



## **Le Puzzle DISC/La Carotte Combinaison**

**Commercial**

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

---

---

### **Francois Devos**

Entreprise: Ensize FDFD  
Adresse: 9 rue audren de kerdrel  
Adresse postale: 56000 Vannes  
Numéro de téléphone: 0297268586  
Téléphone mobile: 0664706451  
E-mail: francois.devos@ensize.com

Durée: 5 minutes  
Date de l'analyse: 18/03/2009  
Date d'édition: 06/05/2009



Entreprise: Ensize FDFD  
Adresse: 9 rue du Delta  
Adresse postale: 75 009 Paris  
Numéro de téléphone:  
E-mail: francois.devos@ensize.com

---

# Table des matières

- 1 Introduction à l'analyse Puzzle DISC
- 2 Comportement de base
- 3 Quelques qualités caractéristiques
- 4 Pour vous, il est naturel de / Ce qui vous motive
- 5 Façon dont vous communiquez avec les autres / Conséquences de votre manière de communiquer
- 6 Voici comment vous organisez et planifiez / Voici comment vous prenez une décision
- 7 Apports à l'organisation / Conseils à votre responsable
- 8 Voici comment augmenter votre efficacité
- 9 Comportement adapté
- 10 Façon dont vous abordez les difficultés et les défis
- 11 Façon dont vous faites passer vos pensées et vos idées à ceux qui vous entourent
- 12 Façon dont vous répondez au rythme de votre milieu
- 13 Façon dont vous répondez aux règles et aux procédures de votre environnement
- 14 Différentes dimensions du Puzzle
- 15 Vision dynamique
- 16 Le diagramme de l'équipe
- 17 Vendre en couleurs
- 18 De l'incompétence inconsciente à la compétence inconsciente
- 19 Votre approche de la phase de préparation et de la phase de contact
- 20 Votre approche de la phase d'analyse des besoins
- 21 Votre approche de la phase de présentation
- 22 Votre approche de la phase de conclusion
- 23 Qualités associées aux couleurs dans le Puzzle DISC
- 24 Les qualités présentées sous forme de diagramme
- 25 Annexe
- 28 Introduction : L'analyse de la carotte
- 29 Description des sept forces motrices
- 30 Selon vos réponses à l'analyse, vous avez obtenu la répartition en pourcentage suivante pour vos différentes forces motrices.
- 31 Votre plus grande force motrice
- 32 Votre deuxième force motrice
- 33 Votre troisième force motrice
- 34 Votre quatrième force motrice
- 35 Description des différentes associations de forces motrices
- 36 Rouge Dominant associé aux diverses forces motrices
- 37 Jaune Dominant associé aux diverses forces motrices
- 38 Vert Dominant associé aux diverses forces motrices
- 39 Bleu Dominant associé aux diverses forces motrices

## 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

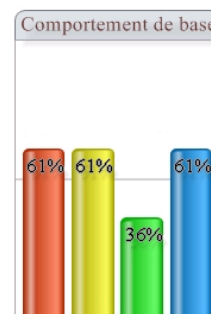
**C** = Conformité – pièce bleue

(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 plus social et sociable. C'est seulement dans les situations plus formelles que vos attitudes plus ambitieuses et dynamiques se manifesteront et 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.

*Réflexions personnelles:*

---

---

## Quelques qualités caractéristiques

**Toutes les combinaisons de facteurs comportementaux s'accompagnent de qualités 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.

*Réflexions personnelles:*

---

---

## 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.

- affirmer vos idées et pensées personnelles sur un dossier
- utiliser la volonté pour essayer les revers
- dire franchement ce que vous pensez sur un dossier
- apprécier les informations directes provenant de vos interlocuteurs
- 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 apprécier votre compagnie
- utiliser votre humour pour détendre une ambiance tendue
- amener tout le monde à s'impliquer dans un projet qui vous intéresse
- être celui qui insuffle une nouvelle énergie quand l'équipe s'enlise dans une tâche
- vous sentir stressé quand vous avez trop peu à faire
- être volontiers celui qui prend l'initiative sur différents sujets
- 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.

- vaincre les résistances à vos propositions et solutions
- ne pas laisser un possible problème se développer
- prendre contact avec de nouvelles personnes régulièrement
- obtenir l'estime des autres
- remarquer les détails
- expliquer les conséquences des diverses alternatives d'action

*Réflexions personnelles:*

---

---

## 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 êtes obstiné et savez argumenter votre point de vue face à vos interlocuteurs
- . Vous n'hésitez pas à affronter des sujets désagréables dans vos échanges
- . 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 de petites subtilités, que les autres ignorent facilement
- . Vous préférez éviter les prises de risques et les annonces tapageuses

## Conséquences de votre manière de communiquer

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

- . Gardez à l'esprit que les personnes qui se sentent écrasés par vous peuvent ensuite vous en vouloir et ne plus collaborer avec vous
- . Souvent, la diplomatie est plus fructueuse que la confrontation
- . Vous avez peut-être besoin de mieux ménager votre temps dans certaines situations
- . 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 signaler toutes les petites erreurs
- . Gardez à l'esprit qu'il faut parfois oser pour gagner et signer!

*Réflexions personnelles:*

---

---

## 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.

*Réflexions personnelles:*

---

---



## Apports à l'organisation

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

- Vous savez ce que vous voulez et doutez rarement de vous
- Vous êtes capable de rester concentré sur votre tâche même lorsque c'est difficile
- Vous préférez parler sans détour plutôt que d'avoir un message vague
- Vous êtes capable de distribuer des louanges et des blâmes lorsque cela est nécessaire
- Vous contribuez à une coopération ouverte dans le travail
- Vous tendez volontiers la main 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 voulez utiliser le temps efficacement
- Vous êtes souvent le déclencheur d'un projet
- Vous insufflez de l'énergie à l'équipe commerciale
- Vous êtes énergique et entreprenant
- Vous remarquez les détails.
- Vous manquez rarement les informations importantes.
- Vous avez des faits sérieux et crédibles 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.**

- Encourager votre volonté et votre détermination quand il s'agit de ne pas renoncer devant les difficultés
- Pouvoir parler sans détour avec vous, même quand il s'agit de dossiers épineux
- 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 vos collègues ou vos clients
- 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 et à faire le pas

*Réflexions personnelles:*

---

---

## **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 des autres qui:**

- créent un rythme de travail plus détendu
- pèsent le pour et le contre signalent et apprécient le besoin des autres
- créent une structure et une unité
- s'assurent que les faits sont examinés avant la prise de décisions
- se concentrent sur les tâches professionnelles
- cherchent et trouvent des faits comme base de décisions exploitent les résultats de votre travail provenant de votre 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

*Réflexions personnelles:*

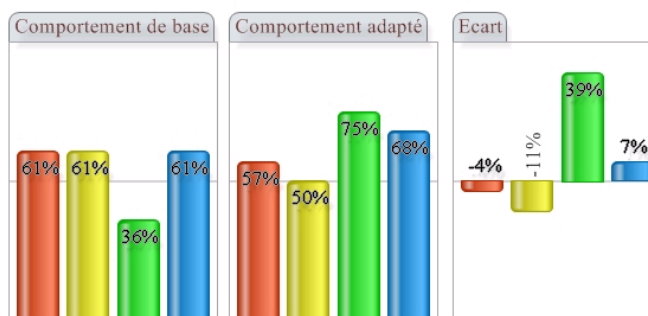
---

---

## 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.**

Un trait prédominant de votre profil est une concentration sur l'efficacité et la productivité. La réussite est importante à vos yeux même si cela n'est pas évident de l'extérieur. Vous sentez que vous étouffez et votre motivation diminue si vous ne réussissez pas à atteindre vos objectifs.



Vous êtes doué pour traiter les faits et vous êtes totalement dans votre élément lorsqu'il s'agit de comprendre des systèmes complexes. Vous tenez aux résultats positifs et à l'efficacité et vous faites souvent preuve de ces qualités dans votre vie privée. Même si vous percevez clairement votre objectif personnel dans la vie, vous êtes prêt à attendre le bon moment si nécessaire. Cette approche patiente et circonspecte vous permet d'éviter de prendre des risques inutiles ou d'agir impulsivement.

Pour vous, les relations avec les autres ne sont pas une priorité. Vous pouvez être hésitant et curieux dans votre approche des autres et nouer des relations peut vous prendre du temps. Les réalités pratiques sont plus importantes pour vous que les problèmes sociaux et vous basez en règle générale davantage vos actions sur la réflexion rationnelle que sur les réactions affectives.

Lorsque vous collaborez avec les autres, vous préférez garder les problèmes à un niveau purement pratique. Vous êtes généralement assez passif dans votre approche et vous répondez souvent aux commentaires et aux conseils des autres avant de participer.

Lorsque la situation empire, vous communiquez davantage lorsqu'il s'agit des faits tout en refusant encore plus de communiquer d'un point de vue personnel. Il est possible qu'un comportement plus affirmé apparaisse dans des situations hostiles ou difficiles alors qu'un style plus décontracté et moins prononcé apparaît dans des conditions moins pressantes.

*Réflexions personnelles:*

---

---

## 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

Les oppositions et la concurrence ne vous font pas perdre votre concentration quand il s'agit d'atteindre vos objectifs. Vous êtes prêt à argumenter et défendre votre point de vue. La volonté peut être un atout dans une relation, en particulier quand une incertitude sur la direction se présente. N'oubliez toutefois pas qu'en étant trop absorbé par vos pensées, vous risquez de passer pour un individu égocentrique et autoritaire.

### Comportement adapté

Pour vous, il est naturel de déclarer clairement votre opinion sur un sujet à votre client. Vous n'hésitez pas non plus à vous confronter à des questions « déplaisantes ». Vous préférez traiter les difficultés directement plutôt que « tourner autour du pot ». Attention à ce que vos interlocuteurs ne soient pas blessés par votre franchise...

### Ecart

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

*Réflexions personnelles:*

---

---

## 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 personnes que vous ne connaissez pas. Vous avez une attitude amicale et positive envers vos collègues et vos clients, et vous aimez tendre une main secourable si vous le pouvez. Vous pouvez parfois être trop généreux de votre temps, ce qui peut avoir un impact sur votre travail et sur celui des autres.

### Comportement adapté

Vous êtes une personne qui s'intéresse vraiment aux autres et ceci même dans un cadre commercial. Vous avez de l'empathie, ce qui fait de vous quelqu'un qui sait écouter et qui donne de bons conseils. Vos interlocuteurs se fient volontiers à vous et vous accordent leur confiance. L'inconvénient est que vous pouvez renoncer à vos propres besoins pour aider les autres avant.

### Ecart

Dans votre situation professionnelle actuelle, vous sentez qu'une conduite plus formelle et disciplinée de votre part est nécessaire. Vous cherchez donc à être plus structuré et organisé dans votre manière d'assumer vos tâches. 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.

*Réflexions personnelles:*

---

---

## 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 avez une excellente notion du temps et de la manière la plus efficace de l'utiliser. Vous vous lancez généralement à fond dans un projet et vous travaillez avec beaucoup d'énergie. Dans de nombreuses circonstances, il s'agit d'un trait de caractère positif. L'inconvénient est que vous pouvez vous fatiguer facilement et que vous n'avez pas l'énergie nécessaire pour terminer la course.

### Comportement adapté

Avant de vous attaquer à une tâche, il vous faut du temps pour réfléchir et planifier la façon dont vous allez procéder. Souvent, le résultat sera un travail bien exécuté, mais l'inconvénient est que cela prend plus de temps que pour d'autres ou alors que cela n'en demandait pas autant.

### Ecart

Dans votre situation professionnelle actuelle, vous sentez qu'un comportement plus stable et persévérant que celui que vous affichez habituellement est nécessaire. Vous cherchez donc à ralentir le rythme et à terminer vraiment ce dont vous avez pris la responsabilité. En fonction des circonstances, cela peut aussi indiquer votre compréhension du fait que la situation professionnelle nécessite que vous manifestiez une attitude plus amicale et plus ouverte vis-à-vis de votre entourage.

*Réflexions personnelles:*

---

---

## 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 qualité 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 insignifiants.

### Comportement adapté

Vous préférez qu'une discussion s'en tienne à un niveau objectif. Vous pouvez même vous montrer assez réservé quand il s'agit de partager votre point de vue, si on ne vous le demande pas directement ou si le sujet n'est pas professionnel. Avec votre attitude impassible, les autres ont parfois du mal à «lire» en vous et à savoir ce que vous pensez vraiment sur un sujet. Personnellement, vous estimez que les personnes qui sont trop affectives sont superficielles et irrationnelles.

### Ecart

Dans votre situation professionnelle actuelle, vous sentez que vous devriez être plus attentif aux détails que ce n'est le cas habituellement. Cela implique aussi souvent que vous teniez moins compte de votre propre jugement et que vous demandiez conseil avant de vous décider pour une façon d'agir. 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.

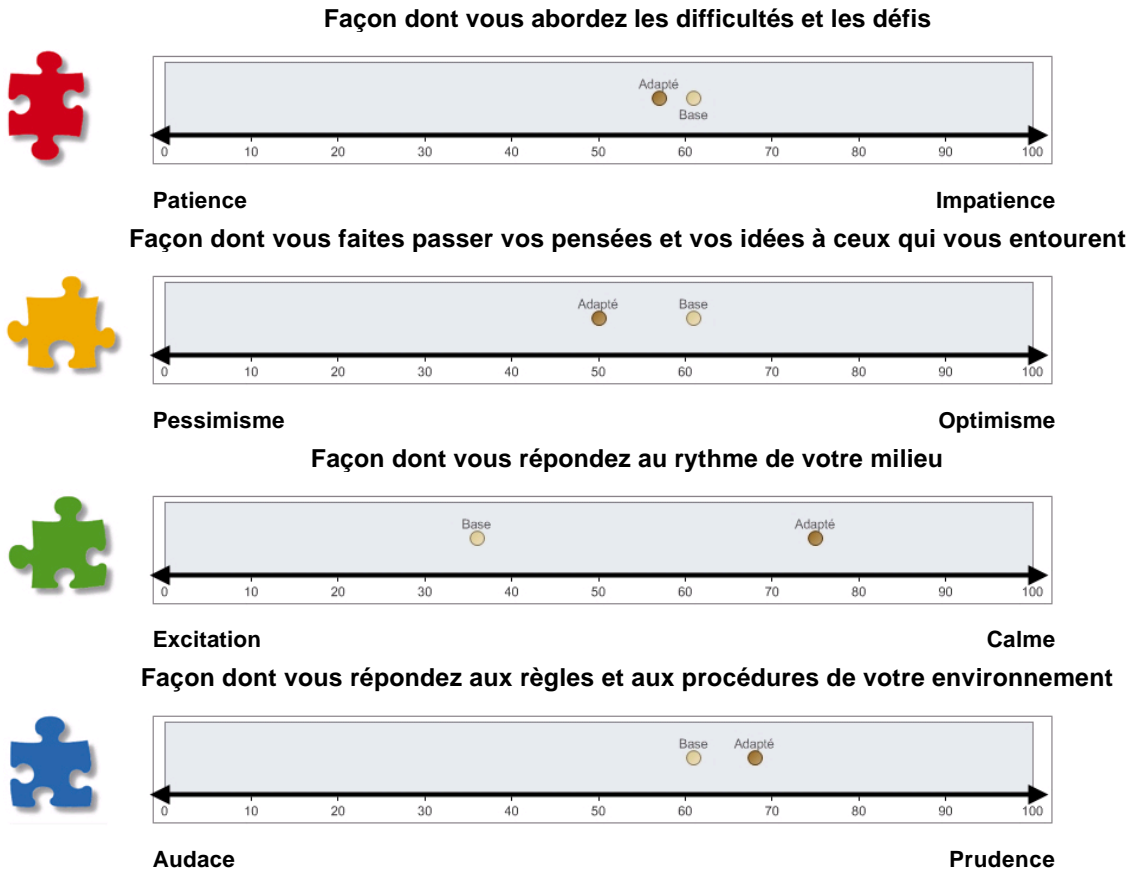
*Réflexions personnelles:*

---

---

# Différentes dimensions du Puzzle

Il y a quatre émotions basiques dans le Puzzle. Elles peuvent être décrites en termes comportementaux.



Réflexions personnelles:

---

---

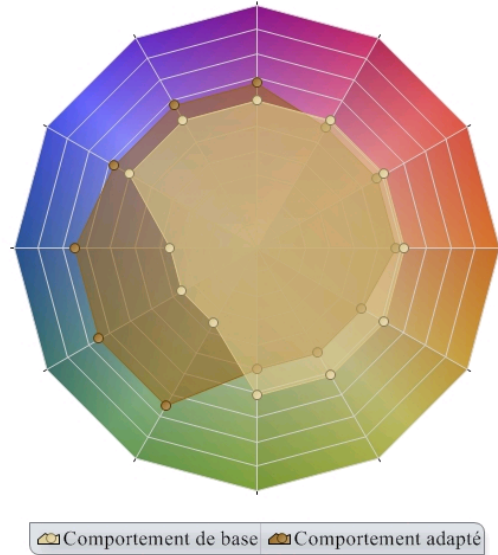


## Vision dynamique

La vision dynamique illustre les changements que vous faites entre votre comportement de base et votre comportement adapté.

### Réfléchissez aux questions suivantes

1. Dans quelles situations sentez-vous que vous devriez faire ces adaptations ?
2. Avec quelles personnes faites-vous ces adaptations ?
3. Dans quelles tâches pensez-vous que vous devriez faire de telles adaptations ?
4. Selon vous, pour quelle raison faites-vous ces adaptations ?



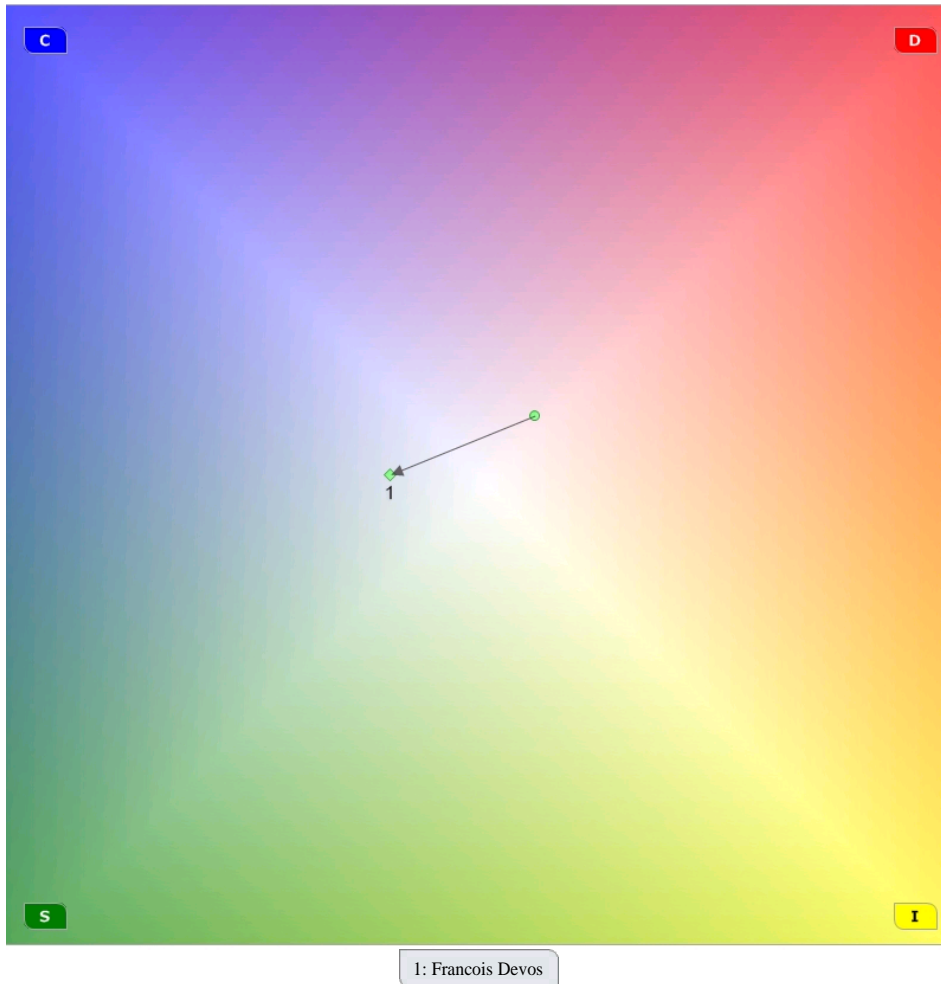
*Réflexions personnelles:*

---

---

## Le diagramme de l'équipe

La position dans le diagramme prend en compte l'effet des quatre couleurs et facteurs comportementaux. Vous pouvez comparer votre position dans chaque diagramme avec les autres personnes. La flèche va de votre comportement de base vers votre comportement adapté.



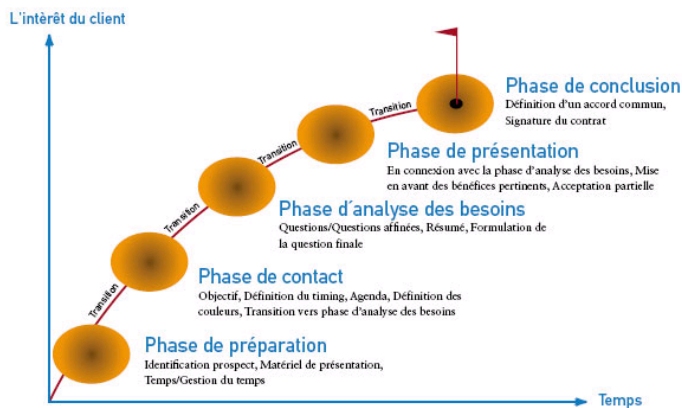
*Réflexions personnelles:*

---

---

# Vendre en couleurs

## Le modèle de décision



Depuis les 3 ou 4 dernières décennies, la psychologie et les sciences du comportement sont appliquées de plus en plus souvent au marketing et à la vente. Une vaste palette de tests et d'outils analytiques a été développée. Certains sont simples à utiliser et d'autres sont plus complexes. Certains sont utiles et fiables, d'autres moins. La méthodologie décrite dans l'ouvrage *Vendre en couleurs* est extrêmement aisée à appliquer et remporte l'adhésion de milliers de vendeurs et de directeurs commerciaux quand il s'agit de préparer, de mener et d'évaluer des initiatives de vente. Cette méthodologie est également utilisée par de nombreux consultants afin de trouver le vendeur correspondant parfaitement à une mission commerciale spécifique.

*Réflexions personnelles:*

---

---

## De l'incompétence inconsciente à la compétence inconsciente

Au long du voyage de l'incompétence inconsciente vers la compétence inconsciente, il y a un certain nombre d'étapes que vous devez franchir afin d'arriver à destination.

- Plus vous en savez sur vous-même, plus votre position de départ sera forte.
- Si vous pouvez évaluer votre propre style de vente, vous trouverez plus facile d'évaluer celui des autres. C'est comme une forme d'observation des oiseaux : plus vous écoutez et observez, plus vous apprenez. Mais à la place des jumelles, il vous faut ici une concentration totale.
- Il n'existe pas un style de vente plus efficace que les autres, mais la plupart des gens peuvent devenir de bons vendeurs s'ils sont conscients de leur profil personnel, des conséquences de ce profil et de ce qu'ils peuvent faire pour réussir à partir de celui-ci.
- Le but est de faire une transition active de l'incompétence inconsciente vers la compétence inconsciente.

*Réflexions personnelles:*

---

---

## Votre approche de la phase de préparation et de la phase de contact

**Phase de préparation et phase de contact. Le contact initial est d'une importance cruciale pour le futur processus d'achat. Une mauvaise préparation – à différents niveaux – affaiblit le contact initial, qui devient du même coup inefficace. Pour améliorer le contact initial, une concentration totale est nécessaire.**

### Phase de préparation

Dans le travail commercial d'aujourd'hui, les clients sont moins nombreux, et le temps passé avec chaque client est plus court. De plus, bien souvent ils ont un plus large choix d'offres, et les nouvelles technologies leur permettent d'évaluer celles-ci d'une manière bien plus professionnelle et pertinente qu'auparavant. Pour couronner le tout, les ventes en ligne commencent à décoller. Les vendeurs qui passent cinq jours par semaine sur la route à raison de 40 semaines par an n'existent quasiment plus, et les équipes commerciales ont été spectaculairement réduites. Le ratio entre préparation et mise en oeuvre s'est inversé, passant de : 70 % de mise en oeuvre et 30 % de préparation à l'exact opposé : 70 % de préparation et 30 % de mise en oeuvre. Cela signifie qu'une préparation inappropriée ne peut pas être compensée par des astuces commerciales duant l'argumentaire réel.

### Phase de contact

Il n'y a qu'une seule chance de faire une bonne première impression... Une relation qui commence par une première impression négative peut bien sûr être travaillée et progressivement améliorée, mais dans la vente, vous risquez de ne jamais avoir de seconde chance pour rattraper cette mauvaise impression. Si, en tant que vendeur, vous savez vous y prendre pour faire une bonne première impression, vous bénéficiez d'un grand avantage. Il est difficile de dire en quoi consiste précisément ce talent... les vendeurs peuvent avoir des styles de vente très différents et toujours parvenir à donner une première impression positive.

- Vous avez la capacité de vous fier à vous-même en ce qui concerne la préparation. Vous pouvez donc avoir besoin de songer à demander des informations aux autres qui vous offriront une vue plus large de la situation du client
- Essayez de vous rappeler que le temps que vous consacrez aux préparations sera payant plus tard dans le processus de vente
- Vous avez une présence chaleureuse et amicale et vous coopérez volontiers avec les autres pendant le travail de préparation
- Pour vous, il est important de placer le client au centre du travail de préparation. Cela apportera ensuite du respect pour vous et votre entreprise
- Quand vous vous préparez, il est important pour vous de connaître les règles et les limites de vos responsabilités qui s'appliquent à ce dossier
- Vous voulez aussi savoir quelles sont vos attributions

*Réflexions personnelles:*

---

---

## Votre approche de la phase d'analyse des besoins

**La compréhension de la situation du client se situe au coeur de tout acte de vente.  
L'identification consciente des besoins du client conduit au développement de ces derniers.  
L'écoute consciente influence davantage le client que les arguments et les assertions.**

### **Influencer les besoins du client**

L'analyse des besoins est la phase la plus importante du processus de vente. C'est là que vous trouverez une base sur laquelle vous construirez la pérennité de vos ventes. C'est lors de cette phase que vous décidez de votre future stratégie, de la sélection des offres, etc. C'est aussi pendant cette phase que le client prend conscience de ses besoins pour vos produits et services, et là aussi qu'est prise la décision déterminant si l'exigence du client par rapport à ces besoins est suffisamment forte pour ensuite pouvoir éventuellement conclure un marché. La phase des besoins consiste pour l'essentiel en des questions à poser au client. Il est donc possible d'avoir l'impression que la phase des besoins n'existe que pour permettre au vendeur de collecter des informations afin de formuler une offre et de choisir sa future stratégie commerciale. Il est bien sûr important que vous preniez, autant que possible, la situation du client comme point de départ. La chance de signer une commande augmente évidemment en proportion de l'adéquation de votre proposition avec la situation du client. La façon dont le client perçoit sa situation est une question d'expérience, et cette expérience peut être influencée. L'influence est importante pendant la phase de présentation, lorsque vous avancez les arguments en faveur de votre proposition, mais elle l'est encore plus pendant la phase des besoins. La raison est simple : c'est parce qu'il n'y a pas de meilleure façon d'influencer le client que de poser des questions !

- Vous agissez clairement et méthodiquement quand il s'agit de la phase d'analyse des besoins
- Essayez de ne pas être trop "mécanique" quand vous posez des questions
- Vous êtes obligeant et offrez volontiers au client le temps dont il a besoin pour répondre à ses questions
- Il vous arrive parfois de vous retrouver à court de temps pour d'autres dossiers si vous ne gérez pas plus rapidement et efficacement ces aides
- Il vous arrive souvent de remarquer de subtiles nuances dans les souhaits exprimés par le client
- Il peut donc vous arriver de poser des questions que le client perçoit comme secondaires

*Réflexions personnelles:*

---

---

## Votre approche de la phase de présentation

**Une bonne présentation renforcera l'impression de besoin du client. La présentation doit avoir quatre objectifs clairs (la bonne proposition, le bon groupe, le bon soutien et le bon programme). Les présentations ne doivent pas être préparées le jour précédent mais en avance, afin d'atteindre l'objectif – un soutien suffisant.**

### Présenter la solution

Que fait un agent de nettoyage ? Il nettoie. Mais que fait-il en réalité ? Eh bien, il crée un environnement de travail plaisant. Il assure le fonctionnement du bureau. Il a une incidence sur la motivation et l'efficacité des employés. Il représente un élément important dans le bon fonctionnement du bureau. Lorsque vous vendez une machine à nettoyer, que vendez-vous en fait ? Les performances et les propriétés de la machine ? Ou les avantages de la machine et ses caractéristiques exclusives ? Ou le bénéfice que peut retirer le client de la machine en l'utilisant ? Aucun client ne s'intéresse en fait aux caractéristiques ou aux avantages d'un produit ou service. Ce qui l'intéresse vraiment, c'est le rapport que lui procure le produit ou le service. Ce que fait le produit ou le service sur le «papier» est sans grand intérêt. Par contre, ce qu'il rapporte est d'une importance capitale.

- Vous faites généralement une présentation très claire que vous voudriez bien que le client accepte dans son ensemble comme telle
- Gardez à l'esprit que le client aime bien se repérer dans sa propre situation et ses besoins lorsque vous faites votre présentation
- Vous préférez impliquer le client dans la présentation
- Vous devez vous souvenir que, pendant la présentation, c'est à vous de parler et que le client doit normalement plus vous écouter
- Vous êtes réceptif et sensible aux réactions du client quand vous effectuez la présentation, et notamment si celles-ci sont plutôt négatives
- En réalité, il est possible que vous ayez oublié de couvrir un domaine important ou que vous ne répondiez pas bien aux attentes du client... ou alors il peut aussi s'agir d'un signal d'achat

*Réflexions personnelles:*

---

---

## Votre approche de la phase de conclusion

**La conclusion commence au moment précis où vous décidez de négocier avec un client. Pendant le processus de vente, vous pouvez prendre un certain nombre de mesures afin de diriger le client vers une prise de décision. Les méthodes de conclusion utilisées doivent être soigneusement adaptées pour convenir au client concerné, dans le but d'éviter un effet négatif.**

### **Mettre en oeuvre la phase de conclusion**

Il existe peu de domaines dans la vente qui soient entourés d'autant de mythes que la conclusion. Beaucoup de vendeurs rêvent de trouver la méthode parfaite qui leur permettra de réussir grâce à une technique intelligente de conclusion. Ce serait une phrase à formuler lors de la prise de rendez-vous par exemple, qui persuaderait les clients difficiles à approcher d'accepter une rencontre, ou encore une méthode simple qui ferait accepter aux clients un prix élevé. Malheureusement, il existe peu de méthodes « magiques » de conclusion... la plupart font appel au bon sens en vous invitant à vous mettre dans la position de décisionnaire du client, puis à comprendre de quelle façon vous seriez capable de l'influencer. La conclusion n'est donc pas dictée par quelque méthode habile que l'on peut appliquer à la fin du processus de vente. Elle commence quand vous décidez d'entrer en contact avec le client, et se poursuit tout au long du processus.

- Vous avez la capacité d'argumenter votre proposition
- Gardez à l'esprit que le client achète l'utilité de la solution à ses besoins et pas ce que vous-même croyez être important
- Vous pouvez avoir des difficultés à conclure un entretien agréable pour passer à la conclusion
- Cela peut parfois servir d'être direct et d'oser prendre l'initiative sans y avoir été amené
- Vous appréciez traiter toutes les questions importantes pendant la phase de conclusion. Vous pouvez toutefois vous arrêter à une question que le client ne considère pas comme particulièrement importante
- Essayez d'être plus attentif à ce que le client apprécie vraiment dans votre présentation et appuyez-y vos arguments commerciaux

*Réflexions personnelles:*

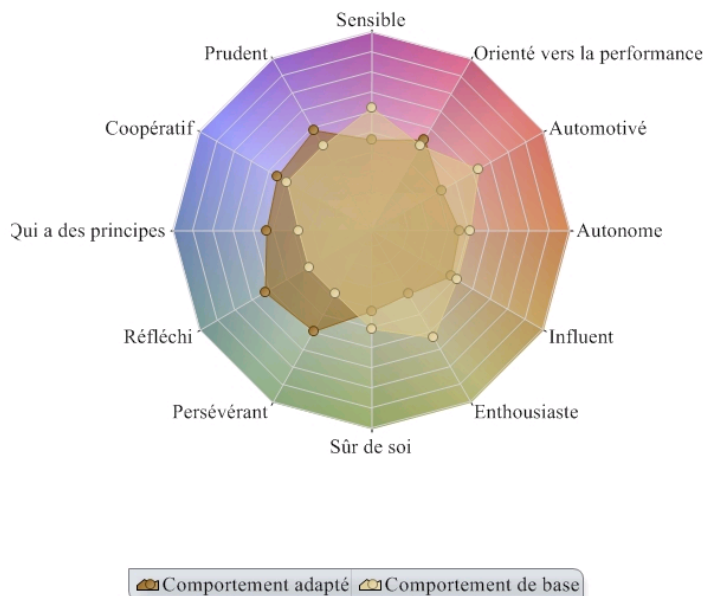
---

---

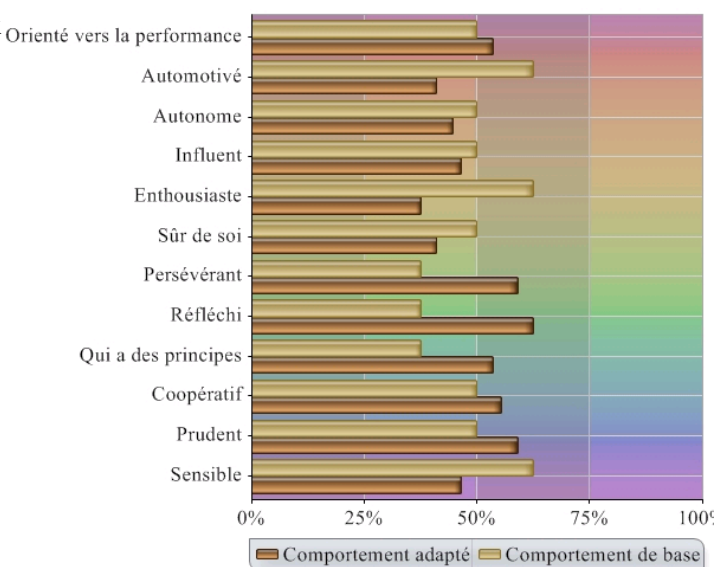


## Qualités associées aux couleurs dans le Puzzle DISC

L'intensité des 12 qualités associées aux couleurs est représentée ici dans une roue des couleurs.



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



Réflexions personnelles:

---



---

## Les qualités présentées sous forme de diagramme

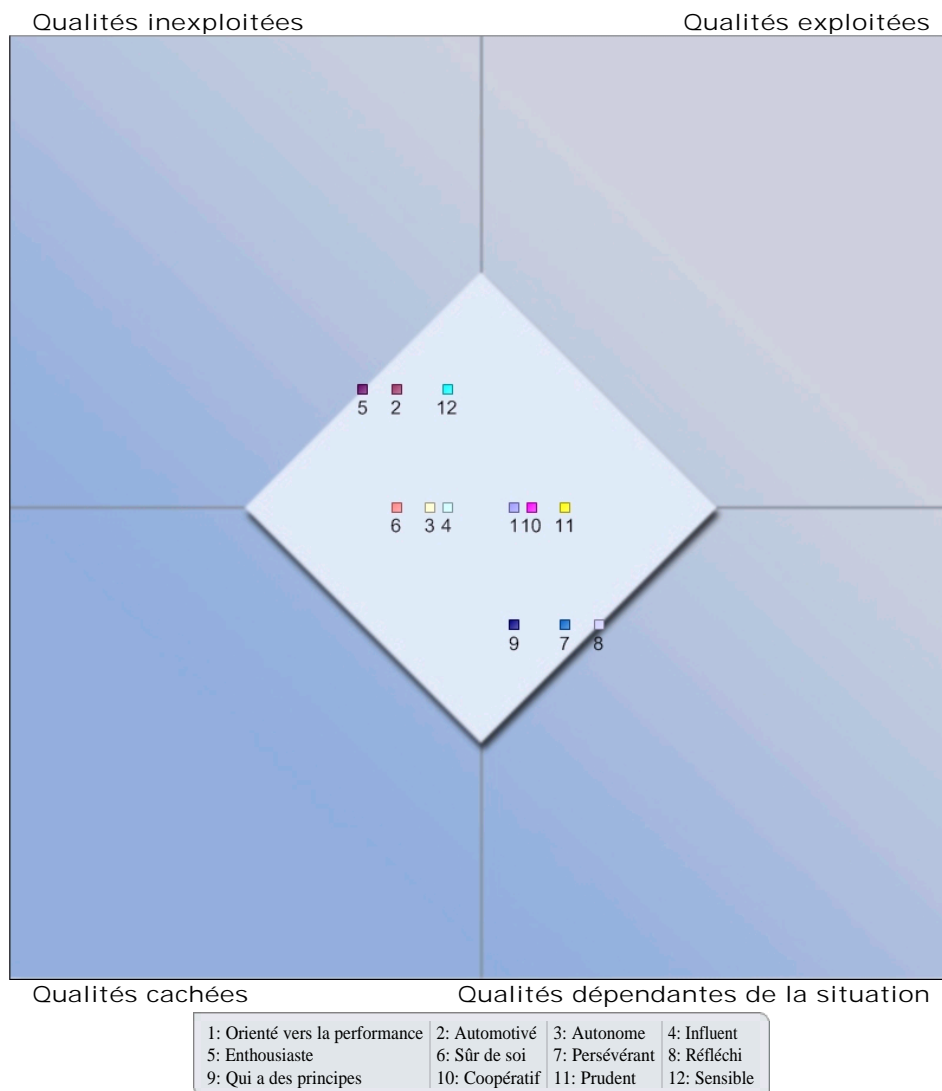
**Qualités inexploitées :** Apparentes dans le comportement de base, mais non utilisées dans le comportement adapté. Se manifestent dans des conditions calmes et détendues, ainsi que sous la pression.

**Qualités visibles :** Apparentes dans le comportement de base et le comportement adapté. Se manifestent dans différentes situations, et sont durables dans le temps.

**Qualités cachées :** Rarement montrées, que ce soit dans le comportement de base ou le comportement adapté.

**Qualités dépendant de la situation :** Apparentes dans le comportement adapté, mais pas dans le comportement de base. Sont visibles tant que la situation considérée dure.

**Qualités disponibles :** Qualités qui peuvent être dissimulées ou utilisées selon les besoins.



*Réflexions personnelles:*

---



---

## Annexe

### Explications des relations entre les 12 qualités et le DISC et ses couleurs

#### **Orienté vers la performance**

Pour les personnes orientées vers la performance, il est important d'obtenir un résultat. Elles sont capables de transiger sur la qualité 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.

#### **Automotivé**

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.

#### **Autonome**

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.

#### **Influent**

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.

*Réflexions personnelles:*

---

---

## Annexe, suite..

### Enthousiaste

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.

### Sûr de soi

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.

### Persévérant

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.

### Réfléchi

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.

*Réflexions personnelles:*

---

---

## 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.

### Coopératif

Pour les personnes coopératives, 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.

### Prudent

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.

### Sensible

Les personnes sensibles 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.

*Réflexions personnelles:*

---

---

## Introduction : L'analyse de la carotte

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..."

### **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

*Réflexions personnelles:*

---

---

## Description des sept forces motrices

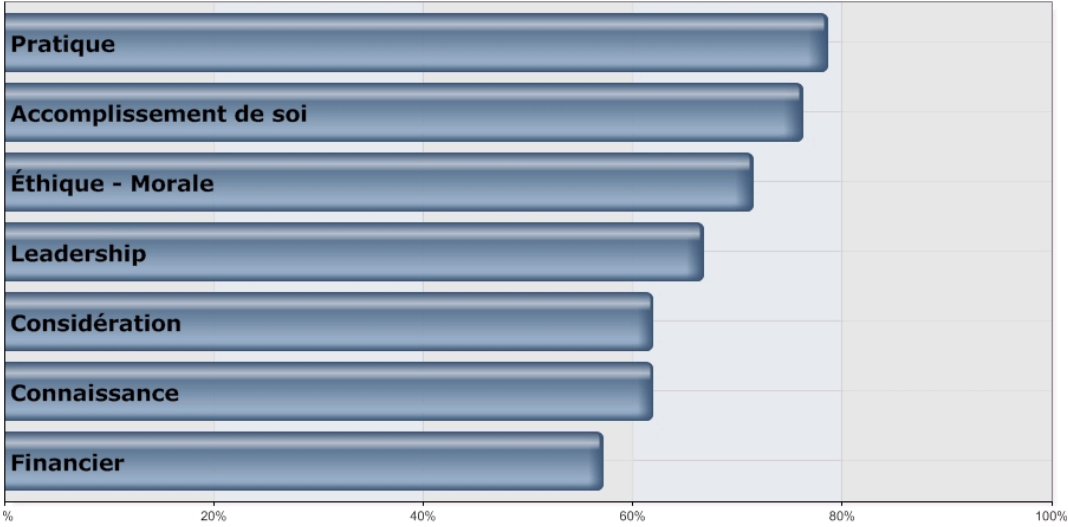
- Les personnes dont la force motrice principale est la **connaissance** sont surtout intéressées par la découverte, l'établissement de faits et les informations. "C'est un plaisir d'apprendre !" Ces personnes aiment adopter des attitudes contemplatives et ignorent souvent la beauté d'un objet, son utilisation 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 **financière** 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 **considération** 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 **le leadership, l'autorité et l'influence** 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

*Réflexions personnelles:*

---

---

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



*Réflexions personnelles:*

---

---



## 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:

- apprécient les résultats et la fonctionnalité
  - 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

*Réflexions personnelles:*

---

---

## **Votre deuxième force motrice : Accomplissement de soi**

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

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

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

### **Exemples de surexploitation de cette force motrice:**

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

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

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

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

- encouragent votre désir de développement personnel
  - 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.

*Réflexions personnelles:*

---

---

## **Votre troisième 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 véral.
- 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 déformer des faits qui pourraient ternir la bonne image d'une entreprise
  - 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.

*Réflexions personnelles:*

---

---

## Votre quatrième force motrice : Leadership

Les personnes dont la force motrice est leadership – pouvoir – influence ont soif de contrôle et de pouvoir. Le besoin de contrôle peut être de natures différentes, il peut s'agir de contrôle sur soi-même mais également sur les autres. Un individu qui a un fort quotient de leadership recherche avant tout le pouvoir personnel, l'influence et la gloire. Il lui importe de comprendre les règles du jeu et d'entretenir de bons rapports avec des gens influents. Cette force motrice s'exprime également par le fait de vouloir contrôler des décisions importantes, le moment et la manière dont on utilise les ressources.

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

- Exploite volontiers des facteurs de pouvoir comme moyen de réussite.
- Recherche les possibilités de promotion personnelle.
- Adopte souvent un rôle dirigeant dans ses rapports aux autres.
- Se complaît dans un système de pouvoir hiérarchique où la répartition des rôles est clairement définie

### Exemples de surexploitation de cette force motrice:

- Insensible à la manière dont les autres vivent une décision.
- Peut se prévaloir des investissements des autres.
- La réussite personnelle est plus importante que le bien-être des autres.
- Peut dans certains cas surestimer sa position en matière de pouvoir et d'autorité

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

- Les décisions et/ou les ordres émanant de quelqu'un qui n'est pas investi de l'autorité appropriée.
- Les discussions stériles.
- Le fait de ne pas être consulté dans un processus de décision concernant son domaine de travail
- 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:

- vous montrent les avantages possibles à retirer d'un problème
  - Insister sur les avantages potentiels d'une question pour le sujet.
  - S'en tenir au sujet.
  - Être prêt à défendre et à assumer ses opinions.
  - Lui donner des mandats et de l'espace pour la prise de décision.
  - Lui proposer des défis qui conduiront à une promotion ou à un accroissement des responsabilités.
  - Le laisser participer et le consulter avant toute décision le concernant.
  - Plan de carrière avec un objectif bien déterminé

*Réflexions personnelles:*

---

---

# 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

## 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

## Pratique/Leadership

- Le savoir-faire pratique donne du pouvoir et de l'influence.
- Une utilisation réfléchie des ressources est la condition d'un leadership efficace.
- Le fait d'être en mesure de créer moi-même ce dont j'ai besoin me permet d'être indépendant

## 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

## Accomplissement de soi/Leadership

- Utilise son influence pour permettre aux autres de réaliser leur potentiel.
- Spécialiste des « belles » conclusions.
- En tant que leader, il est important de montrer l'exemple

## Leadership/Éthique - Morale

- Le fait de diriger des gens exige un sens prononcé de la justice.
- Je peux utiliser mon influence pour promouvoir la « juste cause ».
- J'accepte volontiers de diriger une activité qui génère des avantages pour de nombreuses personnes

*Réflexions personnelles:*

---

---

## 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.
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.
Leadership	Les personnes avec du Rouge élevé associé à la force motrice Leadership 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.
Considération	La force motrice Considération adoucit le caractère dominant inhérent à une personne Rouge Dominante. Les manières peuvent rester brusques, mais elles reposent sur une volonté de bien faire.
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.
Financier	Les personnes avec du Rouge élevé associé à la force motrice Economique 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 apparaissent dans votre profil lorsque les champs gris n'apparaissent pas.)

*Réflexions personnelles:*

---



---

## 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.
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.
Leadership	Les personnes avec du Jaune élevé communiquent naturellement très bien. Associé à la force motrice Leadership, on a des sujets qui veulent être présents quand les décisions sont prises. Ils sont doués pour créer des réseaux de personnes influentes.
Considération	Lorsque la force motrice dominante est la Considération 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.
Connaissance	Les personnes avec du Jaune élevé associé à la force motrice Connaissance sont extrêmement concentrés, cultivés et persuasifs lorsqu'il s'agit de sujets qui les intéressent. Ils utilisent leurs connaissances pour appuyer leurs idées.
Financier	Les personnes avec du Jaune élevé associé à la force motrice Economique, 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 apparaissent dans votre profil lorsque les champs gris n'apparaissent pas.)

*Réflexions personnelles:*

---



---

## 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 dont la force motrice est l'Accomplissement de soi s'intéresse 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.
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.
Leadership	Les personnes avec du Vert élevé associé à la force motrice Leadership 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.
Considération	Les personnes avec du Vert élevé associé à la force motrice Considération sont des personnes qui apprécient le travail en équipe. Elles sont dignes de confiance et toujours prêtes à aider les autres.
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.
Financier	Les personnes avec du Vert élevé associé à une dominante Economique 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 apparaissent dans votre profil lorsque les champs gris n'apparaissent pas.)

*Réflexions personnelles:*

---

---



## 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.
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.
Leadership	Les personnes avec du Bleu élevé associé à la force motrice Leadership sont des personnes qui ont une tendance prononcée à surveiller la qualité du travail accompli. Exigent beaucoup de leurs collègues/collaborateurs.
Considération	Les personnes avec du Bleu élevé associé avec la force motrice Considération aident volontiers les autres quand ils en ont besoin. Ce soutien s'exprime plus souvent par des conseils pratiques que par un soutien affectif.
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.
Financier	Les personnes avec du Bleu élevé associé avec la force motrice Economique 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 apparaissent dans votre profil lorsque les champs gris n'apparaissent pas.)

*Réflexions personnelles:*

---



---