



Le Puzzle DISC/Les Forces Motrices Combinaison +

Management

Une analyse qui décrit votre manière de
communiquer et vos rapports avec votre entourage

Christelle Lebeau

RESSOURCE EXTERNE
clebeau@moovaxis.com
Date de l'analyse: 10/03/2017
Durée: 20 minutes
Date d'édition: 13/03/2017

RESSOURCEO
Sophie Laurent
Les Pléiades I - bâtiment F
860 rue René Descartes
13090 Aix en Provence
slaurent@ressourceo.fr

Table des matières

3	Introduction à l'analyse Puzzle DISC	18	Caractéristiques associées aux couleurs dans le Puzzle DISC
4	Comportement de base	19	Les caractéristiques sous forme de diagramme
5	Quelques caractéristiques spécifiques / Pour vous, il est naturel de	20	Introduction : L'analyse de forces motrices
6	En tant que responsable / Voici comment vous organisez et planifiez / Ce qui vous motive	22	Description des sept forces motrices
7	Voici comment vous prenez une décision / Façon dont vous communiquez avec les autres	23	Selon vos réponses à l'analyse, vous avez obtenu la répartition en pourcentage suivante pour vos différentes forces motrices.
8	Conséquences de votre manière de communiquer / Apports à l'organisation	24	Votre plus grande force motrice
9	Voici comment augmenter votre efficacité	25	Votre deuxième force motrice
10	Comportement adapté	26	Votre troisième force motrice
11	Façon dont vous abordez les difficultés et les défis	27	Votre quatrième force motrice
12	Façon dont vous faites passer vos pensées et vos idées à ceux qui vous entourent	28	Description des différentes associations de forces motrices
13	Façon dont vous répondez au rythme de votre milieu	29	Rouge Dominant associé aux diverses forces motrices
14	Façon dont vous répondez aux règles et aux procédures de votre environnement	30	Jaune Dominant associé aux diverses forces motrices
15	Zone de positionnement	31	Vert Dominant associé aux diverses forces motrices
16	Caractéristiques visibles dans votre style de comportement	32	Bleu Dominant associé aux diverses forces motrices
		33	Annexe

Introduction à l'analyse Puzzle DISC

Le Puzzle est une analyse de la communication, qui est utilisée dans de nombreuses situations où les différences entre les gens ont de l'importance, par exemple le recrutement, les diverses formations professionnelles (équipes, managers, ventes) et la communication.

Chacun a un style de comportement différent. Certains l'appellent chimie personnelle, mais le style de comportement concerne aussi notre attitude face à différentes tâches à effectuer. Connaître et comprendre le style de comportement de chacun crée un climat plus ouvert dans l'entreprise. Le Puzzle est un outil qui apporte une meilleure connaissance de soi-même et facilite la communication.

Le Puzzle s'inspire entre autres du modèle DISC de William Moulton Marston ⁽¹⁾. Le Puzzle décrit le comportement naturel de l'individu (comportement de base) ainsi que la façon dont il s'adapte à un environnement donné (comportement adapté).

Les différents types de comportement sont représentés par des pièces de puzzle et des couleurs.

I Signification en langage Disc :

D = Dominance – pièce rouge

I = Influence – pièce jaune

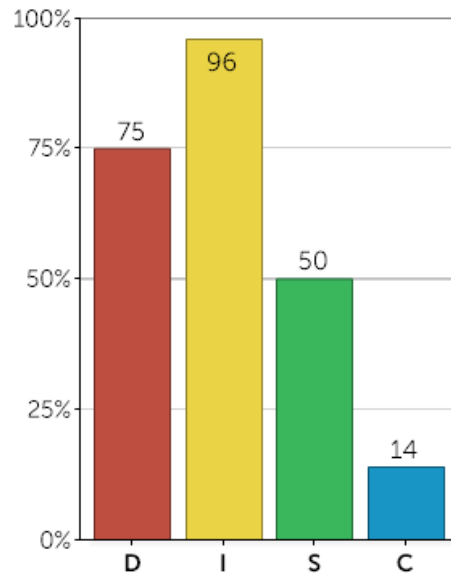
S = Stabilité – pièce verte

C = Conformité – pièce bleue

⁽¹⁾ William Moulton Marston (1893-1947). En 1928, il a publié The emotions of normal people.

Comportement de base

Cette partie du rapport décrit votre comportement naturel : votre comportement de base. Celui-ci révèle la façon dont vous interagissez avec votre environnement lorsque vous vous sentez en sécurité et détendu. Ce comportement de base est peu évolutif dans le temps.



Vous êtes une personne qui a normalement confiance en elle. Vous pouvez être à la fois charmant et franc en fonction de la situation. L'association dans votre profil indique que vous avez souvent des objectifs précis dans la vie et la détermination nécessaire pour les atteindre. Pour vous, il est important de conserver une certaine prédominance non seulement en termes d'autorité et de contrôle personnels, mais aussi en termes sociaux. Vous voulez vous sentir non seulement respecté par vos collègues, mais aussi apprécié. Le dynamisme, l'activité et la communication sont les principaux ingrédients de votre profil. Vous avez constamment besoin de mouvement et vous pouvez manquer de patience avec les autres personnes qui ne peuvent pas ou ne veulent pas garder le même rythme que vous.

Vous pouvez rapidement assimiler de nouveaux développements techniques sans perdre de vue vos objectifs et vos ambitions. Vos objectifs sont normalement précis et vous êtes prêt à consacrer tous les efforts possibles pour réussir dans la vie. Vous voulez des résultats rapides en règle générale. Vous commencez en essayant de faire comprendre aux autres vos idées tout en adoptant une attitude sympathique et convaincante. Si cela ne suffit pas, les affrontements ne vous effraient pas. Vos performances sont optimisées lorsque vous êtes le leader et lorsque vous organisez le travail. En ce qui concerne vos objectifs, il est primordial que vous releviez constamment de nouveaux défis qui vous motivent et vous fournissent un regain d'énergie. Pour vous, le temps doit être utilisé efficacement. Vous possédez une certaine aptitude à commencer de nouveaux projets avant que les projets en cours ne soient terminés. Vous faites confiance aux autres et vous êtes heureux de déléguer du travail dès que vous sentez que votre intérêt pour le travail diminue. Vous avez également tendance à accepter trop de responsabilités et à vous retrouver par conséquent avec des délais trop courts. Parfois, il vous est difficile d'établir des priorités : dès qu'un projet débute, votre intérêt se tourne vers de nouveaux défis.

Quelques caractéristiques spécifiques

Toutes les combinaisons de facteurs comportementaux s'accompagnent de caractéristiques que l'on pourrait décrire comme des points forts ou des forces, mais aussi de traits de caractère qui peuvent représenter des points de vigilances. À partir de vos réponses, vous obtenez ici une description générale de quelques-uns de vos traits de caractères les plus caractéristiques.

Vous êtes une personne indépendante et extravertie et vous croyez en vous-même et en vos compétences. Vous êtes résolu, mais vous avez le sens de la communication. Vous réfléchissez et agissez rapidement et vous avez la capacité de comprendre et de vous adapter aux changements dans votre situation. Vous préférez un environnement de travail dans lequel vous pouvez relever de nouveaux défis plutôt qu'une existence prévisible.

Avec votre style fort et convaincant, vous travaillez mieux dans un environnement où vous possédez une certaine influence et un certain contrôle sur vos conditions de travail. Vous préférez prendre vos propres décisions et être responsable de vos actions, mais vous pouvez également coopérer avec les autres si c'est la meilleure solution.

Vous êtes une personne active qui doute rarement de sa façon de faire les choses. Votre aptitude à réfléchir et à agir rapidement signifie que vous ne vous octroyez pas souvent du temps pour envisager les conséquences de vos actions. Avec votre profil dynamique et rapide, vous avez du mal à accepter les situations qui nécessitent de la patience et de la réflexion. Vous avez parfois tendance à agir uniquement pour sentir que vous faites quelque chose.

Pour vous, il est naturel de

Les différents styles de comportement sont associés à différentes manières de se conduire par rapport à son milieu environnant. Cela inclut les autres personnes, les événements, les circonstances et les exigences de la situation. À partir de vos réponses, vous obtenez quelques exemples de la façon dont vous vous comportez habituellement par rapport à votre environnement.

Ce qui est naturel pour vous :

- ne jamais hésiter quand il s'agit de tendre vers vos objectifs
- imposer vos solutions à un problème
- agir pour des améliorations permanentes
- avoir un point de vue sur la façon dont l'activité est menée
- apparaître comme sûr de son affaire sans être opiniâtre
- paraître crédible et convaincant pour l'équipe
- susciter d'une manière positive la motivation d'une équipe
- être celui qui encourage les autres dans l'équipe
- être ouvert aux nouveautés dans votre spécialité
- avoir le sens des améliorations permanentes
- passer aisément d'une tâche à l'autre
- essayer volontiers de nouvelles tâches
- enfreindre des règles si vous pensez qu'elles sont injustifiées
- vouloir changer ce que vous considérez comme un ensemble de règles rigides

En tant que responsable

Les collaborateurs ont des besoins différents en termes d'encadrement dans le travail. Il n'existe aucun style de management qui convienne à tous les collaborateurs. La description ci-dessous illustre comment vous exercez votre rôle de manager habituellement.

- vous vous fiez souvent à votre intuition et savez argumenter dans le sens que vous voulez que les choses se fassent
- vous encouragez volontiers vos collaborateurs à trouver eux-mêmes des solutions aux problèmes et aux difficultés
- vous avez un comportement assuré, même si vous pouvez parfois avoir du mal à gérer les conflits et les critiques de manière constructive
- vous êtes un communicateur talentueux, capable d'encourager et d'inspirer ses collaborateurs

Ce qui vous motive

Ce qui motive un style de comportement n'est souvent absolument pas motivant pour un autre. Vous trouverez ci-dessous quelques affirmations qui pourront peut-être vous aider à vous sentir motivé.

- utiliser votre force et votre charisme pour obtenir un résultat
- bousculer les vieux modes de pensée
- avoir des occasions d'interactions sociales dans votre activité professionnelle
- encourager et inspirer vos collaborateurs

Voici comment vous organisez et planifiez

Certains styles comportementaux attachent une grande importance à l'organisation et à la planification du travail, alors que d'autres y sont moins attachés. Les descriptions suivantes peuvent être intéressantes pour vous.

Vous êtes une personne indépendante qui fait les choses rapidement et qui se fie généralement à son instinct. Ainsi, vous ne prenez pas assez de temps pour planifier consciencieusement vos actions sauf s'il existe un risque élevé de conséquences négatives. Vous planifiez principalement sur le court terme et vous n'avez aucun scrupule à changer d'avis au beau milieu d'un projet.

Votre style rapide et ouvert signifie que vous êtes motivé par de nouvelles expériences, par des changements et des perspectives intéressantes. Avec votre approche extravertie et la foi en vos compétences, vous préférez être celui qui prend l'initiative et vous attendez des autres qu'ils vous suivent. Votre besoin de respect et de reconnaissance de la part de ceux qui vous entourent signifie que vous êtes plus motivé dans des situations où votre personnalité dynamique peut s'exprimer. Vous êtes souvent mécontent lorsque vous devez respecter les décisions des autres et obéir à des règles strictes.

Voici comment vous prenez une décision

Il est possible de prendre des décisions de différentes manières. Certains styles comportementaux baseront toute prise de décision sur des données et des faits, tandis que d'autres agiront plus « instinctivement ». Votre manière de prendre une décision peut être décrite ainsi ici.

Vous êtes une personne active et dynamique et vous n'attendez normalement pas qu'on prenne des décisions à votre place. Vous préférez juger et évaluer une situation de façon autonome, puis choisir vous-même la décision à prendre. Vous croyez en vos compétences, c'est-à-dire que vous pouvez prendre des décisions en vous basant sur un nombre limité d'informations. Même si des informations plus détaillées sont disponibles, vous pouvez être tenté de ne pas en tenir compte et de suivre votre instinct. Avec votre comportement extraverti et convaincant, vous pouvez également persuader les autres que de telles décisions sont les bonnes ainsi que d'appuyer votre jugement.

Façon dont vous communiquez avec les autres

Les différents styles de comportement recourent à différentes façons de communiquer avec leur entourage. On pourrait dire qu'il s'agit de manières typiques de se conduire pour transmettre un message à son entourage. Voici quelques descriptions ci-dessous de votre façon de communiquer avec les autres.

- Vous avez la force et l'autorité pour faire passer ce que vous avez décidé d'entreprendre
- Vous remettez volontiers en question les méthodes traditionnelles d'exécution d'une tâche
- Vous vous conduisez avec une assurance naturelle
- Vous avez la capacité de motiver vos collaborateurs et de les rallier à vous quand il s'agit de vendre une nouvelle idée

Conséquences de votre manière de communiquer

Vous trouverez ici quelques conseils sur la manière de gérer les conséquences de votre façon de communiquer.

- Gardez à l'esprit que seul on n'est pas toujours le plus fort
- Gardez à l'esprit que les changements peuvent provoquer de vives émotions chez certains
- Vous pouvez avoir besoin de réfléchir à deux fois avant de commenter un sujet
- Attendez-vous à ce qu'il y ait toujours des gens qui n'ont pas envie de changer

Apports à l'organisation

Tous les styles de comportement possèdent des caractéristiques précieuses pour l'organisation dans laquelle ils interviennent. Vous trouverez ci-dessous quelques-unes de vos contributions.

- Vous avez le talent d'argumenter votre point de vue
- Avec votre attitude énergique, vous êtes un manager qui inspire confiance
- Vous n'hésitez pas à défier les anciennes méthodes de travail et façons de penser
- Vous proposez volontiers des méthodes alternatives pour résoudre un problème
- Vous êtes doué pour amener vos collègues à se sentir décontractés et à l'aise.
- Vous jouissez d'une assurance naturelle qui fait que vous savez communiquer aisément, même avec des gens que vous ne connaissez pas
- Avec vos excellentes capacités de communication, vous arrivez souvent à susciter l'enthousiasme chez vos collègues
- Vous savez encourager et inspirer les collaborateurs
- Vous êtes souvent celui qui voit spontanément des opportunités d'amélioration des activités
- Vous êtes vigilant et gardez les yeux ouverts
- Vous aimez les tâches variées
- Vous êtes disposé à essayer de nouvelles idées
- Pour vous, obtenir des résultats est plus important que la manière d'y parvenir
- Vous bousculez souvent les vieux raisonnements
- Vous défendez des changements radicaux quand vous pensez que c'est nécessaire
- Vous ne voyez aucune valeur dans les traditions en elles-mêmes

Voici comment augmenter votre efficacité

Pour développer votre capacité à coopérer avec les autres et effectuer vos tâches plus efficacement, vous trouverez ci-dessous quelques suggestions.

Vous pouvez avoir besoin d'autres personnes qui:

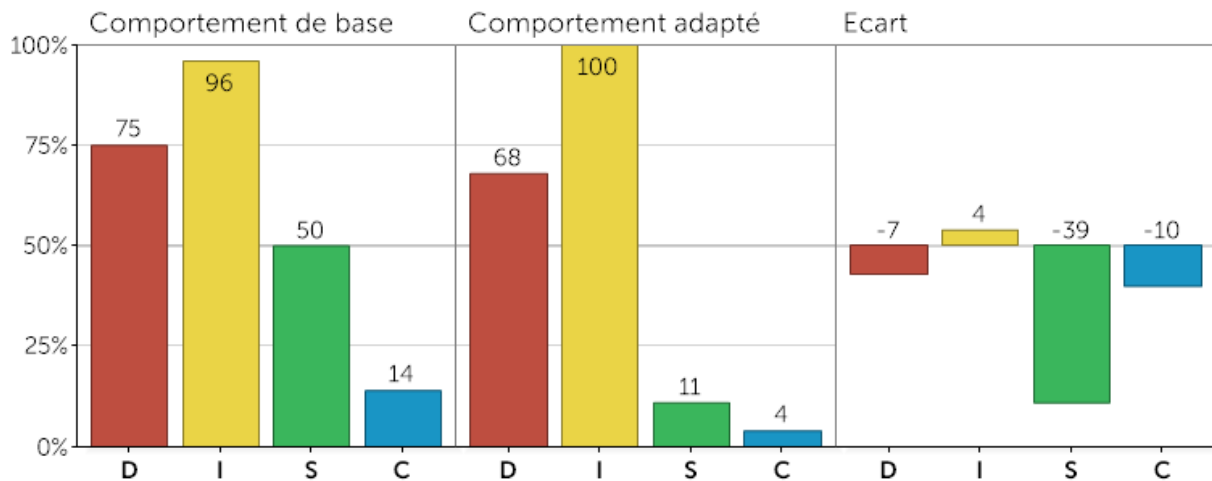
- travaillent en évaluant les risques
- ont la possibilité de créer un rythme de travail plus détendu
- pèsent le pour et le contre
- créent la structure et survol
- répertorient et étudient les faits
- se concentrent sur les tâches professionnelles
- cherchent des faits comme base de décisions
- sont logiques et traitent systématiquement les problèmes
- préfèrent gérer les choses pratiques plutôt que les relations et les personnes
- suivi des résultats de leur propre initiative

Vous-même, vous avez besoin:

- de postes difficiles et stimulants
- d'utiliser des techniques reposant sur l'expérience pratique
- d'appartenir à un groupe qui fonctionne
- de prendre le temps d'expliquer le cheminement qui mène à une décision
- d'expliquer les raisons de la décision
- d'être davantage conscient des règles et pénalités existantes
- de régler le rythme de travail sur celui des autres et se détendre davantage, de plus compter sur les autres
- de s'impliquer et participer aux décisions
- de pouvoir agir sur votre emploi du temps
- d'apprendre à ne pas surestimer/juger les autres
- de pouvoir identifier les priorités et établir des calendriers
- de ne pas considérer les réactions comme des critiques
- d'apprendre à coopérer avec des personnes dont les idées sont différentes des vôtres

Comportement adapté

Votre comportement adapté reflète les changements qui vous semblent nécessaires pour vous adapter à une certaine situation, par exemple sur votre lieu de travail. Vous pouvez à ce niveau traduire les adaptations que vous réalisez par rapport à votre comportement de base.



Les adaptations auxquelles vous procédez se situent dans le cadre de votre comportement de base. Dans un graphique de style comportemental, un, deux ou même trois facteurs peuvent être au-dessus de la ligne d'énergie (> 50%). Dans votre comportement adapté, vous avez les mêmes facteurs DISC au-dessus de la ligne d'énergie que dans votre comportement de base. Vous obtenez donc la même description en comportement adapté et en comportement de base. Les nuances peuvent être trouvées dans les textes sous la couleur respective, où la spécificité de chaque individu est décrite.

Façon dont vous abordez les difficultés et les défis



Votre niveau de Dominance, c'est à dire la pièce rouge, détermine comment les différents styles comportementaux abordent les difficultés et les défis. Les personnes ayant beaucoup de rouge dans leur style de comportement sont courageuses, intrépides et fortes. Elles n'esquivent pas les problèmes et ont souvent la capacité de voir comment relever les défis. Dans leurs rapports à autrui, elles sont franches et vont droit au but. La patience n'est pas leur point fort, et elles cèdent facilement à la colère.

Comportement de base

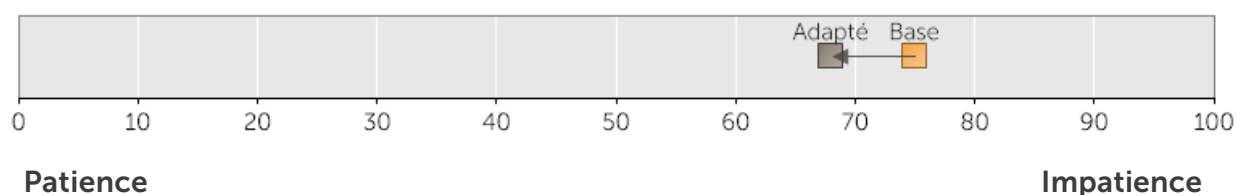
Vous êtes habituellement un manager qui sait ce qu'il veut. Vous vous fiez à votre intuition, à vos expériences passées et vous avez souvent la force et l'autorité pour mener à bien ce que vous avez décidé. Ceci représente un atout dans bien des situations. Mais il est parfois bon de plus consulter vos collaborateurs afin qu'ils se sentent bien impliqués dans le projet.

Comportement adapté

Derrière presque tout ce que vous entreprenez il y a une détermination orientée vers un but. Une fois que vous avez accepté ou commencé une tâche, vous voulez aussi la voir terminée. Vous avez la force et la persévérance nécessaires pour ne pas perdre l'objectif de vue. Mais il peut vous arriver d'être si impliqué que vous menez durement les autres et vous même. N'oubliez pas d'accorder à votre équipe et à vous un peu de détente de temps à autre.

Ecart

Dans votre situation professionnelle actuelle, vous éprouvez le besoin d'apparaître moins déterminé et directif que vous ne l'êtes habituellement. Vous trouvez que votre situation professionnelle exige une conduite plus humble et conciliante, souvent après avoir dû coopérer avec quelqu'un qui est plus Dominant que vous. La différence entre votre comportement de base et votre comportement adapté n'est cependant pas trop importante et ne requiert donc pas une énergie psychique élevée pour la maintenir, ce qui a pour effet de rarement vous mettre sous pression.



Façon dont vous faites passer vos pensées et vos idées à ceux qui vous entourent



Votre niveau d'Influence, c'est à dire la pièce jaune, détermine comment les différents styles de comportement transmettent pensées et idées à leur entourage. Les personnes ayant beaucoup de jaune dans leur style de comportement sont sociales et extraverties. Elles pensent volontiers du bien des autres et se familiarisent facilement et librement avec des gens qu'elles ne connaissent pas. Elles sont particulièrement éloquentes et ont la capacité, par une aimable persuasion, de rallier les autres à leurs idées. Elles ont besoin d'estime pour se montrer à leur juste valeur et ont du mal à recevoir les critiques.

Comportement de base

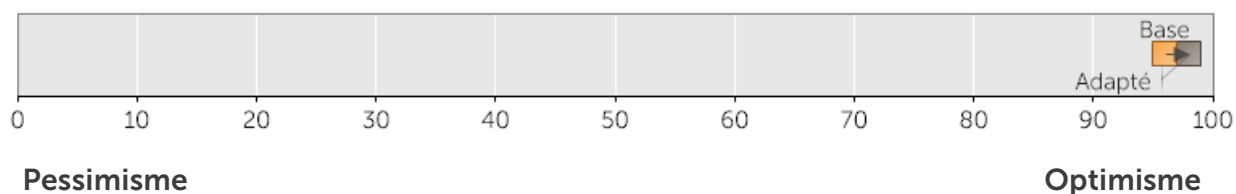
Dans vos relations avec les autres, vous vous comportez habituellement avec une assurance naturelle et de bon aloi. Vous avez une grande facilité à communiquer avec vos collègues, même avec ceux que vous ne connaissez pas bien. Il vous arrive parfois de mettre les pieds dans le plat parce que vous parlez d'abord et réfléchissez ensuite. Mais grâce à vos bonnes capacités de communication, vous réussissez souvent à vous tirer d'affaire.

Comportement adapté

Enthousiaste est une description parlante de votre manière de vous comporter avec votre équipe. Vous créez généralement une atmosphère positive autour de vous. Vous accueillez de nouvelles tâches avec beaucoup d'entrain et le désir de vous impliquer ainsi que vos collègues. Vous êtes souvent impatient de commencer un projet, mais vos plans ne sont peut-être pas toujours bien échafaudés. Les individus plus maîtres d'eux-mêmes peuvent de ce fait juger vos manières comme exubérantes et superficielles.

Ecart

Dans votre situation professionnelle actuelle, vous sentez que votre capacité à pouvoir communiquer librement avec votre entourage est sollicitée. Vous affichez donc un côté plus assuré et amical que ce qui est naturel pour vous. La différence entre votre comportement de base et votre comportement adapté n'est cependant pas trop importante et ne requiert donc pas une énergie psychique élevée pour la maintenir, ce qui a pour effet de rarement vous mettre sous pression.



Façon dont vous répondez au rythme de votre milieu



Votre niveau de Stabilité, c'est à dire la pièce verte, détermine comment les différents styles de comportement répondent au rythme du milieu environnant. Les personnes ayant beaucoup de vert dans leur style de comportement sont calmes et patientes, et montrent rarement ce qu'elles pensent et ressentent. Elles apprécient l'harmonie et la stabilité dans l'existence. Elles peuvent donc avoir du mal à gérer les changements rapides ou imprévus. Ce sont souvent des équipiers loyaux qui font attention à terminer une tâche qui leur a été confiée.

Comportement de base

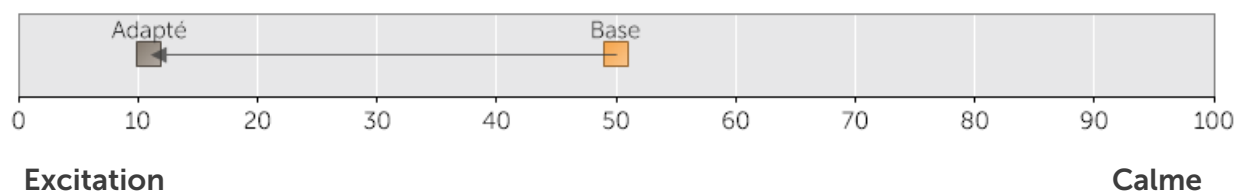
Même si vous préférez une certaine stabilité dans votre activité, vous êtes souvent attentif aux changements et pouvez être celui qui prend l'initiative quand vous voyez que quelque chose peut se faire d'une « meilleure » manière.

Comportement adapté

Vous estimez souvent que vous avez trop à faire dans un délai très insuffisant. La conséquence, c'est que vous prenez parfois des raccourcis quand il s'agit d'accomplir vos tâches. Il serait bon de ralentir un peu le rythme, de sorte que vous perceviez la situation plus clairement et que vos collègues puissent vous suivre.

Ecart

Dans votre situation professionnelle actuelle, vous éprouvez le besoin d'accélérer le rythme et de vous concentrer davantage sur la satisfaction de vos engagements dans les délais impartis. Il s'agit là d'une adaptation qui devient souvent permanente avec le temps et peut constituer pour finir un élément de votre comportement de base.



Façon dont vous répondez aux règles et aux procédures de votre environnement



Votre niveau de Conformité, c'est à dire la pièce bleue, détermine comment les différents styles de comportement répondent aux règles et aux procédures établies par le milieu environnant. Les personnes ayant beaucoup de bleu dans leur style de comportement ont un grand besoin de contrôle et de sécurité. Elles veulent donc savoir quelles sont leurs attributions et ont soin de rester dans les cadres imposés. Elles sont disciplinées et attentives aux détails. Elles recherchent une caractéristique élevée dans le travail effectué et peuvent avoir du mal à remettre un ouvrage qui ne correspond pas à leurs exigences. De ce fait, elles peuvent éprouver des difficultés à respecter des délais.

Comportement de base

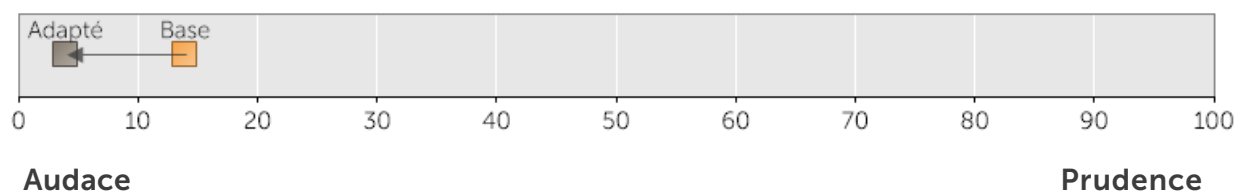
Vous avez souvent du mal à accepter les règlements fixés par d'autres. Vous pensez souvent qu'ils limitent votre liberté de mouvement. Pour vous, le plus important est d'atteindre le résultat prévu et non la façon dont on y parvient. Vos collègues peuvent parfois vous juger comme un "rebelle" entêté...

Comportement adapté

Vous pouvez vous montrer très critique et avoir des difficultés à supporter des décisions et des règles que vous jugez inappropriées. Parfois, vous pouvez vous sentir forcé de suivre votre propre chemin, même si cela implique que vous restiez seul avec votre opinion.

Ecart

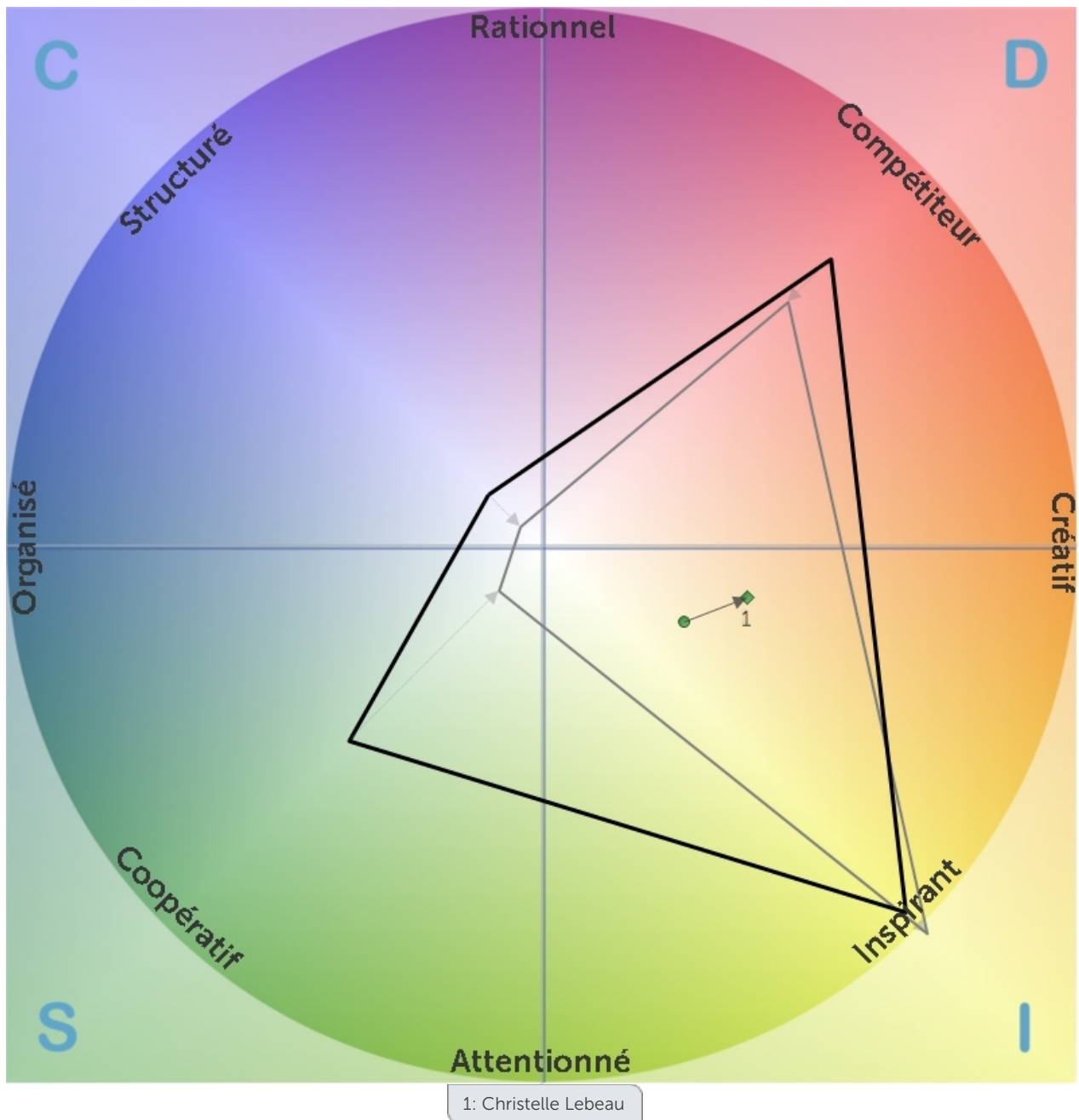
Dans votre situation professionnelle actuelle, vous sentez que vous devriez être plus autonome et vous fier davantage à vos capacités personnelles que ce qui paraît naturel pour vous. L'adaptation se manifeste souvent dans le fait que vous recherchez moins la coopération avec les autres, car vous voulez montrer votre capacité à travailler dans l'indépendance. La mutation du comportement de base au comportement adapté n'est cependant pas si importante et ne requiert donc pas une énergie psychique supérieure à maintenir, ce qui a rarement pour résultat de vous mettre sous pression.



Zone de positionnement

En plaçant la valeur de chaque facteur-DISC sur l'axe respectif et en les reliant par une ligne, vous obtenez une représentation de votre zone d'évolution ou de la partie ou votre profil comportemental tend. Votre style de base est délimité par la ligne noire et la limite grise marque la partie du comportement adapté. En comparant les 2 zones et formes vous pouvez voir les adaptations que vous réalisez (les flèches grises).

Pour pouvoir comparer votre position avec celles des autres, il est possible de réduire la zone à un simple point, le centre de gravité (ou la moyenne d'influence de chacune des 4 couleurs). La flèche noire va du comportement de base vers le comportement adapté (l'échelle est de 1:1).



Caractéristiques visibles dans votre style de comportement

Les caractéristiques qui sont marquantes dans votre comportement de base et votre comportement adapté sont celles auxquelles vous avez souvent recours. Elles sont souvent durables dans le temps. Ces caractéristiques sont présentées dans une échelle descendante, la plus visible apparaissant en premier, et la moins visible en dernier (consulter les annexes pour plus d'informations sur toutes les caractéristiques).

Confiance

Quand il s'agit de contacts avec autrui, les personnes sûres d'elles doutent rarement d'elles-mêmes. Elles apprécient les situations en société et elles interagissent volontiers avec les autres sur un niveau plus personnel. Elles peuvent se familiariser spontanément avec les gens, même avec des étrangers, et sont souvent celles qui prennent l'initiative de ce genre de contacts. Elles ne sont pas nécessairement opiniâtres de nature mais elles préfèrent nettement que les choses demeurent à un niveau ouvert et amical.

Indépendance

Les personnes autonomes sont très indépendantes et droites. Elles préfèrent suivre leur propre chemin et sont dans leur élément quand elles n'ont pas besoin de tenir compte des autres. Les règlements qui limitent leur liberté de mouvement provoquent de la frustration en elles. Il leur arrive parfois d'avoir à les enfreindre pour obtenir un résultat. Elles ont un fort esprit de compétition et elles savent à tout moment où elles en sont.

Enthousiasme

Les personnes enthousiastes sont aimables et extraverties. Elles aiment bien un rythme soutenu. Par leur attitude exaltée, elles affichent clairement leur engagement sur un sujet. Leur enthousiasme contribue souvent à donner du cœur à l'ouvrage et de la motivation aux gens de leur entourage.

Qui a des principes

Les personnes qui ont des principes tiennent leur parole et font ce qu'elles ont promis. Elles peuvent éprouver des difficultés à s'adapter à de nouvelles situations et aiment bien avoir des procédures et des méthodes de travail établies à suivre. Elles sont très loyales avec les choses en cours et les gens de leur entourage. Face à des changements, elles peuvent être récalcitrantes et elles ont besoin de temps pour s'adapter.

Caractéristiques visibles dans votre style de comportement, suite..

Influence

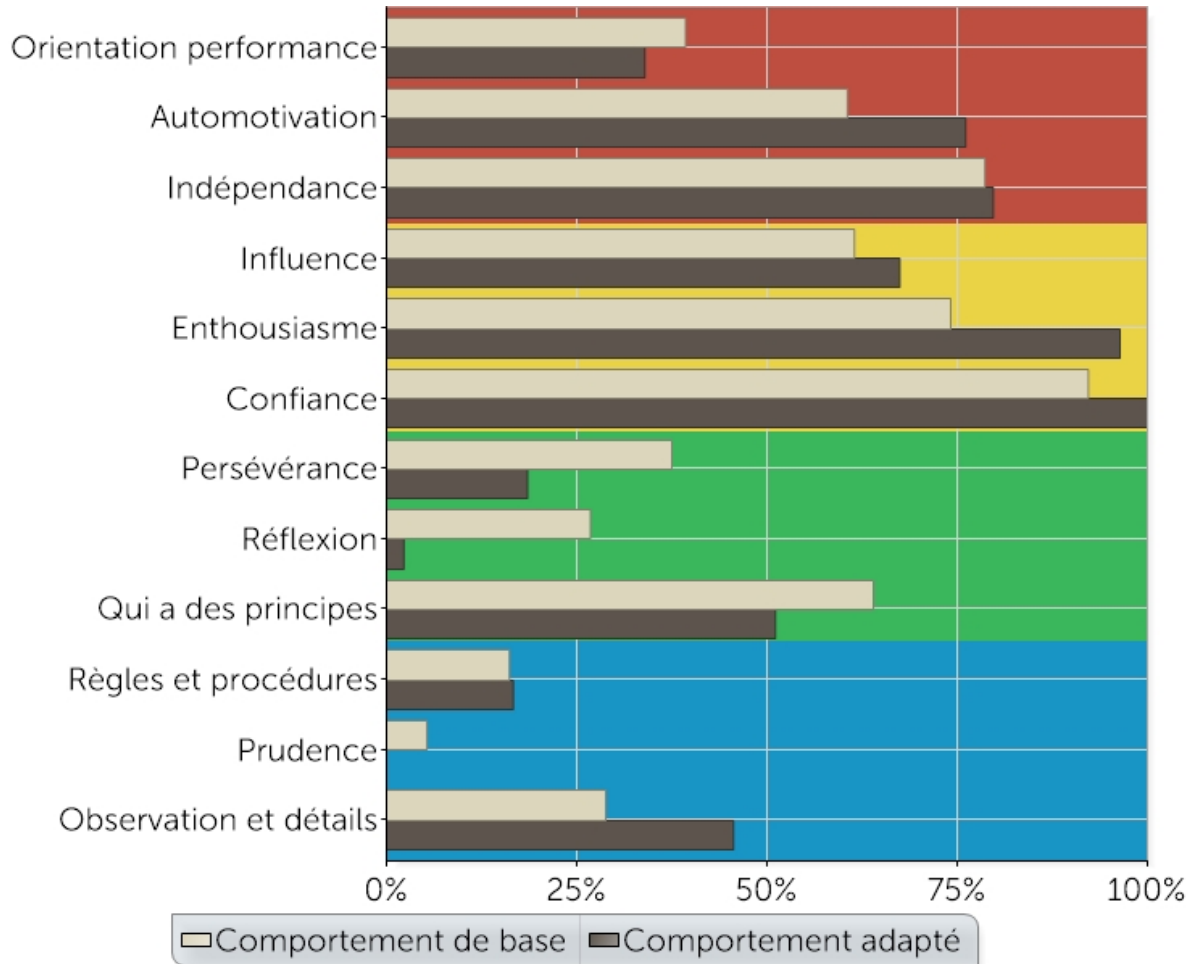
La communication est essentielle pour les personnes influentes. À leur manière, elles sont ouvertes et extraverties, mais elles peuvent avoir du mal à se concentrer sur des tâches quotidiennes. Elles sont facilement distraites quand l'occasion d'une interaction sociale se présente. Elles donnent une impression de sécurité et, grâce à leurs manières pleines d'entrain, il leur est facile d'influencer les autres sans pour autant faire preuve d'acharnement.

Automotivation

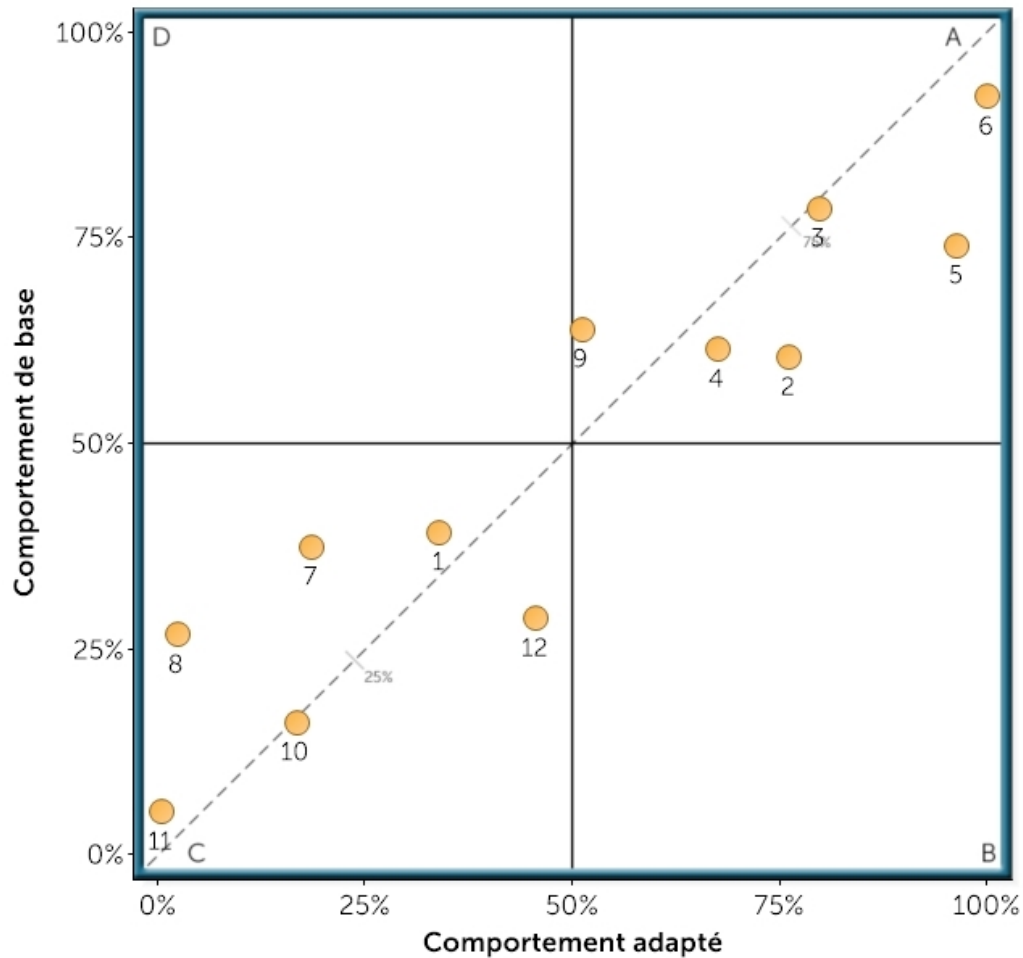
Pour les personnes automotivées, la réussite personnelle a de l'importance. Elles ne sont pas particulièrement patientes et préféreraient voir des résultats immédiats. Elles s'énervent facilement contre les personnes qui ne peuvent pas ou ne veulent pas suivre leur rythme soutenu. Elles peuvent intégrer sans difficultés de nouvelles informations sans perdre le but de vue. Elles assument la responsabilité de leurs actes et elles n'ont pas peur des confrontations. Une pression forte constitue un élément naturel de leur quotidien.

Caractéristiques associées aux couleurs dans le Puzzle DISC

L'intensité des 12 caractéristiques associées aux couleurs est représentée ici dans un diagramme à tuyaux d'orgue.



Les caractéristiques sous forme de diagramme



1: Orientation performance	2: Automotivation	3: Indépendance	4: Influence
5: Enthousiasme	6: Confiance	7: Persévérance	8: Réflexion
9: Qui a des principes	10: Règles et procédures	11: Prudence	12: Observation et détails

A = Caractéristiques exploitées : Apparentes dans le comportement de base et le comportement adapté.

B = Caractéristiques dépendantes de la situation actuelle : Apparentes dans le comportement adapté, mais pas dans le comportement de base. Sont donc utilisées actuellement mais peuvent être difficiles à maintenir dans le temps.

C = Caractéristiques difficilement exploitables : Difficilement accessibles dans le comportement de base et adapté.

D = Caractéristiques actuellement inexploitées : Apparentes dans le comportement de base, mais non utilisées dans le comportement adapté.

La ligne diagonale pointillée du graphique représente l'intensité des caractéristiques marquantes de 0 à 100%. Les caractéristiques situées à droite de la ligne indiquent celles qui sont plus développées en comportement adapté qu'en naturel. L'opposé s'applique pour les caractéristiques situées à sa gauche.

Introduction : L'analyse de forces motrices

Pourquoi est-ce important de savoir ce qui motive un employé ? Tout simplement parce que la motivation concerne les valeurs personnelles et ce qui a un sens dans la vie. Chaque personne voit les choses différemment. Pour que les employés soient motivés, l'environnement et le système de rémunération de leur lieu de travail doivent prendre en charge les forces motrices de chacun. La motivation consiste à gagner le "cœur" des employés et non pas à faire appel à leur intelligence !

La peine capitale est-elle une bonne ou une mauvaise solution ? Doit-on appliquer des quotas selon le sexe lors du recrutement ? Est-ce un avantage ou un inconvénient qu'une personne soit intéressée par le pouvoir et le succès personnel ? Toutes ces questions soulèvent des passions. Il existe des arguments pour et contre. Une valeur est une conviction fondamentale qui implique

- des jugements et des analyses
- elle indique ce qui est bon/mauvais/souhaitable
- elle tend à être relativement stable et durable
- elle se définit tôt dans la vie par l'influence des parents, enseignants, amis et autres personnes
- des conseils sur le comportement souhaité d'un point de vue personnel et social

Les attitudes sont une mesure de notre état d'esprit, nos conceptions et jugements sur le monde dans lequel nous vivons. Elles reflètent le point de vue que nous avons adopté en fonction de nos valeurs et elles sont plus flexibles que ces dernières. Une attitude implique l'exposition de ses émotions sur les choses/circonstances, événements ou personnes. "J'aime mon travail" est un exemple d'une attitude que je peux avoir envers mon travail.

Les attitudes se composent de trois composants :

- Un composant cognitif : une pensée consciente comme "La discrimination des gens selon leur race, sexe ou religion est mal."
- Un composant affectif : un contenu affectif comme "Je n'aime pas mon patron car il pratique la discrimination..."
- Un composant comportemental : une intention de se comporter d'une certaine façon en fonction de quelque chose/quelqu'un comme "J'évite mon patron car il pratique la discrimination..."

Introduction : L'analyse de forces motrices, suite..

Pour une personne, les attitudes remplissent plusieurs fonctions :

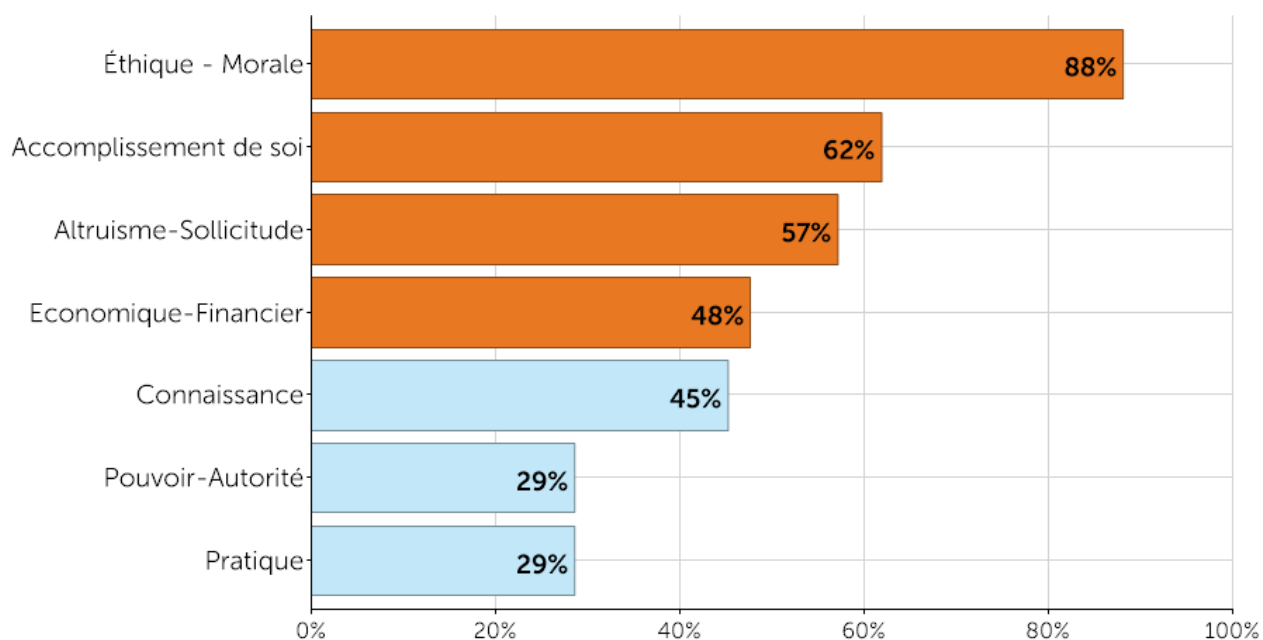
- Les attitudes donnent un sens à la vie (connaissance). La politique ou les idéologies religieuses remplissent souvent cette fonction.
- Les attitudes nous permettent de nous exprimer. Elles nous aident à définir qui nous sommes et nous permettent par conséquent de nous faire sentir bien
- Les attitudes possèdent également une fonction instrumentale. Nous faisons appel à certaines attitudes car nous pensons que nous serons récompensés ou punis, par exemple lorsque nous flattons quelqu'un ou lorsque nous gardons nos idées pour nous si nous pensons que nos opinions peuvent être mal perçues.
- Les attitudes défendent notre ego. Nous pouvons utiliser une attitude pour justifier une action dont nous nous serions autrement sentis coupables. Nous pouvons par exemple ressentir des émotions contradictoires envers un parent ou notre partenaire bien que nos valeurs nous enseignent de les aimer sans réserve.

La recherche montre que les gens s'efforcent de trouver un accord entre leurs attitudes (forces motrices) et leur comportement et désir de paraître rationnels et cohérents. Nous sommes mal à l'aise lorsque c'est impossible. Nous essayons de rétablir l'équilibre entre les attitudes et le comportement en modifiant les premières ou le second. Lorsque les valeurs et attitudes essentielles des personnes sont connues, il est possible de prévoir leur comportement et de comprendre pourquoi elles réagissent de telle façon. Le niveau de performances et de satisfaction d'un individu est normalement plus élevé si ses valeurs sont en accord avec celles de son entreprise. Les leaders peuvent essayer d'agir de façon à générer des attitudes positives envers le travail.

Description des sept forces motrices

- Les personnes dont la force motrice principale est la **connaissance** sont surtout intéressées par la découverte, l'établissement de faits et les informations. "C'est un plaisir d'apprendre !" Ces personnes aiment adopter des attitudes contemplatives et ignorent souvent la beauté d'un objet, son utilisation pratique ou sa valeur financière. Les personnes dont la force motrice est la connaissance souhaitent découvrir et comprendre les relations entre les choses. Elles observent la réalité avec un regard critique et rationnel.
- Les personnes dont la force motrice est **économique-financier** ont un grand intérêt pour l'argent. Elles se concentrent sur la rentabilité et souhaitent voir des retours sur leurs investissements. Les investissements peuvent revêtir la forme du temps et de l'argent. Les personnes dont la force motrice est financière s'efforcent d'atteindre la sécurité qu'apporte le succès financier. Elles peuvent éprouver le besoin de l'emporter sur les autres personnes sur le plan financier et matériel.
- Les personnes dont la force motrice est **l'accomplissement de soi** sont très intéressées par le développement personnel et le bien-être. Les personnes guidées par l'accomplissement de soi apprécient les environnements qui offrent de l'espace pour optimiser leur créativité et leurs pensées novatrices. Leur besoin en développement personnel peut s'exprimer comme un désir de mettre à l'essai leurs idées et celles des autres. La réflexion et la réaction sont des méthodes de travail naturelles, ce qui signifie que ces personnes apprécieront des environnements qui les permettent.
- Les personnes dont la principale force motrice est la **pratique** apprécient la création soignée et l'utilisation sensée des ressources. La fabrication et la création sont les concepts clés de cette force motrice. Les personnes qui possèdent une force motrice pratique savent reconnaître les choses qui peuvent s'avérer utiles et dont elles peuvent disposer. Elles sont souvent habiles de leurs mains et ont les capacités pour démarrer, gérer et mener des projets à bien. Elles aiment montrer aux autres ce qu'elles ont réussi à accomplir ou à créer.
- Les personnes dont la force motrice principale est la **sollicitude-altruisme** sont intéressées par les autres, leur travail d'équipe et leur bien-être. Elles sont souvent considérées comme amicales, sympathiques et désintéressées. Parfois, elles sont prêtes à sacrifier leurs avantages personnels (gagner de l'argent) si cela peut entraîner une perte pour quelqu'un d'autre. Les personnes qui ont un tel sens de la considération peuvent penser que celles qui sont guidées par des forces telles que la connaissance, l'esprit pratique et le leadership sont indifférentes et insensibles.
- Les personnes dont les forces motrices principales sont **pouvoir-autorité** recherchent le contrôle et le pouvoir. Ce besoin de contrôler peut s'exprimer de différentes façons : en partie la maîtrise de soi, mais également le contrôle des autres. Les personnes dont la force motrice est le leadership recherchent avant tout le pouvoir, l'influence et les compliments. Avec les personnes influentes, il est souvent important de comprendre les règles de base et de conserver de bonnes relations. Leur force motrice peut également s'exprimer par un désir de contrôler les grandes décisions et de déterminer la gestion des ressources.
- Les personnes guidées par une force motrice **éthique et morale** se distinguent par leur désir de justice. Cela peut être le souhait de travailler dans des entreprises aux structures et règles bien établies et aux normes et valeurs communes. L'intérêt fondamental qui en est à l'origine peut être décrit comme une volonté de soutenir les "forces positives" de l'entreprise ou de la société dans son ensemble. Les personnes guidées par une importante force motrice éthique et morale possèdent un système de valeurs déterminant pour ce qui est bien et mal et elles le suivent comme un point de repère.

Selon vos réponses à l'analyse, vous avez obtenu la répartition en pourcentage suivante pour vos différentes forces motrices.



Votre plus grande force motrice: Éthique - Morale

Les personnes dont la force motrice est éthique et morale ont un penchant prononcé de justice. Cela peut s'exprimer par la volonté de travailler dans des organisations clairement structurées, disposant de règles précises, de normes et de valeurs communes. L'intérêt premier derrière cette force motrice est la volonté de soutenir les "forces positives" de la structure ou, plus largement, de la société. Ces personnes disposent d'un système de valeurs clairement défini concernant ce qui est "bien" et ce qui est "mal", dont ils se servent pour les guider dans la vie.

Signes particuliers que l'on rencontre couramment avec cette force motrice:

- L'individu dispose d'un système de valeurs très clair.
- La prise de décision est fondée sur un système de valeurs clairement énoncé
- Défend des valeurs pertinentes pour une 'bonne' organisation.

Exemples de surexploitation de cette force motrice:

- Susceptible d'entrer en conflit avec un entourage trop vénal.
- Peut apparaître comme 'le garant de la morale'.
- Peut dans certains cas être perçu comme une personne qui juge les autres par rapport à elle-même.

Situations et facteurs susceptibles d'entraîner des désagréments ou du stress:

- Des négociations ou affaires non respectueuses de l'éthique.
- Le traitement injuste des collaborateurs.
- Les décisions dans lesquelles il est impossible de prévoir les conséquences pour soi-même et pour les autres.
- Lorsque les forces motrices dominantes ne sont pas satisfaites, l'individu fera preuve d'un certain désintérêt.

Éléments importants auxquels votre entourage peut penser afin d'accroître votre motivation:

- Ne pas négliger ou modifier les données susceptibles de nuire à l'image de l'organisation.
- Être parfaitement conscient du fonctionnement idéal des relations entre personnes de manière à ce que chacun puisse faire de son mieux et réussir ensemble.
- Lui permettre de participer aux projets qui contribuent à créer un monde meilleur.
- Le fait que la société qui l'emploie ait des valeurs clairement définies et que l'on agisse conformément aux principes affirmés.
- Le fait de faire preuve d'ouverture et d'honnêteté dans les discussions sur les questions complexes liées à l'éthique et à la morale.

Votre deuxième force motrice: Accomplissement de soi

Ceux dont la force motrice dominante est l'accomplissement de soi s'intéressent particulièrement au développement personnel et au bien-être. Une personne de ce genre accorde beaucoup de valeur aux environnements qui permettent de faire preuve de créativité et d'exprimer des pensées nouvelles. Le développement personnel peut s'exprimer par la volonté de mettre en oeuvre ses idées ou celles des autres. La réflexion personnelle et l'introspection sont des méthodes de travail naturelles; ainsi cette personne appréciera les milieux qui lui en donnent le temps et l'espace.

Signes particuliers que l'on rencontre couramment avec cette force motrice:

- Considère que le travail est une manière de s'épanouir.
- Expressif et communicatif lorsqu'il s'agit d'innover.
- Reste en retrait et évite les autres dans les situations marquées par un échec personnel ou une gêne.
- Apprécie les gens qui s'expriment de manière créative.

Exemples de surexploitation de cette force motrice:

- Le développement personnel risque de se faire au détriment du travail/de la globalité.
- Des idées trop larges et fantaisistes avec une conscience faible du risque.
- N'écoute pas les propositions de son entourage

Situations et facteurs susceptibles d'entraîner des désagréments ou du stress:

- Les personnes qui n'accordent de valeur qu'à la rationalité et à l'objectivité.
- Ce qu'il perçoit comme des entraves à son propre développement.
- Lorsque l'entourage critique ses idées ou refuse de les écouter.
- Lorsque les forces motrices dominantes ne sont pas satisfaites, l'individu fera preuve d'un certain désintérêt

Éléments importants auxquels votre entourage peut penser afin d'accroître votre motivation:

- Encourager sa volonté de développement personnel.
- Considérer ses propositions de changement comme une contribution positive à l'ensemble de l'activité.
- Comprendre qu'il n'existe pas toujours de réponse et accorder du temps à la réflexion et l'analyse.
- Lui permettre d'agir dans un environnement ouvert et compréhensif où on a la possibilité de s'exprimer librement.
- Lui permettre de suivre des formations qui lui donneront l'occasion de poursuivre sur la voie du développement personnel.

Votre troisième force motrice: Altruisme-Sollicitude

Les personnes dont la force motrice dominante est la considération portent un grand intérêt aux autres, à leurs rapports et leur bien-être. On les considère souvent comme des personnes aimables, sympathiques et généreuses. Elles sont parfois prêtes à renoncer à un gain personnel (gagner de l'argent) s'il s'avère qu'une décision est défavorable à quelqu'un d'autre. Les gens dont la force motrice est la connaissance, le sens pratique ou le leadership apparaissent à leurs yeux indifférents ou insensibles.

Signes particuliers que l'on rencontre couramment avec cette force motrice:

- Vient volontiers en aide aux autres.
- Peut consacrer beaucoup de temps et d'énergie à la "bonne cause".
- Voit plutôt le "bien" que le "mal" chez les autres

Exemples de surexploitation de cette force motrice:

- Peut entrer en conflit avec des décideurs plus rationnels, en particulier si la situation nuit à quelqu'un.
- Susceptible d'être utilisé.
- Prend les choses de manière trop personnelle

Situations et facteurs susceptibles d'entraîner des désagréments ou du stress:

- Les décisions prises sur des bases exclusivement rationnelles et économiques.
- Les décisions qui entraînent des désagréments humains plus importants que le gain financier.
- Le fait de ne pas se sentir à la hauteur.
- Lorsque les forces motrices dominantes ne sont pas satisfaites, l'individu fera preuve d'un certain désintérêt.

Éléments importants auxquels votre entourage peut penser afin d'accroître votre motivation:

- Ne pas se montrer égoïste et vouloir "profiter" du travail et de l'investissement des autres.
- Réfléchir au moyen de satisfaire tout le monde et de créer une situation professionnelle plus juste.
- Souligner l'interaction entre les gens ; tout le monde est utile et a un rôle important à jouer.
- Lui donner la possibilité de venir en aide aux autres.
- Lui permettre d'agir dans un climat professionnel humain et respectueux de la personne

Votre quatrième force motrice: Economique-Financier

Les personnes dont la force motrice est financière présentent un intérêt prononcé pour l'argent. Elles sont attirées par ce qui peut être rentable et désirent un retour financier sur leurs investissements. Par "investissements", il est entendu le temps et l'argent. Les personnes guidées principalement par l'aspect financier s'efforcent d'obtenir la sécurité que l'actif financier leur apporte. Elles peuvent éprouver le besoin de l'emporter sur les autres sur le plan financier et matériel.

Signes particuliers que l'on rencontre couramment avec cette force motrice:

- Efficace en matière de gestion et d'utilisation du temps et de l'argent.
- Ne laisse jamais ou rarement rien au hasard dans une négociation.
- Recherche les réductions ou les offres spéciale mais n'est lui-même jamais prêt à proposer la même chose

Exemples de surexploitation de cette force motrice:

- Dans certains cas, peut provoquer chez les autres le sentiment d'être redevable s'il demande de l'aide
- Susceptible de passer trop de temps à chercher 'la meilleure affaire', ce qui fait perdre du temps et entraîne une sous-optimisation.

Situations et facteurs susceptibles d'entraîner des désagréments ou du stress:

- Lorsque quelqu'un gaspille consciemment ou inconsciemment son temps ou son argent.
- Lorsque des investissements ne rapportent pas les fruits escomptés.
- Lorsque les forces motrices dominantes ne sont pas satisfaites, l'individu fera preuve d'un certain désintérêt.

Eléments importants auxquels votre entourage peut penser afin d'accroître votre motivation:

- Porter de l'intérêt au résultat, à l'issue.
- Gérer du temps et de l'argent/ des investissements.
- Un système de compensation attractif.
- Donner un feedback pour confirmer que les investissements fournissent les résultats escomptés.
- Reconnaître les capacités du sujet à utiliser les ressources de manière optimale.

Description des différentes associations de forces motrices

Accomplissement de soi/Éthique - Morale

- Le développement personnel consiste à se donner une bonne réputation
- La créativité et l'innovation peuvent être utilisées pour établir des valeurs communes.
- Chacun peut devenir une « meilleure » personne

Ethique et Morale/Altruisme-Sollicitude

- Tendre la main pour aider quelqu'un qui en a besoin est le devoir de chaque être humain.
- Nous sommes tous responsables de la manière dont nous utilisons nos ressources, à grande ou à petite échelle.
- On ne peut pas tirer profit d'une situation aux dépens des autres.

Economique-Financier/Éthique - Morale

- Des convictions fermes sont soutenues par une utilisation optimale du temps et des moyens financiers.
 - Les connaissances économiques peuvent être utilisées pour servir la « bonne cause ».
 - Les systèmes de rémunération doivent être justes – un salaire égal à travail égal

Accomplissement de soi/Altruisme-Sollicitude

- Le fait d'aider les autres est une manière de se réaliser soi-même.
- Mon propre développement et ma réussite ne doivent pas se faire au détriment des autres.
- Ce qui est bon pour moi ne l'est pas forcément pour les autres

Economique-Financier/Accomplissement de soi

- Se réserver des plages de temps consacrées à la communauté et à l'échange, c'est un investissement pour l'avenir.
- Allouer des ressources pour permettre aux gens de se développer porte ses fruits et profite à l'activité.
- L'argent donne la liberté – la capacité de décider pour soi permet d'oser s'engager dans des « aventures »

Economique-Financier/Altruisme-Sollicitude

- Lorsqu'on aide les autres, on peut être assuré qu'on en sera récompensé dans l'avenir.
- L'aide que l'on apporte aux autres doit être rentable.
- Tout un chacun doit contribuer à l'ensemble à hauteur de ses capacités

Rouge Dominant associé aux diverses forces motrices

Éthique - Morale	Les personnes avec du Rouge élevé associé à la force motrice Éthique/Moralité conservent leur force et leur détermination. Ces sujets font preuve d'un fort engagement et de leadership lorsqu'il s'agit de se comporter de manière éthique. Elles peuvent sembler trop honnêtes en affaires. Occupent parfois des positions importantes en politique ou dans des organisations humanitaires.
Accomplissement de soi	Les personnes avec du Rouge élevé associé à la force motrice Accomplissement de soi aiment les missions qui les poussent dans leurs retranchements. Ces sujets sont souvent favorables au développement interne des compétences, pour eux et pour les autres.
Altruisme-Sollicitude	La force motrice Altruisme-Sollicitude adoucit le caractère dominant inhérent à une personne Rouge Dominante. Les manières peuvent rester brusques, mais elles reposent sur une volonté de bien faire.
Economique-Financier	Les personnes avec du Rouge élevé associé à la force motrice Economique-Financier s'assurent volontiers que ce qui est bon pour l'entreprise leur procure également des gains financiers personnels. Susceptibles de prendre de gros risques en affaires.
Connaissance	Les personnes chez qui le Rouge est élevé ont un tempérament compétitif et directif. Lorsque leur force motrice dominante est la Connaissance, ils deviennent des spécialistes, ils exposent de manière claire et déterminée les tenants et aboutissants d'une situation et la manière de résoudre un problème. Ils ont souvent du mal à accepter des arguments contraires aux leurs.
Pouvoir-Autorité	Les personnes avec du Rouge élevé associé à la force motrice Pouvoir-Autorité veulent contrôler les situations. Ils souhaitent accéder à une position prééminente au sein de la structure dans laquelle ils travaillent mais également dans la société de manière générale. Disposent souvent d'un réseau étendu de personnes influentes.
Pratique	Les personnes avec du Rouge élevé associé à la force motrice Pratique envisagent les problèmes de manière concrète. Ces sujets s'en remettent à leur expérience et ne rechignent pas à effectuer eux-mêmes les tâches ingrates.

(Les champs blancs sont vos forces motrices présentes et donc associées à la couleur rouge. les champs gris ne vous concernent pas.)

Jaune Dominant associé aux diverses forces motrices

Éthique - Morale	Les personnes avec du Jaune élevé associé à la force motrice Éthique/Moralité sont souvent d'ardents défenseurs de la justice et de l'équité au sein de leur structure. Ils utilisent leurs dons de communication pour appuyer leurs idées.
Accomplissement de soi	Les personnes avec du Jaune élevé associé à l'Accomplissement de soi, sont des personnes qui s'épanouissent dans des environnements créatifs qui permettent l'innovation et les nouvelles expériences. Perdent parfois de vue que les « expériences » doivent être viables d'un point de vue économique ou d'un point de vue pratique.
Altruisme-Sollicitude	Lorsque la force motrice dominante est la Altruisme-Sollicitude chez les personnes dont le Jaune est élevé, cela s'exprime par des encouragements dans le groupe de travail, l'organisation de fêtes au sein du département pour fêter ses succès et la mise en valeur des bonnes prestations. Ce sont eux qui se souviennent des anniversaires et autres événements.
Economique-Financier	Les personnes avec du Jaune élevé associé à la force motrice Economique-Financier, sont des personnes qui ont une conscience claire des revenus financiers que leurs idées peuvent générer. C'est d'ailleurs souvent un argument pour influencer les autres et gagner leur soutien pour un projet. Ils privilégient les projets rentables.
Connaissance	Les personnes avec du jaune élevé associé à la force motrice Connaissance sont extrêmement concentrées, cultivées et persuasives lorsqu'il s'agit de sujets qui les intéressent. Ils utilisent leurs connaissances pour appuyer leurs idées.
Pouvoir-Autorité	Les personnes avec du Jaune élevé communiquent naturellement très bien. Associé à la force motrice Pouvoir-Autorité, on a des sujets qui veulent être présents quand les décisions sont prises. Ils sont doués pour créer des réseaux de personnes influentes.
Pratique	Les personnes avec du Jaune élevé associé à la force motrice Pratique sont capables de trouver des solutions créatives en utilisant les ressources disponibles. Ces sujets aiment les travaux manuels et présentent des dispositions artistiques.

(Les champs blancs sont vos forces motrices présentes et donc associées à la couleur jaune. les champs gris ne vous concernent pas.)

Vert Dominant associé aux diverses forces motrices

Éthique - Morale	Les personnes avec du Vert élevé associé à la force motrice Éthique/Moralité sont des personnes qui luttent pour que tous les employés soient traités de manière juste. C'est parfois ceux qui s'engagent activement pour les questions d'égalité des chances et des sexes.
Accomplissement de soi	Les personnes dont le vert est élevé et la force motrice est l'accomplissement de soi s'intéressent souvent à l'aspect "humain" des événements de la vie. Elles s'occupent notamment des activités liées à des cercles d'études et au bien être psychologique.
Altruisme- Sollicitude	Les personnes avec du Vert élevé associé à la force motrice Altruisme-Sollicitude sont des personnes qui apprécient le travail en équipe. Elles sont dignes de confiance et toujours prêtes à aider les autres.
Economique- Financier	Les personnes avec du Vert élevé associé à une dominante Economique-Financier préfèrent réaliser des investissements sûrs et mûrement réfléchis. Elles économisent les ressources et réfléchissent soigneusement à la meilleure façon d'en tirer profit.
Connaissance	Les personnes avec du Vert élevé associé à la Connaissance recherchent ardemment des informations avant de s'approprier les nouvelles méthodes et techniques. Utilisent volontiers leurs connaissances pour développer des méthodes fonctionnelles et des procédures dans le cadre de leurs activités.
Pouvoir-Autorité	Les personnes avec du Vert élevé associé à la force motrice Pouvoir-Autorité sont des dirigeant(e)s très compétent(e)s. Leur direction est conséquente et elles se montrent têtues et résistantes. Leurs décisions traduisent un respect des autres et des circonstances.
Pratique	Les personnes avec du Vert élevé associé à la force motrice Pratique ont souvent de bonnes capacités de planification et d'organisation des tâches dans le groupe de travail. Elles identifient la manière dont on peut utiliser au mieux les ressources dans un projet donné.

Les champs blancs sont vos forces motrices présentes et donc associées à la couleur verte. les champs gris ne vous concernent pas.)

Bleu Dominant associé aux diverses forces motrices

Éthique - Morale	Les personnes avec du Bleu élevé associé à la force motrice Éthique/Moralité sont des personnes qui ont une conscience aiguë des lois et des règlements. Elles s'assurent que tous les collaborateurs respectent des critères de qualité élevés et oeuvrent pour des négociations honnêtes.
Accomplissement de soi	Les personnes avec du Bleu élevé associé avec la force motrice Accomplissement de soi sont des perfectionnistes. Ces personnes peuvent consacrer beaucoup de temps à mettre au point un système jusqu'à ce qu'il soit totalement achevé.
Altruisme- Sollicitude	Les personnes avec du Bleu élevé associé avec la force motrice Altruisme-Sollicitude aident volontiers les autres quand ils en ont besoin. Ce soutien s'exprime plus souvent par des conseils pratiques que par un soutien affectif.
Economique- Financier	Les personnes avec du Bleu élevé associé avec la force motrice Economique-Financier sont des personnes qui pèsent soigneusement le pour et le contre avant de faire des investissements. Privilégient les produits de qualité qui ont une longue durée de vie.
Connaissance	Les personnes avec du Bleu élevé et dont la force motrice dominante est la Connaissance sont souvent de véritables expertes dans leur domaine. Elles sont capables d'apporter des « preuves » solides pour défendre leurs opinions et posent souvent des questions critiques.
Pouvoir-Autorité	Les personnes avec du Bleu élevé associé à la force motrice Pouvoir-Autorité sont des personnes qui ont une tendance prononcée à surveiller la qualité du travail accompli. Exigent beaucoup de leurs collègues/collaborateurs.
Pratique	Les personnes avec du Bleu élevé associé à la force motrice Pratique sont souvent des personnes méthodiques, qui ne laissent rien au hasard. Elles perçoivent parfaitement la manière la plus efficace et la plus sûre d'utiliser les ressources.

(Les champs blancs sont vos forces motrices présentes et donc associées à la couleur bleue. les champs gris ne vous concernent pas.)

Annexe

Explications des relations entre les 12 caractéristiques et le DISC et ses couleurs

Orientation performance

Pour les personnes orientées vers la performance, il est important d'obtenir un résultat. Elles sont capables de transiger sur la caractéristique ou les détails pour atteindre leurs objectifs. Dans leur façon de communiquer avec les autres, elles sont directes et savent défendre leur opinion efficacement. En revanche, elles ne s'intéressent pas beaucoup aux questions personnelles. Elles préfèrent tenir une position objective et sont très orientées vers un but. Elles sont capables de prendre une décision rapide sans se laisser distraire.

Automotivation

Pour les personnes automotivées, la réussite personnelle a de l'importance. Elles ne sont pas particulièrement patientes et préféreraient voir des résultats immédiats. Elles s'énervent facilement contre les personnes qui ne peuvent pas ou ne veulent pas suivre leur rythme soutenu. Elles peuvent intégrer sans difficultés de nouvelles informations sans perdre le but de vue. Elles assument la responsabilité de leurs actes et elles n'ont pas peur des confrontations. Une pression forte constitue un élément naturel de leur quotidien.

Indépendance

Les personnes autonomes sont très indépendantes et droites. Elles préfèrent suivre leur propre chemin et sont dans leur élément quand elles n'ont pas besoin de tenir compte des autres. Les règlements qui limitent leur liberté de mouvement provoquent de la frustration en elles. Il leur arrive parfois d'avoir à les enfreindre pour obtenir un résultat. Elles ont un fort esprit de compétition et elles savent à tout moment où elles en sont.

Influence

La communication est essentielle pour les personnes influentes. À leur manière, elles sont ouvertes et extraverties, mais elles peuvent avoir du mal à se concentrer sur des tâches quotidiennes. Elles sont facilement distraites quand l'occasion d'une interaction sociale se présente. Elles donnent une impression de sécurité et, grâce à leurs manières pleines d'entrain, il leur est facile d'influencer les autres sans pour autant faire preuve d'acharnement.

Annexe, suite..

Enthousiasme

Les personnes enthousiastes sont aimables et extraverties. Elles aiment bien un rythme soutenu. Par leur attitude exaltée, elles affichent clairement leur engagement sur un sujet. Leur enthousiasme contribue souvent à donner du cœur à l'ouvrage et de la motivation aux gens de leur entourage.

Confiance

Quand il s'agit de contacts avec autrui, les personnes sûres d'elles doutent rarement d'elles-mêmes. Elles apprécient les situations en société et elles interagissent volontiers avec les autres sur un niveau plus personnel. Elles peuvent se familiariser spontanément avec les gens, même avec des étrangers, et sont souvent celles qui prennent l'initiative de ce genre de contacts. Elles ne sont pas nécessairement opiniâtres de nature mais elles préfèrent nettement que les choses demeurent à un niveau ouvert et amical.

Persévérance

Les personnes persévérantes apprécient les relations ouvertes et cordiales avec les autres et se sentent rarement pressées. Elles préfèrent travailler à leur rythme et sont obstinées et tenaces. Lorsqu'une tâche leur a été confiée, elles veillent aussi à ce qu'elle soit menée à son terme. Elles peuvent donc parfaitement fonctionner dans des situations que d'autres trouveraient monotones ou ennuyeuses.

Réflexion

Les personnes méditatives aiment bien avoir du temps pour réfléchir à un sujet avant de décider comment elles vont le traiter. Avant de s'exprimer, elles pèsent soigneusement leurs mots et planifient leur conduite. Avant de se décider enfin, elles veulent synchroniser leurs pensées avec leurs collègues. Elles peuvent éprouver des difficultés à gérer des délais.

Annexe, suite..

Qui a des principes

Les personnes qui ont des principes tiennent leur parole et font ce qu'elles ont promis. Elles peuvent éprouver des difficultés à s'adapter à de nouvelles situations et aiment bien avoir des procédures et des méthodes de travail établies à suivre. Elles sont très loyales avec les choses en cours et les gens de leur entourage. Face à des changements, elles peuvent être récalcitrantes et elles ont besoin de temps pour s'adapter.

Règles et procédures

Pour ces personnes, il est important de savoir quels sont leurs droits et attributions, ainsi que ceux des autres. Elles se servent des règlements et procédures pour appuyer leur opinion. Elles préfèrent avoir le soutien des collègues et collaborateur avant de prendre une décision importante. Elles aiment donc faire partie d'une équipe. En collaborant avec les autres, elles évitent de prendre des risques personnellement, et la responsabilité est partagée entre plusieurs personnes.

Prudence

Les personnes prudentes ont du mal à reconnaître une erreur et c'est pourquoi elles ont soin de contrôler leur travail pour qu'aucune faute ne s'y glisse. Elles ont un grand besoin de sécurité et veulent éviter à tout prix les prises de risques. Si un sujet ne peut pas être étayé par des faits, elles préfèrent s'abstenir d'agir plutôt que risquer un résultat négatif. Elles sont prudentes en divulguant une information et ont parfois des difficultés à transposer leurs idées en actions ou à les communiquer à d'autres si elles n'y sont pas encouragées.

Observation et détails

Les personnes qui sont observatrices ont un sens aigu de ce qui se passe dans leur milieu environnant et des changements qui s'y produisent. Elles remarquent souvent des choses que les autres ne relèvent même pas ou qu'ils ignorent délibérément. Cela peut les conduire à s'ennuyer ou se laisser facilement distraire. Elles vérifient volontiers qu'aucune erreur n'est commise. Elles sont parfois sensibles à l'opinion des autres et se sentent facilement critiquées.