John Doe

Style: **Entrepreneur (DC)**

3D Report: DISC + TEAMS + Values

vendredi 2 janvier 2026

Introduction

Votre rapport utilise le modèle comportemental DISC. Le modèle comportemental DISC est le langage universel des comportements. Des études ont montré que les traits de caractère pouvaient être classés en quatre groupes principaux. Les personnes de style similaire présentent généralement des traits de caractère identiques. Ces quatre styles se retrouvent chez tout le monde à des degrés d'intensité variables. Les lettres de l'acronyme DISC correspondent aux quatre types de comportement suivants :

- D = Dominant, dirigeant
- I = Influent, inspirant
- S = Stable, constant
- C = Correct, conforme

Le système DISC vous permet de mieux vous connaître et de mieux comprendre votre famille, vos collègues et vos amis. La compréhension des styles de comportement vous aide à mieux communiquer, à réduire ou prévenir les conflits, à apprécier les différences chez autrui et à influencer ceux qui vous entourent de manière positive.

Au cours de vos interactions au quotidien, vous pouvez observer les différents styles de comportement en action. En pensant à votre famille, vos amis et vos collègues, vous découvrirez aussi différents comportements.

- Connaissez-vous quelqu'un qui fait preuve d'assurance, qui va droit au but et qui est direct ?

  Certaines personnes sont persuasives, directes et ont une grande force de caractère.

  Il s'agit du style D

- Est-ce que certains de vos amis ont un bon sens de la communication et sont chaleureux avec tous ceux qu'ils rencontrent ?

  Certaines personnes sont optimistes, amicales et loquaces.

  Il s'agit du style I

- Est-ce que certains membres de votre famille ont un bon sens de l'écoute et un bon esprit d'équipe ?

  Certaines personnes sont calmes, patientes, loyales et ont l'esprit pratique.

  Il s'agit du style S

- Avez-vous déjà travaillé avec quelqu'un qui aime rassembler les faits et les détails, et qui est minutieux dans tout ce qu'il entreprend ?

  Certaines personnes sont méticuleuses, sensibles et analytiques.

  Il s'agit du style C

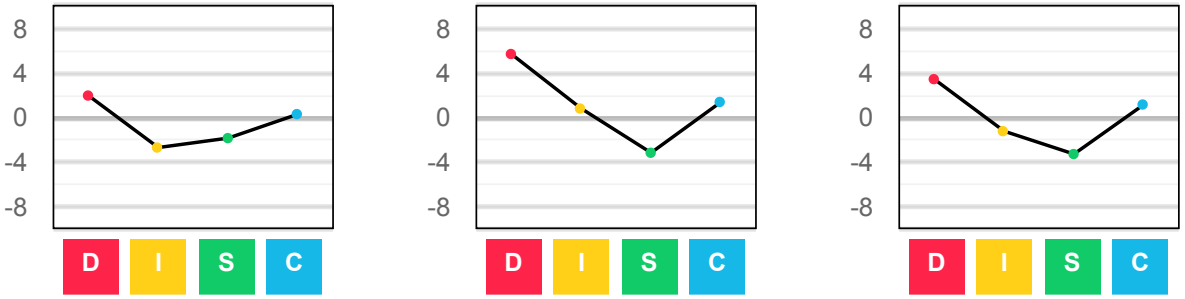
© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Le tableau ci-dessous permet de comparer les quatre profils de comportement.

	D = Dominant	I = Influent	S = Stable	C = Conforme
Recherche	Contrôle	Reconnaissance	Acceptation	Précision
Points forts	Administration Leadership Détermination	Persuasif Enthousiaste Égayant	Sens de l'écoute Travail en équipe Suivi	Planification Systèmes Orchestration
Challenges	Impatient Insensible Sens de l'écoute médiocre	Manque de détails Capacité d'attention limitée Manque de suivi	Sensibilité excessive Lenteur à démarrer N'aime pas le changement	Perfectionniste Critique Inexpressif
N'aime pas	Inefficacité Indécision	Routines Complexité	Insensibilité Impatience	Désorganisation Inconvenance
Décisions	Décisionnaire	Spontané	Concertation	Méthodique

Le comportement humain est formé de quatre styles de comportement d'intensité variable, ce que le graphique DISC permet de représenter visuellement. Le graphique DISC trace l'intensité de chacun des quatre styles. Les points situés au-dessus de la ligne centrale correspondent aux intensités élevées, tandis que ceux situés en dessous représentent les faibles intensités des traits de caractère DISC. Sur un simple coup d'œil, le graphique DISC permet de connaître immédiatement le comportement et les traits de caractère d'une personne.

Vous trouverez ci-dessous les trois graphiques DISC, ainsi qu'une courte explication des différences entre eux.



Le graphique DISC n°1 représente votre « moi public » (le masque).

Ce graphique reflète la manière dont vous percevez les exigences de votre environnement ainsi que votre perception de la façon dont, selon vous, les autres attendent que vous vous comportiez.

Le graphique DISC n°2 représente votre « moi privé » (l'intérieur).

Il indique comment vous agissez naturellement sous pression et identifie comment vous réagirez probablement en situation stressante ou tendue. Il s'agit de votre réaction naturelle probable.

Le graphique DISC n°3 représente votre « moi perçu » (le miroir).

Ce graphique affiche votre comportement type tel que vous le percevez. C'est ce que l'on pourrait appeler la perception de soi. Bien que vous ne soyez pas nécessairement conscient de votre comportement envers les autres, ce graphique représente l'approche type que vous adoptez.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Description

comprendre votre style

Le qualificatif correspondant à votre style est « Entrepreneur ».

En qualité d'entrepreneur, John est sensible aux problèmes et fait preuve d'une certaine créativité pour les résoudre. Les entrepreneurs peuvent accomplir un travail énorme en très peu de temps grâce à leur détermination inébranlable. John est de nature déterminée et possède vraisemblablement une grande perspicacité alliée à une grande vivacité d'esprit. Lorsqu'ils cherchent à résoudre un problème, les entrepreneurs examinent toutes les possibilités. Au cours des projets, ils font preuve d'une grande clairvoyance. Leur désir d'exactitude est complété par une volonté d'obtenir des résultats concrets. Les entrepreneurs ont tendance à être perfectionnistes. Ils peuvent faire preuve d'indécision lorsqu'ils tentent de déterminer le « meilleur » choix.

Les entrepreneurs semblent parfois manquer d'aisance sociale et peuvent même paraître froids et trop directs. Ils préfèrent travailler seuls et excellent dans les environnements où ils mènent la barque. John est plutôt de nature tranquille et réservée dans les relations personnelles et n'accorde pas facilement sa confiance. Les entrepreneurs perdent généralement patience avec ceux qui ne suivent pas la meilleure méthode estimée, car ils sont animés d'un désir ardent d'exceller. Les entrepreneurs ont tendance à se lasser facilement des tâches répétitives et ressentent le besoin de s'attaquer à de nouveaux projets. Ils ont tendance à ignorer le côté émotif des gens, préférant se concentrer sur les tâches à effectuer. Ainsi, il ferait mieux de prendre pour tâche de se montrer plus chaleureux dans leurs relations sociales. John ferait bien d'étudier de plus près les avantages que procure la formation d'une bonne équipe et le gain de productivité obtenu en encadrant solidement cette équipe. John doit s'employer à renforcer sa coopération avec les membres de l'équipe et à considérer l'opinion et la manière de travailler des autres avec plus de patience.

Ayant un penchant pour les tâches et les résultats, John a tendance à mettre de côté toute émotion pour discuter de problèmes. Les entrepreneurs sont créatifs et anticipent leurs actions à venir et l'impact que leurs décisions pourraient avoir sur la suite des événements. John est de nature curieuse et aime avoir en sa possession des détails et des faits sur ce qui ne lui est pas familier.

John aime diriger des groupes et influencer les autres, tels que ses collaborateurs, ses collègues et ses amis. C'est quelqu'un qui prend ses responsabilités de leader sérieusement et qui est généralement capable de prendre des décisions importantes sans perdre de temps. John respire la confiance et l'on reconnaît ses talents innés de leader.

John est une personne attentionnée et prévenante qui aime la compagnie et se plaît à entretenir des relations. Il s'agit de quelqu'un qui prend plaisir à participer à des occasions sociales, mais ne cherche pas spécialement à être le centre d'attention. John cherche à trouver le bon équilibre entre sa vie personnelle et sa vie sociale, et aime passer des soirées tranquilles en compagnie de quelques amis proches, conciliant ainsi les deux.

John projette l'image de quelqu'un de polyvalent sur qui on peut compter pour rompre la monotonie et la routine. Préférant parfois agir à l'écart de l'équipe, c'est une personne individualiste. John peut même montrer une certaine « agitation » et a tendance à passer rapidement d'une chose à l'autre.

De nature soignée et ordonnée, John paraît également avoir l'esprit pratique. Il s'agit de quelqu'un qui a besoin d'avoir en sa possession les informations nécessaires pour prendre des décisions et qui pèse toujours le pour et le contre. John peut être sensible aux critiques et a tendance à intérioriser ses émotions. John aime clarifier ce que l'on attend de lui/elle avant de se lancer dans de nouveaux projets et suit une démarche logique pour parvenir à ses objectifs.

Caractéristiques générales

- **Fort ego**
- **Analytique, méthodique**
- **Aptitude à résoudre les problèmes**
- **Fort penchant pour les tâches**

Motivé par

- **Achèvement du travail et des projets**
- **Habilitation à concevoir et mettre en œuvre des solutions**
- **Ne pas avoir à cultiver inutilement ses relations sociales ni à s'égarer dans des arguties politiques**
- **Disposer des outils nécessaires pour réussir**

Mon environnement idéal

- **Avoir la possibilité de concevoir et de parfaire**
- **Tâches et activités difficiles**
- **Projets qui produisent des résultats concrets**
- **Reconnaissance de son sens de l'analyse**

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Communication
de style Entrepreneur

Communication
de style Entrepreneur

Le savoir passe, mais la sagesse demeure.

- Alfred Lord Tennyson

Pour résumer, voici ce à quoi un entrepreneur peut aspirer :

- Responsabilités, missions encourageant le développement personnel, approche « directe », possibilités d'évolution professionnelle, pouvoir travailler seul

Plus grande crainte :

- Être critiqué et exploité

MANIÈRE D'AGIR pour communiquer avec John, qui est de style Entrepreneur :

- Être bref, direct et aller droit au but
- Demander « quoi » et « pourquoi »
- S'en tenir aux affaires ; se concentrer sur les résultats
- Faire des suggestions sur la manière d'atteindre les objectifs, prendre en main la situation et résoudre les problèmes
- Mettre en avant les avantages logiques des idées et approches proposées ; reconnaître son travail de qualité
- En cas d'accord trouvé, être d'accord avec les faits et les idées, plutôt qu'avec la personne

MANIÈRE DE NE PAS AGIR pour communiquer avec John, qui est de style Entrepreneur :

- Épiloguer, se répéter
- Se concentrer sur les problèmes
- Essayer d'être trop amical dès le début de la relation
- Faire des généralisations à l'emporte-pièce ou des déclarations sans fondement

Manière dont John, qui est de style Entrepreneur, pourrait se comporter pour analyser des informations :

- Veut faire cavalier seul sans consulter qui que ce soit
- Néglige le facteur humain ; prend des décisions en s'appuyant sur les faits
- Ignore l'opinion des autres
- Propose des idées et des systèmes innovants et progressistes

Caractéristiques de motivation

- **Objectifs motivants :** dominance, découvrir des solutions uniques
- **Moyens de juger autrui :** exigences qu'il définit lui-même, expression ou idées progressistes
- **Moyens d'influencer autrui :** compétitivité, faire participer à l'élaboration des systèmes
- **Qualités qu'il apporte à l'équipe :** catalyseur de changement et d'améliorations, refuse la complaisance
- **Moyens employés à l'excès :** franc-parler et critiques
- **Réaction sous pression :** boude, s'ennuie quand la routine s'installe, autoritaire, manque de compassion
- **Plus grandes craintes :** ne pas avoir d'influence ; échec
- **Aspects à améliorer :** se montrer plus chaleureux ; s'exprimer davantage à l'oral et avoir un plus grand esprit d'équipe ; adopter une approche pour « persuader avec ses idées, pas seulement les énoncer »

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Communication
de style Entrepreneur

Valeur pour le groupe :

- Organisation allant à l'essentiel
- Facultés d'analyse
- N'a pas peur de prendre des décisions impopulaires ; sait faire preuve de résolution
- Obtient des résultats efficacement

Au sein d'un groupe, un entrepreneur possède les qualités suivantes :

- Leader instinctif
- Manager autocratique qui réagit très bien en temps de crise
- Indépendant
- Autodiscipliné
- Fait preuve d'innovation pour obtenir des résultats
- Reste concentré sur les objectifs
- Précis et direct
- Sait surmonter les obstacles
- Donne des consignes et assure l'encadrement
- Joint le geste à la parole en montrant l'exemple
- Prêt à parler haut et fort
- Allie l'expérience aux connaissances pratiques
- Accepte les défis sans crainte
- Performant lorsqu'il est surchargé de travail

Axes de développement personnel pour les entrepreneurs :

- S'efforcer d'écouter « activement »
- Être attentifs aux idées des autres membres de l'équipe jusqu'à ce tout le monde atteigne un consensus
- Être moins dominateurs, plus amicaux et plus faciles d'accès
- Apprendre à mieux apprécier les opinions, les sentiments et les désirs des autres
- S'investir davantage dans les relations interpersonnelles ; soutenir les autres membres de l'équipe
- Prendre le temps d'expliquer le « pourquoi » de leurs déclarations et propositions

Communication
de style Entrepreneur

Vous pouvez avoir d'excellentes idées, mais si vous n'êtes pas capable de les communiquer, vous n'irez pas loin.

- Lee Iacocca

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Conseils de communication

Être en relation avec les autres

Vos tendances D et C se situent au-dessus de la ligne centrale ; le qualificatif correspondant à votre style est « Entrepreneur ».
Dans la section suivante, vous trouverez des épithètes qualifiant la position de vos tendances DISC sur votre graphique. Ces descripteurs correspondent approximativement aux valeurs de votre graphique.

D -- Mesure l'intensité type de vos traits de caractère suivants : fermeté, aptitude à faire autorité et aptitude à aller droit au but. Termes pouvant décrire l'intensité de votre tendance « D » :

- ***INSISTANT*** Exhorte avec force ; puissant ; vigoureux
- ***PRENEUR DE RISQUES*** Prêt à tenter sa chance
- ***AVENTUREUX*** Aime les initiatives palpitantes ou dangereuses
- ***CATÉGORIQUE*** Règle un différend, une question, etc.
- ***INQUISITEUR*** Enclin à poser beaucoup de questions ; curieux

I -- Mesure l'intensité type de vos traits de caractère suivants : loquacité, pouvoir de persuasion et aptitude à communiquer. Termes pouvant décrire l'intensité de votre tendance « I » :

- ***RENFERMÉ*** Replié sur lui-même ; timide ; réservé ; préoccupé
- ***RÉTICENT*** Silencieux ou fermé ; taciturne ; réservé

S -- Mesure votre désir de sécurité, votre désir d'harmonie et votre esprit d'équipe. Termes pouvant décrire l'intensité de votre tendance « S » :

- ***NERVEUX*** Ne parvient pas à se reposer ou à se relaxer ; mal à l'aise ; agité
- ***GOÛT DU CHANGEMENT*** Désir de renouvellement ; aime la variation
- ***SPONTANÉ*** Agit sans contrainte selon un sentiment naturel
- ***ACTIF*** Manifeste beaucoup d'activité et d'émotion ; affairé ; rapide

C -- Mesure votre désir de structure, votre sens de l'organisation et votre attention aux détails. Termes pouvant décrire l'intensité de votre tendance « C » :

- ***CONVENTIONNEL*** Applique la coutume d'usage ou la respecte.
- ***COURTOIS*** Poli et avenant
- ***CONSCIENCIEUX*** Scrupuleux ; s'applique soigneusement à faire un travail exact
- ***EXIGENCES ÉLEVÉES*** Adhère à un système de valeurs solide

Conseils de communication
Être en relation avec les autres

La seule manière de changer est d'altérer notre compréhension.

- Anthony De Mello

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Conseils de communication

comment vous communiquez avec les autres

Communication
avec autrui

La parole est le miroir de l'âme ; c'est elle qui fait l'homme.

- Publilius Syros

Comment vous communiquez avec les autres

Revenez à la section « Communication » de ce rapport et consultez les sections MANIÈRE D'AGIR et MANIÈRE DE NE PAS AGIR correspondant à votre style. L'examen de vos propres préférences en matière de communication pourrait être très instructif ou simplement confirmer ce que vous savez déjà. Quoi qu'il en soit, vous disposez d'un support écrit énumérant vos traits de caractère concernant la façon dont vous communiquez. Ces informations constituent un outil très puissant lorsque vous les partagez avec vos collègues, vos amis ou votre famille. Elles pourraient les aider à réaliser que certaines approches ne conviennent pas à votre style, alors que d'autres passent bien. Autre considération non négligeable : vous pouvez à présent voir que LA FAÇON DONT VOUS VOUS EXPRIMEZ peut être aussi importante que LE CONTENU DU MESSAGE. Malheureusement, nous avons tous tendance à communiquer de la manière dont nous préférons que l'on nous parle, au lieu de la méthode de prédilection de nos interlocuteurs.

Votre tendance dominante est de type « D ». Cela signifie que vous préférez recevoir des informations communiquant des RÉSULTATS. Toutefois, pour relayer cette même information à un client ou collègue, il vous faudra peut-être l'adapter de sorte à présenter des faits précis ou simplement le résultat final. Vous pouvez sinon lui faire sentir qu'il fait partie de la solution et insister sur la nécessité de collaborer.

La section suivante de ce rapport porte sur la façon dont les personnes de votre style communiquent avec celles des trois autres types dominants. Certains styles possèdent un sens inné de la communication, tandis que d'autres ne semblent même pas parler la même langue. Vous savez déjà parfaitement parler votre langue « naturelle ». Nous allons donc étudier comment communiquer et s'entendre avec les trois autres langues dominantes utilisées.

La section suivante s'intéresse à la tendance « D » dominante, car vous avez tendance à communiquer de manière plus agressive que ce que les autres ne le voudraient.

Compatibilité de votre type de comportement

Deux styles « D » ne s'entendront bien que s'ils se respectent mutuellement et souhaitent collaborer ensemble pour parvenir à un objectif donné. Ils doivent faire attention à ne pas développer un esprit de compétition trop grand ou devenir trop dominateurs l'un avec l'autre.

Un « D » apprécie le style « I », car les « I » savent naturellement encourager les « D ». Parfois, en situation professionnelle, un « I » ne sera pas suffisamment axé sur les tâches aux yeux d'un « D », à moins que le « D » ne réalise comment le « I » peut contribuer à parvenir au résultat final.

Un « D » et un « S » travaillent généralement bien ensemble, car le « S » n'est pas une menace pour le « D », et ils ne ménagent pas leurs efforts pour parvenir à l'objectif souhaité. Leurs relations personnelles peuvent être tendues si le « D » paraît trop axé sur les tâches et ambitieux.

Ensemble, les « D » et les « C » doivent faire attention à ne pas être respectivement trop insistants et tatillons. Toutefois, le « D » peut avoir besoin de l'attention aux détails du « C », mais éprouver des difficultés à le communiquer.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Conseils de communication

compatibilité de votre type de comportement

Axes d'amélioration du « D » concernant ses interactions avec chaque style

D avec D

S'il existe un respect mutuel entre vous, vous vous jugez réciproquement dynamiques, visionnaires, agressifs et optimistes, avec l'esprit de compétition. À partir du moment où vous vous entendez sur l'objectif à atteindre, vous pouvez vous concentrer sur la tâche à accomplir et faire preuve d'une grande efficacité. Sans respect mutuel, l'autre D peut vous paraître contestataire, autoritaire, arrogant, dominateur, nerveux et sembler agir à la hâte.

Conseils relationnels : Vous devez tous les deux vous efforcer d'instaurer un climat de respect mutuel et de communication. Il sera bénéfique de fixer cela comme objectif à atteindre. Vous devez également essayer de cerner la portée de l'autorité de l'autre et d'en respecter les limites.

D avec I

Les I vous paraissent souvent égocentriques, superficiels, trop optimistes, désinvoltes, trop sûrs d'eux et peu concentrés. Vous n'appréciez pas d'avoir à faire à un vendeur de type I. Du fait de votre penchant pour les tâches, les généralisations évasives des personnes à tendance I prononcée risquent de vous contrarier.

Conseils relationnels : Essayez d'être amical, car les I apprécient les relations personnelles. Essayez de leur adresser des compliments. Écoutez leurs idées et saluez leurs réussites.

D avec S

Les S vous paraissent souvent passifs, nonchalants, apathiques, possessifs, suffisants et impassibles. Aux yeux des D, les S paraissent lents à agir. Quant à eux, ils jugent que votre approche est conflictuelle, ce que les personnes à tendance S prononcée peuvent trouver oppressant. Votre rapidité d'action et votre vivacité d'esprit peuvent mener à une réponse passive-agressive.

Conseils relationnels : Évitez d'insister ; reconnaissez l'authenticité du travail des personnes à tendance S prononcée. Soyez amical, car elles ont le sens du contact humain. Dans la mesure du possible, efforcez-vous d'être plus facile à vivre ; adoptez un rythme constant pour réduire les tensions inutiles.

D avec C

Les C vous paraissent souvent dépendants, évasifs, sur la défensive, tatillons, trop prudents et anxieux. Les D pensent souvent que les personnes à tendance I prononcée sur-analysent tout et se noient dans les détails.

Conseils relationnels : Ralentissez la cadence ; présentez vos informations sous forme claire et concise, en fournissant autant de faits que possible. Au cours des discussions, attendez-vous à ce que le C exprime des doutes, des inquiétudes et des questions sur les détails. Écartez toute menace potentielle. Dans la mesure du possible, laissez au C le temps de réfléchir avant de lui demander de se décider.

Enrichir
Communication

La communication fonctionne pour ceux qui y travaillent.

- John Powell

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Communication

feuille d'exercice

Feuille d'exercice : conseils de communication

Les variations représentées dans les graphiques indiquent les stratégies que vous employez pour faire face à différentes situations. Le comportement humain est largement conditionné par les changements survenant dans notre environnement. Il existe généralement de grandes variations entre le graphique n°1 et le graphique n°2 en raison de facteurs de stress ou de changements environnementaux. L'identification des différences, ou variations, entre les deux graphiques permet de mieux comprendre le mécanisme d'adaptation naturel d'une personne et indique comment cette dernière pourra mieux s'adapter à l'avenir.
Instructions : vos graphiques personnels mettent en avant différentes facettes de votre personnalité. L'étude de ces variations nous livre des indications précieuses. Reportez-vous aux deux graphiques (si nécessaire, consultez les données de votre profil). Comparez les points D, I, S, et C sur les graphiques n°1 et n°2. Pour terminer, consultez l'analyse de vos réponses et réfléchissez à la façon dont votre environnement influence vos décisions, vos motivations, vos actions et vos paroles.

Variations de D:

Comparez les graphiques n°1 et n°2. Sur le graphique n°2, le « D » se trouve-t-il plus haut ou plus bas que le « D » du graphique n°1 ? Regardez l'écart entre la lettre sur chaque graphique. Une valeur plus élevée indique que la personne souhaite avoir plus de contrôle dans des situations stressantes. Si la valeur D augmente considérablement, cela indique que vous devenez plus autoritaire en cas de stress. Une valeur plus faible indique que la personne ne cherche pas à avoir beaucoup de contrôle dans des situations stressantes. Si la valeur D diminue considérablement, vous préférez vraisemblablement que quelqu'un d'autre vous guide et choisissez de suivre cette personne.

Variations de I:

Comparez les graphiques n°1 et n°2. Sur le graphique n°2, le « I » se trouve-t-il plus haut ou plus bas que le « I » du graphique n°1 ? Regardez l'écart entre la lettre sur chaque graphique. Une valeur plus élevée indique que la personne recherche un climat plus relationnel dans des situations stressantes. Si la valeur I augmente considérablement, vous tentez probablement d'utiliser votre sens de la communication pour arrondir les angles. Une valeur plus faible indique que la personne ne recherche pas de climat relationnel dans des situations stressantes. Si la valeur I diminue considérablement, cela indique que vous ne vous appuyez pas autant sur la discussion pour parvenir à une solution.

Variations de S:

Comparez les graphiques n°1 et n°2. Sur le graphique n°2, le « S » se trouve-t-il plus haut ou plus bas que le « S » du graphique n°1 ? Regardez l'écart entre la lettre sur chaque graphique. Une valeur plus élevée indique que la personne recherche un climat plus sécurisant dans des situations stressantes. Si la valeur S augmente considérablement, vous tentez probablement d'éviter les conflits et patientez jusqu'à ce qu'un climat plus propice se présente avant de procéder à des modifications. Une valeur plus faible indique que la personne recherche moins un climat sécurisant dans des situations stressantes. Si la valeur S diminue considérablement, cela signifie que vous prenez des décisions de manière plus impulsive.

Variations de C:

Comparez les graphiques n°1 et n°2. Sur le graphique n°2, le « C » se trouve-t-il plus haut ou plus bas que le « C » du graphique n°1 ? Regardez l'écart entre la lettre sur chaque graphique. Une valeur plus élevée indique que la personne souhaite être bien informée avant de prendre une décision dans des situations stressantes. Si la valeur C augmente considérablement, vous ne souhaitez probablement pas prendre de décision avant de disposer de beaucoup plus d'informations. Une valeur plus faible indique que la personne ne souhaite pas être en possession d'un grand volume d'informations avant de prendre une décision dans des situations stressantes. Si la valeur C diminue considérablement, cela indique que vous prenez plus facilement des décisions en vous fiant à votre instinct.

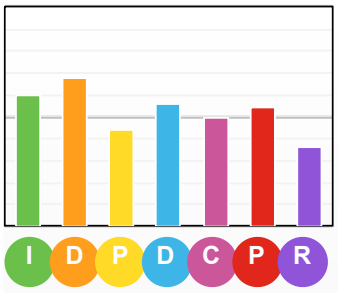
Parmi tous vos points, quel est celui qui connaît la hausse ou la baisse la plus forte ? Qu'est-ce que cela vous indique sur la façon dont vous réagissez sous pression ?

Comment votre stratégie d'adaptation peut-elle vous aider à prendre des décisions ou à vous en empêcher ?
Comment pouvez-vous exploiter ces informations pour identifier vos lacunes en termes de réaction sous pression ?

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Power DISC™

vos points forts de dirigeant



INFLUENT - Bien développé

Vous êtes « l'homme ou la femme de la situation » lorsqu'il faut un chef de file. Les autres reconnaissent vos points forts et votre sens intuitif de l'encadrement. Nombreux sont ceux qui se rallient à votre cause en raison de votre charisme et de votre enthousiasme. Vous pouvez paraître un brin agressif, mais votre sens de la justice et du contact humain rappelle rapidement aux autres que vous défendez aussi leurs intérêts.

DIRECTIF - Bien développé

Vous venez probablement d'être désigné pour diriger un projet de plus, qui plus est, avec des délais serrés. Votre équipe apprécie votre éthique professionnelle. Vous paraissez peut-être parfois distant, mais votre attention aux détails et votre volonté intérieure vous attirent le respect des autres, qui réalisent la valeur que vous apportez à l'équipe. Apprenez à prendre le temps de connaître vos coéquipiers ; ce n'est pas une perte de temps que de consacrer du temps aux relations.

EXÉCUTANT - Bon

Vous êtes capable de prendre un concept ou un projet et de le suivre de bout en bout. Même si vous préférez les postes ou les responsabilités offrant de la diversité, vous vous en tenez à une routine si cela est nécessaire.

ANALYSTE - Supérieur à la moyenne

Vous avez la faculté d'examiner une situation logiquement et de la réorganiser pour gagner en efficacité. Vous faites attention aux moindres détails et apportez la touche finale aux projets. Vous tenez votre espace de travail soigné et rangé et vous appréciez que les autres fassent de même.

CRÉATIF - Bon

Vous faites plus de progrès dans les domaines où vous vous y connaissez. Vous préférez parfois que la cadence ralentisse pour pouvoir terminer un projet avant qu'un autre ne débute.

PERSISTANT - Supérieur à la moyenne

On aime travailler avec vous, car vous faites généralement plus que votre part de travail, ce qui présente l'équipe sous un bon jour. Vous ne déviez pas de votre approche participative et montrez ostensiblement que vous avez un fort esprit d'équipe.

RELATIONNEL - Adéquat

Tenir une conversation intéressante semble parfois laborieux et vous avez tendance à ne pas dévoiler grand chose sur vous. Le dialogue tourne plutôt autour du « bavardage », mais vous laissez quelques personnes qui vous sont chères pénétrer dans votre univers.

Pour bien savoir diriger, il est essentiel de développer un excellent sens de la communication. Le dirigeant doit être capable de partager ses connaissances et ses idées pour communiquer un sentiment d'urgence et d'enthousiasme à autrui. S'il n'est pas capable de faire passer son message clairement et d'inciter les autres à agir, le message n'a plus aucune importance

- Gilbert Amelio

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Présentation du rapport sur le style de votre équipe (TEAMS)

Votre style TEAMS mesure vos préférences en termes de façon de penser et de tâches à accomplir. Le profil TEAMS examine la façon de penser des individus et d'interagir au sein d'un groupe ou d'une équipe. Le profil TEAMS décompose les fonctions principales d'un groupe en cinq rôles clés chargés d'effectuer les tâches et d'atteindre les objectifs. Les rôles portent les titres suivants :

- **T = Théoricien**
- **E = Exécuteur**
- **A = Analyste**
- **M = Manager**
- **S = Stratégiste**

Le profil TEAMS ne mesure pas les compétences, mais exprime les préférences de chacun à l'égard des rôles et des activités à effectuer. Lorsque les individus occupent leurs fonctions de prédilection, la productivité et la satisfaction professionnelle augmentent, tandis que le stress diminue. Le slogan « L'union fait la force » n'est pas seulement percutant, il pose les bases du développement d'une équipe. Une équipe solide est formée de rôles complémentaires, et non incompatibles. L'exploitation des cinq rôles s'est révélée la méthode la plus efficace pour s'acquitter de la tâche à faire.

Présentation du style TEAMS

Théoricien

- Créateur
- Visionnaire
- Pourvoyeur d'idées

Exécuteur

- Respect des procédures
- Agent d'exécution
- Définisseur de références

Analyste

- Esprit pratique
- Organisateur
- Peaufine les méthodes

Manager

- Conciliateur
- Diplomate
- Facilitateur

Stratégiste

- Définisseur d'objectifs
- Créateur de plans
- Résolution de problèmes

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Caractéristiques de chaque style TEAMS

Théoricien

- Résout les problèmes de façon créative
- Aptitude à sortir des sentiers battus pour définir des objectifs, des procédures et des échéances
- Il s'agit du membre de l'équipe qui crée des idées, des modèles et des hypothèses

Exécuteur

- Faire les choses comme prévu et les faire bien
- Apprécié pour son sens de l'action, son sens de l'organisation et sa fiabilité
- Il s'agit du membre qui met en œuvre les idées, les programmes et les solutions mises au point par l'équipe.

Analyste

- Adéquation et précision, contrôle de la qualité, analytique
- Ils placent la barre très haut et évaluent les risques par rapport à la récompense potentielle.
- Il s'agit du membre de l'équipe qui se soucie toujours de la qualité et qui cherche à peaufiner les processus ou les programmes.

Manager

- Approche diplomate et équilibrée pour résoudre les problèmes
- Aptitude à considérer un projet du point de vue des différents membres de l'équipe
- Il s'agit du membre de l'équipe qui répond aux besoins des individus et les concilie.

Stratégiste

- Simplifie les concepts, promeut des idées et fournit des solutions
- Sait faire valoir ses idées et surmonter les obstacles
- Il s'agit du membre de l'équipe qui identifie et simplifie les idées afin de façonner une stratégie et de promouvoir des concepts.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Faiblesses potentielles de chaque style TEAMS

Théoricien

- Plus le style Théoricien est prononcé, plus la personne aura tendance à générer de nouvelles idées plutôt qu'à s'attacher à accomplir des tâches.

Exécuteur

- Plus le style Exécuteur est prononcé, plus la personne a besoin de procédures et d'objectifs clairement définis pour être efficace.

Analyste

- Plus le style Analyste est prononcé, plus la personne encourt le risque de s'enliser dans les détails du projet et de perdre l'objectif de vue.

Manager

- Plus le style Manager est prononcé, plus la personne encourt le risque de ne pas concilier tous les besoins et de perdre de vue les priorités à respecter pour atteindre les objectifs fixés.

Stratégiste

- Plus le style Stratégiste est prononcé, plus la personne encourt le risque d'attendre trop des autres ou d'exagérer les avantages/solutions.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Style TEAMS

Travailler en équipe

Style TEAMS
Travailler en équipe

Les équipes bien organisées produisent de bons résultats. Le flux d'énergie qui s'en dégage et les échanges d'idées sont évidents.

Pour qu'une équipe marche bien et pour que le travail soit accompli, il est impératif de bien choisir le rôle de chaque membre.

Préférences de John au niveau de son rôle dans l'équipe

Grand style: Analyste

Les analystes sont les membres de l'équipe qui extraient les éléments clés d'une idée et développent le processus permettant de mettre l'idée en œuvre. L'un des qualités principales que les analystes apportent à l'équipe est leur faculté innée de détecter les vices de procédures, les erreurs de raisonnement, ainsi que tout autre problème potentiel. Leur atout principal réside dans leur aptitude à étudier les plans et programmes développés par l'équipe en envisageant les ajouts, suppressions et modifications qu'ils pourraient y apporter pour que la mise en œuvre réussisse. Ils offrent une combinaison unique alliant un excellent sens du contact humain à un goût du détail prononcé. Cela leur permet de bien formuler leurs concepts dans différents domaines. Ils ont tendance à jouer de leur sens de la communication pour veiller à ce que chaque partie d'un projet soit faite dans l'ordre et comme il faut. Pour ce faire, ils se concentrent plus sur les tâches que sur les gens qui les exécutent. Les analystes peuvent renvoyer plusieurs fois leurs idées aux théoriciens, stratégistes ou managers de sorte à les peaufiner et à développer un programme de mise en œuvre qui finira par fonctionner.

Les analystes sont appréciés pour leur précision, leur exactitude et leur fiabilité. Leur devise : « Réussir du premier coup ». Les exigences personnelles des analystes en termes d'excellence dépassent souvent celles des autres. Ce sont des penseurs capables de résoudre les problèmes de manière cartésienne et méthodique avec une bonne dose de créativité. Les analystes sont extrêmement méticuleux dans tout ce qu'ils font. Leur esprit critique leur permet de cerner une situation de manière systématique et méthodique, en commençant par analyser, puis critiquer et enfin tester leurs conclusions.

Les analystes ne cessent de remettre en cause les idées, les procédures et les concepts à l'étude. Ils cherchent à améliorer les méthodes d'exécution des tâches. Plutôt ordonnés et soignés, ils remettent de l'ordre dans les projets chaotiques stressants. L'équipe apprécie leur éthique professionnelle et leur résistance au stress lorsque les délais sont serrés.

Les analystes ont tendance à se noyer dans les détails d'un projet. Dans ce cas de figure, ils peuvent même perdre de vue l'objectif global. Ils vivent dans un monde fait d'idées et lancent parfois un débat pour le simple plaisir de la discussion. Les analystes ont aussi tendance à choisir une approche présentant peu de risques au lieu d'une démarche plus risquée, mais offrant aussi une meilleure rétribution.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Style TEAMS

Suite

Deuxième style le plus élevé: Manager

Le manager est le membre de l'équipe qui facilite les échanges entre les autres membres de l'équipe et supervise la mise en œuvre de divers aspects du plan. Les managers ont tendance à être sensibles et placent la barre très haut. Ils ne prennent leurs décisions qu'après avoir rassemblé les faits et des données corroborantes. Les managers prennent plaisir à surveiller les procédures, interagir avec les membres de l'équipe, superviser la production et veiller à ce que le projet avance dans les délais. Les managers ressentent le besoin d'être acceptés au sein d'une équipe et aiment connaître les attentes exactes avant que les projets ne démarrent. Pendant le va-et-vient d'idées et de tâches entre les membres de l'équipe, ce sont les managers qui veillent à ce que personne ne commette de faux pas. Ils multiplient leurs échanges avec tous les membres de l'équipe. Ils montrent de la sollicitude à l'égard de ceux qui les entourent et font de leur mieux pour maintenir un climat qui leur plaira. Ils n'aiment pas les confrontations, mais savent y faire face. Ce sont des gens consciencieux qui convainquent les autres en usant de logique et des sentiments. Les managers ont la faculté d'être des leaders dominants si leurs responsabilités l'exigent.

Les managers ont la faculté de clarifier où et quand il faut transférer les idées et concepts à l'étude d'un membre de l'équipe à un autre. Leurs compétences leur permettent d'embrasser le rôle de théoricien, d'analyste ou de stratégiste selon les besoins et de l'assumer pendant un certain temps. Leur vraie force : comprendre le point de vue de chaque membre de l'équipe et aider les membres à mieux se comprendre entre eux. Ainsi, ils servent en quelque sorte de « traducteur conceptuel » de l'équipe.

Les managers sont ceux à qui l'on pense lorsqu'il faut un chef de file capable de faire avancer le projet. Ils ont la faculté de bien communiquer avec un grand nombre de personnes et savent également déléguer. Leur attention aux détails et leur votre volonté intérieure leur attirent le respect des autres, qui apprécient leurs contributions. Leur sens aigu du contact humain assure la cohésion de l'équipe en développant une force et une résilience profonde.

Les managers semblent parfois distants, particulièrement lorsqu'ils s'emploient à résoudre un problème. Ils peuvent paraître un brin agressifs, mais leur sens de la justice et du contact humain rappelle rapidement aux autres qu'ils défendent vraiment les intérêts de tous les intéressés.

Style TEAMS
Travailler en équipe

Les équipes bien organisées produisent de bons résultats. Le flux d'énergie qui s'en dégage et les échanges d'idées sont évidents.

Pour qu'une équipe marche bien et pour que le travail soit accompli, il est impératif de bien choisir le rôle de chaque membre.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Présentation du rapport sur les styles de valeurs

Le style de valeurs mesure vos idéaux et vos facteurs de motivation latents. Le profil des valeurs s'intéresse aux facteurs de motivation sous-jacents et latents ayant un impact sur le comportement. Le style de comportement (DISC) est observable et les problèmes de personnalité peuvent se régler en faisant quelques efforts. Toutefois, il n'en va pas de même pour les styles de valeurs. Les valeurs sont cachées et profondément ancrées dans notre subconscient. Le profil des valeurs indique les quatre besoins principaux à satisfaire dans la vie d'un individu. Les quatre styles suivants se retrouvent chez tout le monde à des degrés d'intensité variables.

- **L = Loyauté**
- **E = Égalité**
- **P = Liberté personnelle**
- **J = Sens de la Justice**

L'interprétation des styles de valeurs permet de devenir plus tolérant à l'égard des différences entre les individus afin de réduire les conflits et de mieux accepter autrui. En milieu professionnel, il est possible d'éviter les problèmes de rétention du personnel en faisant correspondre les valeurs des candidats à l'embauche à celles de la description du poste à pourvoir. Les styles de valeurs des candidats fournissent aux recruteurs des informations essentielles sur lesquelles s'appuyer pour décider qui embaucher.

Présentation des styles de valeurs

Loyauté

- Traditions
- Relations
- Servir autrui
- Mode de vie responsable

Égalité

- Respect
- Tolérance
- Individualité
- Équité envers tous

Liberté personnelle

- Opportunité
- Épanouissement
- Remettre les normes en question
- Créativité personnelle

Sens de la Justice

- Honnêteté
- Sens du bien
- Objectifs communs
- Situations gagnant-gagnant

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Le tableau ci-dessous permet de comparer les quatre styles de valeurs.

	Loyauté	Égalité	Liberté personnelle	Sens de la Justice
Focalisation	Traditions	Expression personnelle	Épanouissement	Honnêteté intérieure
Point de vue	Respecte l'autorité	Relations amicales	Aspirations et objectifs personnels	Bien commun
Objectif	Mode de vie responsable	Assurance et bonheur	Satisfaction personnelle	Acceptation dans un groupe
Frayeur	Manque de loyauté envers les convictions/les gens	Conflit intérieur/inégalité	Perte du bien-être personnel	Manque d'harmonie personnelle
Style de travail	Participation constructive	Socialement acceptable	Expression de son individualité	Implication personnelle

Faiblesses potentielles de chaque style

Loyauté

- Plus la valeur Loyauté est élevée, plus la personne encourt le risque de s'enfermer dans une façon de penser étroite.

Égalité

- Plus la valeur Égalité est élevée, plus la personne encourt le risque de perdre le fil de ses responsabilités quotidiennes.

Liberté personnelle

- Plus la valeur Liberté personnelle est élevée, plus le risque de voir des situations gagnant-perdant se développer est grand.

Sens de la Justice

- Plus la valeur Sens de la justice est élevée, plus la personne encourt le risque de surestimer les capacités et les ressources personnelles.

Pour décrire les styles de valeurs et leur impact sur le style de comportement, on peut faire une analogie avec un iceberg. La personnalité et le comportement sont les parties visibles de l'iceberg, tandis que les valeurs, appuyant nos décisions et motivant nos actions, sont cachées sous la surface.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Style de Valeurs

Caractéristiques de motivation personnelles

Facteurs de motivation latents de John

Grand style: Sens de la Justice

Caractéristiques des personnes possédant une valeur Sens de la justice élevée :

- Cherchent à s'épanouir à travers des relations enrichissantes et aspirent à trouver des solutions équitables et viables.
- Améliorent l'environnement pour le bien commun, même à leur propre détriment, à partir du moment où tout le monde en profite.
- Évitent les situations injustes ou contraires à leur honnêteté intérieure.
- Améliorent leur qualité de vie actuelle, même si cela ne sert pas autant leurs intérêts personnels.

- **Focalisation** : honnêteté intérieure
- **Attitude** : cherche à être accepté pour le bien commun
- **Objectif** : acceptation dans un groupe
- **Crainte** : manque d'harmonie personnelle et injustice
- **Style professionnel** : implication personnelle

Plus une personne concentre d'efforts sur le sens de la justice, plus elle encourt le risque de surestimer ses capacités et ressources personnelles.
Une personne possédant un style de valeur Sens de la justice pourrait s'exprimer comme suit :

- Peu importe si les choses sont équitables, du moment qu'il s'agit d'une situation « gagnant-gagnant ».
- À mes yeux, avoir un « comportement responsable » et du « fair-play » est souvent plus important que gagner.
- J'attache une grande importance à avoir un impact positif sur le monde où je vis.
- Je prends mes responsabilités très sérieusement.
- Mes actions sont essentiellement dictées par ma conscience.
- J'aime rendre service aux autres et je me fie à un système de valeurs où tout le monde y trouve son compte.

Ceux qui possèdent un style de valeur Sens de la justice auront probablement pour objectif personnel d'être acceptés par les autres. Ils peuvent exiger trop d'eux-mêmes et surestimer ce qu'ils peuvent accomplir dans les limites de leurs capacités et des ressources disponibles. Pour gagner en efficacité, ceux qui possèdent un style de valeur Sens de la justice élevé doivent faire preuve de TOLÉRANCE ENVERS EUX-MÊMES et d'une PLUS GRANDE SÉLECTIVITÉ À L'ÉGARD DES PROJETS. Pour ce faire, ils doivent se poser les questions suivantes :

- « Quelles suggestions puis-je faire pour faire profiter et inciter tout le monde à jouer leur rôle ? »
- « Comment accomplir cet objectif sans compromettre notre engagement mutuel ? »

Style de Valeurs
Facteurs de motivation personnels

Pour décrire les styles de valeurs et leur impact sur le style de comportement, on peut faire une analogie avec un iceberg. La personnalité et le comportement sont les parties visibles de l'iceberg, tandis que les valeurs, appuyant nos décisions et motivant nos actions, sont cachées sous la surface.

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Style de Valeurs

Suite

Deuxième style le plus élevé: Égalité

Caractéristiques des personnes possédant une valeur Égalité élevée :

- S'attachent à respecter l'individualité des autres ainsi que la leur.
- Respectent les convictions de chacun.
- Recherchent l'épanouissement personnel et cherchent à instaurer un dialogue enrichissant.
- Évitent les conflits intérieurs.
- Infléchissent les règles et attentes au maximum en quête de satisfaction personnelle.
- **Focalisation** : expression personnelle
- **Attitude** : recherche des relations amicales avec la liberté d'être naturel
- **Objectif** : assurance et bonheur
- **Crainte** : conflit intérieur ; inégalité
- **Style professionnel** : individualité socialement acceptable

Plus une personne s'emploie à être équitable, plus elle encourt le risque de perdre le fil de ses responsabilités quotidiennes.
Une personne possédant un style de valeur Égalité pourrait s'exprimer comme suit :

- Je suis prêt à surmonter les obstacles pour ma satisfaction personnelle et mon épanouissement personnel.
- Il me tient à cœur de respecter les sentiments et l'avis des autres.
- Je déteste les règles et règlements en conflit avec mes sentiments personnels ou qui semblent injustes.
- Je recherche des modèles positifs.
- Je suis ouvert aux nouveaux défis et méthodes, à condition qu'ils ne m'imposent pas de restrictions.
- Je cherche à trouver le juste milieu entre conformisme et liberté.

  Ceux qui possèdent un style de valeur Égalité auront probablement pour objectif le bonheur et la satisfaction personnelle : ils souhaitent pouvoir exprimer leurs opinions et exercent leurs droits de s'épanouir. Ils peuvent perdre le fil des responsabilités quotidiennes. Sous tension, ils peuvent paraître indécis ou faire des concessions. Pour gagner en efficacité, ceux qui possèdent un style de valeur Égalité doivent faire preuve d'une plus grande OBJECTIVITÉ et DÉFINIR DES OBJECTIFS RÉALISTES. Pour ce faire, ils doivent se poser les questions suivantes :

  - « Quelles suggestions puis-je faire ? » « Que vont penser les autres ? »
  - « Comment puis-je contribuer à améliorer les choses pour tout le monde ? »

Style de Valeurs
Facteurs de motivation personnels

Pour décrire les styles de valeurs et leur impact sur le style de comportement, on peut faire une analogie avec un iceberg. La personnalité et le comportement sont les parties visibles de l'iceberg, tandis que les valeurs, appuyant nos décisions et motivant nos actions, sont cachées sous la surface.

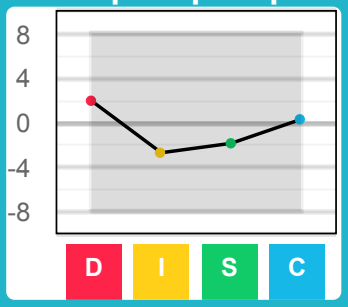
© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Données relatives aux scores

page des graphiques

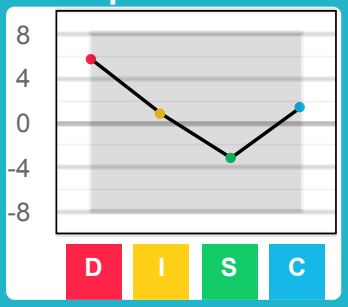
Graphes des styles de Personnalité (DISC)

Perception publique



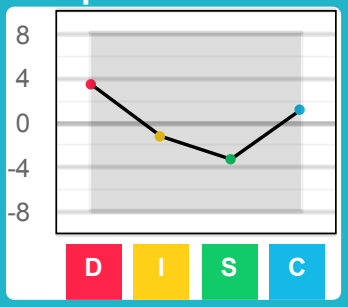
D=1.93, I=-2.75, S=-1.9, C=0.26

Perception du stress



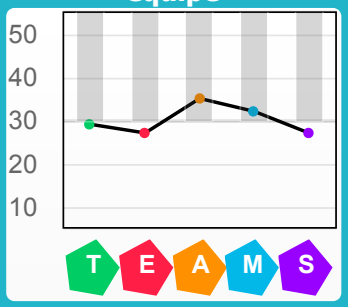
D=5.66, I=0.76, S=-3.21, C=1.35

Perception de soi-même



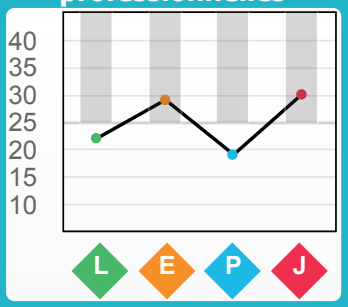
D=3.4, I=-1.28, S=-3.33, C=1.12

Graphique sur le travail en équipe



T=29, E=27, A=35, M=32, S=27

Graphique des valeurs professionnelles



L=22, E=29, P=19, J=30

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Page d'explication des graphiques

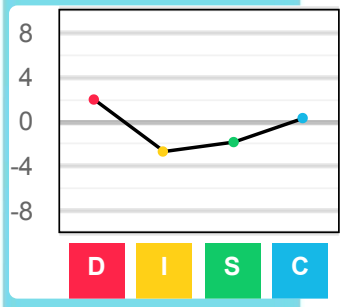
Chacun des trois graphiques révèle un aspect différent du comportement, selon les conditions de l'environnement. Dans un environnement donné, le Graphique 1 révèle le « Soi public », le Graphique 2 représente le « Soi privé » et le Graphique 3, le « Soi perçu ».

Ces trois graphiques ou instantanés sont définis en détail ci-dessous.

Graphique 1 -
Masque, Soi public

Comportement attendu par les autres

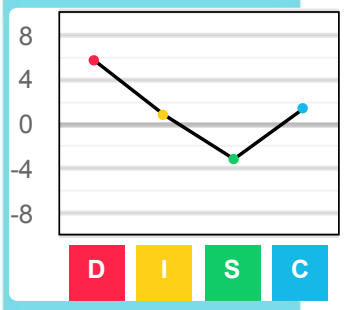
Tout le monde agit selon ce que, selon lui, les autres attendent de lui. Ce comportement est le Soi public, la personne projetée aux autres. Parfois, il n'y a pas de différence entre la vraie personne et son Soi public. Toutefois, le Soi public peut être très différent de la « vraie » personne : c'est un masque. Le Graphique 1 est généré par les « premiers choix » du Système de personnalité, et c'est lui qui présente le plus grand potentiel de changement.



Graphique 2 -
Noyau, Soi privé

Réponse instinctive à la pression

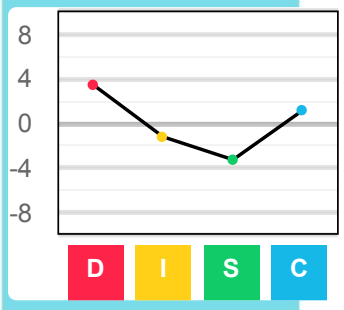
Tout le monde acquiert des réactions au cours de son passé : par conséquent, ce sont des comportements que la personne accepte d'elle-même. En cas de pression ou de tension, ces comportements acquis prennent de l'importance. C'est le graphique qui est le moins susceptible de changer parce que ce sont des réponses naturelles et ancrées. Le comportement d'une personne sous pression peut être radicalement différent de son attitude aux Graphiques 1 et 3. Le Graphique 2 est généré par les « derniers choix » du Système de personnalité, et c'est celui qui présente le potentiel de changement le plus faible.



Graphique 3 -
Miroir, Soi perçu

Image de soi, Identité de soi

Chacun se perçoit d'une certaine manière. Le Graphique 3 représente l'image mental que l'on a de soi, son identité. Le Graphique 3 combine les réponses apprises dans le passé et le comportement attendu actuel, qui dépend de l'environnement. Des changements peuvent se produire dans la perception que l'on a de soi, mais ils sont généralement progressifs et basés sur l'évolution des exigences de son environnement. Le Graphique 3 est généré par les différences entre le Graphique 1 et le Graphique 2.



© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Page d'explication des graphiques

Suite

Des graphiques différents indiquent un changement ou une transition.

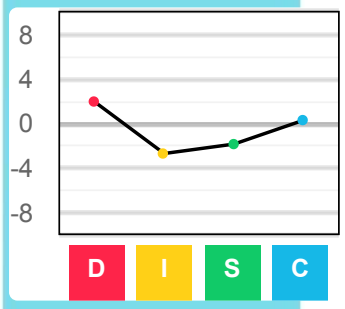
- Si le Graphique 1 est différent du Graphique 2, les exigences de l'environnement contraignent à l'adoption d'un comportement qui n'est pas en accord avec le noyau ou le comportement instinctif. Dans une telle situation, une personne qui essaie de modifier son comportement pour répondre aux exigences de l'environnement subira très vraisemblablement un stress.
- Si le Graphique 1 est différent du Graphique 2 mais similaire au Graphique 3, cela signifie que la personne a été en mesure d'altérer son comportement pour répondre aux exigences d'un environnement nouveau, mais sans modifier son noyau. Cette personne est sans doute à l'aise avec le comportement visible au Graphique 3 (Soi perçu) et elle n'éprouve probablement pas de stress.
- Si le Graphique 1 est différent du Graphique 3, un individu peut être dans une période de croissance (et d'inconfort relatif) : il essaie peut-être d'altérer son comportement pour répondre aux exigences d'un nouvel environnement. Le comportement d'une personne peut fluctuer pendant cette période d'ajustement.

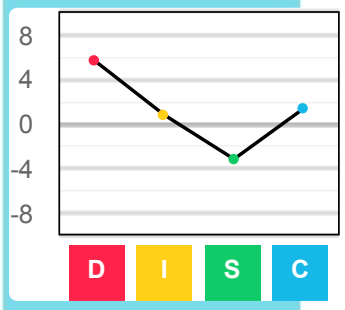
Des graphiques similaires indiquent une moindre demande de changement.

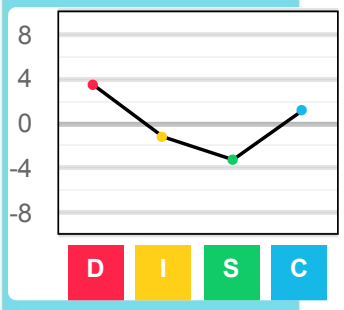
Un individu qui perçoit les exigences actuelles de l'environnement (Graphique 1) comme similaires à celles de son passé (Graphique 2) n'aura pas ou peu besoin de changer la perception qu'il a de lui-même (Graphique 3). Cela peut être dû aux facteurs suivants :

- Le comportement demandé par l'environnement présent est similaire à celui exigé par le passé.
- Cette personne contrôle ce que les autres exigent d'elle.
- Le comportement demandé par l'environnement présent est différent de celui exigé par le passé. Toutefois, au lieu d'altérer son comportement, cette personne a choisi d'augmenter son style. Pour parvenir à cette augmentation, elle s'est entourée de personne de styles complémentaires, créant ainsi une équipe aux forces combinées.

Votre style Entrepreneur (DC)(DC) et le contenu de ce rapport sont dérivés de Graphique 3.







© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Plan d'action

Améliorer votre sens des relations humaines

Plan d'action
Améliorer votre sens des relations humaines

L'homme n'est que le produit de ses pensées. Il devient ce qu'il pense.

- Mahatma Gandhi

Plan d'action de John

Cette feuille d'exercice vise à améliorer la communication entre vous et les personnes avec lesquelles vous êtes régulièrement en contact. Elle vous aide à bien exploiter vos points forts et à minimiser l'impact de vos faiblesses potentielles. Elle s'intéresse aux traits de caractère professionnels et généraux communs aux personnes de votre style et ne découle pas directement de vos graphiques.
Dans cette section, vous avez la possibilité de vous entretenir avec un collègue, votre employeur, un ami, votre conjoint, etc., pour évaluer votre style de comportement et vous permettre d'avoir l'opinion de quelqu'un qui vous connaît bien. Bien que cela soit utile, il n'est pas nécessaire que quelqu'un d'autre soit présent pendant que vous remplissez cette section. Si c'est toutefois le cas, imprimez le rapport pour que la troisième personne note ses observations.

Instructions:

Étape 1 : la liste ci-dessous présente les domaines à considérer avec votre entourage. Imprimez ce rapport, confiez-le à quelqu'un qui vous connaît bien (collègue, membre de votre équipe, professeur, parent, ami), puis demandez à la personne de lire tous les points. Elle doit ensuite indiquer comment elle vous perçoit par rapport à ces traits de caractère. Cochez alors Oui ou Non en regard de chaque point. N'hésitez pas à discuter ouvertement sans laisser de zones d'ombre (parlez notamment des facettes de votre personnalité dont vous n'avez pas conscience). Étant donné que la communication se fait dans les deux sens, il est recommandé de réaliser cet exercice à deux, chacun remplissant la feuille d'exercice de l'autre.

Bon sens de l'organisation	Y N	Axé sur les objectifs	Y N
Tolère difficilement les erreurs	Y N	A une vision globale	Y N
Ne se soucie guère des détails	Y N	Recherche des solutions pratiques	Y N
Prend des décisions hâtives	Y N	Passe rapidement à l'action	Y N
Accroît le dynamisme	Y N	Est absorbé par la tâche/la mission	Y N
Est ponctuel et respecte le calendrier fixé	Y N	Ignore les gens et leurs sentiments	Y N
		Place la barre haut, perfectionniste	Y N
Persévérant et méticuleux	Y N	Ordonné et organisé	Y N
Passe trop de temps à planifier	Y N	Préfère penser qu'agir	Y N
Identifie les problèmes/trouve des solutions	Y N	Créatif et ingénieux	Y N
		Extrêmement difficile à satisfaire	Y N

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®

Plan d'action

Suite

Étape 2 : sélectionnez à présent les trois points à travailler. Discutez des résultats à obtenir et fixez un délai raisonnable pour y parvenir. Dans les espaces prévus à cet effet, rédigez une description détaillée des objectifs, en ajoutant des commentaires pratiques sur la façon d'y parvenir. Prenez rendez-vous 60 à 90 jours plus tard pour faire le bilan des progrès réalisés. La personne avec laquelle vous travaillez joue un rôle essentiel dans votre développement personnel et doit vous aider à respecter votre plan d'action.

1. Premier point à travailler:
   - Date de bilan:
   - Mesures particulières à prendre à cet effet d'ici 60 à 90 jours:
   - Aspects particuliers à traiter
2. Deuxième point à travailler:
   - Date de bilan:
   - Mesures particulières à prendre à cet effet d'ici 60 à 90 jours:
   - Aspects particuliers à traiter
3. Troisième point à travailler:
   - Date de bilan:
   - Mesures particulières à prendre à cet effet d'ici 60 à 90 jours:
   - Aspects particuliers à traiter

Plan d'action
Améliorer votre sens des relations humaines

Nous continuons à façonner notre personnalité tout au long de notre vie. Si nous nous connaissions parfaitement, la vie n'aurait plus d'intérêt.

- Albert Camus

© 2026, PeopleKeys, A Division of Pryor Learning / PeopleKeys ®