



CSI™ 2

Change Style Indicator®

Second Edition

Sample Report

23 décembre 2025

SAMPLE

Rapport individuel

Introduction

Qu'est-ce que le changement ?

Le changement désigne le fait de modifier quelque chose par rapport à son état antérieur, et il s'agit d'un aspect fondamental de la vie. Il peut intervenir à petite échelle et amener un individu à modifier ses habitudes, ou à plus grande échelle et affecter la société, les organisations ou l'environnement. Il peut être intentionnel et planifié à des fins d'amélioration, ou être spontané et être provoqué par des événements extérieurs. Les individus réagissent au changement en éprouvant différentes émotions, allant de l'excitation à la résistance. De façon générale, le changement est un processus permanent et inévitable, et savoir y faire face est essentiel pour le développement individuel et collectif.

Qu'est-ce que les préférences en matière de changement ?

Comprendre nos propres préférences et celles des autres en matière de changement peut renforcer notre capacité à y faire face dans nos vies et au sein des organisations auxquelles nous appartenons. Notre étude a mis en lumière la diversité des attitudes personnelles face au changement, certaines personnes préférant les transitions progressives tandis que d'autres préfèrent les évolutions radicales.

Le *Change Style Indicator® Second Edition* (CSI™ 2) a pour objectif d'identifier ces préférences dans un continuum, en définissant trois styles principaux : les Conservateurs, les Pragmatistes et les Créateurs. Ces styles, qui correspondent à des styles cognitifs différents, représentent différentes approches et préférences de comportement face au changement. Il n'y a pas un style qui soit meilleur qu'un autre au sein de ce continuum. L'objectif du CSI 2 n'est pas de mesurer votre efficacité face au changement mais de vous aider à comprendre vos préférences et comment les adapter pour améliorer votre efficacité.

Pourquoi les préférences en matière de changement sont-elles importantes ?

Comprendre comment les individus abordent le changement est essentiel pour optimiser la collaboration et le leadership. Les principaux avantages sont les suivants :

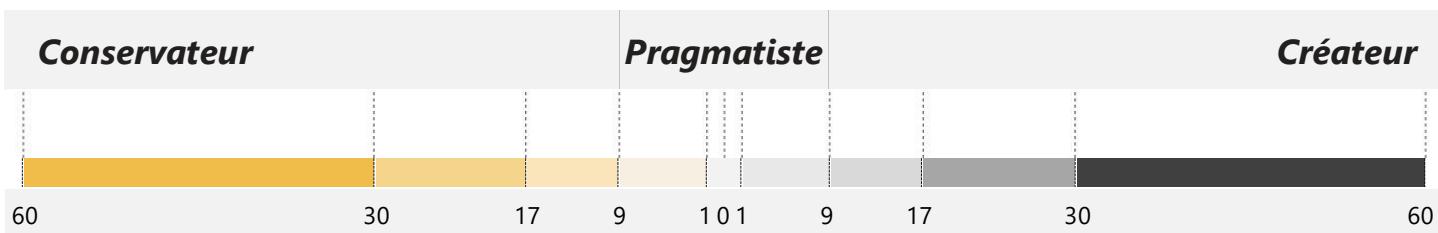
La conscience de soi : Prendre conscience de ses réactions face au changement et de leurs conséquences.

L'intelligence émotionnelle : Comprendre les sources émotionnelles des conflits lors d'un changement.

La synergie collaborative : Comprendre comment les différents styles de comportement face au changement contribuent au travail d'équipe et à l'organisation.

L'amélioration du leadership : Savoir apprécier les différents styles de comportement face au changement au sein d'une équipe. Comprendre qu'il n'existe pas de « bonne » ou de « mauvaise » approche et accroître la productivité en apportant des réponses plus efficaces en fonction des styles de comportement face au changement.

Modèle du Change Style Indicator® Second Edition



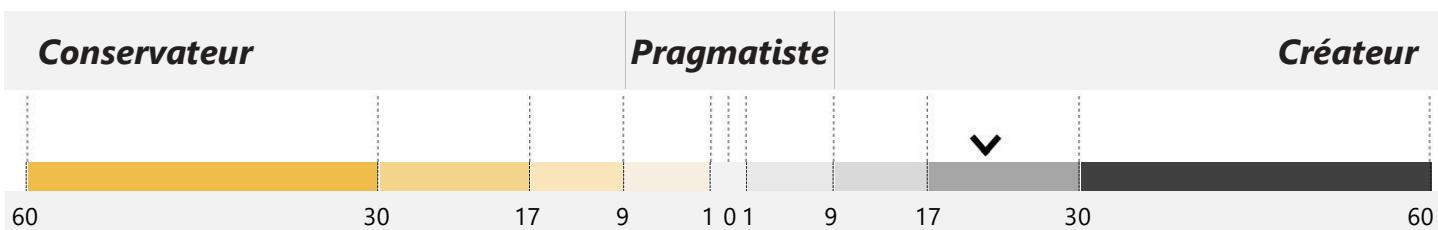
Le CSI 2 est un outil qui vous aide à mieux comprendre votre propre approche du changement. Cet outil vous permet de vous situer au sein d'un continuum, allant de la préférence pour un changement progressif (Conservateur – note de 60 à 10 sur le côté gauche du continuum) jusqu'à la préférence pour un changement radical (Créateur – note de 10 à 60 sur le côté droit du continuum), avec une position intermédiaire (Pragmatiste – note de 9 à 9 au centre du continuum).

Votre position sur ce continuum indique le degré de votre préférence pour chacune de ces approches. Plus vous êtes proche d'une extrémité de ce continuum, plus votre préférence est marquée en faveur de l'approche conservatrice ou créatrice du changement. Une position plus proche du centre du continuum indique une préférence pour le style Pragmatiste. À mesure que votre note de Pragmatiste évolue en direction du côté Conservateur ou du côté Créateur du continuum, vous exprimerez de plus en plus un style face au changement qui reflètera cette orientation.

Gardez en tête que ce modèle ne mesure pas votre capacité à faire face au changement. Il met l'accent sur l'importance de connaître vos préférences en la matière et de votre capacité à vous remettre en question pour avoir recours à différents styles en fonction des situations que vous rencontrez. Ci-dessous sont décrits certains comportements typiques associés à chaque style.

Conservateur	Pragmatiste	Créateur
<ul style="list-style-type: none"> Privilégie le changement progressif et graduel. Préfère travailler en s'appuyant sur les règles et pratiques établies. Cherche à améliorer l'efficacité en optimisant l'utilisation des ressources, des personnes, des technologies, des connaissances et du capital disponibles. 	<ul style="list-style-type: none"> Privilégie le changement fonctionnel. Défend un modèle de changement basé sur les exigences et les contraintes d'une situation donnée, indépendamment de l'impact sur les règles et pratiques établies. Envisage différents points de vue, mais privilégie les approches qui fonctionnent et qui semblent les plus pratiques. 	<ul style="list-style-type: none"> Privilégie le changement radical et rapide. Remet en question les règles, les pratiques et les structures établies. Repousse les limites des ressources disponibles et cherche des méthodes innovantes pour les utiliser plus efficacement.

Votre style de préférences face au changement



Note obtenue : 22

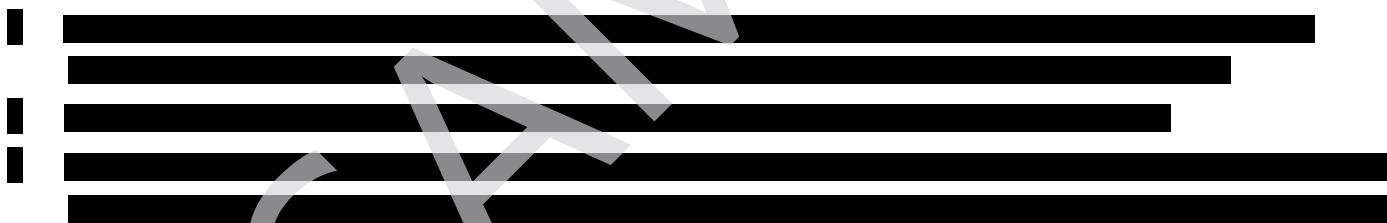
Votre style de préférences face au changement : Style Créeateur modérément prononcé

Ce que signifie votre style de préférences face au changement

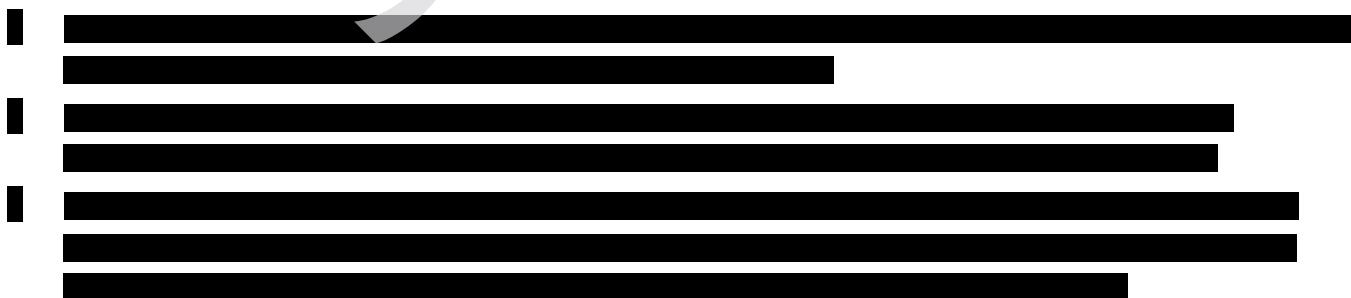
- Vous préférez une approche rapide et globale du changement et vous encouragez le changement des règles pour les adapter aux nouvelles idées.



Vos atouts



Vos défis potentiels



Remarque : vous trouverez plus d'informations sur les **Conservateurs** aux pages 5-6, sur les **Pragmatistes** aux pages 7-8 et sur les **Créeateurs** aux pages 9-10.

Comprendre le style Conservateur face au changement

Les personnes de style Conservateur dans leurs préférences face au changement valorisent la discipline, l'attention aux détails et l'organisation. Elles privilégient les changements en adéquation avec les règles et règlements, cherchant à préserver la structure et les ressources de l'organisation.

Face au changement, les Conservateurs

- préfèrent les changements qui maintiennent intacte la structure existante de l'organisation,
- se fient souvent aux convictions et pratiques traditionnelles,

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

Dans leur contribution au travail d'équipe et de l'organisation, les Conservateurs

- terminent leurs tâches dans les temps,
- donnent le meilleur d'eux-mêmes *dans les cadres et limites de l'organisation*,

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

Lorsqu'ils soutiennent l'innovation, les Conservateurs

- sont capables d'adopter de nouvelles idées ou concepts,
- sont doués pour planifier la mise en œuvre d'idées,

- [REDACTED]
- [REDACTED]

En tant que leaders, les Conservateurs

- dirigent de façon stable, fiable et cohérente ;

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

Environnement de travail privilégié

Les Conservateurs donneront le meilleur d'eux-mêmes et se sentiront à l'aise dans un environnement où

- la cohérence, la fiabilité et les réalisations sont reconnues et récompensées ;

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

Défauts potentiels en cas d'excessivité

Chaque type de style face au changement peut être source de force et d'efficacité, mais ces qualités peuvent s'avérer contre-productives si on y recourt de façon excessive. Une personne qui recourt excessivement au style Conservateur face au changement aura tendance à

- faire preuve de rigidité dans ses attitudes et ses actes ;
- décourager l'innovation en favorisant les idées, pratiques et procédures existantes ;

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

Comprendre le style Pragmatiste face au changement

Les personnes de style Pragmatiste dans leurs préférences face au changement valorisent le sens pratique et la capacité d'adaptation. Elles privilégient les solutions pratiques et peuvent faire le lien entre les personnes de différents styles face au changement.

Face au changement, les Pragmatistes

- privilégient le changement qui vise des résultats concrets,

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

Dans leur **contribution au travail d'équipe et de l'organisation**, les Pragmatistes

- faire avancer les choses en dépit des règles lorsque c'est nécessaire,
- sont capables de négocier et d'encourager la coopération et les compromis pour résoudre des problèmes,

- [REDACTED]

Lorsqu'ils **soutiennent l'innovation**, les Pragmatistes

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

En tant que leaders, les Pragmatistes

- aident à résoudre les problèmes interpersonnels,

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

Environnement de travail privilégié

Les Pragmatistes donneront le meilleur d'eux-mêmes et se sentiront à l'aise dans un environnement où

- la flexibilité et la capacité d'adaptation sont valorisées,
- les expériences d'apprentissage interactif sont encouragées,

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

Défauts potentiels en cas d'excessivité

Chaque type de style face au changement peut être source de force et d'efficacité, mais ces qualités peuvent s'avérer contre-productives si on y recourt de façon excessive. Une personne qui recourt excessivement au style Pragmatiste face au changement aura tendance à

- trop rechercher le consensus,

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

Comprendre le style *Créateur* face au changement

Les personnes de style *Créateur* dans leurs préférences face au changement valorisent la créativité et l'innovation, remettent souvent en question les normes établies et préfèrent les changements rapides. Elles privilégient les idées nouvelles et n'aiment pas les tâches répétitives, considérant souvent les normes établies comme un obstacle à surmonter.

Face au changement, les *Créateurs*

- préfèrent le changement qui remet en question les façons actuelles de faire,

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

Dans leur **contribution au travail d'équipe et de l'organisation**, les *Créateurs*

- encouragent l'organisation à avoir une vision plus globale des choses ;
- proposent des réflexions constructives à l'organisation ;

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

Lorsqu'ils **soutiennent l'innovation**, les *Créateurs*

- ne craignent pas de remettre en question les normes existantes,

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

En tant que leaders, les Créateurs

- agissent en catalyseur de changement profond,

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

Environnement de travail privilégié

Les Créateurs donneront le meilleur d'eux-mêmes et se sentiront à l'aise dans un environnement où

- la vision d'ensemble prévaut sur l'attention aux détails,

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

Défauts potentiels en cas d'excessivité

Chaque type de style face au changement peut être source de force et d'efficacité, mais ces qualités peuvent s'avérer contre-productives si on y recourt de façon excessive. Une personne qui recourt excessivement au style Créateur face au changement aura tendance à

- créer du désordre et un manque de structure,
- manquer de concordance entre sa vision et les limitations pratiques,
- s'absorber dans des concepts théoriques et négliger les circonstances présentes,

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

Améliorer la collaboration

Pour rendre possible un changement efficace au sein d'une organisation, il est essentiel de comprendre et d'utiliser les préférences de chacun à l'égard du changement. Le fait de tenir compte et de soutenir les différentes façons qu'ont les individus d'aborder le changement facilite et optimise la conduite du changement au sein d'une équipe.

En outre, le travail d'équipe est plus efficace une fois que les difficultés communes et les désaccords entre les différentes approches face au changement ont été comprises et prises en compte. Favoriser l'ouverture et la flexibilité plutôt que le jugement aide à réduire les réticences et encourage le travail d'équipe, tout en améliorant la gestion du changement. Tenir compte de la valeur de chaque approche du changement contribue au respect des différents points de vue et améliore la résolution de problèmes.

Les parties suivantes de ce rapport fournissent des suggestions pouvant permettre d'améliorer les comportements au sein d'une équipe et de renforcer la collaboration en période de changement.

Perceptions courantes susceptibles de créer du conflit

Les **CRÉATEURS** considèrent que les **CONSERVATEURS** :

- [REDACTED]

Les **CRÉATEURS** très prononcés et les **CONSERVATEURS** considèrent que les **PRAGMATISTES** :

- [REDACTED]

Les **CONSERVATEURS** considèrent que les **CRÉATEURS** :

- [REDACTED]

Stratégies pour améliorer la flexibilité à l'égard des autres styles

Consultez les **CONSERVATEURS**
sur les points suivants :

- Figure 1 consists of three bar charts, (a), (b), and (c), showing the distribution of the number of clusters for different values of k . The x-axis for all charts is 'Number of Clusters' (0 to 10) and the y-axis is 'Percentage' (0 to 100).

 - Chart (a) shows the distribution for $k=2$. The distribution is skewed right, with the highest percentage (around 85%) for 1 cluster.
 - Chart (b) shows the distribution for $k=3$. The distribution is skewed right, with the highest percentage (around 85%) for 2 clusters.
 - Chart (c) shows the distribution for $k=4$. The distribution is skewed right, with the highest percentage (around 85%) for 3 clusters.

Consultez les **PRAGMATISTES** sur les points suivants :

- A document page featuring several large, solid black rectangular redactions. A large, semi-transparent gray watermark with the letters 'Q' and 'A' is visible across the page, suggesting a question and answer format. The redactions are positioned in a grid-like pattern, with some rows having more redacted content than others. The overall layout is clean and professional.

Consultez les **CRÉATEURS** sur les points suivants :

Atouts et valeurs que chaque style peut apporter à l'équipe

Avantages d'avoir des **CONSERVATEURS** dans l'équipe :

- | Grade Level | Percentage of Students in Top 10% |
|-------------|-----------------------------------|
| 1 | 10% |
| 2 | 12% |
| 3 | 15% |
| 4 | 18% |
| 5 | 20% |
| 6 | 22% |
| 7 | 25% |
| 8 | 28% |
| 9 | 30% |
| 10 | 32% |
| 11 | 35% |
| 12 | 38% |

Avantages d'avoir des **PRAGMATISTES** dans l'équipe :

- | Term | Percentage |
|------------|------------|
| GMOs | 85% |
| Organic | 75% |
| Natural | 75% |
| Artificial | 65% |
| Organic | 75% |
| Natural | 75% |
| Artificial | 65% |
| Organic | 85% |
| Natural | 75% |
| Artificial | 65% |

Avantages d'avoir des **CRÉATEURS** dans l'équipe :

- A horizontal bar chart with the x-axis representing the year from 1990 to 2000 and the y-axis representing the number of publications. The bars are black and have a thin white outline. The chart shows a general upward trend in the number of publications over the decade.

Year	Number of Publications
1990	10
1991	12
1992	15
1993	18
1994	22
1995	25
1996	28
1997	32
1998	35
1999	38
2000	42

Renforcer le leadership en matière de changement

Le leadership, le coaching et l'élément humain

Grâce à son orientation sur l'aspect « humain » du changement, le CSI 2 joue un rôle crucial dans la réussite des initiatives pour le changement. En s'appuyant sur le coaching, les responsables créent des relations de sécurité et de soutien avec les personnes sur la voie du changement en les aidant à explorer diverses perspectives et possibilités. Cette approche permet d'améliorer l'implication dans le processus de changement en favorisant une communication ouverte, en accueillant les différents points de vue et en encourageant l'adaptabilité parmi les membres de l'équipe.

Voici quelques conseils de coaching pour accompagner les membres de l'équipe dans le changement :

- | Term | Percentage |
|------------|------------|
| GMOs | 85 |
| Organic | 80 |
| Natural | 75 |
| Artificial | 25 |
| GMOs | 85 |
| Organic | 80 |
| Natural | 75 |
| Artificial | 25 |
| GMOs | 85 |
| Organic | 80 |
| Natural | 75 |
| Artificial | 25 |
| GMOs | 85 |
| Organic | 80 |
| Natural | 75 |
| Artificial | 25 |

Restez adaptable dans votre style de comportement face au changement

Les résultats que vous avez obtenus au CSI 2 vous donnent des indications sur vos préférences face au changement ; cependant, en tant que leader, il est important de savoir adapter votre style dans la conduite du changement au sein de votre équipe. Pour mener à bien des transitions réussies au sein d'une organisation ou d'une équipe, il est en effet essentiel de rester flexible et adaptable dans vos préférences face au changement.

Il est également important de savoir adapter votre approche du leadership en fonction des types de changement auxquels vous faites face. Si votre organisation est par exemple en train de procéder à des changements ou à des ajustements mineurs pour maintenir la stabilité et la continuité, il est recommandé d'adopter un style plutôt Conservateur. Si vous souhaitez moderniser vos processus ou apporter des changements pratiques pour améliorer leur efficacité, il peut être avantageux d'agir plutôt dans un style Pragmatiste. En revanche, pour innover ou apporter des changements profonds à l'organisation, il peut être utile d'endosser un style plutôt Créateur.

Cette approche flexible est également valable lorsqu'il s'agit d'accompagner votre équipe dans le changement. La résistance au changement est un phénomène courant ; en tant que leader, votre réponse peut être d'adapter votre style de leadership aux préférences de votre équipe face au changement. Par

exemple, présenter les faits et les détails fonctionne bien avec les Conservateurs ; se concentrer sur les aspects pratiques convient aux Pragmatistes ; enfin, mettre l'accent sur les plans d'avenir s'avère efficace avec les Créateurs.

SAMPLE

Style de leadership et conseils en matière de communication

Vous êtes un leader de style **Créateur** face au changement, ce qui indique que :

- Vous savez prévoir les avantages futurs d'un changement et en faire part aux membres de l'équipe.
 - Vous adoptez les nouvelles idées que proposent les membres de l'équipe. Vous accueillez naturellement les approches innovantes.
 - Vous valorisez les idées nouvelles et non conventionnelles, mais veillez à prendre en compte les détails de leur mise en œuvre. Dans les situations impliquant des changements importants, appuyez-vous sur les Conservateurs de votre équipe pour planifier les détails et demandez aux Pragmatistes d'évaluer l'aspect pratique de chaque solution.

N'oubliez pas que votre style de comportement face au changement peut influencer votre façon de communiquer avec les membres de votre équipe. Voici quelques conseils en matière de communication qui peuvent vous servir pour accompagner votre équipe dans un processus de changement.

Pour communiquer avec...



Étapes suivantes : Conscience et adaptation

Pour réussir à gérer le changement, il est important d'être conscient et adaptable. Vous devez prendre conscience de votre propre façon d'appréhender le changement, et vous devez comprendre la façon dont les membres de votre équipe y font face. Cette connaissance facilite le travail d'équipe et la communication. En outre, il faut évaluer si votre stratégie de changement est adaptée à la situation à laquelle vous faites face. En prenant conscience de ces aspects et en restant flexible dans votre approche, vous augmentez vos chances de gérer efficacement des changements complexes.

Comprendre votre style face au changement

Utilisez le rapport CSI 2 pour comprendre votre approche privilégiée du changement. Réfléchissez à la façon dont vos penchants naturels vers certains types de changement vous influencent. Prenez en considération votre comportement au travail, dans une équipe et en général. Voici une série de questions que vous pouvez vous poser pour vous aider à mieux comprendre votre propre style face au changement :

- Quels sont vos atouts et les défis que vous rencontrez face au changement ?
- Quelles pratiques peuvent vous aider à adopter d'autres styles de comportement face au changement ?
- Vous souvenez-vous d'une occasion où votre style de comportement privilégié face au changement vous a posé des problèmes dans une situation donnée ou n'a pas bien fonctionné ? Pourquoi ?
- Vous souvenez-vous d'une occasion où votre style de comportement privilégié face au changement a bien fonctionné dans une situation donnée ?
- Comment pouvez-vous améliorer votre résilience face au changement ?

Comprendre le style de comportement des autres membres de l'équipe face au changement

Utilisez le CSI 2 pour déterminer les styles de comportement des membres de votre équipe face au changement. En reconnaissant leurs préférences individuelles, qu'ils aient un penchant plutôt Conservateur, Pragmatiste ou Créateur, vous pouvez adapter vos efforts en matière de communication et de collaboration pour les impliquer et les soutenir davantage durant le processus de changement. N'oubliez pas que la diversité des styles de comportement face au changement dans une équipe est un atout. Assurez-vous de comprendre les atouts et la valeur que chaque membre de l'équipe peut apporter en période de changement.

Déterminer le style de comportement approprié face au changement dans une situation donnée

Examinez dans le détail ce que l'environnement en transformation exige de vous et de votre comportement ou de vos réactions. Demandez-vous si une approche prudente, équilibrée ou innovante serait la meilleure dans les circonstances, en tenant compte notamment de la nature du changement, de la culture de l'entreprise et des préférences des parties impliquées. Même si vous avez tendance à privilégier un style ou un autre, n'oubliez pas que vous pouvez apprendre à utiliser les autres styles. Accepter de modifier votre

approche en fonction de la situation, et non seulement en fonction de vos préférences naturelles, est essentiel. Choisir la bonne attitude pour faire face au changement dans chaque circonstance particulière peut faciliter le processus et la participation de chacun.

SAMPLE