Rapport de profil

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

La date : 02 novembre 2026

Les DP en action^MD

Votre rapport de profil Dimensions de personnalité^MD 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 Dimensions de personnalité^MD au travail, à la maison, dans votre milieu et dans toutes les facettes de votre vie.

Dimensions de personnalité^MD 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.

SPÉCIMEN

©2025 Career/LifeSkills Resources Inc. Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire, de distribuer ou de créer des œuvres dérivées de toute partie de ce rapport sans l'autorisation écrite préalable de Career/LifeSkills Resources Inc.

Sam P L Report (sample@clsr.ca)

02 novembre 2026

Mon profil DIMENSIONS de personalité

	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 conflicts	**2**	**1**	**3**	**4**
Traits et charactéritiques	**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 préfèrez le moins, etc

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

Extraversion  Introversion

SPECIMEN

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 tâch
action et pragmatisme
grande générosité
très bon esprit d'initiative
empressement à essayer de nouvelles choses
prise de décision rapide
esprit vif et drôle
preneur de risques réaliste et pratique
ouverture d'esprit sans préjugés

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 persuaders
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
style accommodant et divertissant
dépistage et résolution de problèmes
prise de décision et rapidité d'action
appréciation des résultats rapides qu'il obtient
travail sous pression
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 abstraite
peut ne pas assurer le suivi
peut rechercher la confrontation et être impulsif
peut agir trop rapidement et sans avoir une vue d'ensemble de la situation

SPECIMEN

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

Préférences

apprentissage par l’expérience
multiplicité des tâches (plus productif)
gestion de crise
compétitions et concours
apprentissage par l’expérience
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 règless
de longues réunions et une surabondance de paperasse
un manque de reconnaissance
trop de structure
la mise en place de procédures rigides
une communication imprécise ou manipulatrice
le sentiment qu’on profite de lui ou qu’on ne l’apprécie pas
trop de théorie et de concepts abstraits

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

SPÉCIMEN

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

Habiletés fonctionnelles

aptitude à motiver, à persuader et à agir comme leader
souci des processus de groupes
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
counseling, orientation et mentorat
écoute et communication
créativité et goût de l'esthétique
approche flexible dans l'atteinte des objectifs

Forces

persuasion et coopération
bonne intuition et imagination
esprit d'équipe et nature coopérative
aptitude à inspirer et motiver autrui
facilité à favoriser le développement et professionnels et personnels
empathie
intérêt pour les questions qui touchent les gens
expression éloquente des idées et des sentiments
facilité à offrir des éloges et du soutien
pensée créative
aptitude à la médiation et à la résolution de conflits
apport d'harmonie
reconnaît 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
peut faire preuve de favoritisme
trop pris par le processus
peut créer certaines dépendances pour se sentir utile
incapable de dire non ; entreprend beaucoup trop de choses
trop sensible aux critiques et aux conflits
lent à prendre une décision et à passer à l'action
peut se montrer trop conciliant

SPÉCIMEN

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

favoriser et appuyer la créativité
débattre les opinions et les sentiments et non seulement les faits
reconnaître la validité des sentiments
favoriser la coopération et l’équité
manifester de l’intérêt et du respect pour leur individualité
créer une atmosphère détendue et axée sur la personne
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
citations et discours qui cherchent à inspirer
observation et décodage des gens
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
manque de reconnaissance
des dénigrements et des commentaires négatifs
un manque de respect perçu envers les questions qui relèvent de l’aspect humain
la malhonnêteté et les comportements contraires à l’éthique
des attentes non réalistes
une trop grande quantité de projets qui se déroulent en même temps

Comment récompenser le bleu authentique en tant que membre d’une équipes

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

SPÉCIMEN

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
conceptualisation et raisonnement
analyse et résolution de problèmes
compréhension du cœur du problème
recherche et développement
planification et organisation

Forces

détermination
pensée claire et langage précis
établissement de norme
conclusions perspicaces à partir de renseignements complexes
habiletés conceptuelles
recherche d'informations détaillées
vue d'ensemble
collecte de données et d'informations
approche systématique et logique
pensée globale et stratégique
habileté analytique
travailleur acharné
facilité d'apprentissage et d'acquisition de connaissancess

Faiblesses possibles

offrir des explications détaillées
surcharge d'informationss
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

SPÉCIMEN

Le vert curieux membre d’une équipe

Besoins

connaissances et compétences
précision et exactitude
autonomie personnelle
stimulation intellectuelle
période tranquille pour songer à l’information et la traiter
normes de qualité claires
liberté de demander « Pourquoi? »

Comment obtenir leur coopération

encourager/valider leurs idées
offrir espace et temps pour la recherche et le travail
demander leurs commentaires dès la phase initiale
leur assigner des tâches importantes et compliquées
donner la raison d’être d’une décision
communiquer une vue d’ensemble
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
quantité de données et d’informations
élaboration de modèles conceptuels
reconnaissance de la part de leurs collègues

Les difficultés sont engendrées par

le manque d’indépendance
les émotions manifestées par autrui
l’ennui
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
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 opportunités de développement professionnel
féliciter pour leur créativité et leur ingéniosité
reconnaître leur 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

SPÉCIMEN

L'or organisé

Besoins de base : Un sentiment d'appartenance, sens 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 organisatinnels
respect des délais prescrits
patience et coopération
responsabilité et esprit pratique
planification et préparation
confiance marquée dans les politiques et procédures

Habiletés 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
bon jugement
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

Faiblesses possibles

prudence et manque d'imagination
trop exigeant envers lui-même et autrui
vision restreinte
parfois pessimiste ou négatif
rigide et résiste au changement
ne pardonne jamais une fois trahi
« vertueux » - on le fait à ma façon ou on ne le fait pas du tout

SPÉCIMEN

L’or organisé membre d’une équipe

Besoins

- sécurité, stabilité, ordre et planification
- assez de temps pour accomplir une tâche
- règles, normes et procédures
- sentiment d’appartenance
- sentiment d’être utile et de contribuer au projet jusqu’à la fin
- uniformité, précision et productivité
- reconnaissance de l’effort et du travail accompli
- détails sur les exigences spécifiques

Comment obtenir leur coopération

- 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
- avoir des options viables au cas où le tout ne se déroulerait pas comme prévu
- donner la raison d’être du changement
- faire des demandes précises
- être organisé et ponctuel
- tenir vos promesses et vos engagements

Préférences

- ordre et structure
- stabilisation et structuration des processus
- satisfaction du travail accompli
- aide à autrui et appréciation de la compagnie d’autrui
- identification au groupe
- récompenses tangibles
- préparation et effi cacité

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 planifi és 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 souhaits, etc.

SPÉCIMEN

L'introversion et l'extraversion

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 choisisse 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[MD] ? Dimensions de personnalité[MD] 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.

SPÉCIMEN

Conseils importants à retenir

NOUS RESSEMBLONS TOUS À UN TISSU ÉCOSSAIS

Les Dimensions de personnalité[MD] n'enferme pas les gens dans des cases.
Ne l'utilisez pas pour donner une « étiquette » à quelqu'un d'autre.
Chaque personne est un mélange des quatre dimensions de la personnalité.
Chacun peut utiliser chacune des quatre dimensions quand il en a besoin.
La plupart d'entre nous avons une ou deux dimensions qui nous décrivent le mieux;
ce sont les dimensions que nous préférons utiliser le plus souvent.

Les différences sont souhaitabless

CECI N'EST QU'UN OUTIL!

Il ne peut expliquer et **ne tente pas** d'expliquer tous les comportements humains.
Utilisez-le afi n 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.

SPÉCIMEN

Document généré sur 2026-11-02 à 16:02