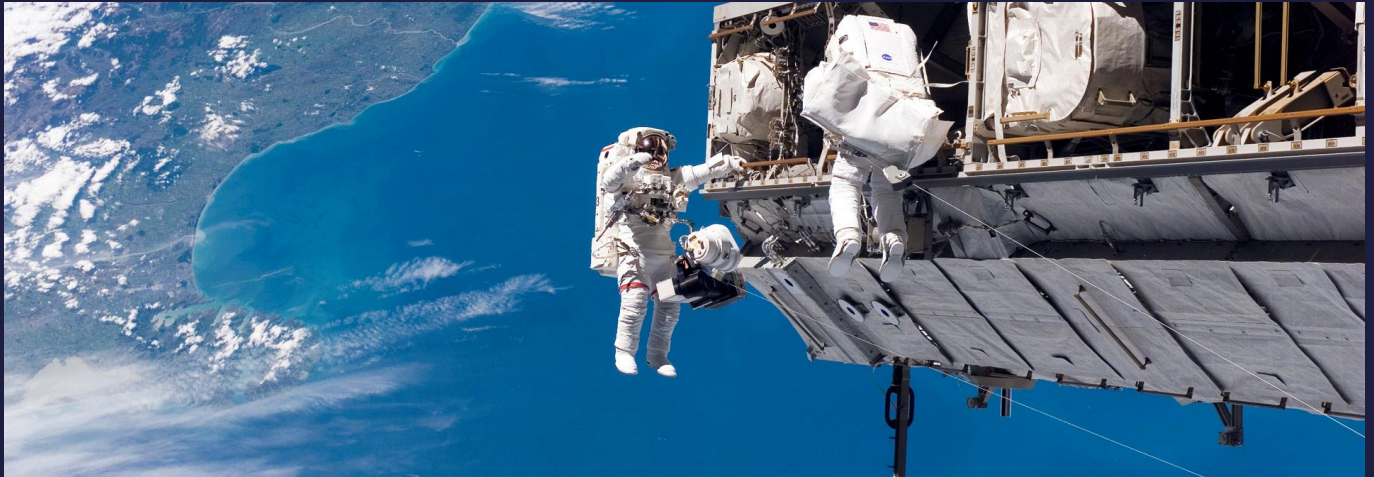




TALENTTESTER
for a perfect match

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**

Nom

05/05/2025

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.

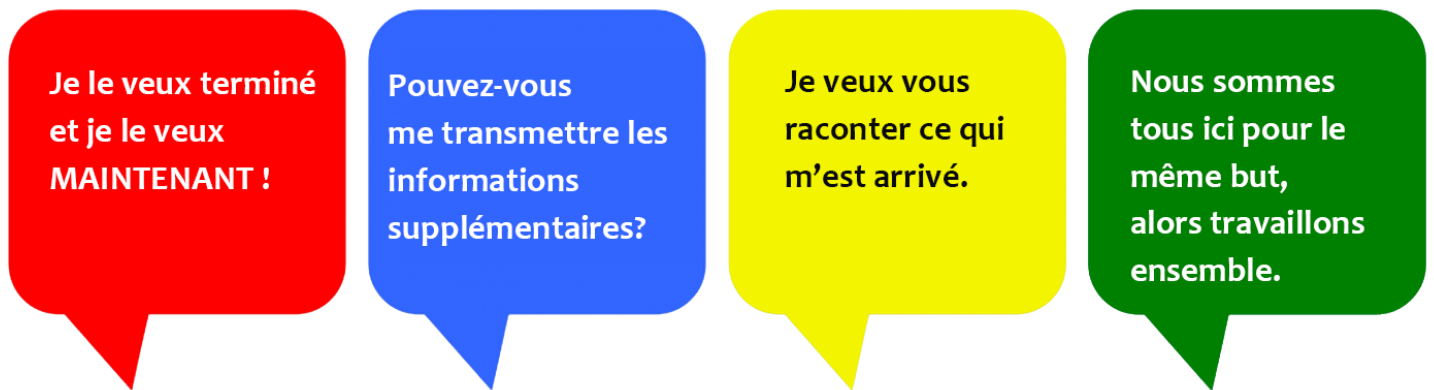
Il devient ainsi clair pourquoi certaines personnes ressentent de la résistance face au changement, alors que d'autres en tirent de l'énergie. Pourquoi l'un prend spontanément les devants, alors que l'autre préfère observer et attendre. Ou encore pourquoi certains ont besoin de directives précises, tandis 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.
- C (Communication – jaune) : mesure comment une personne convainc et enthousiasme les autres.
- A (Précision – bleu) : indique comment une personne gère les règles, les accords et les procédures établies par d'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.

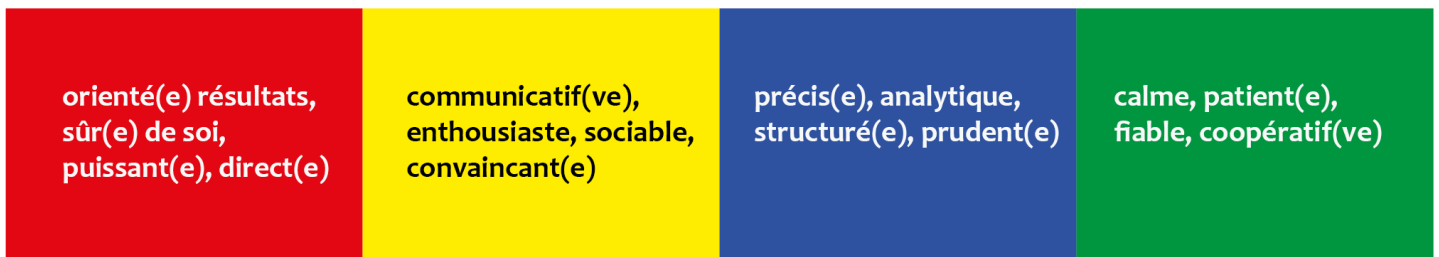


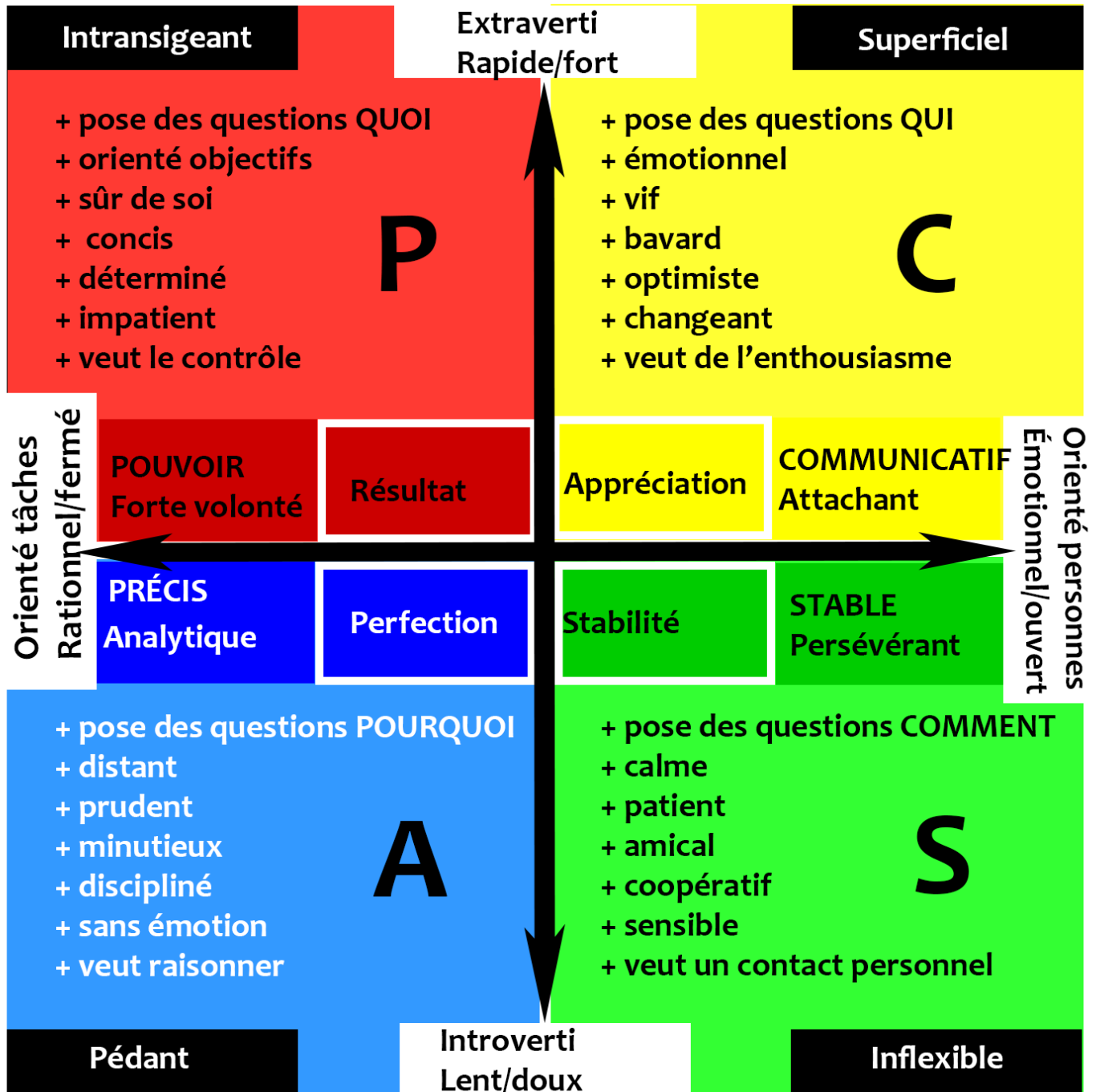
Dans l'illustration à la page 4, vous voyez le modèle PACS dans une perspective comportementale.

- P (rouge) et C (jaune) sont extravertis et s'expriment plus rapidement.
- A (bleu) et S (vert) sont introvertis et agissent de façon plus réfléchi.
- 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.
- C (Communication – jaune) : recherche l'appréciation et la reconnaissance.
- A (Précision – bleu) : aspire à la perfection et à l'exactitude.
- 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.

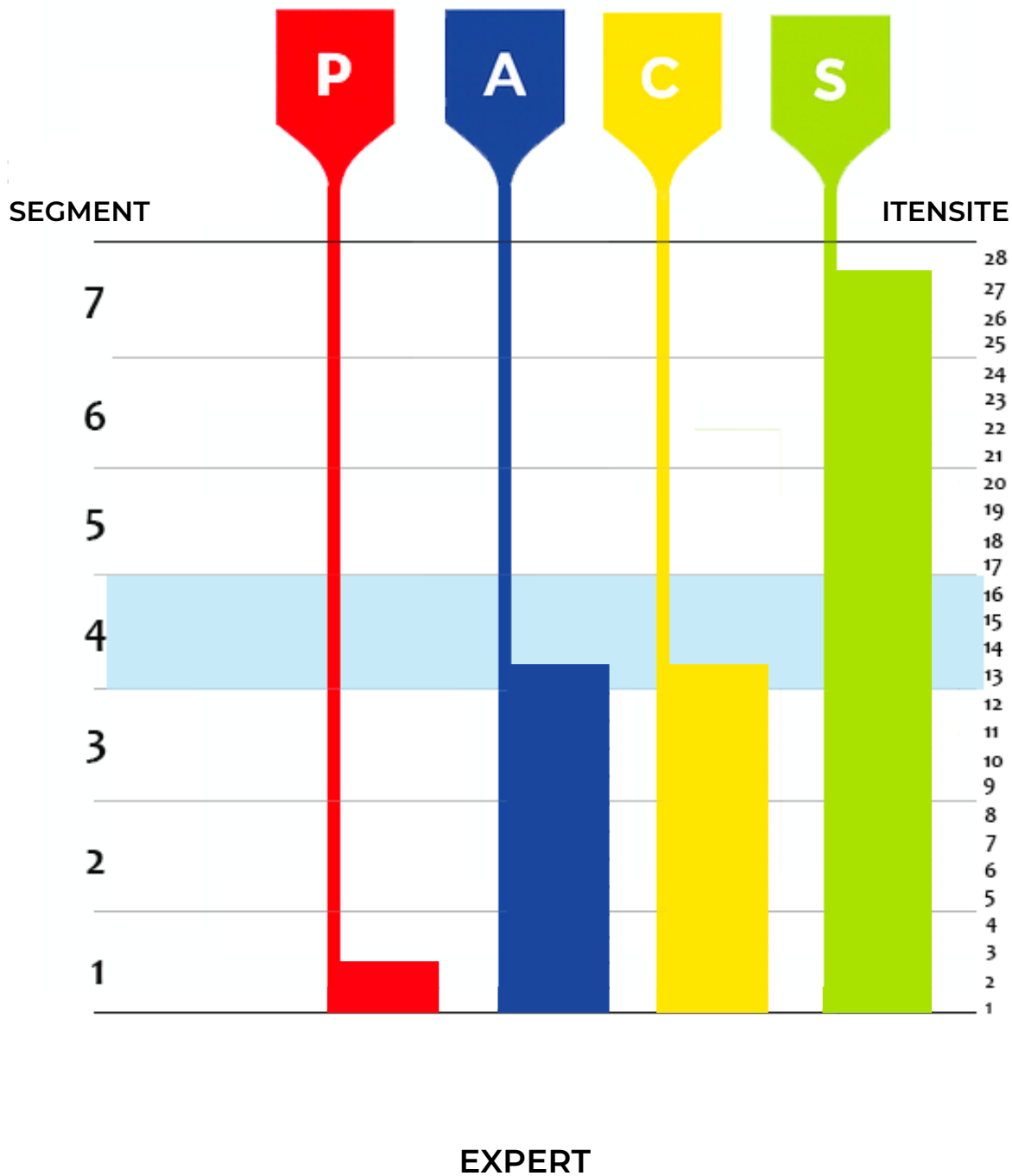
Phase 3 – Vue d'ensemble

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.



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.

STABILITÉ

Cette personne a tendance à:

- travailler de manière cohérente et prévisible
- faire preuve de patience
- développer des capacités particulières
- vouloir aider les autres
- faire preuve de loyauté
- se montrer à l'écoute
- créer un environnement de travail stable et harmonieux

A besoin d'un environnement avec:

- le maintien du statu quo à moins qu'il y ait des raisons valables pour changer
- de routines prévisibles
- de reconnaissance pour le travail accompli
- le moins d'empiètement possible du travail sur la vie privée
- une appréciation sincère
- l'identification avec un groupe
- des procédures de fonctionnement standard
- le moins de conflits possible

Cette personne a besoin d'autres qui:

- réagissent rapidement à un changement inattendu
- relèvent les défis liés à des tâches qu'ils ont acceptées
- s'impliquent dans plus d'une seule chose
- savent se vendre
- mettent la pression sur les autres
- travaillent confortablement dans un environnement imprévisible
- aident à mettre des priorités dans le travail
- travaillent de manière souple

Gain d'efficacité par:

- d'accepter activement le changement
- de prouver sa valeur personnelle
- de comprendre sa contribution personnelle à l'ensemble
- d'avoir des collègues qui ont des compétences et une sincérité similaires
- de connaître les instructions liées à la tâche
- d'être encouragé(e) à la créativité

Les personnes avec beaucoup de vert sont introverties, calmes et orientées vers l'humain. Elles recherchent l'harmonie et préfèrent éviter les conflits. Leur force réside dans leur patience, loyauté et fiabilité. Elles écoutent attentivement, sont agréables dans les relations et représentent souvent le pilier stable d'une équipe. Une fois leur confiance gagnée, celle-ci est solide et durable.

Environnement de prédilection

Elles s'épanouissent dans un environnement prévisible et stable, avec des accords clairs et peu de conflits. Les relations à long terme, la confiance et le respect sont essentiels. Une atmosphère sûre et respectueuse leur permet de donner le meilleur d'elles-mêmes.

Style de communication

Les personnes avec beaucoup de vert communiquent de manière calme, douce et réfléchie. Elles prennent le temps de se forger une opinion et ne l'expriment que lorsqu'elles se sentent en sécurité. Elles hochent la tête pour montrer leur accord et adoptent une attitude prudente. Dans les équipes, elles apportent harmonie et soutien.

Langage

Elles réagissent positivement aux mots qui soulignent la sécurité et la fiabilité, comme sécurité, garantie, confiance et stabilité. Des phrases rassurantes comme « *en fait, il ne change pas grand-chose* » ou « *j'ai le sentiment que...* » correspondent bien à leur manière de penser et de ressentir.

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 Diplomatique	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 Réserve(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

DOUX(-CE)

Vous êtes une personne douce, toujours prête à écouter patiemment et à traiter les autres avec bienveillance. Les gens se sentent à l'aise et appréciés en votre présence. Attention cependant à ce que votre douceur ne vous pousse pas à accepter trop, au risque de ne pas respecter vos propres limites.

CALME

Vous êtes un pilier stable et fiable au sein de l'organisation. Cependant, si vous vous tenez toujours en retrait, vos collègues pourraient se demander ce qu'ils peuvent attendre de vous.

HÉSITANT(E)

Vous êtes quelqu'un qui doute parfois de ses propres décisions ou remet en question ses capacités. Cela vous permet d'apprécier l'opinion des autres et d'être ouvert(e) aux retours.

DÉPENDANT(E)

Vous êtes quelqu'un qui aime se reposer sur les autres pour obtenir du soutien et de la réassurance, et vous appréciez la collaboration et le partage des responsabilités. Le défi pour vous peut résider dans le développement de votre autonomie, vous permettant ainsi de mieux exploiter votre propre potentiel et votre force.

MODESTE

Vous montrez vos performances sans fanfaronnade, ce qui crée une ambiance agréable. Vous paraissez sincère et digne de confiance. Cependant, cela peut aussi jouer en votre défaveur lorsque vous sous-estimez vos propres capacités, ce qui peut amener vos contributions précieuses à passer inaperçues.

Dimension A

MÛR(E) ET ÉQUILBRÉ(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 risquée de vous faire manquer des contributions et des idées précieuses venant des autres.

Dimension C

CHARMANT(E)

Vous êtes perçu comme amical et accessible, mettant les autres à l'aise avec un mot positif en toutes circonstances. Votre charme naturel inspire et motive, et les collègues apprécient de travailler avec vous. Assurez-vous de rester authentique.

CONFIANT(E)

Vous êtes sûr de vous et dégagez une force naturelle qui attire les autres, vous permettant de prendre facilement les rênes et d'inspirer la confiance.

CONVAINCANT(E)

Vous avez une forte capacité de persuasion et savez facilement emmener les autres dans votre vision et vos idées. Les gens aiment vous écouter car vous dégagez une assurance et une détermination. Le risque est que vous soyez parfois tellement convaincant que les autres n'expriment pas complètement leurs propres idées.

ATTENTIF(VE) ET OBSERVATEUR(TRICE)

Vous remarquez vite ce qui se passe autour de vous.

DIFFÉRENCIANT(E)

Vous avez un œil attentif pour la qualité et le détail, ce qui vous permet de distinguer rapidement le meilleur du médiocre, faisant de vous un juge et conseiller précieux. Cependant, l'inconvénient est que votre regard critique peut parfois être perçu comme exigeant ou élitiste.

RÉFLÉCHI(E)

Vous êtes quelqu'un qui analyse les situations en profondeur et réfléchit toujours avant d'agir. Vous prenez le temps d'intégrer les expériences passées dans vos décisions, ce qui vous rend réfléchi(e) et sage. Cependant, cette approche minutieuse peut parfois entraîner des retards.

FACTUEL(-LE)

Vous êtes objectif et examinez les situations sans vous laisser influencer par des préférences personnelles ou des émotions. Vous prenez des décisions basées sur des faits et de la logique, ce qui vous rend juste et digne de confiance. Cela peut parfois vous faire paraître distant aux yeux des autres, mais cela vous aide à rester constant et équitable.

Dimension S

SUIT VOLONTIERS LE GROUPE

Vous vous adaptez facilement aux décisions des autres.

PATIENT(E)

Vous acceptez une situation telle qu'elle est, sans lutter ni résister. Vous vous conformez aux circonstances et n'essayez pas activement de les changer.

LOYAL(E)

Vous êtes dévoué au travail, toujours prêt à fournir des efforts supplémentaires et à accomplir les tâches de manière approfondie et soignée. Votre passion pour votre travail peut cependant parfois vous amener à négliger vos propres besoins et à prendre trop de responsabilités.

PRÉVISIBLE

La prévisibilité est précieuse si vous l'utilisez pour créer un système de travail efficace. Vous êtes un joueur d'équipe cohérent et prévisible.

QUI A L'ESPRIT D'ÉQUIPE

Vous aimez travailler en collaboration avec les autres et appréciez la force du travail d'équipe. Cependant, lorsque vous comptez trop sur votre équipe, cela peut devenir un inconvénient lorsque vous devez prendre des initiatives seul.

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.

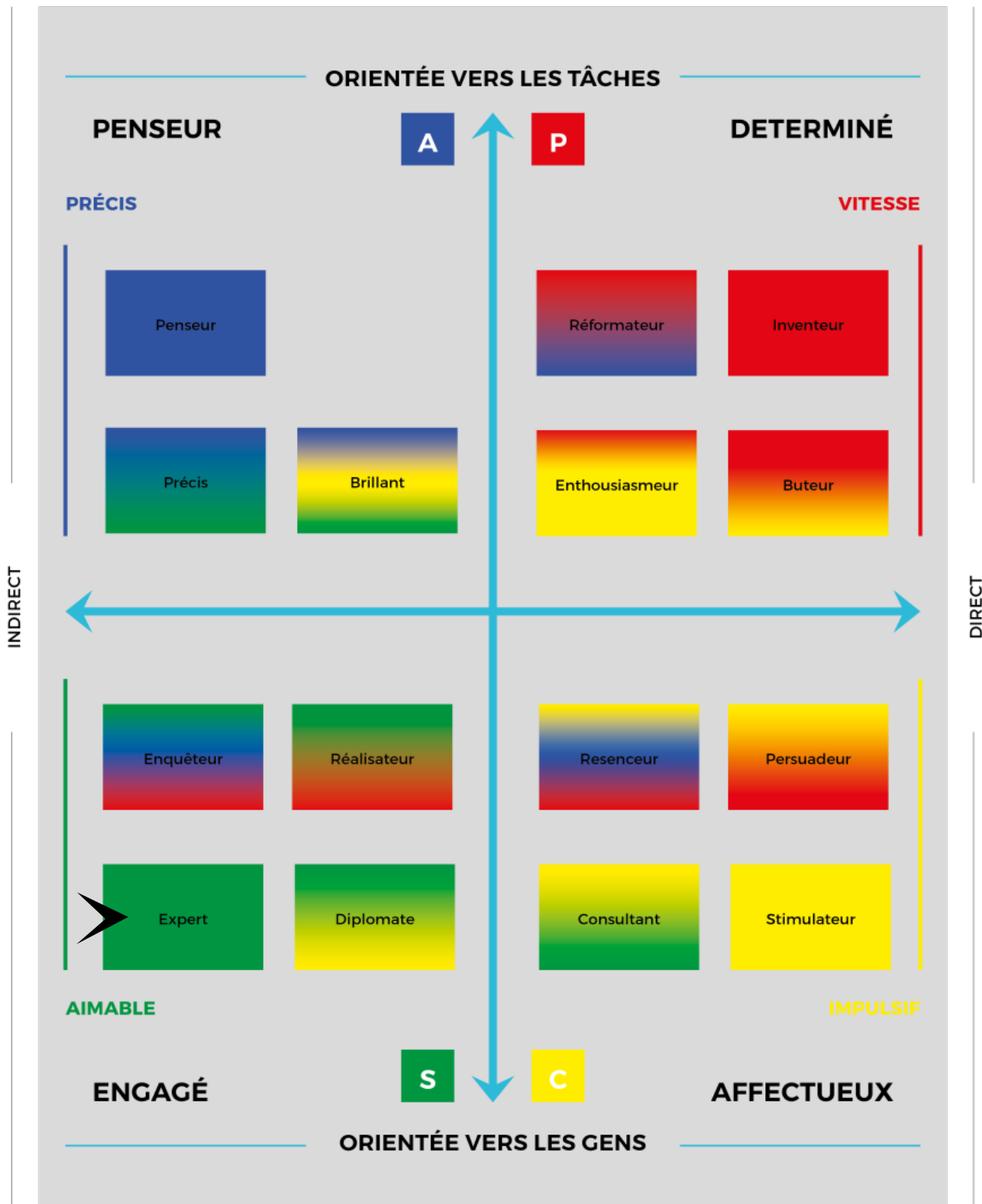
Les personnes au style plus direct (extraverti) aiment parler de ce qu'elles font ou ont fait. Elles réagissent rapidement, sont actives verbalement et leur langage corporel est plus marqué.

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.

EXPERT

ÉMOTIONS

modération calculée, s'adapte aux autres

JUGE LES AUTRES EN FONCTION DE

normes et valeurs personnelles, compétences

VALEUR POUR L'ORGANISATION

planificateur à court terme, prévisible, cohérent, rythme constant

SOUS PRESSION

s'adapte facilement à l'autorité et à la pensée de groupe

SERAIT PLUS EFFICACE EN ACCENTUANT LES

partageant ses idées, renforçant sa confiance en lui grâce aux retours, développant des méthodes pour gagner du temps

OBJECTIF

maintenir le *statu quo*, environnement contrôlé

MOYENS POUR INFLUENCER LES AUTRES

performances constantes, flexibilité envers les autres

USAGE EXCESSIF DE

modestie, peu de risques, résistance passive au changement

PEURS

changement, désorganisation

Les experts sont appréciés des autres. Grâce à leur attitude modérée, contrôlée et à leur modestie, ils travaillent bien avec des styles de comportement variés. Les experts sont réfléchis, attentionnés, patients et toujours prêts à aider ceux qu'ils considèrent comme des amis. Ils développent des relations étroites avec un nombre relativement restreint de collègues au travail.

Leurs efforts sont concentrés sur le maintien de schémas connus et prévisibles. Les experts sont particulièrement efficaces dans des domaines spécialisés. Ils planifient leur travail selon des directives établies et offrent des performances exceptionnellement cohérentes. L'appréciation des autres les aide à maintenir ce niveau. Les experts ont du mal à s'adapter aux changements. Les prévenir leur donne le temps de se préparer afin qu'ils maintiennent un niveau de performance constant. Ils peuvent également avoir besoin d'aide pour démarrer de nouveaux projets et développer des méthodes de travail plus rapides qui leur permettent de respecter les délais. Les projets achevés sont souvent mis de côté pour être améliorés plus tard.

STYLE DE COMMUNICATION - PROFIL : EXPERT

Les personnes au profil Expert communiquent avec soin et centrées sur l'humain, le vert étant toujours la couleur dominante. Le vert donne le ton : attention à autrui, patience et approche sereine. Le rouge, le jaune et le bleu sont absents à neutres (segment 1-4), leur influence reste donc limitée et devient surtout visible lorsqu'ils sont présents de manière neutre.

- Rouge neutre (segment 4) : ajoute un surcroît de directité et de détermination.
- Jaune neutre (segment 4) : rend le style plus vivant et légèrement plus enthousiaste.
- Bleu neutre (segment 4) : apporte davantage de structure et de précision.
- Scores faibles (segment 1-2) : ces effets sont peu ou pas perceptibles.

Comment votre communication est-elle généralement perçue?

La communication d'un Expert est patiente, respectueuse et constructive.

- Le vert apporte une tonalité chaleureuse et calme, avec une grande attention à l'harmonie et à la bonne collaboration.
- Selon la présence du rouge, du jaune et du bleu dans les graphiques, le style peut devenir un peu plus direct, plus vivant ou plus structuré.
- Avec des scores faibles pour ces couleurs, le message reste surtout posé, bienveillant et orienté relation.

Il est important d'examiner dans les graphiques lesquelles de ces couleurs sont présentes de manière neutre, car elles déterminent les nuances du style de communication.

Conseils pour une communication fluide

Ce qui fonctionne bien:

- Une approche respectueuse et sereine.
- Laisser suffisamment de temps pour traiter l'information.
- Offrir de la clarté sans exercer de pression.
- Répondre au besoin d'harmonie et de collaboration.
- Si le rouge, le jaune ou le bleu est neutre : en tirer parti pour davantage de directité, d'énergie ou de structure lorsque c'est pertinent.

Ce qui ne fonctionne pas bien:

- Des décisions précipitées ou des changements de cap soudains.
- Trop de pression, de confrontation ou de tension émotionnelle.
- Des échanges non structurés ou chaotiques.

Résumé

Un Expert communique de manière posée, centrée sur l'humain et fiable, avec le vert comme couleur clé. Le rouge, le jaune et le bleu sont absents à neutres et n'apportent des nuances que s'ils se situent en segment 4. Le style peut aller d'un registre très axé sur l'harmonie à une approche un peu plus directe, énergique ou structurée, selon le contexte et les scores observés dans les graphiques.

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

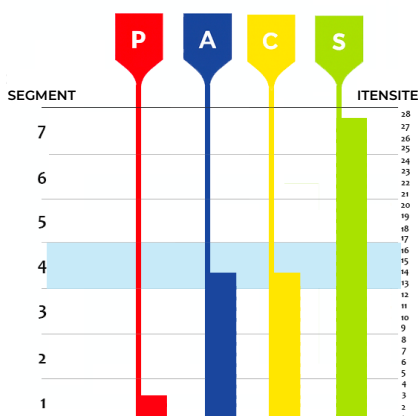
Ce graphique montre comment vous vous voyez sur le lieu de travail et quel comportement vous pensez devoir adopter pour bien accomplir vos tâches. Il reflète donc la manière dont vous vous adaptez aux attentes de votre environnement.

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.

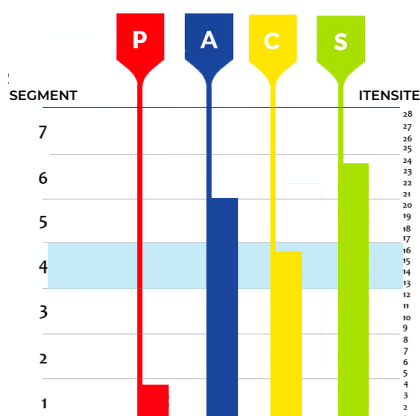
Comme cela dépend fortement de votre rôle, de votre équipe et du contexte, cette image de soi peut évoluer relativement vite. Par exemple lors d’un nouveau poste, d’un changement de supérieur hiérarchique ou de dynamique d’équipe.

Profil comportemental de Nom: Expert

Mon comportement général au travail



Style de comportement sous stress



Comment je me vois dans mon poste actuel

