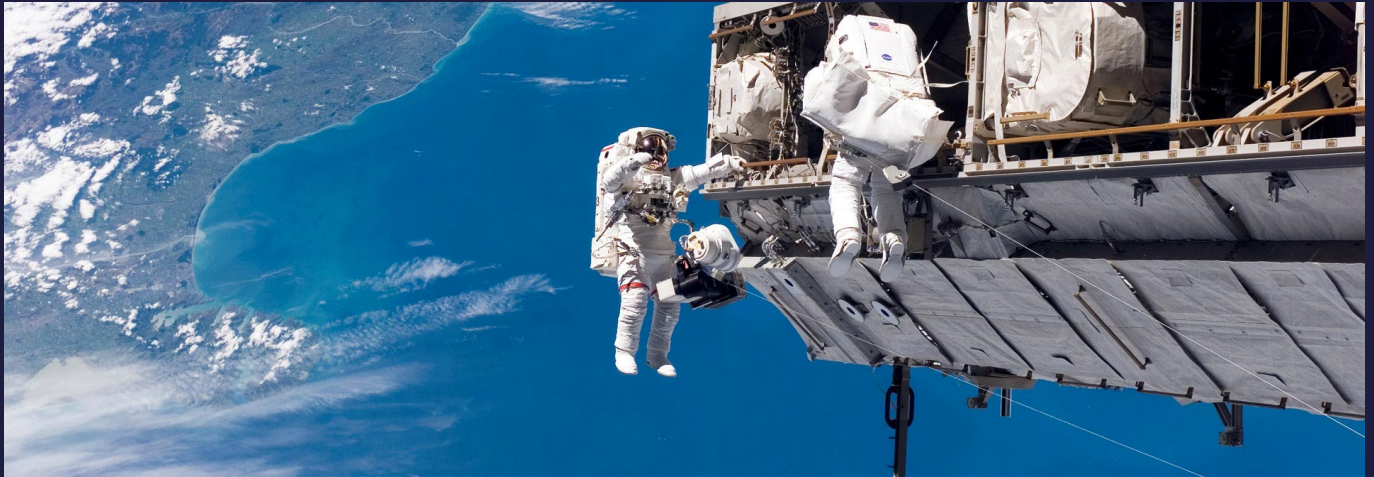




TALENTTESTER
for a perfect match

WWW.TALENTTESTER.BE



"Intelligence plus character - that is the goal of true education"

- Martin Luther King Jr.

Votre profil PACS Discovery® : attitude personnelle et style de communication

Personne X

08/12/2024

Ce rapport a été rédigé par :

TalentTester

Qu'est-ce que PACS Discovery®?

L'analyse de personnalité PACS Discovery® met clairement en évidence les principaux traits de comportement. PACS signifie Attitude Personnelle et Style de Communication. L'outil montre pourquoi les gens agissent comme ils le font et comment ils communiquent entre eux.

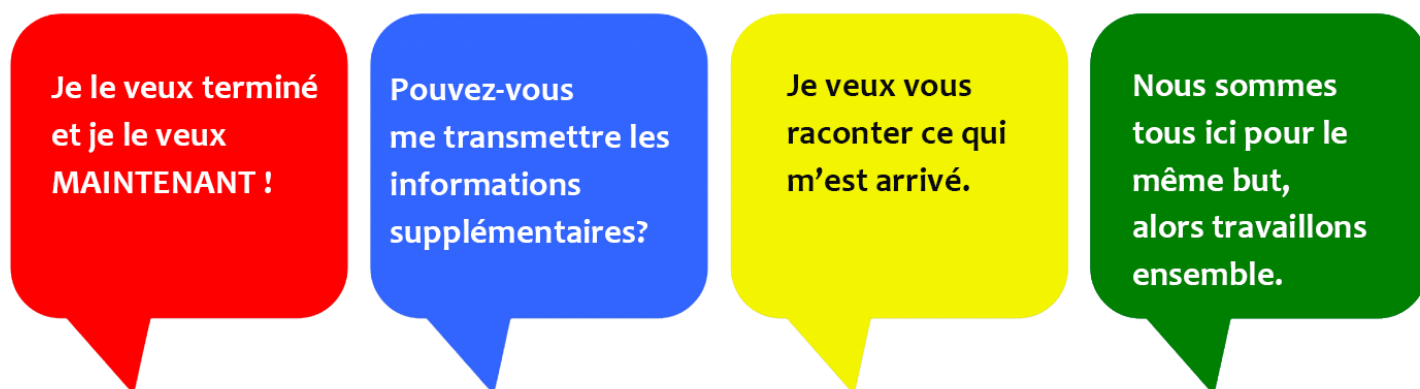
Il devient ainsi clair pourquoi certaines personnes ressentent de la résistance face au changement, alors que d'autres en tirent de l'énergie. Pourquoi l'un prend spontanément les devants, alors que l'autre préfère observer et attendre. Ou encore pourquoi certains ont besoin de directives précises, tandis que d'autres s'épanouissent dans une atmosphère plus libre et créative.

Avec PACS Discovery®, vous découvrez votre propre style et vous comprenez mieux le fonctionnement des autres. Cela donne un langage commun et des repères pour gérer les différences, ce qui facilite la collaboration et renforce l'impact de la communication.

Que signifie PACS?

PACS signifie Attitude Personnelle et Style de Communication. Le modèle décrit quatre dimensions comportementales qui, ensemble, forment un profil unique :

- Pouvoir (rouge) – orienté vers les résultats et décisif
- Précision (bleu) – structuré et rigoureux
- Communication (jaune) – expressif et enthousiaste
- Stabilité (vert) – loyal et fédérateur



Que mesure exactement PACS?

- P (Pouvoir – rouge) : montre comment une personne résout les problèmes et prend des décisions.
- A (Précision – bleu) : indique comment une personne gère les règles, les accords et les procédures établies par d'autres.
- C (Communication – jaune) : mesure comment une personne convainc et enthousiasme les autres.
- S (Stabilité – vert) : met en évidence comment une personne réagit aux changements et aux variations de rythme.

Chacun possède ces quatre styles de comportement, mais à des degrés différents. En général, un ou deux styles dominant comme comportements de préférence.

Exemples pratiques

- Le profil d'une secrétaire contient souvent beaucoup de S et A, ce qui favorise un travail structuré, précis et orienté vers le soutien.
- Un directeur montre le plus souvent un P dominant, combiné avec A ou C. Cela explique sa capacité à être orienté vers les tâches, à prendre rapidement des décisions et à donner une direction claire.

Le modèle PACS : la relation avec l'environnement

Le modèle PACS ne montre pas seulement quel style de comportement domine, il met aussi en lumière comment une personne se perçoit par rapport à son environnement.

- A (Précision – bleu) et S (Stabilité – vert) voient souvent leur environnement comme plus fort. Ils ont tendance à s'adapter davantage.
- P (Pouvoir – rouge) et C (Communication – jaune) se sentent au contraire plus puissants. Ils avancent avec assurance et agissent de manière assertive.
- P et A perçoivent leur environnement plus facilement comme défavorable ou contraignant, ce qui les rend vigilants ou critiques.
- C et S voient plus souvent leur environnement comme positif et soutenant, ce qui favorise la confiance et l'ouverture.

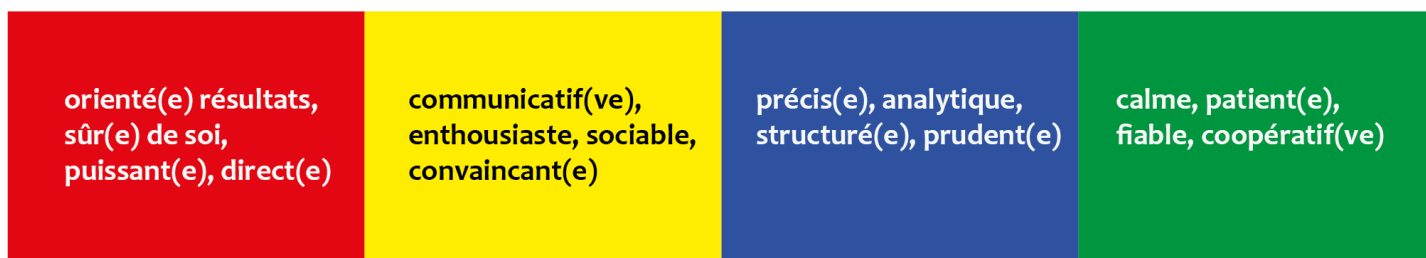


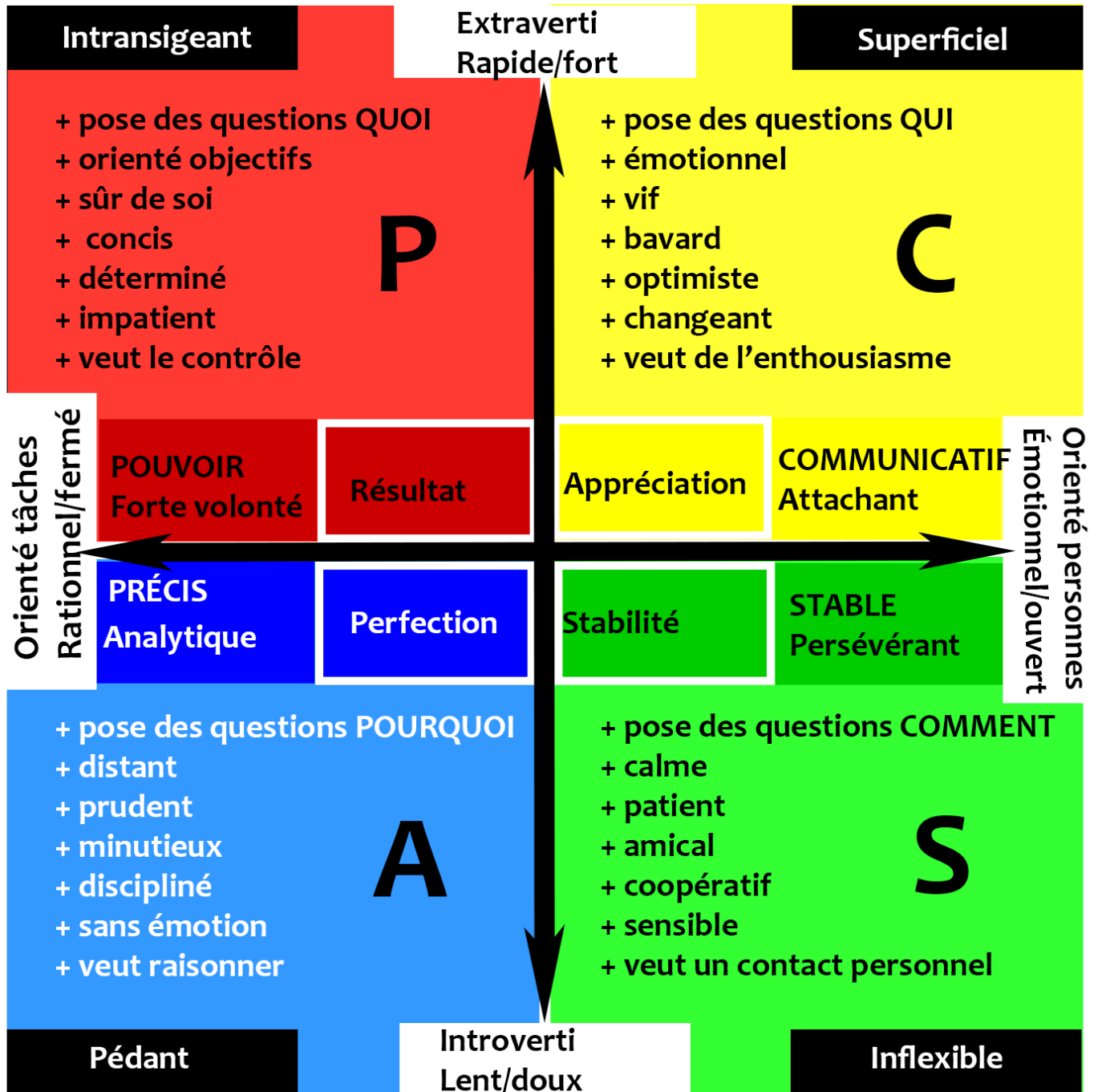
Dans l'illustration à la page 4, vous voyez le modèle PACS dans une perspective comportementale.

- P (rouge) et C (jaune) sont extravertis et s'expriment plus rapidement.
- A (bleu) et S (vert) sont introvertis et agissent de façon plus réfléchie.
- P et A sont surtout orientés tâches, avec un accent sur la logique et les résultats.
- C et S sont davantage orientés personnes, avec une attention aux relations et à la coopération.

Chaque style a aussi son propre moteur de motivation:

- P (Power – rouge) : vise avant tout l'atteinte de résultats.
- A (Précision – bleu) : aspire à la perfection et à l'exactitude.
- C (Communication – jaune) : recherche l'appréciation et la reconnaissance.
- S (Stabilité – vert) : souhaite stabilité et sécurité.





Aperçu de votre rapport

Phase 1 – Votre style personnel

Dans cette première phase, l'accent est mis entièrement sur votre style comportemental unique tel qu'il ressort du PACS Discovery®. Vous commencez par le graphique PACS, qui donne une vue visuelle de vos réponses et montre comment vous vous comportez sur le lieu de travail. Gardez à l'esprit que cette image peut différer de votre comportement sous stress (graphique 2) ou de la manière dont vous vous percevez vous-même au travail (graphique 3), que vous trouverez à la dernière page de ce rapport.

Dans cette phase, vous recevez une description des tendances comportementales liées à votre dimension dominante. Les informations présentées ici concernent uniquement cette dimension principale. L'influence des autres couleurs sera abordée plus tard, car elles peuvent nuancer, renforcer ou atténuer ce profil.

Phase 2 – Votre indice d'intensité

Dans cette partie, vous recevez une série de mots-clés correspondant à votre profil. Ces termes décrivent les caractéristiques typiques de votre style comportemental. Plus loin dans le rapport, ces mots-clés sont expliqués en détail afin que vous compreniez mieux comment ils se traduisent dans votre façon de travailler et de communiquer.

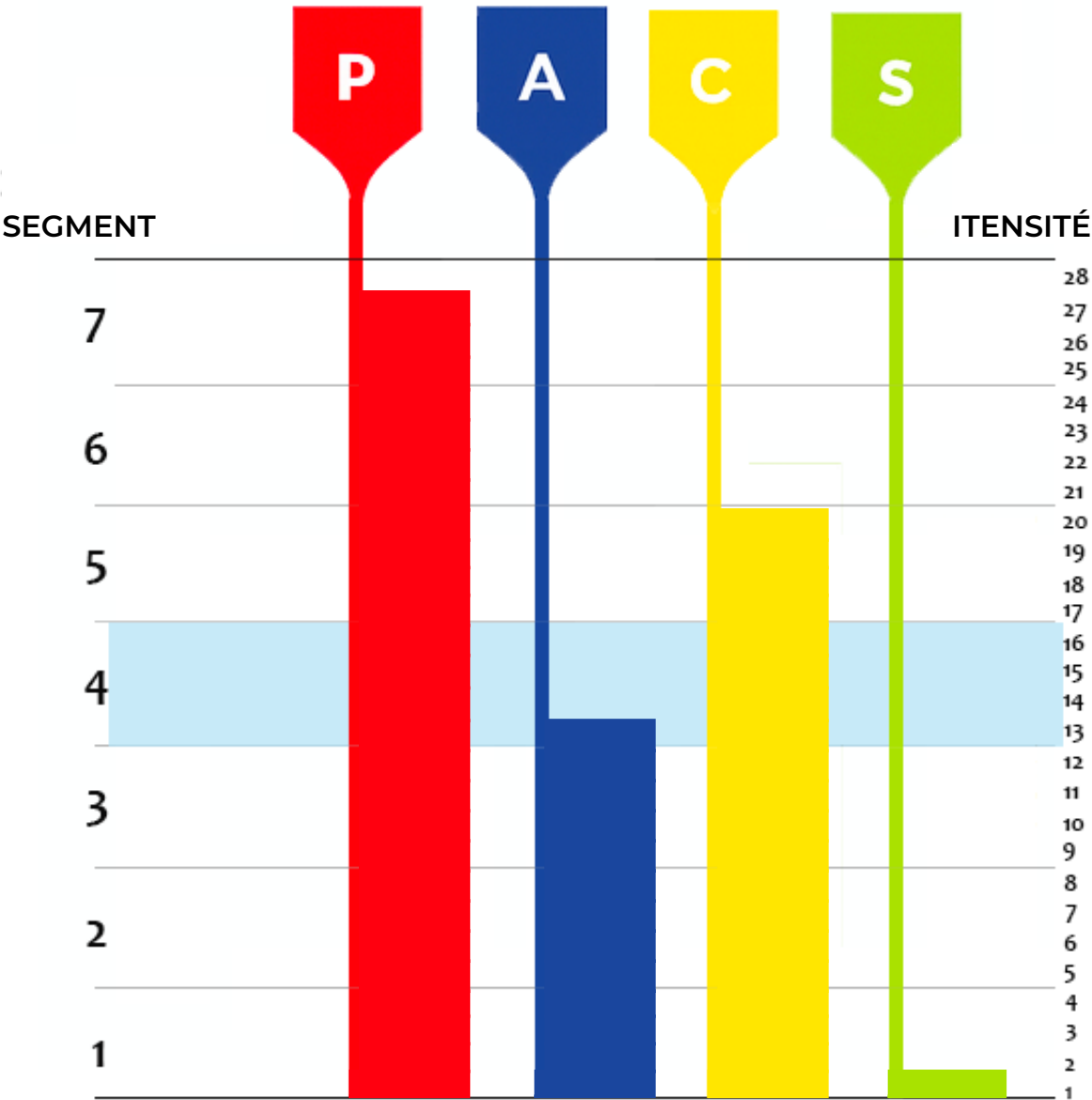
Phase 3 – Vue d'ensemble

Cette phase rassemble les informations concernant votre style de comportement au travail, tel qu'indiqué dans le graphique 1. Vous découvrez comment les quatre dimensions – P, A, C et S – composent ensemble votre profil. Si votre style sous stress (graphique 2) s'écarte de ce schéma, il est important de le prendre en compte dans l'interprétation.

Conclusion

Rappelez-vous en lisant ce rapport : aucune dimension du PACS Discovery® n'est meilleure ou pire qu'une autre. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses – le rapport reflète simplement votre manière personnelle de réagir à votre environnement.

Voici votre graphique PACS Discovery®. Il montre vos scores par dimension et reflète comment vous vous comportez sur le lieu de travail. L'image de soi et le comportement sous stress seront abordés plus tard dans le rapport.



BUTEUR

Phase 1 : Votre dimension PACS la plus élevée

Les informations présentées ici concernent uniquement cette dimension principale. L'influence des autres couleurs sera abordée plus tard, car elles peuvent renforcer ou atténuer ce profil.

POWER

Cette personne a tendance à:

- obtenir des résultats rapidement
- veiller à l'action
- accepter des défis
- prendre des décisions rapidement
- remettre en question le statu quo
- prendre le dessus
- aborder des situations difficiles
- résoudre des problèmes

Cette personne a besoin d'autres qui:

- pèsent le pour et le contre
- évaluent les risques
- font preuve de prudence
- créent un environnement de travail prévisible
- analysent les faits
- délibèrent avant de décider
- reconnaissent les besoins des autres

A besoin d'un environnement avec:

- le pouvoir et l'autorité
- le prestige et le défi
- des opportunités d'accomplissement individuel
- une grande marge de manœuvre
- des réponses directes
- des opportunités d'avancer
- la liberté vis-à-vis du contrôle et de la supervision
- de nombreuses activités nouvelles et variées

Gain d'efficacité par:

- de se voir confier des tâches difficiles
- de comprendre qu'elle a besoin des autres
- de techniques basées sur l'expérience pratique
- d'un effet de choc occasionnel
- de s'identifier avec un groupe
- d'exprimer les raisons de conclusions
- d'être conscient(e) des sanctions existantes
- de se calmer et se détendre plus

Les personnes avec beaucoup de rouge sont des penseurs extravertis, animés par un fort besoin de contrôle et de progrès. Elles ont une grande énergie et dégagent de la détermination. Compétitives, décidées et orientées résultats, elles insufflent souvent de l'action dans un groupe et apportent des solutions innovantes.

Environnement de prédilection

Elles s'épanouissent dans un environnement stimulant, où la rapidité, l'action et des objectifs clairs sont essentiels. La patience n'est pas leur point fort : elles préfèrent obtenir des résultats aujourd'hui plutôt que demain.

Style de communication

Les personnes avec beaucoup de rouge communiquent de manière claire, directe et précise. Elles vont droit au but et attendent la même chose de leurs interlocuteurs. On les reconnaît à leur poignée de main ferme et à leur approche orientée solutions. Elles apprécient l'efficacité et veulent savoir clairement ce qui est possible et ce qui ne l'est pas.

Langage

Des mots comme solutions, options, possibilités et résultats résonnent particulièrement bien chez elles. Le vocabulaire qui évoque l'action, la rapidité et la décision correspond parfaitement à leur manière de penser et d'agir.

Phase 2 : Votre indice d'intensité

Vos points forts font partie de qui vous êtes et constituent la base de votre manière de travailler et de collaborer. Dans les quatre colonnes ci-dessous, vous trouverez des mots-clés qui décrivent le mieux votre style de comportement dans chaque dimension.

P	A	C	S
28 Confiant(e) et assertif(ve)	28 Recherche l'excellence	28 Enthousiaste	28 Suit volontiers le groupe
27 Franc(he) et clair(e)	27 Précis(e)	27 Personne sociable	27 Patient(e)
26 Audacieux(se) et entreprenant(e)	26 Cherche les faits	26 Persuasif(-ive)	26 Loyal(e)
25 Imposant(e) et moteur	25 Diplomatie	25 Impulsif(-ive)	25 Prévisible
24 Orienté(e) résultats	24 Apprécie la structure	24 Empathique	24 Qui a l'esprit d'équipe
23 Déterminé(e) et énergique	23 Conventionnel(le)	23 Se met volontiers en avant	23 Paisible
22 Preneur(-euse) de risques	22 Poli(e)	22 Qui fait confiance	22 Protecteur(trice)
21 Plein(e) d'initiatives	21 Approfondi(e)	21 Influent(e)	21 Égal(e) d'humeur
20 Résolu(e)	20 Penseur(se) tranquille	20 Agréable	20 Rythme constant
19 Orienté(e) vers un objectif	19 Souhaite s'améliorer	19 Sociable	19 Détendu(e)
18 Décidé(e)	18 Pense de manière analytique	18 Généreux(-euse)	18 Montre peu de sentiments
17 Compétitif(-ive)	17 Sensible aux signaux	17 Équilibré(e)	17 Conscient(e)
16 Rapide	16 Mûr(e) et équilibré(e)	16 Charmant(e)	16 Gentil(le)
15 Autonome	15 Distant(e)	15 Confiant(e)	15 Constant(e)
14 Joue la carte de la sécurité	14 Défend ses propres intérêts	14 Convaincant(e)	14 Flexible
13 Autocritique	13 Sûr de soi	13 Attentif(ve) et observateur(trice)	13 Communicatif(-ive)
12 Humble	12 Opinion bien marquée	12 Différenciant(e)	12 Alert(e)
11 Effacé(e)	11 Persévérant(e)	11 Réfléchi(e)	11 Passionné(e)
10 Pratique	10 Autonome dans sa pensée	10 Factuel(le)	10 Critique
9 Réfléchi(e)	9 Rigide	9 Pense de façon structurée	9 Insatisfait(e)
8 Bienveillant(e)	8 Résolu(e)	8 Qui a le contrôle de soi	8 Turbulent(e)
7 À la recherche de stabilité	7 Persistant(e)	7 À l'arrière-plan	7 Impétueux(-se)
6 Évite les conflits	6 Pense de manière indépendante	6 Méfiant(e)	6 A du mal à rester immobile
5 Doux(-ce)	5 Créatif(ve) et original(e)	5 Réaliste	5 Axé(e) sur le changement
4 Calme	4 Défiant(e)	4 Renfermé(e)	4 Cherche à améliorer
3 Hésitant(e)	3 Obstiné(e)	3 Réservé(e)	3 Spontané(e)
2 Dépendant(e)	2 Franc(he)	2 Conscient(e) de soi	2 Déçu(e) par le statu quo
1 Modeste	1 S'exprime de manière piquante	1 Taciturne	1 Qui initie

Aux quatre pages suivantes, vous trouverez l'explication des mots qui indiquent votre niveau d'intensité pour chaque dimension du PACS Discovery®.

Dimension P

CONFIANT(E) ET ASSERTIF(VE)

Vous allez toujours droit vers votre objectif et ne vous laissez pas facilement distraire.

FRANC(HE) ET CLAIR(E)

Avec vous, les autres savent tout de suite ce que vous voulez dire. Vous êtes direct et pouvez inspirer les autres à exprimer davantage leurs opinions et idées. Cependant, si vous êtes trop direct, vous risquez de blesser les autres.

AUDACIEUX(SE) ET ENTREPRENANT(E)

Vous êtes prêt(e) à prendre des risques et à vous aventurer hors des sentiers battus avec audace.

IMPOSANT(E) ET MOTEUR

Vous êtes orienté(e) vers les objectifs et prenez facilement des décisions.

ORIENTÉ(E) RÉSULTATS

Vous mettez beaucoup de pression sur vos collègues pour atteindre les objectifs. Cela peut être positif lorsque des délais doivent être respectés, à condition de ne pas exagérer ni paraître trop autoritaire.

Dimension A

MÛR(E) ET ÉQUILIBRÉ(E)

Vous dégagez une attitude calme et réfléchie, ce qui inspire confiance aux autres. Grâce à votre approche mature, vous restez serein(e) sous pression, contribuant à une présence stable et fiable.

DISTANT(E)

Vous adoptez une attitude réservée, ce qui peut donner une impression de distance dans les situations sociales. Bien que cela puisse vous rendre moins abordable, cela vous permet de rester concentré(e) sur vos propres priorités.

DÉFEND SES PROPRES INTÉRÊTS

Vous êtes solide et défendez fermement votre opinion.

SÛR DE SOI

Vous possédez une assurance solide qui vous permet de défendre vos choix avec conviction et force. Parfois, cela peut impressionner les autres, mais cela vous confère une présence claire et inspirante.

OPINION BIEN MARQUÉE

Vous êtes déterminé dans vos idées et les défendez avec conviction, ce qui est un atout lorsque les compromis ne mènent pas aux résultats souhaités. Vous exprimez bien votre opinion.

DÉTERMINÉ(E)

Vous travaillez jusqu'à atteindre votre objectif et les résultats attendus. Les obstacles ne vous freinent pas. Vous vous lancez avec énergie. Vous pouvez réussir là où d'autres abandonnent ou échouent.

AUTONOME DANS SA PENSÉE

Vous suivez votre propre voie, et la pression de groupe ne vous affecte pas beaucoup. Vous aimez prendre des décisions de manière autonome et agir rapidement. Cependant, cette approche risque de vous faire manquer des contributions et des idées précieuses venant des autres.

Dimension C

SE MET VOLONTIERS EN AVANT

Vous savez toujours mettre en avant vos succès et vos réalisations, ce qui vous permet de vous faire remarquer rapidement et de recevoir la reconnaissance pour votre travail. Vous prenez souvent l'initiative de partager vos résultats et n'hésitez pas à vous mettre en avant.

QUI FAIT CONFIANCE

Vous avez une confiance inébranlable dans les autres. Vous êtes d'un naturel positif et voyez le meilleur en chacun. Faites toutefois attention à ne pas être trop confiant(e).

INFLUENT(E)

Vous savez comment motiver et enthousiasmer les gens ; vous rayonnez d'énergie et les autres sont attirés par vos idées et votre vision. Sur le lieu de travail, vous êtes un leader naturel qui incite les autres à donner le meilleur d'eux-mêmes. Parfois, votre pouvoir de persuasion fait que vos idées sont suivies plus rapidement, même lorsqu'il y a d'autres (ou de meilleures) perspectives à prendre en considération.

AGRÉABLE

Votre bonne humeur vous permet de vous sentir rapidement à l'aise partout et vous aimez contribuer à une cause commune. Cependant, si vous n'exprimez jamais votre propre opinion de peur de passer pour désagréable, vous risquez de passer pour superficiel.

SOCIABLE

Vous nouez facilement des contacts et aimez travailler avec les autres, ce qui vous rend accessible et agréable. Vous prenez souvent l'initiative d'impliquer vos collègues et vous contribuez à une atmosphère de travail conviviale.

GÉNÉREUX(-EUSE)

Vous montrez un caractère généreux et serviable sur le lieu de travail, toujours prêt(e) à soutenir vos collègues et à partager vos connaissances ouvertement. Par votre générosité, les autres se sentent soutenus et valorisés, ce qui contribue à une atmosphère de travail positive.

ÉQUILIBRÉ(E)

Vous semblez calme et posé, avec une assurance et une élégance qui transparaissent, quelle que soit la situation. Vous restez serein(e) sous la pression, en irradiant une stabilité qui inspire les autres.

Dimension S

CHERCHE À AMÉLIORER

Vous cherchez activement des erreurs que les autres ont négligées et pouvez proposer des solutions.

SPONTANÉ(E)

Vous aimez être en mouvement et inspiré. C'est ainsi que naissent vos meilleures idées. Vous créez une atmosphère dynamique en résolvant des problèmes difficiles. La routine peut inhiber votre créativité et conduire à la frustration.

DÉÇU(E) PAR LE STATU QUO

Vous êtes souvent à la recherche de nouvelles façons d'améliorer les processus et de travailler plus efficacement. Cette envie de changement peut parfois entraîner de la frustration chez des collègues qui sont plus attachés aux routines établies, mais elle démontre également votre capacité à penser de manière innovante et à proposer des améliorations précieuses.

QUI INITIE

Vous prenez constamment des initiatives et encouragez les autres à contribuer aux projets et aux objectifs de l'équipe. Bien que votre enthousiasme et votre attitude proactive fassent de vous un moteur de changement, il est important de tenir compte de votre entourage.

Positionnement du profil de comportement souhaité

Sur la page suivante, vous verrez un aperçu des 15 schémas de profil les plus reconnaissables au sein de PACS. Ceux-ci sont représentés sur deux axes qui mettent en évidence deux aspects essentiels du comportement : la communication et la prise de décision.

L'axe horizontal (DIRECT / INDIRECT) reflète l'aspect le plus visible de notre comportement : notre manière de communiquer.

Il indique la vitesse et l'intensité avec lesquelles une personne s'exprime et peut être comparé à une pédale d'accélérateur : plus on appuie fort, plus on avance vite.

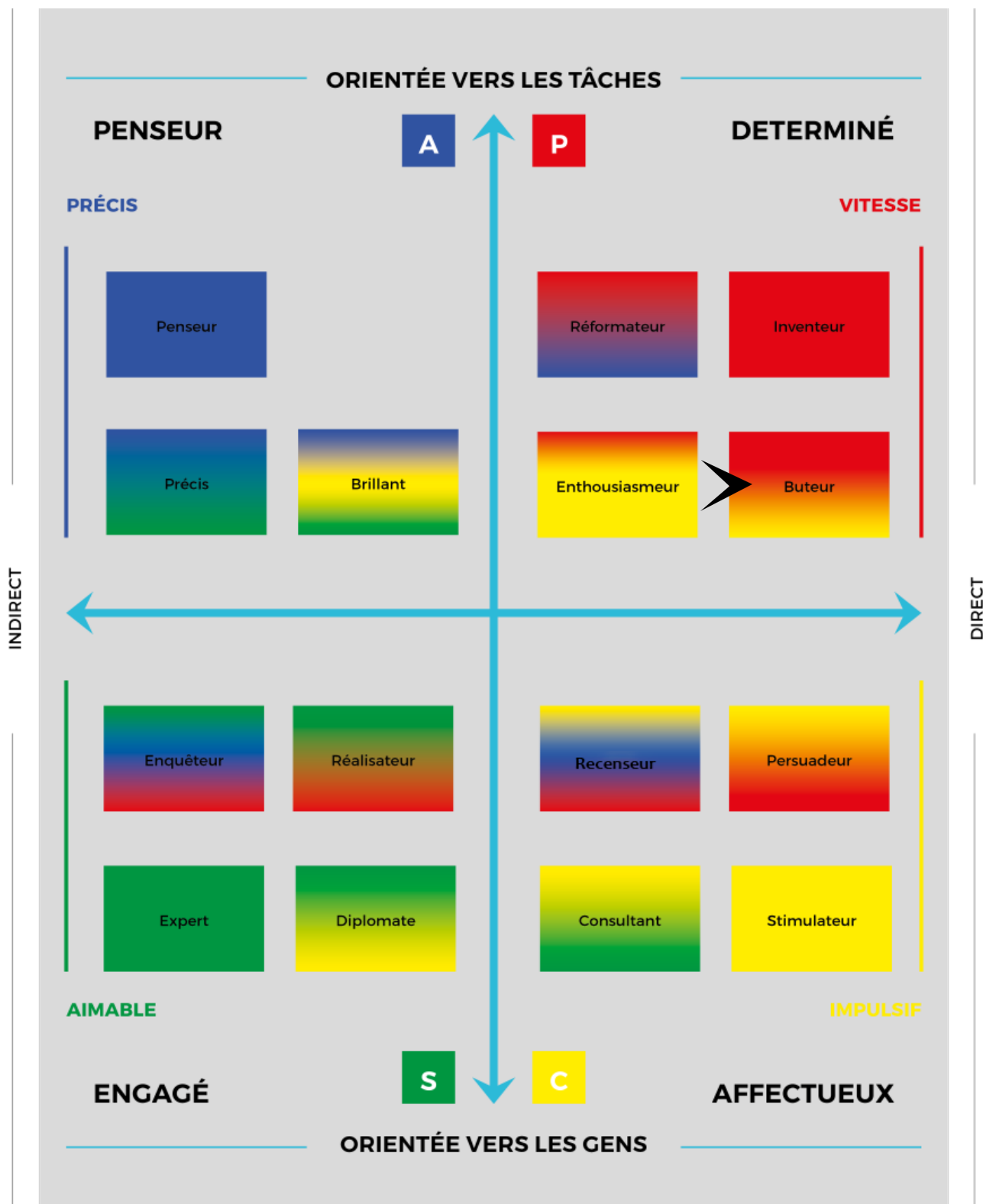
Les personnes au style plus direct (extraverti) aiment parler de ce qu'elles font ou ont fait. Elles réagissent rapidement, sont actives verbalement et leur langage corporel est plus marqué.

Celles qui ont un style plus indirect (introverti) recherchent davantage de certitude, d'informations et de structures claires. Leur communication est plus réfléchie, calme, et elles prennent le temps de penser avant de répondre.

L'axe vertical (ORIENTÉ TÂCHE / ORIENTÉ PERSONNE) indique sur quoi vous basez vos décisions.

Si vous êtes plutôt orienté(e) tâche (dans le contrôle), vous vous fiez aux faits, à la logique et aux arguments objectifs.

Si vous êtes plutôt orienté(e) personne (dans la relation), vous prenez vos décisions en fonction de vos ressentis et accordez plus facilement votre confiance aux autres.



Phase 3 : Votre profil

Avec votre profil PACS, vous obtenez une vision claire de vos moteurs, de votre style et de votre comportement en collaboration. Il montre ce qui est important pour vous, comment vous évaluez les autres et comment vous préférez communiquer. Vous voyez aussi comment vous réagissez sous pression et où votre efficacité peut encore progresser. Vous gagnez ainsi non seulement en connaissance de soi, mais aussi en repères concrets pour la pratique.

IMPORTANT! Lisez le profil en lien avec les trois graphiques:

- Graphique 1 – Comment les autres vous voient au travail. Votre style actuel et visible, dans le contexte de l'équipe, du rôle et de l'organisation.
- Graphique 2 – Votre style naturel et votre comportement sous pression.
 - Sans influence sociale : la manière dont vous vous comportez lorsque vous travaillez seul(e) et qu'aucune attente externe ne s'applique — vous-même à 100%.
 - Sous pression: ce qui se passe lorsque les adaptations tombent à cause de la pression du temps ou d'un conflit. Cette partie du graphique 2 est bien visible au travail (dans les moments de stress).
- Graphique 3 – Comment vous vous voyez. Votre auto-perception: la façon dont vous estimez actuellement votre style et vos forces au travail.

Important pour l'interprétation :

- Le texte du profil est général. L'intensité dépend de la hauteur de vos valeurs sur les dimensions dans les graphiques.
- Les différences entre les graphiques 1 et 2 disent quelque chose du contexte et des talents (in)exploités. Utilisez-vous peu certaines qualités au travail (donc peu visibles dans le graphique 1) alors qu'elles ressortent dans le graphique 2? Considérez-les comme un potentiel caché ou une réserve.

En résumé:

graphique 1 = ce qui est visible maintenant ; graphique 2 = style naturel et sous pression (donc visible en situation de stress au travail) ; graphique 3 = auto-perception. Utilisez-les ensemble pour nuancer le profil, identifier les qualités inexploitées et déterminer des actions ciblées.

BUTEUR

ÉMOTIONS

estime de soi, verbalement affirmé, peut afficher un comportement individualiste

JUGE LES AUTRES EN FONCTION DE

leur capacité à accomplir des tâches rapidement

VALEUR POUR L'ORGANISATION

motivé, tenace et persistant

SOUS PRESSION

critique, pointilleux, résiste à la participation en équipe, peut dépasser les limites

SERAIT PLUS EFFICACE EN ACCENTUANT LES

expliquant ses décisions, recherchant d'autres perspectives et idées pour résoudre les problèmes, en étant sincèrement concerné par les autres, et en développant patience et humilité

OBJECTIF

domination, puissance et indépendance

MOYENS POUR INFLUENCER LES AUTRES

force de caractère, persévérance

USAGE EXCESSIF DE

impatience, compétition à somme nulle

PEURS

que les autres profitent d'eux, travailler trop lentement, se laisser dominer

Les buteurs dégagent une grande assurance, que certains peuvent interpréter comme de l'arrogance. Ils recherchent activement des occasions d'atteindre des résultats et apprécient les missions exigeantes, les contextes compétitifs, les mandats uniques et les positions de visibilité. Ils assument spontanément la responsabilité — avec l'état d'esprit je m'en occupe — et confirment ensuite souvent qu'ils avaient vu juste. Ils évitent les contraintes comme le contrôle direct, les détails chronophages et les tâches routinières.

Leur style fort et direct peut créer des frictions. Ils valorisent leur indépendance et deviennent impatients lors d'activités de groupe ou lorsque le travail d'équipe ralentit le rythme. Ils pensent et agissent vite, sont impatients et peuvent paraître brusques envers ceux qui ne suivent pas leur cadence. Ils évaluent surtout les autres sur leur capacité à produire des résultats rapidement. Les revers ne les arrêtent pas ; ils prennent la tête quand c'est nécessaire, même sans autorité formelle.

STYLE DE COMMUNICATION - PROFIL : BUTEUR

Les personnes au profil Buteur communiquent de manière ciblée, claire et sans détours. Le rouge est la couleur centrale et confère un style direct, assertif et orienté résultats. Le jaune est neutre à légèrement présent, ce qui apporte parfois davantage de chaleur, d'optimisme et de créativité, mais il n'est jamais le moteur principal de la communication. Le vert peut varier d'entièrement absent (segment 1-2) à légèrement présent (segment 5). En l'absence de vert, l'accent est fortement mis sur la vitesse, l'efficacité et l'orientation tâches ; avec un vert légèrement présent, l'attention à la coopération et à l'ajustement relationnel augmente.

Le bleu est absent à neutre (segment 1-4) et ne joue pas un rôle majeur ; la structure et l'attention au détail ne deviennent visibles que si les graphiques se rapprochent du segment 4.

Comment votre communication est-elle généralement perçue?

Le style de communication d'un Buteur est direct, clair et déterminé.

- Le rouge assure toujours la directivité et la capacité de décision.
- Le jaune, lorsqu'il est légèrement présent, ajoute une touche d'énergie ou de pouvoir de conviction, mais reste de soutien.
- La présence du vert détermine le degré relationnel du ton : un vert faible rend le style plus strict et business, un vert légèrement présent apporte davantage de douceur.

Conseils pour une communication fluide

Ce qui fonctionne bien:

- Communiquez de manière claire, concise et concrète.
- Lorsque le jaune est légèrement présent, laissez de l'espace afin d'activer la dimension créative et optimiste.
- Tenez compte du niveau de vert : en cas d'absence de vert, gardez le focus sur les résultats ; avec un vert légèrement présent, accordez aussi de l'attention à la collaboration.

Ce qui ne fonctionne pas bien:

- Trop de détours ou un excès de détails (surtout avec un bleu et un vert faibles).
- Des messages flous ou alambiqués.
- Retarder inutilement les décisions, ce qui peut entraîner de l'impatience.

Résumé

Un Buteur communique avec un noyau rouge fort, complété par un jaune neutre à légèrement présent. Le vert et le bleu jouent un rôle variable et de soutien et déterminent principalement le degré de chaleur ou de structuration du style. Selon les graphiques, le ton peut aller d'un focus purement résultats à une approche un peu plus fédératrice, mais l'accent sur la clarté et l'action reste toujours présent.

Graphique 1 – Comportement général

Ce graphique montre comment vous vous comportez généralement sur le lieu de travail. Il reflète le comportement visible dans la pratique quotidienne et celui que les autres perçoivent chez vous.

Graphique 2 – Comportement naturel / sous stress

Ce graphique illustre la manière dont vous agissez lorsque vous pouvez être totalement vous-même, sans devoir vous adapter à l'environnement. C'est également le comportement qui apparaît sous pression ou en situation de stress, lorsque vous n'avez plus l'énergie pour contrôler ou ajuster votre attitude. Ce comportement naturel change rarement et reflète votre style authentique. Seuls des événements marquants (par ex. perte, licenciement, séparation) ou un choix conscient de développement personnel peuvent l'influencer de façon notable.

Graphique 3 – Image de soi

Ce graphique montre comment vous vous voyez sur le lieu de travail et quel comportement vous pensez devoir adopter pour bien accomplir vos tâches. Il reflète donc la manière dont vous vous adaptez aux attentes de votre environnement.

Différence importante avec le graphique 1 : le graphique 1 concerne le comportement que les autres perçoivent chez vous, tandis que le graphique 3 reflète le comportement que vous pensez devoir montrer et la manière dont vous vous voyez dans votre poste.

Comme cela dépend fortement de votre rôle, de votre équipe et du contexte, cette image de soi peut évoluer relativement vite. Par exemple lors d'un nouveau poste, d'un changement de supérieur hiérarchique ou de dynamique d'équipe.

Profil comportemental de Personne X: Buteur

