



## Didier MARTIN

1 décembre 2017

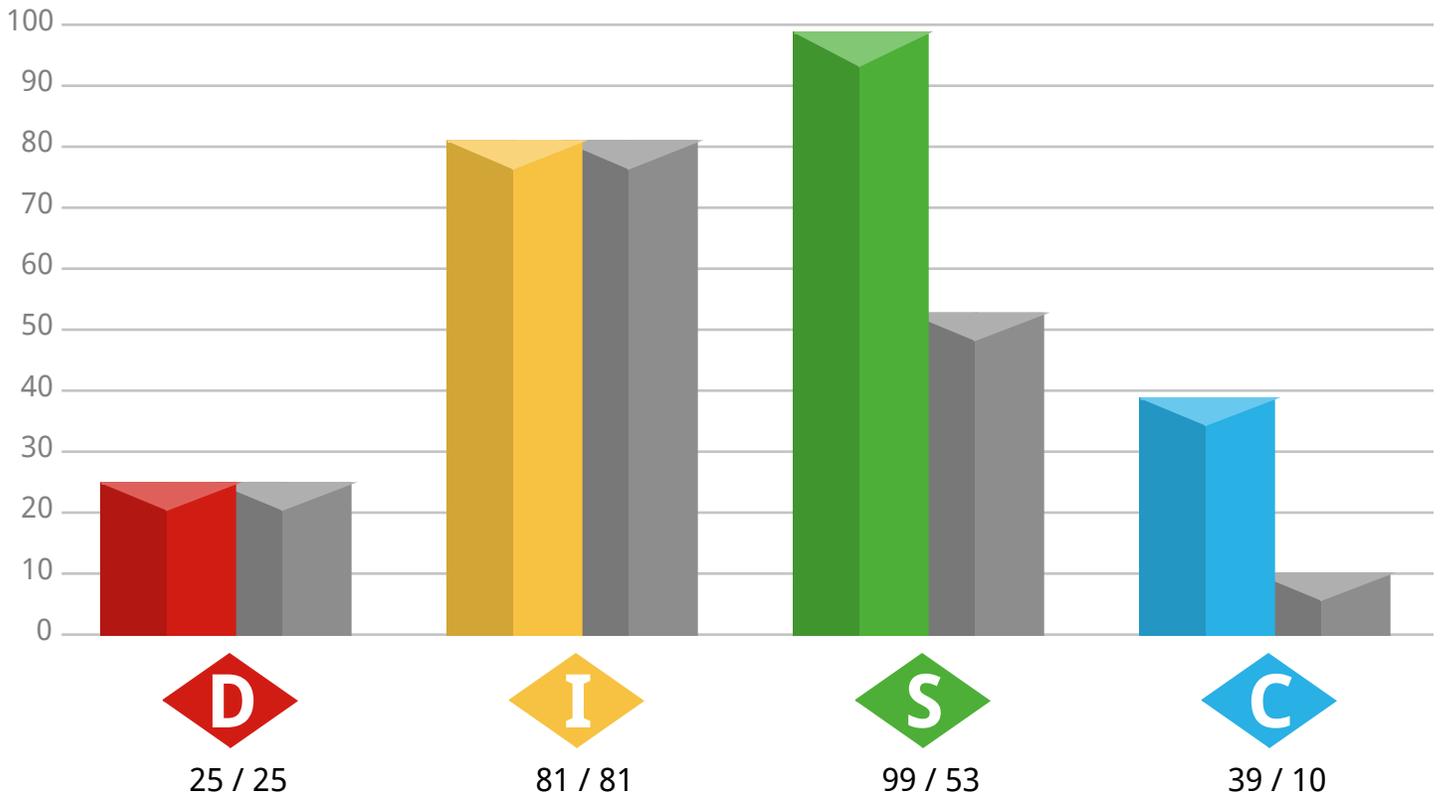
Ce profil DISC Index Innermetrix est une interprétation moderne des dimensions comportementales du Dr William Marston. Les recherches de Marston ont permis de découvrir les quatre quadrants du comportement qui aident à comprendre les préférences de comportement d'une personne. Ce DISC Index vous aidera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



Innermetrix France  
contact@innermetrix-france



## Comparaison des Styles Naturel et Adapté.



Didier MARTIN

### 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.

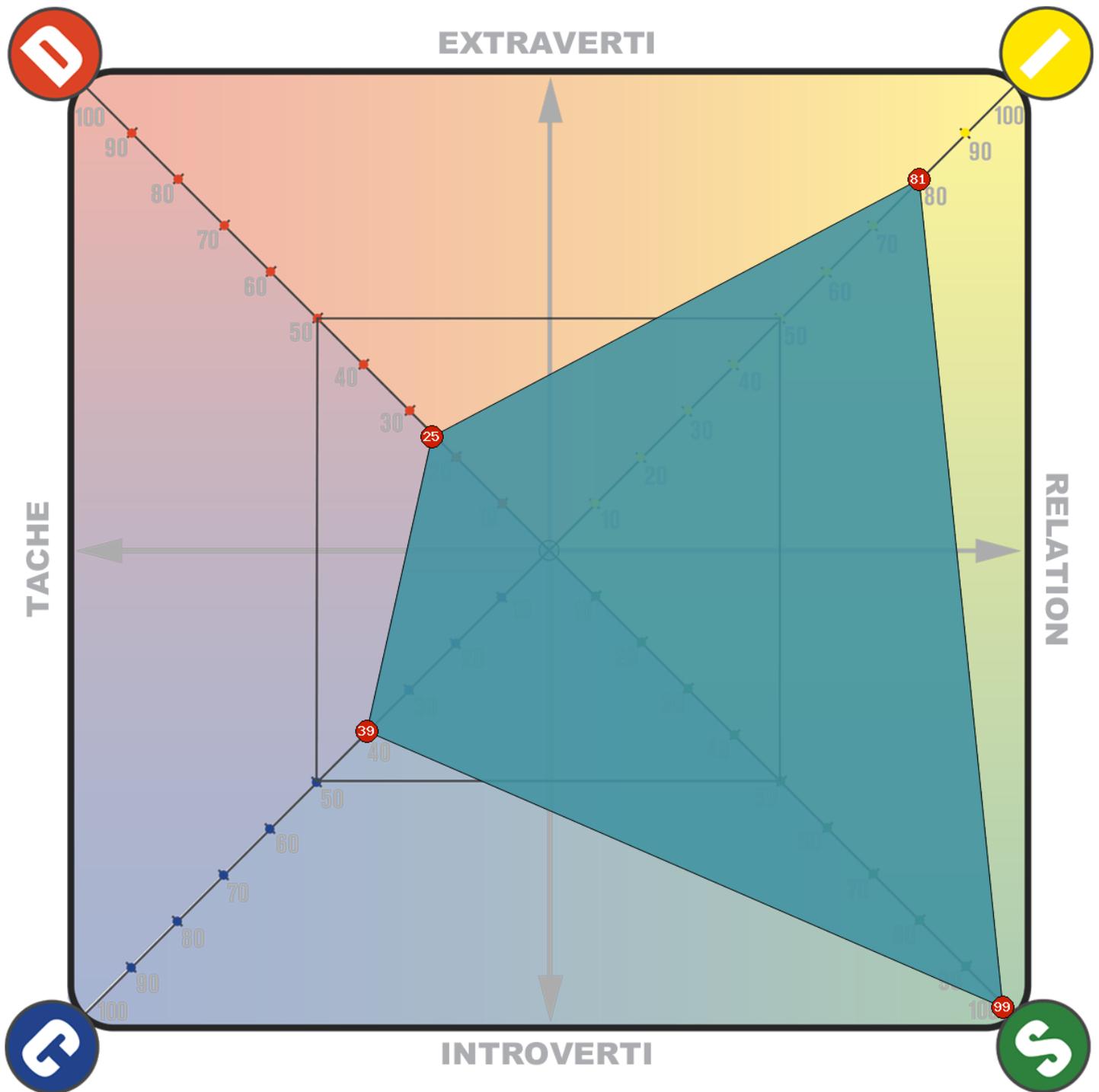
Un commentaire sur les contradictions : Vous pouvez lire quelques paragraphes de ce rapport qui peuvent contredire un autre texte. Ceci est dû au fait que bon nombre d'entre nous présentons des comportements contradictoires au fil de nos activités quotidiennes. Chacun de nous est parfois bavard, et parfois 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

Décidé	Interactif	Stabiliser	Prudent
<b>Problèmes:</b> Comment vous tendez à aborder les problèmes et à prendre des décisions :	<b>Personnes:</b> Comment vous tendez à interagir avec les autres et à partager vos opinions	<b>Rythme:</b> Comment vous tendez à rythmer et à réguler les choses dans votre environnement	<b>Procédures:</b> Votre préférence pour les protocoles et les standards établis
<b>Haut D</b>	<b>Haut I</b>	<b>Haut S</b>	<b>Haut C</b>
<b>Exigeant</b>	<b>Sociable</b>	<b>Patient</b>	<b>Prudent</b>
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
<b>Discret</b>	<b>Réservé</b>	<b>Impétueux</b>	<b>Provocateur</b>
<b>Faible D</b>	<b>Faible I</b>	<b>Faible S</b>	<b>Faible C</b>

Didier MARTIN



Didier MARTIN



## 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:

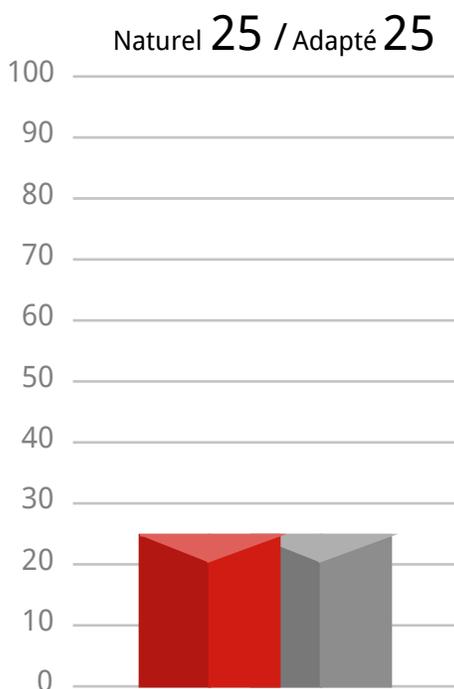
#### Haut D -

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.

Didier MARTIN



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

- Vous pourriez être hésitant quant à prendre des décisions importantes rapidement et sous pression.
- Vous aimez un environnement dans lequel l'autorité et la responsabilité sont mutuelles et partagées par tous les membres.
- A moins qu'elles soient complètement erronées, vous préférez soutenir les décisions prises par les autres plutôt que de les discuter ou de les désapprouver.
- Vous pouvez être enclin à éviter des décisions difficiles, et cela peut créer des retards.
- Quand vous dirigez, vous avez tendance à le faire en agissant, et non pas en déléguant.



## 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:

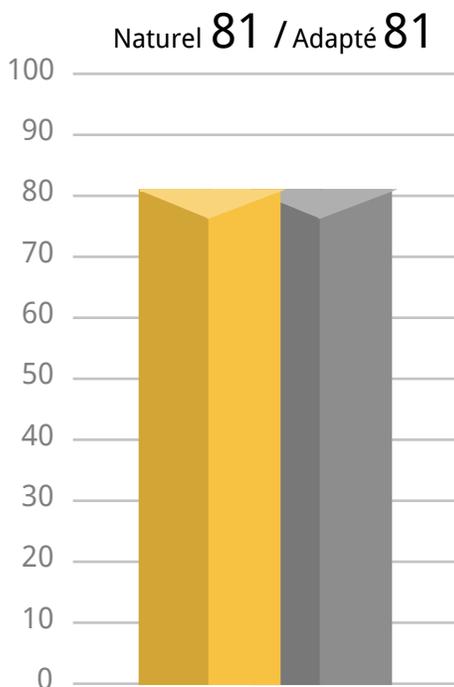
#### Haut I -

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.

Didier MARTIN



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

- Parfois, votre désir d'exprimer votre opinion et d'interagir avec les autres peut passer pour de l'auto-promotion aux yeux de personnes plus calmes que vous connaissez.
- Vous appréciez les occasions de motiver les autres.
- Vous êtes sociable et extraverti avec la plupart des gens que vous rencontrez.
- Vous êtes très optimiste. Vous avez tendance à ne pas du tout être organisé ou attentif aux détails.
- Vous pouvez être extrêmement persuasif.
- Généralement, les gens vous trouvent chaleureux, ouvert et excellent pour interagir avec les autres.



## 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:

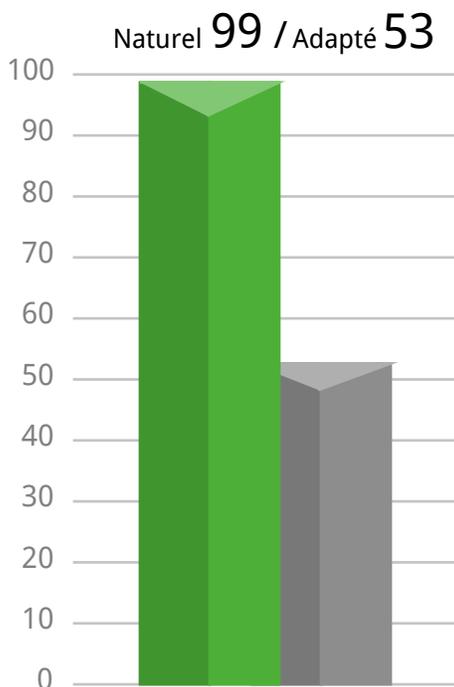
#### Haut S -

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.

Didier MARTIN



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

- Vous êtes toujours volontaire pour aider à sortir d'une situation stressante, même si vous ne le voulez pas vraiment.
- Vous préférez un environnement qui permette beaucoup de cohérence, de fiabilité et de structure.
- Vous possédez d'excellentes qualités d'écoute – parmi les meilleures.
- Il vous faut un temps considérable pour vous adapter au changement.
- Même en plein chaos ou haute tension, vous êtes généralement très détendu, calme et serein (ou du moins, vous êtes perçu comme tel de l'extérieur).



## Conformité

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

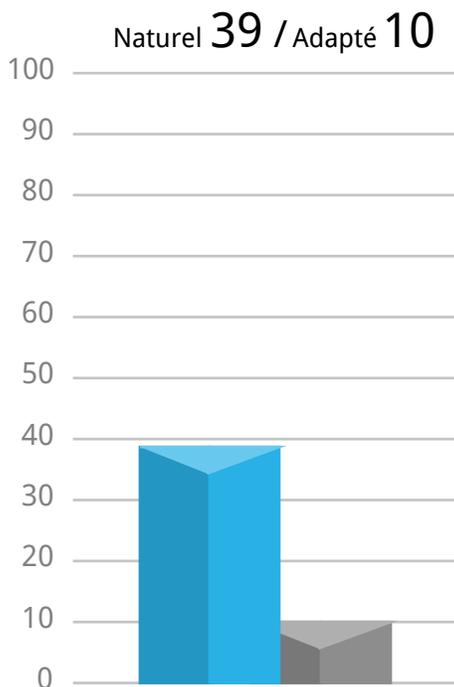
Le C dans le DISC représente la Conformité. Votre score sur l'échelle représentée ci-dessous montre votre situation sur l'éventail C, basé sur vos réponses. Un score élevé ne veut pas forcément dire que c'est bien, et un score faible ne veut pas dire que c'est forcément mauvais, du fait qu'il s'agit 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 moyenne inférieure de score sur le style 'C'. Les commentaires suivants mettent en évidence certains des traits spécifiques, qui sont uniques à votre résultat.

- Tandis que vous appréciez un besoin de procédures et de protocole, vous comprenez aussi que ceux-ci doivent être pratiques et favoriser directement les résultats.
- Vous aimez bien le changement quand vous voyez clairement comment il va améliorer l'efficacité.
- Vous êtes opiniâtre quand vous tentez de faire passer un message, même au milieu de la résistance.
- Vous aimez suivre votre propre voie pour obtenir des résultats.
- Vous pouvez facilement travailler d'une façon indépendante quand il s'agit d'accomplir des tâches ou des missions.
- Vous pourriez être perçu un peu comme quelqu'un qui fait entorse à la règle par certains membres de l'équipe.



### **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:

- Socialement posé, mais sans être extrémiste.
- Excellent entraîneur ou conseiller pour l'équipe.
- Préfère les contacts en personne avec les parties prenantes internes et externes plutôt que de travailler en solitaire.
- Préfère établir des relations pour l'équipe ou l'organisation qui reposent davantage sur des contacts de longue durée que sur des communications brèves et superficielles.
- Capable de bien s'entendre avec une grande diversité de personnes.
- Tend à être un excellent « professeur » pour ses pairs dans l'équipe, à tous les niveaux de l'organisation.
- Tend à avoir une patience infinie et ne se fâche pas facilement au travail, cependant, il peut évacuer une partie de cette colère à la maison.
- A tendance à être une personne généreuse et désintéressée, et prête à assister et à aider les autres.



### **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 styles. En d'autres termes, c'est la façon dont vous sentez que vous «devriez» vous comporter lorsque vous y pensez. Les énoncés ci-dessous sont spécifiques à votre style adaptatif individuel:

- Veut être perçu comme une personne socialement posée, sans être extrémiste.
- Vos collègues dans l'organisation pourraient vous chercher afin que vous les aidiez à résoudre un problème personnel ou d'équipe.
- Vos collègues, qui ont des résultats similaires ont tendance à être des personnes altruistes, et sont prêts à aider les autres à se développer professionnellement.
- A tendance à ne pas imposer ses propres idées aux autres, mais propose plutôt des suggestions réfléchies.
- Capable de bien s'entendre avec une grande diversité de personnes.
- Tend à être un excellent « professeur » pour ses collègues, à n'importe quel niveau de l'organisation.
- Au travail, vous avez tendance à être très patient et il est difficile de vous énerver, cependant, vous pouvez évacuer un peu de colère une fois rentré chez vous.
- Est connu pour être sensible aux besoins des autres membres de l'équipe.



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:

- S'assurer que sa vie sociale n'interfère pas avec les objectifs de travail fixés.
- Apprendre à dire « non » plus souvent afin d'éviter de trop se disperser.
- Être plus efficace.
- Mieux déléguer.
- Prendre davantage en compte l'urgence dans la prise de décision... le temps est compté pour le projet.
- Travailler en équipe.
- Éviter le travail fortement détaillé.
- Obtenir un meilleur contrôle des dossiers et une meilleure tenue des registres.



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'absence d'hostilité, de conflit, de confrontation, et d'une culture de travail défavorable.
- Un environnement de travail qui donne la flexibilité de se déplacer et de parler avec une grande diversité de personnes.
- Des projets et des missions qui favorisent le contact avec les gens ainsi que les occasions d'aider les parties prenantes internes et externes.
- Des systèmes de support ou des installations utiles afin de réduire le temps gaspillé sur les détails.
- Pour être accepté en tant que membre positif et de grand soutien pour l'organisation et l'équipe.
- L'identification à l'organisation, à l'équipe, et aux autres avec qui s'est établi un esprit de responsabilité professionnelle.
- Des preuves qu'un nouveau processus ou une nouvelle opération a réussi avec la même application des méthodes.
- La capacité de communiquer avec les gens de manière positive et encourageante.



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:

- Fait preuve d'un niveau élevé de patience lorsqu'il travaille avec les autres.
- Apporte un sens de l'humour positif, et pas au détriment des autres.
- Excellent modèle d'écoute et d'empathie, vous êtes un modèle à observer et à suivre pour les autres.
- Capable de transformer des conflits en des situations gagnants-gagnants.
- Très orienté vers les gens. Capable de parler avec de nouvelles personnes très facilement autant en petits groupes qu'en public.
- Capable d'atteindre des objectifs en travaillant et en soutenant les efforts de l'équipe.
- Démontre une combinaison appropriée de capacités d'orienter les gens et de les écouter, et peut servir de coach ou de conseiller demandé par ses collègues dans l'organisation.
- Capable de construire des rapports positifs avec les parties prenantes internes et externes.



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 direction ou un manager participatifs avec qui des rapports démocratiques se sont établis.
- Une responsabilité professionnelle impliquant des contacts avec les gens et le besoin de soutenir les efforts individuels.
- Un équilibre entre des activités professionnelles stables et prévisibles, et un peu de variété et de changement de manière régulière.
- Une culture de travail qui est fière des systèmes, des processus et des personnes qui travaillent dans les coulisses.
- La liberté de circuler au sein des autres personnes impliquées.
- Des tâches spécialisées qui impliquent aussi de communiquer et de travailler avec une grande diversité de personnes.
- Une responsabilité et des lignes d'autorité claires afin d'éviter la confusion ou la superposition d'initiatives.
- Une culture du travail dans laquelle il y a peu d'hostilité, de confrontation, ou de colère.



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

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

- Être trop évasif en donnant des instructions, ne voulant pas imposer votre volonté aux autres.
- Prendre la critique constructive de manière trop personnelle.
- Moins insister sur la productivité et mettre plus l'accent sur le côté humain d'un projet.
- Être lent pour prendre des décisions en raison de la nécessité de prendre en considération le côté humain de toutes les questions.
- Avoir besoin de conseils pour la gestion du temps et pour fixer des délais qui sont plus ambitieux.
- Avoir un peu de rancune envers ceux qui critiquent.
- Manquer d'un grand sens de l'urgence, surtout dans des situations sous pression.
- Être trop tolérant avec les individus qui sont peu productifs.



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 :**

- Dirige le groupe en le persuadant et le stimulant avec optimisme, et en encourageant la coopération.
- Participation sincère avec les autres en tant que co-apprenti ou co-formateur.
- Enrichit le contenu avec des histoires et des expériences.
- Veut connaître d'avance les résultats de performance, les objectifs, etc. et les communique aux participants.
- Accomplit les tâches pénibles, techniques et spécialisées avec patience et en aidant les autres à apprendre.
- Crée ses propres méthodes d'enseignement/de formation qui sont respectées et estimées.
- Apporte de l'imagination et des idées aux événements de formation.

### **Comment vous préférez être formé ou apprendre :**

- Enrichit les expériences avec des applications pratiques et des idées.
- Aime essayer de nouvelles idées et expériences.
- Recherche l'inspiration et la stimulation dans le processus d'apprentissage.
- Préfère des instructions explicites et des critères d'évaluation.
- Répond activement aux autres, et tend à prendre des risques dans l'apprentissage.
- Recherche le sens et l'intégration claire des activités d'apprentissage.
- Veut connaître d'avance les résultats de performance, les objectifs, etc.



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 Didier de manière efficace :**

- Donnez l'opportunité aux autres de donner leur avis sur la façon de mettre en œuvre des idées.
- Encouragez directement ceux qui sont disposés à aider dans le projet.
- Demandez lui son avis par rapport aux gens et aux missions spécifiques.
- Soyez franc, ouvert, et patient.
- Fournissez des témoignages de personnes considérées importantes ou remarquables.
- Assurez-vous que les responsabilités individuelles soient établies clairement, et qu'il n'y ait aucune ambiguïté.
- Présentez les différentes tâches et responsabilités par écrit.

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

- « Ne rêvez pas » trop ou vous perdrez votre temps.
- Ne collez pas trop froidement à l'agenda de l'entreprise.
- Ne soyez pas condescendant.
- Ne manipulez pas ou n'intimidez pas afin qu'ils acceptent.
- Si vous êtes en désaccord, ne le laissez pas se répercuter personnellement sur les autres, et ne le laissez pas affecter la relation.
- Ne soyez pas vague ou ambigu.
- N'offrez pas les assurances et les garanties que vous ne pouvez pas honorer.



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)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---