



Le Puzzle DISC/Les Forces Motrices Combinaison +

Communication

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

Philippe Jean-Baptiste



IFG
philippejb@icloud.com
Date de l'analyse: 19/11/2015
Durée: 14 minutes
Date d'édition: 19/11/2015

KD CONSEIL
Barbara de Gouy
271, rue Saint-Denis
75002 Paris
bdegouy@kdconseil.com

Table des matières

3	Introduction à l'analyse Puzzle DISC	17	Caractéristiques associées aux couleurs dans le Puzzle DISC
4	Comportement de base	18	Les caractéristiques sous forme de diagramme
5	Quelques caractéristiques spécifiques / Pour vous, il est naturel de	19	Introduction : L'analyse de forces motrices
6	Ce qui vous motive / Voici comment vous organisez et planifiez / Voici comment vous prenez une décision	21	Description des sept forces motrices
7	Façon dont vous communiquez avec les autres / Conséquences de votre manière de communiquer	22	Selon vos réponses à l'analyse, vous avez obtenu la répartition en pourcentage suivante pour vos différentes forces motrices.
8	Apports à l'organisation / Conseils à votre responsable	23	Votre plus grande force motrice
9	Voici comment augmenter votre efficacité	24	Votre deuxième force motrice
10	Comportement adapté	25	Votre troisième force motrice
11	Façon dont vous abordez les difficultés et les défis	26	Votre quatrième force motrice
12	Façon dont vous faites passer vos pensées et vos idées à ceux qui vous entourent	27	Description des différentes associations de forces motrices
13	Façon dont vous répondez au rythme de votre milieu	28	Rouge Dominant associé aux diverses forces motrices
14	Façon dont vous répondez aux règles et aux procédures de votre environnement	29	Jaune Dominant associé aux diverses forces motrices
15	Zone de positionnement	30	Vert Dominant associé aux diverses forces motrices
16	Caractéristiques visibles dans votre style de comportement	31	Bleu Dominant associé aux diverses forces motrices
		32	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

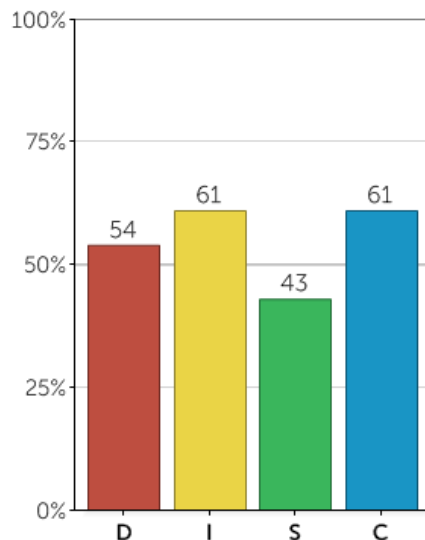
S = Stabilité – pièce verte

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.



L'une des qualités qui vous définit est l'aptitude à prouver toutes vos compétences dans différentes situations. Vous pouvez être charmant et enthousiaste ou honnête et franc, selon les circonstances. Dans des milieux sociaux plus accommodants, votre comportement est dynamique et sympathique et vous pouvez être ouvert et enthousiaste. Si la situation est plus officielle ou structurée, vous pouvez faire preuve d'une attitude plus déterminée et franche. Vous pouvez être résolu et vous dominer tout en dissimulant votre côté sociable. C'est seulement dans les situations plus formelles que vos attitudes plus ambitieuses et dynamiques se manifesteront et dans ces cas vous serez probablement plus honnête et franc.

Vous pouvez être conscient des besoins des autres tout en agissant de manière décidée et en faisant preuve d'initiative. Vous respectez également les règles et l'ordre établis, ce qui vous rend moins impulsif et moins imprévisible que les profils extravertis semblables. Vous souhaitez réussir, mais vous comprenez également que vous devez parfois mettre de côté vos ambitions pour le bien du groupe ou de l'entreprise.

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.

L'une de vos principales aptitudes consiste à comprendre ce qui est important. Vous pensez et agissez rapidement et de façon responsable et vous n'avez pas de mal à vous adapter aux changements inattendus. Vous êtes également sensible à des facteurs que les autres ne remarquent peut-être même pas. Votre façon de communiquer, ouverte et sincère, s'associe efficacement avec votre aptitude à obtenir des résultats.

Vous travaillez souvent à un rythme soutenu, c'est-à-dire que vous agissez parfois sans considérer les conséquences dans tous leurs détails. Cela s'applique en particulier aux relations avec les autres. Vous comprenez le besoin de tact et de prudence lorsque vous communiquez avec eux, mais votre franchise peut vous amener à parler sans réfléchir.

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 :

- ☐ être capable de prendre une décision en toute indépendance
- ☐ hésiter rarement lorsque vous avez opté pour une solution
- ☐ assumer les conséquences de vos actes
- ☐ assumer la responsabilité des décisions que vous prenez
- ☐ être celui qui sert de ciment social dans les relations avec les autres
- ☐ être tout à fait à l'aise même avec des personnes que vous ne connaissez pas
- ☐ amener les autres à aimer votre compagnie
- ☐ utiliser votre humour pour détendre une ambiance tendue
- ☐ avoir un sens aigu de ce qui se passe dans le monde autour de vous
- ☐ contribuer à des discussions libres et franches
- ☐ influencer et impliquer votre entourage à propos de sujets qui vous concernent
- ☐ passer à côté de sujets importants quand ils ne vous concernent pas personnellement
- ☐ être attentif aux détails
- ☐ signaler parfois ce que les autres peuvent considérer comme insignifiant
- ☐ vouloir des faits solides avant de promettre quoi que ce soit
- ☐ étudier les conséquences des diverses alternatives d'action

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.

Ce qui vous motive :

- ☐ se tenir à une décision prise
- ☐ prendre contact avec de nouvelles personnes régulièrement
- ☐ obtenir l'estime des autres
- ☐ remarquer les détails
- ☐ expliquer les conséquences des diverses alternatives d'action

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 avez des aptitudes d'organisation et de planification. Vous comprenez la structure et le besoin de définir des plans détaillés. Vous êtes aussi naturellement conscient des facteurs subtils et incertains dont les autres ne tiennent pas forcément compte. Votre plus grande faiblesse dans ce domaine est peut-être votre manque de patience. Il vous est difficile de rester suffisamment concentré pour organiser et suivre des projets complexes sur le long terme.

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 pouvez rapidement faire le point sur les options disponibles, puis décider de l'approche à adopter. Vous comptez considérablement sur votre expérience passée et votre « instinct » lorsque vous prenez des décisions. Un élément essentiel dans votre prise de décision est votre empressement à modifier ou à réexaminer vos décisions si elles s'avèrent incorrectes. Ce trait de caractère peut parfois être déroutant pour vos collaborateurs et collègues, mais il est simplement le signe de votre flexibilité et de votre capacité à vous adapter.

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 assumez vos décisions même si elles rencontrent de l'opposition
- ☐ Vous avez une grande facilité à fréquenter les autres, même les personnes que vous ne connaissez pas
- ☐ Vous avez une manière d'être charmante et sympathique, qui amène les autres à se détendre en votre présence
- ☐ Vous remarquez même les petits changements, que les autres ignorent facilement
- ☐ Vous préférez éviter les prises de risques

Conséquences de votre manière de communiquer

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

- ☐ Vous pouvez avoir besoin d'écouter davantage les autres solutions possibles pour résoudre un problème
- ☐ Vous avez peut-être besoin de mieux ménager votre temps
- ☐ Gardez simplement à l'esprit que l'on ne peut pas être aimé de tout le monde
- ☐ Gardez à l'esprit qu'il n'est pas forcément nécessaire de relever tous les petits détails
- ☐ Gardez à l'esprit qu'il faut parfois oser pour gagner

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.

- ☐ Une fois qu'une décision est prise, vous vous y tenez
- ☐ Vous doutez rarement d'avoir pris la bonne décision
- ☐ Vous assumez la responsabilité de vos actes et ne cherchez pas à vous cacher derrière des excuses
- ☐ Vous êtes perçu comme sûr et responsable dans une équipe
- ☐ Vous contribuez à une coopération ouverte dans le travail
- ☐ Vous tendez volontiers une main secourable quand vous le pouvez
- ☐ Vous amenez les autres à se sentir détendus en votre compagnie
- ☐ Vous avez un charme naturel dans vos interactions avec les autres
- ☐ Vous êtes capable de vous adapter et de vous fondre dans de nouveaux milieux
- ☐ Vous êtes intéressé par ce qui se passe autour de vous
- ☐ Vous pouvez être très engagé dans différents sujets
- ☐ Vous mettez volontiers du temps et de l'énergie dans ce qui est important sur le moment
- ☐ Vous remarquez les détails
- ☐ Vous manquez rarement les informations importantes
- ☐ Vous avez des faits sérieux à l'origine de vos décisions
- ☐ Vous faites toujours une analyse d'impact de vos choix possibles

Conseils à votre responsable

Les différents styles de comportement nécessitent différentes formes de management pour produire un travail satisfaisant et exécuter les tâches avec plaisir. Votre supérieur trouvera ci-dessous quelques conseils dont vous pourrez tous deux tirer profit dans vos relations.

- ☐ Reconnaître que vous êtes un collaborateur efficace et fiable, mais qui préfère travailler à sa manière
- ☐ Être conscient que vous avez besoin de compliments et d'estime pour votre contribution à l'activité
- ☐ Comprendre que vous pouvez avoir du mal à exécuter une décision que vous considérez comme négative pour votre entourage
- ☐ Comprendre que vous ne voulez pas vous sentir pressé de prendre position sur un sujet sans avoir au préalable eu l'occasion d'étudier les faits en question
- ☐ Vous aider à prendre une décision

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:

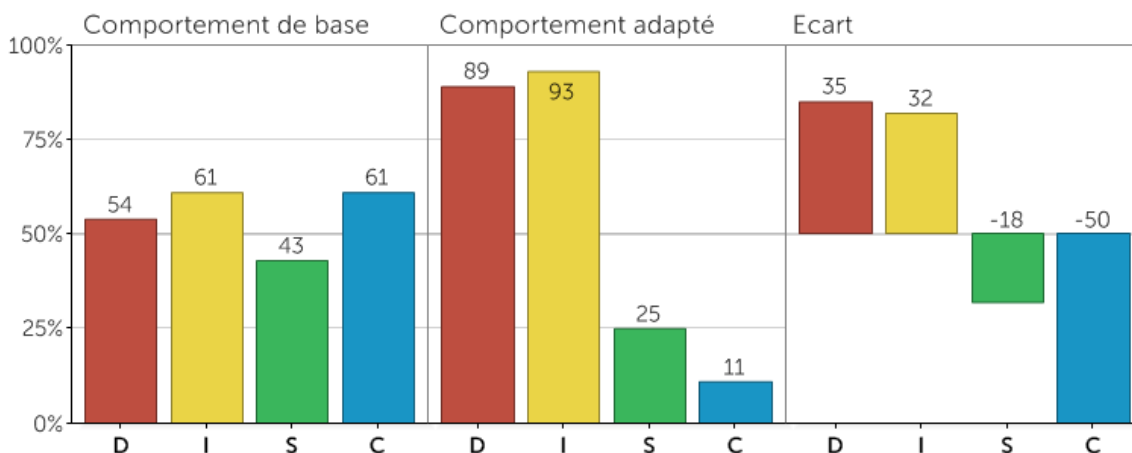
- ☐ créent un rythme de travail plus détendu
- ☐ pèsent le pour et le contre
- ☐ signalent et apprécient le besoin des autres
- ☐ créent la structure et survol
- ☐ s'assurent que les faits sont examinés avant la prise de décisions
- ☐ se concentrent sur les tâches professionnelles
- ☐ cherchent des faits comme base de décisions
- ☐ suivi des résultats de leur propre initiative

Vous-même, vous avez besoin:

- ☐ de comprendre l'importance de réaliser des tâches pas très stimulantes
- ☐ de prendre le temps d'expliquer le cheminement qui mène à une décision
- ☐ de donner et d'avoir conscience des pénalités existantes, afin de ne pas violer les règles
- ☐ de régler le rythme de travail sur celui des autres de se détendre davantage de pouvoir identifier les priorités et établir des calendriers d'être prêt à accepter le fait que tout le monde ne soit pas d'accord de ne pas considérer les réactions comme des critiques d'apprendre à tolérer le fait que les autres personnes ont des avis différents d'un programme détaillé

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.



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.

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

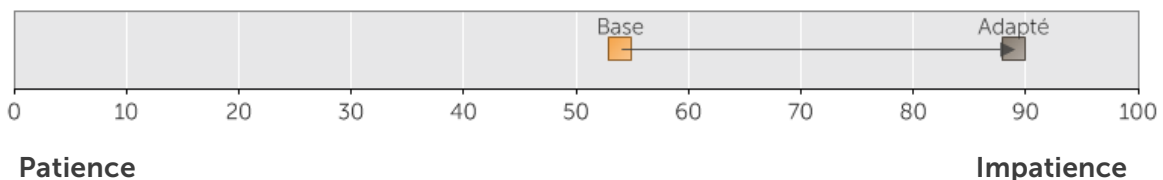
Vous pouvez passer un temps considérable à rassembler des faits pour étayer vos décisions. Une fois que vous avez décidé la voie à suivre, vous vous tenez à votre décision, même si vous rencontrez des résistances. Vous pouvez parfois vous montrer critique envers des personnes de votre entourage qui, selon vous, choisissent une autre voie, comme la facilité par exemple.

Comportement adapté

Vous avez une grande facilité à voir de nouvelles opportunités et vous êtes prêt à saisir l'occasion de les concrétiser. Toutefois, vous ne prenez pas toujours le temps d'évaluer les éventuelles conséquences négatives. Les autres peuvent considérer que vous prenez de trop grands risques. C'est pourquoi il serait bon d'échanger vos idées avec quelqu'un moins « risque-tout » que vous.

Ecart

Dans votre situation professionnelle actuelle, vous éprouvez le besoin d'être plus franc et clair que vous ne le faites naturellement d'habitude. Vous trouvez que vous devriez être plus autonome, vous fier davantage à vos capacités personnelles et prendre plus d'initiatives. Si la différence entre le comportement de base et le comportement adapté est importante, il s'agit alors souvent d'une adaptation qui requiert de l'énergie psychique pour se maintenir sur la durée, ce qui peut vous conduire à vous sentir stressé et 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

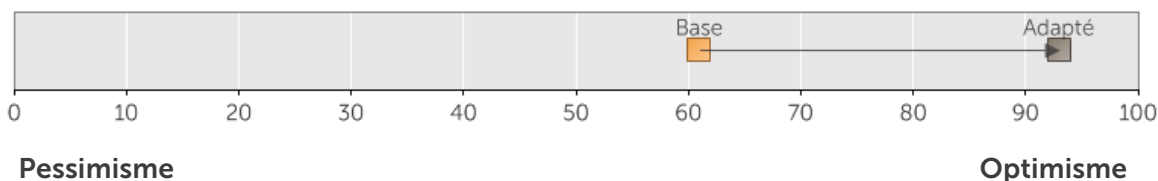
Vous avez une grande facilité à côtoyer les autres, même les gens que vous ne connaissez pas. Vous avez une attitude amicale et positive envers vos collègues et vous aimez tendre la main si vous le pouvez. Vous pouvez parfois être trop généreux de votre temps, ce qui peut avoir un impact sur votre travail et celui des autres.

Comportement adapté

Avec votre attitude positive et enthousiaste, vous affichez généralement de manière très appuyée votre intérêt pour un sujet. Grâce à cela, vous avez souvent la capacité de motiver les autres et de les rallier à votre cause quand vous voulez convaincre de l'intérêt d'une nouvelle idée. Dans une équipe, c'est souvent vous qui assurez les encouragements et l'inspiration. L'inconvénient est que, sous pression, vous risquez de réagir de façon sarcastique et ironique.

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. Si vous estimez recevoir une réponse positive à votre changement d'attitude, alors cette adaptation-là peut devenir une caractéristique permanente de votre style de comportement.



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

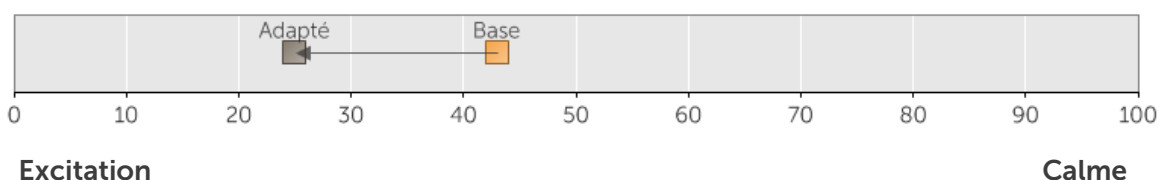
Vous êtes curieux et intéressé par ce qui vous entoure et vous aimez être là où les choses se passent. Pour vous, il n'y a aucun problème à passer d'une tâche à l'autre. En revanche, vous pouvez avoir du mal à maintenir votre concentration quand vous jugez vos tâches monotones et ennuyeuses.

Comportement adapté

Vous avez du mal à supporter les tâches monotones et routinières. Vous êtes souvent curieux de ce qui se passe dans le monde et il vous est facile de relever de nouvelles idées qui pourraient être appliquées dans votre activité. Vous pouvez avoir besoin de prendre davantage de temps pour terminer une activité de manière bien satisfaisante avant de commencer la suivante.

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. 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 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

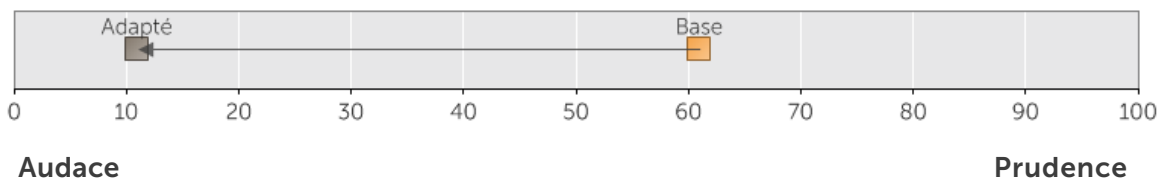
Vous êtes une personne qui remarque souvent des détails que les autres laissent facilement passer. Dans la plupart des cas, il s'agit d'une qualité précieuse. Mais vous pouvez vous croire obligé de signaler des détails que les autres considèrent comme insignifiantes.

Comportement adapté

Vous avez généralement une idée claire et précise de la façon dont vous voulez que les choses soient. Vous n'hésitez pas à procéder à des changements radicaux si vous les jugez nécessaires. Vos manières directes peuvent toutefois être vécues comme peu délicates par des personnes plus sensibles. Parfois, on peut aller plus loin avec un peu de diplomatie.

Ecart

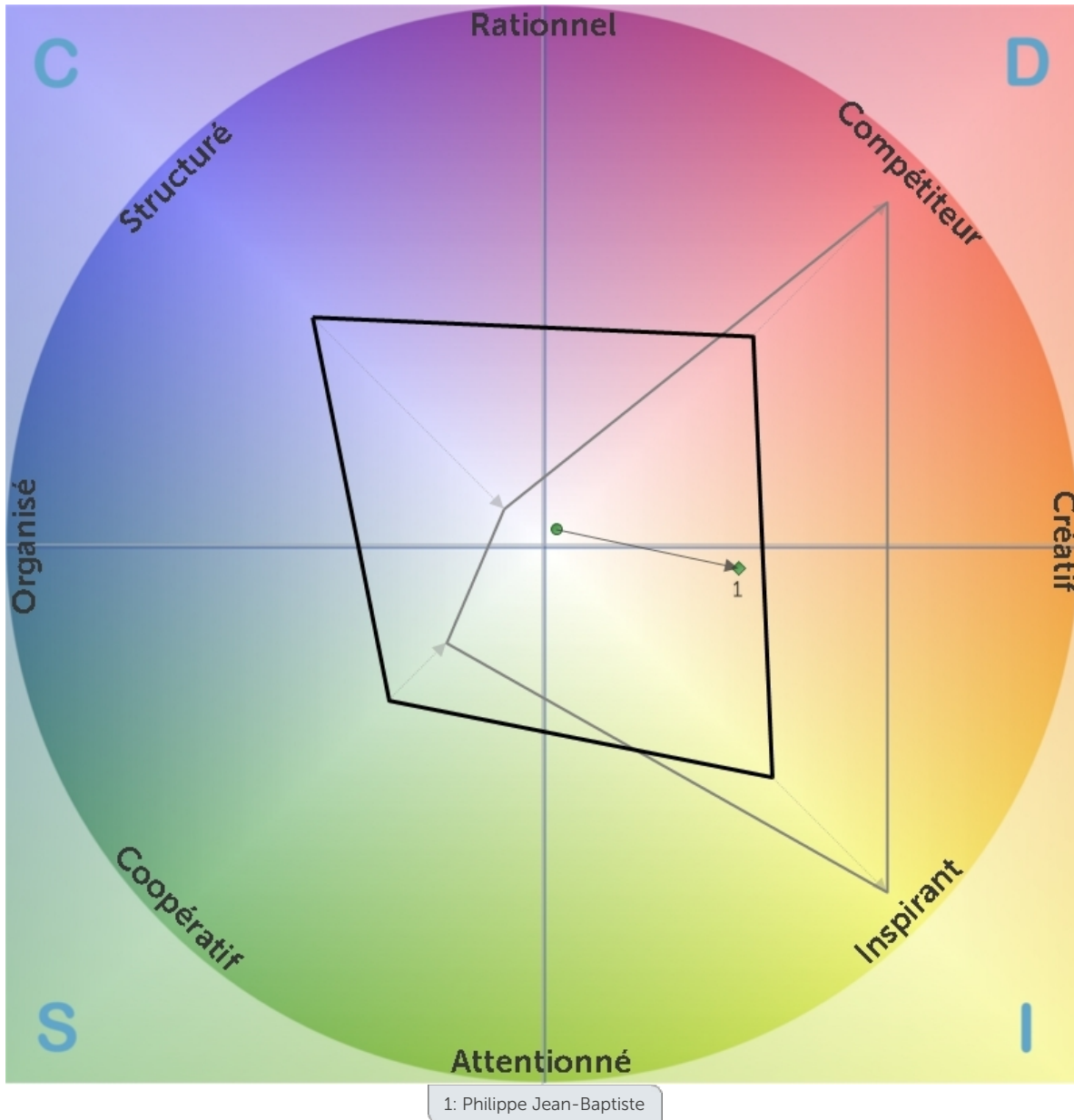
Dans votre situation professionnelle actuelle, vous sentez que vous devriez être plus autonome et vous fier davantage à vos capacités personnelles que ce qui paraît naturel pour vous. L'adaptation se manifeste souvent dans le fait que vous recherchez moins la coopération avec les autres, car vous voulez montrer votre capacité à travailler de façon indépendante. Si la différence entre le comportement de base et le comportement adapté est importante, il s'agit alors souvent d'une adaptation qui peut être difficile à maintenir sur la durée et qui peut donc provoquer un certain stress.



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 où 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 dans votre rapport individuel est 1:2. Dans un rapport de groupe l'échelle est 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).

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.

Automotivation

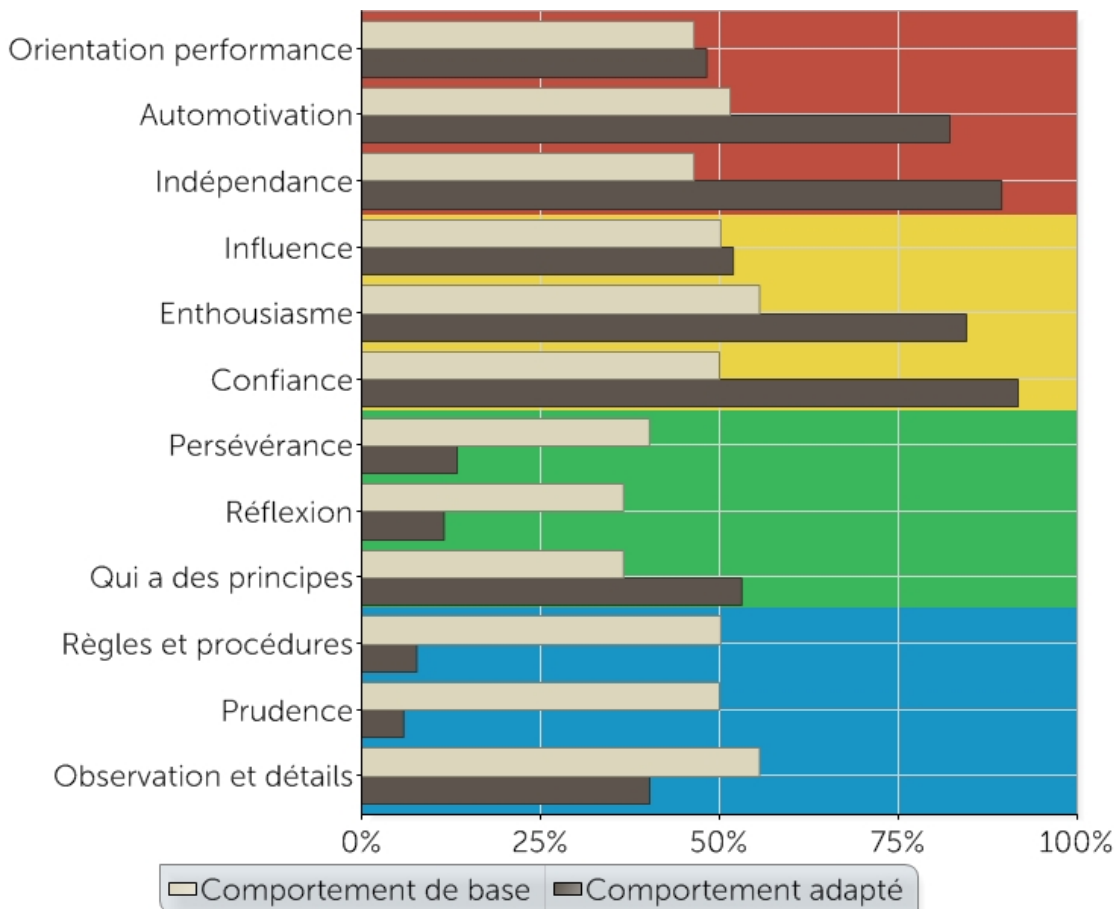
Pour les personnes automotivées, la réussite personnelle a de l'importance. Elles ne sont pas particulièrement patientes et préféreraient voir des résultats immédiats. Elles s'énervent facilement contre les personnes qui ne peuvent pas ou ne veulent pas suivre leur rythme soutenu. Elles peuvent intégrer 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.

Influence

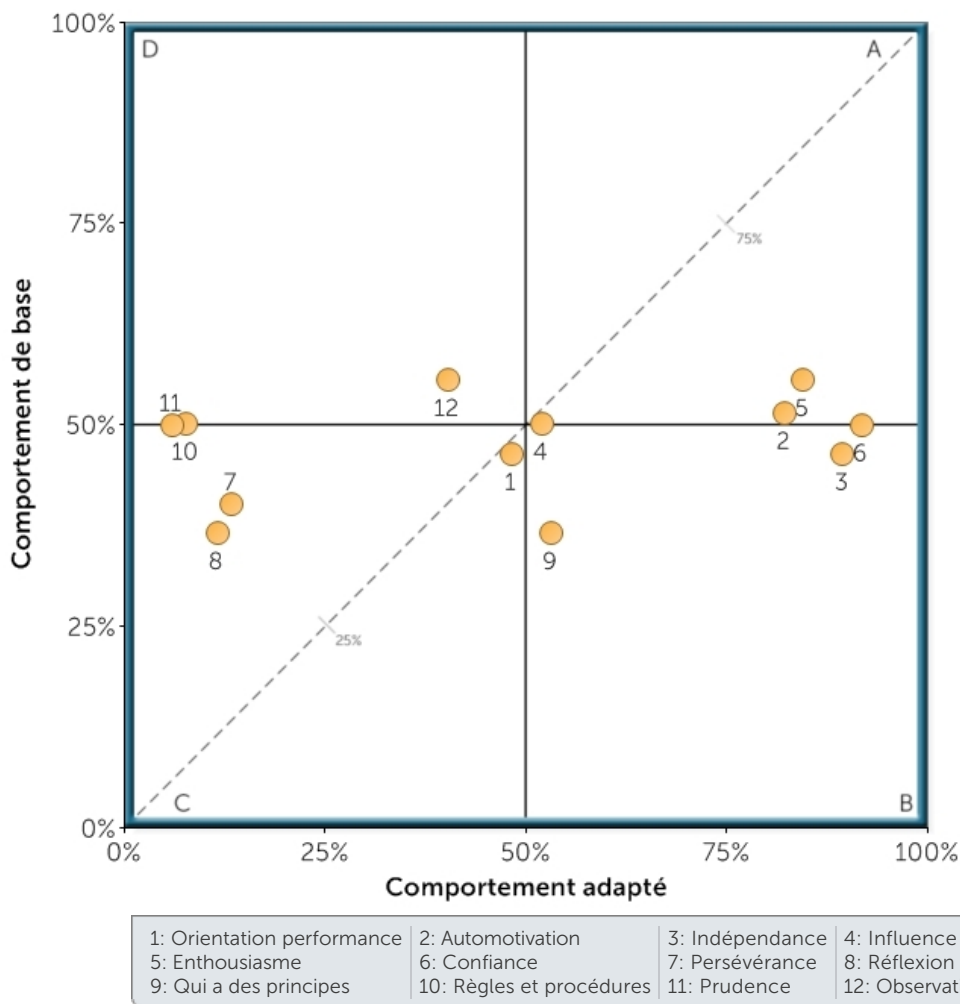
La communication est essentielle pour les personnes influentes. À leur manière, elles sont ouvertes et extraverties, mais elles peuvent avoir du mal à se concentrer sur des tâches quotidiennes. Elles sont facilement distraites quand l'occasion d'une interaction sociale se présente. Elles donnent une 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.

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



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 nature. 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 :

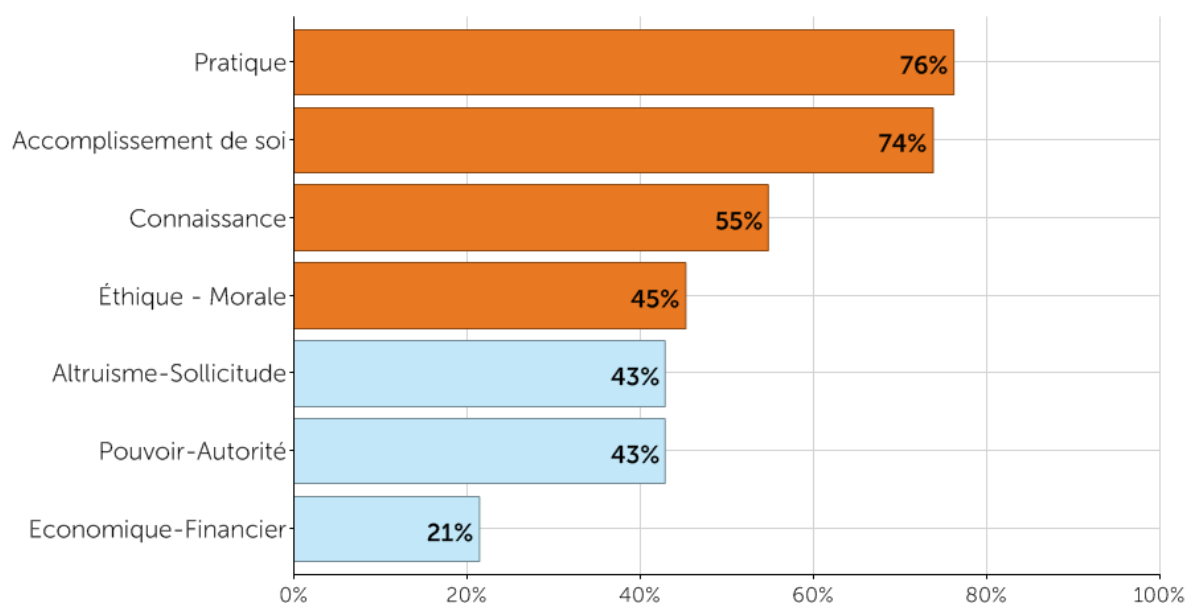
- Les attitudes donnent un sens à la vie (connaissance). La politique ou les idéologies religieuses remplissent souvent cette fonction.
- Les attitudes nous permettent de nous exprimer. Elles nous aident à définir qui nous sommes et nous permettent par conséquent de nous faire sentir bien
- Les attitudes 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: Pratique

Les individus dont la force motrice est le sens pratique apprécient les créations décidées et l'utilisation réfléchie des ressources. Fabrication et Création sont ici deux concepts clés. Les personnes mues par leur sens pratique ont l'œil pour déceler les objets qui pourront être utiles et commodes. Ce sont souvent des personnes manuelles, capables de mettre sur pied, d'encourager et de mener à bien des projets. Ils montrent volontiers aux autres ce qu'ils ont construit ou créé.

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

- Planifie volontiers un processus en tenant compte de ses propres expériences pratiques.
- De bonnes capacités à entrevoir la manière optimale d'utiliser des ressources.
- Dépasse parfois le cadre économique de la planification et de la mise en oeuvre d'un projet pour obtenir un résultat meilleur et plus durable

Exemples de surexploitation de cette force motrice:

- Susceptible d'avoir une attitude "d'esclavagiste" pour réaliser un projet.
- Privilégie parfois l'aspect fonctionnel par rapport à la forme et à l'aspect financier.
- Le principe du « je sais faire » risque de devenir trop manifeste

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

- Lorsque les délais d'un projet ne sont pas respectés.
- Lorsque la tâche à accomplir est plus complexe que prévu et qu'on ne dispose pas des ressources suffisantes.
- Lorsque les autres ne considèrent pas que le projet est réussi malgré le fait qu'il fonctionne de manière efficace.
- 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:

- Apprécier et valoriser le résultat et l'efficacité.
- Le laisser participer en lui permettant d'exprimer des points de vue pratiques lors de la planification et de la mise en oeuvre d'un projet.
- Ne pas se contenter de valoriser les investissements en termes d'argent et de forme.
- Le laisser participer à la planification et à la mise en oeuvre de projets et de processus qui sont d'ordre pratique.
- Lui exprimer son appréciation et reconnaître son expérience et ses dispositions pratiques

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

Eléments 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: Connaissance

Les individus dont la force motrice est la connaissance sont avant tout stimulés par la découverte ou la recherche d'informations. "C'est une joie que de savoir!" Une personne de ce genre adoptera facilement une pose de réflexion et ignore souvent les attributs esthétiques, pratiques ou économiques de l'objet étudié. Ils désirent observer et comprendre les situations; ils portent sur le monde un regard critique et rationnel.

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

- Les valeurs sont vécues et peuvent être qualifiées de rationnelles et réfléchies.
- Analyse et porte rarement un jugement subjectif ; préfère rester objectif.
- Utilise ses connaissances et compétences pour faire un travail d'excellente qualité.

Exemples de surexploitation de cette force motrice:

- L'individu est tellement absorbé dans sa quête de savoir que ses rapports avec son entourage en souffrent. Les occupations quotidiennes sont entièrement ou partiellement ignorées.
- Le sentiment de sécurité et la sécurité matérielle sont relégués au second plan lorsqu'il s'agit de trouver la "vérité"

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

- Lorsqu'on ne dispose pas d'assez de temps pour réunir toutes les informations utiles à la prise de décision.
- Les déclarations légères et sans fondement de l'entourage sur des faits.
- Les situations professionnelles qui ne font pas appel au raisonnement intellectuel.
- 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:

- Se concentrer sur une communication rationnelle.
- Rassembler et juger les données ; les présenter ensuite de manière théoriquement convaincante.
- Lui donner la possibilité d'acquérir de nouvelles connaissances par le biais de formations ou autres défis intellectuels.
- Lui donner du temps et de l'espace pour étudier un sujet donné.
- Lui proposer des challenges qui impliquent le test de ses connaissances.

Votre quatrième 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.

Description des différentes associations de forces motrices

Pratique/Accomplissement de soi

- ☐ La création pratique permet de se réaliser.
- ☐ Le fait de trouver des solutions à des problèmes pratiques est un bonheur en soi.
- ☐ La résolution de problèmes est particulièrement efficace dans un environnement créatif et ouvert

Connaissance/Pratique

- ☐ Plus on a de connaissances, plus on est capable de trouver de bonnes solutions aux problèmes d'ordre pratique.
- ☐ Les connaissances permettent d'utiliser les ressources de manière optimale.
- ☐ Si l'on consacre du temps à étudier le sujet avant la mise en œuvre d'un projet, on évite de nombreuses erreurs

Pratique/Éthique - Morale

- ☐ Développe des routines pour s'assurer que les choses sont effectuées de manière éthique.
- ☐ Il est important d'avoir un comportement correct même dans les situations les plus banales.
- ☐ Les ressources peuvent être utilisées de manière juste pour toutes les parties

Connaissance/Accomplissement de soi

- ☐ Le savoir n'est jamais trop lourd à porter.
- ☐ Le savoir est une condition sine qua non pour atteindre ses objectifs personnels.
- ☐ La curiosité est la clé de la réalisation personnelle

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

Connaissance/Éthique - Morale

- ☐ Plus on a de connaissances, moins on a de préjugés
- ☐ Les connaissances doivent être utilisées à bon escient.
- ☐ Peut-on déposer un brevet sur les gènes humains?

Rouge Dominant associé aux diverses forces motrices

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.
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.
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.
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.
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.
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.
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.

(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

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.
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.
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.
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.
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.
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.
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.

(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

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.
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.
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.
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.
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.
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.
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.

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

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.
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.
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.
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.
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.
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.
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.

(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.