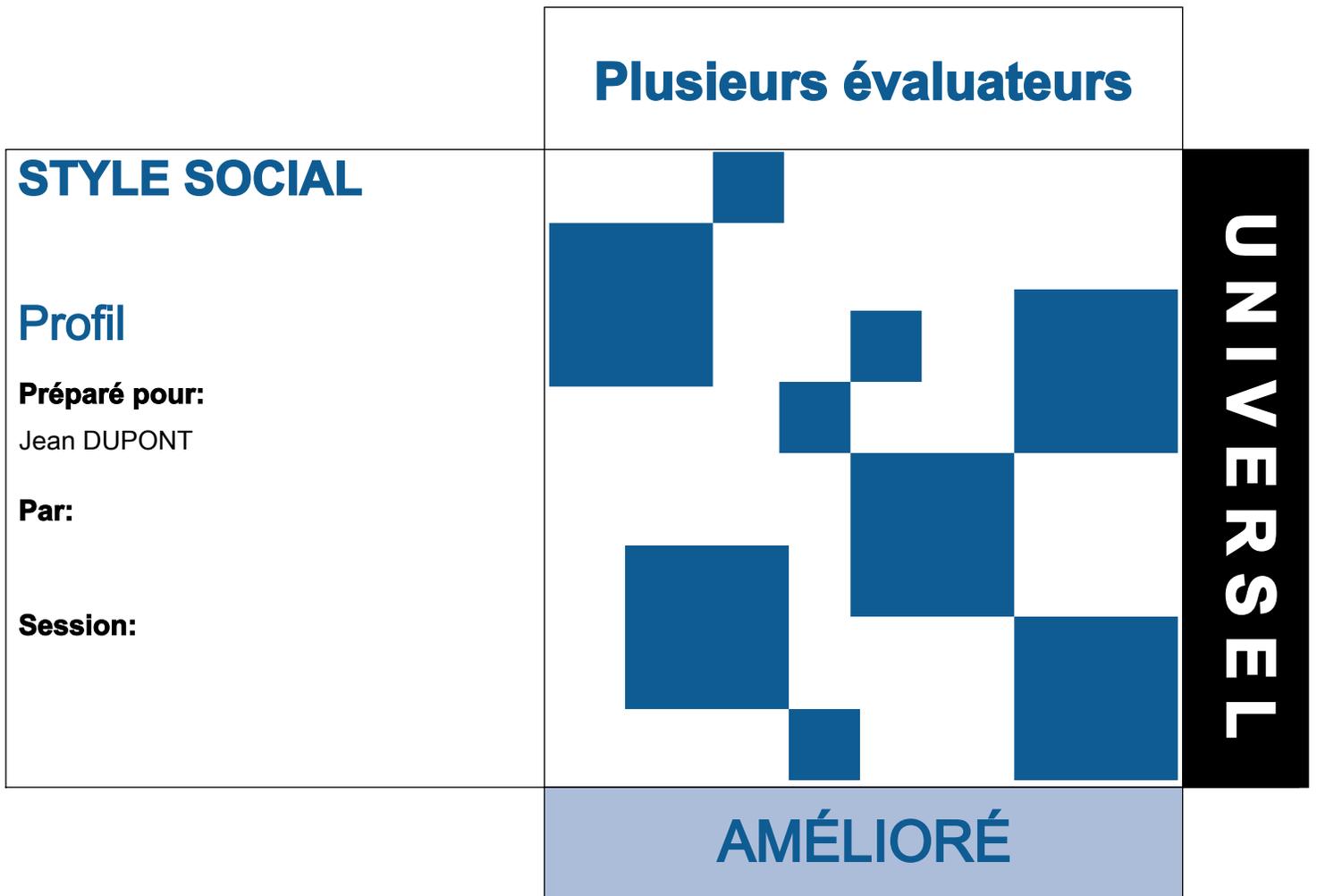




## EXEMPLE



26 juin 2015



## ■ Votre STYLE SOCIAL

### Qu'est-ce que le profil de STYLE SOCIAL?

Le profil de STYLE SOCIAL est une description de la façon dont les autres considèrent votre comportement. Il est basé sur plusieurs dizaines d'années de recherche et s'avère valide pour les adultes de tous les âges et de tous les milieux. Le profil décrit la façon dont le comportement d'une personne, et non pas la personnalité, est perçu par les autres.

### Comment devez-vous considérer le profil?

Le profil et le rapport présentent une généralisation consensuelle de votre comportement, selon le point de vue personnes référentes que vous avez invitées à remplir le questionnaire. Ces personnes ont réagi face à une série d'éléments qui décrivent un comportement au jour le jour. Elles ont décrit ce qu'elles voyaient. Le rapport joint est une description de la catégorie de profil la plus représentative de vos actions et ne constitue en aucun cas votre description personnalisée. Il est identique au rapport reçu par toutes les personnes qui présentent une position de STYLE SOCIAL similaire.

### Avertissements

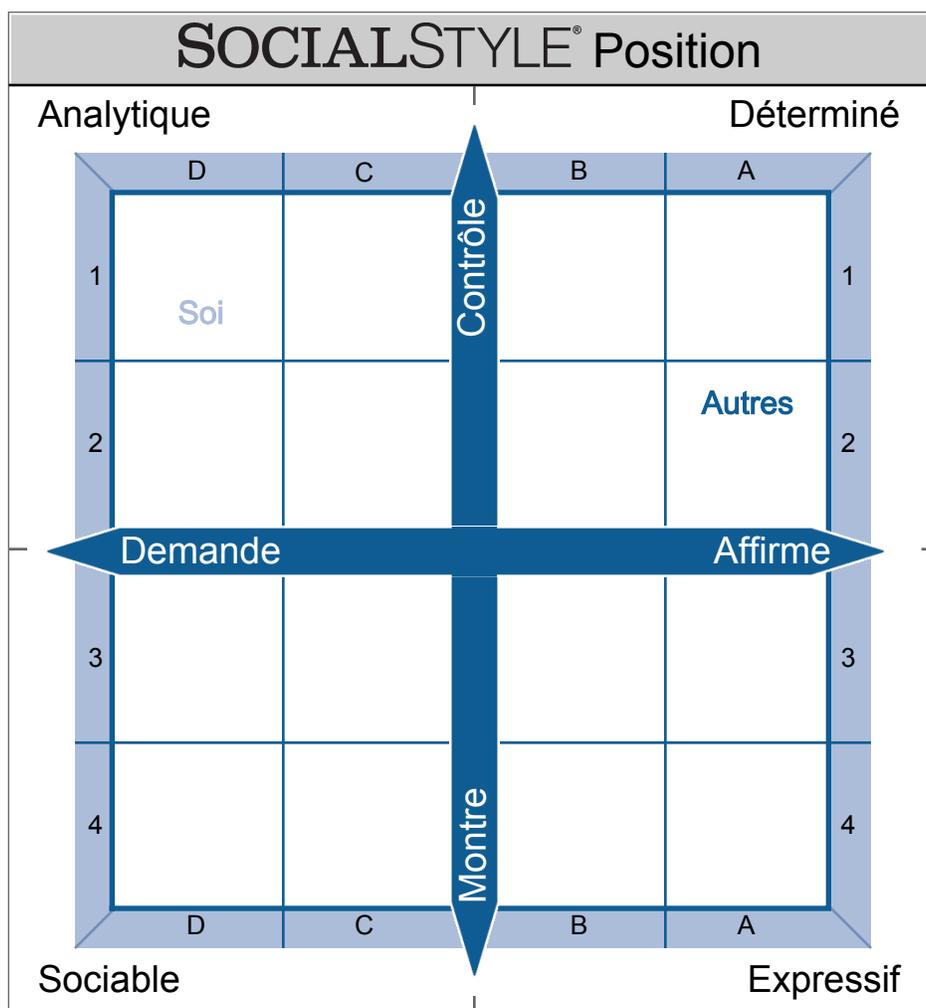
Vous devez envisager votre position dans le profil comme le centre de l'échelle des comportements que les autres considèrent représentatifs de votre personne. Dans une plus grande mesure, il représente le comportement que vos connaissances attendent de vous. Les lignes séparatrices des catégories A, B, C, D et 1, 2, 3, 4 sont uniquement définies à des fins d'identification ; il convient de ne pas les considérer comme une limitation à votre égard. Elles ne constituent pas des classes dans lesquelles toutes les personnes sont identiques, mais plutôt des zones où il est possible de détecter des similarités comportementales. Vous serez également considéré comme étant similaire à des personnes situées dans des catégories adjacentes, mais plus la catégorie est distante dans le modèle de profil, plus le comportement observable est différent du vôtre.

### Recommandations

Vous trouverez que certains énoncés du rapport sont faciles à accepter et d'autres moins. Vous pouvez penser que certains commentaires sont vrais pour la catégorie, mais pas pour vous en tant qu'individu. Veillez à ne pas rejeter le rapport trop rapidement. Demandez-vous pourquoi les autres vous perçoivent de cette façon. Une grande partie de ce que vous pensez et ressentez sur vous-même n'est peut être pas observable pour les autres. Ce que vous croyez à propos de vous-même peut être masqué par vos actions visibles, habituelles. La portée première du profil de STYLE SOCIAL est qu'il permet de centrer votre attention sur l'observation et la réaction des autres plutôt que sur vos sentiments. Vos sentiments profonds sont importants, mais la réalité de la perception des autres l'est tout autant.

### Remarque finale

Si vous parvenez à accepter la description de votre comportement observé, votre position de STYLE SOCIAL, vous connaîtrez votre propre impact sur les autres. Pour générer des relations productives, vous devez montrer un intérêt suffisant pour les autres afin de vous comporter de manière appropriée. Le fait de connaître ce qui vous différencie des autres, sur la base de la connaissance de votre propre style, est le meilleur moyen de procéder à des adaptations lors de vos interactions avec les autres.



## ■ Position de STYLE SOCIAL: Déterminé A2

Passez en revue la description de style relatif au quadrant dans lequel vous place votre résultat de STYLE SOCIAL. Pour information, passez également en revue les autres catégories de style.

### STYLE DÉTERMINÉ = expression assertive + comportement contrôlé

Les personnes ayant un style Déterminé semblent savoir ce qu'elles veulent et rencontrent visiblement peu de difficultés à communiquer leurs conclusions sur n'importe quel sujet les concernant. Leur slogan : « Faisons-le, maintenant ». Elles ont tendance à se concentrer principalement sur le présent et se soucient peu du passé ou du futur. Elles apparaissent rapides, efficaces et directes. Elles savent ce qu'elles veulent et se montrent impatientes en cas de retard. Elles ont tendance à montrer peu d'intérêt pour les sentiments des autres ou les relations personnelles. Certains considèrent leurs actions sévères ou critiques à cause de l'attention limitée qu'elles portent aux relations. D'autres y voient un comportement efficace et décidé. Elles recherchent le contrôle en ayant recours au pouvoir dans des situations où leur liberté d'action peut être entravée, dans la poursuite de leurs objectifs.



## ■ Position de STYLE SOCIAL: Déterminé A2

Passez en revue les informations ci-dessous pour en savoir plus sur les avantages et les inconvénients, en matière comportementale, de votre STYLE SOCIAL.

### Les autres décrivent votre comportement comme étant:

« Direct, ferme et combatif. » Les personnes de références suggèrent que les gens possédant votre style de comportement ont souvent des prises de position claires. Et ils vous perçoivent comme quelqu'un qui n'hésite pas à dire ce qu'il pense ou ressent.

Vous semblez avoir une grande confiance en vos opinions, et les gens pourraient dire que vous donnez l'impression de ne pas toujours vous soucier de ce que pensent les autres. Puisque vous n'hésitez pas à monter au créneau pour prouver que vous avez raison et atteindre vos objectifs, certaines personnes peuvent penser que vous êtes quelqu'un de dur.

### Vos avantages, au niveau comportemental:

Votre approche observable est de prendre les choses en main, ce qui constitue un véritable atout lorsque le travail est difficile et qu'il évolue rapidement. On vous voit comme quelqu'un qui prend les mesures nécessaires pour que le travail soit fait rapidement et à votre manière.

Certaines personnes indiquent que la compétition semble vous réussir, que vous faites preuve de détermination et que vous vous engagez à fond pour atteindre les objectifs que vous vous êtes fixés. D'autres personnes indiquent que vous êtes capable d'aller de l'avant avec détermination tout en obtenant l'engagement et l'implication des autres.

### Vos inconvénients, au niveau comportemental:

Vous et les personnes appartenant au même style pouvez sembler si déterminés que vous donnez aux autres l'impression que vous ne vous intéressez pas à leurs opinions ou à leurs suggestions. Ils pourraient penser que vous préférez travailler seul et feront donc le nécessaire pour éviter d'avoir affaire à vous.

Parfois, les gens pourraient penser que vous dites aux autres ce qu'ils doivent faire sans écouter leurs points de vue ; vous risquez alors d'avoir des difficultés à obtenir leur coopération et leur soutien. Vos personnes de référence peuvent penser que vous vous concentrez tellement sur vous-même et sur vos propres objectifs que vous en venez à négliger leur contribution.



## STYLE SOCIABLE = demande assertive + comportement émotionnel

Les personnes ayant un style Sociable sont « orientées relations ». Elles interprètent le monde sur une base personnelle et s'impliquent dans les sentiments et les relations entre les personnes. Elles préfèrent faire faire les choses par les autres ou à l'aide des autres. Elles recherchent des raisons personnelles dans les actions des autres. Elles peuvent avoir du mal à comprendre que certaines personnes réagissent simplement à partir des informations dont elles disposent, de l'aspect pratique de la situation ou du souhait de rendre le futur plus intéressant et passionnant. Leur sensibilité pour les autres apporte souvent de la bonne humeur, de la cordialité et de la spontanéité aux situations sociales. Elles sont souvent de bons partenaires en équipe. Les gens ont tendance à communiquer et à partager aisément avec les personnes ayant un style Sociable. Elles se limitent fréquemment à ce qui leur est confortable et connu. Elles ont tendance à éviter les décisions pouvant impliquer des risques personnels et des conflits. Par conséquent, elles peuvent apparaître lentes ou peu enclines au changement lorsque la situation l'exige.

## STYLE ANALYTIQUE = demande assertive + comportement contrôlé

Les personnes ayant un style Analytique semblent vivre leur vie selon les faits, les principes, une logique et une cohérence caractérisant la réalité. Elles se comportent d'une manière qui convient à leur philosophie et aux idées qu'elles se font du monde qui les entoure. Les autres peuvent les percevoir comme des personnes manquant d'enthousiasme ou encore froides et détachées. Elles montrent de réelles aptitudes pour la planification, l'organisation et la résolution de problèmes, ainsi qu'une méthode de travail systématique. Étant donné leur intérêt manifeste pour les faits, la logique et l'organisation réfléchie des pensées, combiné au désir d'avoir « raison », elles hésitent souvent à donner leur point de vue. Elles ont besoin d'analyser toutes les possibilités significatives de façon à éviter de prendre des décisions illogiques ou incohérentes. Elles accordent visiblement plus d'importance aux principes qu'aux satisfactions personnelles.

## STYLE EXPRESSIF = expression assertive + comportement émotionnel

Les personnes ayant un style Expressif portent leur attention sur le futur avec des visions intuitives et une spontanéité franche. Elles sont imaginatives et créatives dans leur interaction avec les autres. Elles peuvent provoquer l'enthousiasme. Elles peuvent se comporter de manière très stimulante et amusante pour ceux qui adhèrent à leurs rêves. Elles ont tendance à prendre des décisions rapidement, basées sur l'impression qu'elles ont des relations. Certains considèrent qu'elles ont un comportement insouciant, manquant d'esprit pratique et exagérément émotionnel. Comme elles préfèrent se baser sur des opinions et des intuitions plutôt que sur les faits, elles peuvent faire des erreurs et changer souvent de direction.

## PERCEPTION DE SOI ET PERCEPTIONS DES AUTRES

Vos résultats de profil montrent comment les autres considèrent votre comportement, une perception qui peut ou peut ne pas être identique à la perception que vous avez de vous-même. Les recherches de TRACOM ont régulièrement démontré que dans plus de 50 % des cas, la perception que nous avons de nous-même est différente de la perception que les autres ont de nous. Envisagez attentivement la façon dont les autres considèrent votre comportement. Plus la perception que vous avez de vous-même est similaire à la perception qu'ont les autres de vous, plus vous avez de chance d'obtenir du soutien et du respect sur le lieu de travail.



## ■ Rappels importants

### Aucune position de STYLE SOCIAL n'est meilleure qu'une autre

L'intérêt de découvrir votre Style est d'en apprendre davantage sur vous-même. Grâce à ces nouvelles connaissances, vous pouvez évoluer et améliorer votre productivité et votre efficacité.

### Votre STYLE SOCIAL NE constitue PAS l'intégralité de votre personnalité

Certaines personnes préfèrent utiliser le terme STYLE SOCIAL à la place de personnalité. Votre personnalité n'englobe pas seulement votre STYLE SOCIAL. En effet, elle inclut également vos espoirs, vos rêves, votre intelligence, vos valeurs et tous les autres aspects de votre personne qui vous rendent unique. En d'autres termes, votre STYLE SOCIAL n'est en fait qu'une partie de votre personnalité. Néanmoins, il s'agit d'une partie très importante.

### Votre profil de STYLE SOCIAL représente un thème de votre comportement

Nous avons tous, à un moment donné, montré des comportements qui correspondaient aux dimensions de Assertivité et de Réactivité. Cependant, le STYLE SOCIAL représente la manière dont nous pensons nous comporter, ou la manière dont nous aimerions nous comporter, la plupart du temps ; il s'agit de votre zone de confort comportemental.

### Votre STYLE SOCIAL inclut des actions de croissance

Nous avons tous des faiblesses comportementales. Les personnes ayant un style Déterminé ont tendance à se précipiter lorsqu'il s'agit de passer à l'action et à imposer les activités sans prendre la peine d'écouter les autres. Les personnes ayant un style Sociable ont tendance à donner facilement leur accord et à suivre le mouvement général, même si elles ne sont pas d'accord avec un plan d'action. Les personnes ayant un style Expressif ont tendance à se montrer très impulsives et à ne pas considérer rigoureusement l'implication de leurs actions. Les personnes ayant un style Analytique ont tendance à s'enliser dans les détails et les différentes options possibles sans affirmer de position claire en ce qui concerne les problèmes. Toutes les tendances liées à ces styles peuvent créer des tensions pour les autres personnes.

### Votre défi: prendre l'initiative de construire de solides relations avec les autres

Vous ne devez pas attendre des gens qu'ils changent pour vous. Vous devez décider de ce que vous allez faire pour répondre aux besoins des autres et faire en sorte que vos relations soient mutuellement productives.



## EXEMPLE

Plusieurs évaluateurs

**Adaptabilité**

**Profil**

**Préparé pour:**

Jean DUPONT

**Par:**

**Session:**

UNIVERSSEL

AMÉLIORÉ

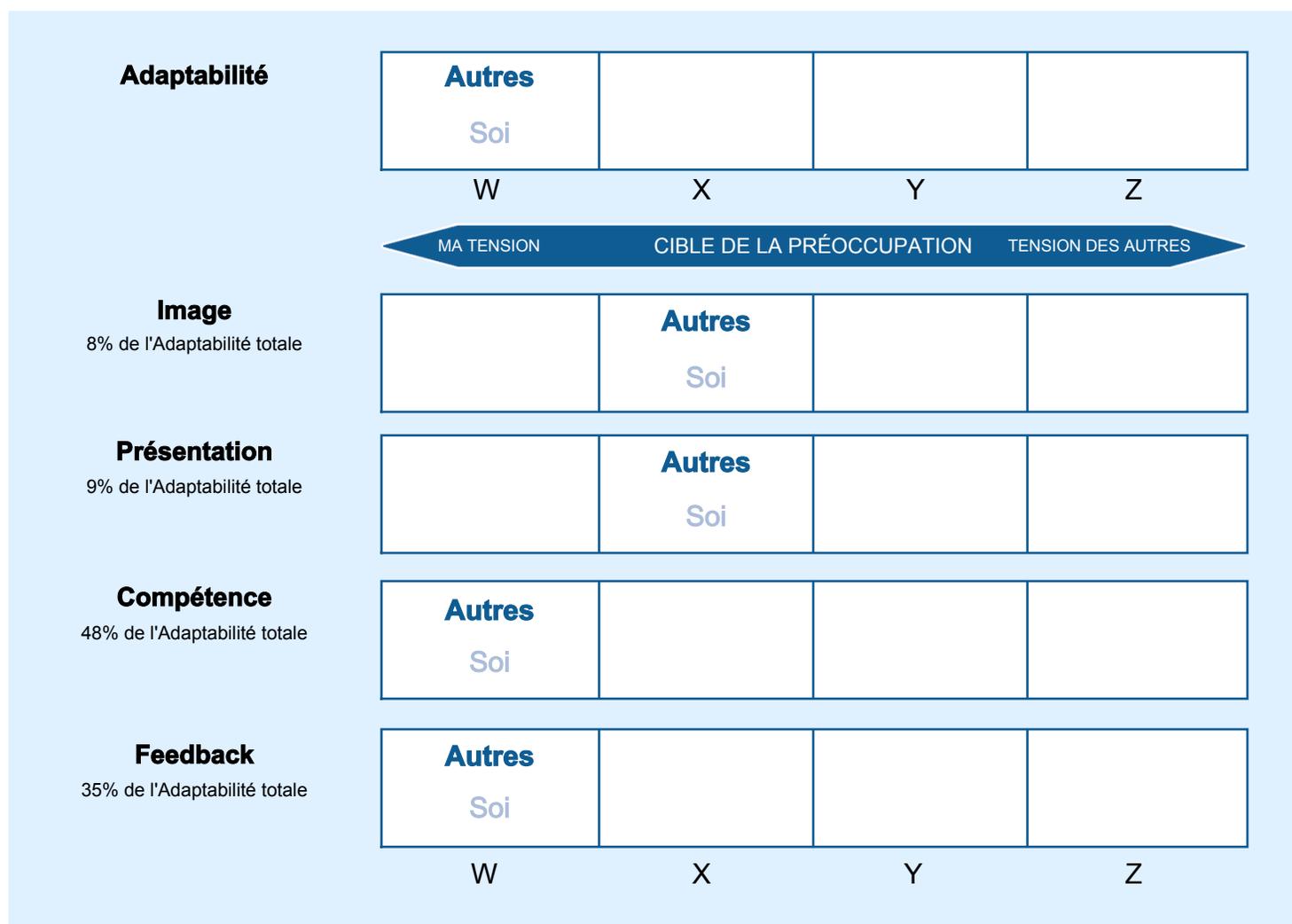
26 juin 2015



## ■ Votre Adaptabilité

### Qu'est-ce que l'adaptabilité?

Les profils de Adaptabilité sont basés sur les réponses, fournies par vos personnes de références (collègues, associés et autres personnes dont vous avez fourni le nom), à une série de questions concernant leur perception de votre comportement sur le lieu de travail. Ces réponses ont été combinées afin de développer un consensus sur votre comportement ; elles doivent fournir des détails sur votre niveau perçu de Adaptabilité et d'approbation sociale. Un bref profil de Adaptabilité global est présenté ci-dessous, suivi de profils spécifiques pour Image, Présentation, Compétence et Feedback.





## Adaptabilité globale: **W**

Les personnes interrogées laissent entendre que, dans vos interactions, vous semblez parfois chercher essentiellement à maintenir votre propre niveau de confort plutôt qu'à adapter votre comportement au style social des autres. Lorsque vous agissez ainsi, on pourrait penser que vous ne savez pas contrôler efficacement l'impact de votre comportement sur les autres. Vos références indiquent également que, de façon générale, vous semblez constamment vous en tenir à vos objectifs, et ainsi vous n'adapteriez pas convenablement votre style social à celui de ceux qui sont différents de vous. Ainsi, on pourrait vous voir comme quelqu'un qui se concentre uniquement sur ses propres besoins de style. Pour améliorer votre adaptabilité dans ce domaine, songez à la façon dont vous pourriez montrer votre réceptivité aux idées et aux besoins de style des autres.

Puisque le profil général d'adaptabilité est basé sur une large gamme de comportements, il ne constitue qu'un indicateur général de votre adaptabilité et de la manière dont les autres vous acceptent socialement. Pour des informations plus précises sur la manière dont les autres vous perçoivent, étudiez chacun des profils d'adaptabilité ci dessous : ces profils indiquent les secteurs dans lesquels vous avez des points forts et des points faibles. Ils peuvent vous aider à identifier les opportunités vous permettant de développer des comportements afin d'accroître (ou de maintenir) votre adaptabilité et votre acceptation sociale.



## Image: X

Vos collègues vous voient comme quelqu'un qui généralement s'habille convenablement en fonction de la situation. Votre tenue vestimentaire et votre apparence correspondent aux attentes de votre groupe de référence. De plus, vous adaptez généralement votre tenue vestimentaire et votre apparence en fonction du contexte, en vous habillant par exemple de façon plus formelle lorsque la situation l'exige.

En plus de la tenue vestimentaire, d'autres facteurs peuvent affecter la perception qu'ont les gens de votre image. Par exemple, leur première impression peut être modifiée par la démarche que vous adoptez lorsque vous pénétrez dans une pièce ou par la façon dont vous vous asseyez et dont vous répondez au cours d'une réunion. Les attentes des autres quant à votre rôle ou à la fonction que vous occupez peuvent également modifier leur première impression. Par exemple, un cadre supérieur qui porterait un pantalon kaki et un polo lors d'un rendez-vous avec un client donnerait une image totalement différente de celle d'un cadre supérieur portant un costume classique. Dans certains secteurs, les tenues vestimentaires décontractées sont acceptées et passent inaperçues ; dans d'autres, elles attirent l'attention et affectent défavorablement l'image d'une personne.

Même si généralement votre façon de vous habiller et de vous présenter correspond aux attentes des autres, effectuer régulièrement des autocontrôles reste un bon moyen de vous assurer que votre image favorise l'efficacité de vos interactions avec les autres.



## Présentation: X

Lorsque vous effectuez des présentations devant un groupe, vos références indiquent que la plupart du temps vous faites passer vos idées d'une manière claire et efficace. Le ton de votre voix et son volume sont adaptés au groupe. Vos références indiquent notamment que, lorsque vous effectuez une présentation devant un groupe, vous êtes généralement capable d'adapter votre langage et votre style de communication à votre public. Par exemple, si la situation nécessite que vous utilisiez un langage simple plutôt que du jargon technique, vous serez la plupart du temps capable de vous adapter.

Bien que, le plus souvent, vous vous exprimiez bien en public, vous devriez sans doute redoubler d'attention lorsque vous abordez des sujets qui ne font pas partie de votre domaine de connaissances ou lorsque vous vous adressez à des publics inconnus, par exemple en observant le langage corporel ou en posant des questions vous permettant de vous assurer que vous communiquez de façon efficace.



## Compétence: **W**

Vos références indiquent être en règle générale prêts à vous faire confiance pour des tâches relevant de vos propres compétences et expertises. Il y a cependant moins de chances que ces personnes fassent appel à vous pour des situations où vous n'avez pas déjà démontré que vous avez les connaissances spécifiques requises. Cela est peut-être dû au fait que, parfois, vous hésitez ou cherchez à éviter les situations où vous ne vous sentez pas complètement à l'aise ou compétent. Améliorer vos compétences dans des domaines qui ne font pas partie de vos spécialités, ou faire preuve d'une plus grande assurance dans celles que vous possédez déjà, vous donnerait l'opportunité de faire valoir plus largement vos compétences.

Vos références indiquent que vous semblez parfois éprouver des difficultés à vous adapter à des situations peu familières et que vous avez quelquefois besoin de temps pour passer à de nouvelles demandes ou priorités professionnelles. Modifier votre comportement habituel peut vous gêner et affecter la qualité ainsi que la pertinence de votre travail. Par exemple, lorsque vous devez vous adapter à un changement soudain de priorités, il se peut que vous cherchiez à traiter les problèmes en choisissant de retourner à votre comportement de soutien initial (à savoir : Autocratique). Dans un tel cas, veillez à prendre conscience de cette tendance afin de choisir volontairement de traiter le problème, ce qui vous permettra de vous adapter le plus avantageusement possible à la nouvelle situation.

Lorsque vous devez résoudre des problèmes, vos références indiquent que vous préférez quelquefois vous baser sur des méthodes reconnues et rassurantes alors que des approches nouvelles pourraient constituer une meilleure solution. Vous cherchez peut-être parfois trop rapidement à vous baser sur des approches « qui ont déjà fait leurs preuves » sans vraiment réfléchir à des méthodes différentes ou uniques vous permettant de traiter de nouvelles situations ou de faire face à de nouveaux défis. Plutôt que de chercher directement à vous baser sur la manière dont les choses ont été faites dans le passé, vous devriez prendre le temps d'envisager des solutions alternatives et de faire appel à des idées créatives extérieures.

Vos références suggèrent que vous pouvez parfois donner l'impression de manquer d'optimisme. Cela peut tout simplement refléter votre style en matière de comportement ou d'interaction avec les autres, ou être la conséquence du type de demandes ou de challenges professionnels auxquels vous faites face. L'optimisme est quelque chose d'important, non seulement parce qu'il rend l'environnement de travail plus agréable, mais aussi parce qu'il communique aux autres des valeurs positives, augmentant ainsi la probabilité de mener à bien des tâches difficiles. Prendre davantage conscience de votre attitude et montrer que vous croyez en la possibilité de résultats positifs peut contribuer à une meilleure adaptabilité.



## Feedback: W

Vos références vous perçoivent comme quelqu'un qui parfois ne semble pas vraiment se préoccuper des autres (bien qu'au fond de vous-même ce soit peut-être le cas). Peut-être pensez-vous qu'au travail, il est inutile, voire même inconvenant, de montrer que l'on se préoccupe des sentiments des autres ; ou peut-être n'êtes-vous tout simplement pas conscient de leurs émotions. Que vous en ayez conscience ou non, que cela soit délibéré ou pas, ceci peut parfois affecter vos interactions avec les autres. Montrer que vous avez conscience des sentiments des autres et que vous les comprenez peut contribuer à améliorer votre efficacité et à vous faire mieux accepter par les autres en élevant votre adaptabilité.

Vos références indiquent que vous avez tendance à communiquer de la même manière avec tout le monde sans chercher à adapter votre approche aux besoins individuels (ceci ne s'applique pas aux présentations formelles effectuées face à des groupes). Il est possible que vous adoptiez délibérément ce style de communication, ou au contraire que vous n'en ayez pratiquement pas conscience. D'un point de vue interpersonnel, il se peut que vous ne ressentiez pas le besoin d'adapter votre style de communication. Vos collègues indiquent que dans certains cas, les gens ont l'impression que vous ne les écoutez pas très attentivement ou que vous ne comprenez pas bien leurs besoins ou leurs priorités. Vous pouvez donc parfois donner l'impression d'être insensible ou indifférent, donnant ainsi moins envie aux autres de communiquer avec vous. Prendre le temps de revenir sur les points principaux (en reformulant par exemple) et demander des explications supplémentaires peut aider vos interlocuteurs à sentir que vous les avez écoutés et compris.

Il est important de bien faire la distinction entre la compréhension et l'accord. Comprendre ce que les autres ressentent ne signifie pas forcément que vous êtes d'accord avec eux. Faire l'effort de comprendre le point de vue des autres peut contribuer à un management de situation plus intelligent et à de meilleures relations professionnelles. Chercher à comprendre les autres et véritablement montrer votre compréhension a un impact direct sur votre capacité à proposer un feedback utile et un coaching adapté. Cela peut s'avérer important, particulièrement si vous managez d'autres personnes. De même, votre capacité à faire preuve d'empathie influe directement sur votre capacité à bien comprendre les besoins des autres et sur votre volonté de leur proposer des idées ou des services qui répondent à ces besoins.

Les autres vous voient comme quelqu'un qui, sur le lieu de travail, entretient des relations principalement professionnelles. Vos références indiquent que vous ne faites pas d'effort pour développer des relations interpersonnelles fortes au travail. Cela peut venir du fait que vous avez peu de besoin d'appartenance et qu'entretenir des relations n'est peut-être pas véritablement une priorité pour vous. Cependant, vous devriez prendre conscience qu'un tel comportement peut parfois amener les autres à penser que vous êtes relativement indifférent à leur égard. Cela peut également les amener à fournir moins de feedback, compliquant pour vous le déchiffrement et la compréhension précise des relations les plus importantes. Pour développer le feedback et améliorer sa qualité, vous devriez songer à prendre des mesures pour renforcer les relations interpersonnelles avec vos collègues.