



# Rapport de Dynamique Comportementale

Candidat 1 – 13/10/2021  
INCBE PROFIL\_INC



La Dynamique Comportementale correspond à l'expression d'un ensemble de facteurs qui caractérisent notre façon de ressentir, penser, agir et interagir face aux événements, qu'ils soient simples et connus ou complexes et non maîtrisés. De façon aisée et compréhensible, profil'INC® permet d'appréhender notre complexité d'humain en apportant un éclairage nouveau sur l'articulation de ce qui constitue nos moteurs et nos freins. Il met ainsi en perspective la façon dont les différentes facettes d'une personnalité se complètent ou s'opposent tout en donnant les clés et les leviers qui nous permettent d'AGIR plutôt que RÉAGIR pour plus de plaisir et de performance au quotidien.

Pour explorer les différentes facettes de la Dynamique Comportementale d'une personne, profil'INC® se base sur l'Approche Neurocognitive et Comportementale (ANC) issue de travaux de recherche interdisciplinaire et d'expertise terrain développés depuis plus de 30 ans.

**De façon pratique, profil'INC® éclaire et potentialise toute action destinée à évaluer et développer les SOFTSKILLS ou compétences comportementales que ce soit dans un contexte de mobilité, de recrutement, de développement ou d'orientation.**

Grâce à la finesse de ses éclairages, il favorise l'élaboration de plans d'actions ciblés pour accompagner le développement du potentiel.

## SOMMAIRE

1. Synthèse de la DYNAMIQUE COMPORTEMENTALE .....	4
2. MÉTACULTURE .....	6
3. DYNAMIQUE DE MOTIVATION : force et stabilité des soft skills .....	8
4. DYNAMIQUE DE MOTIVATION : capacité de recul face à des irritants potentiels .....	12
5. DYNAMIQUE COMPORTEMENTALE EN GROUPE .....	14
6. DYNAMIQUE ADAPTATIVE .....	16

## ANNEXES

<b>Annexe 1</b> : Comportements et attitudes des 8 dynamiques de motivation .....	19
<b>Annexe 2</b> : Capacité de recul face à des irritants classés par dynamique de motivation .....	28
<b>Annexe 3</b> : Tableau détaillé des dynamiques de motivation .....	30

# Section 1 – Synthèse de la DYNAMIQUE COMPORTEMENTALE

## 1/ DYNAMIQUE DE MOTIVATION ET D'ENGAGEMENT

Elle donne un aperçu de votre dynamique – attitudes et comportements spontanés – au niveau émotionnel et est déclinée en 8 profils types (voir définitions en annexe 2) selon 4 grandes orientations. Les motivations peuvent être :

- **Individuelles**, ce sont des attitudes autocentrées où l'épanouissement et la réussite prennent leur source dans des activités solitaires.
- **Collectives**, ce sont des attitudes hétérocentrées où l'épanouissement et la réussite prennent leur source dans des activités collectives.
- **Introverties**, ce sont des attitudes adoptées avec plaisir dans l'anticipation, la réflexion, l'effort ou la prévention.
- **Extraverties**, ce sont les attitudes adoptées avec plaisir dans l'aisance, la facilité ou l'action spontanée.

La dynamique motivationnelle est ici représentée dans deux graphes selon des variables (motivations, valeurs, intolérances ou préjugés) qui vont apporter ou prendre en énergie, et selon le poids et la représentativité de chacune.

### Graphe 1 : DYNAMIQUES ÉNERGISANTES

**LA DYNAMIQUE DE MOTIVATION DURABLE** exprime dans quelle mesure vous adoptez les comportements et attitudes associés à cette dynamique pour le « plaisir de faire ».

**La motivation exprimée** correspond à l'intensité et la fréquence avec laquelle vous affirmez être motivé(e) par les comportements et attitudes associés.

**La motivation calculée** correspond à la stabilité de cette motivation en situation défavorable ainsi qu'aux comportements et attitudes associés.

**LA DYNAMIQUE DE MOTIVATION CONDITIONNELLE** correspond à l'importance que prennent le résultat et/ou la reconnaissance de tiers pour exprimer cette motivation :

**Si la motivation exprimée est +/- égale à la motivation calculée**, Les comportements associés à la dynamique de motivation sont adoptés avec plaisir, de façon spontanée et pérenne quelles que soient les circonstances.

**Si la motivation calculée est très inférieure à la motivation exprimée**, La motivation est présente, mais plus fragile en situation défavorable en raison des *dynamiques énergivores*.

### Graphe 2 : DYNAMIQUES ÉNERGIVORES

Ce tableau complète et éclaire le différentiel entre motivation exprimée et motivation calculée du graphe 1, c'est-à-dire ce qui peut altérer la stabilité de la motivation et donc des comportements et attitudes associés :

**L'INTOLÉRANCE À L'ABSENCE DE L'ATTITUDE** exprime dans quelle mesure il est difficile pour vous d'évoluer dans un environnement qui ne favorise pas les comportements et attitudes associés à la dynamique de motivation.

**LE SURINVESTISSEMENT ÉMOTIONNEL** suggère que vous adoptez certains comportements et attitudes associés avec beaucoup voire trop d'enthousiasme, mais aussi avec l'anxiété que cela puisse s'arrêter ou échouer. Le surinvestissement émotionnel s'accompagne souvent d'une insatisfaction malgré les bons résultats ou une sensation de ne jamais en faire assez.

**L'AVERSION VIS-À-VIS DE L'ATTITUDE** exprime dans quelle mesure vous évitez d'être confronté et rejetez certains comportements et attitudes associés à la dynamique de motivation.

## 2/ DYNAMIQUE COMPORTEMENTALE EN GROUPE

Dans ce graphique, nous évaluons la place que vous prenez et la confiance que vous accordez spontanément aux autres dans un groupe, parfois sans raison objective, ainsi que votre assertivité c'est-à-dire votre capacité à exprimer et défendre vos idées et vos droits sans empiéter sur ceux des autres.

## 3/ DYNAMIQUE ADAPTATIVE

Dans ce graphique, nous évaluons votre stratégie pour appréhender, faire face et vous adapter à des situations qu'elles soient connues ou non, en recrutant de façon préférentielle le « mode automatique » ou expert, plus rapide pour gérer les situations simples ou connues ou le « mode adaptatif » ou agile, plus puissant pour gérer les situations complexes ou non maîtrisées.

### 1/ Dynamiques énergisantes

-  Motivation exprimée
-  Motivation calculée
-  Motivation conditionnelle

### 2/ Dynamiques énergivores

-  Surinvestissement émotionnel
-  Intolérance à l'absence
-  Aversion vis-à-vis de l'attitude

### 3/ Dynamique en groupe

-  Faible
-  Moyen
-  Fort

### 4/ Dynamique adaptative

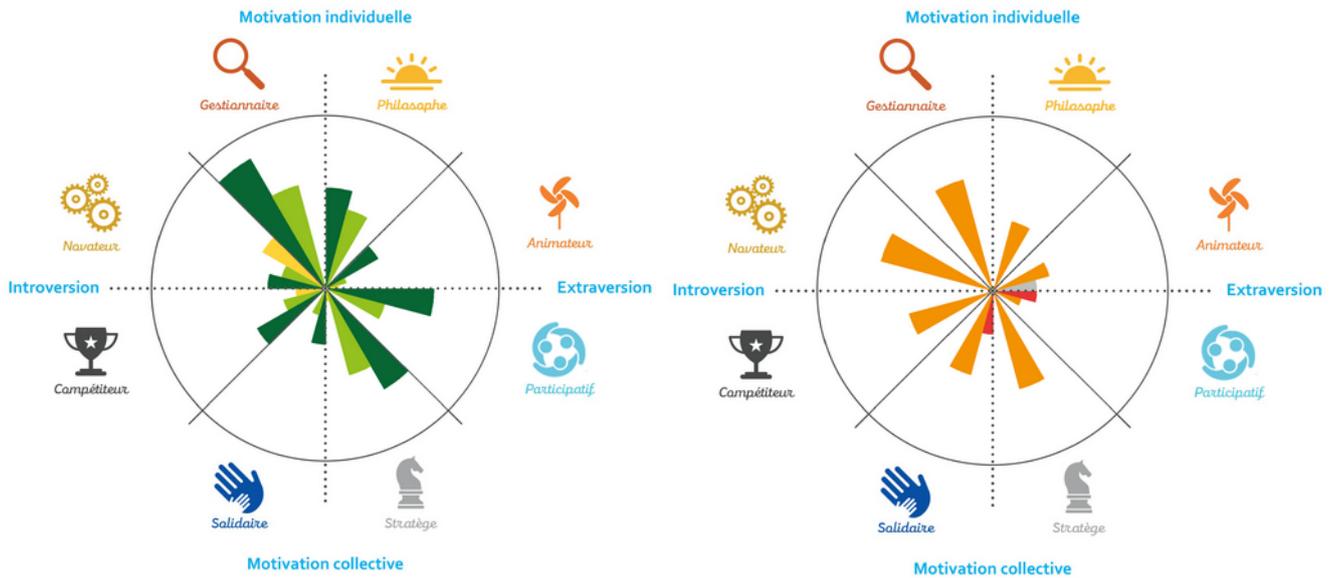
-  Situation normale (situation simple ou connue)
-  Situation difficile (situation complexe ou non maîtrisée)

# DYNAMIQUE COMPORTEMENTALE – Synthèse

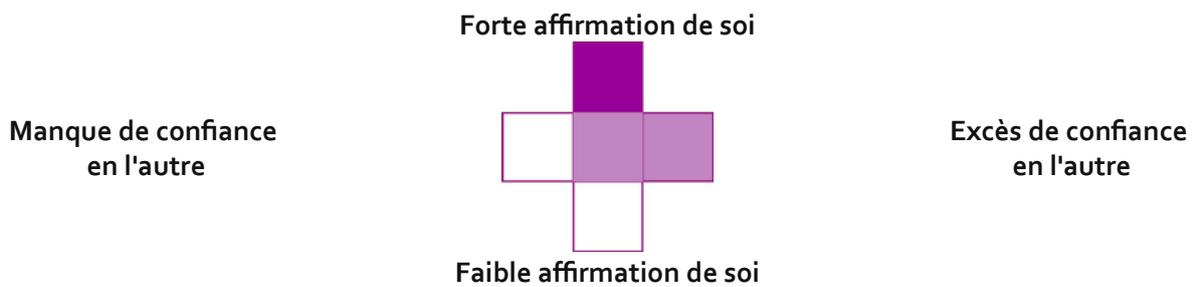
## 1/ DYNAMIQUE DE MOTIVATION ET D'ENGAGEMENT

Graph 1 – Dynamiques énergisantes

Graph 2 – Dynamiques énergivores



## 2/ DYNAMIQUE COMPORTEMENTALE EN GROUPE



## 3/ DYNAMIQUE ADAPTATIVE



## Section 2 - MÉTACULTURE

Ce graphique correspond à la part que chacune des dynamiques du rapport représente dans la façon que vous avez d'appréhender le monde.

### Les dynamiques énergisantes

- Le Plaisir d'agir résilient ou **MOTIVATION DURABLE**, qui exprime dans quelle mesure vous adoptez les comportements et attitudes associés à la dynamique de motivation pour le plaisir de faire, ainsi que la résilience de la motivation lorsqu'elle est mise en difficulté par une situation.

*« J'agis par plaisir de faire ce qui me ressource contre vents et marées. »*

- Le Plaisir d'agir non résilient, ou **MOTIVATION DURABLE dépendante d'un contexte** favorable et affectée par les contextes difficile qui entravent l'expression du plaisir d'agir.

*« J'agis par plaisir de faire ce qui me ressource, mais je suis sensible à l'environnement. »*

- Le Plaisir du résultat ou **MOTIVATION CONDITIONNELLE**, qui exprime dans quelle mesure vous adoptez les comportements et attitudes associés à la dynamique de motivation pour le plaisir procuré par l'obtention du résultat ou de la reconnaissance sociale que cela vous apporte.

*« J'agis pour le plaisir anticipé d'obtenir du résultat et/ou de la reconnaissance. »*

- La **DYNAMIQUE ADAPTATIVE** ou part que prend votre capacité à appréhender, faire face et vous adapter à des situations qu'elles soient connues ou non, en mobilisant votre le « mode adaptatif » ou agile.

*« J'agis avec curiosité, lucidité et créativité pour m'adapter avec agilité aux situations que je rencontre. »*

### Les dynamiques énergivores

- L'évitement des désagréments induits par des contextes irritants (**INTOLÉRANCE ET AVERSIONS**), qui pousse à réagir sous stress pour éviter ou combattre la situation irritante.

*« J'agis pour éviter d'être confronté à une situation désagréable. »*

- LE SURINVESTISSEMENT ÉMOTIONNEL**, exprime dans quelle mesure vous adoptez certains comportements et attitudes avec beaucoup, voire trop d'enthousiasme, et aussi avec l'anxiété que cela puisse s'arrêter ou échouer. Le surinvestissement émotionnel s'accompagne souvent d'une insatisfaction malgré les bons résultats ou une sensation de ne jamais en faire assez.

*« J'agis avec fébrilité, un mélange d'enthousiasme et de peur d'échouer. »*

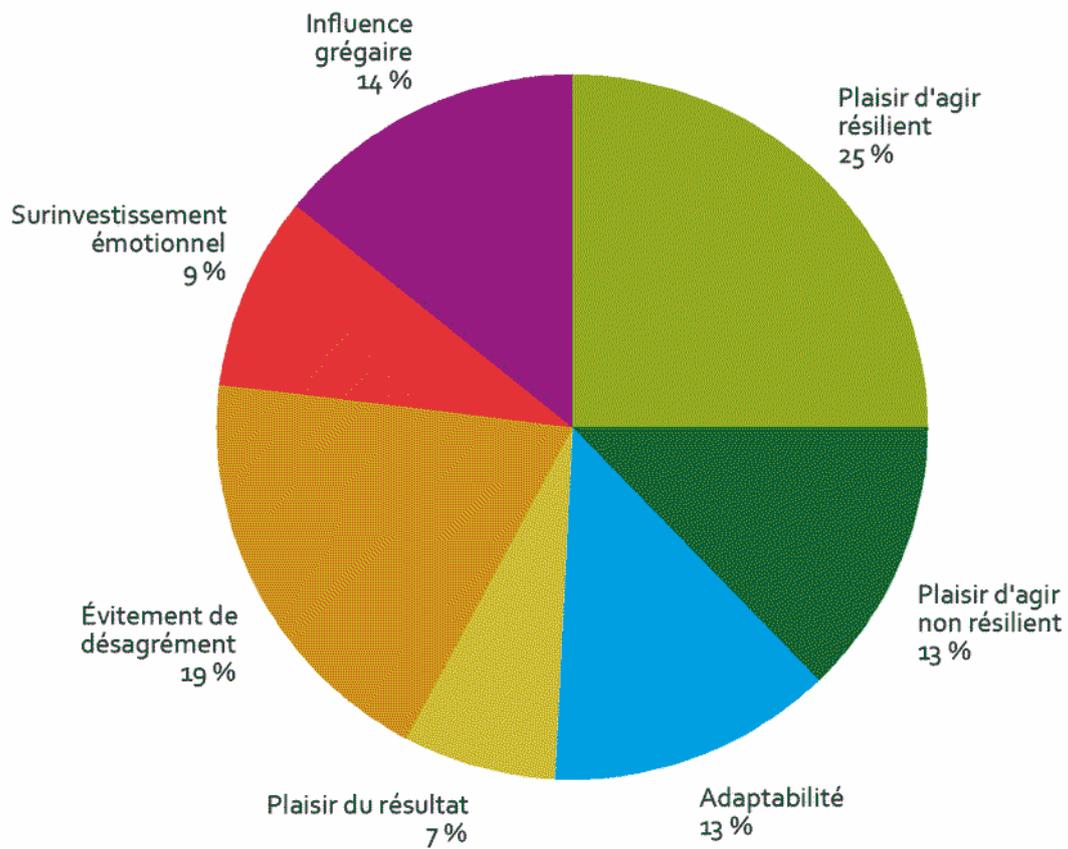
- LA DYNAMIQUE COMPORTEMENTALE EN GROUPE** ou part que prend votre tendance à être sensible aux rapports de force et de confiance/méfiance qui se jouent dans les groupes humains.

*« J'agis avec la préoccupation d'occuper la place et la posture qui me revient dans un groupe. »*

# MÉTACULTURE

## STRUCTURE DE VOTRE DYNAMIQUE COMPORTEMENTALE

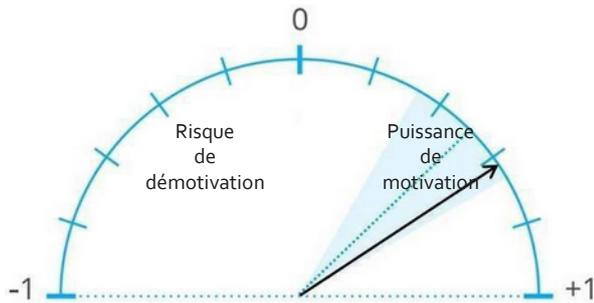
*Poids relatif des moteurs et freins à l'action*



## Section 3 – DYNAMIQUE DE MOTIVATION : Force et stabilités des soft skills

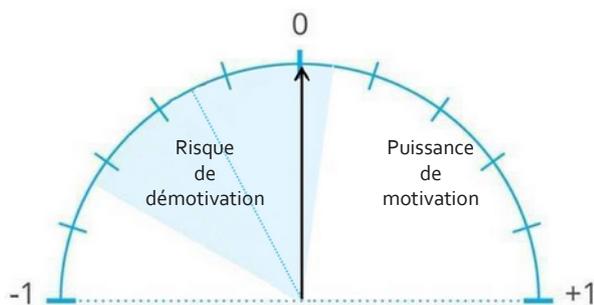
Cette partie analyse la stabilité et la durabilité de la motivation à adopter les comportements les plus représentatifs de chaque dynamique de motivation.

Quelques clés de lecture non exhaustives :



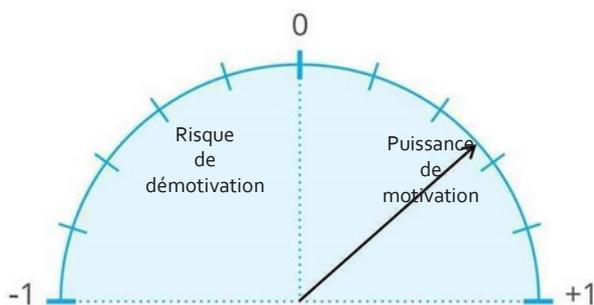
### Amplitude faible ou moyenne et $> 0$

La motivation à adopter le comportement est stable et durable quoi qu'il arrive. Succès ou échec, reconnaissance ou pas, vous perséverez à adopter le comportement et à en retirer du plaisir, de la satisfaction et de l'énergie.



### Amplitude faible ou moyenne et $< 0$

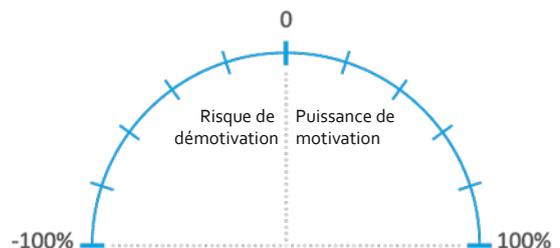
Adopter ce comportement est déplaisant pour vous. Vous ne le faites que par réelle nécessité et de façon réactive. Votre tolérance à l'échec et sa durabilité sont donc très faibles. En général, vous essayez aussi d'éviter le comportement en question.



### Amplitude large entre -1 et +1

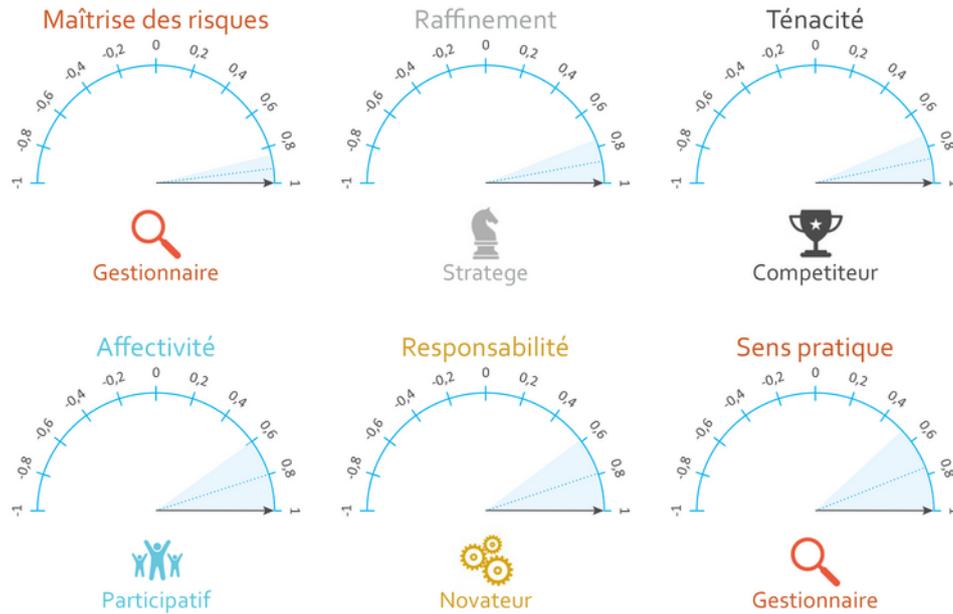
La motivation à adopter le comportement est instable. Vous êtes animé(e) par un désir intense d'adopter le comportement en question, mais à cela s'ajoute de la fébrilité, c'est-à-dire de l'insatisfaction malgré les bons résultats. Un échec douloureux peut entraîner aussi une forte démotivation, voire un abandon.

- Motivation exprimée ————
- Épicentre de motivation calculée ●●●●●●●●
- Amplitude de motivation



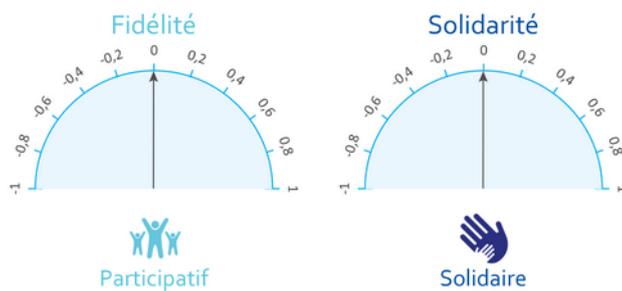
# DYNAMIQUE DE MOTIVATION : Force et stabilité des soft skills

Vos principales aptitudes source de motivation, de plaisir et de performance  
« Je me ressorce »



Vos principales sources d'anxiété ou de démotivation  
« Je me stresse »

## Surinvestissement émotionnel



## Démotivation

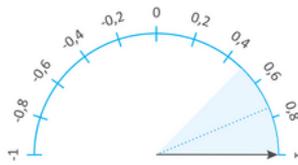


# MOTIVATION – Stabilité de la motivation – Détail



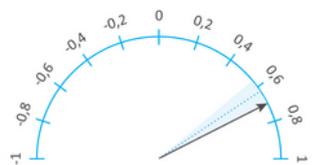
## Optimisme

Prendre la vie du bon côté, être d'un naturel heureux et optimiste.



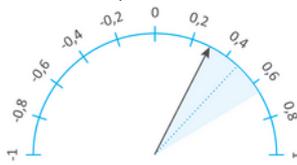
## Observation

Observer et contempler longuement la nature, écouter, sentir, toucher, voir le monde qui m'entoure.



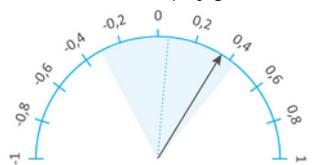
## Distanciation

Se centrer sur l'instant présent, se questionner sur le sens de la vie et prendre du recul par rapport au quotidien.



## Convivialité

Être convivial.e, accueillir avec bonhomie, être compréhensif.ve et empathique à l'égard de tout le monde sans préjugés.

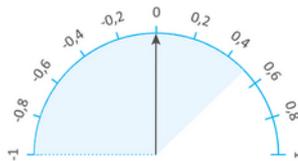


Philosophe



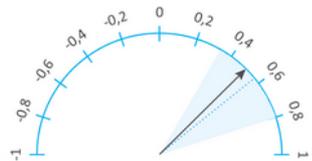
## Sens de l'imprévu

Surprendre autrui, vivre l'imprévu, l'inattendu, l'insolite, bousculer mes habitudes et celles des autres.



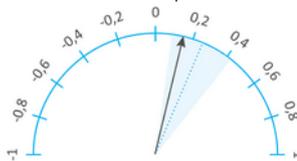
## Légèreté

Vivre avec légèreté, être insouciant.e, rire de moi et de tout, faire rire.



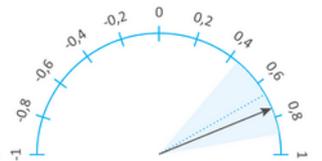
## Créativité

Improviser, exprimer ma créativité artistique, inventer un monde imaginaire, fantasque ou fantastique.



## Mouvement

Bouger, sauter, glisser, danser, courir... Être en mouvement.

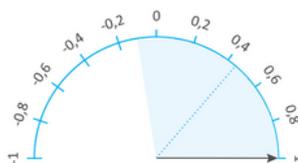


Animateur



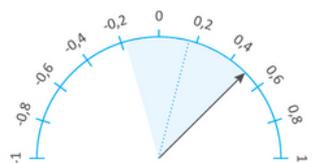
## Esprit d'équipe

Travailler en équipe et créer une ambiance chaleureuse et amicale.



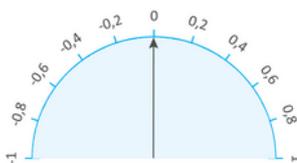
## Assistance

Seconder un collaborateur, assister les autres, tous les autres et pas uniquement mes supérieurs hiérarchiques ou les personnes que je trouve admirables.



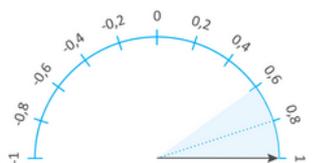
## Fidélité

Privilégier des liens forts et durables avec les personnes qui me sont chères.



## Affectivité

Rechercher de la douceur dans les mœurs, rechercher le partage de liens affectifs comme mode relationnel dans la vie privée ou professionnelle.

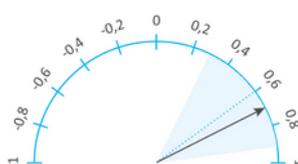


Participatif



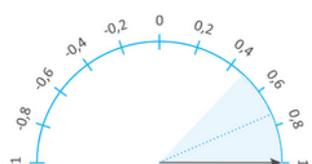
## Sens du mentorat

Découvrir des talents, révéler et déployer les potentiels, soutenir et accompagner des projets ambitieux.



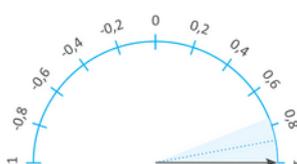
## Orchestration d'équipe

Prendre des décisions, piloter et coordonner un projet, recruter des profils précis, orienter une ressource vers un poste adéquat, rassembler les compétences, diriger et motiver une équipe, déléguer les fonctions.



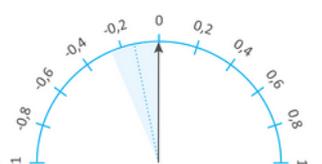
## Raffinement

Rechercher l'élégance, le raffinement, adoucir et harmoniser les mœurs, transmettre l'art et la culture.



## Engagement sociétal

Construire l'harmonie sociale, respecter et incarner les valeurs de la société, participer à la vie publique.



Stratège

# MOTIVATION - Stabilité de la motivation - Détail



## Altruisme

Être disponible, être prêt.e à rendre service sans aucune forme de discrimination, ni d'attente en retour (quel que soit le contexte professionnel ou privé).

## Humilité

Être modeste, avoir le plus objectivement possible conscience de mes limites.

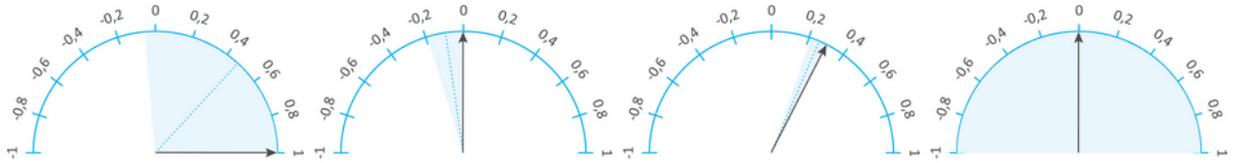
## Patience

Être patient.e face aux difficultés des autres, accomplir pour les autres des tâches qui repoussent la plupart des gens.

## Solidarité

Être généreux(se), être solidaire avec les personnes en difficulté, les « laissés pour compte », leur apporter mon soutien moral et matériel (direct ou anonyme).

Solidaire



## Efficacité

Agir avec efficacité, prendre des initiatives, concrétiser et faire aboutir des projets quel que soit le contexte (même en dehors de mes passions et loisirs).

## Sens du challenge

Transformer certaines propositions ou suggestions en défis à relever, faire de ces défis autant d'occasions de me dépasser, m'évaluer, m'améliorer.

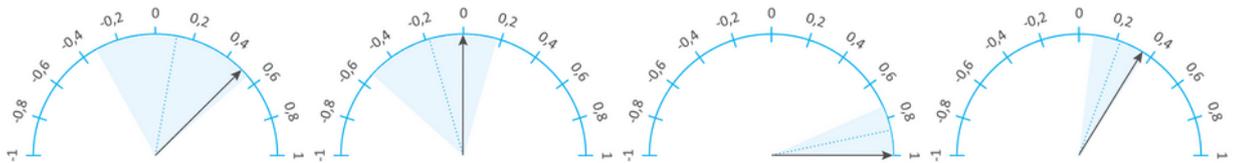
## Ténacité

Être autonome, surmonter les obstacles, être prêt.e à réaliser l'impossible pour faire face à l'adversité.

## Esprit critique

Être vif.ve, rapide, avoir de la répartie, avoir l'esprit critique, répondre du tac au tac, pointer en temps réel les moindres erreurs logiques de mes interlocuteurs.

Compétiteur



## Conceptualisation

Trouver des théories ou créer des modèles, concevoir la complexité puis la conceptualiser.

## Responsabilité

Exprimer et partager mon sens des responsabilités, assumer mes responsabilités.

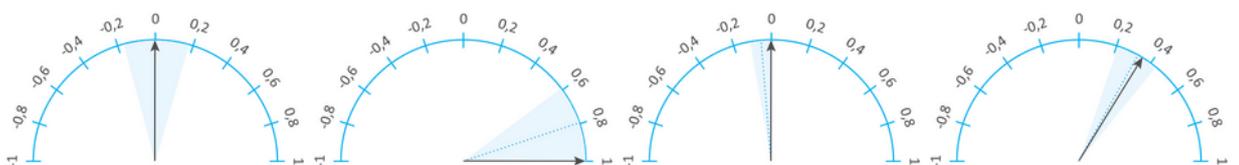
## Logique

Jouer avec la logique, démonter les mécanismes, comprendre les lois d'une science qui me passionne.

## Ingéniosité

Améliorer le fonctionnement d'un mécanisme que l'on a compris, résoudre les rébus et paradoxes, innover, inventer.

Novateur



## Perfectionnisme

Développer mon savoir-faire jusqu'à maîtriser pleinement mon sujet, avoir le goût du détail, rechercher la perfection.

## Sens pratique

Mettre de l'ordre dans le désordre, structurer, organiser, rendre efficace, évaluer, mesurer, quantifier des données aussi précisément que possible.

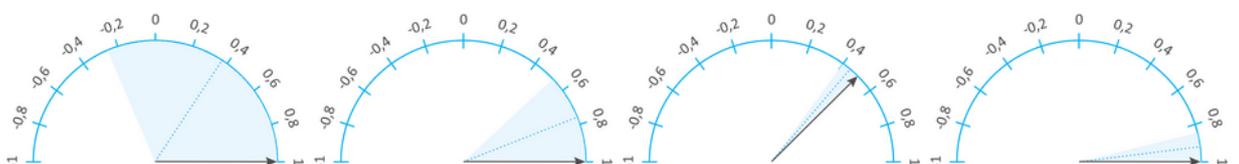
## Sens de l'économie

Optimiser l'action et les dépenses, rechercher activement le bon rapport qualité prix, saisir les bonnes affaires.

## Maîtrise des risques

Prévoir et maîtriser des risques, sécuriser une situation, entretenir et soigner mes biens.

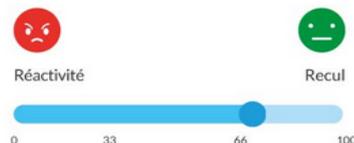
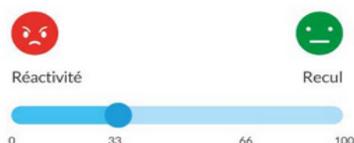
Gestionnaire



## Section 4 - Capacité de recul face à des irritants potentiels

Cette partie exprime votre capacité à rester serein(e) face à des situations, attitudes, comportements qui sont généralement perçus comme désagréables ou irritants et qui vont générer une réactivité émotionnelle plus ou moins forte de type énervement, gêne, agacement voire colère, anxiété, tristesse ou frustration.

Elle permet d'évaluer votre degré de réactivité, c'est à dire votre tendance à stresser ou votre recul ou capacité à rester calme et neutre. Vous identifierez ainsi vos ressources pour faire face à ces situations.



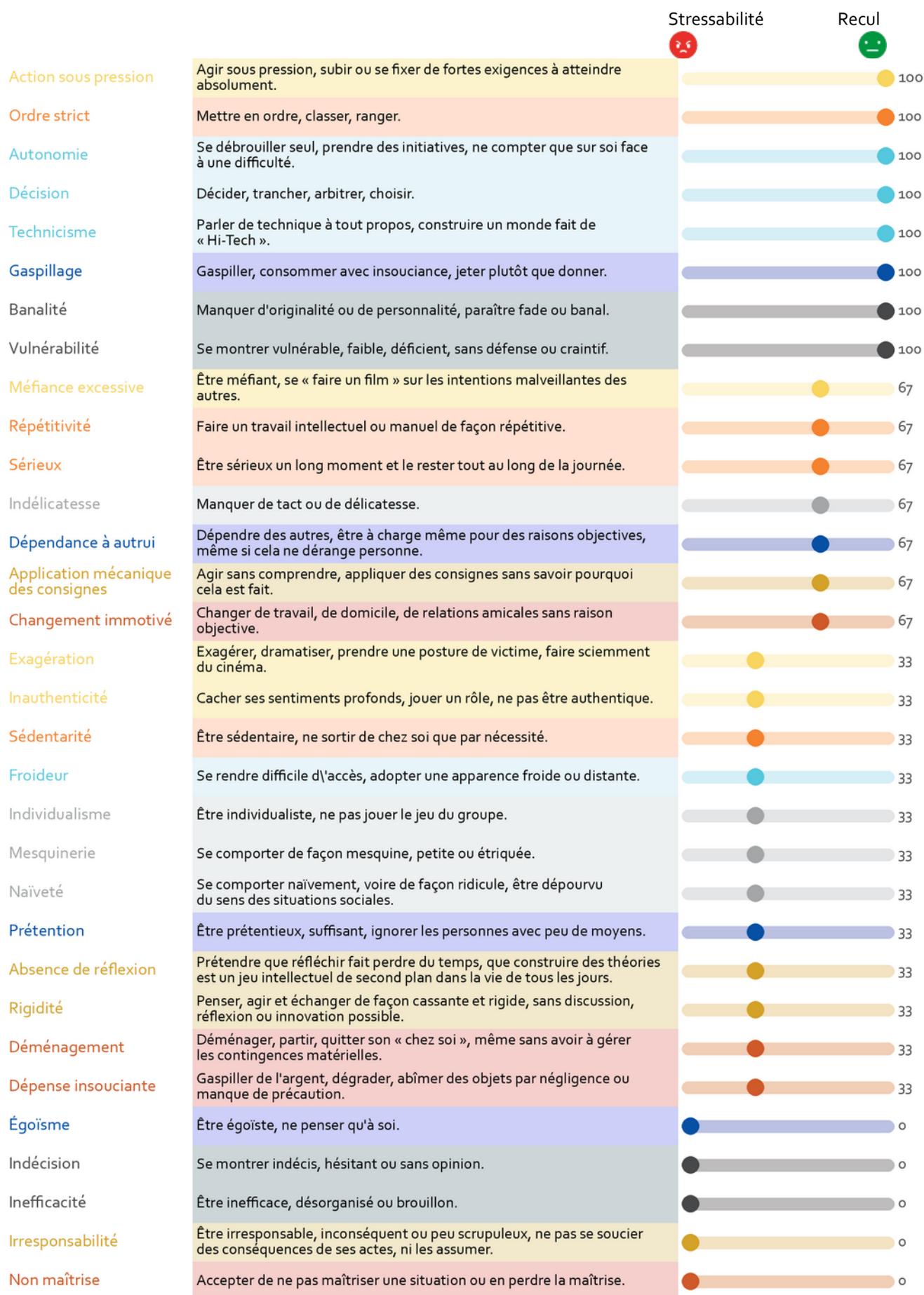
Si le niveau est < 50 :	Si le niveau est > 50 :
Cela permet d'identifier vos intolérances ou vos « réactivités », c'est-à-dire les attitudes ou comportements qui vous font basculer en stress, qui vous empêchent d'agir avec recul et calme et qui peuvent être aussi source de forte démotivation quand le score est proche de 0.	Cela permet d'identifier votre capacité à prendre du recul ou à rester serein.e face à ces attitudes ou comportements rencontrés, et à les adopter vous-même si nécessaire sans stress quand le score est proche de 100.

### NATURE DES IRRITANTS PAR PROFIL

	<b>Philosophe</b>	Exagération Action sous pression Inauthenticité Méfiance excessive		<b>Solidaire</b>	Dépendance à autrui Égoïsme Prétention Gaspillage
	<b>Animateur</b>	Ordre strict Sérieux Sédentarité Répétitivité		<b>Compétiteur</b>	Vulnérabilité Indécision Inefficacité Banalité
	<b>Participatif</b>	Froideur Technicisme Autonomie Décision		<b>Novateur</b>	Application mécanique des consignes Irresponsabilité Rigidité Absence de réflexion
	<b>Stratège</b>	Mesquinerie Naïveté Indélicatesse Individualisme		<b>Gestionnaire</b>	Changement immotivé Non maîtrise Dépense Déménagement

0 : Intolérance forte/réactivité  
33 : Intolérance moyenne  
66 : Intolérance faible  
100 : Intolérance nulle/recul

# MOTIVATION – Capacité à rester serein – Synthèse



## Section 5 – DYNAMIQUE COMPORTEMENTALE EN GROUPE

Dans cette partie, nous évaluons la place que vous prenez spontanément dans un groupe parfois sans raison objective. **Plus le pourcentage est élevé, plus on a tendance à adopter le comportement. Les pourcentages inférieurs à 10% sont négligeables.**

<p style="text-align: center;"><b>Forte affirmation de soi</b></p> <p>Une personne en forte affirmation de soi montre potentiellement beaucoup d'assurance, s'exprime et occupe l'espace facilement. Elle peut être perçue comme intimidante. De façon graduelle, parfois irrationnelle, et même en contradiction avec ses propres valeurs, elle aura tendance sans toujours s'en rendre compte à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prendre sa place, occuper l'espace de façon spontanée</li> <li>• S'exprimer et exprimer son point de vue avec aisance en ne prenant que peu voire pas le point de vue des autres</li> <li>• Chercher à prendre l'ascendant sur l'autre quitte à ce que ce soit à son détriment.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Manque de confiance en l'autre</b></p> <p>Une personne en manque de confiance en l'autre ressent potentiellement le besoin de s'isoler du groupe. De façon graduelle, parfois irrationnelle, et même en contradiction avec ses propres valeurs, elle aura tendance sans toujours s'en rendre compte à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Être observatrice du groupe et peu se dévoiler</li> <li>• Ressentir un certain malaise lorsqu'elle est trop longtemps immergée dans un groupe</li> <li>• Se méfier des autres, voire devenir agressive lorsque leur présence est ressentie comme une menace.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Assertivité</b></p> <p>Une personne assertive sait défendre ses droits personnels, exprime ses pensées, ses sentiments, ses convictions de façon sincère et appropriée, sans agressivité ni peur. Elle respecte également les droits, les pensées, les sentiments et les convictions des autres personnes. Elle cherche à agir au mieux de ses intérêts et de l'intérêt des autres, dans une attitude spontanément "gagnant-gagnant". Elle est en mesure d'accepter ou de refuser en toute conscience une demande en assumant toutes les conséquences de sa position. Elle communique et négocie sans chercher à manipuler ou intimider l'autre, et ne se laisse pas non plus manipuler ou intimider.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Excès de confiance en l'autre</b></p> <p>Une personne en excès de confiance en l'autre accorde <i>a priori</i> sa confiance à ses semblables et se sent généralement à sa place dans les groupes, la foule ou avec des inconnus. De façon graduelle, parfois irrationnelle, et même en contradiction avec ses propres valeurs, elle aura tendance potentiellement sans toujours s'en rendre compte à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se sentir chez elle partout</li> <li>• Avoir confiance spontanément en l'autre et en sa bonté</li> <li>• Avoir l'impression de comprendre les autres, sans même qu'ils s'expriment.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Faible affirmation de soi</b></p> <p>Une personne en manque d'affirmation de soi manque d'assurance face aux autres, a potentiellement des difficultés à prendre position y compris dans les domaines où elle est légitime, à dire non. De façon graduelle, parfois irrationnelle, et même en contradiction avec ses propres valeurs, elle aura potentiellement tendance à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir du mal à s'exprimer et à prendre sa place même sur ses sujets de prédilection ou d'expertise</li> <li>• Se mettre au service des autres même au détriment de ses propres besoins</li> <li>• Se soumettre rapidement face aux rapports de force.</li> </ul>			

1/ Force

2/ Fréquence



Le % représente la fréquence relative des attitudes et des comportements adoptés.

# DYNAMIQUE COMPORTEMENTALE EN GROUPE – De façon graduelle en fonction de la force et de la fréquence



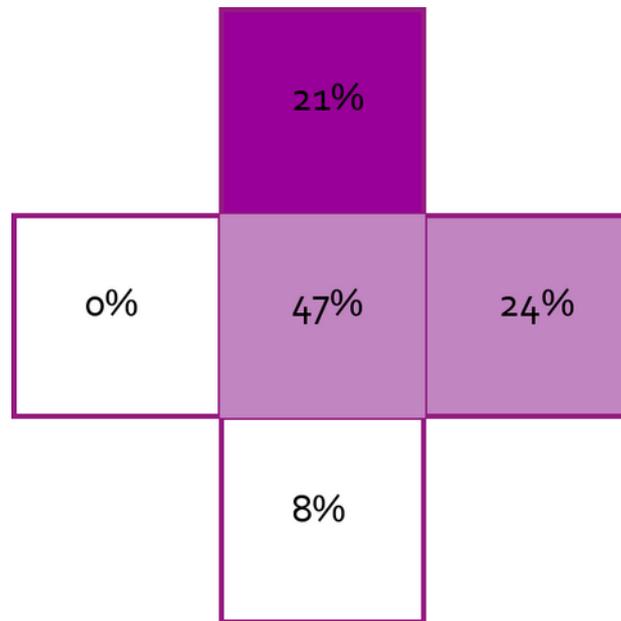
## Forte affirmation de soi

- Sûr.e de soi en toute circonstance
- Séduit pour obtenir
- Besoin d'être respecté.e et admiré.e
- S'impose ou passe en force



## Manque de confiance en l'autre

- Prudent.e, se livre peu
- Méfiant, préfère se débrouiller seul.e
- Ne se laisse pas facilement duper
- Supporte mal l'autorité



## Excès de confiance en l'autre

- À l'aise au contact de tout le monde, accueillant.e
- Fait confiance a priori à tous les autres
- Spontanément médiateur.trice
- Candide voire crédule



## Faible affirmation de soi

- Se sous-estime
- Influençable
- Perfectionniste par crainte de nuire
- Se culpabilise de façon irrationnelle

Plus le pourcentage est élevé, plus vous avez tendance à adopter le comportement. Les pourcentages inférieurs à 10% sont négligeables.

## Section 6 – DYNAMIQUE ADAPTATIVE

Dans cette partie, nous évaluons votre adaptabilité, c'est-à-dire votre préférence à recruter votre « mode automatique » ou votre « mode adaptatif » à travers les 6 dimensions qui les caractérisent.

MODE MENTAL AUTOMATIQUE		MODE MENTAL ADAPTATIF	
	<b>Routine :</b> Attrait pour les habitudes, la maîtrise du connu, le non-désir de la nouveauté ou la peur d'aller explorer concrètement ailleurs, autrement.		<b>Curiosité :</b> Capacité à rechercher de manière active, exploratoire et sensorielle la nouveauté, esprit de la découverte, quête active de l'autre, de la différence ou de l'exotisme.
	<b>Persévérance :</b> Attrait pour la poursuite d'un objectif sans se laisser déstabiliser par l'imprévu ou les obstacles ; parfois de l'obstination, une crainte du dérangement ou une résistance aveugle au changement même inéluctable.		<b>Souplesse :</b> Capacité à s'ouvrir - physiquement et mentalement - à l'imprévu, à accepter la survenue d'événements qui dérangent, à accepter la réalité, toute la réalité, sans pour autant s'y soumettre ou s'y résigner.
	<b>Simplification :</b> Attrait pour la prise de décision facile et rapide en situation connue et maîtrisée ; parfois aussi la source d'un manque de nuance ou d'une vision tranchée, simpliste ou manichéenne des situations plus complexes.		<b>Nuance :</b> Capacité à concevoir les intermédiaires, le positif à côté du négatif ou les avantages cachés sous les inconvénients, et vice-versa ; à avoir une perception du caractère infiniment complexe et mouvant des relations entre les éléments.
	<b>Certitude :</b> Attrait pour l'affirmation, l'opinion bien enracinée; et à l'excès la sensation que notre vision des faits ou nos perceptions sensorielles forment « toute la réalité ». Il en découle parfois aussi de l'intolérance et des erreurs d'appréciation.		<b>Relativité :</b> Capacité à avoir conscience que chacun porte son propre regard sur les choses, que toutes les visions - y compris la sienne - sont relatives et limitées par rapport au réel, que la perception spontanée de ce que l'on voit n'est pas la réalité entière.
	<b>Empirisme :</b> Attrait pour les recettes qui marchent, les résultats ainsi qu'une confiance absolue dans les expériences vécues, mais c'est aussi l'aversion pour la réflexion perçue comme stérile et compliquée, vue comme de la « prise de tête ».		<b>Rationalité :</b> Capacité à rechercher activement la compréhension des mécanismes cachés qui animent le monde, sentiment que tout pourrait se comprendre, qu'il y a des causes sous les éléments visibles. C'est vivre la logique comme un « regard », un sixième sens qui perce les mystères des sensations.
	<b>Image sociale :</b> Perception intuitive de ce qui se fait, de ce qui est acceptable socialement dans un groupe, mais aussi une préoccupation aliénante du regard des autres, une importance exagérée donnée à son image dans le groupe, qui peut conduire à un manque d'initiative par peur du risque. Le groupe est perçu comme un « juge », ce qui entraîne des vécus de honte, de ridicule, de prétention ou de fierté.		<b>Opinion personnelle :</b> Construction d'une opinion ni soumise, ni réactive au regard de l'autre. Si on cherche l'opinion ou les ressentis de l'autre, c'est pour enrichir son propre point de vue, et non la crainte du jugement. Sans peur du regard de l'autre, sans esprit de fierté, on exprime son opinion même si on est seul.e à l'incarner, on accepte et assume le risque de l'erreur, inhérent à toute décision.



Situation normale (situation simple et connue)



Situation difficile (situation complexe ou non maîtrisée)

# DYNAMIQUE ADAPTATIVE – Synthèse

## Adaptabilité - Synthèse

MODE  
AUTOMATIQUE



MODE  
ADAPTATIF

## Adaptabilité – Détail par dimension

Routine



Curiosité

Persévérance



Souplesse

Simplification



Nuance

Certitude



Relativité

Empirisme



Rationalité

Image sociale



Opinion personnelle





# Annexes



# LA DYNAMIQUE DE MOTIVATION « PHILOSOPHE »

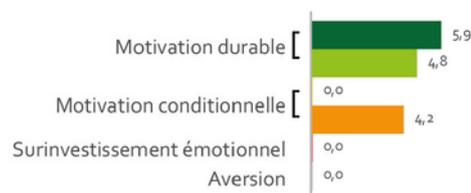


## Le plaisir du moment présent

Faire sereinement  
Être bienveillant, confiant  
Positiver  
Accueillir ce qui se présente  
Observer et contempler  
Prendre du recul, relativiser

## Aptitudes et atouts

**Optimisme**, pensée positive, attitude positive, curiosité  
**Observation**, contemplation, intériorité, calme, simplicité sociale  
**Distanciation**, souplesse, prise de recul, adaptation  
**Convivialité**, bonne humeur, goût de la nature et de l'authentique



Motivation exprimée  
Motivation calculée

Motivation par le résultat ou la reconnaissance  
Exigence (intolérance à l'absence)

Surinvestissement émotionnel  
Aversion (intolérance vis-à-vis de l'attitude)



### POINTS FORTS SI MOTIVATIONS DURABLES :

Optimistes, détendus, d'un naturel serein, les personnes « Philosophe » acceptent la réalité et prennent facilement du recul par rapport aux problèmes du quotidien. Elles pensent qu'il y a des solutions à toutes difficultés. Elles savent faire preuve de souplesse, s'adapter et dédramatiser afin de retrouver authenticité et sérénité : deux attitudes qui leur tiennent particulièrement à cœur. Patience, calme, ouverture et sens du consensus figurent également parmi leurs atouts. Nombreux les considèrent comme une personne ressource grâce à leur capacité à instaurer un « bon état d'esprit », leurs aptitudes à l'accueil, à l'écoute et au bien-être peuvent les amener à agir pour le bien-être de leur entourage. Peu soucieuses de leur image, elles aiment la simplicité sociale et tout ce qui touche à la nature.



### POINTS DE VIGILANCE (Particulièrement en cas de motivation conditionnelle et/ou de surinvestissement émotionnel) :

Parfois trop optimiste et confiant, le Philosophe peut paraître nonchalant ou insouciant. Comme les délais et la productivité ne font pas partie de ses priorités, on peut confondre son calme avec de l'indifférence ou de l'apathie. Il n'aime pas se plaindre ou se faire plaindre, dramatiser ou exagérer ou encore compliquer les choses. Le non-respect de la nature peut l'offusquer grandement et il supporte mal l'inauthenticité, la méfiance, ou des attitudes « fausses », comme tout autre comportement qui peut gêner le calme, la sérénité ou le bien-être. Le contraindre à agir sous pression ou à répondre à de fortes exigences et objectifs risque également de l'agacer.



## LA DYNAMIQUE DE MOTIVATION « ANIMATEUR »



### *Le plaisir du changement*

Explorer la nouveauté, découvrir, favoriser l'imprévu  
Bouger, (se) surprendre, provoquer le changement  
Faire autrement, (se) transformer

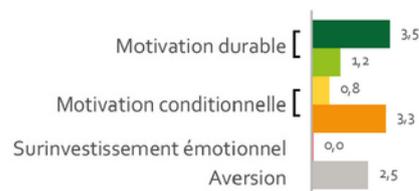
### *Aptitudes et atouts*

**Sens de l'imprévu**, changement, renouvellement, diversité des activités et des relations, le provisoire, l'éphémère

**Légereté**, rire et humour à tout propos, y compris sur soi-même, jeu, plaisanteries, espièglerie

**Créativité** débridée et permanente, innovation, improvisation

**Mouvement**, liberté, désordre, aventure, exotisme, sensations fortes



Motivation exprimée  
Motivation calculée

Motivation par le résultat ou la reconnaissance  
Exigence (intolérance à l'absence)

Surinvestissement émotionnel  
Aversion (intolérance vis-à-vis de l'attitude)



### POINTS FORTS SI MOTIVATIONS DURABLES :

Curieuses de tout, les personnes « Animateur » recherchent la nouveauté et sont attirées par le mouvement, la liberté, ce qui change ou se transforme. Elles s'adaptent aisément au provisoire ou à l'imprévu ; elles manquent rarement l'appel à l'aventure. Physiquement, elles aiment se mettre en mouvement, bouger et explorer de nouveaux lieux. Elles s'expriment avec facilité et spontanéité, sans tabou, que ce soit sur le plan verbal ou non-verbal. Sympathiques, enjouées et pétillantes, elles établissent facilement le contact avec les inconnus. Elles savent nouer des relations productives, séduire, mettre en confiance, détendre une atmosphère crispée ou cérémonieuse. Elles aiment rire, faire rire, jouer... Elles ont également un sens aigu de la créativité car elles foisonnent d'idées. Elles sont particulièrement douées pour initier le changement et prendre des risques.



### POINTS DE VIGILANCE (Particulièrement en cas de motivation conditionnelle et/ou de surinvestissement émotionnel) :

L'Animateur peut être perçu comme une personne qui se disperse, qui manque de sérieux ou de rigueur. Porté par la nouveauté, il peut chercher le changement pour le simple plaisir de changer (de travail, de maison, de cercle d'amis ...) ce qui peut créer un sentiment d'insécurité. Il n'aime pas se prendre au sérieux, avoir à expliquer ses actes en détail, et peut avoir du mal à s'engager à long terme ou à terminer un projet qui dure dans le temps. La routine, la répétition et le sédentarisme ne font pas partie de son vocabulaire. Les contraintes et les règles, en particulier celles qui limitent son autonomie, peuvent l'agacer fortement. Il préfère éviter les situations où il faut exprimer son désaccord, dire « non », affronter un conflit ou des difficultés. On lui reproche souvent d'agir avant de réfléchir.

# LA DYNAMIQUE DE MOTIVATION « PARTICIPATIF »

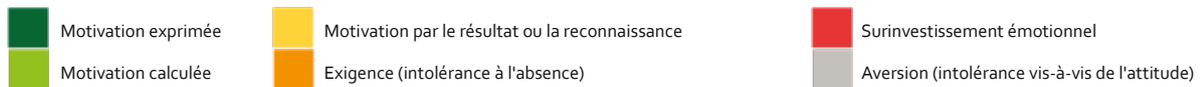
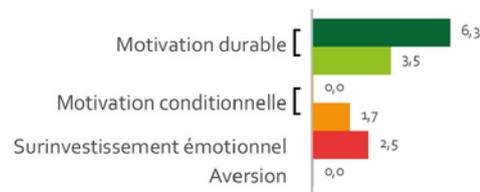


## Le plaisir du lien

Faire des choses ensemble  
Être connecté aux autres, partager, se lier  
Prendre soin de la relation interpersonnelle  
Apporter de la douceur voire de l'intimité  
Se rapprocher, fusionner

## Aptitudes et atouts

**Esprit d'équipe**, travail en équipe, reconnaissance, encouragement, soutien  
**Assistance**, collaboration, environnement à échelle humaine où l'on se connaît et se parle  
**Fidélité**, attrait pour la tendresse, les liens forts et durables, les contes et les happy-ends  
**Affectivité**, contact chaleureux voire fusionnel, intimité, douceur, gentillesse



### POINTS FORTS SI MOTIVATIONS DURABLES :

Les personnes « Participatif » privilégient la relation, elles aiment les contacts chaleureux, l'amitié, l'amour, l'intimité ou la douceur. Le travail en équipe les motive et elles cherchent à s'intégrer dans un groupe où elles retrouvent du soutien, de la reconnaissance et de l'encouragement. Elles préfèrent les environnements à taille humaine, où l'on se connaît, où l'on se parle et où l'on partage des projets qui dépassent le cadre professionnel. Bien qu'elles ne partent jamais seules au combat, elles constituent un rouage essentiel de l'équipe car elles contribuent à la durabilité des relations et des liens. Elles préfèrent le rôle d'équipier dévoué et actif sur lequel on peut compter plutôt que celui de leader et savent être autonomes dans le respect des objectifs communs. Elles cherchent activement un environnement humain et y affichent une fidélité sans limite.



### POINTS DE VIGILANCE (Particulièrement en cas de motivation conditionnelle et/ou de surinvestissement émotionnel) :

Étant le plus souvent à la recherche de contact et de proximité, le Participatif peut être perçu comme peu autonome voire trop dépendant des autres ; il peut en effet avoir du mal à agir seul, ou à prendre des décisions sans le consentement du groupe. De ce fait, prendre des initiatives ou des mesures qui vont à l'encontre du collectif peut être difficile pour lui ; il peut aussi avoir du mal à se mettre en avant ou en dehors du groupe. Étant porté naturellement vers l'humain, il peut porter peu d'intérêts aux objets, idées abstraites ou à la technique. Parfois considéré comme « trop gentil », il supporte mal la froideur dans les relations, la distance et la dureté. Il craint d'être rejeté ou abandonné, la perte de lien peut être déstabilisante.



# LA DYNAMIQUE DE MOTIVATION « STRATÈGE »



## *Le plaisir de l'harmonie*

Faire faire, amener à faire  
Être loyal, engagé au service d'un objectif commun  
Fédérer, coordonner, orchestrer  
Mettre en valeur ce qui unit  
Porter une vision

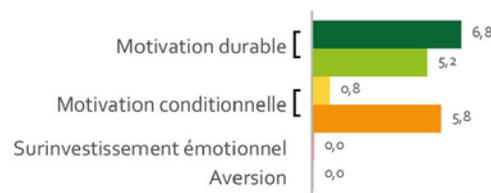
## *Aptitudes et atouts*

**Sens du mentorat**, sensibilité aux talents et aux potentiels, accompagnement et encouragement

**Orchestration d'équipe**, leadership, prise de décision, organisation, délégation

**Raffinement**, élégance, art de vivre, synergie, paix, art, mécénat, vie sociale et mondaine, respect, courtoisie

**Engagement sociétal**, attachement aux valeurs pour organiser la vie sociale, respect de la hiérarchie, des engagements ou de la parole donnée, loyauté



 Motivation exprimée  
 Motivation calculée

 Motivation par le résultat ou la reconnaissance  
 Exigence (intolérance à l'absence)

 Surinvestissement émotionnel  
 Aversion (intolérance vis-à-vis de l'attitude)



### POINTS FORTS SI MOTIVATIONS DURABLES :

Créatrices d'harmonie et de synergie, les personnes « Stratège » font régner autour d'elles un climat paisible, de respect mutuel, dont elles assument la responsabilité. Elles savent donner du sens à l'entreprise, au groupe, à la société et réfèrent volontiers à une instance supérieure (le sacré, le noble, le progrès...). Amatrices de vie sociale et mondaine, de culture et d'art de vivre, elles ont du tact, du raffinement ou de l'élégance. Elles aiment recevoir et offrir. Magnanimes, elles font preuve de noblesse d'esprit si on leur demande aide et protection. Motivées par l'orchestration et le pilotage, elles écoutent, forment et développent les potentiels cachés. Elles sont loyales, respectueuses de la hiérarchie ou de la parole donnée. Elles aiment décider, diriger, déléguer, hiérarchiser, coordonner et créer des réseaux et faire se rencontrer les personnes.



### POINTS DE VIGILANCE (Particulièrement en cas de motivation conditionnelle et/ou de surinvestissement émotionnel) :

Parfois trop focalisé sur la vision, le sens ou l'harmonie sociale, le Stratège peut manquer de sens pratique ; on peut lui reprocher de manquer de pragmatisme, de réalisme de rester éloigné de l'action, de ne pas savoir « mettre les mains dans le cambouis ». Son goût du « beau » peut être perçu comme prétentieux ou superficiel, trop dans l'apparence ou l'image sociale. Il a un dégoût de tout comportement « mesquin », « petit » ou vulgaire. Il peut être déstabilisé par des attitudes ou des pratiques irrespectueuses, ou par le manque de tact ou de savoir vivre. Cherchant à agir comme un chef d'orchestre, les fausses notes, la dysharmonie, les conflits lui déplaisent profondément. Défenseur de la loyauté, des valeurs collectives et du respect des normes sociales, ne pas jouer le jeu du groupe est impensable pour lui ; la trahison est difficile à supporter.

# LA DYNAMIQUE DE MOTIVATION « COMPÉTITEUR »



## *Le plaisir du dépassement de soi*

Faire mieux, plus vite  
Être ambitieux  
Relever des défis et se dépasser  
Identifier les failles pour améliorer l'efficacité  
Agir et se positionner de manière indépendante

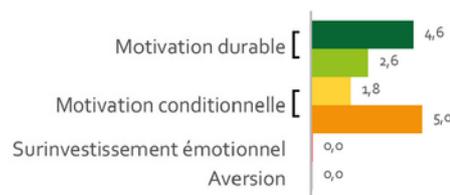
## *Aptitudes et atouts*

**Efficacité**, autonomie, initiative, pouvoir décisionnel, autorité, ambition sociale, réussite

**Sens du challenge**, esprit de compétition, défi à relever, bataille, surpassement

**Ténacité**, combativité, courage, sang-froid, héroïsme, persévérance, progression, conquête

**Esprit critique**, différence, unicité, originalité personnelle affirmée qui témoigne de l'aspiration à une position haute et à l'écart : le culte du héros, du rebelle



Motivation exprimée  
Motivation calculée

Motivation par le résultat ou la reconnaissance  
Exigence (intolérance à l'absence)

Surinvestissement émotionnel  
Aversion (intolérance vis-à-vis de l'attitude)



### POINTS FORTS SI MOTIVATIONS DURABLES :

Les personnes « Compétiteur » font preuve de sang-froid, de persévérance et de courage, même dans l'adversité. Les obstacles ne leur font pas peur. Ambitieuses, elles s'épanouissent dans des missions difficiles car elles aiment relever les challenges, progresser, gagner, se distinguer et être parmi les meilleures. Pragmatiques à l'esprit vif, critique et indépendant, elles aiment ce qui est clair, net, tranché. Attirées par le pouvoir décisionnel et par l'action, elles recherchent l'efficacité et les résultats, aimant exercer l'autorité mais peinant parfois à déléguer. Elles apprécient l'argent pour tout ce qu'il permet et représente en termes de moyens d'action et de signes extérieurs de réussite. Originales dans leurs opinions, elles se différencient des autres, éprouvant parfois une attirance pour la provocation.



### POINTS DE VIGILANCE (Particulièrement en cas de motivation conditionnelle et/ou de surinvestissement émotionnel) :

Le Compétiteur peut être perçu comme trop ambitieux, cherchant souvent à « gagner à tout prix » ou à obtenir des résultats, ce qui peut être au détriment du collectif. On peut lui reprocher de jouer « cavalier seul » et de mettre trop de pression pour atteindre l'objectif sans respecter le rythme des autres. Porté par le goût du challenge et la difficulté, il lui arrive d'accepter des missions quasi-impossibles et de prendre des risques jugés démesurés. La lenteur, l'indécision ou l'inefficacité peuvent l'agacer. Son goût pour l'exceptionnel peut être interprété comme une attirance pour la provocation. Comme il n'aime guère la banalité ou la facilité, il peut prendre souvent sur lui en cas de difficulté, au risque d'en faire trop et de s'épuiser. Se montrer faible ou vulnérable est impensable pour lui.



## LA DYNAMIQUE DE MOTIVATION « NOVATEUR »



### *Le plaisir de la conceptualisation*

Réfléchir avant de faire, être rationnel et logique  
Comprendre, dépasser les apparences  
Être dans un état de vigilance mentale  
Théoriser, modéliser  
Instruire et responsabiliser

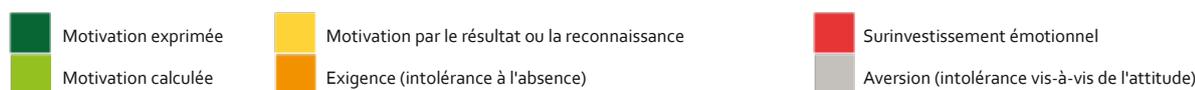
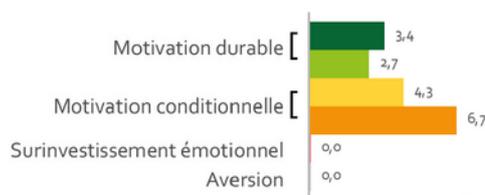
### *Aptitudes et atouts*

**Conceptualisation**, réflexion, innovation, initiative, recherche scientifique ou appliquée, ingénierie

**Responsabilité**, responsabilité personnelle, responsabilisation de l'entourage, anticipation réfléchie, respect des autres et de la vie en général, écologie

**Logique**, grands sujets traités avec profondeur, abstraction, théorisation, modélisation, goût pour comprendre, goût pour les sciences et la technique

**Ingéniosité**, vision globale, complexité, interdisciplinarité



### POINTS FORTS SI MOTIVATIONS DURABLES :

Attirées par la rationalité, les sciences, les nouvelles technologies ou les grands projets d'intérêt général, les personnes « Novateur » aiment réfléchir à ce monde qui représente une inépuisable source de questionnements. Cohérentes, claires et structurées dans leur manière d'aborder les questions, elles sont sérieuses et anticipent. Possédant une vision globale des systèmes et une faculté à les modéliser, elles aiment conceptualiser, innover, inventer. Elles font volontiers de la recherche scientifique ou technologique. Elles prennent le temps de comprendre avant d'agir et sont capables d'apporter des solutions innovantes aux problèmes, concevant à la fois l'application et sa mise en œuvre. Elles cherchent à dépasser les apparences pour comprendre en profondeur la logique des choses. Elles se sentent responsables de leur travail, de leur entourage et de leur environnement, ce qui peut les amener à exercer des responsabilités élevées qu'elles assument avec rigueur sans préoccupation d'image sociale.



### POINTS DE VIGILANCE (Particulièrement en cas de motivation conditionnelle et/ou de surinvestissement émotionnel) :

Le Novateur peut être perçu comme un bourreau de travail, trop sérieux et trop solitaire, peu motivé par la concrétisation des choses, l'ambition sociale ou par les relations sociales. La complexité, si fascinante à ses yeux, est souvent vue par les autres comme une « prise de tête » ; ses solutions peuvent être considérées par son entourage comme des « usines à gaz », inutilement compliquées. Le Novateur supporte mal la vision court-termiste, la rigidité intellectuelle ou l'absence de réflexion : il faut réfléchir avant d'agir, pas le contraire. De même, ne pas faire face à ses responsabilités ou ne pas assumer les conséquences de ses actes peuvent présenter des sources profondes de désapprobation pour lui.

# LA DYNAMIQUE DE MOTIVATION « GESTIONNAIRE »

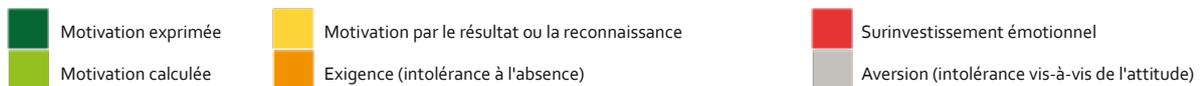
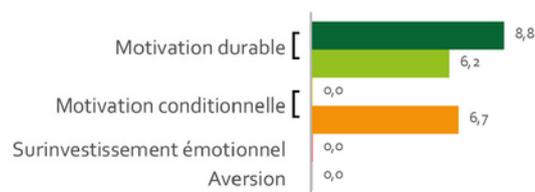


## *Le plaisir du concret*

Faire étape par étape avec méthode et organisation  
Valoriser le matériel, les objets et les lieux  
Optimiser, rendre efficient ou ergonomique  
Anticiper et maîtriser les risques

## *Aptitudes et atouts*

**Perfectionnisme**, sens du détail, maîtrise du sujet, goût du travail bien fait  
**Sens pratique**, confort fonctionnel, acquisition, aménagement, rangement, classement, bricolage, stockage ou collection  
**Sens de l'économie**, maîtrise financière, économie, gestion, épargne, prévoyance, prévision, goût pour évaluer, mesurer  
**Maîtrise des risques**, sécurité, santé, forme, prévention des maladies, du vieillissement, pratique raisonnée du sport, alimentation saine, assurer et protéger du regard d'autrui



### POINTS FORTS SI MOTIVATIONS DURABLES :

Les personnes « Gestionnaire » mettent de l'ordre dans le désordre car elles aiment planifier, gérer, vérifier, optimiser et rentabiliser le temps, l'espace et l'argent dans un soucis de maîtrise. Elles tendent vers l'ordre, le confort et la sécurité. Précises, méticuleuses et consciencieuses, elles préfèrent les activités répétitives ou routinières et développent volontiers une maîtrise dans leur domaine... allant parfois jusqu'au perfectionnisme. Elles s'attachent aux lieux ou aux objets et éprouvent du plaisir à acquérir, accumuler, collectionner, thésauriser et entretiennent une relation affective avec « leurs » biens. Développant le contrôle d'elles-mêmes, elles sont capables de sobriété pour atteindre leurs objectifs, ce qui leur donne parfois un aspect réservé, voire austère. Elles accordent la priorité à l'ergonomie, l'efficacité ou la durabilité plus qu'à l'émotion et apprécient des fonctions requérant méthode, rigueur ou contrôle.



### POINTS DE VIGILANCE (Particulièrement en cas de motivation conditionnelle et/ou de surinvestissement émotionnel) :

La prudence du Gestionnaire peut être perçue comme un trait (trop) conservateur et peu favorable au changement. Les changements sans motif valable, y compris les déplacements ou le déménagement, sont déplaisants pour lui. Son attachement au respect des règles et des méthodes, ainsi que son goût pour l'ordre et la sécurité peuvent faire de lui un « bon chef de famille » qui risque de freiner l'action, les initiatives et le progrès. Vivre dans l'incertitude ou le désordre peut être pénible pour le Gestionnaire, perdre la maîtrise ou le contrôle de la situation très désagréables et le gaspillage de ressources ou la dégradation des biens, l'exaspérer profondément.



# LA DYNAMIQUE DE MOTIVATION « SOLIDAIRE »



## Le plaisir d'être utile

Faire au service de l'autre ce qui est essentiel et utile  
Être solidaire, sauver, soulager, (se) donner sans compter  
Aider et prendre soin de ceux qui sont fragiles  
Être disponible quitte à s'oublier

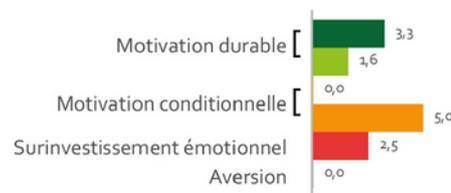
## Aptitudes et atouts

**Altruisme**, disponibilité permanente, utilité, serviabilité, plaisir de faire plaisir

**Humilité**, modestie, simplicité esthétique, austérité, dépouillement, tout le reste semble superflu et futile

**Patience**, capacité à attendre et à supporter ce qui ennue, exigence envers soi-même, tolérance envers autrui, pardon, discrétion

**Solidarité**, générosité, soutien, aide aux autres (spirituelle ou matérielle)



Motivation exprimée



Motivation calculée



Motivation par le résultat ou la reconnaissance



Exigence (intolérance à l'absence)



Surinvestissement émotionnel



Aversion (intolérance vis-à-vis de l'attitude)



### POINTS FORTS SI MOTIVATIONS DURABLES :

Attentives à ce qui est essentiel et utile, les personnes « Solidaire » sont disponibles et rendent facilement service. Elles ont tendance à prendre soin de ceux qui sont les plus fragiles. Elles s'engagent concrètement auprès des plus démunis et y consacrent beaucoup de temps sans rien attendre en retour que le soulagement de leur souffrance. Elles effectuent spontanément des tâches que d'autres jugent comme étant pénibles ou socialement dévalorisées. Humbles, elles s'accordent peu d'importance et pratiquent avec aisance le don de soi, le dialogue ouvert et attentif avec tous. Très tolérantes, elles pardonnent beaucoup mais elles sont assez exigeantes envers elles-mêmes. Étant moins sensibles à l'esthétisme, leurs goûts simples traduisent leur attrait pour l'indispensable qui les rend ouvertes au travail répétitif. Elles s'épanouissent dans l'action sociale, l'humanitaire, l'enseignement, le soutien aux personnes âgées et aux plus défavorisés.



### POINTS DE VIGILANCE (Particulièrement en cas de motivation conditionnelle et/ou de surinvestissement émotionnel) :

Parfois considéré trop humble, ou trop serviable, le Solidaire risque de ne pas être reconnu à sa juste valeur car il se sacrifie naturellement au service de l'intérêt commun ou de l'œuvre collective. Patient, préoccupé par la solidarité humaine, il ne s'intéresse à la performance ou à la productivité que si celles-ci s'avèrent réellement utiles. On peut lui reprocher de ne pas savoir se défendre - voire manquer de courage - en se « laissant marcher dessus » il laisse la place à l'autre. L'individualisme, le privilège, le luxe ou encore l'ambition personnelle ne figurent pas dans son vocabulaire. Ses pires cauchemars : être inutile, gaspiller, ou dire « non » à une demande d'aide. Ne souhaitant pas dépendre d'autrui, il peut avoir du mal à se faire aider.



## ANNEXE 2 : Capacité de recul face à des irritants classés par dynamique de motivation



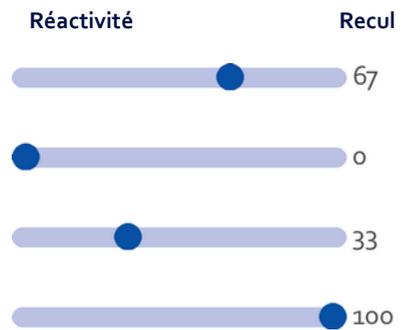
### Solidaire

**Dépendance à autrui :** Dépendre des autres, être à charge même pour des raisons objectives, même si cela ne dérange personne.

**Égoïsme :** Être égoïste, ne penser qu'à soi.

**Prétention :** Être prétentieux, suffisant, ignorer les personnes avec peu de moyens.

**Gaspillage :** Gaspiller, consommer avec insouciance, jeter plutôt que donner.



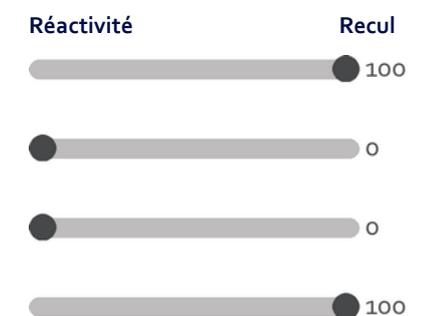
### Compétiteur

**Vulnérabilité :** Se montrer vulnérable, faible, déficient, sans défense ou craintif.

**Indécision :** Se montrer indécis, hésitant ou sans opinion.

**Inefficacité :** Être inefficace, désorganisé ou brouillon.

**Banalité :** Manquer d'originalité ou de personnalité, paraître fade ou banal.



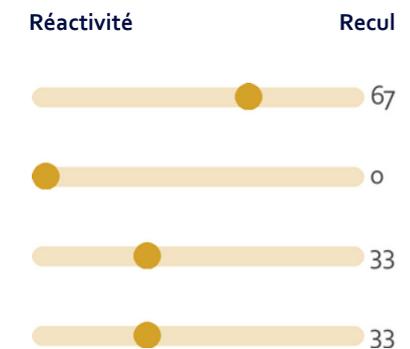
### Novateur

**Application mécanique des consignes :** Agir sans comprendre, appliquer des consignes sans savoir pourquoi cela est fait.

**Irresponsabilité :** Être irresponsable, inconséquent ou peu scrupuleux, ne pas se soucier des conséquences de ses actes, ni les assumer.

**Rigidité :** Penser, agir et échanger de façon cassante et rigide, sans discussion, réflexion ou innovation possible.

**Absence de réflexion :** Prétendre que réfléchir fait perdre du temps, que construire des théories est un jeu intellectuel de second plan dans la vie de tous les jours.



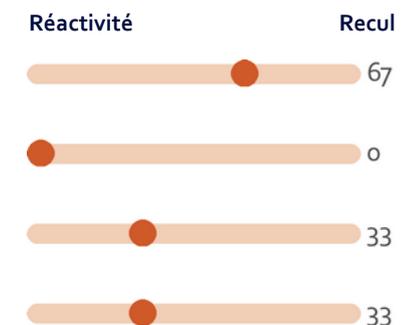
### Gestionnaire

**Changement immotivé :** Changer de travail, de domicile, de relations amicales sans raison objective.

**Non maîtrise :** Accepter de ne pas maîtriser une situation ou en perdre la maîtrise.

**Dépense insouciante :** Gaspiller de l'argent, dégrader, abîmer des objets par négligence ou manque de précaution.

**Déménagement :** Déménager, partir, quitter son « chez soi », même sans avoir à gérer les contingences matérielles.



## ANNEXE 3 : Tableau détaillé des dynamiques de motivation

		1	2	3	4	5	6
<b>Philosophe</b> 	<b>Optimisme</b> – Prendre la vie du bon côté, être d'un naturel heureux et optimiste.	10	7.5	0	0	0	****
	<b>Observation</b> – Observer et contempler longuement la nature, écouter, sentir, toucher, voir le monde qui m'entoure.	7	6.3	0	0	0	***
	<b>Distanciation</b> – Se centrer sur l'instant présent, se questionner sur le sens de la vie et prendre du recul par rapport au quotidien.	3	4.8	0	0	0	**
	<b>Convivialité</b> – Être convivial(e), accueillir avec bonhomie, être compréhensif.ve et empathique à l'égard de tout le monde sans préjugés.	3-5	0.6	0	0	0	***
<b>Animateur</b> 	<b>Sens de l'imprévu</b> – Surprendre autrui, vivre l'imprévu, l'inattendu, l'insolite, bousculer mes habitudes et celles des autres.	0	-10	0	0	10	*
	<b>Légèreté</b> – Vivre avec légèreté, être insouciant(e), rire de moi et de tout, faire rire.	5	5.7	0	0	0	****
	<b>Créativité</b> – Improviser, exprimer ma créativité artistique, inventer un monde imaginaire, fantasque ou fantastique.	1.5	2.6	3	0	0	**
	<b>Mouvement</b> – Bouger, sauter, glisser, danser, courir... Être en mouvement.	7.5	6.7	0	0	0	****
<b>Participatif</b> 	<b>Esprit d'équipe</b> – Travailler en équipe et créer une ambiance chaleureuse et amicale.	10	4.5	0	0	0	****
	<b>Assistance</b> – Seconder un collaborateur, assister les autres, tous les autres et pas uniquement mes supérieurs hiérarchiques ou les personnes que je trouve admirables.	5	1.6	0	0	0	****
	<b>Fidélité</b> – Tout faire pour conserver des liens forts et durables avec les personnes qui me sont chères.	0	0	0	10	0	****
	<b>Affectivité</b> – Rechercher de la douceur dans les mœurs, rechercher le partage de liens affectifs comme mode relationnel dans la vie privée ou professionnelle.	10	8	0	0	0	****
<b>Stratège</b> 	<b>Sens du mentorat</b> – Découvrir des talents, révéler et déployer les potentiels, soutenir et accompagner des projets ambitieux.	7	6.0	0	0	0	***
	<b>Orchestration d'équipe</b> – Prendre des décisions, piloter et coordonner un projet, recruter des profils précis, orienter une ressource vers un poste adéquat, rassembler les compétences, diriger et motiver une équipe, déléguer les fonctions	10	7.4	0	0	0	****
	<b>Raffinement</b> – Rechercher l'élégance, le raffinement, adoucir et harmoniser les mœurs, transmettre l'art et la culture.	10	8.8	0	0	0	****
	<b>Engagement sociétal</b> – Construire l'harmonie sociale, respecter et incarner les valeurs de la société, participer à la vie publique.	0	-1.3	3	0	0	**

	1 Motivation exprimée
	2 Motivation calculée
	3 Motivation par le résultat ou la reconnaissance
	4 Surinvestissement
	5 Aversion ( <i>Intolérance vis-à-vis de l'attitude</i> )
	6 Fréquence d'adoption de l'attitude exprimée ( <i>Jamais = vide – presque toujours = ****</i> )

## ANNEXE 3 : Tableau détaillé des dynamiques de motivation

		1	2	3	4	5	6
<b>Solidaire</b> 	<b>Altruisme</b> – Être disponible, être prêt(e) à rendre service sans aucune forme de discrimination, ni d'attente en retour (quel que soit le contexte professionnel ou privé).	10	4.7	0	0	0	****
	<b>Humilité</b> – Être modeste, avoir le plus objectivement possible conscience de mes limites.	0	-0.9	0	0	0	***
	<b>Patience</b> – Être patient(e) face aux difficultés des autres, accomplir pour les autres des tâches qui repoussent la plupart des gens.	3	2.6	0	0	0	**
	<b>Solidarité</b> – Être généreux(se), être solidaire avec les personnes en difficulté, les « laissés pour compte », leur apporter mon soutien moral et matériel (direct ou anonyme).	0	0	0	10	0	****
<b>Compétiteur</b> 	<b>Efficacité</b> – Agir avec efficacité, prendre des initiatives, concrétiser et faire aboutir des projets quel que soit le contexte (même en dehors de mes passions et loisirs).	5	1.1	0	0	0	****
	<b>Sens du challenge</b> – Transformer certaines propositions ou suggestions en défis à relever, faire de ces défis autant d'occasions de me dépasser, m'évaluer, m'améliorer.	0	-1.8	7	0	0	***
	<b>Ténacité</b> – Être autonome, surmonter les obstacles, être prêt(e) à réaliser l'impossible pour faire face à l'adversité.	10	8.7	0	0	0	****
	<b>Esprit critique</b> – Être vif.ve, rapide, avoir de la répartie, avoir l'esprit critique, pointer en temps réel les moindres erreurs logiques de mes interlocuteurs.	3-5	2.2	0	0	0	***
<b>Novateur</b> 	<b>Conceptualisation</b> – Trouver des théories ou créer des modèles, concevoir la complexité puis la conceptualiser.	0	0.0	3	0	0	**
	<b>Responsabilité</b> – Exprimer et partager mon sens des responsabilités, assumer mes responsabilités.	10	7.9	0	0	0	****
	<b>Logique</b> – Jouer avec la logique, démonter les mécanismes, comprendre les lois d'une science qui me passionne.	0	-0.5	7	0	0	***
	<b>Ingéniosité</b> – Améliorer le fonctionnement d'un mécanisme que l'on a compris, résoudre les rébus et les paradoxes, innover, inventer.	3-5	3.2	7	0	0	***
<b>Gestionnaire</b> 	<b>Perfectionnisme</b> – Développer mon savoir-faire jusqu'à maîtriser pleinement mon sujet, avoir le goût du détail, rechercher la perfection.	10	3.7	0	0	0	****
	<b>Sens pratique</b> – Mettre de l'ordre dans le désordre, structurer, organiser, rendre efficace, évaluer, mesurer, quantifier des données aussi précisément que possible.	10	7.6	0	0	0	****
	<b>Sens de l'économie</b> – Optimiser l'action et les dépenses, rechercher activement le bon rapport qualité prix, saisir les bonnes affaires.	5	4.5	0	0	0	****
	<b>Maîtrise des risques</b> – Prévoir et maîtriser des risques, sécuriser une situation, entretenir et soigner mes biens.	10	9.2	0	0	0	****

-  1 Motivation exprimée
-  2 Motivation calculée
-  3 Motivation par le résultat ou la reconnaissance
-  4 Surinvestissement
-  5 Aversion (*Intolérance vis-à-vis de l'attitude*)
-  6 Fréquence d'adoption de l'attitude exprimée (*Jamais = vide – presque toujours = \*\*\*\**)





Profil'INC®, Inventaire de personnalités, d'adaptabilité et d'assertivité, copyright 2011-2021, Institute of NeuroCognitivism, tous droits réservés. Sauf autorisation écrite préalable de Institute of NeuroCognitivism, toute reproduction, tout enregistrement dans un système documentaire ou toute transmission de tout ou partie de la présente publication sous quelque forme, support ou moyen que ce soit est interdite à des fins autres que l'utilisation du service d'évaluation par un consultant profil'INC®, certifié par Institute of NeuroCognitivism. Ni l'acheteur, ni aucun utilisateur de test individuel employé ou sous-traité ne peuvent agir comme des canaux de distribution ou des agents pour cette publication. Distribués sous licence accordée par Institute of NeuroCognitivism®, profil'INC® et le logo profil'INC® sont des marques commerciales déposées par Institute of NeuroCognitivism.



INC France : +33 (0)1 44 82 92 22  
INC Belgique : +32 (0)2 737 74 80

Pour toute information complémentaire :  
[www.neurocognitivism.com](http://www.neurocognitivism.com)  
[www.profilinc.com](http://www.profilinc.com)

