

Préparé pour: **Sam P. L. Report (sample@clsr.ca)**

La date: **27 août 2019**

Les DP en action

Votre rapport de profil Dimensions de personnalité® identifie laquelle d'entre les quatre personnalités différentes ou couleurs vous décrit le mieux - votre spectre de couleurs personnel - en fonction de vos réponses à l'évaluation. Cela vous donne une meilleure compréhension de soi, de vos forces, de vos valeurs et de vos besoins, ainsi que de la façon dont vous percevez le monde. Les informations clés sur chacun des autres tempéraments vous aideront à mieux comprendre comment les autres couleurs diffèrent de la vôtre.

Utilisez ce rapport comme source de référence pour appliquer les connaissances acquises par l'étude des DP au travail, à la maison, dans votre milieu et dans toutes les facettes de votre vie.

Dimensions de personnalité® vous permet de :

Fournir une base pour la compréhension

Communiquer adéquatement

Respecter les différences individuelles

Réussir avec style!

Organiser des équipes performantes

Négocier plus efficacement

Apprécier votre personnalité et celle d'autrui

Apprendre à améliorer vos communications

Identifier rapidement des problèmes potentiels

Éviter ou diffuser certains problèmes

Générer une plus grande productivité

Déléguer adéquatement

Interagir plus efficacement

Gérer de façon optimale

Augmenter la bonne humeur et l'enthousiasme

Nourrir les relations interpersonnelles

Soutenir et encourager les autres

Influencer positivement votre entourage





Optimiser la performance en équipe

Amoinrir les distances et les différences

Réussir avec style et légèreté!!

Remarque : L'emploi exclusif du masculin dans le présent ouvrage désigne autant les hommes que les femmes et n'est utilisé que pour faciliter la lecture du texte.

Mon profil DIMENSIONS de personnalité®

				
	Le vert curieux	L'or organisé	Le bleu authentique	L'orange astucieux
Cartes avec images	2	1	4	3
Valeurs de vie	3	1	4	2
Au travail	1	2	4	3
Dans les relations	4	3	1	2
Dans la communication	1	3	2	4
Dans les conflits	2	1	3	4
Traits et caractéristiques	1	2	3	4
POINTAGE GLOBAL	14	13	21	22

Le pointage le plus haut est votre style préféré, le plus bas est celui que vous préférez le moins, etc.

Mon style préféré L'orange astucieux	Mon style secondaire Le bleu authentique	Mon troisième style Le vert curieux	Mon style que je préfère le moins L'or organisé
--	--	---	---



L'orange astucieux

Besoins de base: Liberté, mouvement et variété



Traits de caractère

recherche de changement et de variété
indépendance et compétitivité
recherche de nouvelles façons d'accomplir une tâche
empressement à essayer de nouvelles choses

action et pragmatisme
grande générosité
très bon esprit d'initiative
ouverture d'esprit sans préjugés

prise de décision rapide
esprit vif et drôle
preneur de risques réaliste et pratique

Habilités fonctionnelles

produire des résultats
négocier et improviser
répondre aux urgences
une personne à tout faire

motiver et diriger autrui
présenter et parler devant le public
rectifier les erreurs

vendre et persuader
créer et concevoir
gérer plusieurs projets

Forces

flexibilité, adaptation, résistance
détermination et entrain
aptitude à faire avancer les choses
résistance et endurance physiques
vision des faits et de la réalité

dépistage et résolution de problèmes
prise de décision et rapidité d'action
appréciation des résultats rapides qu'il obtient
travail sous pression
style accommodant et divertissant

communication claire et directe
capacité de réfléchir sur-le-champ
gestion de crise
flair pour reconnaître les occasions
qui se présentent à lui

Faiblesses possibles

impatient devant la théorie et la sémantique
peut ne pas avoir le souci du détail
enfreint ou contourne les règles pour faire
avancer les choses

peut trop insister afin d'obtenir une décision
très peu d'intérêt envers les choses abstraites
peut agir trop rapidement et sans avoir
une vue d'ensemble de la situation

peut rechercher la confrontation et être impulsif
peut ne pas assurer le suivi

L'orange astucieux membre d'une équipe

Besoins

autonomie et liberté
occasion de créer et d'accomplir
défis et beaucoup de variété

liberté d'agir rapidement
reconnaissance de leurs habiletés
et de leur rendement

rétroaction immédiate
liberté de s'exprimer et de diriger la
façon dont la tâche est accomplie

Comment obtenir leur coopération

leur donner une variété de tâches
ne pas leur dire «comment» accomplir une tâche
leur donner la liberté de s'amuser à accomplir une tâche

faire appel à leur amour de la compétition
leur assigner des tâches importantes
qui comportent un défi

limiter les contrôles, les détails et la supervision
leur donner des tâches pratiques et
l'occasion d'exercer leur leadership

Préférences

prise de risques et test des limites
apprentissage par l'expérience
multiplicité des tâches (plus productif)

gestion de crise
compétitions et concours

liberté de gérer à tout le moins leur propre travail
accomplissement rapide d'une tâche

Les difficultés sont engendrées par

un milieu régi par des règles
de longues réunions et une surabondance de paperasse
un manque de reconnaissance

la mise en place de procédures rigides
une communication imprécise ou manipulatrice
trop de théorie et de concepts abstraits

trop de structure
le sentiment qu'on profite de lui ou qu'on
ne l'apprécie pas

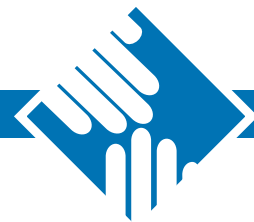
Comment récompenser l'orange astucieux en tant que membre d'une équipe

offrir des récompenses concrètes - argent, trophées, prix, congés, etc.
reconnaître leur flexibilité, adaptabilité, énergie et endurance
reconnaître leur capacité de pouvoir bien réagir en situations de crise

donner une rétroaction positive et immédiate à l'égard de leur rendement
leur faire des compliments au sujet de leur approche ingénieuse
de résolution de problèmes

Le bleu authentique

Besoins de base : Les relations et la réalisation de soi



Traits de caractère

intérêt pour les gens
création d'un milieu cohésif
source de soutien, d'empathie et d'inspiration
éthique, honnêteté et sincérité

bonne entente avec autrui
enthousiasme et dynamisme
expressivité et animation
souci d'autrui

fait bonne impression
sensibilité aux besoins d'autrui
recherche et appréciation de l'harmonie
optimisme

Habilités fonctionnelles

aptitude à motiver, à persuader et à agir comme leader
souci des processus de groupe
médiation de conflits
esprit de synthèse et maintien de l'harmonie

discours et présentation au public
recrutement et formation
aptitude à agir à titre de catalyseur
facilité à complimenter et à offrir leur soutien

counselling, orientation et mentorat
écoute et communication
créativité et goût de l'esthétique
approche flexible dans l'atteinte des objectifs

Forces

persuasion et coopération
pensée créative
bonne intuition et imagination
esprit d'équipe et nature coopérative
aptitude à inspirer et motiver autrui

empathie
intérêt pour les questions qui touchent les gens
expression éloquente des idées et des sentiments
facilité à favoriser le développement et professionnels et personnels

facilité à offrir des éloges et du soutien
aptitude à la médiation et à la résolution de conflits
apport d'harmonie
reconnait le plein potentiel d'autrui et aide à le promouvoir

Faiblesses possibles

établissement de buts et gestion du temps
peut éviter les situations de confrontation
incapable de dire non; entreprend beaucoup trop de choses

trop pris par le processus
peut créer certaines dépendances pour se sentir utile
peut se montrer trop conciliant

trop sensible aux critiques et aux conflits
lent à prendre une décision et à passer à l'action
peut faire preuve de favoritisme

Le bleu authentique membre d'une équipe

Besoins

interaction avec autrui
soutien sans réserve
validation de sa valeur personnelle

minimum de directives et de détails
encouragement et réconfort
attention, acceptation et appréciation

approbation et reconnaissance publiques
compréhension et popularité

Comment obtenir leur coopération

reconnaitre la validité des sentiments
créer une atmosphère détendue et axée sur la personne
débatte les opinions et les sentiments et non seulement les faits

favoriser la coopération et l'équité
manifeste de l'intérêt et du respect pour leur individualité

favoriser et appuyer la créativité
demander leur aide pour résoudre des conflits d'équipe

Préférences

rencontre de nouvelles personnes
croissance et épanouissement personnels
validation personnelle

honnêteté et harmonie
influence d'autrui et popularité
observation et décodage des gens

citations et discours qui cherchent à inspirer
appel à l'imagination et à la créativité
changement en réponse aux besoins d'autrui

Les difficultés sont engendrées par

le fait d'avoir à se souvenir de beaucoup trop de données spécifiques
des propos brusques ou désobligeants
un manque de respect perçu envers les questions qui relèvent de l'aspect humain

une trop grande quantité de projets qui se déroulent en même temps
manque de reconnaissance
des dénigrement et des commentaires négatifs

la malhonnêteté et les comportements contraires à l'éthique
des attentes non réalistes

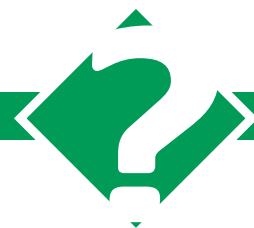
Comment récompenser le bleu authentique en tant que membre d'une équipe

leur **offrir** des occasions de perfectionnement professionnel dans le domaine des relations humaines
leur **faire des compliments** en public ou leur envoyer une note écrite
les **féliciter** pour leur imagination, leur créativité, leur participation et leur coopération

reconnaitre leur individualité, leur habileté à pouvoir travailler facilement avec d'autres gens et leur capacité à motiver les autres
reconnaitre leur contribution à la création d'un milieu harmonieux
leur **montrer** que vous comprenez leurs sentiments et leurs idées et que vous les valorisez

Le vert curieux

Besoins de base: Connaissances et compétences



Traits de caractère

logique et sensé
esprit analytique et systématique
maîtrise des émotions
besoin d'indépendance

souci de la qualité
curiosité et goût d'explorer
pensée stratégique
besoin de moments de solitude

recherche de l'amélioration
vision globale
innovation et ingéniosité
attentes et normes élevées

Habiletés fonctionnelles

visualisation et création
observation et diagnostic
compréhension du coeur du problème

analyse et résolution de problèmes
conceptualisation et raisonnement

recherche et développement
planification et organisation

Forces

détermination
pensée claire et langage précis
établissement de normes
approche systématique et logique
conclusions perspicaces à partir de
renseignements complexes

habiletés conceptuelles
recherche d'informations détaillées
vue d'ensemble
collecte de données et d'informations

pensée globale et stratégique
habileté analytique
travailleur acharné
facilité d'apprentissage et d'acquisition
de connaissances

Faiblesses possibles

offrir des explications détaillées
surcharge d'informations
impatience et incompréhension des débats
ou des plaidoyers axés sur les émotions

insensible aux sentiments d'autrui
impatience et arrogance à l'occasion
manque de concentration s'il y a
un manque d'intérêt

manque de suivi
argumentation
tendance à analyser à outrance plutôt
qu'à passer à l'action

Le vert curieux membre d'une équipe

Besoins

connaissances et compétences
précision et exactitude
autonomie personnelle

stimulation intellectuelle
liberté de demander «Pourquoi?»

normes de qualité claires
période tranquille pour songer à
l'information et la traiter

Comment obtenir leur coopération

encourager et valider leurs idées
offrir espace et temps pour la recherche et le travail
communiquer une vue d'ensemble

leur assigner des tâches importantes et compliquées
donner la raison d'être d'une décision
demander leurs commentaires dès la phase initiale

débattre les faits et non les émotions
dans la mesure du possible, présenter les
politiques en termes de lignes directrices

Préférences

exploration de l'inconnu
amélioration de la qualité / de l'efficacité
résolution de problèmes complexes

découverte de nouvelles possibilités
conception de stratégies
explication de la complexité

élaboration de modèles conceptuels
reconnaissance de la part de leurs collègues
quantité de données et d'informations

Les difficultés sont engendrées par

le manque d'indépendance
les émotions manifestées par autrui
le fait de ne leur donner que des
renseignements sélectifs

l'incompétence
une critique perçue comme étant négative
des décisions hâtives prises sans avoir reçu
toute l'information

l'ennui
le fait de rejeter sommairement leurs idées
le fait d'être forcé à parler sans avoir eu
l'occasion de réfléchir

Comment récompenser le vert curieux en tant que membre d'une équipe

offrir des occasions de perfectionnement professionnel
féliciter pour leur créativité et leur ingéniosité
reconnaître la précision et la qualité de leur travail

prêter une oreille attentive à leurs idées et innovations
être ouvert et réceptif à leurs observations et opinions

L'or organisé

Besoins de base : Un sentiment d'appartenance provenant du devoir et de la responsabilité



Traits de caractère

organisation et ordre
fiabilité et sens du devoir
serviabilité et loyauté
respect de l'autorité et des règles

attachement aux traditions
respect des objectifs organisationnels
respect des délais prescrits
patience et coopération

responsabilité et esprit pratique
planification et préparation
confiance marquée dans les politiques
et procédures

Habilités fonctionnelles

planifier et organiser
suivre des directives
établir un budget et calculer
aider et mettre en oeuvre

s'occuper des détails
recueillir et classer des données
évaluer et activer les choses
intégrer les informations reçues

superviser et coordonner
établir et suivre des procédures
gérer et surveiller

Forces

fiabilité et grande persévérance
souci du détail
respect des horaires
bonne quantité et qualité de travail

différenciation du bien et du mal
bonnes aptitudes d'organisation
apport et maintien de l'ordre
maintien de la cohésion du groupe

accent sur la productivité
contribution à la stabilité organisationnelle
coopération et disposition à aider
bon jugement

Faiblesses possibles

prudence et manque d'imagination
rigide et résiste au changement
trop exigeant envers lui-même et autrui

vision restreinte
parfois pessimiste ou négatif

ne pardonne jamais une fois trahi
«vertueux» - on le fait à ma façon ou on
ne le fait pas du tout

L'or organisé membre d'une équipe

Besoins

sécurité, stabilité, ordre et planification
assez de temps pour accomplir une tâche
sentiment d'être utile et de contribuer au
projet jusqu'à la fin

règles, normes et procédures
détails sur les exigences spécifiques
sentiment d'appartenance

uniformité, précision et productivité
reconnaissance de l'effort et du travail accompli

Comment obtenir leur coopération

être organisé et ponctuel
établir un ordre du jour et respecter l'horaire
mettre à leur disposition les ressources
nécessaires pour accomplir le travail

maintenir les attentes et les procédures claires
faire des demandes précises
avoir des options viables au cas où le tout
ne se déroulerait pas comme prévu

donner la raison d'être du changement
tenir vos promesses et vos engagements

Préférences

ordre et structure
stabilisation et structuration des processus
aide à autrui et appréciation de la compagnie d'autrui

satisfaction du travail accompli
préparation et efficacité

identification au groupe
récompenses tangibles

Les difficultés sont engendrées par

la confusion à l'égard des rôles et des responsabilités
des règles imprécises ou changeantes
des interruptions fréquentes

des changements non planifiés ou non prévus
un milieu de travail désordonné
une autorité hiérarchique vague

un manque de temps ou un changement à l'horaire
trop de tâches prioritaires en même temps

Comment récompenser l'or organisé en tant que membre d'une équipe

féliciter pour la quantité et la qualité de leur travail
récompenser leur loyauté, leur efficacité et leur fiabilité
reconnaître leur valeur pour l'équipe ou l'organisation
(appartenance)

dire à quel point il est apprécié
valoriser leur style organisé
offrir des récompenses concrètes - argent, plaques, cartes de
souhais, etc.

Un des éléments de la théorie des personnalités qui ne fait pas réellement partie de la théorie des tempéraments, mais qui est également très important pour arriver à se comprendre et à comprendre autrui, est la tendance à l'introversion ou à l'extraversion. Cette tendance a un effet sur les quatre types de tempéraments. Il importe donc que nous en soyons conscients et que nous en tenions compte lors de nos communications interpersonnelles. Les paragraphes qui suivent offrent un bref survol de l'introversion et de l'extraversion.

En termes simples, l'introversion est plutôt associée à la personne timide ou réservée alors que l'extraversion est généralement associée à la personne démonstrative ou sociable. Cependant, Jung (1923) et Myers-Briggs (1960) se sont servis de ces termes pour décrire comment les individus sont énergisés. La personne extravertie trouve sa stimulation à l'extérieur d'elle-même et a tendance à transformer son énergie en gestes. Lorsque les extravertis passent leur journée à travailler avec d'autres gens, ils ont tendance à être pleins d'énergie. Lorsqu'ils passent de longues heures à travailler et à réfléchir seuls ou à planifier, ils peuvent se sentir épuisés à la fin de la journée.

Les introvertis sont complètement à l'opposé de ceci. Ils recherchent leur stimulation de l'intérieur et transforment leur énergie en pensées internes. Ils peuvent également travailler efficacement avec d'autres gens toute la journée, mais lorsqu'ils rentrent à la maison, ils peuvent être épuisés et vouloir un moment seul pour se revigorer. Si les introvertis passent leur journée à travailler seuls à une tâche avec très peu d'interruptions, ils ont tendance à rentrer à la maison pleins d'énergie.

Les introvertis arrivent mieux à penser, à apprendre et à prendre une décision lorsqu'ils peuvent réfléchir et étudier seuls. Les extravertis sont à leur meilleur lorsqu'ils partagent des idées et en discutent avec d'autres gens. Les extravertis trouvent que le remue-méninges est un excellent moyen de mettre en marche leurs habiletés créatrices. Les introvertis perçoivent cette technique comme étant intrusive et déroutante, parce que le remue-méninges ne leur permet pas de traiter l'information sur le plan interne. Les extravertis ont tendance à penser à voix haute et il leur arrive de se surprendre eux-mêmes avec ce qu'ils disent. En disant ce qui leur passe par la tête, ils peuvent parfois faire Eurêka! ou « se mettre les pieds dans les plats ». S'il choisit de partager leurs idées, les introvertis songent longuement au sujet en question avant de se prononcer. Il leur arrive donc plus rarement de « se mettre les pieds dans les plats ». Cependant, à cause de la quantité de temps qu'ils passent à traiter l'information, ils peuvent paraître désintéressés ou en désaccord avec ce qui est dit.

Ces définitions d'introversion et d'extraversion ne sont pas celles que l'on entend habituellement. Contrairement à ce que l'on croit assez souvent, les introvertis peuvent facilement interagir avec d'autres gens, être démonstratifs et chaleureux. De la même manière, les extravertis peuvent parfois être plutôt réservés lors d'une première rencontre. Nous savons, selon nos observations et discussions, qu'il existe des introvertis réservés et démonstratifs et des extravertis réservés et démonstratifs. Alors, quelle importance peuvent avoir ces renseignements pour les personnes qui étudient les Dimensions de personnalité? Dimensions de personnalité est un outil qui permet de connaître les quatre types de tempéraments, mais pour vraiment connaître et bien communiquer avec autrui, il faut également être conscient de l'introversion et de l'extraversion. Il faut se rendre compte que ce que l'extraverti affirme à haute voix n'est pas nécessairement sa décision définitive. Il ne fait qu'avancer ce qui lui vient à l'esprit. Il faut également reconnaître que l'introverti, lorsqu'il est tranquille et silencieux, n'est pas nécessairement désintéressé... Il peut tout simplement être en train d'absorber et de traiter ce qu'il entend. Accordez-lui quelques instants, demandez-lui ensuite ses commentaires, et soyez prêts à être surpris de sa perspicacité.

Conseils importants à retenir

Nous ressemblons tous à un tissu écossais

Ce serait commettre une grande injustice envers le présent outil que d'utiliser l'information qui y est présentée dans le but de stéréotyper ou d'étiqueter les gens. Souvenez-vous que nous sommes capables d'agir et qu'en fait, nous agissons en fonction de toutes les perspectives. Par contre, certaines perspectives exigent moins d'effort que d'autres et nous nous sentons plus à l'aise devant certaines que d'autres. C'est cela qui diffère chez chaque individu.

Les différences sont souhaitables

CECI N'EST QU'UN OUTIL!

Il **ne peut** expliquer et **ne tente pas** d'expliquer tous les comportements humains.

Utilisez-le afin de vous aider à comprendre autrui ou à vous comprendre vous-même.

Utilisez-le pour améliorer vos communications avec autrui.

Utilisez-le pour motiver les autres et pour obtenir leur coopération.

Rangez-le lorsqu'il n'est pas utile.