lors de situations chaotiques.
- Les arguments purement émotionnels ou les supplications ne vous persuadent pas facilement, et voire même vous laissent de marbre.
- Vous gardez une concentration rationnelle et constante sur les affaires.
- Vous travaillez très bien tout seul et vous n'avez pas besoin d'interaction continue avec l'équipe.



La Dimension Altruiste:

Cette dynamique est l'expression du besoin ou de la volonté de rendre service aux autres de façon humanitaire. Il y a dans cette dimension une véritable sincérité pour aider les autres et donner de son temps, de ses ressources et de son énergie pour les soutenir.



Analyse des Facteurs de Motivation:

- Vous démontrez les avantages pratiques de l'augmentation du travail d'équipe.
- Vous devriez vous rappeler que vous êtes susceptible de migrer vers un travail indépendant, même au sein d'une équipe. Essayez alors d'établir une certaine place pour d'indépendance.
- Vous vous en tenez aux objectifs.
- Vous restez impassible et vous n'êtes pas paternaliste.
- Vous devriez essayer d'éviter d'être chargé de conseiller ou de former, étant donné que ces activités ne sont pas votre point fort et qu'elles vous détourneront des questions d'affaires.

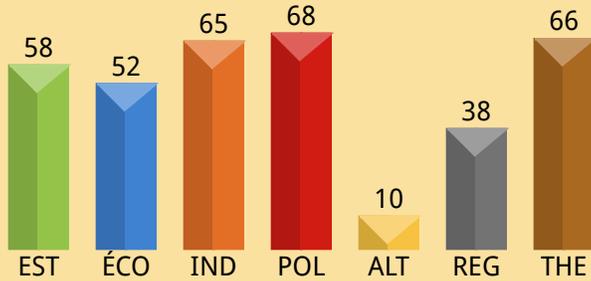
Analyse de la Formation / Apprentissage:

- Vous devriez vous assurer de mettre en relation l'apprentissage et le travail de développement professionnel avec des domaines d'intérêt personnel.
- Vous devriez démontrer les avantages pratiques de toute formation ou apprentissage.
- Vous reliez toute formation ou apprentissage aux besoins de résultats commerciaux et à leurs conséquences sur vos résultats personnels.
- Vous pouvez aimer vous entraîner ou apprendre de manière autonome, indépendamment des autres.



La Dimension Altruiste:

Cette dynamique est l'expression du besoin ou de la volonté de rendre service aux autres de façon humanitaire. Il y a dans cette dimension une véritable sincérité pour aider les autres et donner de son temps, de ses ressources et de son énergie pour les soutenir.



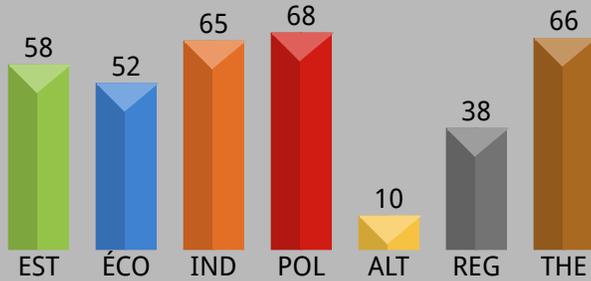
Analyse de l'Amélioration Continue:

- Certains peuvent considérer que votre démarche très pragmatique est égocentrique si elle n'est pas surveillée.
- Vous êtes susceptible d'être perçu comme une personne "prudente" et "réservée" par ceux qui sont beaucoup plus altruistes que vous.
- Vous pourriez gagner à être plus sensible aux besoins personnels des autres.
- Vous pourriez vous développer personnellement en aidant les autres à faire de même.



La Dimension Réglementaire:

La dynamique Réglementaire désigne la détermination à établir l'ordre, la routine et la structure. Cette motivation conduit à promouvoir les règles et les politiques, les approches traditionnelles et la sécurité grâce à des normes et des protocoles.

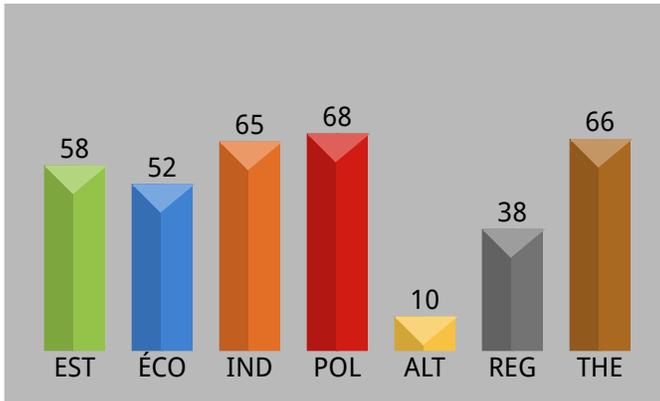


Caractéristiques Générales:

- Vous êtes doué pour voir les détails, mais vous ne risquez pas de vous y perdre.
- Vous êtes tout juste dans la moyenne nationale concernant le désir de stabilité ou de constance.
- Vous acceptez l'autorité, mais sans y être attaché trop aveuglément.
- Vous avez tendance à être stable et équilibré.
- Vous appréciez une certaine structure, mais pas trop.

Forces et Qualités Principales:

- Vous n'êtes pas trop rigide en cas de besoin d'ordre et de structure.
- Vous êtes doué pour établir l'ordre et la structure où il doit y en avoir.
- Vous êtes conscient, selon la situation, de quand les règles doivent être suivies et quand elles ne devraient pas l'être.
- Vous agissez pour stabiliser l'équipe.
- Vous pouvez contester le protocole et être créatif si la situation l'exige suffisamment.



La Dimension Réglementaire:

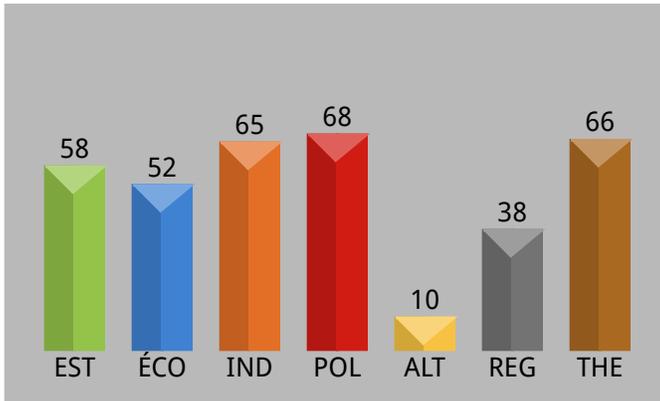
La dynamique Réglementaire désigne la détermination à établir l'ordre, la routine et la structure. Cette motivation conduit à promouvoir les règles et les politiques, les approches traditionnelles et la sécurité grâce à des normes et des protocoles.

Analyse des Facteurs de Motivation:

- Vous pouvez contribuer à rétablir l'ordre après le chaos sans en faire trop.
- Vous pouvez être le médiateur entre ceux qui soutiennent la vieille garde et ceux qui veulent la révolution.
- Vous pouvez fournir une vision équilibrée pour la création de nouvelles politiques, procédures et protocoles qui sont efficaces.
- Vous serez bien placé pour aider à maintenir un environnement stable.
- Vous pouvez être un atout précieux lorsqu'il s'agit de travailler dans un environnement familier.

Analyse de la Formation / Apprentissage:

- Vous êtes ouvert à la créativité ou à la flexibilité.
- Vous préférez apprendre de manière admise grâce à des programmes existants.
- Vous devenez un membre de l'équipe qui soutient et qui prête main forte aux initiatives.

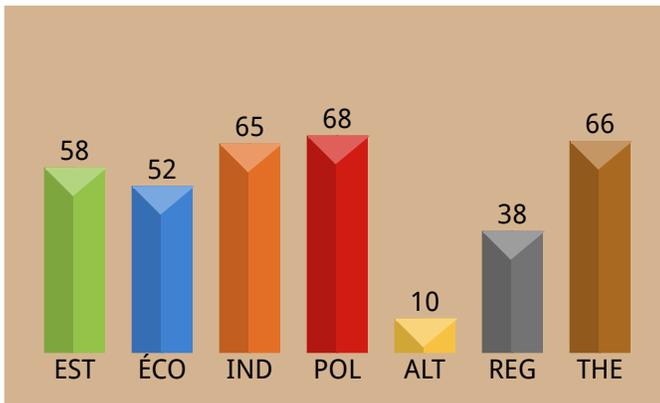


La Dimension Réglementaire:

La dynamique Réglementaire désigne la détermination à établir l'ordre, la routine et la structure. Cette motivation conduit à promouvoir les règles et les politiques, les approches traditionnelles et la sécurité grâce à des normes et des protocoles.

Analyse de l'Amélioration Continue:

- Vous pourriez bénéficier du fait d'exprimer librement vos opinions au cours des discussions concernant la direction et la planification.
- Vous pourriez prendre une position plus ferme sur les problèmes de l'équipe impliquant des avis divergents.



La Dimension Théorique:

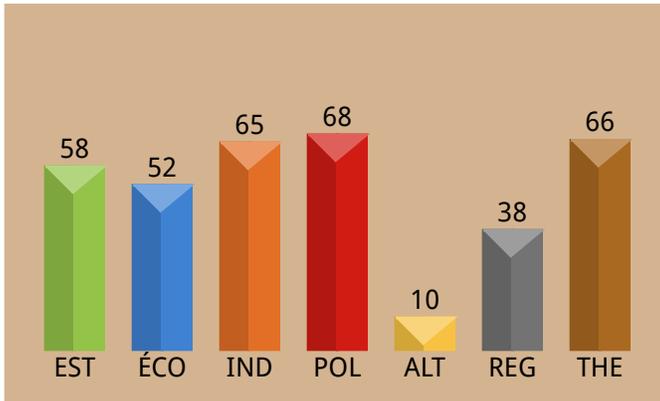
La motivation à comprendre, acquérir des connaissances, ou bien découvrir la "vérité". Cette dynamique conduit à acquérir des connaissances pour l'amour de la connaissance. La pensée rationnelle, le raisonnement et la résolution des problèmes sont importants.

Caractéristiques Générales:

- Vous êtes disposé à prendre des risques pour apprendre des choses nouvelles.
- Vous avez beaucoup d'intérêts en dehors du travail.
- Vous croyez dur comme fer en l'apprentissage continu.
- Certains peuvent vous considérer comme un grand intellectuel.
- Vous appréciez apprendre pour l'amour de la connaissance.

Forces et Qualités Principales:

- Vous avez une grande capacité pour lire, étudier et apprendre de manière autonome.
- Vous avez des connaissances un peu sur tout et vous maîtrisez bien ces sujets.
- Vous recueillez le maximum d'informations possible sur un problème parce que vous posez les questions nécessaires.
- Vous pouvez généralement répondre à de nouvelles questions qui touchent l'équipe ou pour lesquelles vous savez où trouver les réponses.
- Vos résultats indiquent que vous résolvez les problèmes et recherchez des solutions de manière active.



La Dimension Théorique:

La motivation à comprendre, acquérir des connaissances, ou bien découvrir la "vérité". Cette dynamique conduit à acquérir des connaissances pour l'amour de la connaissance. La pensée rationnelle, le raisonnement et la résolution des problèmes sont importants.

Analyse des Facteurs de Motivation:

- Vous préférez parfois des primes ou des bonus sous forme de tickets pour des événements culturels. Considérez les événements culturels et pas seulement les événements sportifs.
- Cherchez des occasions d'enseigner aussi bien que d'apprendre.
- Vous ferez preuve d'expertise technique lorsque vous serez avec des clients ou des parties prenantes internes qui ont besoin d'informations détaillées pour prendre des décisions.
- Cours, stages, conférences : apprenez.
- Assurez-vous de fournir des encouragements fondés sur leurs connaissances, tels que de nouveaux cours de formation, des livres, des abonnements, et des journaux.

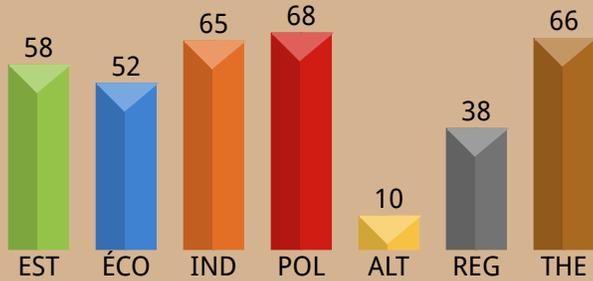
Analyse de la Formation / Apprentissage:

- Vous avez des résultats similaires à ceux qui peuvent avoir leur propre programme de développement personnel déjà en cours.
- Vous appréciez apprendre par vous même, et vous soutiendrez la plupart des efforts de formation et de développement.
- On peut compter sur vous pour que vous fassiez votre travail...soigneusement et précisément.
- Vous êtes activement engagé pour apprendre à la fois au travail et en dehors.



La Dimension Théorique:

La motivation à comprendre, acquérir des connaissances, ou bien découvrir la "vérité". Cette dynamique conduit à acquérir des connaissances pour l'amour de la connaissance. La pensée rationnelle, le raisonnement et la résolution des problèmes sont importants.



Analyse de l'Amélioration Continue:

- Votre résultat montre que vous avez besoin d'aide en matière de gestion du temps.
- Vous ne vous précipitez pas d'une expérience d'apprentissage à une autre. Vous vous assurez qu'il y a des applications pratiques.
- Vous avez tendance à montrer un peu de réserve, surtout envers ceux qui n'ont pas la même dynamique intellectuelle que vous.
- Vous pouvez avoir tendance à attendre sur certains projets, surtout si plus d'informations utiles peuvent apparaître, si plus de temps est accordé sur le programme ou le calendrier.
- Vous vous perdez parfois dans les menus détails lorsque vous devez vous faire une idée générale.



Utilisez cette page pour vous aider à comprendre quelles sont les sources de motivation qui sont bien conformes, celles qui ne le sont pas, et ce que vous pouvez faire à ce sujet.

Étape : En observant votre rapport Values Index, vous découvrirez quelles sources de motivation sont les plus fortes et influentes pour vous (c'est-à-dire celles qui sont les plus élevées et bien au-dessus de la norme). Veuillez inscrire les deux plus fortes dans l'espace ci-dessous, et décrivez comment vos rôles actuels s'alignent avec ces sources de motivation (par exemple : dans quelle mesure ce que vous faites permet-il de satisfaire vos passions et vos motivations?)

	Conformité				
	Faiblement			Fortement	
Source de motivation #1 : _____	1	2	3	4	5
Source de motivation #2 : _____	1	2	3	4	5

Légende:

- 2-4 = Faible
- 4-5 = Inférieur à la Moyenne
- 6-7 = Moyen
- 8-9 = Excellent
- 10 = Brillant

Calculez votre score ici :

DISC PLUS

Pour atteindre le niveau de passion "Brillant", vous devez améliorer la conformité de votre environnement avec vos passions.

Source de motivation #1 : Dans quels aspects de votre entreprise ou de votre rôle pouvez vous participer, afin de satisfaire cette source de motivation?

Source de motivation #2 : Dans quels aspects de votre entreprise ou de votre rôle pouvez vous participer, afin de satisfaire cette source de motivation?



Cette dernière étape, destinée à s'assurer que vous tirez réellement bénéfice de l'information contenue dans ce rapport, vous permet de comprendre comment votre style de valeurs favorise, ou fait peut-être obstacle, à votre réussite globale.

Favorise le succès : De façon générale, dans quelle mesure vos motivations et vos tendances contribuent-elles à favoriser votre réussite ? (citez des exemples spécifiques) :

Limite le succès : De façon générale, comment vos propensions naturelles ou vos motivations font-elles obstacle à votre succès ? (citez des exemples spécifiques) :
