

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

La date: 19 août 2024

## 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

Amoindrir 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<sup>MD</sup>

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

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

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

Extraversion  Introversion

# 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

## Habiletés 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  
enfrent 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

## Habiletés 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  
débattre 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 cœur 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.