

# Mme Jeanne Profil

ven 17 avril 2015  
Imprimé  
mars 22 décembre 2020

### Important

Tout outil purement comportemental ne devrait jamais être utilisé pour prendre une décision de recrutement ou de redéploiement, non prise en charge par d'autres techniques.

## Détails du candidat:

## Mme Jeanne Profil

Candidat analysé sur 17 avril 2015  
 Le genre Femelle  
 Téléphone +44(0)161 408 2112  
 E-mail contact@axiomsoftware.com

## En bref

(Tiré du profil sommaire)

- Énergique
- Émousser
- actif
- Impétueux
- Impulsif
- Audacieux
- Animé
- Dominateur
- Maître
- Expansif

## À l'intérieur de ce Discus Rapport amélioré

Introduction.....	3
Série de profils DISC.....	4
Carte de style .....	9
Analyse des traces DISC.....	18
Tension de profil.....	23
Rapport textuel .....	24
Notes clés des relations.....	59
Jumelage d'emploi .....	63
Annexe.....	70
Glossaire des termes .....	74
Remarques.....	87



## À propos de ce Discus Rapport amélioré Report

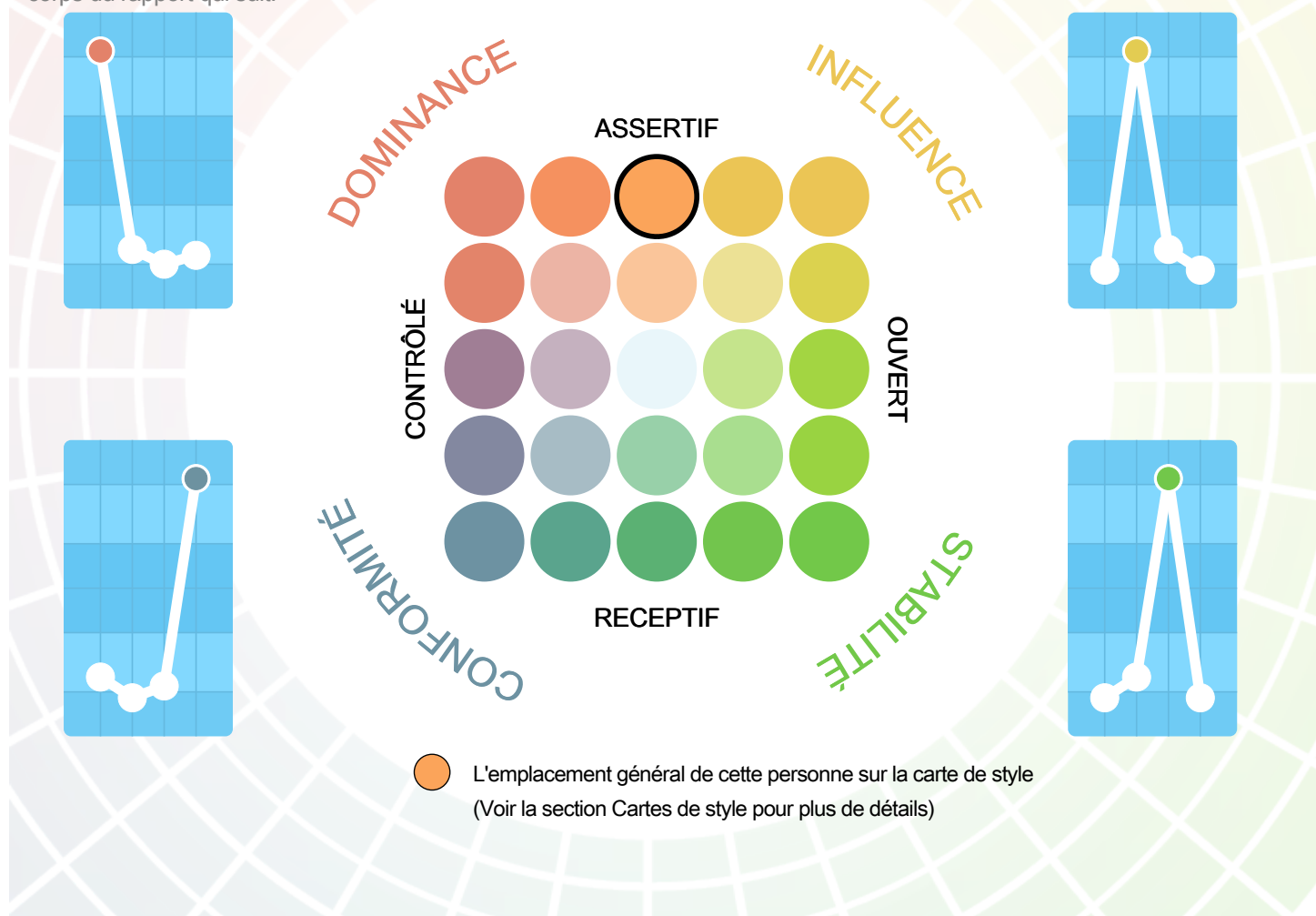
Ce rapport est conçu pour vous donner un aperçu complet de la personnalité et du comportement de cette personne à partir de multiples perspectives différentes, en utilisant du contenu graphique et textuel pour montrer comment Jeanne risque de réagir dans différentes situations de travail. Le rapport commence par une série d'analyses graphiques, y compris non seulement la série de profils DISC complète avec une analyse détaillée des quatre facteurs DISC, mais aussi une analyse de la carte de style, un Résumé des traits et un regard sur la tension actuelle du profil de cette personne.

Le corps principal du rapport est son analyse textuelle; Une série de sections écrites en langage naturel qui discutent du comportement probable de cette personne dans une grande variété de situations et contextes différents. En suivant le rapport textuel, vous trouverez une sélection de notes clés relatives à la relation et plusieurs fonctions supplémentaires en fonction des options que vous avez sélectionnées pour ce rapport. Enfin, un vaste glossaire aide à expliquer les termes techniques utilisés dans le corps du rapport.

## À propos du profil DISC

Le profil DISC est l'un des systèmes d'évaluation comportementale les plus utilisés au monde. Il fonctionne en divisant les comportements en quatre facteurs importants: la dominance, l'influence, la fermeté et la conformité. Ce sont ces quatre facteurs (dont les initiales le système prend son nom) qui sont utilisées comme base fondamentale pour l'analyse et l'interprétation présentées dans ce rapport.

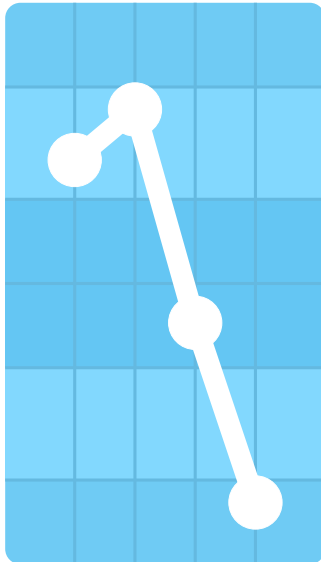
Ces quatre facteurs sont mesurés dans différents contextes pour aider à interpréter comment un candidat aura tendance à se comporter dans différentes situations. Le résultat est une *série de profils DISC*, détaillée en détail au début du rapport. À partir de ces résultats, il est possible d'extrapoler des informations beaucoup plus détaillées et spécifiques, et cette information forme le corps du rapport qui suit.



## Série de profils DISC

Une série de profil DISC se compose de quatre graphiques DISC compilés à partir de différents sous-groupes des réponses au questionnaire de cette personne. Chacun des quatre graphes (Interne, Externe, Résumé et Modèle de changements) examine différents aspects du comportement de cette personne et de la manière dont elle est susceptible de réagir dans différents ensembles de circonstances.

### Interne

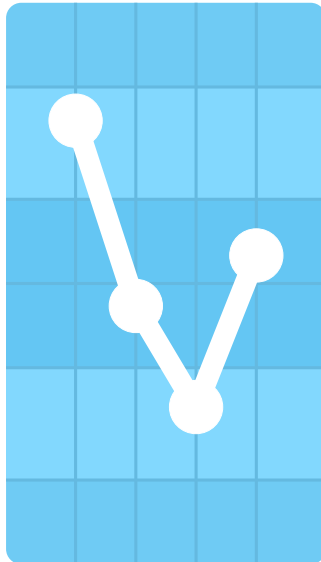


D I S C

#### Forme: D/I/C

Le profil interne reflète les motivations et les désirs du candidat. C'est le type de comportement qui apparaît souvent en dehors d'un environnement de travail, ou lorsqu'un individu est placé sous la pression.

### Externe

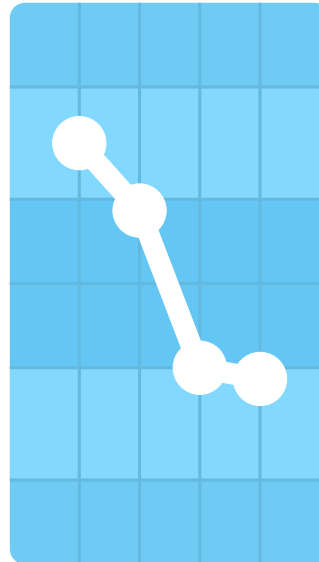


D I S C

#### Forme: D/S

Le profil externe décrit la perception par le candidat du type de comportement qu'il devrait idéalement projeter. Cette forme représente habituellement le type de comportement qu'un individu tentera d'adopter au travail.

### Résumé

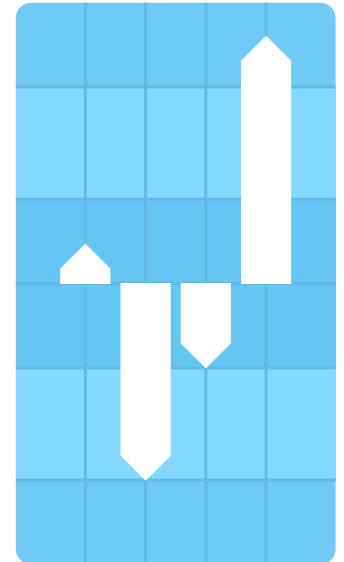


D I S C

#### Forme: D/SC

En réalité, les candidats agissent généralement de manière cohérente avec les éléments des deux profils. Le profil récapitulatif est une combinaison des deux autres formes graphiques, décrivant le comportement normal probable d'une personne.

### Modèle de changements



D I S C

#### Forme: C/IS

Le graphique Shift Pattern montre les changements entre les profils internes et externes du candidat et souligne ainsi les adaptations que le candidat fait à son personnage.

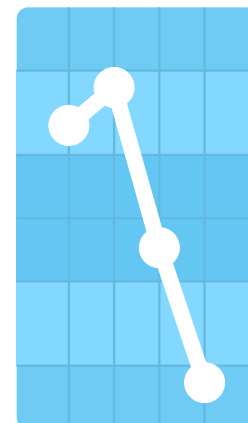
Facteur	Interne	Externe	Résumé	Modèle de changements	Commentaires
Dominance	72	79	75	+7	Assertif et direct dans la plupart des situations.
Influence	81	46	63	-35	Naturellement excentré, mais actuellement moins expressif dans un environnement de travail
Stabilité	43	28	35	-15	Pas un facteur important, mais Jeanne est un peu plus flexible au travail
Conformité	11	55	33	+44	Extrêmement faible par nature, mais présente actuellement une approche plus ordonnée.

## Série de profils DISC

### Profil interne

Le profil interne reflète les motivations et les désirs du candidat. C'est le type de comportement qui apparaît souvent en dehors d'un environnement de travail, ou lorsqu'un individu est placé sous la pression.

Le profil interne est utile car il fournit une base de référence pour comparer les adaptations de cette personne à son environnement de travail actuel. Ceci est particulièrement utile non seulement pour évaluer ces adaptations et leurs implications, mais aussi pour juger ses comportements probables indépendamment du rôle qu'elle joue actuellement.



D I S C

#### Facteurs élevés dans ce profil

##### Influence: Haute, 81%

L'interaction sociale est un aspect clé de la personnalité de cette personne; Elle est naturellement extériorisée, expressive et enthousiaste, et cherche des relations positives avec d'autres personnes si possible. Jeanne aime sentir qu'elle est au centre social de l'attention et est prête à présenter ses idées de manière confiante et enthousiaste.

##### Dominance: Haute, 72%

Ce facteur élevé montre que l'approche générale de cette personne est basée sur son sentiment de confiance dans ses propres capacités et son besoin d'atteindre ses propres objectifs personnels. Jeanne est une personne avec une attitude affirmée, disposée à prendre position, à prendre des décisions et à s'appuyer sur ses propres ressources. Elle est prête à prendre un risque dans la poursuite de ses objectifs.

#### Facteurs centraux de ce profil

##### Stabilité: Central, 43%

Les questions de rythme et de persévérance ne sont pas un aspect important de l'approche naturelle de cette personne; Elle n'est ni particulièrement urgente ni flexible, ni particulièrement patiente et réfléchie. L'une ou l'autre de ces approches peut se produire dans une certaine mesure, en fonction des besoins d'une situation: elle peut adopter une approche régulière, mais aussi s'adapter aux nouvelles circonstances au fur et à mesure de leur apparition.

#### Faibles facteurs dans ce profil

##### Conformité: Très lent, 11%

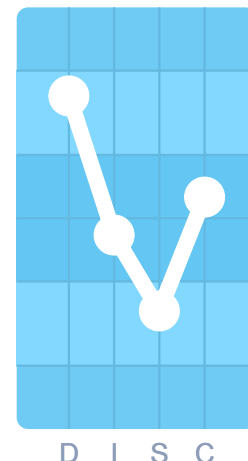
L'indépendance est au cœur du style personnel de cette personne; Elle est une personne qui aime trouver ses propres solutions et agir dans la poursuite de ses propres objectifs. Elle n'est pas avide de risque et est généralement prête à essayer de nouvelles solutions ou expériences. Une personne indépendante comme Jeanne aura tendance à être mal à l'aise dans des environnements très réglementés ou formels.

## Série de profils DISC

### Profil externe

Le profil externe décrit la perception par le candidat du type de comportement qu'il devrait idéalement projeter. Cette forme représente habituellement le type de comportement qu'un individu tentera d'adopter au travail.

Il est important de noter que le profil externe décrit les *perceptions* de cette personne de son environnement de travail. Ces perceptions peuvent ou ne reflètent pas exactement les besoins et les attentes réels dans son rôle actuel, mais elles reflètent tous les changements qu'elle fait à son comportement pour s'adapter à ces perceptions.



#### Facteurs élevés dans ce profil

##### Dominance: Haute, 79%

Assertif et direct, Jeanne a un sens de ses propres objectifs dans sa vie et son travail, et va travailler vers ces objectifs de manière énergique. Elle préfère s'appuyer sur ses propres ressources, et cherche l'opportunité de travailler de manière indépendante, ou du moins avec un contrôle des conditions de travail.

#### Facteurs centraux de ce profil

##### Influence: Central, 46%

L'attitude de cette personne à l'égard de l'interaction sociale dans ses conditions de travail actuelles est ambivalente. Elle ne met pas fortement l'accent sur cet aspect de son comportement, mais cela ne veut pas dire qu'elle n'est pas capable de faire preuve de comportement expressif et exprès lorsqu'il convient à une situation. Ce type de comportement est susceptible d'émerger au besoin sans définir le style général de cette personne.

##### Conformité: Central, 55%

Le rôle de cette personne ne semble pas lui imposer des exigences notables en termes de conformité ou de conformité. L'attitude de cette personne à l'égard de ces facteurs dans son travail est équilibrée; C'est-à-dire qu'elle n'est pas préoccupée par un comportement systématique ou méthodique, mais elle n'est ni particulièrement indépendante ni peu conventionnelle dans son approche.

#### Faibles facteurs dans ce profil

##### Stabilité: Faible, 28%

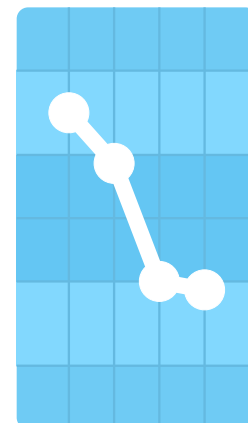
Il semble que ce Jeanne ressent un besoin de démontrer des niveaux de flexibilité dans son travail actuel et d'être prêt à s'adapter à des développements imprévisibles. Il s'agit d'une fonctionnalité souvent visible dans les profils externes, même lorsque Steadiness est relativement élevé sur le profil interne.

## Série de profils DISC

# Profil sommaire

En réalité, les candidats agissent généralement de manière cohérente avec les éléments des deux profils. Le profil récapitulatif est une combinaison des deux autres formes graphiques, décrivant le comportement normal probable d'une personne.

Dans la plupart des cas, les profils sommaires nous donnent, comme le nom l'indique, un résumé utile des façons dont une personne est susceptible d'accommoder les motivations principales du profil interne avec les attentes perçues reflétées par le profil externe. Il nous donne donc une vue d'ensemble du comportement typique de cette personne combinant les aspects plus spécifiques des profils internes et externes.



D I S C

### Facteurs élevés dans ce profil

#### **Dominance: Haute, 75%**

Jeanne est une personne indépendante avec un sentiment de confiance dans ses propres capacités et une volonté d'atteindre ses propres objectifs. Elle peut être vigoureuse et directe quand elle le juge nécessaire, et elle a la marge de pouvoir prendre sa responsabilité personnelle, ou prendre des décisions pour d'autres, selon les conditions requises.

#### **Influence: Marginal, 63%**

On s'attend à ce que le comportement typique de cette personne montre une attitude amicale à l'égard de ceux qui l'entourent et montre une certaine ouverture et confiance dans ses relations avec d'autres personnes. En général, elle préférera éviter les situations impliquant un travail précis ou solitaire, mais elle a la capacité de s'adapter à un tel travail si nécessaire.

### Faibles facteurs dans ce profil

#### **Conformité: Marginal, 33%**

Jeanne a un style quelque peu indépendant et tend à préférer ne pas être lié par la routine ou la régulation, mais ce n'est pas une caractéristique importante de son style personnel. Lorsqu'une situation exige qu'elle prenne un rôle plus contrôlé ou dans laquelle il faut faire preuve de prudence, elle devrait pouvoir s'adapter à un tel rôle sans difficulté excessive.

#### **Stabilité: Marginal, 35%**

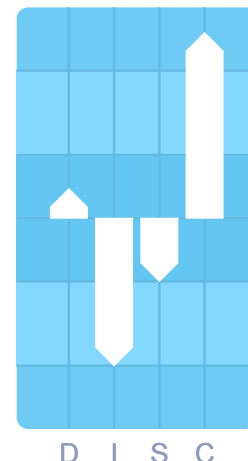
Dans la plupart des conditions, Jeanne tend à réagir relativement rapidement aux événements et est prêt à montrer une attitude souple à l'égard des conditions variables. Ce n'est pas un aspect fondamental de son comportement, et dans des conditions où une approche plus réfléchie ou patiente est nécessaire, il est probable qu'elle sera capable de maintenir une telle approche, au moins pour un temps.

## Série de profils DISC

# Modèle de changements

Le graphique Shift Pattern montre les changements entre les profils internes et externes du candidat et souligne ainsi les adaptations que le candidat fait à son personnage.

Contrairement aux autres graphiques d'une série de profils, le Pattern Shift utilise des flèches pour marquer vers le haut des mouvements descendants. Les flèches ascendantes concernent des facteurs dont Jeanne ressent un besoin d'accentuation dans ses conditions de travail actuelles, tandis que les flèches descendantes concernent des facteurs dont Jeanne ressent un besoin d'afficher moins fortement que ce qui serait normalement naturel pour son style.



## Déplacements ascendants

### Conformité: En 44%

Les indications sont que Jeanne est le sentiment que son travail actuel exige une approche beaucoup plus ordonnée et réglementée qu'elle ne préfère généralement. Elle souligne de manière significative le côté plus formel et structuré de son comportement à l'heure actuelle et montre une plus grande volonté d'agir selon les règles établies.

## Facteurs stables

### Dominance: En 7%

Le niveau d'assertivité et de compétitivité de cette personne semble être à des niveaux appropriés pour son rôle actuel, ou du moins elle ne perçoit aucun besoin important de les adapter à la situation dans laquelle elle se trouve actuellement. Elle ne se montre pas plus ou moins dynamique et proactive que ce serait naturellement le cas.

## Déplacements à la baisse

### Influence: Abaissé en 35%

Le profil de cette personne montre qu'elle retient une confiance en soi naturelle dans sa situation actuelle. Il semble que son rôle actuel nécessite une approche plus sérieuse et appliquée que Jeanne pourrait naturellement afficher, ou qu'elle a peu d'opportunité d'interagir de manière ouverte et personnelle, et son style personnel s'adapte pour s'adapter à ces exigences.

### Stabilité: Abaissé en 15%

Les changements dans le profil de cette personne montrent une adaptation par laquelle elle démontre une attitude légèrement plus souple et un rythme plus réactif dans son environnement de travail que ne le pourrait apparaître dans son style naturel. Il est relativement fréquent de voir une adaptation de ce genre, et dans le cas de cette personne, l'effet sur son comportement global est négligeable.

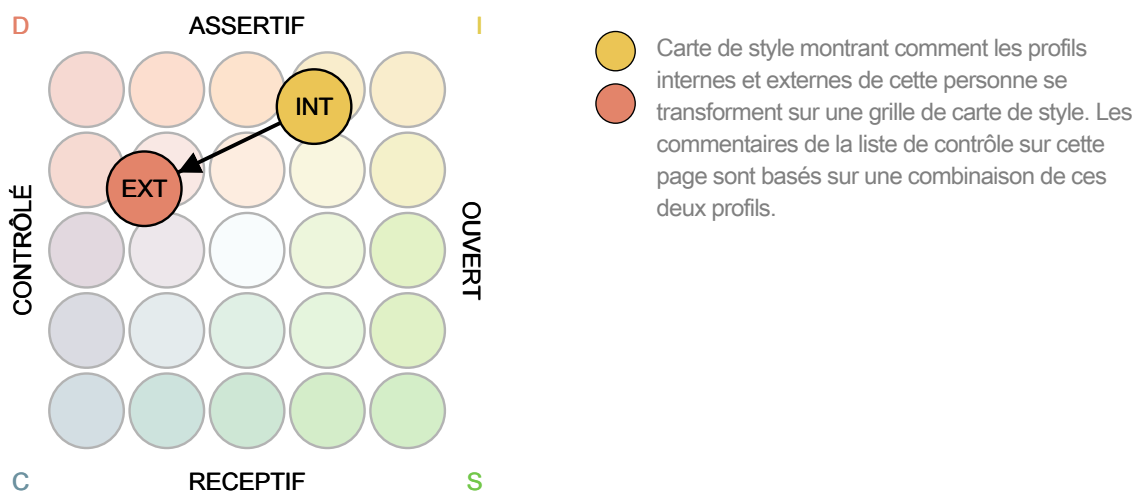


## Cartes de style

### Carte de style primaire

La *carte de style* est un concept clé sous-jacent d'une analyse DISC. Il nous permet de résumer le style de personnalité de cette personne sur une simple grille basée sur deux axes (entre Assertivité et Réceptivité, et entre Ouverture and Contrôle). À partir de la Carte de style, nous pouvons compiler un aperçu du style général de cette personne, et examiner également des aspects plus spécifiques de son comportement individuel.

Une carte de style peut être utilisée pour tracer les profils DISC d'un candidat et, dans ce cas, nous montrons les emplacements des profils internes et externes dans les termes de la carte de style. La distance entre ces points sur la carte de style illustre la mesure dans laquelle Jeanne ressent le besoin d'adapter son approche pour correspondre à sa perception de ses conditions de travail actuelles.



### Clé des termes

Les individus **ASSERTIFS** sont proactifs et directs, prêts à agir pour atteindre leurs objectifs et leurs ambitions.

Les individus **OUVERTS** sont sociables et communicatifs, prêts à exprimer leurs pensées et leurs sentiments à ceux qui les entourent.

Les individus **RECEPTIFS** sont réactifs dans l'approche, préférant évaluer et répondre à une situation plutôt que d'agir directement.

Les individus **CONTRÔLÉS** sont réservés et prudents dans l'approche, en évaluant les faits tangibles et les résultats quantifiables.

### À propos de la carte de style de cette personne

Les styles qui se situent dans la zone entre l'électrificateur et le communicateur (styles «assertifs») partagent l'élément assertif de ces deux types. Cependant, en termes d'ouverture et de contrôle, ils se situent entre les deux extrêmes, parfois amicaux et ouverts, tout en étant parfois capable d'avoir un comportement plus contrôlé.

Nom du style	Assertif
Aperçu	Assertif Amical Ambitieux Expressif
Valeurs	Attention, résultats
Cherche	Approbation, puissance
Évite	Isolation, faiblesse

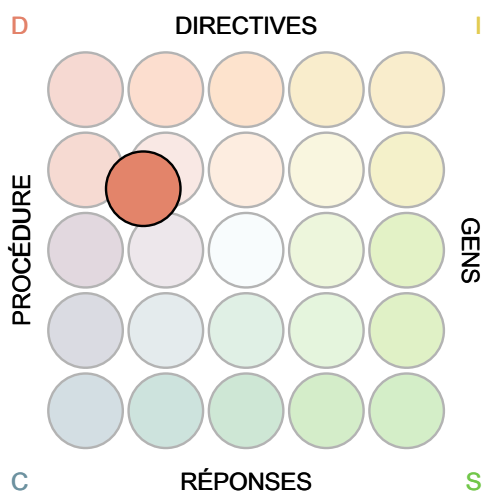
Réponse de pression	Attaques / Dictates
Approche	Amical, Sensible
Stratégie	Puissance / Personnes

## Cartes de style

### Carte de style de travail

La carte de style de travail prend les principes généraux de la carte de style et reformule ses principes sous-jacents d'une manière qui aide à se concentrer sur l'attitude et l'approche d'une personne dans un environnement de travail. Cette carte de style utilise le profil externe de cette personne pour se concentrer sur la façon dont elle perçoit actuellement son environnement de travail et sur les façons dont elle est le plus susceptible de réagir dans cet environnement.

L'axe vertical de ce travail se concentre carte de style sur la façon proactive Jeanne est susceptible de se comporter, de «Dirige» à «Réagit» (directives accepter des autres et montage avec une équipe) (en prenant avec force le contrôle des événements). L'axe horizontal décrit l'orientation de cette personne sur le lieu de travail et la mesure dans laquelle elle valorise les individus et les structures formelles, de «Personnes» à «Procédures».



● Carte de style montrant comment Jeanne s'approche de son environnement de travail actuel, en fonction du profil externe.

#### Clé des termes

**DIRECTIVES** concerne les personnes qui prennent une position de leader et pro-active, organisant les actions des autres.

**RESPONDS** fait référence à des personnes moins directes qui répondent aux besoins de leur groupe ou de leur situation.

**PERSONNES** concerne les personnes qui voient l'organisation principalement en ce qui concerne les personnes qui composent cette organisation.

**Les PROCÉDURES** concernent les personnes qui se concentrent sur les aspects pratiques de la planification et la réalisation de leurs objectifs de travail.

#### À propos du style de travail de cette personne

Jeanne recherche activement la responsabilité et les possibilités d'avancement.

Jeanne est une personne qui valorise la liberté de prendre ses propres décisions et de travailler à ses propres objectifs. Dans un contexte de travail, cela signifie qu'elle cherchera à établir son propre sentiment d'autonomie au sein d'une organisation. Elle a les ressources personnelles nécessaires pour prendre en charge ses actions et pour d'autres personnes, ainsi que la capacité de travailler indépendamment, le cas échéant.

Actif personnel

Cherche

Évite

Forces

Désavantages

Principaux facteurs de motivation

Attitude dominante

Autorité

Restrictions

Processus de contrôle

Tend à exagérer

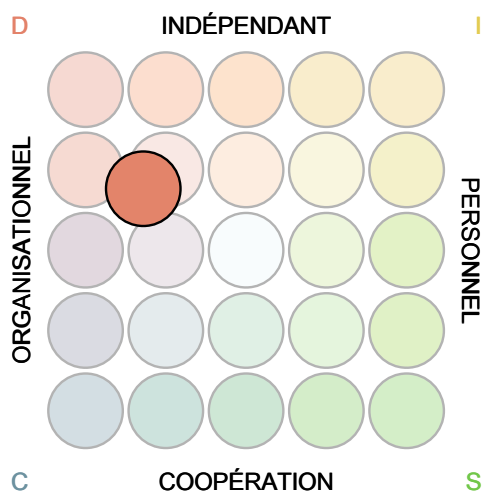
Possibilités de développer la responsabilité personnelle

## Cartes de style

### Carte de style de leadership

La carte Style de leadership utilise la technique de la carte de style pour se concentrer sur les besoins du Jeanne d'un chef ou d'un gestionnaire, et sur ses moyens de les motiver le mieux possible. Cette carte de style est basée sur le profil externe de cette personne, de sorte qu'il décrit son approche du travail tel qu'il est actuellement, plutôt que ses motivations sous-jacentes. Cela signifie que la carte Style Leadership peut changer dans différentes conditions de travail.

Les axes de cette carte de style reflètent l'attitude de cette personne à l'égard du rôle d'un leader. L'axe vertical traite de la façon dont Jeanne axé sur l'équipe a tendance à être dans son travail, de l'Indépendant à la Coopération. L'axe horizontal décrit la façon dont Jeanne tend à voir le leadership dans la structure de l'organisation, du niveau organisationnel pratique de gauche à celui plus personnel à droite.



● Carte de style montrant comment Jeanne s'approche de son environnement de travail actuel, en fonction du profil externe.

### Clé des termes

*Les individus INDÉPENDANTS* sont autonomes et autonomes, font leurs propres plans et fixent leurs propres objectifs.

*Les personnes coopérant* sont disposées à accepter les demandes d'un leader et à se conformer à ces demandes dans la mesure du possible.

*PERSONNEL se* rapporte aux individus qui ont tendance à penser à une organisation principalement en ce qui concerne les personnes qui composent.

*L'ORGANISATION* désigne les individus qui s'intéressent à la structure de l'organisation et à leur place.

### À propos du style de leadership de cette personne

Jeanne conteste l'autorité et affirme le contrôle personnel.

Avec son approche indépendante et autodéterminée de son travail, Jeanne présentera un défi pour un leader. Elle a préféré fixer ses propres objectifs et prendre ses propres décisions et, en tant que telle, résister parfois à la gestion externe de son travail. Le style de leadership le plus efficace avec une personne de ce genre, dans la mesure du possible, est de fixer de larges cibles et de lui permettre d'atteindre ces objectifs à sa manière. L'attitude énergique et déterminée de

Profil	Trouver ses propres moyens d'action
Attitude	Résistant, autodéterminé
Attente	Réactivité, parité
Louange	Efficacité, contrôle
Défi	Capacité de travailler en équipe
Contrôle	Puissance

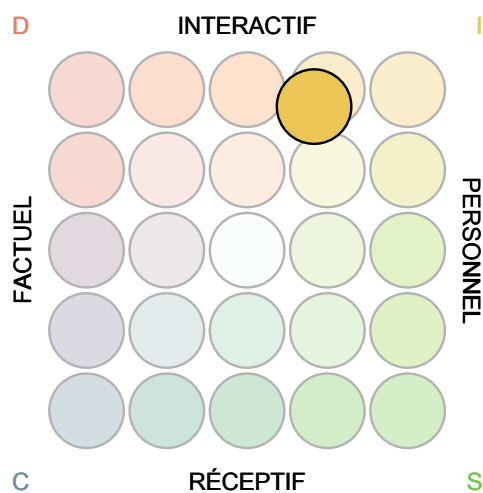
cette personne signifie qu'elle peut devenir un leader efficace à part entière, surtout dans des circonstances pressées.

## Cartes de style

### Carte de style de communication

La carte de style de communication aide à identifier les modèles dans l'approche de la communication de cette personne, ainsi que ses priorités de communication. Cette carte de style est basée sur le profil interne de cette personne, de sorte qu'elle reflète le style de communication qui apparaîtra le plus naturellement dans son comportement. En tant que tel, c'est aussi le mode de communication auquel elle répond le plus facilement, ou sera ouvert à l'acceptation de nouvelles idées.

L'axe vertical de la carte de style de communication décrit le niveau d'interaction dans la communication de cette personne et la mesure dans laquelle elle prendra le contrôle d'une telle interaction. L'axe horizontal décrit l'orientation de la communication de cette personne, sur un continuum entre le fait et l'information à un extrême, et un intérêt à développer des relations personnelles à l'autre extrême de l'axe.



● Carte de style montrant comment Jeanne s'approche de la communication, en fonction du profil interne.

### Clé des termes

Les personnes **INTERACTIVES** participent activement à la communication, augmentant souvent les points ou dirigent le flux d'interaction.

**PERSONNEL** décrit les personnes qui se concentrent sur la communication en établissant des relations personnelles efficaces.

Les individus de la **RECEPTIVE** ont tendance à permettre à d'autres de dicter le rythme et le contenu de la communication, et de répondre en conséquence.

**FACTUEL** se rapporte à des individus qui se concentrent davantage sur le rôle formel de la communication comme un moyen de transmettre l'information.

### À propos du style de communication de cette personne

Amical et ouvert, Jeanne bénéficie de l'interaction personnelle de la communication.

Le style de communication de cette personne découle de son attitude sociable et animée. Jeanne est une personne qui aime se sentir au centre des choses, de sorte que, pour une communication efficace, il sera utile de s'assurer qu'elle a la possibilité de s'exprimer librement. Jeanne n'est généralement

Stress	Popularité
Downplay	Questions de détail
Surmonter	Distractions
Des questions	Expériences d'autres
Motivation	Appel personnel
Approche	Amical, réceptif
Stratégie	Gens

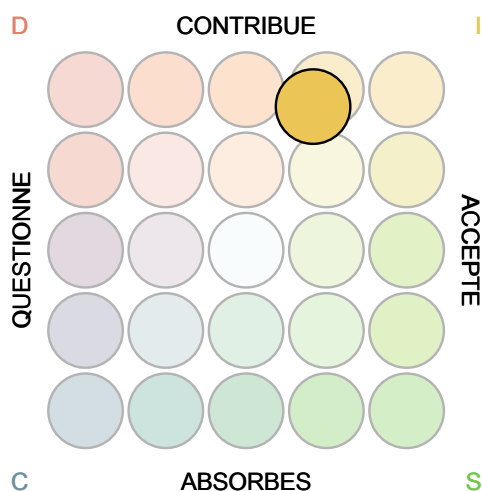
pas intéressé par les détails précis d'un plan ou d'une proposition, et répond plus facilement aux descriptions générales et aux résultats probables.

## Cartes de style

### Carte de style d'apprentissage

La personnalité d'un individu affectera son style d'apprentissage de manière importante. Non seulement les différents styles personnels assimilent de nouvelles informations de différentes façons, mais même les types d'informations qu'ils concernent et leur volonté d'accepter de nouvelles idées varieront selon les détails de l'approche comportementale d'une personne. Les lignes directrices pour cette carte de style d'apprentissage aideront à adapter la formation au style individuel de cette personne.

Sur la carte de style d'apprentissage, l'axe vertical décrit le niveau de participation de cette personne à la formation, des questions et des contributions régulières («Contribues») à une assimilation plus passive des nouvelles informations («Absorbe»). L'axe horizontal décrit l'ouverture de cette personne à de nouvelles idées, d'une attitude généralement ouverte («Accepte») à une position plus sceptique et interrogative («Questionne»).



● Carte de style montrant comment Jeanne s'approche de l'apprentissage ou de la formation, en fonction du profil interne.

### Clé des termes

**CONTRIBUE** décrit les personnes qui participent activement à une expérience d'apprentissage ou de formation, aidant à diriger ses progrès.

**ACCEPTTE** décrit les personnes ouvertes aux idées, qui auront tendance à accepter de nouvelles informations de manière positive et positive.

**ABSORBES** concerne les personnes qui préfèrent absorber l'information sans prendre une part active au processus d'apprentissage.

**QUESTIONNE** décrivent les personnes sceptiques et enquêtes, préparées à interroger les faits et les sources avant de les accepter.

### À propos du style d'apprentissage de cette personne

Jeanne est généralement léger, mais modifie son approche en fonction des perceptions.

En tant que personne qui se développe en interaction avec les autres, Jeanne aura tendance à apprendre plus efficacement dans une situation où elle peut discuter et explorer de nouvelles idées avec d'autres, idéalement dans le cadre d'un groupe de discussion de quelque sorte. Jeanne n'est pas une

Profil d'apprentissage	Positif, recherche d'attention
Concentrer	Popularité
Stress	Appel personnel
Downplay	Caractéristiques techniques
Format	Groupe de discussion
Style de formation	Enthousiaste, interactif

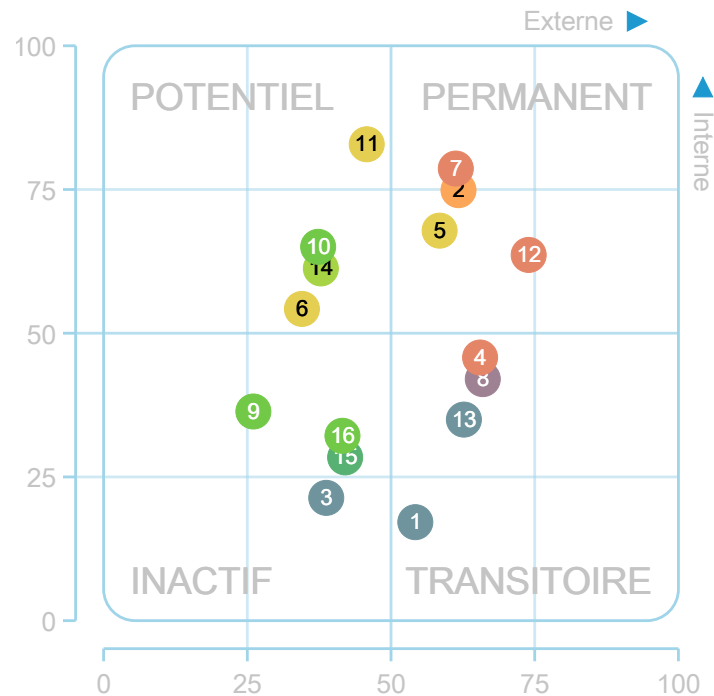


personne qui absorbera passivement l'information; Elle voudra sentir qu'elle peut participer activement au processus d'apprentissage.

## Résumé des traits

# Grille de traits

La *Grille de traits* nous montre comment une sélection de traits de personnalité communs se manifeste dans le comportement de cette personne. La grille compare les traits des profils internes et externes de cette personne, ce qui donne un aperçu de la façon dont Jeanne est susceptible d'adapter ces traits dans différentes situations.



### Traits permanents

Les caractères **PERMANENTS** sont ceux qui peuvent apparaître dans le comportement de cette personne régulièrement, dans des conditions variables.

- 2 Affirmation de soi
- 5 Enthousiasme
- 7 Indépendance
- 12 Motivation de soi

### Traits potentiels

Les caractères **POTENTIELS** sont ceux qui ne sont pas actuellement actifs dans le comportement de cette personne, mais dont elle a le potentiel de développer si nécessaire.

- 6 Convivialité
- 10 Persistance
- 11 Confiance en soi
- 14 Orientation sociale

### Traits transitoires

Les traits **TRANSIENTS** sont ceux qui peuvent être observés dans le comportement de travail de cette personne, mais ne font pas partie de son style sous-jacent et peuvent ne pas persister.

- 1 Précision
- 4 Efficacité
- 8 Objectivité
- 13 Sensibilité

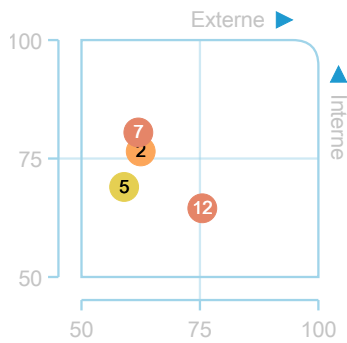
### Traits inactifs

Les caractères **INACTIF** sont ceux qui ne sont pas fortement représentés dans aucun des profils de cette personne, et il est peu probable qu'ils apparaissent dans son comportement typique.

- 3 Coopérabilité
- 9 Patience
- 15 Potentiel technique
- 16 Prévenance

## Résumé des traits

### Traits permanents



Les traits de ce quadrant sont fortement représentés sur les profils internes et externes de cette personne, ce qui implique qu'ils apparaissent avec une régularité constante dans son style de comportement. Ce sont les traits qui caractériseront l'approche de cette personne en termes généraux et tout en fonctionnant dans un environnement de travail normal.

Ce sont des traits communs dans le profil de cette personne, ce qui suggère qu'ils sont souvent observés dans son comportement et sont également susceptibles d'influencer ses attitudes. Le profil de cette personne indique les traits permanents suivants:

#### 12 Motivation de soi

Il est important de Jeanne un sentiment de réussite en poursuivant ses propres objectifs. Il semble que ses conditions de travail actuelles la motivent en offrant au moins une certaine marge de manoeuvre pour s'appuyer sur ses propres ressources et ses décisions et organiser son propre travail, au moins dans une certaine mesure.

#### 2 Affirmation de soi

Jeanne a confiance dans ses propres capacités et une volonté de prendre le contrôle d'une situation où elle le juge nécessaire. Cette approche assertive et confiante est une caractéristique naturelle de son comportement et aura tendance à apparaître dans son style indépendamment de ses conditions de travail actuelles.

#### 5 Enthousiasme

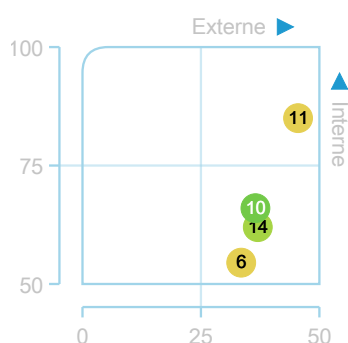
Jeanne a une vision animée et positive, tendant à voir des événements avec un oeil optimiste et montrant une passion pour les activités qui l'intéressent. Cette attitude animée et active peut être motivante pour ses collègues de travail et aider à favoriser un environnement de travail agréable, en particulier parmi ceux qui partagent son approche généralement sociable.

#### 7 Indépendance

Dans la plupart des cas, Jeanne préférera s'appuyer sur ses propres ressources et travailler vers ses objectifs avec un sentiment d'autonomie personnelle. Elle préfère travailler en dehors des structures formelles et de la réglementation, au lieu de trouver ses propres solutions aux problèmes, et de sentir qu'elle a au moins un contrôle indépendant sur son propre travail.

## Résumé des traits

## Traits potentiels



Les traits dans ce quadrant sont faibles sur le profil externe de cette personne, mais montrent plus fortement sur son profil interne. Ce sont des traits qui pourraient s'exprimer naturellement dans le comportement de cette personne, mais dans les circonstances actuelles, elle ressent certains besoin de les garder un peu en échec. Ce sont des traits «potentiels» dans le sens où, bien qu'ils ne soient pas actuellement évidents, on s'attend à ce qu'ils apparaissent dans son comportement dans des circonstances différentes.

Ce sont des traits qui sont originaux du style personnel de cette personne, mais qu'elle ne semble pas convenir à ses conditions de travail actuelles. Ces traits sont susceptibles d'apparaître de temps en temps, par exemple dans des conditions sous pression. Le profil de cette personne indique les traits potentiels suivants:

#### 14 Orientation sociale

Il semble que Jeanne fonctionne actuellement dans des conditions plutôt plus formelles ou réglementées qu'il ne le préfère peut-être. Son profil décrit un individu avec une attitude naturellement sociable et sortante, mais dans les conditions actuelles, elle semble ressentir le besoin de minimiser les effets de cette attitude, qui peut néanmoins s'attendre à émerger dans des circonstances moins exigeantes.

#### 6 Convivialité

Il ne semble pas que l'environnement de travail actuel de cette personne soit propice à son approche généralement positive et socialement ouverte. Elle montre actuellement un mode de travail plus sérieux et appliqué que ce qui pourrait convenir à son approche naturelle, et lorsque les conditions le permettent, on peut s'attendre à ce qu'un côté plus léger et plus agréable soit émis.

#### 11 Confiance en soi

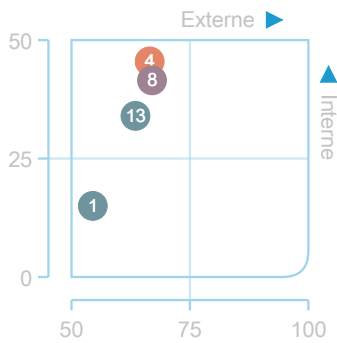
Un style socialement confiant et auto-expressif est naturellement à Jeanne, mais elle sent actuellement le besoin de garder cet élément de son approche quelque peu en échec. Elle semble considérer ses conditions actuelles comme nécessitant une attitude moins ouverte et plus formelle, mais on peut s'attendre à ce que son côté plus confiant soit celui où ces restrictions perçues ne s'appliquent pas.

#### 10 Persistance

Jeanne montre actuellement un changement commun dans son comportement de travail, montrant une attitude plus dynamique et plus rapide que sa préférence naturelle. Dans des conditions optimales, elle sera plus susceptible de prendre une approche mesurée, d'évaluer les problèmes et de développer des solutions avec précaution à plus long terme.

## Résumé des traits

### Traits transitoires



Les traits de ce quadrant sont significatifs dans le profil externe de cette personne, mais beaucoup moins définis dans son profil interne. Cette combinaison implique que ce sont des traits «transitoires», représentant des adaptations que Jeanne ressent sont nécessaires à sa situation actuelle, plutôt que des éléments de sa personnalité susceptibles de persister à plus long terme.

Ce sont des traits que Jeanne semble se sentir adaptés à ses conditions de travail actuelles, tout en mettant l'accent sur son comportement. Les traits transitoires, comme leur nom l'indique, tendent à représenter des adaptations à court terme. Le profil de cette personne indique les traits transitoires suivants:

#### 4 Efficacité

L'accent actuel de cette personne sur les exigences plus pratiques et formelles de son rôle semble être dû à ses conditions de travail actuelles et implique que ces conditions lui imposent une pression exercée de cette manière. Dans un environnement plus décontracté, une attitude moins ciblée et plus sociable risque d'apparaître.

#### 1 Précision

Jeanne affiche actuellement un élément précis et précis de son personnage et une préoccupation pour la qualité et la précision. Cet accent découle, au moins en partie, de l'évaluation de cette personne des besoins de son rôle actuel; Ils sont moins fortement accentués dans son style plus naturel et peuvent ne pas persister à plus long terme.

#### 13 Sensibilité

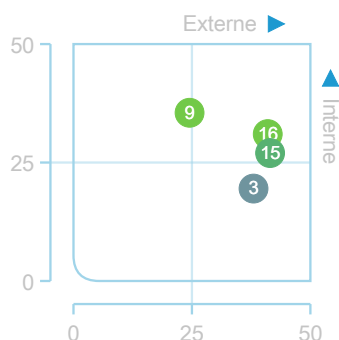
Jeanne présente actuellement une volonté de se concentrer sur les détails et de faire attention aux subtilités de son travail, ce qui implique qu'elle fonctionne actuellement dans des conditions relativement complexes et variées où la précision et l'adaptabilité sont importantes. Ces caractéristiques sont soulignées en raison de sa situation actuelle et peuvent ne pas persister si ces circonstances changent.

#### 8 Objectivité

Le modèle des adaptations dans le style personnel de cette personne met actuellement l'accent sur la nécessité d'être moins subjectif dans ses jugements et de prendre des décisions ou des conclusions sur la base d'une vision plus objective et plus équitable des circonstances. Cela ne semble pas être une caractéristique naturelle de l'approche de cette personne, mais plutôt un ajustement à son approche réclamée par sa situation actuelle.

## Résumé des traits

### Traits inactifs



Les traits de ce quadrant sont bas sur les échelles interne et externe, et ne sont donc pas susceptibles d'apparaître communément dans le comportement de cette personne dans des circonstances typiques. Plutôt, ces traits représentent des types de comportement que Jeanne ne considère pas ou préfère éviter.

Ce sont des traits qui ne sont généralement pas observés dans aucun aspect du comportement de cette personne. Bien que ces types de comportement ne soient pas complètement absents du style de cette personne, il sera relativement inhabituel de la voir suivre ces comportements. Le profil de cette personne indique les traits inactifs suivants:

#### 9 Patience

Jeanne est une personne motivée avec un rythme urgent, qui a peu de patience avec les retards ou les obstacles, et conduira vers ses objectifs aussi directement qu'elle possible. Une fois lancé un plan d'action, Jeanne voudra voir les résultats le plus rapidement possible et peut devenir impatient avec les événements qu'elle considère comme debout dans son chemin.

#### 16 Prévenance

Il y a un élément spontané du style de cette personne et, à cause de cela, elle préférera réagir aux événements au fur et à mesure de leur apparition, prendre des décisions d'instinct plutôt que de prendre le temps de planifier ses réponses et ses actions. Elle aura du mal à tenir sa concentration en travaillant sur des tâches à long terme ou répétitives.

#### 3 Coopérabilité

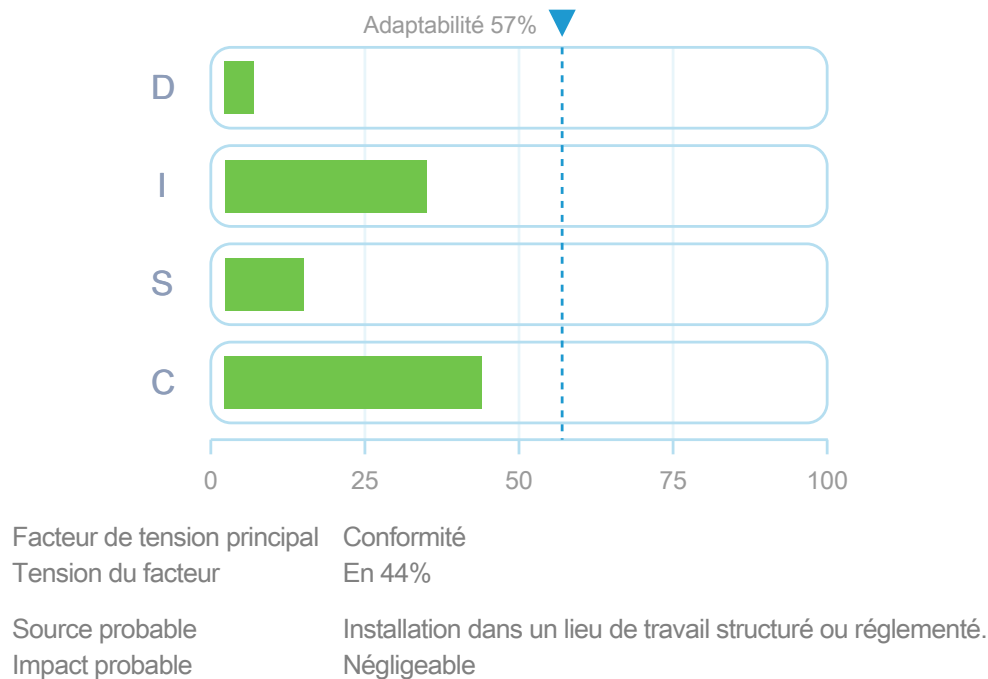
Jeanne n'est pas une personne qui, en général, sera motivée par la perspective de travailler au sein d'une équipe de personnes. Elle a tendance à avoir ses propres idées sur la façon dont une tâche devrait être réalisée et préféreraient poursuivre ces idées de manière indépendante, en s'appuyant sur ses propres ressources, plutôt que de coopérer avec d'autres dans un cadre plus démocratique.

#### 15 Potentiel technique

Le style général de cette personne n'est pas celui qui se concentre étroitement sur le détail ou la précision, et elle aura généralement peu de patience avec des questions qui nécessitent une concentration rapprochée à long terme. Jeanne est plus préoccupé par les concepts généraux et l'action directe que par l'examen des questions de détail ou la planification minutieuse des projets.

## Tension de profil

Profil La tension montre dans quelle mesure Jeanne ressent le besoin d'adapter son style à ses conditions de travail actuelles. Cette tension peut entraîner des effets de pressurisation négatifs sous certaines conditions, surtout si le style de cette personne n'est pas adapté à des adaptations de ce type. Le schéma ci-dessous montre la tension actuelle du profil de cette personne et estime son adaptabilité à des fins de comparaison. La cause probable la plus significative de toute adaptation est également indiquée, le cas échéant.



### À propos de la tension du profil

Sur le graphique de tension de profil, chacune des barres illustrées illustre dans quelle mesure Jeanne ressent le besoin d'adapter un facteur DISC particulier dans son environnement de travail actuel. Sous le graphique, une évaluation des plus forts (le «facteur de tension principal») et la source probable et l'impact de cette adaptation.

### À propos de l'adaptabilité

Différents styles de personnalité ont différents niveaux de résilience face à la tension du profil. Bien que certains se développent sur l'imprévisibilité et le changement, d'autres le trouvent nettement inconfortable et ont du mal à adapter leur approche aux nouvelles attentes. Le niveau d'adaptabilité du candidat reflète cette variation. Les candidats ayant une adaptabilité élevée peuvent supporter une grande partie de la tension du profil sans effet significatif, alors que moins les personnes adaptables trouvent difficiles à traiter efficacement des quantités limitées de profil.

## Rapport textuel

Il s'agit d'un rapport de Discus amélioré contenant toutes les informations disponibles.

Il existe un total de 21 différentes sections dans ce rapport.

### Une note sur l'utilisation du profil

Chaque section de ce rapport est basée sur l'un des quatre profils différents présentés dans la série de profils DISC. Le profil particulier utilisé pour une section particulière est affiché à côté du texte de cette section.

Remarque: les profils de cette personne varient considérablement les uns des autres, ce qui signifie qu'elle présente des approches assez différentes dans différentes situations. Ces variations seront reflétées dans le texte, et si les commentaires semblent différer les uns des autres, comparez les profils utilisés pour établir le contexte des différents commentaires.

## À l'intérieur du rapport textuel

Aperçu .....	25
Notes clés .....	27
Adaptation comportementale .....	29
Avantages et désavantages .....	30
Style de communication.....	32
La prise de décision .....	33
Organisation et planification .....	34
Motivation .....	35
Style de gestion.....	36
Style de gestion requis.....	37
Lignes directrices en gestion .....	38
Lignes directrices en vente .....	40
Lignes directrices en service .....	42
Lignes directrices dans le travail technique .....	44
Questions exploratoires .....	46
Directions de carrière .....	49
Des relations.....	51
L'équipe .....	53
Pression.....	55
Ambition et développement .....	57



## Rapport textuel

# Aperçu

Cette vue d'ensemble est votre introduction aux principales caractéristiques du style de personnalité de cette personne et au comportement de travail probable, dans les termes les plus généraux et les plus généraux. Au fur et à mesure que vous explorez le rapport textuel, les thèmes présentés ici seront développés et développés, et d'autres sections de ce rapport examineront le comportement de cette personne dans des rôles ou des situations de travail plus spécifiques.

Jeanne a une approche assertive et confiante de sa vie et de son travail.

Les forces motrices qui sous-tendent ce style sont une forte ambition pour le succès, et aussi une véritable jouissance de la société des autres.

Motivée, énergique et enthousiaste, son orientation sociale signifie qu'elle peut posséder des compétences interpersonnelles efficaces, tandis que le côté plus déterminé de son style exige le succès et la réussite.

Elle est impatiente dans la nature, met en avant ses idées avec emphase et possède un style ouvert en termes émotionnels et personnels.

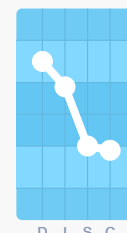
Ce côté impatient de son style personnel peut l'amener à agir de façon impulsive ou instinctivement par moments, ou à prendre des décisions basées sur ses impressions personnelles plutôt que sur des faits forts.

En effet, elle a tendance à ignorer les questions de détail ou de recherche, préférant plutôt adopter une approche plus directe et spontanée.

### Aperçu

#### La source: Profil sommaire

Un aperçu composite du style de cette personne, idéal pour fournir un aperçu ou un résumé du style.



D I S C

### Variations de profil

Jeanne montre des variations distinctes dans ses séries de profil, ce qui peut entraîner des comportements divergents dans différentes situations. Les extraits indiquent ici comment ces différences peuvent se manifester dans des circonstances différentes.

### Profil interne

#### (Situations informelles ou pressées)

La confiance en soi et l'autosuffisance sont les principaux facteurs du style de cette personne. Elle aime travailler avec d'autres, mais a également les qualités nécessaires pour fonctionner de manière autonome, sans le soutien des autres. Elle a un aspect social bien développé pour son personnage, et est exaltante et assurée en compagnie d'autres personnes. Jeanne est une personne qui cherchera du succès dans ses propres termes, et aura la volonté et la détermination de l'atteindre. Son caractère assertif et confiant signifie qu'elle est également capable d'être persuasive ou plus directe, comme une situation l'exige.

### Profil externe

#### (Situations formelles ou structurées)

Jeanne est à la fois motivée et ambitieuse. Elle se concentre fortement sur un ensemble d'objectifs personnels et va très loin pour atteindre ces objectifs. Elle est rapide et énergique, en se

concentrant sur des résultats efficaces aussi rapidement que possible. Jeanne est compétitive par nature et où d'autres connaissent des difficultés ou des obstacles, elle est plus susceptible de voir un défi et d'être prête à le faire. Elle a également un côté adaptable, lui permettant de faire face à des situations inattendues où elles se développent.

## Rapport textuel

# Notes clés

Les notes clés sont une méthode supplémentaire utile pour comprendre les principales caractéristiques d'un profil en un coup d'œil. Ils se composent des Keynotes eux-mêmes (un ou plusieurs brefs commentaires résumant le profil) et une sélection de mots-clés qui fournissent une description encore plus immédiate.

Les notes clés suivantes résument certains des aspects les plus importants du style personnel de cette personne:

- Elle a une approche proactive et prend normalement l'initiative plutôt que d'attendre que d'autres l'aient fait.
- Sa conduite et son style personnel puissant peuvent parfois l'amener à agir sans tenir compte des conséquences.
- Elle est une personne fortement indépendante et autonome.
- Elle exprime librement ses pensées et ses sentiments.
- Elle a un style naturellement commandant, prêt à prendre le contrôle quand une situation l'exige.
- Elle est dynamique et proactive, rapide à profiter des opportunités qui se posent.
- Son environnement actuel semble exiger une approche plus prudente et méthodique d'elle.
- Elle s'efforce d'être plus réceptive à ses collègues de travail à l'heure actuelle.

## Mots clés

Les mots-clés présentés ici sont en ordre d'importance dans le profil de cette personne; Les mots montrés plus près du haut de chaque liste sont plus importants que ceux affichés plus bas.

Les mots clés internes reflètent le style naturel de cette personne, alors que les changements qui se produisent dans la liste externe montrent comment elle adapte son style à sa situation actuelle.

### Mots-clés internes

- Ouvrir
- Charismatique
- Instinctif
- Imprévisible
- Informel
- Persuasif
- Communicatif
- Dominateur
- Proactif
- Extraverti

### Mots-clés externes

- Commandant
- Productif
- Axée sur les résultats
- Responsable
- Ambitieux
- Intransigeant
- Dominant
- Adaptable
- Autonome
- Entreprenant

## Notes clés

### Sources: Profils internes, externes et sommaires

Un aperçu composite du style de cette personne, idéal pour fournir un aperçu ou un résumé du style.

La section Mots-clés est subdivisée pour afficher les termes des profils interne et externe, pour montrer comment Jeanne peut réagir dans différentes situations.

### Variations de profil

Jeanne montre des variations distinctes dans ses séries de profil, ce qui peut entraîner des comportements divergents dans différentes situations. Les extraits indiquent ici comment ces différences peuvent se manifester dans des circonstances différentes.

#### Profil interne

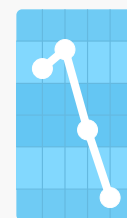
(Situations informelles ou pressées)

- Elle exprime librement ses pensées et ses sentiments.
- Elle a une approche proactive et prend normalement l'initiative plutôt que d'attendre que d'autres l'aient fait.
- Elle a une approche originale et aventureuse de la vie.
- Elle a une forte confiance en ses propres capacités sociales.
- Son environnement actuel semble exiger une approche plus prudente et méthodique d'elle.
- Elle s'efforce d'être plus réceptive à ses collègues de travail à l'heure actuelle.

#### Profil externe

(Situations formelles ou structurées)

- Elle a un style naturellement commandant, prêt à prendre le contrôle quand une situation l'exige.
- Elle travaille vers ses objectifs efficacement et efficacement.
- Elle s'arrange bien avec le rejet et peut gérer les conflits.
- Elle se concentre sur la recherche de solutions pratiques pour des problèmes pratiques.
- Elle se concentre sur l'obtention des résultats aussi efficacement et efficacement que possible.
- Elle est à la fois active et concrète, l'aidant à obtenir des résultats efficaces.
- Son environnement actuel semble exiger une approche plus prudente et méthodique d'elle.
- Elle s'efforce d'être plus réceptive à ses collègues de travail à l'heure actuelle.



D I S C



D I S C



D I S C

## Rapport textuel

# Adaptation comportementale

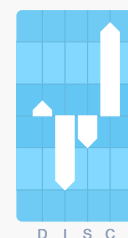
L'adaptation comportementale décrit les façons dont Jeanne adapte sa personnalité et son comportement à ses conditions actuelles, ou au moins à ses perceptions de ces conditions. Une adaptation comme celle-ci peut être transitoire, ou peut être relativement constante au fil du temps, en fonction de la nature de la situation de travail de cette personne et de sa propre attitude à l'égard de cette situation.

Parmi les ajustements que Jeanne semble faire à son style à l'heure actuelle, le changement le plus notable concerne une vision plus prudente et plus précise de son rôle, dans lequel elle minimise les considérations sociales en faveur d'une approche plus minutieuse et détaillée.

### Adaptation comportementale

#### La source: Modèle de changements

Le modèle d'adaptation présenté dans le profil de cette personne décrivant les changements dans son comportement en fonction de sa perception de son environnement de travail actuel.



## Rapport textuel

# Avantages et désavantages

Pour chaque style de comportement, il existe un ensemble distinct d'avantages qui accompagnent le style naturel de cet individu. Ces avantages, cependant, sont compensés par un ensemble d'inconvénients. Jeanne sera généralement le plus productif et généralement le plus fortement motivé, dans des conditions de travail qui maximisent les avantages de son style personnel tout en minimisant l'impact de ses inconvénients.

## Avantages

Ce communicateur très efficace possède un style enthousiaste et amusant, mais peut également indiquer un point directement lorsque les circonstances l'exigent.

Elle aime travailler sur un niveau social positif, et peut être charmante et agréable à associer, mais cela ne veut pas dire qu'elle n'a pas la capacité de faire face à une situation si nécessaire.

La combinaison de la compétence sociale avec la confiance pour prendre le contrôle d'une situation rend Jeanne particulièrement efficace dans des postes nécessitant le contrôle ou la coordination d'autres personnes.

## Désavantages

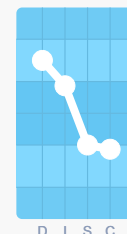
Jeanne est un individu énergique et actif, qui doute rarement de ses actions, et cette approche impatiente signifie qu'elle aura tendance à prendre en compte les conséquences avant de s'engager dans une démarche d'action.

Son style dynamique et rapide la rend moins efficace dans des situations nécessitant un niveau d'analyse approfondi, ou plus de manipulation des patients.

## Avantages et désavantages

### La source: Profil sommaire

Un aperçu composite du style de cette personne, idéal pour fournir un aperçu ou un résumé du style.



## Variations de profil

Jeanne montre des variations distinctes dans ses séries de profil, ce qui peut entraîner des comportements divergents dans différentes situations. Les extraits indiquent ici comment ces différences peuvent se manifester dans des circonstances différentes.

### Profil interne: Avantages

#### (Situations informelles ou pressées)

L'un de ces avantages de cette personne est sa capacité à travailler sans référence à d'autres pour le soutien ou la supervision. Son style indépendant et aventureux lui permet de s'adapter à des situations non éprouvées et de se développer dans des situations remplies de pression qui présentent d'énormes difficultés à d'autres types moins autonomes. Elle est également un communicateur efficace, et peut être un motivateur charismatique et enthousiaste dans la bonne situation.

**Profil externe: Avantages****(Situations formelles ou structurées)**

Le fort sens de ses objectifs personnels est l'un de ses avantages particuliers, car il lui permet d'être motivé par son propre sens. En partie en raison de cette capacité à s'engager dans un projet, elle possède des réserves d'énergie au-delà de celles de la plupart des profils et mettra de grands efforts pour obtenir des résultats efficaces dans une échelle de temps réaliste.

**Profil interne: Désavantages****(Situations informelles ou pressées)**

Son style indépendant et socialement actif signifie que Jeanne ne sera normalement pas bien adapté aux situations où une évaluation plus imparfaite, objective et minutieuse de l'information est nécessaire. Bien qu'elle possède certainement des capacités directes de prise de décision, surtout dans des situations pressées, son fort sentiment de confiance peut l'amener à prendre des risques de temps en temps.

**Profil externe: Désavantages****(Situations formelles ou structurées)**

Le caractère dominant et affirmé de cette personne signifie qu'elle a tendance à ne pas avoir de patience avec les autres. Associée à sa nature exigeante, cela peut parfois l'amener à faire face à d'autres. Cela est particulièrement vrai dans des situations plus pressées, dans lesquelles elle adoptera généralement une position dominante et dominante.

## Rapport textuel

# Style de communication

Cette section traite des principaux facteurs qui influent sur le style de communication de cette personne. En plus de voir comment Jeanne communiquera généralement avec d'autres personnes, cette section considère également les facteurs qu'elle estime importants d'exprimer aux autres, ainsi que les façons dont elle réagira le plus positivement à la communication par les personnes qui l'entourent.

Jeanne a un style confiant et expressif, capable de communiquer ouvertement dans diverses situations différentes.

Elle a la persuasion et l'enthousiasme pour convaincre les autres d'un plan d'action, mais aussi d'un élément plus assertif et direct qui peut l'aider à s'adapter à des circonstances plus pressantes.

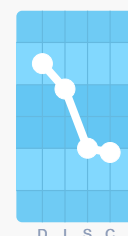
Bien qu'elle puisse afficher cette approche relativement sortante dans la plupart des circonstances, son profil est plutôt équilibré que celui de plusieurs types similaires.

En conséquence, il est possible que davantage une approche patiente ou hésitante puisse apparaître de temps en temps.

### Style de communication

#### La source: Profil sommaire

Un aperçu composite du style de cette personne, idéal pour fournir un aperçu ou un résumé du style.



### Variations de profil

Jeanne montre des variations distinctes dans ses séries de profil, ce qui peut entraîner des comportements divergents dans différentes situations. Les extraits indiquent ici comment ces différences peuvent se manifester dans des circonstances différentes.

### Profil interne

#### (Situations informelles ou pressées)

Extroït et expressif, la confiance en soi de cette personne lui confère de fortes capacités de communication. Elle s'adapte facilement à des situations inconnues, et le mélange avec d'autres, familier ou non, ne lui pose aucune difficulté. Sa préférence pour prendre une vue large plutôt que de se concentrer sur des spécificités lui permet de communiquer de manière expansive et généralisante. Elle utilise ses compétences pour construire et renforcer des relations efficaces avec les autres et comme moyen de communiquer ses besoins de façon directe et ouverte. Les relations avec les autres sont importantes pour une personne du type de cette personne. Elle est naturellement dominante, mais elle souhaitera généralement l'exprimer dans ses relations avec d'autres. Par exemple, dans une situation d'équipe, elle souhaitera généralement jouer un rôle de premier plan.

### Profil externe

#### (Situations formelles ou structurées)

Le style impatient de cette personne peut se traduire par une approche dynamique et dynamique de la communication. Elle n'a pas l'habitude d'employer le tact ou la diplomatie, à moins qu'elle ne puisse voir un avantage distinct en ce sens: elle préfère un style de communication plus direct, ce qui précise ses idées ou ses opinions. Jeanne a un caractère compétitif, et son style dominant signifie qu'elle a peu besoin de soutien de ses collègues.



## Rapport textuel

# La prise de décision

Différents types de personnalité ont des approches assez différentes pour prendre des décisions ou pour aboutir à des conclusions. Cette section examine les mécanismes typiques au travail dans le processus décisionnel de cette personne, sa volonté de s'engager fermement et les voies par lesquelles elle s'approche d'un tel engagement.

Le style rapide et urgent de cette personne signifie qu'elle tend à prendre des décisions rapidement, en utilisant souvent ses instincts naturels autant qu'un aperçu rationnel des faits.

Elle est un individu naturellement adaptable et ne se soucie pas de changer une décision si nécessaire, pour autant qu'elle ne compromette pas sa propre position.

Non seulement elle vient prendre des décisions rapidement, mais elle préfère aussi les mettre en œuvre dès que les circonstances le permettent: Jeanne voudra voir les résultats de ses décisions émerger le plus rapidement possible.

### La prise de décision

#### La source: Profil externe

Le profil externe est le plus pertinent pour l'environnement de travail actuel de cette personne et reflète les comportements susceptibles d'apparaître dans ce contexte.



### Variations de profil

Jeanne montre des variations distinctes dans ses séries de profil, ce qui peut entraîner des comportements divergents dans différentes situations. Les extraits indiquent ici comment ces différences peuvent se manifester dans des circonstances différentes.

#### Profil interne

##### (Situations informelles ou pressées)

Son style très sûr de soi signifie que Jeanne tend à être prête à suivre ses instincts quand il s'agit de prendre des décisions: elle considère généralement les situations de façon large, prend une vue large et laisse les autres se concentrer sur les détails de la recherche et de la mise en œuvre. Ses pouvoirs d'affirmation et de persuasion l'aideront à convaincre les autres de l'efficacité de ses propositions.

#### Profil sommaire

##### (Un aperçu du style général)

Jeanne atteint rapidement les décisions, fondant ses conclusions, au moins en partie, sur son sens instinctif. Ses priorités en prenant une décision sont de démontrer l'urgence et l'efficacité, et elle préférera prendre une décision rapidement plutôt que de passer du temps à enquêter sur les implications détaillées. Sa nature sortante et déterminée signifie qu'elle sera efficace pour communiquer sa décision à d'autres et pour s'assurer que ses conclusions seront mises en pratique.

## Rapport textuel

# Organisation et planification

Certains styles de personnalité sont naturellement adaptés aux principes de l'organisation et de la planification, tandis que d'autres styles plus immédiats n'ont souvent pas de motivation pour répondre à ces questions. Cette section examine les niveaux de concentration que Jeanne apporte aux questions d'organisation et de planification, et les façons dont elle peut s'attendre à aborder ces questions dans son travail.

Le rythme direct et urgent de cette personne signifie qu'elle aura souvent du mal à se concentrer sur les questions d'organisation et de planification.

En effet, sa nature motivée et confiante signifie qu'elle a tendance à voir peu de but dans ces activités.

Elle est beaucoup plus orientée vers l'action directe et ne prendra pas de temps pour examiner attentivement ses réponses, à moins que les conséquences possibles ne soient susceptibles d'être très importantes.

## Organisation et planification

### La source: Profil externe

Le profil externe est le plus pertinent pour l'environnement de travail actuel de cette personne et reflète les comportements susceptibles d'apparaître dans ce contexte.



### Variations de profil

Jeanne montre des variations distinctes dans ses séries de profil, ce qui peut entraîner des comportements divergents dans différentes situations. Les extraits indiquent ici comment ces différences peuvent se manifester dans des circonstances différentes.

### Profil interne

#### (Situations informelles ou pressées)

Jeanne n'est généralement pas méthodique par nature, ni ne se concentre facilement sur des questions de détail. Une planification précise, par conséquent, ne lui arrive pas facilement. Dans le cas où elle produit des plans, il est probable qu'elle soit de nature plutôt générale, en se concentrant sur les grandes étapes impliquées dans une tâche plutôt que sur les détails. Son approche indépendante et confiante signifie qu'elle ne se souciera pas de s'écarter des actions planifiées.

### Profil sommaire

#### (Un aperçu du style général)

Alors que Jeanne montre un style de comportement relativement équilibré, elle met légèrement moins d'accent sur les questions d'organisation et de planification que sur l'activité et l'initiative, du moins dans son approche de son travail. Son attitude flexible et rapide signifie que sa préférence naturelle est d'agir selon une perception immédiate d'une situation, s'adaptant dynamiquement à ses besoins plutôt que de suivre un plan d'action pré-planifié.

## Rapport textuel

# Motivation

Il est important de se rappeler que la motivation est une qualité hautement subjective; Ce qui pourrait être très motivant pour les individus d'un type pourrait être quelque chose à éviter activement pour les personnes d'un autre type. Cette section considère le style naturel de cette personne dans ce contexte, ce qui suggère les conditions dans lesquelles elle se sentira le plus fortement motivée, ainsi que les facteurs potentiellement démotivants.

Jeanne a une attitude exaltante et affirmée, et aime être au centre des événements.

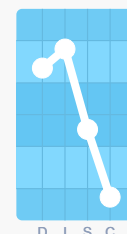
Elle cherche l'acceptation et le respect des autres, mais elle est également indépendante et individualiste, et aura besoin de la liberté d'action pour exprimer ce côté de sa nature si elle doit être pleinement motivée.

Des circonstances extrêmement formelles ou rigides, où elle devrait se conformer aux conditions et aux règlements détaillés, réduiront considérablement sa motivation.

## Motivation

### La source: Profil interne

Le profil interne reflète les réponses les plus naturelles de cette personne et, en tant que tel, il décrit les types de comportements les plus susceptibles d'apparaître dans ce contexte.



## Variations de profil

Jeanne montre des variations distinctes dans ses séries de profil, ce qui peut entraîner des comportements divergents dans différentes situations. Les extraits indiquent ici comment ces différences peuvent se manifester dans des circonstances différentes.

## Profil externe

### (Situations formelles ou structurées)

La motivation pour Jeanne provient de son sens de l'ambition et doit être atteinte, ce qui signifie qu'elle est capable de rester motivée et engagée même dans des conditions extrêmement difficiles, en particulier elle peut se voir avantageuse. Le succès et la réussite sont toujours des motivations fortes pour une personne comme Jeanne, mais elles peuvent agir encore plus fortement dans un environnement concurrentiel.

## Profil sommaire

### (Un aperçu du style général)

Les personnes ayant une nature dominante comme celle-ci sont motivées par l'autorité. Jeanne cherche le contrôle de ses conditions de travail, sa liberté d'action et son sens des responsabilités. Ce côté ambitieux et concurrentiel de son personnage est tempéré par des motivations plus extrovertites et communicatives: elle préférera sentir que d'autres lui répondent à un niveau personnel, plutôt que de simplement reconnaître toute autorité formelle qu'elle peut détenir. En effet, la formalité ou les structures de règles rigides sont très restrictives à son style, et elle essaiera normalement d'éviter des situations de ce genre.

## Rapport textuel

# Style de gestion

Le type de comportement d'un individu peut avoir un effet profond sur leur attitude envers la direction et sur leur capacité à diriger d'autres personnes. Cette section traite des facteurs susceptibles d'entrer en jeu où Jeanne est en poste de direction, les attitudes qu'elle affichera probablement et les réponses potentielles de ses gérants.

Une personne hautement motivée qui a un style urgent, Jeanne s'attend à ce que ceux qui travaillent pour elle soient également sensibles et peuvent devenir impatientes si d'autres ne respectent pas ses normes exigeantes.

Elle a un style de gestion autorisé et s'appuie sur son position de pouvoir pour s'assurer que les autres répondent à ses exigences et suivent ses instructions.

### Style de gestion

#### La source: Profil externe

Le profil externe est le plus pertinent pour l'environnement de travail actuel de cette personne et reflète les comportements susceptibles d'apparaître dans ce contexte.



### Variations de profil

Jeanne montre des variations distinctes dans ses séries de profil, ce qui peut entraîner des comportements divergents dans différentes situations. Les extraits indiquent ici comment ces différences peuvent se manifester dans des circonstances différentes.

### Profil interne

#### (Situations informelles ou pressées)

L'approche affirmée de cette personne, indépendante et autonome, signifie que Jeanne a la capacité de communiquer son autorité par une persuasion amicale ou, lorsque les circonstances l'indiquent, par une approche plus exigeante et formelle. On peut s'attendre à ce qu'elle approche les plans et les décisions d'une manière générale et générale, en s'appuyant sur les membres plus analytiques de son équipe pour traiter les questions de recherche et d'analyse. Sa nature active et active la rend probablement plus apte au leadership dans des situations difficiles ou incertaines que dans des environnements stables et sans pression.

### Profil sommaire

#### (Un aperçu du style général)

L'équilibre de son style, ce style de personne, semble se concentrer sur une approche proactive de la gestion: elle aura tendance à rechercher des problèmes possibles avant de se produire, par exemple, et à prendre des mesures directes pour relever les défis. Cependant, son style est relativement équilibré, de sorte que cette approche assertive et directe sera tempérée par un élément plus communicatif. Un style équilibré comme celui-ci est généralement flexible, afin de pouvoir s'adapter aux besoins de son équipe dans différentes situations, mais ses réponses les plus naturelles viendront de son côté plus affirmé et confiant.

## Rapport textuel

# Style de gestion requis

Différents styles de personnalité ont des attitudes nettement différentes à l'égard de la gestion et répondent plus efficacement à des approches de gestion assez différentes. Cette section examine la façon dont le style particulier de cette personne répondra dans une situation comme celle-ci et les types de gestion nécessaires pour la motiver à jouer à son meilleur.

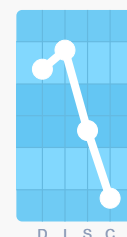
Jeanne peut être très difficile pour un responsable, car sa nature autonome et aventureuse signifie qu'elle a tendance à être réticente à reconnaître l'autorité.

Dans la mesure du possible, elle préférera maîtriser sa situation, et un responsable qui lui confère un certain degré de liberté personnelle tout en conservant un contrôle ultime aidera à la motiver à jouer à son meilleur.

### Style de gestion requis

#### La source: Profil interne

Le profil interne reflète les réponses les plus naturelles de cette personne et, en tant que tel, il décrit les types de comportements les plus susceptibles d'apparaître dans ce contexte.



### Variations de profil

Jeanne montre des variations distinctes dans ses séries de profil, ce qui peut entraîner des comportements divergents dans différentes situations. Les extraits indiquent ici comment ces différences peuvent se manifester dans des circonstances différentes.

#### Profil externe

##### (Situations formelles ou structurées)

Jeanne développe en défi et doit considérer qu'elle avance et qu'elle obtient des résultats si elle doit rester motivée. Le travail qui ne permet pas de lui présenter le défi dont elle a besoin, ou les tâches nécessitant un effort à long terme et répétitif peuvent rapidement lui faire perdre son intérêt. Ambitieux par nature, elle a un style concurrentiel, et son manager va bien trouver les moyens d'exploiter ces aspects de son comportement.

#### Profil sommaire

##### (Un aperçu du style général)

Indépendant et motivé par soi-même, Jeanne s'inquiète de projeter une image d'une efficacité amicale à son manager, ce qui signifie qu'elle va rarement chercher de l'aide de son manager, et préférera suivre sa propre démarche, à moins de faire face à de sérieuses difficultés. Jeanne préfère se sentir responsable de ses propres actions et tend à considérer les instructions détaillées comme injustifiées et inutiles. Elle travaillera mieux lorsqu'elle aura la plus grande liberté possible pour déterminer son propre mode d'action et la mettre en vigueur.

## Rapport textuel

# Lignes directrices en gestion

Il existe de nombreuses approches différentes pour une gestion efficace, chacune adaptée à un style de personnalité différent, et cette section examine les façons dont Jeanne sera généralement adaptée à un rôle de direction ou de supervision. Il examine également certaines des stratégies qu'elle peut employer pour aider à optimiser ses ressources personnelles et à obtenir la plus grande efficacité possible dans un tel rôle.

En vertu des éléments dominants et ambitieux qui contribuent à façonner son approche de la vie, il est peu probable que Jeanne se retrouve dans un poste de direction ou d'un leadership d'équipe à un certain moment de sa carrière. Elle est impatiente et exigeante par nature, et ces aspects affecteront nécessairement son interaction avec son équipe. Leur réponse dépendra de leurs propres styles; Certains trouveront l'environnement concurrentiel que Jeanne favorise pour être motivant et stimulant, tandis que d'autres types passifs auront de la difficulté à s'adapter à son style de gestion.

Le fait que le profil de cette personne montre une diminution de son style sortant et confiant, et son accent ultérieur sur le travail plus précis et prudent, n'est pas un changement qui est communément associé à la gestion. En fait, son côté plus naturellement expressif sera normalement plus motivant et positif dans un poste de direction, sauf où son équipe est affectée à des types de travail très particuliers.

La plus grande concentration de cette personne sur la nécessité d'être sensible aux autres est due à un changement dans son profil de profil. Elle est généralement plutôt moins sensible à de tels besoins, mais un changement comme celui-ci peut souvent indiquer un besoin perçu d'interagir plus efficacement avec des collègues de travail.

## Résumé du style de gestion

- Elle a naturellement un style de conduite et de commandement.
- Elle est un gestionnaire ciblé et déterminé qui se concentre à pousser son équipe à obtenir des résultats.
- Elle cherche le succès pour elle-même et pour l'équipe qu'elle gère.
- Elle a une attitude indépendante et une volonté de prendre en charge ses propres décisions.
- Sa concentration en matière d'efficacité et d'efficacité contribue à la rendre productive dans un rôle de direction.

## Lignes directrices pour le développement

- Se présenter comme un peu plus ouvert aux idées ou aux suggestions des autres.
- Compte tenu des besoins des membres de son équipe, ainsi que de la nécessité d'obtenir des résultats.
- Mettre l'accent sur les objectifs à plus court terme d'une importance immédiate.
- Améliorer la productivité en prenant le temps d'aider son équipe à développer une approche motivée.
- Permettre aux autres de prendre la responsabilité personnelle de leurs propres projets de temps en temps.

### Lignes directrices en gestion

#### La source: Profil externe

Le profil externe est le plus pertinent pour l'environnement de travail actuel de cette personne et reflète les comportements susceptibles d'apparaître dans ce contexte.



## Variations de profil

Jeanne montre des variations distinctes dans ses séries de profil, ce qui peut entraîner des comportements divergents dans différentes situations. Les extraits indiquent ici comment ces différences peuvent se manifester dans des circonstances différentes.

### Profil interne

#### (Situations informelles ou pressées)

Jeanne a un style fortement pro-actif, énergétique, dynamique et capable de prendre une responsabilité indépendante. En tant que tel, elle est particulièrement bien équipée pour jouer un rôle de direction, en particulier dans une situation où son équipe doit être motivée et dynamique elle-même. Son style de gestion aura tendance à faire autorité et à commander, plutôt que démocratique, mais elle a l'ouverture et le style persuasif pour former des relations de travail positives avec des membres individuels de son équipe.

### Profil sommaire

#### (Un aperçu du style général)

Jeanne a un style de contrôle, combinant un style communicatif persuasif et la possibilité d'être plus directement assertive quand une situation l'exige. En tant que tel, ses forces particulières en matière de gestion permettront à son équipe de se concentrer sur ses objectifs et de s'assurer qu'ils font de leur mieux pour les atteindre. La façon dont elle approche les situations dépendra de sa perception d'elles; Elle pourrait utiliser une approche plus positive et amicale, ou son style plus direct et brutal, selon la façon dont elle voit une situation. Cela peut rendre son comportement un peu difficile à prédire pour ceux qui travaillent au sein de son équipe.

## Rapport textuel

# Lignes directrices en vente

Cette section se concentre sur la performance de cette personne dans un rôle qui peut être largement qualifié de «ventes», ou plus largement à une situation dans laquelle Jeanne doit présenter l'information de manière convaincante ou amener une autre personne à un point de décision. Sont également inclus une série de lignes directrices qui aideront Jeanne à développer son potentiel dans ce genre de rôle, en fonction de son style de personnalité particulier.

Le style auto-motivé de cette personne signifie qu'elle agit avec dynamisme et urgence. Elle est très proactive, et saisit des opportunités, voire les fait pour elle-même. Elle se concentre sur ses objectifs et est ambitieuse pour le succès, et ces caractéristiques de son comportement lui donnent une forte impulsion pour obtenir des résultats. Tous ces facteurs signifient qu'elle est à bien des égards bien adaptée à un rôle de vente, en particulier celui des ventes directes.

Une conséquence de cette approche dynamique et dynamique est que Jeanne est nécessairement très impatiente. Si elle rencontre des obstacles ou des retards, elle voudra prendre des mesures pour y remédier. Dans certaines situations de vente, cela peut être un avantage évident, mais dans d'autres, il pourrait être plus utile pour elle d'adopter une approche qui montre un peu plus de patience.

Jeanne semble adopter une approche plus prudente à l'heure actuelle. Dans un rôle de vente, cela peut se référer à l'un des deux facteurs, ou peut-être les deux en tandem. Tout d'abord, il peut être nécessaire de suivre un code de conduite ou un ensemble de règlements qui régissent sa fonction de vente. Deuxièmement, elle peut adopter une approche plus prudente envers les autres, être moins ouverte et faire confiance à ce qu'elle pourrait préférer.

Le profil de cette personne montre une attention particulière à la sensibilité dans son approche actuelle, par opposition à son style plus naturellement persistant. Du point de vue des ventes, cela apporte des avantages et des inconvénients. Bien qu'elle soit plus prête à comprendre et à répondre aux besoins d'un prospect, son approche actuellement moins résiliente signifie qu'elle sera plus sensible au rejet que dans des circonstances normales.

## Résumé du style de vente

- Elle a une présence personnelle considérable, avec l'assertivité et l'autorité pour impressionner un futur client.
- Elle se concentre avec clarté sur son but de fermer avec succès une vente.
- Elle prend la responsabilité de suivre et de développer une vente.
- Elle a un sentiment d'ambition et de compétitivité qui l'aidera à la motiver vers le succès des ventes.
- Elle a une attitude productive et efficace à l'égard du travail de vente.

## Lignes directrices pour le développement

- Donner à la perspective un peu plus de contribution dans le processus de vente. Le style commandant de cette personne pourrait parfois servir à opposer les perspectives, en particulier celles qui sont plutôt moins affirmées qu'elle.
- Equilibrer la nécessité de maximiser le profit d'une vente avec la nécessité d'atteindre la satisfaction du client.
- En prenant soin de ne pas intimider la perspective en conduisant trop fort pour fermer une vente.
- S'assurer que son propre programme ne domine pas indûment le processus de vente.
- Utiliser son désir personnel et son ambition en tant que motivation pour le succès des ventes.



## Lignes directrices en vente

### La source: Profil externe

Le profil externe est le plus pertinent pour l'environnement de travail actuel de cette personne et reflète les comportements susceptibles d'apparaître dans ce contexte.



### Variations de profil

Jeanne montre des variations distinctes dans ses séries de profil, ce qui peut entraîner des comportements divergents dans différentes situations. Les extraits indiquent ici comment ces différences peuvent se manifester dans des circonstances différentes.

#### Profil interne

##### (Situations informelles ou pressées)

Il s'agit d'un profil de vente fort, en particulier dans une situation de vente directe. Jeanne a un style très affirmé, et l'exprime d'une manière positive et abordable (par opposition aux approches plus directes et brèves observées dans d'autres types d'affirmation). Cela lui donne la confiance personnelle et la capacité de communiquer pour construire des ponts sociaux efficaces, mais aussi la volonté de fermer un accord.

#### Profil sommaire

##### (Un aperçu du style général)

Un style comme celui-ci est généralement considéré comme l'une des formes de profil les plus solides pour les ventes directes. Non seulement elle a un aspect très communicatif et expressif à sa nature, mais elle a aussi un élément plus pratique et direct. Cela signifie que non seulement elle peut développer une communication efficace avec les clients potentiels, mais elle a également la détermination de faire des déclarations que d'autres types moins agressifs pourraient être difficiles. En particulier, elle a l'envie de fermer efficacement une vente.

## Rapport textuel

# Lignes directrices en service

Cette section traite de la façon dont Jeanne répondra dans un rôle de service ou de soutien, du genre qui implique une interaction avec les autres et aussi de l'assistance ou des conseils si nécessaire. Les lignes directrices données ici décrivent comment Jeanne probablement dans un tel rôle, et fournit également une série de suggestions pour l'aider à optimiser ses performances dans une position de ce type.

Jeanne a un style puissant et flexible, et sa détermination personnelle signifie qu'elle peut s'adapter à la plupart des rôles, surtout si elle peut considérer un rôle comme l'amélioration ou le développement de son sens des responsabilités. Le service et le soutien seront l'un des rôles les plus difficiles pour sa réalisation, car ses besoins sont contraires à son style exigeant et proactif. En tant que tel, elle devra adapter son approche considérablement pour montrer un côté plus patient et plus réceptif, ce qui ne sera pas facile à un style tel que le sien. On peut s'attendre à ce qu'elle cherche des moyens de canaliser son style plus dynamique dans le rôle si possible.

Si Jeanne travaille dans un rôle de service ou de support, son profil suggère qu'elle se concentre davantage sur les exigences pratiques associées à ce rôle plutôt que par une interaction avec des clients ou des clients. Son style sous-jacent suggère qu'elle est plutôt plus informelle et ouverte que son comportement actuel pourrait suggérer et que sa concentration actuelle sur une approche plus formelle et systématique est une réponse à sa perception de sa situation de travail.

L'accent actuel de cette personne sur une approche plus sensible et plus sensible aura généralement un effet positif sur son travail dans un domaine de services, lui permettant d'être plus conscient des besoins des clients et plus adapté à ces besoins. Cependant, il convient de noter que cette attitude est moins répandue dans son style plus naturel, et devra être cultivée et développée si elle doit persister à plus long terme.

## Résumé du style de service

- Elle aura tendance à prendre en charge une situation de soutien, à la recherche de solutions rapides et efficaces.
- Elle aura tendance à voir le service à la clientèle en termes de résolution concrète des exigences des clients.
- Elle a une responsabilité personnelle pour le succès de son travail de service.
- Elle voudra trouver son travail de soutien en faisant une différence détectable et quantifiable de quelque sorte.
- Elle aura tendance à essayer d'imposer sa propre approche préférée sur une situation de soutien.

## Lignes directrices pour le développement

- Restriction de sa nature dominante pour permettre à un client d'expliquer ses demandes ou exigences.
- Comprendre que certains problèmes peuvent ne pas être soumis à des solutions rapides.
- Limiter son style naturellement ambitieux pour répondre aux besoins des clients.
- Adopter une approche plus acceptante et plus sage pour les clients que son style naturellement dynamique et déterminé pourrait préférer.
- Être prêt à interagir avec les clients sur une base moins formelle, le cas échéant.

## Lignes directrices en service

### La source: Profil externe

Le profil externe est le plus pertinent pour l'environnement de travail actuel de cette personne et reflète les comportements susceptibles d'apparaître dans ce contexte.



## Variations de profil

Jeanne montre des variations distinctes dans ses séries de profil, ce qui peut entraîner des comportements divergents dans différentes situations. Les extraits indiquent ici comment ces différences peuvent se manifester dans des circonstances différentes.

### Profil interne

#### (Situations informelles ou pressées)

L'efficacité du style de cette personne dans un rôle de service dépendra dans une large mesure du niveau de liberté personnelle qu'elle a dans ce rôle. Son style est effusant, assertif et autonome, et son dynamisme et sa dynamique lui permettent de développer le rôle du service dans une approche dynamique et proactive si elle le peut. Cependant, dans des rôles de service moins adaptables, cette approche peut compromettre ou gêner les clients et, dans un tel rôle, Jeanne devra Jeanne son style extrovertain quelque chose pour qu'elle soit efficace.

### Profil sommaire

#### (Un aperçu du style général)

Les avantages immédiats de cette personne dans un rôle de service seront évidents dans son style: un style communicatif amical et une attitude directe et dynamique peuvent susciter un sentiment de confiance dans la plupart des clients. Cependant, l'énergie et la réactivité qui fournissent ces avantages peuvent également militer contre son efficacité dans un rôle de support ou de service. Elle est naturellement impatiente et tend à ne pas se concentrer sur une seule tâche pour longtemps, surtout si elle ne tient pas son intérêt. Pour cette raison, elle devra comprendre comment sa performance dans un rôle de service se rapporte directement à son succès personnel, si elle doit rester concentrée sur les besoins de ce rôle.

## Rapport textuel

# Lignes directrices dans le travail technique

Le terme «travail technique» est utilisé ici dans un sens large, du classique «technique» (par exemple, la programmation ou l'ingénierie), au travail qui nécessite simplement la capacité d'opérer de manière cohérente et productive (par exemple, analyse financière ou la conception). Cette section se concentre sur les facteurs de personnalité pertinents pour ce type de travail, plutôt que sur des compétences ou des connaissances particulières qui pourraient être pertinentes pour le travail en question.

Jeanne est une personne qui préfère agir plutôt que planer, et c'est une caractéristique de son style qui ne pourra pas facilement jouer un rôle technique. Le dynamisme et la motivation qui en découlent peuvent être très efficaces dans de nombreux rôles tendent à être plus gênants en ce qui concerne le travail technique, et elle devra s'adapter à un mode de travail beaucoup plus patient et réfléchi que ce qui est indiqué par son profil. Peut-être l'élément le plus pertinent de son style dans ces circonstances serait sa nature originale et aventureuse, qui lui confère une affinité pour enquêter et développer de nouvelles idées.

Les mouvements montrés entre les profils de cette personne impliquent qu'elle travaille actuellement dans un rôle qui implique effectivement un élément de travail technique, ou au moins semble le faire dans sa perspective. Elle démontre un accent sur l'exactitude et la prudence qui est moins évident dans son style sous-jacent, et si ces fonctionnalités doivent persister à plus long terme, elle fera bien de se concentrer sur le développement de ces dernières.

L'approche préférée de cette personne au travail technique et au travail en général peut en fait être plus patiente et plus délibérée que l'ont suggéré les commentaires ci-dessus. Il existe dans son profil des indications selon lesquelles le style relativement souple et adaptable qu'elle démontre à l'heure actuelle est dû à ses besoins perçus dans un environnement de travail, plutôt que dans son approche naturelle. Dans des circonstances plus acceptables, moins pressantes, on s'attend à ce qu'elle affiche un comportement plus patient et plus stable.

## Résumé du style technique

- Elle aura tendance à jouer un rôle de chef de file au sein d'une équipe technique, qu'elle soit formellement sanctionnée ou non.
- Elle est prête à assumer la responsabilité de son propre travail et, en effet, elle est disposée à étendre cette responsabilité dans une situation de groupe.
- Elle cherchera une source de motivation personnelle dans un rôle technique.
- Elle cherche à obtenir des résultats productifs, tant en organisant les autres que par ses propres efforts.
- Elle cherchera à compléter le travail technique aussi rapidement et efficacement que possible.

## Lignes directrices pour le développement

- Prenant soin que son style naturellement commandant ne déséquilibre pas le fonctionnement d'un groupe de projet.
- Equilibrer le besoin de résultats rapides avec des questions de cohérence et d'efficacité.
- L'importance de son travail revêt une importance égale quant à l'efficacité qu'elle applique dans sa production.
- Accepter la nécessité de travailler dans une structure d'équipe afin d'obtenir des résultats.
- Être prêt à respecter les exigences des autres membres au sein d'une équipe technique structurée.

## Lignes directrices dans le travail technique

### La source: Profil externe

Le profil externe est le plus pertinent pour l'environnement de travail actuel de cette personne et reflète les comportements susceptibles d'apparaître dans ce contexte.



### Variations de profil

Jeanne montre des variations distinctes dans ses séries de profil, ce qui peut entraîner des comportements divergents dans différentes situations. Les extraits indiquent ici comment ces différences peuvent se manifester dans des circonstances différentes.

### Profil interne

#### (Situations informelles ou pressées)

L'approche des problèmes de cette personne est adaptative et instinctive: elle tend à inventer des solutions rapidement lorsque les difficultés se développent ou à utiliser ses capacités de communication pour convaincre les autres de suivre un plan d'action. Dans la plupart des cas, cette combinaison d'éléments peut être efficace et efficace, mais travailler avec des systèmes techniques n'est pas une de ces circonstances. La patience et la compréhension détaillée nécessaires pour travailler avec de tels systèmes ne sont pas fortement représentés dans son style, et elle devra adapter son approche considérablement pour réussir dans ce genre de travail.

### Profil sommaire

#### (Un aperçu du style général)

Les caractéristiques clés des styles techniques réussis tournent généralement autour d'éléments tels que la patience, la planification, la précision et la concentration. Le style de cette personne met l'accent sur l'une de ces caractéristiques, plutôt que d'une nature plutôt dynamique et impulsive. Comme cela le suggère, travailler dans un rôle purement technique aura besoin d'une grande adaptation de Jeanne, et il est peu probable qu'elle le trouve enrichissant à long terme. Cependant, elle a une nature persuasive et directe, de sorte que la présentation ou la défense du travail de types plus techniques sera mieux adaptée à son approche.

## Rapport textuel

# Questions exploratoires

Ces questions exploratoires fournissent des lignes directrices pour explorer le style de personnalité de cette personne dans, par exemple, une situation d'entrevue comportementale. Les questions explorent les forces potentielles dans le style de cette personne et les inconvénients possibles, et comprend chacune une explication de l'aspect du comportement de cette personne qu'il est destiné à sonder. Il peut être nécessaire d'adapter le contenu de la question pour répondre à une situation spécifique, mais ces questions constituent un outil utile pour explorer les caractéristiques importantes de l'approche de cette personne.

## Explorer les aspects positifs du profil

- Quand avez-vous pris le risque pour la dernière fois?

( Jeanne est une personne prenant du risque qui saisira les opportunités qui se présentent).

- Pouvez-vous décrire une situation où vous vous êtes appuyé de votre propre initiative?

( Jeanne a un style fortement indépendant et aura naturellement tendance à prendre l'initiative dans des situations qui l'exigent).

- Observation de style: confiance et auto-érection. (Le style actif et convaincant inné de cette personne devrait être clairement exprimé dans ses réponses et son attitude générale.)

- Si vous avez constaté qu'un fournisseur était constamment en retard avec les livraisons, comment aborderiez-vous le problème?

( Jeanne a un style intransigeant et dynamique et devrait proposer une sorte d'action directe).

- Quand avez-vous besoin de parler en public? Comment avez-vous été reçu?

( Jeanne a la confiance pour s'exprimer efficacement dans une situation comme celle-ci).

- Aimez-vous travailler dans une situation où vous avez un contact direct avec des clients ou des clients?

( Jeanne a une confiance considérable dans des situations comme celle-ci, et aime interagir avec les autres).

## Explorer les besoins possibles de formation dans le profil

- Quand avez - vous prendre un risque qui n'a pas payé?

(Le côté moins positif de l'approche de prise de risque de cette personne est qu'il peut y avoir des conséquences négatives.)

- Pouvez-vous décrire une situation où vous avez compté sur quelqu'un d'autre pour atteindre un but?

(Le profil de cette personne suggère qu'elle préférera ne pas travailler en coopération avec d'autres.)

- Imaginez une situation où votre seule chance d'accomplir une tâche est de «plier les règles» d'une manière ou d'une autre. Qu'est-ce que tu ferais?

(Selon son profil, elle ferait ce qu'il fallait pour atteindre son objectif - dans la raison, bien sur.)

- Si vous avez été invité à faire une présentation à un public sur un sujet technique, comment allez-vous aborder?

(Le style confiant de cette personne signifie qu'elle aurait peu de difficulté à faire la présentation, mais son approche du sujet technique - quelque chose dont son style ne convient pas - sera intéressante.)

- Avez-vous déjà pris une décision rapide et venez vous le regretter plus tard?

(Le profil de cette personne suggère qu'elle a tendance à prendre des décisions d'une manière plutôt impulsive.)

- Vous considérez-vous comme diplomatique?

(L'ouverture inhérente au personnage de cette personne peut parfois la conduire à être un peu trop prête à l'esprit, à l'occasion).

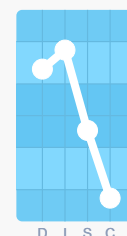
Le profil de cette personne montre qu'elle tend à souligner son côté plus pratique et productif pour le moment, par opposition au côté plus ouvert et socialement confiant de son style. Cela peut affecter certaines de ses réponses à ces questions exploratoires.

L'adaptation de cette personne montre une sensibilité et une réactivité accrues, ce qui apparaîtra probablement comme une tendance à répondre rapidement aux questions, et peut-être à une tendance à donner des réponses relativement brèves.

## Questions exploratoires

### La source: Profil interne

Le profil interne reflète les réponses les plus naturelles de cette personne et, en tant que tel, il décrit les types de comportements les plus susceptibles d'apparaître dans ce contexte.



### Variations de profil

Jeanne montre des variations distinctes dans ses séries de profil, ce qui peut entraîner des comportements divergents dans différentes situations. Les extraits indiquent ici comment ces différences peuvent se manifester dans des circonstances différentes.

### Profil externe

(Situations formelles ou structurées)

- Qu'est-ce que vous diriez vous motiver le plus fortement?

(Jeanne est fortement motivée par la réussite et le succès, de même qu'un individu autonome).

- Pouvez-vous rappeler une occasion où la suggestion ou l'idée d'une autre personne a marqué une différence importante dans votre travail?

(Jeanne préfère suivre sa propre approche et tend à ne pas imposer d'importance à la contribution d'autrui).

### Profil sommaire

(Un aperçu du style général)

- Si vous avez constaté qu'un fournisseur était constamment en retard avec les livraisons, comment aborderiez-vous le problème?

( Jeanne a un style intransigeant et dynamique et devrait proposer une sorte d'action directe).

- Si vous avez été invité à faire une présentation à un public sur un sujet technique, comment allez-vous aborder?

(Le style confiant de cette personne signifie qu'elle aurait peu de difficulté à faire la présentation, mais son approche du sujet technique - quelque chose dont son style ne convient pas - sera intéressante.)



## Rapport textuel

### Directions de carrière

Les commentaires dans cette section donnent un aperçu du développement de la carrière de cette personne, en particulier en ce qui a trait au type de travail qu'elle est susceptible de trouver le plus motivant et enrichissant, et dans lequel elle est susceptible d'être plus productive et efficace. Cette section traite du rôle de cette personne en termes généraux et peut être utilisée pour aider à développer le rôle de travail actuel de cette personne et suggérer des possibilités entièrement nouvelles.

Le style puissant et expressif de cette personne fonctionnera bien dans de nombreux domaines de carrière différents. En tant que type de personne très convaincante, elle sera particulièrement adaptée au travail qui souligne la nécessité d'une communication efficace, comme dans les ventes, par exemple, ou des travaux représentatifs tels que les relations publiques. Sa nature autonome et autonome l'aidera naturellement à réussir dans une carrière de ce genre.

### Sélection de carrière

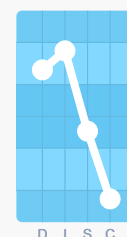
La liste suivante représente une section transversale de la bibliothèque de profils d'emploi qui correspond au style de personnalité sous-jacent de cette personne. Notez que ces correspondances sont basées uniquement sur la personnalité et ne sont que des lignes directrices potentielles pour le développement.

Agent immobilier	88%
Directeur des ventes	84%
Professeur (Humanités)	83%
Artiste	82%
Avocat	81%
Directeur artistique	81%
Gérant général	78%
Responsable de la formation et du développement	78%
Vendeur: direct	77%
Directeur exécutif	74%

#### Directions de carrière

##### La source: Profil interne

Le profil interne reflète les réponses les plus naturelles de cette personne et, en tant que tel, il décrit les types de comportements les plus susceptibles d'apparaître dans ce contexte.



#### Variations de profil

Jeanne montre des variations distinctes dans ses séries de profil, ce qui peut entraîner des comportements divergents dans différentes situations. Les extraits indiquent ici comment ces différences peuvent se manifester dans des circonstances différentes.

## Profil externe

### (Situations formelles ou structurées)

En tant que facteur dominant dans le style de cette personne, sa capacité impressionnante à se motiver sera un facteur clé pour identifier une carrière appropriée pour elle. En fait, les profils comme celui-ci sont parfois appelés «Entrepreneurial», ce qui en soi donne une forte suggestion. Sa nature indépendante, ambitieuse et commémorante ne pouvait guère trouver une issue plus appropriée que de travailler pour elle-même dans un rôle entrepreneurial d'une certaine nature.

## Profil sommaire

### (Un aperçu du style général)

Jeanne a un style extrêmement confiant et affirmant, ce qui signifie qu'elle aura tendance à avoir la force du caractère et la persuasion pour réussir dans presque n'importe quelle carrière. Elle sera particulièrement adaptée aux rôles qui lui permettront d'exprimer et de développer son style pro-actif et énergétique et qui encouragent son approche aventureuse et exploratoire. En particulier, le profil de cette personne est l'un de ceux considérés comme une forme classique pour le succès des ventes directes, mais il existe de nombreux autres rôles potentiels où elle pourrait s'attendre à bien faire.

## Rapport textuel

# Des relations

La section «Relations» de ce rapport se concentre sur les façons dont Jeanne aura tendance à interagir avec ceux qui l'entourent, en particulier dans le contexte du travail avec des collègues. Le style de communication forme un élément de ce sujet, mais cette section examine également les façons dont Jeanne abordera le développement des relations de travail et la façon dont ces relations auront tendance à se développer au fil du temps.

Jeanne est un communicateur assertif et direct, à la fois informel et énergique. Il s'ensuit qu'elle aura tendance à dominer les relations professionnelles, et il peut parfois être difficile pour d'autres de former des relations bien fondées avec elle. Elle a un aspect confiant et expressif qui peut souvent être charmant et convaincant, mais elle a également une facette exigeante et indépendante qui sera particulièrement susceptible d'émerger si elle rencontre des situations difficiles. Elle n'a pas peur de la confrontation, et si une dispute se développe, elle sera prête à faire connaître sa position dans les termes les plus forts.

Jeanne semble présentement présenter une vision plutôt prudente que naturelle à son style. Par conséquent, tous les commentaires ci-dessus concernant la confiance et l'expression de soi peuvent ne pas correspondre à sa personnalité actuelle. Néanmoins, elle est plutôt plus confiante qu'elle n'aurait pu apparaître à l'heure actuelle, un facteur susceptible de réapparaître lorsque les conditions sont correctes.

Jeanne montre une adaptation dans son style qui pourrait modifier son apparence, par rapport aux remarques ci-dessus. C'est une tendance à être plus réceptif aux autres et plus aisé de s'adapter à leurs besoins. Son côté plus persistant sera en conséquence moins visible dans ces conditions.

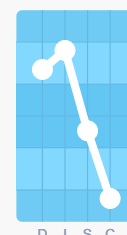
## Chiffres clés relatifs à Jeanne

- Elle peut présenter un style charmant et charismatique qui met les autres à leur aise.
- Elle a une nature ouverte et directe, apportant un sentiment d'honnêteté (parfois brute) à ses relations.
- Elle répond habituellement aux autres sur un niveau immédiat et instinctif.
- Elle se rapportera généralement plus facilement à des types aussi extroverti et expressifs.
- Elle ne prend pas la vie trop au sérieux et travaillera le plus facilement avec des styles aussi informels.

### Des relations

#### La source: Profil interne

Le profil interne reflète les réponses les plus naturelles de cette personne et, en tant que tel, il décrit les types de comportements les plus susceptibles d'apparaître dans ce contexte.



### Variations de profil

Jeanne montre des variations distinctes dans ses séries de profil, ce qui peut entraîner des comportements divergents dans différentes situations. Les extraits indiquent ici comment ces différences peuvent se manifester dans des circonstances différentes.

### Profil externe

#### (Situations formelles ou structurées)

Les principales motivations de cette personne sont l'auto-motivation et l'ambition, ce qui signifie que, dans le sens du travail, elle n'est peut-être pas la plus sociable des styles. Elle aura tendance à considérer ses relations avec les collègues du travail de manière relativement pragmatique,

compte tenu de ces relations en fonction des besoins formels du lieu de travail, plutôt que d'un niveau plus social. Il y a un élément notable d'impatience pour son style qui peut l'obliger à travailler avec d'autres, surtout dans un environnement sous pression.

### Profil sommaire

#### (Un aperçu du style général)

Le comportement hautement affirmé de cette personne tend à en faire le partenaire naturellement plus dominant dans une relation donnée, que ce soit sur le plan pratique ou social. Dans des situations plus favorables, son côté positif sera plus clairement actif, communicatif et persuasif. Dans des circonstances plus difficiles, son approche sera en conséquence plus dominante, mais dans les deux cas, elle restera fortement affirmée.

## Rapport textuel

# L'équipe

Travailler au sein d'une équipe et interagir avec d'autres membres de l'équipe sont des domaines où le style de comportement d'une personne peut avoir certains de ses effets les plus profonds. Le type de rôle que ce Jeanne est susceptible d'adopter et les moyens d'interagir avec d'autres membres de l'équipe peuvent être d'une importance vitale. Cette section examine les enjeux liés à l'appartenance à une équipe et offre également des notes d'équipe utiles résumant l'approche de cette personne dans cette situation.

Jeanne est une personne qui a tendance à compter sur ses propres capacités, et se concentrer sur ses propres cibles, et ce sont des facettes de son personnage qui signifient qu'elle ne sera généralement pas intégrée facilement dans une équipe. Dans le cas où elle travaille au sein d'un groupe, sa nature naturellement dominante et commandante signifie qu'elle aura tendance à avoir un effet significatif sur le processus décisionnel de l'équipe et pourrait même devenir son leader de facto . Si elle peut être intégrée avec succès dans l'infrastructure de l'équipe, on s'attend à ce que son style déterminé et efficace contribue au dynamisme et à la motivation de l'équipe dans son ensemble.

Les mouvements du profil de cette personne suggèrent que son rôle dans l'équipe peut être plus orienté vers l'organisation et la facilitation qu'elle préférerait. Compte tenu de l'opportunité, il est probable qu'elle développerait des contacts au sein de l'équipe sur un pied social plus positif qu'aujourd'hui.

Le personnage professionnel de cette personne est en mesure d'être adapté au moment d'une manière qui suggère un besoin de travailler de manière plus coopérative, peut-être dans le cadre d'une équipe (bien que d'autres explications soient possibles). Plus précisément, elle montre un aspect plus réactif et conforme à son style et une volonté d'accepter les suggestions des autres qui sont plutôt moins soulignées dans son approche plus naturelle.

## Notes clés d'équipe pour Jeanne

- Elle cherchera une mesure d'autorité au sein de l'équipe.
- Son style déterminé peut aider à diriger l'équipe en tant que groupe.
- Elle est capable de prendre en charge ses contributions à la sortie de l'équipe.
- Elle encouragera et motivera l'équipe, dans la mesure du possible, vers le succès.
- Elle est finalement préoccupée par le succès mesurable et démontrable de l'équipe.

### L'équipe

#### La source: Profil externe

Le profil externe est le plus pertinent pour l'environnement de travail actuel de cette personne et reflète les comportements susceptibles d'apparaître dans ce contexte.



#### Variations de profil

Jeanne montre des variations distinctes dans ses séries de profil, ce qui peut entraîner des comportements divergents dans différentes situations. Les extraits indiquent ici comment ces différences peuvent se manifester dans des circonstances différentes.

## Profil interne

### (Situations informelles ou pressées)

Avec sa combinaison d'indépendance assertive et de confiance extrovertie, il sera souvent difficile pour Jeanne de s'intégrer facilement dans une situation de groupe. Sa nature particulièrement directe signifie qu'elle sera certainement l'une des voix les plus insatisfaisantes au sein de l'équipe, et pourra jouer son rôle de leader s'il y a lieu dans le maillage particulier du groupe. Si elle est capable de s'installer dans une équipe, on s'attend à ce qu'elle ait un effet positif à la fois en termes de productivité et de motivation de l'équipe.

## Profil sommaire

### (Un aperçu du style général)

Indépendant et confiant, on peut s'attendre à ce que Jeanne assume un rôle dominant au sein de l'équipe, qu'il soit ou non le «leader» en qualité de fonctionnaire. Il ne fait aucun doute qu'elle a de nombreux avantages à apporter à une équipe. Son style naturellement pro-actif et assertif peut être efficace pour obtenir des résultats dans les conditions les plus difficiles, tandis que son côté plus expressif et sortant peut aider à motiver et enthousiasmer les autres membres de l'équipe. Pour tirer le meilleur parti d'elle en tant que membre de l'équipe, il est important de se rappeler qu'elle a un style indépendant et autonome, et il faudra donc voir comment ses propres objectifs s'harmonisent avec ceux de l'équipe dans son ensemble.

## Rapport textuel

# Pression

Les réponses de la personne à la pression peuvent varier considérablement en fonction des facteurs qui composent leur comportement. Alors que certaines personnes sont motivées par un défi, d'autres répondent de manière beaucoup moins productive dans une situation pressurisée. Cette section examine les façons dont Jeanne est susceptible de voir une situation comme celle-ci, et comment elle peut réagir.

Peut-être les sources de pression les plus importantes pour une personne hautement assertive et extravertie comme Jeanne sont-elles frustrées d'être empêchées d'exprimer ces qualités.

Par exemple, elle a un style particulièrement indépendant qui résiste aux règles et aux règlements, de sorte que l'obligation de se conformer aux instructions des autres ne sera pas quelque chose qu'elle accepte facilement.

L'assertivité et l'extroversion de son personnage signifient que si elle se sent sous pression, elle ne sera pas réticente à le préciser, ni à prendre des mesures précises pour l'alléger.

Une sensibilité particulière est justifiée dans le traitement de Jeanne, selon les mouvements entre ses profils.

Parce qu'elle montre un côté plus pragmatique et factuel d'elle-même, il ne faut pas supposer que les éléments sociaux de son style moins actifs sont moins actifs.

Elle aura toujours un besoin de camaraderie et un environnement de travail positif, bien que cela ne soit pas immédiatement évident dans son comportement extérieur.

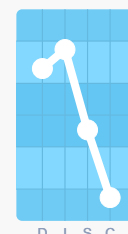
Compte tenu de sa perception de son environnement de travail actuel, il semble que Jeanne soit plutôt plus sensible à la pression du moment que d'habitude.

Le fait qu'il juge nécessaire d'adopter ce comportement moins calme et patient suggère qu'elle travaille dans des circonstances plus exigeantes qu'elle ne l'habitude.

## Pression

### La source: Profil interne

Le profil interne reflète les réponses les plus naturelles de cette personne et, en tant que tel, il décrit les types de comportements les plus susceptibles d'apparaître dans ce contexte.



### Variations de profil

Jeanne montre des variations distinctes dans ses séries de profil, ce qui peut entraîner des comportements divergents dans différentes situations. Les extraits indiquent ici comment ces différences peuvent se manifester dans des circonstances différentes.

### Profil externe

#### (Situations formelles ou structurées)

Motivé, urgent et surtout impatient, Jeanne est une personne qui voudra voir des résultats rapides. Bien qu'elle soit très résistante à la pression, sa source est la plus probable dans les situations où elle trouve ses ambitions frustrées, surtout par des facteurs hors de son contrôle. Sa réponse typique à la pression de ce genre sera de l'impatience et de l'irascibilité. On s'attend à ce qu'elle prenne les moyens directs qu'elle peut pour résoudre le problème, ce qui peut être une réponse efficace en fonction des circonstances particulières.

## Profil sommaire

### (Un aperçu du style général)

Plein d'entraînement, de rythme et d'enthousiasme, Jeanne est une personne qui a une idée claire de ce qu'elle veut atteindre et la volonté d'atteindre ses objectifs. Des problèmes commenceront à se produire si elle trouve ses objectifs bloqués par des obstacles. Il serait trop nécessaire de se référer à sa réaction comme «pression» (en fait, Jeanne sentira rarement une pression dans le sens où plus de types passifs le font), mais cela peut être extrêmement frustrant pour elle.



## Rapport textuel

# Ambition et développement

Dans cette section, nous considérons que les facteurs de motivation les plus importants de cette personne sont susceptibles d'avoir un impact sur son développement personnel à plus long terme. Différents facteurs de motivation ont besoin de différentes stratégies pour réussir continuellement, et cette section examine les façons dont Jeanne espère développer son rôle au fil du temps et comment ces motivations peuvent être exploitées de manière plus efficace.

Les personnes ayant des comportements plus dominants sont motivées par une volonté de pouvoir et de contrôle, qui se traduit généralement par un désir de sécurité financière.

En tant que telle, Jeanne partagera ce trait, mais elle est aussi expressive et sortante.

Cela signifie que, pour Jeanne, le simple succès est insuffisant; Ce succès doit être visible, sous une forme qui impressionnera ceux qui l'entourent.

Les gens comme Jeanne, alors, auront tendance à se préoccuper de «symboles de statut» comme marqueurs clairs de leurs réalisations dans la vie.

Si Jeanne semble plutôt moins concentré sur les questions sociales que ce qui précède pourrait suggérer, cela est dû à un mouvement dans son profil.

Elle semble ressentir le besoin de se concentrer davantage sur les questions de détail et de précision pour le moment, mais cette exigence ne doit pas nécessairement persister à long terme.

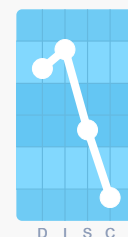
L'approche actuelle de cette personne à son travail consiste à masquer son style naturellement calme et stable avec un style plus sensible et sensible.

Cela semble peu susceptible d'être une caractéristique permanente de son style.

## Ambition et développement

### La source: Profil interne

Le profil interne reflète les réponses les plus naturelles de cette personne et, en tant que tel, il décrit les types de comportements les plus susceptibles d'apparaître dans ce contexte.



### Variations de profil

Jeanne montre des variations distinctes dans ses séries de profil, ce qui peut entraîner des comportements divergents dans différentes situations. Les extraits indiquent ici comment ces différences peuvent se manifester dans des circonstances différentes.

### Profil externe

#### (Situations formelles ou structurées)

Jeanne est une personne pour qui l'ambition est un facteur propice à son style et qui se concentre clairement sur ses propres objectifs dans la vie. C'est ce sentiment d'ambition qui l'aide à se motiver, et elle a la force du caractère et de l'approche intransigeante pour l'aider à atteindre ses objectifs. Son efficacité à court terme dépendra dans une certaine mesure de ces ambitions à plus long terme, et elle travaillera de manière beaucoup plus motivée si elle estime que son travail contribue à ses propres objectifs, en même temps que les objectifs plus larges de la organisation.

## Profil sommaire

### (Un aperçu du style général)

Le profil de cette personne montre un très fort sens de l'ambition et une envie réelle de réussir dans la vie et dans le travail. Elle est très motivée et va travailler dur pour atteindre ses objectifs, mais elle est également très indépendante, ce qui signifie qu'elle peut se concentrer sur ses propres objectifs plutôt que sur ceux du groupe ou de l'organisation.

## Notes clés des relations

### Relatif à d'autres personnes à forte Dominance

Cette partie du rapport examine les façons dont Jeanne interagira et se rapportera à des individus ayant des styles communs de personnalité. Cette première section traite spécifiquement des aspects des relations de cette personne avec des individus hautement dominants: ceux qui ont une approche particulièrement compétitive et directe de leur vie et de leur travail.

#### Dynamique Générale

La dominance est un élément essentiel du style de personnalité de cette personne, de sorte que la rencontre de deux types de personnages fortement indépendants caractérisera ce type de relation. Ces deux individus ont un élément concurrentiel de leur nature, de sorte qu'il y a inévitablement le risque de conflit dans une relation de ce genre, mais si les deux peuvent se concentrer sur les mêmes objectifs, cette relation peut être très productive et efficace.

#### Communicant

Ce sont deux individus directs et francs; En communication, ils ont tendance à dire ce qu'ils signifient avec peu de souci pour les questions de tact ou de diplomatie. La communication se concentrera souvent sur leurs objectifs et leurs plans pour atteindre ces objectifs, surtout si ces deux personnes travaillent à des objectifs similaires.

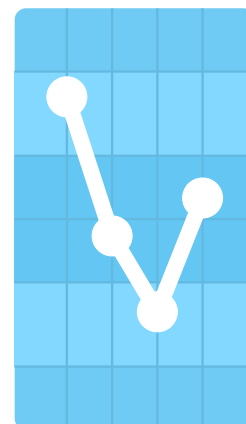
#### Gérant

La nature concurrentielle et directe des individus hautement dominants peut entraîner des désaccords et des conflits dans une relation, ce qui est particulièrement vrai dans une situation où l'un de ces individus (dans ce cas, Jeanne) détient une position de direction ou de direction par rapport à l'autre. Le style naturellement commandant de cette personne ne sera pas productif dans une situation comme celle-ci, et une approche plus stratégique sera probablement nécessaire.

#### Rôles d'équipe

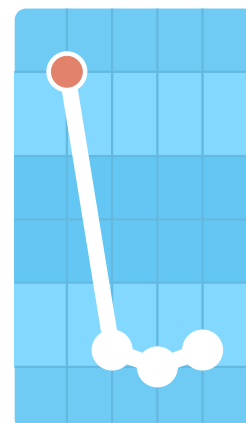
Ces deux personnes aiment avoir le sentiment de contrôler les événements et ont généralement l'assertivité pour atteindre ce contrôle. Dans un contexte d'équipe, des personnes de ce genre auront tendance à chercher des rôles où ils exercent un rôle de leadership ou de prise de décision. Cela peut aider à faire avancer l'équipe, mais dans un groupe plus petit avec moins de possibilités, cela peut aussi mener à une rivalité.

JEANNE PROFIL  
PROFIL EXTERNE



D I S C

PROFIL TYPE DE  
DOMINANCE



D I S C

## Notes clés des relations

### Relatif aux personnes à forte Influence

Les relations pour les types de personnalité hautement influents tournent autour de la sociabilité, de l'acceptation et de l'approbation. Une personne ayant une influence élevée dans leur profil cherchera à établir des liens personnels avec ceux qui les entourent et peut-être réticente à accepter des types plus réticents ou plus réservés. Une approbation ou une louange explicite aidera souvent à accepter une personne de ce genre.

### Dynamique Générale

La dynamique dans une relation de ce type aura tendance à varier selon les circonstances. Ces deux individus sont confiants et proactifs, mais leurs forces ont tendance à apparaître dans des domaines d'activité différents; Bien que l'attitude dominante de cette personne soit claire dans des situations plus pressées ou plus urgentes, cette personne aura tendance à prendre position dans des environnements plus sociaux ou de soutien.

### Communicant

La dynamique de la communication au sein de cette relation dépendra dans une large mesure des conditions de travail actuelles. Lorsque les tâches doivent être complétées de toute urgence, ou une pression autrement présente, le style de communication dynamique et exigeant de cette personne est susceptible de dominer la relation. Dans des conditions moins pressurisées, cependant, le côté plus amical et confiant de cette personne est susceptible de jouer un rôle plus important.

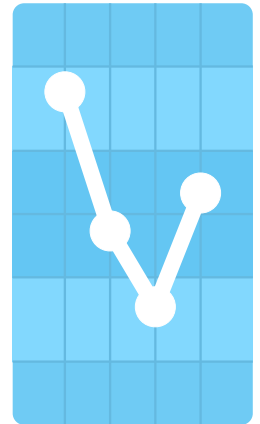
### Gérant

L'attitude directe et directe de cette personne envers la direction peut ne pas être la plus efficace avec un individu comme celui-ci, qui préfère plutôt cultiver des relations positives avec ceux qui les entourent, y compris leur manager. Le style de cette personne peut être plus immédiat et plus efficace, surtout dans des circonstances pressées, mais si possible un certain compromis social aidera à motiver une personne comme celle-ci.

### Rôles d'équipe

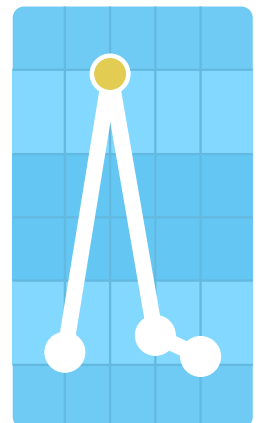
Les rôles d'équipe relatifs les mieux adaptés à ces deux personnes dépendront dans une large mesure de la nature et des conditions de l'équipe. Jeanne n'est pas si dominant ou assertif que l'autre membre de l'équipe ici, mais elle a des réserves de confiance en soi et de persuasion. La mesure dans laquelle ces caractéristiques seront évidentes dépendra des niveaux relatifs de formalité ou d'ouverture au sein de l'équipe.

JEANNE PROFIL  
PROFIL EXTERNE



D I S C

PROFIL TYPE  
D'INFLUENCE



D I S C

## Notes clés des relations

### Relatif aux personnes à forte Stabilité

Les candidats avec une forte fermeté sont patients et délibérés, prenant souvent le temps de créer une relation de travail efficace. Ils sont également réceptifs et fiables, de sorte que leur approche fondamentalement stable pour les autres signifie qu'ils peuvent créer des relations efficaces où le temps et le manque de pression le permettent.

## Dynamique Générale

Jeanne est une personne qui cherche à obtenir des résultats concrets rapidement et efficacement, alors que cet individu préfère travailler de manière méthodique et progressive à plus long terme. Jeanne est susceptible de trouver cette approche plutôt frustrante parfois, bien que l'effet de stabilisation sur l'approche naturellement plutôt instinctive de cette personne soit avantageux dans certaines situations.

## Communicant

Jeanne tend à avoir une vision assez différente de la communication que cette personne. En tant que type de personne assertive et parfois exigeante, Jeanne recherche une attitude réactive dans d'autres, et elle peut prendre le rythme régulier et sans répit de cet individu qui manque d'urgence ou de réactivité. Jeanne devra tenir compte du style de cette personne si des malentendus doivent être évités.

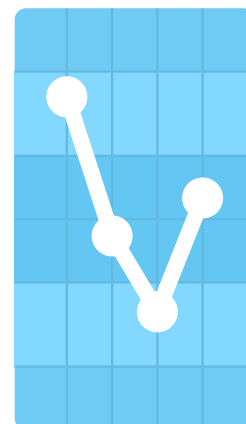
## Gérant

Jeanne peut avoir besoin d'ajuster son style de gestion habituellement exigeant et de conduite pour tirer le meilleur parti de cet individu. Jeanne recherche l'efficacité et les réponses rapides, alors que cette personne préfère considérer et se concentrer sur le long terme. Cette approche peut être productive à sa manière, si Jeanne est capable de le développer avec patience.

## Rôles d'équipe

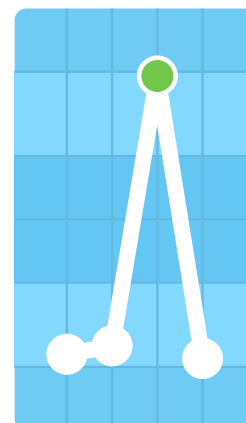
Jeanne devra moduler son attitude de conduite si elle doit développer une relation de travail productive avec une personne de ce genre. Jeanne aime atteindre ses objectifs aussi directement que possible, mais ce membre de l'équipe préférera planifier et examiner ses actions avant de s'engager. Jeanne devra tenir compte de cela si elle doit éviter de devenir frustrée par l'approche régulière de son collègue.

JEANNE PROFIL  
PROFIL EXTERNE



D I S C

PROFIL TYPE DE LA  
STATISTIQUE



D I S C

## Notes clés des relations

### Relatif aux personnes à forte Conformité

Les personnes ayant une forte conformité sont intéressées à avoir une compréhension claire de leur environnement et de leurs attentes, ce qui permettra d'étendre leurs relations avec d'autres personnes. Ils ont tendance à chercher un sens clair de leur statut dans une relation de travail, et le cadre dans lequel cette relation fonctionne.

#### Dynamique Générale

Jeanne peut avoir du mal à établir une relation productive avec une personne analytique de ce genre. Où Jeanne préfère agir directement et efficacement, en suivant ses instincts dans la prise de décisions, cette personne est plus préoccupée de considérer les implications et d'explorer les possibilités que de prendre une position proactive, une attitude que Jeanne est susceptible de trouver frustrant.

#### Communicant

L'approche prudente et plutôt circonscrite de cette personne peut soulever des difficultés dans la communication pour Jeanne, qui préfère une approche plus directe et décisive. Elle aura tendance à voir la tendance de cet individu à qualifier les déclarations et à éviter les conclusions définitives en tant qu'obscurité inutile, alors qu'elles ne font qu'une partie du mode de communication de cette personne.

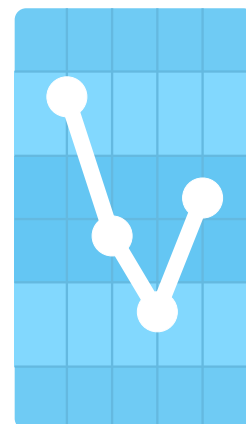
#### Gérant

Un individu comme Jeanne aura tendance à adopter une attitude plus large et plus stratégique vis-à-vis des événements qu'un type hautement ciblé et analytique tel que ce collègue de travail. Il aidera à Jeanne pour gérer cette personne plus efficacement si elle est en mesure de fournir des explications sur ses décisions et ses explications sur ses besoins.

#### Rôles d'équipe

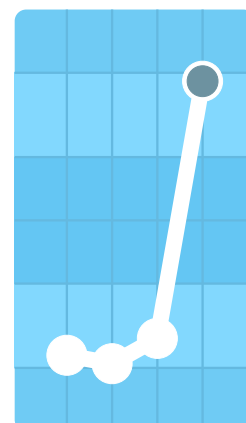
Le style plutôt commandant et décisif de cette personne signifie qu'elle adoptera généralement une position d'autorité au sein de l'équipe, qu'elle soit formellement assignée ou non. Elle n'est cependant pas une personne concernée par des détails et elle trouvera utile de cultiver des relations avec des membres de l'équipe de ce genre, qui se concentrent plus naturellement sur les questions pratiques au travail au sein de l'équipe.

JEANNE PROFIL  
PROFIL EXTERNE



D I S C

PROFIL TYPE DE  
CHANGEMENT DE  
CONFORMITÉ

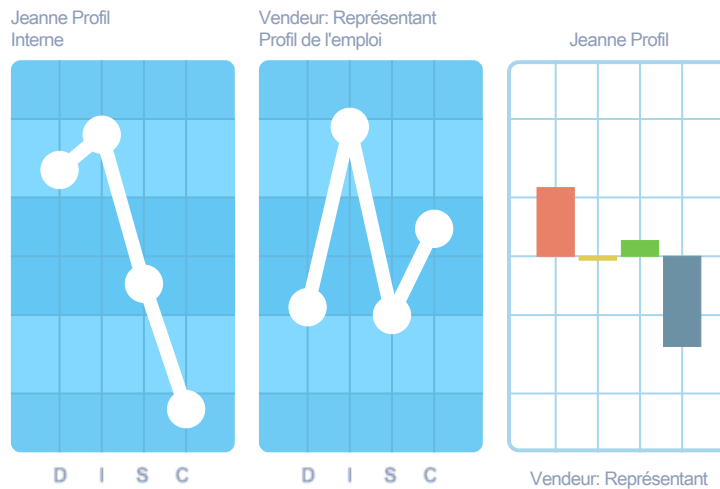


D I S C

## Jumelage d'emploi

## Vendeur: Représentant

Score de jumelage

**54%**

## Correspondances factorielles

Ce tableau montre les scores de match pour les facteurs DISC individuels dans le profil.

Dominance	+35%	Trop haut
Influence	-2%	Match rapproché
Stabilité	+8%	Légèrement trop élevé
Conformité	-46%	Trop bas

## Forces pour ce travail

- Aptitude à réagir de façon instinctive aux événements
- Enthousiaste, approche animée
- Possibilité de travailler sans l'approbation des autres

## Exigences de formation probables

- Tendance à agir sans consultation
- La réticence à travailler en coopération avec d'autres
- Droit de dégénérescence
- Tendance à proposer des solutions alternatives
- Incapacité de faire face à la distraction
- Objectif insuffisant
- Manque de capacité technique
- Tendance à prendre des risques inutiles
- Manque d'attention aux détails
- Confiance excessive

## À propos de ce jumelage d'emploi

Cette analyse spécifique du jumelage d'emploi a été compilée en mode de recrutement et est adaptée pour faire correspondre le style de comportement du candidat à un rôle différent de celui qu'il remplit actuellement.

## Exigences de l'emploi 1

### Matches rapprochés

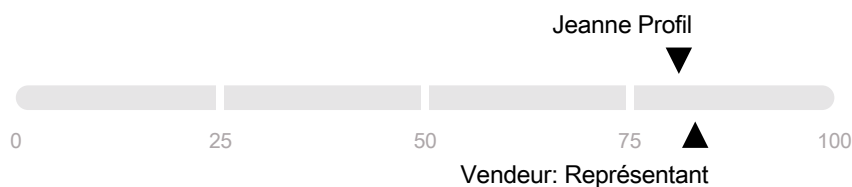
Ce sont des éléments du rôle du Vendeur: Représentant dans lequel le style personnel de cette personne semble correspondre de manière relativement étroite aux exigences de l'emploi. Selon son profil, la personnalité de cette personne semble bien adaptée à ces aspects du travail.

Note: ces matches rapprochés sont basés sur des facteurs individuels et des combinaisons de facteurs, au sein des profils.

### Mode de recrutement

Il s'agit d'une analyse de correspondance effectuée en mode Recrutement, ce qui signifie que cela repose sur les comportements probables de cette personne dans un nouveau rôle. Ces comportements peuvent ne pas être forcément évidents dans le rôle actuel de cette personne.

## Ouverture et communication



Vendeur: Représentant est un rôle pour lequel un candidat optimal montrera un style de communication ouvert et confiant et une volonté de s'exprimer librement. Un Vendeur: Représentant devra se sentir à l'aise en compagnie des autres et montrer la capacité de jouer un rôle social central.

Un style de communication ouvert est parmi les qualités les plus fortement décrites par le profil de cette personne et, dans ce domaine, son style personnel est bien adapté au degré d'interaction positive avec d'autres requises par un Vendeur: Représentant réussi.

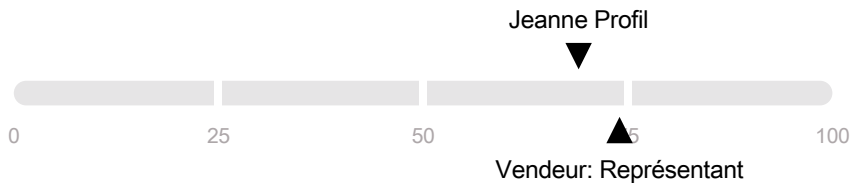
### Questions comportementales

Pour les individus avec un style de communication ouvert et confiant comme celui-ci, ce style tend à être évident lors de la discussion, en particulier de la variété face-à-face. Ceci en soi aidera à démontrer comment Jeanne est bien adapté au rôle dans ce domaine.

Les types particuliers de communication nécessaires ont tendance à être uniques aux rôles individuels. En expliquant les exigences particulières relatives à un Vendeur: Représentant cela aidera à montrer comment Jeanne appliquera son style ouvert dans le rôle lui-même.



## Énergie et dynamisme



Un candidat avec une attitude énergétique et sortante répondra bien au rôle du Vendeur: Représentant. Le rôle exige un style de communication convaincant et engageant et bénéficiera d'une personnalité dynamique motivée par une interaction positive avec les autres.

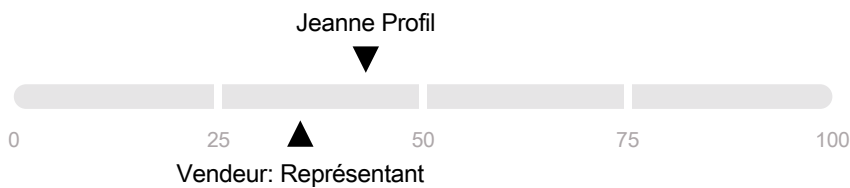
Le profil de cette personne démontre qu'elle possède effectivement le type de style enthousiaste qui pourrait convenir à un tel rôle, avec un sentiment d'énergie personnelle et un entraînement communicatif.

### Questions comportementales

Le style personnel enthousiaste du genre indiqué par le profil de cette personne suggère qu'elle peut s'attendre à montrer une approche engageante et positive de la discussion, sauf peut-être dans les circonstances les plus formelles.

Le style communicatif de cette personne est susceptible de faire correspondre les besoins du rôle et d'enquêter sur les manières dont elle a pris les rôles communicatifs dans le passé aidera à confirmer l'efficacité de sa Vendeur: Représentant.

## Flexibilité et rapidité



Le profil pour le Vendeur: Représentant décrit un rôle dans lequel les événements se développent rapidement et un candidat retenu aura besoin de pouvoir répondre à un environnement aussi changeant, en rapport avec des développements inattendus à mesure qu'ils émergent.

Jeanne a un style de comportement suggérant que, si elle est capable de montrer un aspect souple de son approche à mesure que la situation l'exige, elle devra peut-être développer cette attitude davantage si elle travaille dans un environnement aussi variable à plus long terme.

### Questions comportementales

Bien que la capacité de cette personne à réagir à des événements changeants soit proche de celle requise par le rôle, il est possible d'adapter son approche légèrement pour se concentrer sur ce type de comportement.

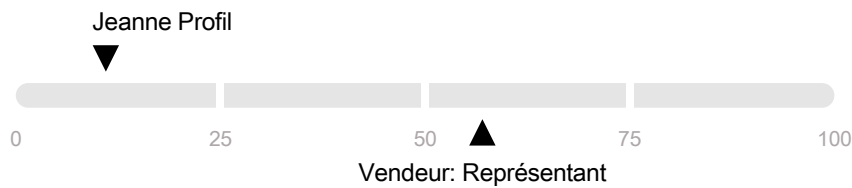
Il sera utile d'examiner les situations dans le passé où elle doit développer une attitude aussi souple, en particulier les situations dans lesquelles elle a maintenu une telle approche au fil du temps.

## Exigences de l'emploi 2

# Besoins en adaptation

Ce sont des éléments du rôle dans lequel le profil de cette personne diverge plus fortement du style de travail idéal. Ce sont des domaines dans lesquels Jeanne devra montrer qu'il est possible d'adapter sa propre approche pour réussir dans le rôle.

## Auto-organisation



Un rôle comme le Vendeur: Représentant exige une attitude équilibrée à l'égard des questions d'autorité et de structure. Un candidat à un rôle comme celui-ci devra être en mesure de travailler efficacement dans un environnement structuré, mais il faudra parfois être prêt à montrer une initiative individuelle ou une volonté de travailler sans soutien.

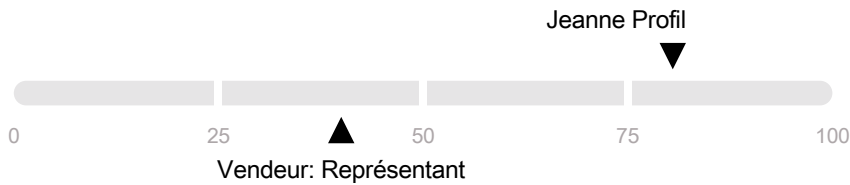
Le profil de cette personne met l'accent sur l'indépendance de la pensée et la préférence pour prendre des décisions sans référence aux lignes directrices ou à l'approbation. Cela peut être efficace pour les aspects du rôle qui nécessitent une telle approche indépendante, mais Jeanne est moins adaptée aux conditions de travail formelles ou structurées associées à d'autres aspects du rôle.

## Questions comportementales

Bien que Jeanne soit susceptible de fonctionner correctement dans les aspects plus indépendants du rôle du Vendeur: Représentant, il sera important d'examiner dans quelle mesure elle accueillera les parties du rôle qui nécessitent une approche plus formelle ou organisée, car une telle approche n'est pas fortement indiquée Dans le profil de cette personne.

La mesure dans laquelle Jeanne est prêt à suivre un processus de discussion structuré et à répondre directement aux questions aidera à identifier dans quelle mesure Jeanne s'adapte au côté plus structuré du rôle du Vendeur: Représentant.

## Coopération et travail d'équipe



Une attitude coopérative et une volonté de travailler de manière productive au sein d'une équipe sont des compétences clés pour un Vendeur: Représentant réussi. Un candidat efficace devra être prêt à s'inscrire dans les profils de travail établis et à s'adapter aux besoins de l'organisation.

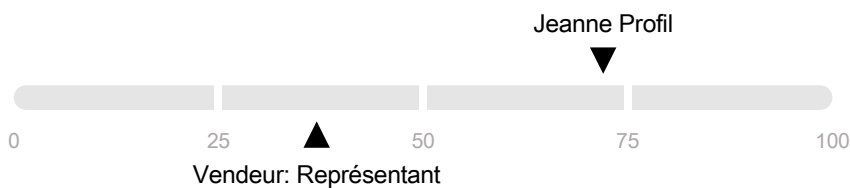
Un individu très indépendant comme Jeanne aura tendance à trouver un rôle tel que le Vendeur: Représentant un peu restrictif. Elle préférera prendre le contrôle d'une situation, et aborder les problèmes directement à sa manière, et donc la nécessité de coordonner avec les autres n'est pas quelque chose qui vient facilement à son style.

### Questions comportementales

Au moins dans une certaine mesure, Jeanne peut s'attendre à montrer sa vision indépendante dans un face-à-face. Par exemple, un individu de ce genre dirigera souvent une discussion vers des sujets qui lui paraissent les plus pertinents ou exerce un contrôle personnel sur une conversation.

La question pertinente pour cet aspect des exigences de l'emploi est la mesure dans laquelle Jeanne pourra travailler de manière productive avec d'autres, de sorte qu'une discussion sur son expérience de travail en équipe aidera à démontrer si une telle adaptation pourrait être pratique.

## Combinaison de leadership et de soutien



Un Vendeur: Représentant est un rôle avec un besoin équilibré en termes de franchise et d'affirmation de soi. Un candidat bien adapté sera celui qui peut travailler de manière productive et coopérative avec d'autres, mais est capable de prendre une approche plus exigeante et énergique lorsqu'une situation exige.

Le profil de cette personne décrit un individu qui possède le potentiel d'un comportement fortement affirmé, mais peut-être trop largement pour être efficace en tant que Vendeur: Représentant. Elle devra développer une approche moins compétitive si elle doit fonctionner bien dans ce rôle.

### Questions comportementales

Les personnes hautement directes et assertives telles que Jeanne prendront souvent un rôle dominant dans la communication, en dirigeant une conversation plutôt que de répondre simplement aux questions.

Les principales expériences de travail à explorer seront celles dans lesquelles le travail coopératif avec d'autres a été primordial pour réussir. L'approche de cette personne à de telles situations aidera à montrer comment elle peut s'attendre à s'adapter au rôle du Vendeur: Représentant.

## Jumelage d'emploi: Vendeur: Représentant

### Résumé de l'emploi

La principale caractéristique du rôle d'un Vendeur: Représentant est la capacité de communiquer efficacement et avec enthousiasme avec les autres. Un candidat retenu sera non seulement naturellement amical dans le tempérament, mais aussi un éventail de compétences en communication pour les aider à créer une relation commerciale efficace.

### Présentation et image

Les personnes dans ce type de rôle sont souvent appelées à représenter leur organisation d'une manière ou d'une autre, que ce soit pour les clients et les clients, ou en interne pour les autres membres du personnel. En tant que tel, la présentation et l'image sont des éléments essentiels du rôle et un Vendeur: Représentant doit rester conscient du fait qu'ils projettent l'image de l'organisation par leur apparence et leur comportement.

### Influencer les autres

Le rôle du Vendeur: Représentant comporte souvent un élément d'influence sur les autres. Des traits tels que la persuasion et la tact seront utiles dans cet élément du rôle, et une capacité à montrer la sympathie pour les points de vue des autres sera un atout. Une approche positive, motivante et enthousiaste sera également utile.

### Flexibilité

Il est peu prévisible sur les conditions dans lesquelles un Vendeur: Représentant doit fonctionner: de nouvelles situations peuvent se développer tout le temps et un candidat retenu devra avoir la souplesse nécessaire pour s'adapter à ces exigences changeantes. Une personne qui prospère sur le changement et la variété sera plus à l'aise dans un tel rôle.

## À propos du Résumé de l'emploi

Cette page donne un aperçu des aspects les plus importants du travail, en comparaison avec le style de travail de cette personne.

Notez que ces facteurs sont spécifiquement liés aux caractéristiques de la personnalité. Il peut y avoir, et généralement, les exigences clés du travail qui se situent hors de cette sphère, en particulier dans les domaines des qualifications et de l'expérience.

## Jumelage d'emploi: Vendeur: Représentant

## Ventes et Marketing Matches

Cette liste affiche une sélection de travaux dans la catégorie ' Ventes Et Marketing '. Chacun affiche un score global de match, basé sur le match de personnalité générale de cette personne par rapport aux exigences de la personnalité de chaque emploi.

Directeur des ventes	84%
Vendeur: direct	77%
Directeur Marketing	71%
Directeur commercial	66%
Directeur marketing	61%
Vendeur: Vente au détail	61%
Vendeur: Services financiers	59%
Agent de vente d'assurance	54%
<b>Vendeur: Représentant</b>	<b>54%</b>
Vendeur: appel froid	53%
Analyste de recherche de marché	41%
Telemarketer	36%

## Mode de recrutement

Cette analyse de jumelage d'emploi a été compilée dans le mode de recrutement et convient pour faire correspondre le style de comportement de ce candidat contre des rôles autres que ceux qu'ils remplissent actuellement.

Il contient uniquement les profils de travail de la catégorie Ventes et Marketing.

## Annexe

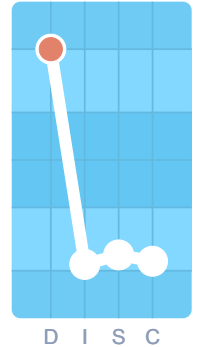
Dans cette annexe, nous examinons les caractéristiques les plus importantes d'une série de profils DISC communs. Il s'agit d'informations de référence utiles pour considérer comment Jeanne pourrait interagir avec d'autres styles personnels. Gardez à l'esprit qu'il existe de nombreuses gradations possibles dans un profil DISC, et cette section de référence ne peut couvrir que le plus commun. Pour une évaluation plus complète d'un profil particulier, un rapport distinct est fortement recommandé.

La notation utilisée ici a des facteurs élevés et des facteurs faibles séparés par une barre oblique, alors «D / I» indique une Dominance élevée et une Influence faible (sans aucun autre facteur élevé ou faible).

### Dominance élevée (D/ISC)

Le profil High-D est souvent décrit comme 'Autocrate', et pour une bonne raison. La dominance est le facteur de contrôle et d'affirmation de soi, et sans d'autres facteurs importants dans le profil pour équilibrer cela, le High-D pur peut être remarquablement dominateur, et même excessif parfois. Ce type de personne a un très grand besoin de réaliser, et pour cette raison, ils sont souvent ambitieux et compétitifs, s'efforçant agressivement d'atteindre leurs objectifs. Ils sont dynamiques et adaptables, et montrent une détermination et une capacité de leadership direct.

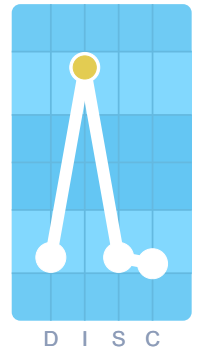
- Décisif
- Ambitieux
- Compétitif
- Au volant
- Intrépide
- Autonome
- Énergique



### Influence élevée (I/DSC)

L'influence est le facteur de communication. Un profil avec ce facteur fortement représenté, présentant une influence élevée sans aucun autre facteur d'équilibre, représente un style qui communique facilement et couramment avec d'autres. C'est pour cette raison que les profils de ce genre sont souvent appelés profils «communicateurs» - ils décrivent des individus confiant, sortant et grégaire qui apprécient le contact avec d'autres personnes et le développement de relations positives.

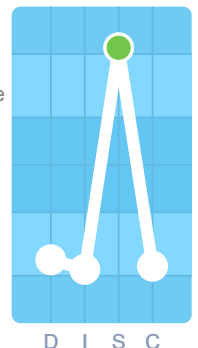
- Sur de soi
- Sortant
- Expressif
- Sociable
- Enthousiaste
- Animé
- Positif



### Stabilité élevée (S/DIC)

Ce type de profil, qui présente un niveau élevé de stabilité sans aucun autre facteur d'équilibrage, est relativement rare. La fermeté est le facteur de patience, de calme et d'ouverture douce, et un Haut-S pur reflètera ces qualités. Ils sont généralement aimables et chaleureux, sympathisant aux points de vue des autres et valorisent les interactions positives. Ils ne sortent pas par nature, cependant, et s'appuient sur d'autres personnes, plus affirmées, pour prendre l'initiative.

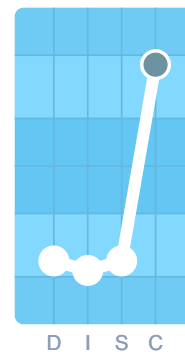
- Mesuré
- Acceptant
- De bon voisinage
- Stable
- Planification
- Cohérent
- généreuse



## Conformité élevée (C/DIS)

Unserants par nature, souvent réticents et distants, des personnes de ce genre peuvent donner une impression de froideur ou de désintéressement. Souvent réticents à révéler des informations sur eux-mêmes ou leurs idées, à moins d'être absolument nécessaires, les personnes hautement conformes ont tendance à manquer d'affirmation et ne veulent généralement pas s'impliquer dans des situations conflictuelles. Au lieu de cela, ils auront tendance à compter sur les structures et les règles, et ces personnes ont généralement une approche systématique et ordonnée de la vie.

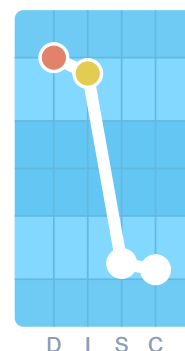
- Diplomatique
- Factuel
- Organisé
- Impartial
- Incontournable
- Précis
- Scrupuleux



## Dominance et Influence élevées (DI/SC)

Un profil de ce type représente une personne hautement assertive, capable à la fois d'une action directe, dynamique ou d'une sociabilité charmante selon une situation. En combinaison, ces facteurs décrivent une personne ayant des objectifs clairs dans la vie avec la détermination et l'engagement à les atteindre. Ce style de personne cherchera à maintenir une position de domination, tant en termes d'autorité personnelle que de contrôle, mais aussi dans le sens social - ils aiment sentir qu'ils ne sont pas seulement respectés par ceux qui travaillent avec eux, mais aussi sincèrement aimés.

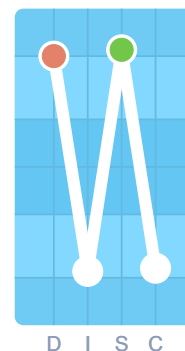
- Proactif
- Confiant
- Assertive
- Extraverti
- Indépendant
- Franc
- Persuasif



## Dominance et Stabilité élevées (DS/IC)

Les profils montrant à la fois une forte dominance et une grande stabilité sont extrêmement rares dans la plupart des cas. Ces deux facteurs représentent des ensembles et des motivations radicalement différents, de sorte qu'il leur est difficile de coexister efficacement dans un seul style de comportement. En combinaison, il est possible pour un individu comme celui-ci de combiner leur dominance et leur fermeté pour montrer un style déterminé et obstiné, conduisant volontairement vers leurs objectifs face aux difficultés et aux obstacles.

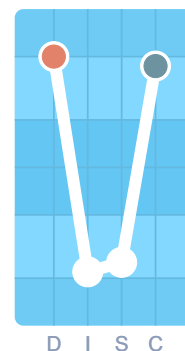
- Déterminé
- Résilient
- Résolu
- Engagé
- Stable
- Persistant
- Têtu



## Dominance et Conformité élevées (DC/IS)

Ce profil en forme d'U n'est pas rare. Il représente un individu très formel et structuré avec un style énergique et brutal. Ce type de personne croit en tout faire, et craint rarement d'affirmer son esprit de façon robuste et directe. De tous les profils DISC possibles, ce style représente probablement le moins avancé en matière personnelle ou affective; Les individus de ce type ont tendance à être éloignés et quelque peu isolés, préférant garder leurs propres conseils.

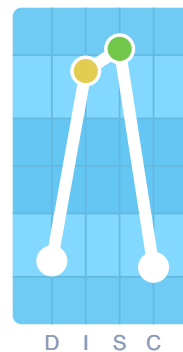
- Autonome
- Objectif
- Exigeant
- Auto-motivé
- Pratique
- Exigeant
- Efficace



## Influence et Stabilité élevées (IS/DC)

L'influence et la fermeté sont à la fois des facteurs communicatifs plus orientés vers les sentiments et les émotions que les faits et les aspects pratiques. En combinaison, ils décrivent une personne orientée vers des questions personnelles et la compréhension d'autres personnes. Une telle personne est confiante, chaleureuse et amicale, mais elle est néanmoins capable d'étendre une oreille sympathique aux autres et prête à aider les problèmes des autres si elles le peuvent. Un profil DISC avec cette forme inversée 'U' est souvent décrit comme un 'Profil du Conseiller'.

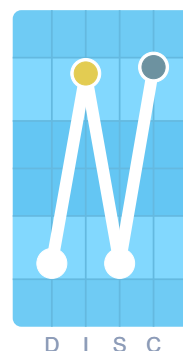
- Sympathique
- Soutien
- Amical
- Confiant
- Grégaire
- Charmant
- Confiant



## Influence et Conformité élevées (IC/DS)

Ce profil relativement commun comprend deux facteurs qui apparaissent d'une certaine manière contradictoires. D'une part, l'influence est le facteur d'excitation, de jouissance et d'impulsivité extravertie. D'autre part, la conformité est liée à la précision, au détail et aux règles soigneusement suivies. Dans la pratique, ces approches variantes ont tendance à apparaître selon les circonstances; Ce profil décrit une personne capable d'une attitude ouverte et sociable, mais qui peut aussi présenter une attitude plus analytique lorsqu'une situation exige.

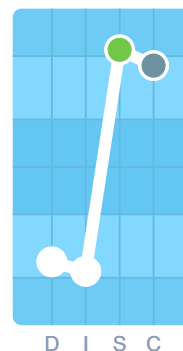
- Accommodant
- Diplomatique
- Amical
- Conforme
- Prévenant
- Plein de tact
- L'esprit d'équipe



## Stabilité et Conformité élevées (SC/DI)

Des profils de ce genre, montrant à la fois haute stabilité et haute conformité, sont souvent appelés «techniques». Ce terme est utilisé dans son sens le plus large: les personnes qui présentent ce type de comportement sont adaptées à des emplois tels que la comptabilité, la programmation informatique ou l'ingénierie, car leurs approches combinent précision et précision avec la patience pour travailler à un problème jusqu'à ce qu'il ait été résolu. Ils sont intéressés à produire un travail de qualité, et auront souvent beaucoup de mal à s'assurer que les résultats de leurs efforts sont les meilleurs qu'ils peuvent atteindre.

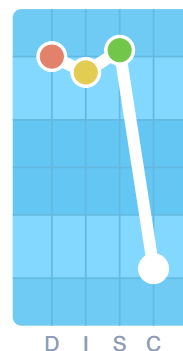
- Analytique
- Patient
- Restreint
- Prudent
- Impartial
- Précis
- Conscientieux



## Dominance, Influence et Stabilité élevées (DIS/C)

Le manque de conformité dans ce type indique que l'indépendance est l'élément clé dans la compréhension de ce style. Les gens de ce genre ont une idée claire de leurs objectifs dans la vie et de la force de volonté pour atteindre leurs objectifs. La fermeté prête à cette personne un sentiment de persévérance et une volonté de travailler avec fermeté et diligence dans la poursuite de ses fins. Il y a aussi un aspect sociable et ouvert à ce type de personne, mais ils ont aussi un sentiment de détermination et d'affirmation de soi qui se révéleront quand une situation le requiert.

- Informel
- Émotif
- Candide
- Bavard
- Compagnon
- Persistant
- Positif

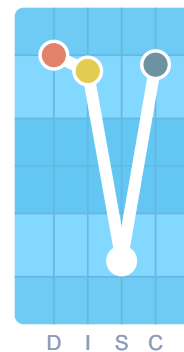




## Dominance, Influence et Conformité élevées (DIC/S)

La rapidité de réponse et le sens de l'urgence sont les caractéristiques déterminantes de ce type; Leur faible score de stabilité suggère que leur approche sera enracinée dans un style dynamique et impatient. C'est un style relativement auto-contrôlé et ambitieux, mais ils possèdent également des capacités sociales efficaces qui peuvent être mises en avant dans des situations informelles et ouvertes. Alors que l'ambition et l'affirmation de soi sont des éléments importants de ce style, ils se combinent ici avec une conscience des besoins des autres et un sens de l'ordre

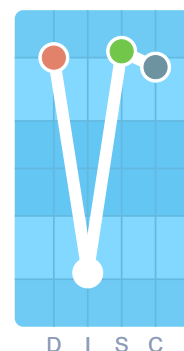
- Flexible
- Dynamique
- Exploratoire
- Interrogatoire
- Original
- Adaptable
- Imprévisible



## Dominance, Stabilité et Conformité élevées (DSC/I)

Il s'agit d'une forme de profil quelque peu inhabituelle, tout comme tous les profils contenant à la fois une dominance élevée et une stabilité. La principale caractéristique distinctive de ce type de comportement est le faible score d'Influence, décrivant un style basé davantage sur la praticité et la pensée rationnelle que sur les considérations émotionnelles, et étant généralement réticent à révéler des informations sur eux-mêmes, leurs idées ou leurs sentiments.

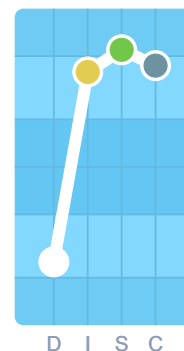
- Analytique
- Précis
- Sûr
- Factuel
- Déterminé
- Rigide
- Stoïque



## Influence, Stabilité et Conformité élevées (ISC/D)

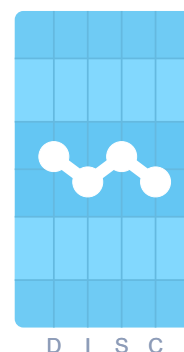
Les individus de ce genre afficheront rarement un comportement manifestement assertif ou direct. Au lieu de cela, ils essaieront d'atteindre leurs objectifs par la communication, en utilisant leurs capacités persuasives ou les pouvoirs de la discussion rationnelle. Ce n'est pas un type ambitieux de personne; Des profils de ce genre reflètent des styles individuels qui établissent rarement des objectifs distincts pour eux-mêmes dans la vie, mais préfèrent établir de solides relations avec les autres et poursuivre leurs intérêts personnels ou leurs passe-temps. Ils travaillent particulièrement bien dans le cadre d'une équipe ou d'un groupe, étant à la fois amical et coopératif et prêt à accepter les idées des autres.

- Coopérative
- L'esprit d'équipe
- Courtois
- Modérer
- Compromis
- L'esprit d'équipe
- Sociable



## Comprimé

Un profil montrant les quatre facteurs entre 35% et 65% est décrit comme *comprimé*. L'interprétation d'un profil de ce type dépend de l'endroit où la forme apparaît dans la série globale de profils. Si le profil interne est compressé, cela pourrait refléter un problème avec le style de vie général de la personne, alors qu'un profil externe compressé suggère des problèmes à court terme, généralement liés à la vie professionnelle de l'individu.



## Glossaire des termes

Ce Glossaire couvre les termes utilisés ailleurs dans le rapport qui ont une signification spécifique ou technique dans le contexte d'une analyse DISC. Pour beaucoup de ces termes, vous trouverez des commentaires supplémentaires dans la marge de droite expliquant comment le terme s'applique dans le cas de cette personne.

---

### Acceptable

Terme utilisé pour décrire l'aptitude de cette personne aux rôles pour lesquels une correspondance d'emploi donne un score de correspondance compris entre 70 et 80%. Notez que ce terme, ainsi que d'autres termes similaires, sont utilisés comme une subdivision quelque peu arbitraire dans les évaluations d'adéquation des emplois. Qu'un Jeanne soit réellement ou non "acceptable" pour un rôle particulier dépendra naturellement d'autres facteurs que son style de comportement.

---

### Adaptabilité

Une mesure dérivée de la valeur de stabilité dans le profil interne. Il indique le degré auquel Jeanne se sent capable d'adapter son approche aux circonstances changeantes. Il est utilisé comme valeur de comparaison pour suggérer les effets de la tension du profil.

Lorsque la tension du profil est inférieure à la capacité d'adaptation, comme dans le cas de cette personne, il est peu probable qu'elle entraîne des effets négatifs importants.

---

### Adapté

Terme utilisé pour décrire l'aptitude de cette personne aux rôles pour lesquels une correspondance d'emploi produit un score de correspondance compris entre quatre-vingt et quatre vingt dix pour cent. Notez que ce terme, ainsi que d'autres termes similaires, sont utilisés comme une subdivision quelque peu arbitraire dans les évaluations d'adéquation des emplois. Que Jeanne soit ou non «approprié» à un rôle particulier dépendra naturellement d'autres facteurs que son style de comportement.

---

### Affirmation de soi

Dans l'analyse des traits, l'assertivité est une mesure de la capacité de cette personne à adopter un comportement direct et proactif. Elle est liée à la fois à la domination et à l'influence, de sorte que les profils les montrant à un niveau élevé auront la plus grande assurance.

Dans le cas de cette personne, Affirmation de soi est fortement représentée dans ses profils interne et externe, et est donc classée comme trait permanent.

---

### Approche

Terme utilisé dans le résumé de la carte de style pour suggérer le type d'approche auquel Jeanne répondra de la manière la plus positive.

Dans le cas de cette personne, la carte de style suggère qu'une approche amical, sensible sera reçue plus favorablement.

---

## Assertif

Une mesure sur l'un des axes de la carte de style. Dans ce contexte, l'affirmation de soi concerne les personnes qui sont proactives et directes. Ils dirigent plutôt que de suivre et aiment prendre des mesures immédiates chaque fois qu'ils le peuvent. Ils croient qu'il faut saisir les opportunités et faire leur propre chemin. Souvent indépendants et commandants, ils préfèrent donner des ordres plutôt que de les prendre et donneront des instructions plutôt que de demander leur coopération.

La carte de style de cette personne la place en haut de l'échelle Assertif.

Notez que l'assertivité sur la carte de style est distincte de l'assertivité, bien que étroitement liée à celle-ci, comme le montre parfois l'analyse des caractéristiques du rapport.

---

## Attaques

Un type de réponse à la pression décrit par la carte de style. Ce type de comportement se retrouve chez les personnes dont la réponse à un problème consiste à utiliser leurs capacités de communication pour en parler. Placés sous pression, ils adopteront un style offensif verbal, accusant les autres de causer des problèmes, soulignant les défaillances des systèmes et d'autres personnes, et portant généralement le blâme.

La carte de style de cette personne suggère qu'il s'agit de l'une de ses réponses les plus courantes à la pression.

---

## Candidat

Le système Discus utilise le terme "candidat" comme terme générique pour désigner l'individu décrit dans le rapport. Cela n'indique pas nécessairement que Jeanne est en cours de candidature pour un poste.

---

## Carte de style

Une manière graphique utile de résumer le style de cette personne, en termes généraux. La carte de style est subdivisée en vingt-cinq segments et le segment le plus étroitement associé au comportement de cette personne est marqué. La plupart des segments ont leurs propres noms spécifiques - appelés noms de style - et Discus est capable d'interpréter chacun d'eux et de fournir un résumé de ses implications. Les termes spécifiques utilisés dans ce résumé sont expliqués ailleurs dans le glossaire.

---

## Comparaison des traits

La comparaison de traits examine les facteurs individuels dans une correspondance de travail spécifique et les utilise pour créer une liste de forces particulières et des exigences de formation possibles. Ces listes se rapportent spécifiquement à l'emploi en question et leur contenu peut changer et va changer d'un emploi à l'autre.

---

## Confiance en soi

Un sous-trait DISC trouvé dans les profils montrant une influence supérieure à la conformité. Les profils confiants représentent des personnes qui ont rarement confiance en elles et se sentent à l'aise dans presque toutes les situations sociales. Ils se mêlent facilement à des inconnus et n'ont pas peur d'initier un contact social. Ils peuvent parfois devenir trop confiants, ce qui les pousse à agir impulsivement.

Dans le cas de cette personne, Confiance en soi est fortement représenté dans son profil interne, mais moins évident dans son externe. Cela suggère que, même si elle est capable de montrer ce trait, elle aura tendance à ne pas le faire dans les conditions actuelles. En tant que tel, Confiance en soi est classé comme un trait potentiel.

---

## Conformité

La conformité est le facteur le plus à droite indiqué sur un profil DISC et le «C» de DISC. C'est un facteur de structure, de détail et de fait, et ceux qui affichent des niveaux élevés s'intéressent à la précision et à l'exactitude. Parce qu'ils sont naturellement réceptifs et réticents à parler, à moins que d'autres ne le fassent, on imagine souvent que les individus très dociles manquent d'ambition. En fait, ce n'est pas le cas - dans ce sens spécifique, ils sont similaires aux individus hautement dominants dans leur désir de contrôler leur environnement. Cependant, en raison de leur style réceptif, ils essaieront de réaliser ce contrôle en utilisant une structure et une procédure, en insistant sur des règles et des codes de conduite définis pour atteindre leurs objectifs. C'est la racine du style «orienté règles» souvent associé à la conformité.

Conformité n'est pas fortement représenté dans les profils de cette personne, même si elle montre une propension légèrement plus grande à agir de la sorte à l'heure actuelle.

---

## Contrôlé

Les individus contrôlés sont pratiques et peuvent paraître quelque peu cyniques. Ils valorisent les faits concrets et les arguments rationnels avant les considérations émotionnelles et préfèrent suivre leurs propres idées plutôt que de compter sur d'autres personnes. Parfois, ils peuvent être méfiants ou méfiants, et communiqueront rarement des informations sur eux-mêmes à d'autres personnes.

La carte de style de cette personne la place à peu près à mi-chemin entre les extrêmes Contrôlé et Ouvert.

---

## Convivialité

Un sous-trait DISC trouvé dans les profils montrant une influence supérieure à la domination. Les gens sympathiques aiment parler - la communication est l'élément le plus fort de ce style. Ils sont extravertis et extravertis, mais ils trouvent qu'il est difficile de se concentrer sur des tâches banales et ils sont facilement distraits de ce travail par la possibilité d'une interaction sociale.

Dans le cas de cette personne, Convivialité est fortement représenté dans son profil interne, mais moins évident dans son externe. Cela suggère que, même si elle est capable de montrer ce trait, elle aura tendance à ne pas le faire dans les conditions actuelles. En tant que tel, Convivialité est classé comme un trait potentiel.

---

## Coopérabilité

Un sous-trait DISC trouvé dans les profils montrant une conformité supérieure à la dominance. Il s'agit du sous-trait classique "orienté règles", qui concerne une personne qui doit être absolument sûre de sa position et préfère utiliser les réglementations et procédures établies comme un cadre pour soutenir ses idées. Les coopératives sont appelées ainsi parce que cet aspect de leur style personnel s'étend au besoin d'un soutien concret de la part des gestionnaires, des collègues et des amis. Elles ont donc tendance à chercher à entretenir de bonnes relations de travail avec les autres.

Dans le cas de cette personne, Coopérabilité n'est pas fortement représenté dans son profil interne ou externe, et est donc classé dans la catégorie des traits inactifs.

---

## Direct Profile Entry

Lorsque la page de garde d'un rapport indique la «saisie directe du profil» comme type de questionnaire utilisé pour créer le profil, cela signifie qu'un questionnaire n'a en fait pas été utilisé. Au lieu de cela, les facteurs DISC décrits et interprétés dans le rapport ont été entrés manuellement et peuvent donc ne pas représenter les données de profil réelles.

---

## DISC

Le système utilisé par Discus pour développer une image du comportement probable d'une personne. Le nom est un acronyme formé des quatre facteurs de comportement qu'il mesure, la dominance, l'influence, la stabilité et la conformité. DISC examine les combinaisons de ces facteurs, exprimées de différentes manières, pour évaluer le style de comportement d'une personne.

---

## Dit

Un type de réponse à la pression décrit par la carte de style. Ce type de réponse apparaît lorsqu'une personne souhaite opérer à partir d'une position de contrôle et qu'elle utilise l'approche comme base pour sa réaction de pression. Ils adopteront une attitude très affirmée, voire agressive face aux difficultés, en dictant les solutions et en attendant des réponses immédiates à leurs instructions.

La carte de style de cette personne suggère qu'il s'agit de l'une de ses réponses les plus courantes à la pression.

---

## Dominance

La dominance est le facteur le plus à gauche indiqué sur un graphique DISC, le facteur de franchise, d'affirmation de soi et de contrôle, et le «D» de DISC. Comme tous les facteurs, D est un mélange de traits positifs et négatifs. Du côté positif, les individus hautement dominants ont un esprit indépendant, sont motivés pour réussir et sont généralement très efficaces pour trouver leur propre chemin. Moins positivement, ils peuvent également être colérique et même agressif dans certaines conditions.

Dominance est constamment élevé dans la série de profils de cette personne.

---

## Efficacité

Un sous-trait DISC trouvé dans les profils montrant une dominance supérieure à l'influence. Un individu efficace est direct et assertif, mais a tendance à s'intéresser peu aux questions personnelles. Ils adoptent une vision objective et analytique et poursuivent leurs objectifs sans pitié et sans relâche. Ils ont besoin de voir des résultats et peuvent même être disposés à compromettre la qualité ou les détails pour les obtenir.

Dans le cas de cette personne, Efficacité n'est pas fortement représenté dans son profil interne, mais est un peu plus évident dans son externe. Cela suggère que, même si ce trait ne fait pas partie de son comportement naturel, elle voit la nécessité de se comporter de la sorte dans les conditions actuelles. En tant que tel, Efficacité est classé comme un trait transitoire.

---

## Enthousiasme

Un sous-trait DISC trouvé dans les profils montrant une influence supérieure à la stabilité. C'est un sous-trait extraverti et extraverti qui a beaucoup en commun avec la convivialité, mais avec la dimension supplémentaire d'énergie et de rythme. Ce style animé montre très clairement leur intérêt pour un sujet et leur nature effusive peut être un facteur de motivation pour les autres.

Dans le cas de cette personne, Enthousiasme est fortement représentée dans ses profils interne et externe, et est donc classée comme trait permanent.

---

## Gens

Un type de stratégie recommandé par la carte de style, indiquant un style de comportement auquel une personne sera particulièrement réceptive. La stratégie «personnes» concerne les communicateurs et les styles associés. La chose la plus importante pour un communicateur est peut-être d'établir des relations positives avec d'autres personnes. Dans une négociation, il est donc important de créer une relation sociale avec le communicateur si celui-ci est motivé pour accepter de nouvelles idées ou propositions. Les communicateurs s'intéressent également aux expériences d'autres personnes et seront réceptifs aux discussions sur les avantages qu'une proposition a apportés à d'autres par le passé.

La carte de style de cette personne indique qu'elle répondra probablement bien à cette stratégie.

---

## Graphique

Le moyen standard d'affichage des résultats du DISC. Un graphique DISC typique représente les valeurs de dominance, d'influence, de stabilité et de conformité et les relie pour former une «forme» de profil identifiable. Le modèle de décalage est un départ de celui-ci - il conserve la structure de base du graphique, mais au lieu de tracer des valeurs, il affiche une séquence de flèches pour montrer les mouvements entre les profils interne et externe.

---

## Inapproprié

Terme utilisé pour décrire l'aptitude de cette personne à des rôles pour lesquels une correspondance d'emploi produit un score de correspondance compris entre trente et soixante pour cent. Notez que ce terme, ainsi que d'autres termes similaires, sont utilisés comme une subdivision quelque peu arbitraire dans les évaluations d'adéquation des emplois. Qu'un Jeanne soit ou non «approprié» pour un rôle particulier dépend naturellement d'autres facteurs que son style de comportement.

---

## Indépendance

Un sous-trait DISC trouvé dans les profils montrant une dominance supérieure à la conformité. Ce type de personne se sent frustré par les règles et les règlements - ils suivent souvent leurs propres idées ou travaillent dans des positions d'autorité. Ce sous-trait est commun, par exemple, dans les styles d'entreprise.

Dans le cas de cette personne, Indépendance est fortement représentée dans ses profils interne et externe, et est donc classée comme trait permanent.

---

## Influence

L'influence est le deuxième facteur décrit par un graphe DISC et le «I» de DISC. Le style communicatif et socialement confiant de ceux qui ont une grande influence tend à être contrebalancé par une approche plutôt impulsive et parfois même irrationnelle de leur vie et de leur travail. L'envie de nouer des relations et d'impressionner ceux qui les entourent peut amener une telle personne à agir de manière très expressive et parfois imprévisible.

Influence semble être un facteur important dans le style naturel de cette personne, mais elle a tendance à l'exprimer un peu moins fréquemment dans les conditions actuelles.

---

## Match d'emplois

Une comparaison du profil DISC de cette personne avec un ou plusieurs profils de travail prédéfinis. Dans chaque cas, il est possible d'obtenir une estimation de l'aptitude de cette personne à un rôle particulier, en termes spécifiques de son style de comportement. L'analyse globale de correspondance d'emploi montre une gamme de comparaisons de ce type exprimée en pourcentage, tandis qu'une analyse spécifique de correspondance d'emploi compare le profil DISC cette personne à un profil d'emploi particulier de manière beaucoup plus détaillée, fournissant ainsi une analyse détaillée des différentes caractéristiques.

---

## Mode d'évaluation

Un des deux modes disponibles pour effectuer une correspondance de travail. Dans ce mode, le profil externe de cette personne sert de base de comparaison. Ce mode est destiné à être utilisé dans des situations où Jeanne agit déjà dans un rôle et connaît ses exigences, de sorte que son profil externe représente son comportement actuel dans ce rôle. Le mode de comparaison alternatif est le mode de recrutement.

---

## Mode de recrutement

Un des deux modes disponibles pour effectuer une correspondance de travail. Dans ce mode, le profil interne de cette personne sert de base de comparaison. Le mode de recrutement est destiné à être utilisé dans des situations où Jeanne ne connaît pas les besoins d'un rôle, de sorte qu'il est peu probable que les adaptations de son profil externe constituent une base de comparaison utile. En tant que tels, les facteurs de son profil interne fourniront un meilleur prédicteur de son comportement à long terme. Le mode de comparaison alternatif est le mode d'évaluation.

---

## Modèle de changement

Un motif de flèches montré contre une disposition de graphe DISC standard. Les flèches indiquent les mouvements des quatre facteurs DISC entre les profils interne et externe, indiquant les changements de dominance, d'influence, de stabilité et de conformité, respectivement. Les flèches qui se déplacent vers le haut sur le schéma de décalage indiquent les facteurs que Jeanne tendance à exprimer plus communément dans son comportement, tandis que les flèches vers le bas relatives aux facteurs indiqués moins fréquemment par leur Jeanne.

---

## Motivation de soi

Un sous-trait DISC trouvé dans les profils montrant une dominance supérieure à la stabilité. L'action est un ingrédient clé de ce sous-trait. Ce type de personne ressent le besoin d'être actif tout le temps et s'impatiente face aux personnes qui ne veulent pas ou ne peuvent pas suivre leur rythme pressant. Ils réagissent rapidement aux nouveaux développements, mais ne perdent jamais de vue leurs propres objectifs et ambitions.

Dans le cas de cette personne, Motivation de soi est fortement représentée dans ses profils interne et externe, et est donc classée comme trait permanent.

---

## Nom du style

Le nom du style est un terme descriptif associé à des segments individuels de la carte de style. Il fournit un résumé immédiat de l'approche de cette personne, qui est ensuite développé par une ventilation plus détaillée fournie dans le cadre de l'analyse de la carte de style.

Le nom de style associé au profil de cette personne est Assertif.

---

## Objectivité

Dans l'analyse des traits, "l'objectivité" est une mesure de la capacité de cette personne à voir une situation de manière rationnelle et impartiale. Il est lié à la fois à la domination et à la conformité, de sorte que les profils les montrant à un niveau élevé auront la plus grande objectivité.

Dans le cas de cette personne, Objectivité n'est pas fortement représenté dans son profil interne, mais est un peu plus évident dans son externe. Cela suggère que, même si ce trait ne fait pas partie de son comportement naturel, elle voit la nécessité de se comporter de la sorte dans les conditions actuelles. En tant que tel, Objectivité est classé comme un trait transitoire.



---

## Orientation sociale

Dans l'analyse des traits, "l'orientation sociale" est une mesure du niveau de concentration de cette personne sur les questions de sociabilité et d'interaction avec les autres. Elle est liée à la fois à l'influence et à la stabilité, de sorte que les profils montrant les deux à un niveau élevé auront la plus grande orientation sociale.

Dans le cas de cette personne, Orientation sociale est fortement représenté dans son profil interne, mais moins évident dans son externe. Cela suggère que, même si elle est capable de montrer ce trait, elle aura tendance à ne pas le faire dans les conditions actuelles. En tant que tel, Orientation sociale est classé comme un trait potentiel.

---

## Ouvert

Une mesure sur l'un des axes de la carte de style. Les personnes ouvertes sont amicales, confiantes et naïves. Ils s'expriment facilement et attachent de l'importance aux relations étroites avec d'autres personnes. Les individus ouverts ont tendance à travailler sur un plan émotionnel, révélant leurs sentiments aux autres et prêts à sympathiser avec ceux qui les entourent.

La carte de style de cette personne la place à peu près à mi-chemin entre les extrêmes Ouvert et Contrôlé.

---

## Patience

Un sous-trait DISC trouvé dans les profils montrant une stabilité supérieure à la domination. Ce style de personne a peu d'impression d'urgence et un rythme lent, ce qui signifie qu'elles sont capables de travailler dans des situations que les autres trouveraient répétitives ou ennuyeuses. Ils sont soumis dans leur style et prêts à accepter le fait qu'ils ne peuvent pas changer certaines choses.

Dans le cas de cette personne, Patience n'est pas fortement représenté dans son profil interne ou externe, et est donc classé dans la catégorie des traits inactifs.

---

## Persistance

Un sous-trait DISC trouvé dans les profils montrant une stabilité supérieure à la conformité. Les personnes persistantes traitent particulièrement mal le changement. Une fois installés dans un statu quo, ils ont beaucoup de mal à sortir de cette situation et à s'adapter à une nouvelle situation. Cela signifie qu'ils feront tout ce qui est en leur pouvoir pour maintenir leur situation actuelle, en faisant preuve d'une grande loyauté et d'une grande résilience dans la défense de leur environnement et de leur cercle social actuels.

Dans le cas de cette personne, Persistance est fortement représenté dans son profil interne, mais moins évident dans son externe. Cela suggère que, même si elle est capable de montrer ce trait, elle aura tendance à ne pas le faire dans les conditions actuelles. En tant que tel, Persistance est classé comme un trait potentiel.

---

## Possiblement acceptable

Terme utilisé pour décrire l'aptitude de cette personne aux rôles pour lesquels une correspondance d'emploi donne un score de correspondance compris entre soixante et soixante-dix pour cent. Notez que ce terme, ainsi que d'autres termes similaires, sont utilisés comme une subdivision quelque peu arbitraire dans les évaluations d'adéquation des emplois: Jeanne soit réellement «éventuellement acceptable» pour un rôle particulier ou non, dépend naturellement d'autres facteurs que son style de comportement.

---

## Potentiel technique

Dans l'analyse des traits, le «potentiel technique» décrit la capacité de cette personne à travailler avec soin et diligence lors de tâches détaillées. Elle est liée à la fois à la stabilité et à la conformité, de sorte que les profils les montrant à un niveau élevé auront le plus grand potentiel technique.

Dans le cas de cette personne, Potentiel technique n'est pas fortement représenté dans son profil interne ou externe, et est donc classé dans la catégorie des traits inactifs.

---

## Profil de l'emploi

Un graphe DISC spécialisé créé pour représenter les besoins comportementaux idéaux d'un travail ou d'un rôle particulier. Discus est fourni avec un certain nombre de modèles de profils de travail standard et son profileur de travail intégré peut être utilisé pour créer ou développer d'autres profils de travail en fonction des besoins.

---

## Profil externe

L'un des trois graphes composants d'une série de profils DISC. Le profil externe a pour but de décrire le style de comportement qu'une personne juge approprié à sa situation actuelle. Le profil externe peut changer considérablement au fil du temps, à mesure que la situation et l'environnement de la personne changent - de telles modifications accompagnent souvent des événements majeurs de la vie, tels que le début d'un nouvel emploi ou le déménagement.

---

## Profil interne

Un des trois composants graphiques d'une série de profils DISC. Ce graphique décrit le style «intérieur» d'une personne, le type de comportement auquel on peut s'attendre lorsqu'il se sent complètement à l'aise. Inversement, on peut parfois observer ce style lorsque certaines personnes sont soumises à de fortes pressions, car elles limitent leur capacité d'adaptation. Le profil interne a tendance à rester plus constant dans le temps que son homologue, le profil externe.

---

## Profil sommaire

Les profils internes et externes fournissent des informations spécifiques précieuses sur les attitudes et les perceptions d'une personne. En réalité, toutefois, le comportement d'une personne est rarement entièrement basé sur l'un ou l'autre de ces styles, et le profil de synthèse combine les informations des deux autres pour présenter le style de comportement le plus probable d'une personne.

---

## Précision

Un sous-trait DISC trouvé dans les profils montrant une conformité supérieure à l'influence, également parfois appelé «Précaution». Le type de personne à qui il fait référence déteste commettre des erreurs - ils vérifient et revérifient leur propre travail et sont enclins à corriger les erreurs dans le travail des autres, qu'on leur ait demandé de le faire ou non. Ce besoin de certitude signifie qu'ils prendront rarement un risque sauf si cela est absolument nécessaire. Ils sont également prudents dans la communication, révélant rarement plus sur eux-mêmes qu'un strict minimum.

Dans le cas de cette personne, Précision n'est pas fortement représenté dans son profil interne, mais est un peu plus évident dans son externe. Cela suggère que, même si ce trait ne fait pas partie de son comportement naturel, elle voit la nécessité de se comporter de la sorte dans les conditions actuelles. En tant que tel, Précision est classé comme un trait transitoire.

---

## Prévenance

Un sous-trait DISC trouvé dans les profils montrant une stabilité supérieure à l'influence. Les individus réfléchis planifient leurs paroles et leurs actions avec soin et n'agissent presque jamais impulsivement. Les délais et autres contraintes de temps sont difficiles à traiter pour ce type de personne. Leur avantage, cependant, est la fiabilité et la constance qu'ils apportent à leur travail.

Dans le cas de cette personne, Prévenance n'est pas fortement représenté dans son profil interne ou externe, et est donc classé dans la catégorie des traits inactifs.

---

## Puissance

Un type de stratégie recommandé par la carte de style, indiquant un style de comportement auquel une personne sera particulièrement réceptive. La stratégie de «puissance» concerne les pilotes et les styles associés. Les conducteurs apprécient le contrôle et l'autorité. Quelle que soit leur situation, ils chercheront à dominer la procédure. Pour les motiver à accepter une idée, il est donc important de ne pas remettre en question ce désir de dominer le débat, mais de paraître réceptif et même légèrement docile. En proposant des suggestions et des conseils, plutôt que de tenter de contrôler directement le processus de décision du conducteur, vous pouvez les rendre plus réceptifs à une proposition.

La carte de style de cette personne indique qu'elle répondra probablement bien à cette stratégie.

---

## Questionnaire

Une indication de la source de l'information utilisée comme base pour le profil de cette personne et son analyse.

L'utilisation de la fonction de saisie directe du profil montre que les résultats de cette personne ne sont pas dérivés d'un questionnaire en tant que tel, mais ont été entrés directement dans le système.

---

## Receptif

Une mesure sur l'un des axes de la carte de style. La réceptivité décrit les personnes qui sont patientes et prudentes. Ils préfèrent éviter de prendre des risques et prennent rarement des mesures définitives à moins que la pression pour le faire ne soit inévitable. Ils n'aiment ni le changement ni la surprise et recherchent des situations calmes et prévisibles.

La carte de style de cette personne la place plus bas sur l'échelle Receptif, suggérant qu'elle est plutôt Assertif.

---

## Réponse de pression

Une classification fournie par la carte de style pour décrire la réponse probable de cette personne dans une situation sous pression, à partir d'une sélection de quatre approches de base.

La carte de style de cette personne montre que, sous pression, elle est probablement soit Attaques soit Dit.

---

## Score de match

Une évaluation de l'aptitude de cette personne à un rôle particulier, en termes de comportement. Ceci est obtenu en comparant le profil DISC cette personne à un profil d'emploi et est toujours exprimé en pourcentage, 100% représentant une correspondance parfaite.

---

## Segment

Un des vingt-cinq carrés qui composent la carte de style. La carte de style est conçue de manière à ce que la population dans son ensemble soit équitablement répartie entre ses segments, de sorte que chaque carré représente environ un vingt-cinquième (environ quatre pour cent) de la population.

---

## Sensibilité

Un sous-trait DISC trouvé dans les profils montrant une conformité supérieure à la stabilité. Les personnes de ce type sont extrêmement conscientes de leur environnement et des changements qui s'y produisent, dans la mesure où elles remarquent souvent des points subtils que les autres oublient ou ignorent. En soi, c'est un facteur positif, mais cela a pour conséquence qu'ils ont un seuil d'ennui très bas et sont très facilement distraits.

Dans le cas de cette personne, Sensibilité n'est pas fortement représenté dans son profil interne, mais est un peu plus évident dans son externe. Cela suggère que, même si ce trait ne fait pas partie de son comportement naturel, elle voit la nécessité de se comporter de la sorte dans les conditions actuelles. En tant que tel, Sensibilité est classé comme un trait transitoire.

---

## Sous-trait

Mesure spécifique dans un profil DISC, basée sur la relation entre deux facteurs DISC. Dans chaque cas, deux facteurs sont comparés et leurs niveaux les uns par rapport aux autres fournissent une mesure du sous-trait. Par exemple, les profils où la dominance est supérieure à la conformité affichent le sous-trait de l'indépendance, et plus la différence entre les deux est grande, plus une personne est indépendante. Il y a douze sous-traits au total.

Un résumé des sous-traits de cette personne est présenté dans la section Traits et tension du profil de ce rapport. La définition de chaque sous-trait individuel est donnée ailleurs dans ce glossaire.

---

## Stabilité

Le troisième des facteurs DISC, Stabilité, est affiché en troisième position à partir de la gauche sur un graphique DISC. Il est représenté par le «S» du nom DISC. Les personnes de ce type sont des auditeurs patients et sympathiques, ayant un réel intérêt pour les problèmes et les sentiments des autres et sont particulièrement capables de remplir des rôles de soutien. Ils ont également une approche persistante, avec des pouvoirs de concentration qui leur permettent de travailler régulièrement à une tâche. Tandis que d'autres types de profils risquent de s'ennuyer ou d'être distraits, le High-S (c'est-à-dire une personne très stable) continuera à travailler jusqu'à ce qu'il ait terminé une tâche.

Le profil interne de cette personne présente un niveau de Stabilité cohérent avec la moyenne, mais son profil externe indique un niveau beaucoup plus bas de Stabilité.

---

## Stratégie

Un résumé conçu pour suggérer l'approche optimale pour Jeanne et le moyen le plus efficace de lui présenter des idées ou des propositions. Il existe quatre stratégies standard.

La carte de style répertorie Puissance et Gens tant que stratégies optimales pour communiquer avec Jeanne.

---

## Série de profils

Terme décrivant la combinaison de graphiques DISC fournissant une description de base du comportement d'une personne. Dans Discus, la série de profils comprend le profil interne, le profil externe, le profil de synthèse et le modèle de décalage.

---

## Tension de profil

Une mesure de la différence entre les profils internes et externes de cette personne, montrant à quel point elle adapte son style pour répondre aux besoins perçus de son environnement. Plus le style de cette personne est adaptable, plus elle peut le faire efficacement. Le rapport montre donc la tension du profil associée à la faculté d'adaptation.

Lorsque la tension du profil est inférieure à la capacité d'adaptation, comme dans le cas de cette personne, il est peu probable qu'elle entraîne des effets négatifs importants.

---

## Traits inactifs

Traits qui sont rarement observés dans le comportement de cette personne, quelles que soient les circonstances. Plus techniquement, il s'agit de traits qui ne sont pas fortement représentés dans le profil interne ou externe de cette personne et ne devraient donc normalement pas se manifester dans son comportement.

---

## Traits permanents

Traits qui sont souvent observés dans le comportement de cette personne peu importe les circonstances. Ce sont des traits qui sont fortement représentés dans les profils internes et externes de cette personne, et on peut donc s'attendre à ce qu'ils décrivent son comportement dans un large éventail de conditions.

## Traits potentiels

Les traits que ce Jeanne semble capables de démontrer, mais qui sont peu susceptibles d'apparaître dans les conditions actuelles. Les traits potentiels sont ceux représentés dans le profil interne de cette personne, mais pas fortement exprimés dans son profil externe. Cela suggère que les traits en question peuvent émerger dans différentes conditions - d'où le terme «potentiel».

---

## Traits transitoires

Les traits qui découlent des perceptions de cette personne de sa situation actuelle, plutôt que d'être fermement établis dans son style. Les traits transitoires sont ceux qui sont fortement représentés dans le profil externe de cette personne, mais non pris en charge par son profil interne. En tant que telles, elles représentent des réponses à son environnement actuel et ne risquent pas de persister à long terme - d'où le nom de «transitoire».

