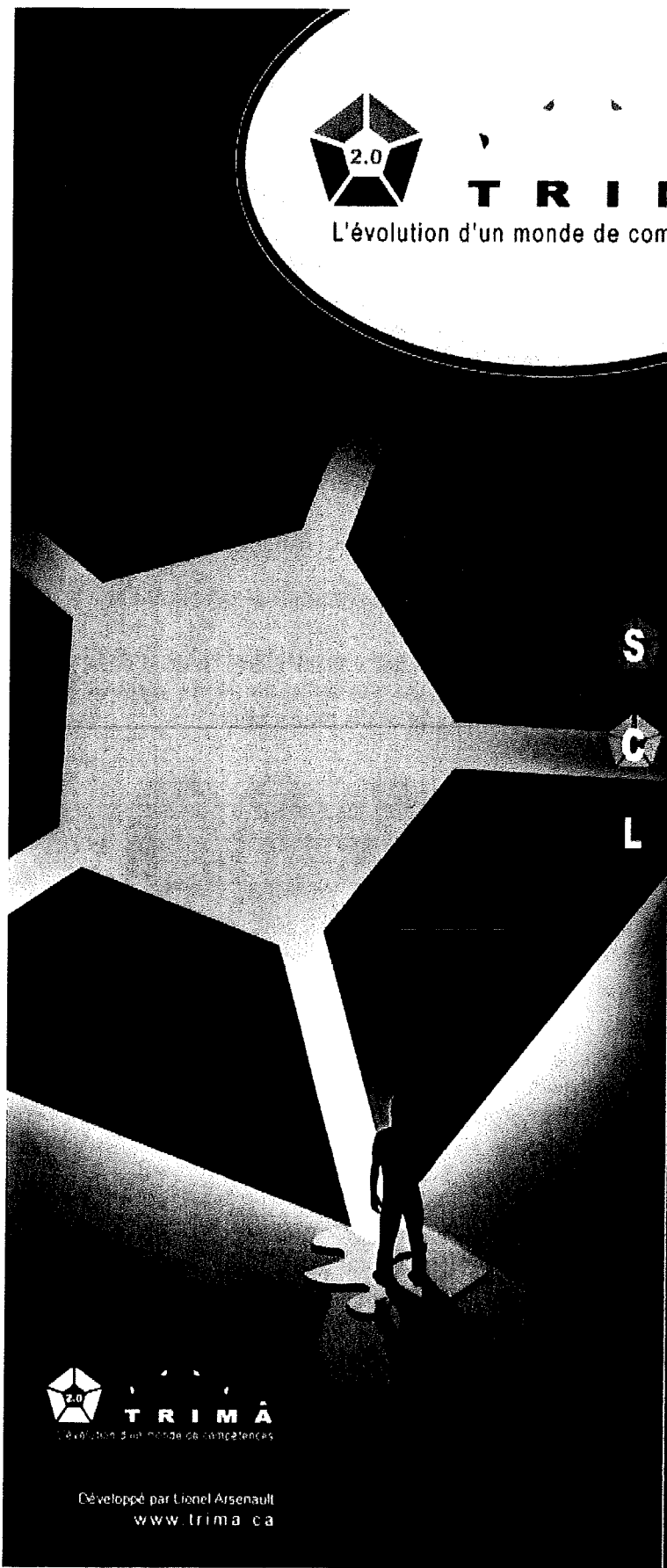




**T R I M À**

L'évolution d'un monde de compétences



**S Styles Sociaux**

**C Compétences**

**L Leadership**

Rapport confidentiel  
Profil Trima M. Pierre Bertrand

Présenté par  
Michèle Gilbert  
2011-04-28 16:03:56  
Pro-Gestion



**T R I M À**

L'évolution d'un monde de compétences

Développé par Lionel Arsenault  
[www.trima.ca](http://www.trima.ca)

## INTERPRÉTATION DE VOS RÉSULTATS AUX QUESTIONNAIRES TRIMA

Vous trouverez, dans les pages suivantes, l'interprétation de vos résultats aux questionnaires TRIMA.

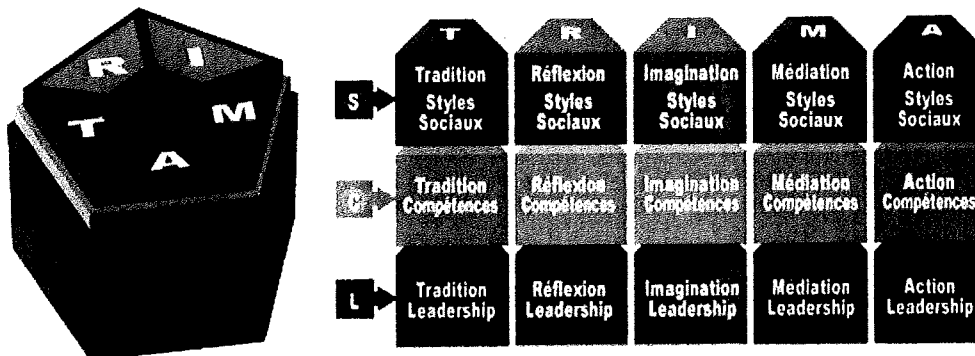
Trois questionnaires sont disponibles dans le système TRIMA. Le nombre et le type de questionnaires que vous avez remplis ont pour but de cerner certaines caractéristiques personnelles en regard de trois dimensions qui sont :

- Les préférences telles que mesurées par l' **Inventaire des Styles Sociaux**
- Les compétences telles que mesurées par l'Indicateur du **Bilan des Compétences** .
- Le leadership tel que mesuré par l' **Inventaire du Profil du Leadership** .

Les résultats obtenus constituent une source d'information importante pour de multiples applications. Les résultats permettent de cerner une image plus complète de la personne et, conséquemment, de prendre des décisions mieux ajustées.

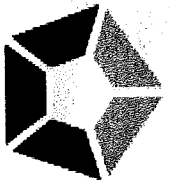
### Pour bien comprendre les résultats

- Vous devez garder à l'esprit que :
  - Les **Styles Sociaux** mesurent des préférences qui renseignent sur votre **DISPOSITION À AGIR** .
  - Les **Compétences** cernent votre efficacité personnelle et informent sur votre **SAVOIR AGIR** .
  - Le **Leadership** sert de repérage pour identifier votre **INTENTION D'AGIR** .
- Les trois structures **TRIMA** sont juxtaposées afin de vérifier le degré de cohérence existant entre vos préférences, vos compétences et votre leadership.

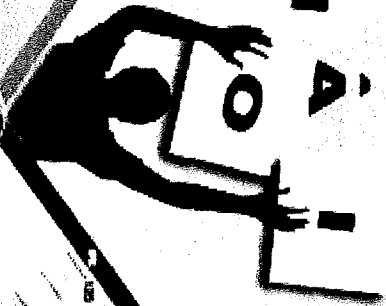


- Si un seul questionnaire a été utilisé, l'interprétation ne tient compte que de cette dimension.
- Si deux ou trois questionnaires ont été utilisés, nous vous invitons à procéder à l'analyse dynamique de l'arrimage entre les structures.
- L'interprétation de vos résultats se présente comme suit :
  - Un diagramme positionnant de façon visuelle vos résultats.
  - Un tableau synthèse décrivant les deux éléments dominants qui ont été identifiés à l'aide d'un, de deux ou de trois questionnaires **TRIMA** .
    - La carte des compétences accompagne le tableau synthèse de l'Indicateur du Bilan des compétences lorsque ce questionnaire est utilisé.
  - Une description plus étayée de chacun de vos trois éléments dominants tels qu'identifiés par le ou les questionnaire(s) utilisé(s).
- L'expérience nous indique qu'environ 50 % de la population se reconnaît exclusivement dans sa double dominance (les éléments classés 1 et 2), alors que l'autre 50 % se reconnaît entièrement dans sa triple dominance (éléments classés 1, 2 et 3). Le troisième élément doit être considéré à la lumière de ce fait.

Pierre Bertrand



TRIMÀ



**Styles Sociaux**

Position	1	2	3	4	5
	I	R	A		T

**Compétences**

Position	1	2	3	4	5
	I	M	R		T

**Leadership**

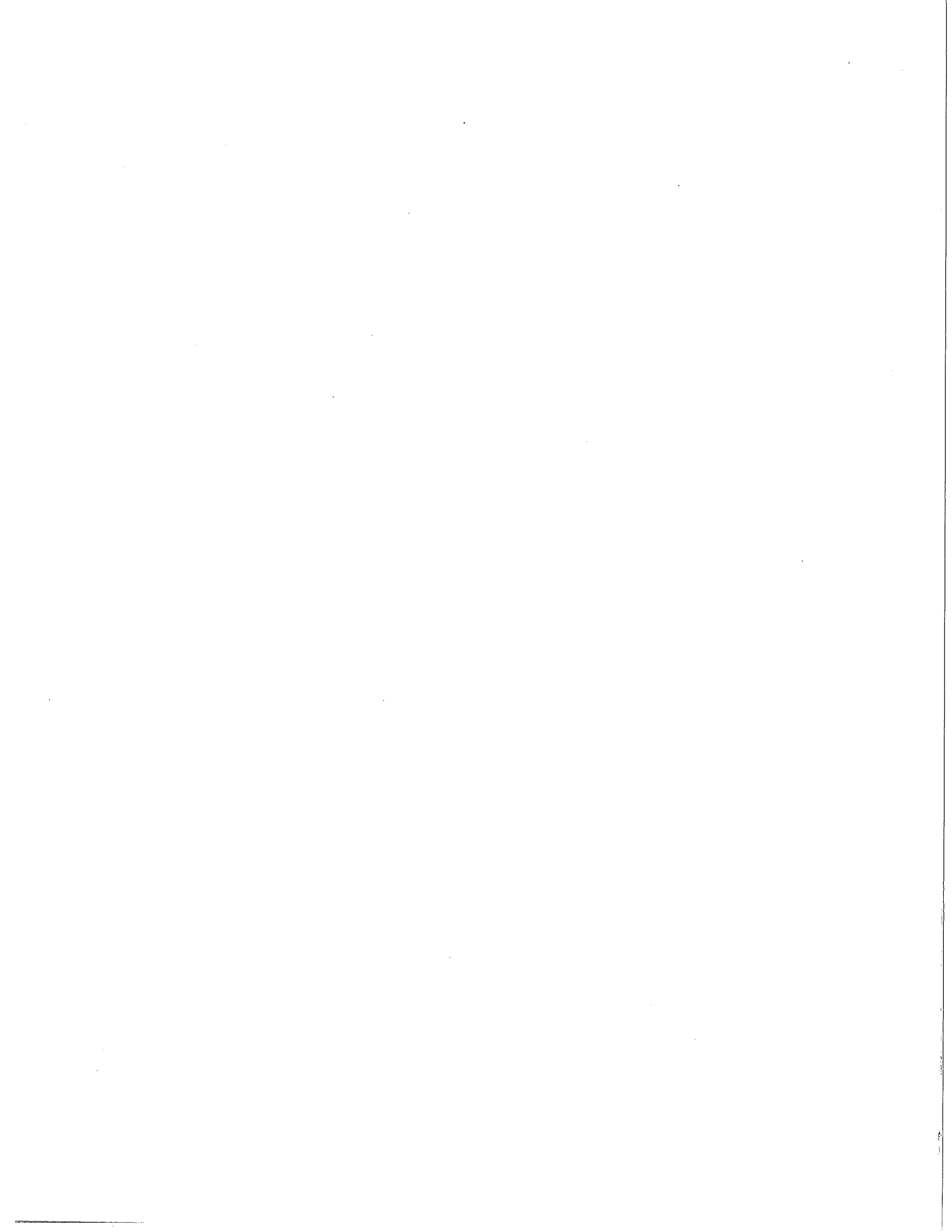
Position	1	2	3	4	5
	I	M	R		T



TRIMÀ

Un monde de compétences!

[www.trima.ca](http://www.trima.ca)

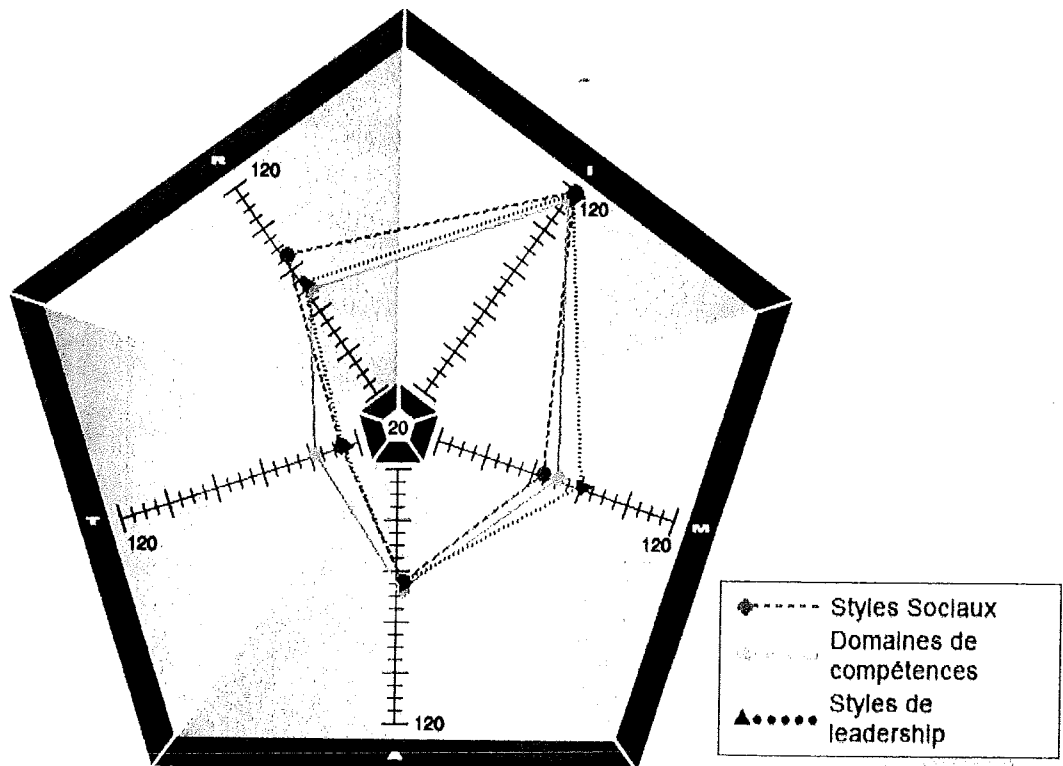
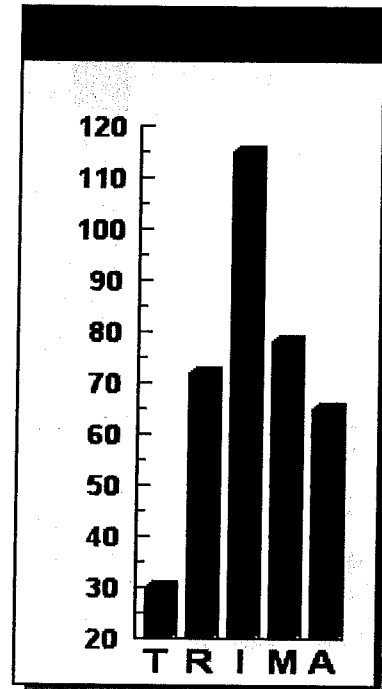
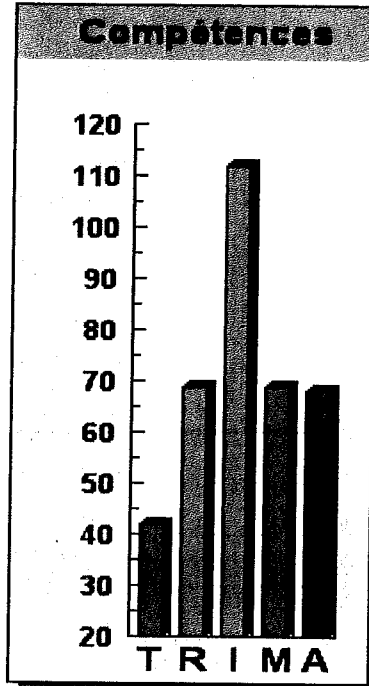
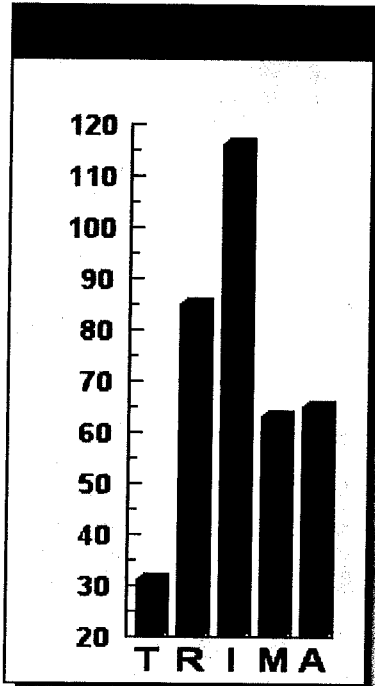


# Résultats globaux obtenus par M. Pierre Bertrand aux questionnaires TRIMA

Tradition	5
Réflexion	2 X
Imagination	1 X
Médiation	4
Action	3

Domaines de compétences	Position
T	5
R	2 X
I	1 X
M	2
A	4

T	5
R	3
I	1
M	2
A	4

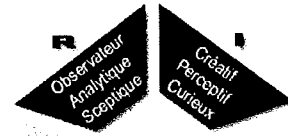


## INTERPRÉTATION DES STYLES SOCIAUX

Cette partie du rapport combine les caractéristiques essentielles de vos deux Styles Sociaux dominants.

### Imagination ET Réflexion

- ✓ *Attiré par la conception de plans, de modèles ou de systèmes.*
- ✓ *Dégage un ensemble systémique des interactions complexes.*
- ✓ *Offre de nouvelles perspectives et pose des questions réfléchies.*
- ✓ *Analyse rationnelle des problèmes supportés par un bon sens de l'intuition.*



**I**

**R**

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Visionnaire / global</li> <li>2. Perceptif / intuitif (idées)</li> <li>3. Curieux / explorateur</li> <li>4. Fuit la routine / imagine les possibilités</li> <li>5. Éparpillé / indiscipliné</li> <li>6. Imaginatif / saute d'une idée à l'autre</li> <li>7. Original / imprévisible</li> <li>8. Rêveur / utopique</li> <li>9. Orienté vers le futur</li> <li>10. Préfère le changement et la variété</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Intellectuel / théorique</li> <li>2. Impersonnel / distant</li> <li>3. Questionne / veut comprendre</li> <li>4. Sceptique / critique</li> <li>5. Analytique / rigoureux</li> <li>6. Objectif / rationnel</li> <li>7. Observateur / structuré</li> <li>8. Stratégique / argumentation</li> <li>9. Ferme, mais juste</li> <li>10. Tourné vers les preuves et les faits</li> </ol>
---	---

**Lorsqu'elle est trop utilisée, une force personnelle peut devenir nuisible.**

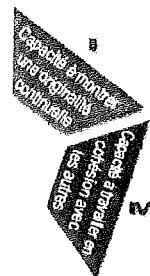
Imaginatif	Irréaliste / confus	Logique	Intransigeant
Visionnaire	Utopique / désintéressé du quotidien	Rationnel	Distant / hyper rationnel
Global	Négligent des détails importants	Objectif	Insensible / impersonnel
Versatile / polyvalent	Dispersé / superficiel	Rigoureux	Ignorant des facteurs humains
Avide de nouveauté	Instable / porté à " changer pour changer "	Critique	Négatif / méfiant
Ouvert aux changements	Caméléon	Intellectuel	Trop abstrait dans les explications
Curieux / explorateur	Désintéressé de la réalisation	Réfléchi / analytique	Indécis / trop lent à passer à l'action
Spontané	Éparpillé / non planifié	Stratégique	Manipulateur / "Politicailler"
Intuitif (idées)	Désorganisé / peu rigoureux	Théorique	Trop général et pas assez dans l'application
Original	Aveugle à l'impact de leurs idées sur les autres	Factuel	Porté à toujours exiger une justification

## INTERPRÉTATION DES DOMAINES DE COMPÉTENCES

Cette partie du rapport combine les caractéristiques essentielles de vos deux Domaines de Compétence dominants.

### Imagination ET Médiation

- ✓ Cette combinaison décrit des personnes qui aiment utiliser leur intuition et leurs capacités relationnelles pour apporter du support aux autres.
- ✓ Ces personnes colorent les possibilités de leur touche personnelle à l'aide d'un processus intuitif marqué par des valeurs auxquelles elles tiennent.



<b>Compétences principales</b>	<b>Compétences principales</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Flexibilité d'adaptation par rapport aux situations changeantes</li> <li>2. Capacité d'anticipation</li> <li>3. Fait preuve d'originalité</li> <li>4. Recherche de nouvelles manières de faire et des idées inédites</li> <li>5. Fait preuve d'intuition et de flair</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le soutien et l'assistance d'autrui</li> <li>2. Capacité à instaurer de bons rapports</li> <li>3. Habile à prendre le rôle de médiateur ou de négociateur</li> <li>4. A le sens du dialogue qui permet de créer un climat de confiance</li> <li>5. Capable de travailler en équipe et de s'adapter au groupe</li> </ol>
<b>Zone de confort</b>	<b>Zone de confort</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Activités avec une certaine liberté sans trop de balises systématiques</li> <li>2. Projets qui stimulent l'imagination</li> <li>3. Milieu qui accepte les entorses aux règles</li> <li>4. Conversation sans ligne prédéfinie permettant de sauter du coq à l'âne</li> <li>5. Milieu qui valorise la créativité</li> <li>6. Milieu composé de gens imaginatifs et intéressés aux possibilités</li> <li>7. Environnement coloré</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Milieu qui favorise l'harmonie</li> <li>2. Être encouragé</li> <li>3. Être bien compris et apprécié par les autres</li> <li>4. Milieu marqué de valeurs de type humaniste</li> <li>5. Atmosphère coopérative</li> <li>6. Milieu qui encourage la contribution des membres de l'équipe</li> <li>7. Milieu où le respect de l'autre est présent</li> </ol>
<b>Zone d'effort</b>	<b>Zone d'effort</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Activités répétitives</li> <li>2. Milieu trop bureaucratique</li> <li>3. Procédures " étape par étape "</li> <li>4. Politique des petits pas</li> <li>5. Individus qui se concentrent sur de petits détails plutôt que sur des possibilités plus vastes</li> <li>6. Respect absolu des règles existantes</li> <li>7. Milieu trop sérieux</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Environnement composé d'analyse et de chiffres</li> <li>2. Milieu hostile qui n'apprécie pas les autres</li> <li>3. Milieu qui ne permet pas à tous de participer et d'apporter quelque chose</li> <li>4. Environnement manipulateur</li> <li>5. Milieu réfractaire à leur dimension de " messenger de la paix "</li> <li>6. Individus qui masquent leurs sentiments</li> <li>7. Attitudes contrôlantes et froides à leur égard</li> </ol>
<b>Mode d'apprentissage</b>	<b>Mode d'apprentissage</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apprend bien grâce aux images et aux schémas</li> <li>2. Une formation de type " pédagogie de la découverte " lui est plus profitable que d'écouter une théorie</li> <li>3. Préfère suivre sa démarche personnelle en construisant ses propres concepts</li> <li>4. Apprend mieux lorsque son imagination et son intuition sont sollicitées</li> <li>5. Préfère les ambiances d'apprentissage ludiques</li> <li>6. Les nouveautés la stimulent</li> <li>7. Offrir un soutien visuel à l'apprentissage</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apprend en discutant et en échangeant avec les autres</li> <li>2. Aime partager ses idées, opinions et expériences avec les autres</li> <li>3. La relation avec le formateur est fondamentale; le contenant prime sur le contenu</li> <li>4. Un cadre d'apprentissage accueillant</li> <li>5. Offrir du suivi personnalisé</li> <li>6. Faire travailler en équipe</li> <li>7. Apprentissage axé sur son développement personnel et professionnel</li> </ol>

## INTERPRÉTATION DES DOMAINES DE COMPÉTENCES

Cette partie du rapport combine les caractéristiques essentielles de vos deux Domaines de Compétence dominants.

### Imagination ET Réflexion

- ✓ Cette combinaison décrit des personnes qui peuvent devenir mal à l'aise dans des environnements trop conformistes.
- ✓ Elles utilisent au mieux leurs pensées et leurs idées et ont besoin d'une certaine marge de manoeuvre pour évoluer dans ce mode de l'abstraction.

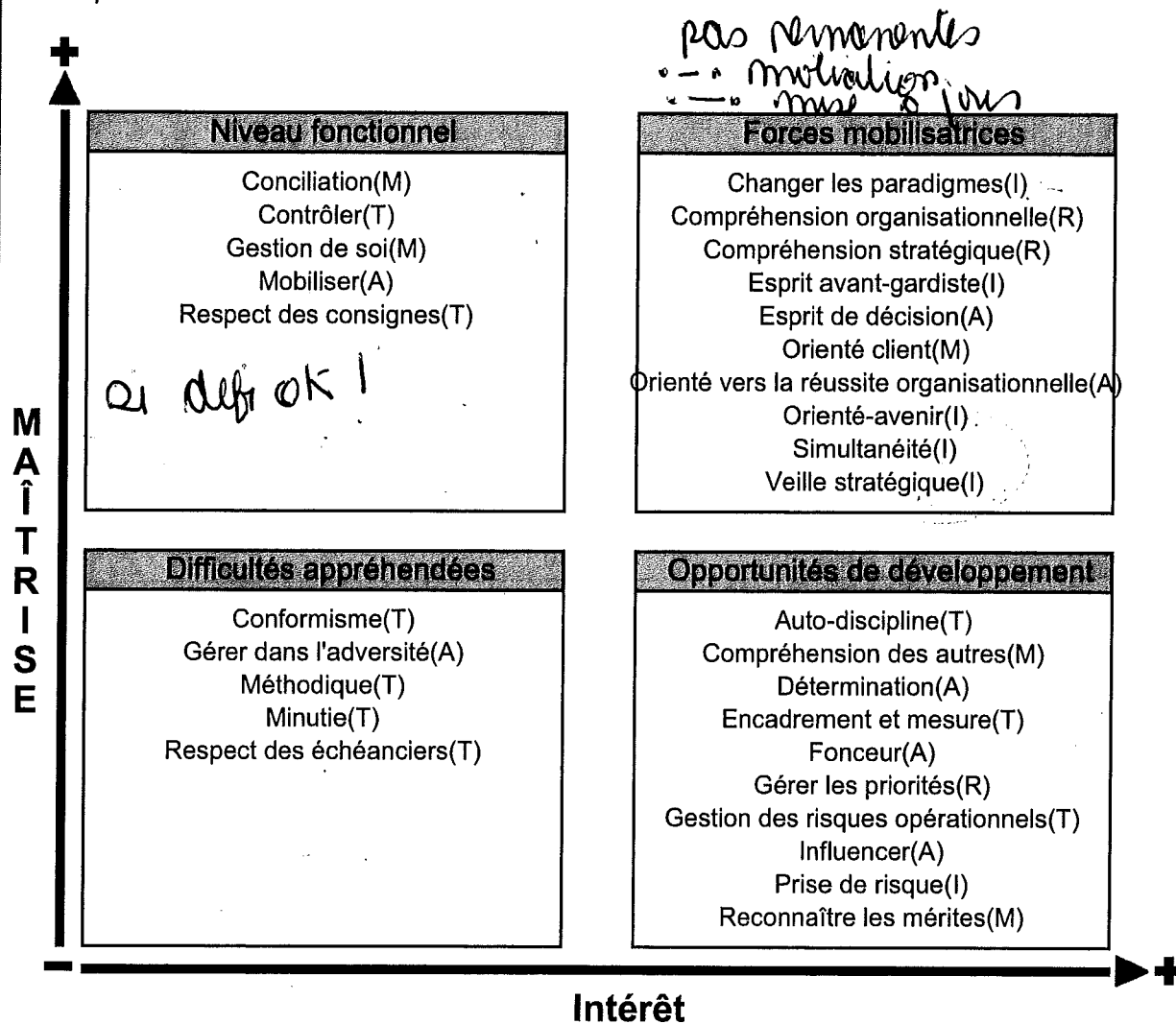


Compétences principales	Compétences principales
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Flexibilité d'adaptation par rapport aux situations changeantes</li> <li>2. Capacité d'anticipation</li> <li>3. Fait preuve d'originalité</li> <li>4. Recherche de nouvelles manières de faire et des idées inédites</li> <li>5. Fait preuve d'intuition et de flair</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Questionne / veut comprendre</li> <li>2. Voit les incohérences</li> <li>3. Relève des défis complexes faisant appel au raisonnement logique</li> <li>4. Tient compte de tous les aspects d'une situation avant de prendre une décision</li> <li>5. Fait preuve d'un grand sens critique</li> </ol>
Zone de confort	Zone de confort
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Activités avec une certaine liberté sans trop de balises systématiques</li> <li>2. Projets qui stimulent l'imagination</li> <li>3. Milieu qui accepte les entorses aux règles</li> <li>4. Conversation sans ligne prédéfinie permettant de sauter du coq à l'âne</li> <li>5. Milieu qui valorise la créativité</li> <li>6. Milieu composé de gens imaginatifs et intéressés aux possibilités</li> <li>7. Environnement coloré</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les argumentations logiques</li> <li>2. Les raisonnements déductifs</li> <li>3. Peser le " pour " et le " contre "</li> <li>4. Les situations claires</li> <li>5. La justice et l'équité</li> <li>6. Les opinions basées sur des faits</li> <li>7. Du temps pour réfléchir et analyser avant de passer à l'action</li> </ol>
Zone d'effort	Zone d'effort
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Activités répétitives</li> <li>2. Milieu trop bureaucratique</li> <li>3. Procédures " étape par étape "</li> <li>4. Politique des petits pas</li> <li>5. Individus qui se concentrent sur de petits détails plutôt que sur des possibilités plus vastes</li> <li>6. Respect absolu des règles existantes</li> <li>7. Milieu trop sérieux</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les relations interpersonnelles</li> <li>2. Les sentiments, les émotions</li> <li>3. Les imprévus qui bousculent les projets</li> <li>4. Les jugements non fondés et à l'emporte-pièce</li> <li>5. Le désordre</li> <li>6. La mollesse des points de vue</li> <li>7. La subjectivité dans la prise de décisions</li> </ol>
Mode d'apprentissage	Mode d'apprentissage
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apprend bien grâce aux images et aux schémas</li> <li>2. Une formation de type " pédagogie de la découverte " lui est plus profitable que d'écouter une théorie</li> <li>3. Préfère suivre sa démarche personnelle en construisant ses propres concepts</li> <li>4. Apprend mieux lorsque son imagination et son intuition sont sollicitées</li> <li>5. Préfère les ambiances d'apprentissage ludiques</li> <li>6. Les nouveautés la stimulent</li> <li>7. Offrir un soutien visuel à l'apprentissage</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aime les présentations formelles avec contenu appuyé sur des données solides</li> <li>2. Suivre le programme prévu et que celui-ci ait une séquence logique</li> <li>3. Obtient un manuel qui couvre l'ensemble du programme</li> <li>4. Obtient une bonne bibliographie qui lui permettra de parfaire son apprentissage</li> <li>5. Apprend en lisant</li> <li>6. Proposer des études de cas pour parfaire l'apprentissage</li> <li>7. Démontrer la dimension " scientifique " du contenu de l'apprentissage</li> </ol>



## CARTE DES COMPÉTENCES TRIMA

La carte des compétences présentée ci-dessous est le résultat d'une distribution en quatre regroupements des choix de M. Pierre Bertrand portant sur un certain nombre de compétences en fonction de ses intérêts et de sa maîtrise présumée des compétences retenues.



### Signification des différents regroupements

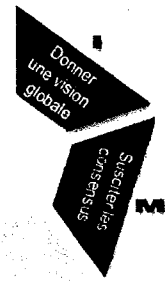
- **Forces mobilisatrices** : Compétences que vous savez utiliser et aimez utiliser. Les compétences de cette zone sont vos atouts majeurs. Elles exercent une forte capacité de mobilisation de votre énergie. La motivation y est très élevée.
- **Niveau fonctionnel** : Compétences que vous savez utiliser mais que vous aimez moins, peu ou plus du tout utiliser. Les compétences de cette zone sont en déclin par rapport à votre intérêt à les utiliser. Ce sont des compétences vieillissantes. La démotivation s'y manifeste.
- **Opportunités de développement** : Compétences que vous maîtrisez moins bien mais que vous aimeriez maîtriser davantage. Les compétences de cette zone sont émergentes en terme d'intérêt. Elles représentent un potentiel de motivation à la condition toutefois que vous disposiez des ressources suffisantes pour les actualiser.
- **Difficultés appréhendées** : Compétences que vous savez moins ou pas du tout utiliser et que vous aimez moins ou pas du tout utiliser. Les compétences de cette zone sont boiteuses. Elles représentent une grande dépense d'énergie pour vous si vous devez les utiliser. La motivation y est à son plus bas niveau. Zone à éviter.

## INTERPRÉTATION DES STYLES DE LEADERSHIP

Cette partie du rapport combine les caractéristiques essentielles de vos deux Styles de Leadership dominants.

### Imagination ET Médiation

- ✓ Cette combinaison décrit un leader qui incite au changement tout en poussant l'organisation à agir en fonction de ses valeurs organisationnelles.
- ✓ Ce leader se veut visionnaire, communicatif et persuasif. Il pense en termes de possibilités surtout en ce qui concerne les personnes.



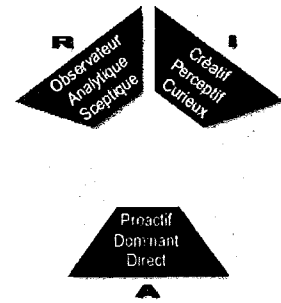
**I**

**M**

Facettes de ces styles de leadership	Facettes de ces styles de leadership
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. J'appréhende les choses, les idées et les faits de manière globale</li> <li>2. Je réfléchis par associations d'idées et saute parfois du coq-à-l'âne</li> <li>3. J'aime chercher de nouvelles façons de m'y prendre</li> <li>4. J'utilise des images et des métaphores pour faire comprendre ce que j'avance</li> <li>5. Je possède une faculté d'adaptation aux situations changeantes</li> <li>6. J'aime pouvoir " zapper " d'un projet à l'autre</li> <li>7. Je me laisse guider par l'inspiration du moment et préfère laisser aux autres le soin des détails</li> <li>8. J'aime concocter des solutions inédites auxquelles personne n'avait songé</li> <li>9. Je pressens les nouvelles tendances et m'y adapte</li> <li>10. Je recherche les défis qui permettent d'utiliser intensivement mon imagination</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Je suis diplomate avec les gens</li> <li>2. Je saisis intuitivement les émotions des gens sans qu'il soit nécessaire de parler</li> <li>3. J'accorde beaucoup d'importance aux valeurs</li> <li>4. J'évite dans la mesure du possible les conflits</li> <li>5. Je fais la promotion de valeurs humanistes</li> <li>6. Je sais écouter, encourager et tenir compte des circonstances atténuantes</li> <li>7. Je m'intéresse aux projets des gens comme moyen d'être en relation avec eux, qu'ils soient au service de l'action</li> <li>8. Je suis un habile conciliateur qui sait désamorcer les bombes avant qu'elles n'éclatent</li> <li>9. Je fais preuve de tolérance à l'égard des autres</li> <li>10. J'encadre ou je dirige les gens avec une main de velours</li> </ol>
De quoi parle ce leader ?	De quoi parle ce leader ?
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. de concepts</li> <li>2. de solutions d'avant-garde</li> <li>3. d'innovations</li> <li>4. de projets</li> <li>5. de créativité</li> <li>6. de brainstorming</li> <li>7. de possibilités</li> <li>8. de stimulation</li> <li>9. de non-conformisme</li> <li>10. de nouveaux défis</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. de motivation</li> <li>2. de coopération</li> <li>3. de reconnaissance</li> <li>4. de valeurs</li> <li>5. de sentiments</li> <li>6. de relations</li> <li>7. d'esprit d'équipe</li> <li>8. d'entraide</li> <li>9. de développement</li> <li>10. de gens</li> </ol>
Il s'attend à ce que ses collaborateurs et collègues	Il s'attend à ce que ses collaborateurs et collègues
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cherchent des solutions multiples pour résoudre les problèmes rencontrés</li> <li>2. Suggèrent une vision générale, avec des perspectives riches d'opportunités</li> <li>3. Soient enthousiastes, créatifs et flexibles</li> <li>4. Procèdent par associations d'idées plutôt que par une démarche linéaire</li> <li>5. Proposent de sortir des sentiers battus</li> <li>6. Contournent les façons de faire habituelles pour en suggérer des plus efficaces</li> <li>7. Anticipent les besoins futurs à partir de l'analyse des tendances actuelles</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prennent le temps d'établir un bon contact avec lui</li> <li>2. Soulignent le lien entre les propositions et l'impact sur les gens concernés</li> <li>3. Tiennent compte des réactions des gens par rapport aux propositions</li> <li>4. Aient le sens du dialogue et instaurent un climat de respect</li> <li>5. Utilisent une approche " gagnant-gagnant " avec lui</li> <li>6. Reconnassent le droit à l'erreur</li> <li>7. Cherchent à aplanir les différends</li> </ol>

## TYPOLOGIE DES STYLES SOCIAUX

Les résultats de M. Pierre Bertrand à ce questionnaire présentent la hiérarchie de vos trois principaux Styles Sociaux comme étant : **«Imagination, Réflexion, Action»**. Une interprétation dynamique de chacun de ces Styles Sociaux suit.



M. Pierre Bertrand présente globalement les caractéristiques personnelles suivantes, lesquelles sont associées au style social **Imagination**.

### Style Social - IMAGINATION

#### LE BUT

Être inspiré et traduire ses intuitions en projets, en idées et en créations

#### LES CONVICTIONS

- il faut se doter de projets fantastiques à réaliser dans la vie
- il faut prendre ses décisions en suivant ses intuitions
- il vaut mieux inventer de nouvelles façons de faire et par la suite agir pour que ça fonctionne
- il faut voir grand et à long terme
- il faut éviter de s'enliser dans la routine
- il faut chercher des solutions qui soient porteuses de possibilités dans l'avenir

#### LES ATTITUDES

- vous êtes attiré par les choses qui ont un aspect novateur
- vous vous adaptez facilement au changement
- vous êtes bourré d'idées
- vous préférez aborder les choses de manière globale

#### L'ENVERS DE LA MÉDAILLE

- il y a risque de vous éparpiller
- il y a risque de manquer de continuité dans vos intentions
- il y a risque d'être trop utopique
- il y a risque d'avoir de la difficulté à garder le cap dans la vie

#### LES DÉFIS

- s'appliquer à mener ses projets à terme jusque dans les moindres détails
- prendre ses affaires en main
- éviter la pensée magique
- se doter d'une discipline personnelle

**Notez** : Il est fort probable que le degré d'endossement par M. Pierre Bertrand des caractéristiques personnelles du style social **Imagination** soit plus fort que le degré d'endossement des caractéristiques personnelles du style social **Réflexion**.

## Style Social - RÉFLEXION

---

### LE BUT

Comprendre, analyser et réfléchir au pourquoi des choses

### LES CONVICTIONS

- il faut continuer à apprendre, même si l'on ne sait pas toujours à quoi cela nous servira exactement
- il faut qu'il y ait de la rigueur dans ce que l'on dit et fait
- il faut, pour résoudre un problème, se donner du temps pour réfléchir
- il faut oser remettre les choses en question grâce à son esprit critique
- il vaut mieux réfléchir adéquatement et agir par la suite
- il faut faire preuve d'objectivité en prenant une décision

### LES ATTITUDES

- vous prenez souvent une position d'observateur impartial
- vous analysez les " pour " et les " contre " d'une décision afin d'en soupeser les conséquences
- vous gardez une certaine distance dans vos rapports avec les autres
- vous devenez irrité par ceux qui vous semblent incompetents

### L'ENVERS DE LA MÉDAILLE

- il y a risque de vous montrer soupçonneux
- il y a risque de devenir intransigeant
- il y a risque de devenir détaché de ce monde
- il y a risque de vous croire intellectuellement supérieur aux autres

### LES DÉFIS

- développer sa capacité à travailler et à vivre avec les autres
- apprendre à accepter les gens et les choses tels qu'ils sont
- apprendre à ne pas exiger la perfection de soi-même ou des autres
- apprendre à développer de la compréhension et de la compassion pour les autres

**Notez** : Il est fort probable que le degré d'endossement par M. Pierre Bertrand des caractéristiques personnelles du style social **Réflexion** soit plus fort que le degré d'endossement des caractéristiques personnelles du style social **Action**.

## Style Social - ACTION

---

### LE BUT

Diriger, conduire et guider les autres. Vouloir surmonter les obstacles, relever les défis et réussir. Vouloir faire bouger les choses

### LES CONVICTIONS

- il faut affronter et confronter les gens lorsque c'est nécessaire et ne pas fuir la situation
- il vaut mieux agir et se tromper que trop réfléchir et ne rien faire
- il faut avant tout compter sur soi-même, c'est plus sûr de la sorte
- Il faut savoir être ardent, entreprenant et audacieux dans la vie
- il faut se dire que le jeu en vaut la chandelle et chercher, expérimenter, essayer, combattre... et parfois se tromper
- il faut savoir prendre le taureau par les cornes et relever les défis

### LES ATTITUDES

- vous valorisez l'action, c'est ce qui compte pour vous dans la vie. C'est elle qui vous donne le sentiment d'exister
- vous êtes irrité par ceux qui vous semblent résignés et inertes
- vous détestez vous sentir en position de faiblesse
- vous aimez exercer de l'influence sur les gens, les idées et les projets

### L'ENVERS DE LA MÉDAILLE

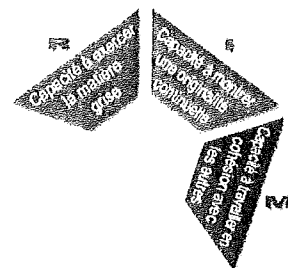
- il y a risque de trop vouloir imposer vos idées aux autres
- il y a risque de devenir tyrannique et intolérant
- il y a risque de devenir abusif et manipulateur dans vos rapports avec les autres
- il y a risque de voir trop grand et d'entraîner les autres dans votre chute

### LES DÉFIS

- développer ses capacités d'altruisme
- avoir des préoccupations humanitaires
- ne pas abuser de sa volonté de pouvoir, de sa soif de réussite
- contrôler son impulsivité

## TYPOLOGIE DES DOMAINES DE COMPÉTENCES

Les résultats de M. Pierre Bertrand à ce questionnaire présentent la hiérarchie de vos trois principaux Domaines de Compétences comme étant : **«Imagination, Médiation, Réflexion»**. Une interprétation dynamique de chacun de ces Domaines de Compétences suit.



M. Pierre Bertrand présente globalement les caractéristiques personnelles suivantes, lesquelles sont associées au domaine de compétences **Imagination**.

### Domaine de Compétences - IMAGINATION

#### ENVIRONNEMENT PRÉFÉRÉ

- un milieu rempli d'imprévus et de requêtes soudaines
- un milieu qui laisse libre cours à l'imagination
- un milieu qui laisse beaucoup de liberté d'action
- un milieu qui permet de travailler à une variété de projets
- un milieu souple, peu structuré et sans règles excessives

#### TRAVAIL EN ÉQUIPE

- aide l'équipe en étudiant un problème à partir d'une vision globale
- aide l'équipe en imaginant des rêves pour l'avenir
- aide l'équipe en insistant sur la nécessité de solutions novatrices
- aide l'équipe en introduisant des idées-chocs

#### EFFICACITÉ

- efficace lorsqu'il faut explorer de nombreuses possibilités ou options avant de décider
- efficace lorsqu'il faut agir en vue de favoriser le changement
- efficace lorsqu'il faut ouvrir sur de nouveaux horizons
- efficace lorsqu'il faut commencer à bâtir l'avenir dans le présent

#### STRESSEURS

- règles et procédures trop nombreuses
- application rigide des règlements
- manque de flexibilité
- échéanciers et délais trop serrés
- activité dont l'exécution est familière et prévisible
- attention méticuleuse pour les détails

**Notez** : Il est fort probable que le degré d'endossement par M. Pierre Bertrand des caractéristiques personnelles du domaine de compétences **Imagination** soit plus fort que le degré d'endossement des caractéristiques personnelles du domaine de compétences **Médiation**.

## Domaine de Compétences - MÉDIATION

---

### ENVIRONNEMENT PRÉFÉRÉ

- un milieu où il y a une ambiance de travail chaleureuse et amicale
- un milieu qui m'amène à travailler avec d'autres personnes
- un milieu dénué de tensions
- un milieu respectueux des valeurs et des croyances des gens
- un milieu décontracté, calme et détendu

### TRAVAIL EN ÉQUIPE

- aide l'équipe en amenant ses membres à travailler ensemble
- aide l'équipe en apportant une " touche personnelle " au climat de travail
- aide l'équipe en fournissant du feedback sur le processus
- aide l'équipe en présentant une souplesse psychologique

### EFFICACITÉ

- efficace lorsqu'il faut relier les êtres humains entre eux
- efficace lorsqu'il faut dire les choses d'une façon acceptable
- efficace lorsqu'il faut éviter les conflits et convaincre
- efficace lorsqu'il faut mettre en évidence et appuyer les valeurs collectives

### STRESSEURS

- implication trop grande dans trop de problèmes et trop de gens
- manque de contact avec les autres
- perte de soutien du groupe
- absence de réaction de la part des autres
- ennui chronique faute de signification
- confrontation énergique et dispute violente

**Notez :** Il est fort probable que le degré d'endossement par M. Pierre Bertrand des caractéristiques personnelles du domaine de compétences **Médiation** soit plus fort que le degré d'endossement des caractéristiques personnelles du domaine de compétences **Réflexion**.

## Domaine de Compétences - RÉFLEXION

---

### ENVIRONNEMENT PRÉFÉRÉ

- un milieu comportant des tâches exigeantes du point de vue de l'analyse
- un milieu où les méthodes de travail sont appuyées par de solides idées
- un milieu qui accorde du temps pour raisonner avant d'agir
- un milieu qui encourage l'indépendance d'esprit
- un milieu qui stimule et lance des défis à la curiosité intellectuelle

### TRAVAIL EN ÉQUIPE

- aide l'équipe en réfléchissant et en planifiant longuement
- aide l'équipe à résoudre des problèmes avec objectivité
- aide l'équipe en s'assurant que ses membres ne perdent jamais de vue leurs objectifs
- aide l'équipe en examinant à fond un projet avant de donner son accord

### EFFICACITÉ

- efficace lorsqu'il faut être rigoureux
- efficace lorsqu'il faut appuyer son jugement sur la logique et sur la raison
- efficace lorsqu'il faut analyser tous les aspects d'une situation
- efficace lorsqu'il faut considérer les contraintes et les répercussions d'une décision

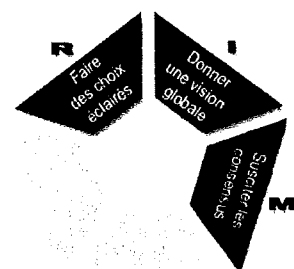
### STRESSEURS

- pression pour produire des décisions rapides
- interruptions fréquentes
- environnement où il y a trop d'émotions
- contrainte de travailler en groupe
- dénégation de la compétence détenue
- devoir composer avec des soucis à caractère humain



## TYPOLOGIE DES STYLES DE LEADERSHIP

Les résultats de M. Pierre Bertrand ce questionnaire présentent la hiérarchie de vos trois principaux Styles de Leadership comme étant : «**Imagination, Médiation, Réflexion**». Une interprétation dynamique de chacun de ces Styles de Leadership suit.



M. Pierre Bertrand présente globalement les caractéristiques personnelles suivantes, lesquelles sont associées au style de leadership **Imagination**.

### Style de Leadership - IMAGINATION

#### FOCUS

Susciter des projets qui captivent et stimulent l'imagination

#### MODE DE PENSÉE

- privilégier une vision globale des choses
- privilégier les possibilités, les potentialités
- chercher des solutions innovantes, créatives
- orienter la pensée vers l'ouverture d'esprit
- démontrer de l'adaptabilité par rapport au changement

#### OBJECTIFS CHOISIS

- communiquer aux autres les grandes lignes de sa vision à l'égard de l'objectif à atteindre, mais leur laisser l'occasion de faire ce qu'ils ont à faire par rapport à cet objectif
- poursuivre des enjeux de type macro
- développer et créer des produits ou des services innovateurs et créatifs

#### COMPORTEMENTS ADOPTÉS

- sait sentir les tendances et s'y adapter rapidement
- traite en un tout l'ensemble des aspects d'une situation
- démarche de découverte permanente qui s'avère une source d'adaptation et de polyvalence
- enrichissement de la perception globale d'une situation par l'addition d'éléments complémentaires qui augmentent l'efficacité et la réussite

#### DÉCLENCHEURS DE MOTIVATION

- un environnement où il y a une certaine liberté
- un environnement animé, vivant et enjoué
- pouvoir créer et développer des solutions originales
- un environnement qui reconnaît et encourage la créativité

**Notez** : Il est fort probable que le degré d'endossement par M. Pierre Bertrand des caractéristiques personnelles du style de leadership **Imagination** soient plus fort que le degré d'endossement des caractéristiques personnelles du style de leadership **Médiation**.

## Style de Leadership - MÉDIATION

---

### FOCUS

Mobiliser les gens autour de valeurs individuelles, sociétales ou organisationnelles

### MODE DE PENSÉE

- démontrer de la réceptivité aux idées des autres
- avoir le sens de l'équipe, savoir se faire comprendre et associer son équipe aux décisions
- sens moral, préoccupation à l'égard de l'éthique et de la probité
- insertion/intégration, endosser et respecter les valeurs organisationnelles
- établir de bonnes relations avec les autres, négocier et régler des problèmes de travail sans aliéner les gens
- sensibilité interpersonnelle, capacité à " lire " l'ambiance

### OBJECTIFS CHOISIS

- vivre en bonne intelligence avec les autres
- gérer adéquatement les communications formelles et informelles à l'intérieur d'une équipe ou d'un système
- partager le sens et la valeur de la diversité humaine

### COMPORTEMENTS ADOPTÉS

- valorise les autres
- postule que des employés heureux sont garants d'une productivité élevée
- communique bien les valeurs et les normes de l'organisation
- véhicule l'idée que le potentiel des employés est la force de l'organisation

### DÉCLENCHEURS DE MOTIVATION

- un environnement respectueux des valeurs et des gens
- pouvoir aider les gens et les équipes à se développer et à réaliser leur potentiel
- un environnement qui favorise le sentiment d'appartenance
- des solutions qui soutiennent, stimulent et stabilisent l'aspect-personne dans les organisations

**Notez** : Il est fort probable que le degré d'endossement par M. Pierre Bertrand des caractéristiques personnelles du style de leadership **Médiation** soient plus fort que le degré d'endossement des caractéristiques personnelles du style de leadership **Réflexion**.

## Style de Leadership - RÉFLEXION

### FOCUS

Avoir une grande connaissance dans un secteur d'activités et mobiliser les autres autour d'enjeux et de défis stratégiques

### MODE DE PENSÉE

- montrer peu d'émotions
- endosser la logique et les idées
- être avide de faits et de preuves " scientifiques "
- avoir une pensée critique
- avoir l'esprit de synthèse
- manifester une indépendance d'esprit

### OBJECTIFS CHOISIS

- chercher à atteindre des objectifs qui sollicitent des compétences analytiques et des aptitudes à la théorie
- élaborer des plans stratégiques qui permettent d'atteindre les objectifs visés
- faire preuve de jugement et de discernement dans la résolution de problèmes

### COMPORTEMENTS ADOPTÉS

- s'attaquer aux défis en ayant la conviction que toute problématique peut être résolue à l'aide d'un ensemble de solutions enrichies d'une réflexion rigoureuse
- convaincre par l'argumentation et par la solidité de ses dossiers
- le contact avec le terrain n'est pas le moyen privilégié de connaissance, opte plutôt pour étudier d'un oeil critique la documentation qu'il aura assemblée
- partisan du discours de la méthode (Descartes) soit : l'évidence, l'analyse, l'ordre et le dénombrement

### DÉCLENCHEURS DE MOTIVATION

- cohérence des propos
- clarté d'esprit
- rapidité de compréhension
- pouvoir s'engager dans de la planification stratégique à long terme
- pouvoir utiliser ses habiletés organisationnelles afin de se diriger et de diriger les autres vers l'atteinte des objectifs prévus

## Définitions des compétences de la carte de compétences

Groupes	Compétence Trima	Définition
Forces mobilisatrices	Changer les paradigmes	Démontrer de la flexibilité à se libérer de règles, de façons de faire et d'attitudes personnelles qui ne sont pas en harmonie avec les exigences de la situation et en adopter de nouvelles.
	Compréhension organisationnelle	Saisir les signaux formels et informels et évaluer les retombées des décisions sur l'ensemble de l'organisation.
	Compréhension stratégique	Percevoir les liens entre les éléments d'une situation pour en arriver à des décisions claires et nettes.
	Esprit avant-gardiste	Penser différemment afin de construire des scénarios qui sortent du cadre. Explorer les marges de ce qui est connu en vue de proposer des modèles alternatifs.
	Esprit de décision	Faire des choix tout en considérant l'impact de ces choix sur les événements et en assumer les conséquences.
	Orienté client	Se préoccuper de répondre exactement aux besoins de la clientèle; mettre constamment l'emphase sur la satisfaction du client.
	Orienté vers la réussite organisationnelle	Promouvoir la croissance de l'organisation et viser à améliorer la viabilité de l'organisation dans un environnement en mutation.
	Orienté-avenir	Communiquer et véhiculer des idées et des projets de changements et collaborer à leur mise en oeuvre.
	Simultanéité	Traiter plusieurs sujets à la fois et donner un sens à plusieurs perceptions en même temps.
	Veille stratégique	Chercher, trouver et intégrer des solutions nouvelles provenant de l'extérieur de l'environnement organisationnel actuel.
Niveau fonctionnel	Conciliation	Chercher, trouver et appliquer des solutions mutuellement avantageuses pour les personnes impliquées dans les enjeux.
	Contrôler	Mettre en place des mécanismes qui assurent le progrès vers l'atteinte des objectifs et suggérer des actions correctives si nécessaire.
	Gestion de soi	Se connaître, se faire connaître et se faire reconnaître tout en se fixant des objectifs réalistes de progrès afin d'exploiter pleinement son potentiel.
	Mobiliser	Créer des conditions propices qui incitent les individus à canaliser leurs énergies vers la réalisation du plan de travail convenu et des objectifs de l'organisation.
	Respect des consignes	Appliquer scrupuleusement les normes et les règles spécifiques dans l'exécution d'une tâche ou d'un mandat.

## Définitions des compétences de la carte de compétences

Groupe	Compétence Trima	Définition
Opportunités de développement	Auto-discipline	Manifester une attitude qui incite à se doter de règles et de normes de fonctionnement.
	Compréhension des autres	Comprendre le problème de l'autre sans s'y laisser prendre émotivement.
	Détermination	Poser des gestes ou mettre en place des mesures appropriées qui pourraient ne pas avoir le soutien populaire, mais qui sont dans le meilleur intérêt de l'organisation.
	Encadrement et mesure	Utiliser des processus d'encadrement et de suivi (tableaux de bord, indicateurs de performance) pour les projets ou activités planifiés.
	Fonceur	Être ambitieux, persévérant et ne pas se laisser arrêter par des difficultés.
	Gérer les priorités	Déterminer les actions à entreprendre à partir d'une sélection et d'une hiérarchisation de critères d'urgence et d'importance.
	Gestion des risques opérationnels	Identifier, évaluer et minimiser, par des contrôles adéquats, les risques opérationnels.
	Influencer	Convaincre les autres de son point de vue, réussir à les persuader pour les faire adhérer à ses idées et projets.
	Prise de risque	Encourager les gens et le milieu à la prise de risque en privilégiant la plus large interprétation possible des éléments disponibles.
	Reconnaître les mérites	Apprécier les réussites d'un individu ou d'un groupe et utiliser différentes façons de souligner leur contribution.
Difficultés appréhendées	Conformisme	Recourir à des méthodes qui ont fait leurs preuves dans des environnements bien définis et structurés.
	Gérer dans l'adversité	Composer avec les situations conflictuelles, faire face à l'adversité et à la confrontation tout en restant concentré sur les objectifs à atteindre.
	Méthodique	Organiser les tâches ou les mandats de manière séquentielle et les exécuter dans l'ordre.
	Minutie	Porter une attention particulière à chaque détail à l'intérieur d'un travail à effectuer en se préoccupant de la qualité du produit à livrer.
	Respect des échéanciers	Entreprendre une activité et en assumer son achèvement jusqu'au résultat final à l'intérieur des délais prévus.

Styles sociaux

	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E					
1 à 6	4	5	2	3	1	1	3	5	2	4	4	1	3	5	2	3	2	1	5	4	5	2	3	1	4	2	5	3	4	1
7 à 12	1	2	5	4	3	2	1	4	5	3	2	3	1	4	5	5	1	3	2	4	4	5	3	2	1	3	4	5	2	1
13 à 18	4	5	2	3	1	1	4	5	3	2	3	1	4	5	2	3	4	1	2	5	5	3	2	1	4	1	5	4	3	2
19 à 24	1	4	5	3	2	2	3	4	5	1	4	3	1	5	2	5	3	1	2	4	3	5	2	4	1	1	3	5	4	2

Résultats questionnaire		Position
T	31	5
R	85	2
I	116	1
M	63	4
A	65	3

Domaines de compétences

	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E					
1 à 6	3	2	5	1	4	3	5	4	1	2	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	3	1	2	5	4	1	2	5	4	3
7 à 12	1	5	2	4	3	5	4	2	3	1	3	4	2	1	5	4	1	2	5	3	1	2	5	4	3	4	5	3	2	1
13 à 18	5	2	3	4	1	2	4	1	3	5	3	1	5	2	4	3	4	5	2	1	4	5	3	2	1	2	4	1	3	5
19 à 24	2	4	1	3	5	4	2	3	5	1	1	4	5	3	2	5	4	3	2	1	5	3	4	1	2	1	3	2	4	5

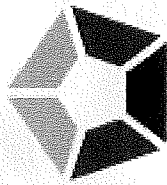
Résultats questionnaire		Position
T	42	5
R	69	2
I	112	1
M	69	2
A	69	4

Styles de leadership

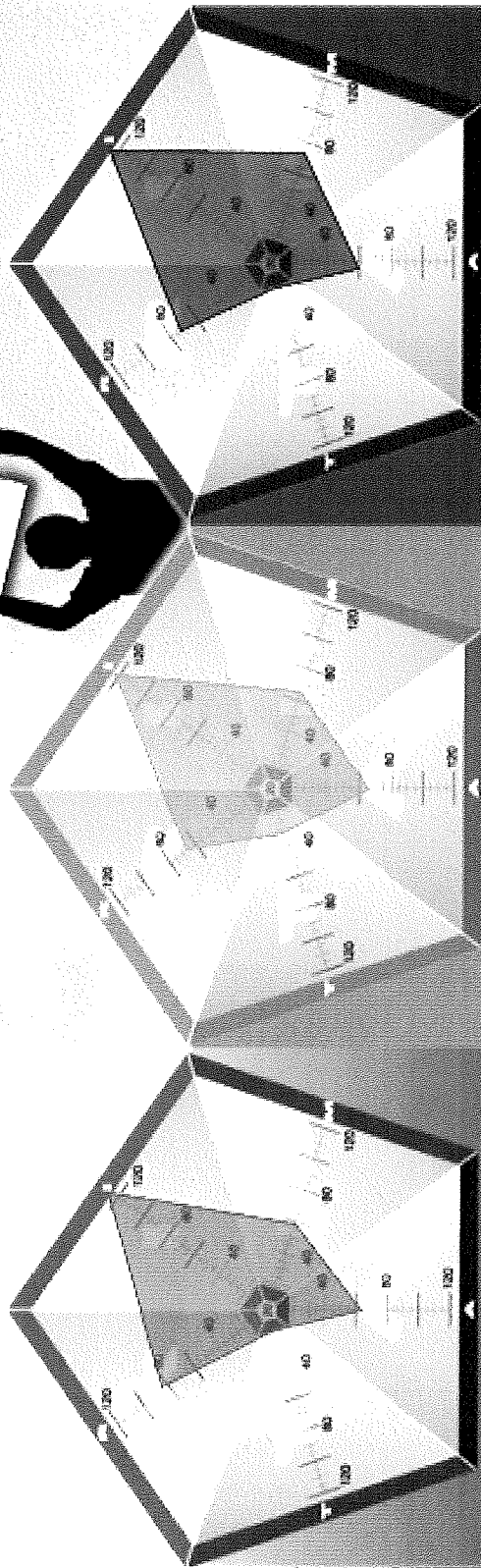
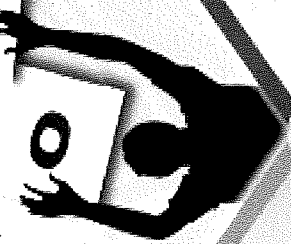
	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E					
1 à 6	1	4	5	3	2	2	5	4	3	1	5	4	3	1	2	2	3	1	4	5	4	1	3	5	2	1	2	5	4	3
7 à 12	3	5	4	2	1	5	4	1	2	3	2	3	1	4	5	3	1	4	5	2	1	4	5	3	2	2	5	4	3	1
13 à 18	4	5	2	1	3	3	2	1	5	4	1	2	3	5	4	1	4	5	3	2	4	5	3	2	1	5	4	2	1	3
19 à 24	2	4	1	3	5	2	1	4	5	3	4	1	5	2	3	2	4	3	5	1	5	4	3	2	1	4	5	1	2	3

Résultats questionnaire		Position
T	30	5
R	72	3
I	115	1
M	78	2
A	65	4

Pierre Bertrand



T R I M A !



**Styles Sociaux**

Position

1

2

3

5

I

R

A

T

**Compétences**

Position

1

2

3

5

I

M

R

T

**Leadership**

Position

1

2

3

5

I

M

R

T



T R I M A

**Un monde de compétences!**

[www.trima.ca](http://www.trima.ca)

