



DISC Styles™

VOTRE PROFIL DISC



UNE ANALYSE DE VOS STYLES
COMPORTEMENTAUX

Version Communication



Eric Dupont
22/01/2021



Assessments 24x7
GLOBAL LEADER IN ASSESSMENT TECHNOLOGY

Spécimen



Les couleurs du leadership

Assessments 24x7 France

+33 (1) 55 60 20 90

assessments24x7.fr

Introduction au rapport DISC Styles™

Les recherches faites à propos du comportement humain montrent que les personnes qui réussissent le mieux ont en commun un bon niveau de conscience d'elles-mêmes. Elles savent rapidement à quelles conditions elles sont le plus efficaces. Avec ce rapport DISC, vous disposez d'un outil capable de vous aider à progresser.

Ce rapport personnalisé DISC, vous permet de poser les bases d'une réflexion sur la manière dont vous pouvez agir sur vos comportements et mieux interagir avec autrui. Ainsi vous aurez la possibilité d'identifier vos points forts, de capitaliser dessus, tout en ayant également un aperçu clair de vos limites et du travail qu'il vous reste à faire pour entretenir ou initier des relations interpersonnelles plus efficaces et plus agréables.

PARTIE I - COMPRENDRE LES STYLES DISC

LE MODELE DISC

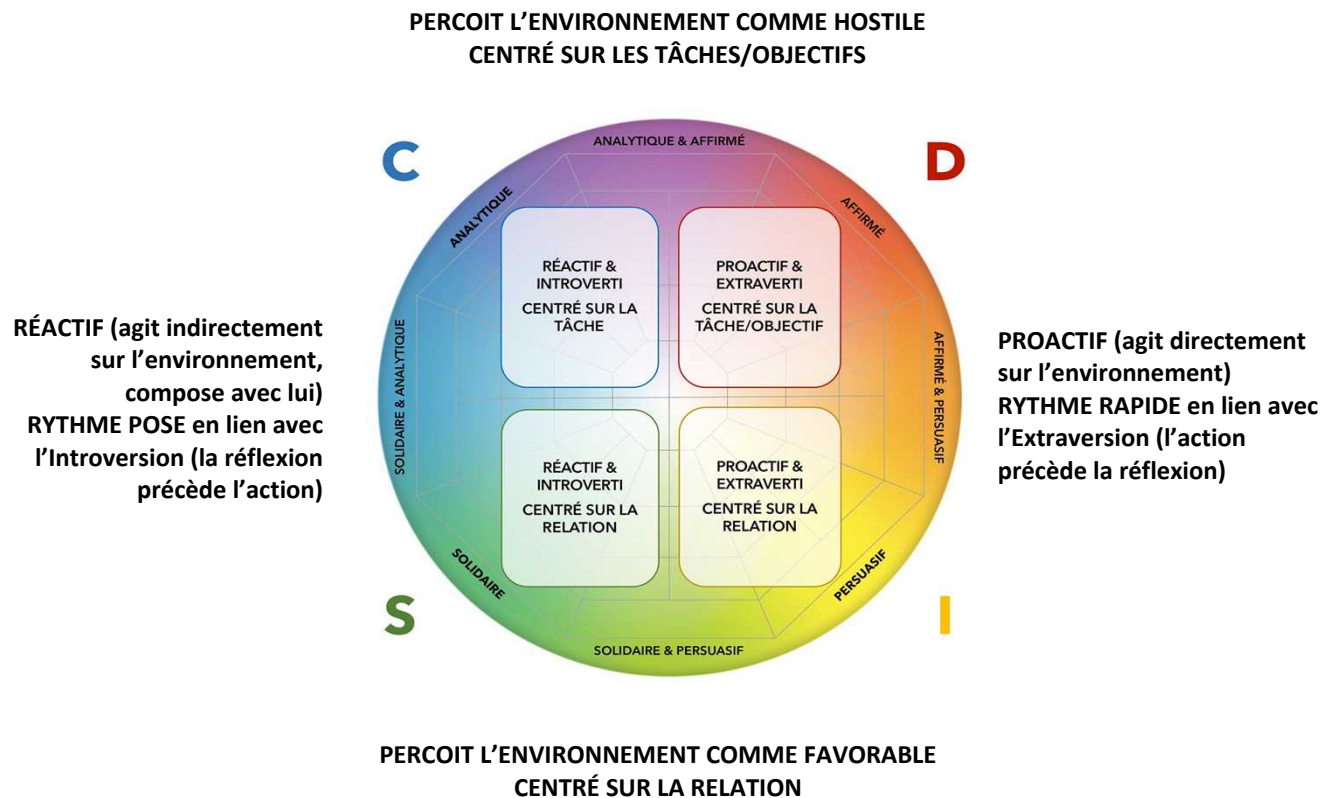
Le modèle DISC est un modèle simple, pratique, facile à retenir et universellement applicable. Issu des travaux de W. M. Marston et de C. Jung, il est fondé sur la manière dont nous percevons notre environnement et sur notre relation à celui-ci. Il met l'accent sur les styles comportementaux observables et mesure l'intensité de leurs caractéristiques selon deux échelles, l'une mesurant le degré d'ouverture d'un individu, l'autre mesurant l'aspect direct ou indirect de l'approche qu'il a des événements pour chacun des 4 styles : **Dominance**, **Influence**, **Stabilité** et **Conformité**.

STYLE	A TENDANCES A CONSIDERER ...	DE CE FAIT IL A TENDANCE A ETRE ...
DOMINANCE	le monde comme hostile mais aussi comme un environnement sur lequel il peut directement agir.	direct et vigilant et à agir selon un rythme rapide
INFLUENCE	le monde comme favorable mais aussi comme un environnement sur lequel il peut directement agir.	direct et ouvert et à agir selon un rythme rapide
STABILITE	le monde comme favorable mais aussi comme un environnement avec lequel il doit composer .	indirect et ouvert et à agir selon un rythme posé
CONFORMITE	le monde comme hostile mais aussi comme un environnement avec lequel il doit composer .	indirect et vigilant et à agir selon un rythme posé

En utilisant le modèle DISC, il est facile d'identifier et de comprendre notre propre style, mais aussi de reconnaître et de s'adapter aux différents autres styles afin de communiquer plus efficacement avec les autres. Lorsque vous commencez à explorer les styles DISC et que vous les identifiez parmi vos relations, gardez à l'esprit ce qui suit :

DOMINANCE	INFLUENCE	STABILITE	CONFORMITE
Décisif(ve)	Charmant(e)	Compréhensif(ve)	Minutieux(se)
Compétitif(ve)	Assuré(e)	Amical(e)	Précis(e)
Audacieux(se)	Convaincant(e)	Doué(e) d'une bonne écoute	Analytique
Direct(e)	Enthousiaste	Patient(e)	Conformiste
Innovateur(trice)	Inspirant(e)	Détendu(e)	Courtois
Tenace	Optimiste	Sincère	Diplomatique
Aventureux(se)	Persuasif(ve)	Stable	Détaillé(e)
Aimant résoudre les problèmes	Sociable	Constant(e)	Factuel(le)
Orienté(e) vers les résultats	Confiant(e)	Ayant l'esprit d'équipe	Objectif(ve)

RYTHME ET PRIORITÉ : DEUX SOURCES PRINCIPALES DE TENSION ENTRE LES STYLES



Les tensions entre les Styles

RYTHME ET PRIORITÉ représentent deux des principales sources de tension entre les différents styles.

- D&I et C&S ont des **RYTHMES** différents : D et I aiment travailler selon un rythme rapide (pour une question d'extraversion), quand S and C préfèrent adopter un rythme plus lent (pour une question d'introversion).
- D&C et I&S ont des **PRIORITÉS** différentes : D et C sont centrés sur la réalisation des tâches, alors que I et S sont centrés sur le développement ou la consolidation de relations interpersonnelles.

D&S et I&C ont quant à eux des préférences diamétralement opposées à la fois en termes de **RYTHME** et de **PRIORITÉS**.

PARTIE 2 : COMPRENDRE VOTRE PROFIL DISC

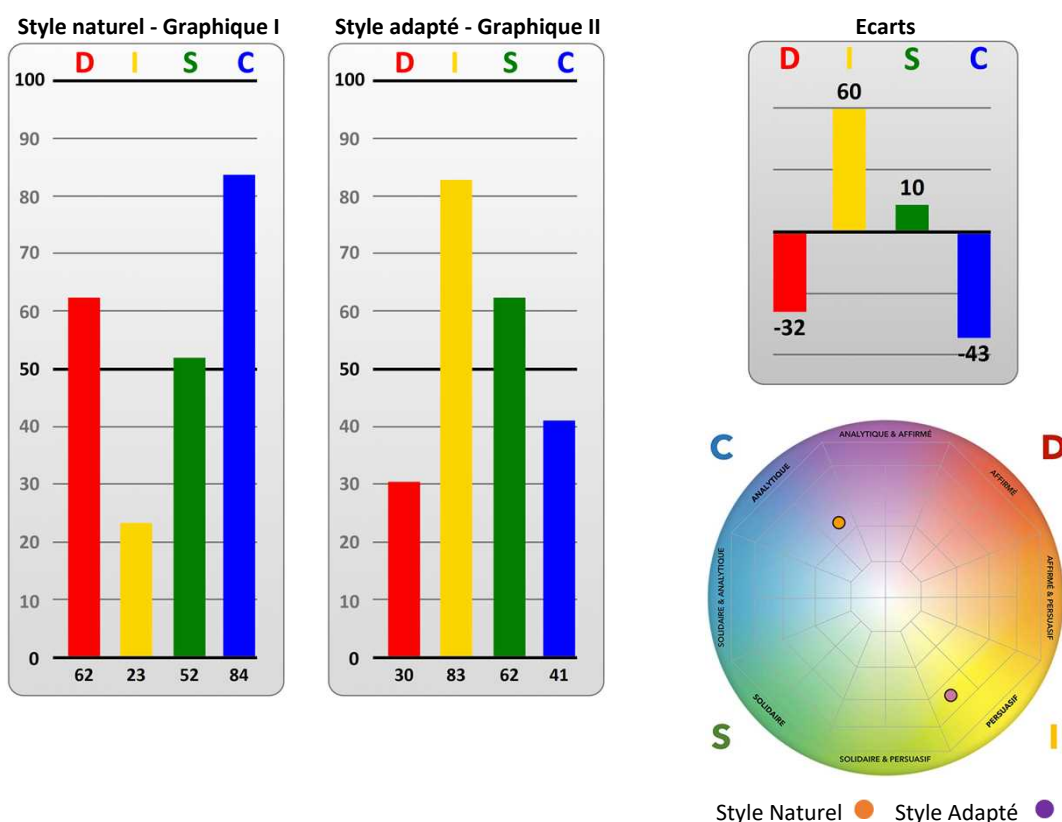
Le modèle **DISC** décrit vos comportements observables, ce qui peut fournir aux autres un aperçu de vos préférences en matière de communication et de la façon dont vous allez probablement interagir avec eux.

Votre style naturel et adapté DISC

Votre **style naturel** indique que vous avez naturellement tendance à utiliser les traits comportementaux du/des style(s) **Cds**. Votre **style adapté** indique que vous avez tendance à utiliser les traits comportementaux du/des style(s) **Is**.

Votre **style naturel** correspond aux comportements que vous mettez en place de manière quasi automatique dans le cadre de situations familières ou ne présentant aucune contrainte particulière. Il est assez constant dans le temps et traduit vos motivations. C'est souvent le meilleur indicateur de « qui vous êtes vraiment ».

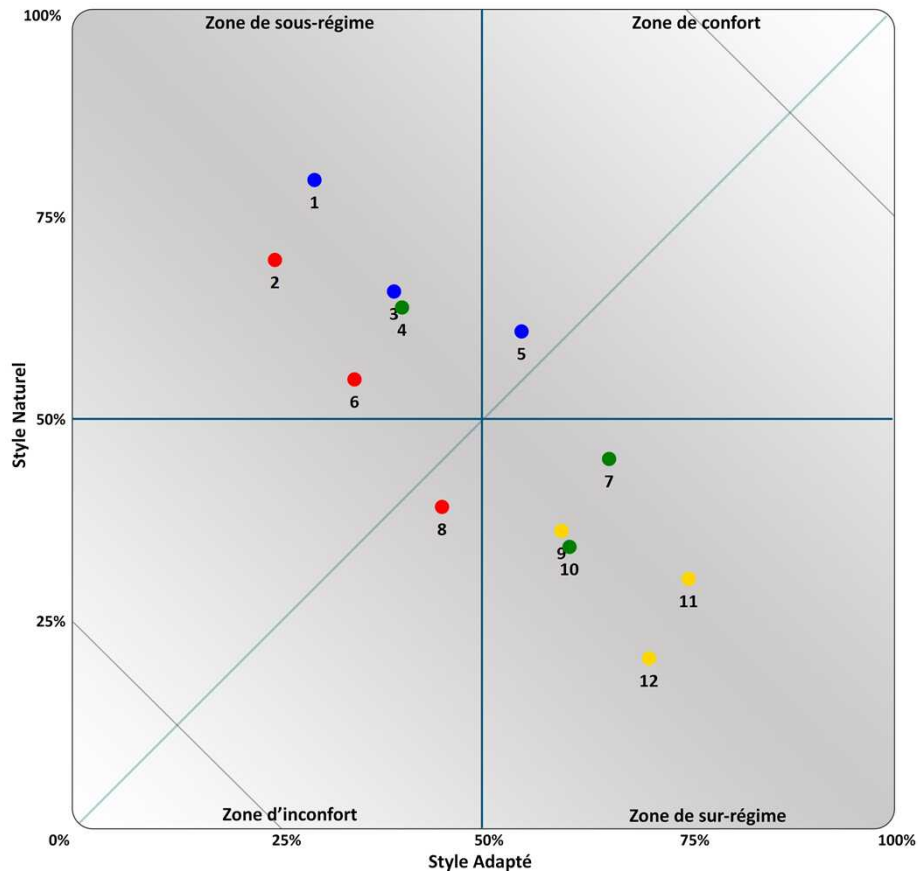
Votre **style adapté** correspond aux comportements que vous pensez devoir mobiliser, pour répondre à une situation présentant des contraintes. Votre profil adapté peut changer dès lors que vous faites face à une nouvelle situation.



Si les deux graphiques se ressemblent, cela signifie que vous avez tendance à mobiliser les mêmes comportements naturels quel que soit l'environnement. Si votre style adapté est différent de votre style naturel, cela signifie que vous cherchez à vous adapter en réaction à un stress en adoptant des comportements qui ne sont pas naturels pour vous.

Plus vos caractéristiques D, I, S, C sont élevées, plus vos comportements auront un impact sur votre environnement et ceux avec qui vous travaillez. Une fois conscient(e) de ce phénomène, vous pouvez adapter votre style. Toutefois, changer de comportement de manière durable nécessite d'être conscient(e) de la nécessité de ce changement et implique de la pratique. Référez-vous aux tableaux d'adaptabilité comportementale présents dans ce rapport pour gagner en flexibilité comportementale. Pour des questions supplémentaires ou un accompagnement personnel, contactez votre consultant ou votre coach.

La déclinaison de votre profil DISC



- | | |
|------------------------------|---------------------------------|
| 1. Conformisme et Prudence | 7. Persévérance et Conciliation |
| 2. Affirmation de soi | 8. Indépendance |
| 3. Exactitude et Objectivité | 9. Enthousiasme |
| 4. Réflexion | 10. Ethique Personnelle |
| 5. Respect des normes | 11. Sociabilité et Persuasion |
| 6. L'Autodétermination | 12. Assurance |

Zone de confort = cette zone regroupe les caractéristiques aisément exploitées aussi bien dans le profil naturel que dans le profil adapté.

Zone de sur-régime = cette zone regroupe les caractéristiques mobilisées face à la situation actuelle. Peu mobilisées dans le profil naturel, elles le deviennent fortement dans le profil adapté, c'est-à-dire dès lors qu'une contrainte vécue comme importante se fait sentir. Cette adaptation peut être difficile à maintenir dans le temps.

Zone d'inconfort (ou d'effort) = cette zone regroupe les caractéristiques difficilement exploitables aussi bien dans le profil naturel que dans le profil adapté.

Zone de sous-régime = cette zone regroupe les caractéristiques qui se retrouvent démobilisées dans la situation actuelle. Présentes dans le profil naturel, vous les démobilisez dans le profil adapté, c'est-à-dire dès lors que vous cherchez à répondre à une contrainte spécifique.

Les caractéristiques situées à droite de la diagonale sont celles que la personne mobilise quand elle s'adapte. Les caractéristiques situées à gauche de la diagonale sont celles que la personne démobilise en style adapté.

Vos Caractéristiques générales

Ci-dessous vous trouverez un aperçu général de vos tendances comportementales. Il sert d'introduction au rapport qui suit, et fournit un cadre pour mieux comprendre vos résultats. Nous avons parfois fourni quelques conseils afin de vous permettre de tirer parti au mieux de vos points forts.

Vos réponses montrent que vous avez tendance à être non-agressif(ve) dans votre communication, pour éviter de faire des vagues. Toutefois, vous avez tendance à être bref(ève) et préoccupé(e) par les résultats, et vous pouvez ainsi être perçu(e) comme quelqu'un d'un peu abrupt.

Eric, vous maintenez un rythme élevé dans la plupart des choses que vous faites. Vous pensez toujours aux moyens les plus efficaces pour faire avancer les choses. Ce rythme rapide peut vous aider à vous propulser vous et votre équipe vers de nouveaux succès mais peut aussi vous frustrer en cas de contretemps.

Votre détermination et votre réactivité peuvent être mis à mal par votre besoin d'étudier tous les aspects d'un problème et toutes les solutions possibles avant de prendre une décision. Votre goût du détail peut se retourner contre vous en créant une tension interne.

Vous avez tendance à gérer les gens autoritaires et agressifs d'une manière franche et critique. Si quelqu'un se "lâche" sur vous, vous pouvez aussi vous "lâcher" sur lui/elle en retour. Cela peut intimider ceux qui préfèrent une approche plus douce : faites donc attention à ne pas réagir de manière excessive. Vous avez tendance à ne communiquer que pour fournir les faits et les informations nécessaires au travail, ou pour répondre à une question. Parfois, cependant, il peut être nécessaire de discuter d'autre chose afin de construire une relation avec les membres de l'équipe.

Eric, vos réponses indiquent que vous évaluez les autres sur leur capacité à apporter des changements et à accomplir une tâche rapidement et avec précision. C'est à dire que vous attendez des autres qu'ils répondent aux mêmes standards que vous. Certaines personnes peuvent avoir du mal à respecter ces standards : il est important que vous leur fournissiez les ressources et les outils pour les aider à prioriser les tâches, prendre des décisions et pratiquer un bon contrôle de la qualité des actions mises en oeuvre.

Vos réponses indiquent que vous pouvez avoir des ambitions dichotomiques : d'un côté, vous êtes motivé(e) par l'atteinte de résultats rapides et visibles et de l'autre vous êtes motivé(e) par la qualité et la perfection. Dans un monde idéal, ces moteurs peuvent travailler en harmonie, mais en réalité, ils pourraient bien se révéler préjudiciables. Vous recherchez parfois des résultats rapides au détriment de la qualité, ou vice versa.

Au quotidien, vous prenez les décisions opérationnelles très rapidement et facilement. Pour les grandes décisions, vous mettez beaucoup plus de temps et êtes plus prudent(e). Vous êtes vigilant(e) quant à la logique de vos décisions. Vous êtes parfois confronté(e) à des dilemmes. Vous pouvez réduire votre stress dans ce type de situation en prenant conseil auprès de personnes de confiance.

Lors des sessions de réflexion, vous évitez parfois de partager vos idées ou d'exprimer vos sentiments. Vous pouvez être perçu(e) comme un peu froid(e) ou distant(e). Ceci est particulièrement vrai lorsque vous faites face à des décisions de très grande importance. Vous avez, en effet, tendance à réfléchir seul(e). En partageant plus souvent vos réflexions avec les autres, vous pourriez réduire les éventuelles tensions dans l'équipe, et aussi être davantage perçu(e) comme quelqu'un qui prend des décisions de manière plus collaborative.

EN SAVOIR PLUS SUR VOTRE STYLE DISC

Dans cette partie du rapport, vous en apprendrez davantage sur les tendances comportementales et les émotions de votre style DISC. Ces informations peuvent être utiles pour vous aider à comprendre vos comportements et vous aider à mieux connaître et comprendre ceux des autres.

Conseils à destination de ceux qui souhaitent communiquer avec vous

Les suggestions suivantes peuvent aider ceux qui interagissent avec vous à comprendre vos préférences dès lors que l'on communique avec vous. Partagez ces informations avec les personnes de votre entourage professionnel ou personnel et parlez aussi de leurs préférences.

Reportez les deux idées qui vous paraissent les plus importantes quand les autres communiquent avec vous (à faire & à ne pas faire) sur la page « Résumé de votre style ».

À FAIRE Lorsque l'on communique avec Eric :

- Donnez-lui du temps pour étudier la question et les résultats potentiels.
- Cantonnez-vous aux sujets professionnels : le bavardage ne sera pas apprécié.
- Méfiez-vous de l'indécision et assurez-vous de garder la porte ouverte aux informations supplémentaires.
- Rappelez-vous de ces trois règles : soyez bref(ve), soyez brillant(e)... et partez !
- Lorsque vous êtes d'accord avec une personne, soutenez ses idées ou les résultats potentiels attendus liés à son action, plutôt que la personne elle-même.
- Donnez à Eric l'opportunité d'exprimer ses opinions et de prendre certaines décisions.
- Motivez et persuadez Eric en lui indiquant les objectifs à atteindre et les résultats attendus.

À NE PAS FAIRE Lorsque l'on communique avec Eric :

- Essayer de développer trop vite une relation étroite.
- Donner des directives ou instructions incomplètes ou peu claires.
- Le détourner du sujet en cours.
- Ne pas mener les choses à terme. Si vous dites que vous allez faire quelque chose, faites-le.
- S'engager dans une discussion longue et décousue, et lui faire perdre son temps.
- Oublier ou perdre les éléments nécessaires à la réunion ou au projet.
- Laisser les choses en suspens ou décider au hasard.

Vos désirs et vos besoins

Qu'est-ce qui vous motive ? Nos comportements sont autant guidés par ce que nous voulons obtenir que par nos besoins, et chaque profil d'individu a des besoins différents. Si une personne est stressée, elle peut avoir besoin de rester seule au calme pendant un moment ; une autre peut avoir besoin de passer du temps en société avec beaucoup de gens. Chacun est différent et chacun a sa manière de répondre à ses besoins. Plus nos besoins sont satisfaits, plus nous sommes capables d'apporter des réponses efficaces. Reportez vos deux motivations (désirs) les plus importantes et vos deux besoins principaux sur la page « Résumé de votre style ».

******Vous avez tendance à être motivé par :******

- Des résultats immédiats lorsqu'un grand effort a été fourni.
- De nouvelles expériences et de nouveaux défis à relever.
- Des choses faites correctement du premier coup, de telle sorte qu'aucune correction ultérieure ne soit nécessaire.
- Des standards de qualité élevés que tous les membres de l'équipe respectent et soutiennent.
- Des méthodes efficaces pour faire aller plus vite, sans sacrifier la qualité.
- Du temps pour réagir aux changements soudains et pour analyser l'impact sur la qualité générale.
- Une absence de contrôle et de surveillance étroite. Un manque de liberté implique un manque de confiance.

******Les personnes ayant un profil similaire au vôtre ont tendance à avoir besoin :******

- Un minimum de contrôle, d'ingérence et de politiques organisationnelles dans le processus créatif.
- Exprimer davantage les raisons de vos décisions et inclure les autres dans le processus de prise de décision.
- Des opportunités d'utiliser votre expertise professionnelle pour résoudre les problèmes en trouvant des solutions créatives.
- Moins de décisions prises à la va-vite et dans l'urgence, alors même que vous pouvez hésiter car vous désirez un résultat de qualité.
- Se concentrer sur la conclusion des projets, car vous avez tendance à retarder la finalisation parce qu'il y a toujours quelque chose qui pourrait être amélioré.
- Être capable d'avoir confiance dans la compétence des autres membres de l'équipe.
- Rechercher davantage la contribution des autres pour une coopération plus efficace.

Ce que vous apportez à l'organisation

Vous trouverez ci-après une description de vos talents et des tendances comportementales dont vous faites preuve dans un environnement professionnel ou en privé. Quand vos comportements préférentiels vous permettent de répondre de manière appropriée à la situation, cela vous encourage à poursuivre vos objectifs. Toutefois, votre environnement requerra aussi d'autres réponses, d'autres comportements que les vôtres. Dans ce cas, nous vous recommandons d'avoir un échange avec votre manager afin d'étudier avec lui, la manière d'aménager votre environnement afin de préserver votre motivation. Reportez vos 2 forces principales et 2 comportements principaux au travail sur la page « Résumé de votre style ».

Vos forces :

- Vous êtes capable de trouver rapidement des solutions, sans faire l'impasse sur le contrôle de la qualité de ce que vous produisez.
- Vous travaillez dur et fournissez beaucoup d'efforts pour trouver les meilleures solutions possibles.
- Vous faites preuve de créativité et d'innovation.
- Vous êtes capable de prendre des décisions en pensant aux résultats désirés.
- Vous avez la capacité d'utiliser votre imagination et de prendre des risques calculés pour développer de nouvelles solutions.
- Vous pouvez prendre en considération de nombreuses alternatives, théories et possibilités dans votre approche de résolution des problèmes.
- Vous restez très concentré(e) sur les problèmes, les idées et les solutions au travail.

Votre profil au travail :

- Vous motivez les autres membres de l'équipe grâce à votre sens de la compétition et de l'urgence.
- Vous êtes motivé(e) par le fait d'être créatif(ve) et vous avez tendance à vous ennuyer dans les tâches routinières.
- Vous appréciez d'avoir la liberté de réexaminer périodiquement les résultats et d'en tirer des conclusions.
- Votre capacité à analyser rapidement les faits vous permet de dominer de nombreuses situations nouvelles.
- Vous souhaitez pouvoir exercer une autorité en lien avec vos responsabilités.
- Vous aimez apporter de nouvelles idées créatives et vous pourriez être vu(e) comme quelqu'un qui apporte du changement dans une entreprise.
- Vous pouvez avoir tendance à hésiter trop longtemps sur certaines décisions, en voulant faire le meilleur choix possible. Cela peut finalement vous contraindre à prendre une décision trop rapide lorsque la situation devient urgente.

Vous avez tendance à être plus efficace dans les environnements qui présentent :

- Du temps pour prendre en compte les alternatives mais aussi des encouragements pour respecter les délais.
- Le pouvoir et l'autorité de prendre des décisions et de créer du changement.
- Des opportunités de travailler et de réfléchir seul(e).
- La sécurité et la confiance dans les mesures de la qualité.
- Une équipe qui permet de se concentrer au maximum sur les tâches et pas sur les interactions sociales.
- Un soutien pour certaines indécisions occasionnelles.
- La liberté de créer selon des façons différentes et nouvelles.

Le comportement et les besoins du style C en situation de stress

La façon dont nous agissons sous stress peut conduire les autres à avoir une fausse idée sur notre véritable intention, ce qui va altérer l'efficacité de nos actions ou de nos communications avec eux. Être conscient(e) de la manière dont nos réactions peuvent être interprétées, savoir de quelle aide nous avons besoin, identifier quelle stratégie adopter face à un conflit ou une tension, tout cela peut nous permettre de mieux gérer notre stress et d'apporter une réponse efficace. Identifiez vos deux comportements et besoins les plus typiques sous stress et reportez-les sur la page « Résumé de votre style ».

En situation de stress, vous pouvez sembler :

- Lent(e) à agir
- Rancunier(ère)
- Effacé(e)
- Lent(e) à se mettre en action/au travail
- Trop dépendant(e) des données et au fait d'être documenté(e)

En situation de stress, vous avez besoin :

- De traiter les informations avec un rythme plus posé
- De comprendre les principes et les détails
- D'exactitude

Vos comportements typiques face au conflit :

- Vous recourez souvent à diverses techniques indirectes pour modifier l'environnement afin de le rendre plus favorable. Vous pouvez recourir à des règles et procédures peu connues et autres approches indirectes.
- Bien que vous évitiez généralement le conflit ouvert, vous pouvez affirmer fermement votre point de vue en vous appuyant sur une question de principe.
- Votre tendance à être quelque peu solitaire peut amener plus difficilement les autres à vous faire confiance, même si votre fiabilité est démontrée et tend à compenser cela.

Vos stratégies pour réduire la tension liée au conflit et accroître l'harmonie :

- Reconnaissez que les autres peuvent être plus à l'aise face au conflit, à la colère et à l'agressivité. Les expressions de colère ou un comportement quelque peu agressif venant des autres ne sont pas nécessairement des attaques personnelles à votre égard.
- Soyez plus ouvert(e) avec vos amis et vos collègues, en partageant vos sentiments, vos besoins et vos préoccupations avec eux.
- Affirmez-vous devant vos managers, vos amis et vos collègues plutôt que de les éviter ou prétendre les suivre.

Vos domaines potentiels d'amélioration

Tout le monde a parfois le sentiment de toucher ses limites, d'être face à ses faiblesses. Celles-ci sont souvent le résultat d'une mobilisation exagérée de vos points forts. Par exemple, l'affirmation naturelle d'une personne avec une Dominance élevée peut se révéler être une force dans certaines situations, mais peut la faire apparaître autoritaire dès lors qu'elle la sur-mobilise, notamment sous l'effet du stress.

Identifiez, selon vous, vos deux principaux axes de progression et reportez-les sur la page « Résumé de votre style ».

Domaines potentiels à améliorer :

- Vous pourriez améliorer vos capacités de communication. Il est important de partager des idées avec les autres en leur permettant d'être à l'écoute de vos opinions.
- Vous pouvez avoir tendance à travailler avec une énergie soudaine, suivie par des périodes de réflexion tranquille. Ce trait de caractère peut être déroutant pour les autres qui pourraient préférer une approche plus cohérente.
- Vous avez tendance à ne pas vous inquiéter de la relation et vous pouvez paraître quelque peu distant(e) sans en être conscient(e). Vous pourriez créer plus de liens en montrant plus de sensibilité.
- Certains peuvent vous trouver indécis(e) en raison de votre besoin de réexaminer les faits ou d'attendre de nouvelles informations avant de prendre des décisions.
- Vous avez un fort besoin d'atteindre la perfection et vous pouvez être insatisfait(e) tant qu'elle n'est pas atteinte.
- Vous pourriez recourir à une aide extérieure pour améliorer la priorisation de vos tâches.
- Vous pouvez avoir tendance à vous effacer si on ne vous donne pas d'attention et/ou de crédit pour les idées que vous avez soumises.

Vos Tendances Comportementales

Les styles dominants - D, I, S et C - sont chacun influencés par les trois autres. Ainsi les comportements de chaque personne ne sont pas seulement la résultante de l'un de ces styles, mais plutôt le produit de la combinaison des quatre styles DISC et de l'influence de chacun d'entre eux sur les trois autres. Les tendances comportementales ci-après sont déterminées en fonction de la façon dont les styles DISC se combinent et s'influencent mutuellement. Sur cette page, vous trouverez une synthèse des tendances comportementales.

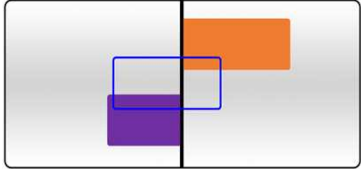
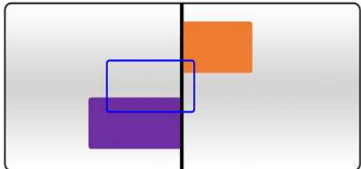
Tendances Comportementales	Naturel	Adapté
Le Mode de Raisonnement <i>De quelle manière cette personne raisonne-t-elle ?</i>	Factuel	Intuitif
Le Mode de Collaboration <i>Comment cette personne coopère-t-elle ?</i>	Directif	Collaboratif
La Fiabilisation du Résultat <i>Par quel moyen cette personne cherche-t-elle à fiabiliser son résultat ?</i>	Rigueur & Précision	Cohérence & Méthode
Le Mode Décisionnel <i>Comment cette personne prend-t-elle ses décisions ?</i>	Réfléchi	Spontané ou réfléchi selon les situations
La Gestion des Priorités <i>Quelle est la priorité de la personne face à ce qu'elle doit faire ?</i>	Respect des Règles	Préférence pour l'efficacité ou le respect des règles selon les situations
La Motivation <i>Par quoi cette personne est-elle motivée lorsqu'elle agit : servir les autres ou servir ses propres objectifs ?</i>	Axé sur autrui ou sur soi selon les situations	Axé sur autrui
La Relation au Changement <i>Comment cette personne réagit-elle face au changement ?</i>	Moteur ou prudent selon les situations	Prudent
La Transmission des Instructions <i>De quelle manière cette personne donne-t-elle ses directives et ses attentes ?</i>	Indirect & Précis	Indirect ou Direct selon les situations
Le mode d'Interaction <i>Que recherche cette personne lorsqu'elle interagit avec autrui ?</i>	Prévenant	Prévenant ou engageant selon les situations
Le Processus de Travail Préférentiel <i>Que privilégie cette personne quand elle accomplit une tâche ?</i>	Précision	Constance
L'Investissement Personnel dans la Relation <i>Sur quoi l'individu se concentre-t-il lorsqu'il interagit avec les autres ?</i>	Orienté résultat	Orienté relation
Le Mode de Communication <i>Quel type de communication cette personne établit-elle ?</i>	Structuré	Relationnel

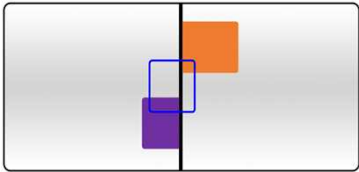
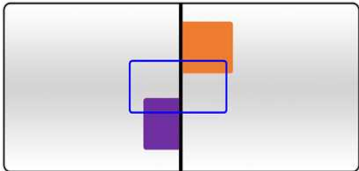
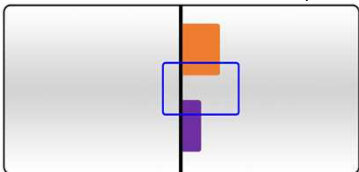
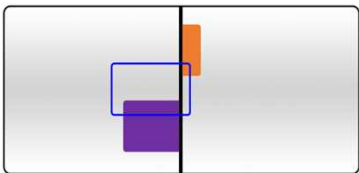
Vos tendances comportementales – Détails & Graphes

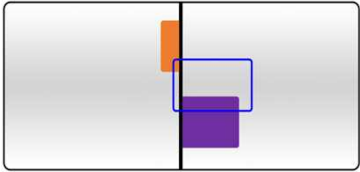
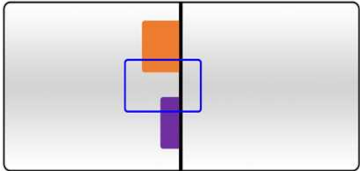
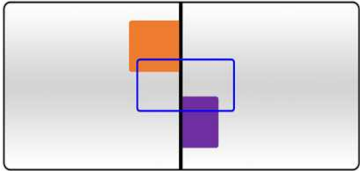
Chacune des tendances, est illustrée par un graphique et est assortie d'un commentaire spécifique sur le style naturel du candidat comme sur style naturel nécessaire à la tenue du poste (style naturel "cible"). Les scores et les constats révèlent quelles combinaisons de styles sont les plus observables et décrivent comment chacun exprime la tendance en fonction de sa propre combinaison DISC.

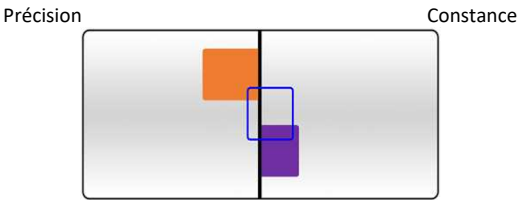
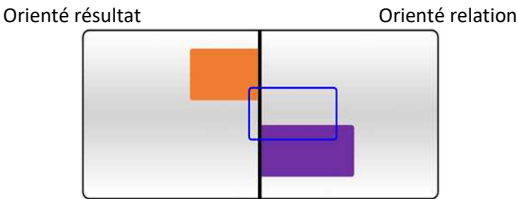
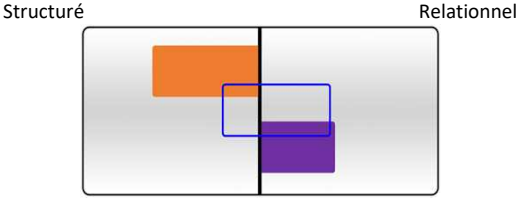
Notes d'interprétation :

1. **Fréquence observée** : Les tendances comportementales sont présentées dans l'ordre suivant : des plus fréquemment observées aux moins fréquemment observées.
 - **ELEVE** - Clairement observées dans la plupart des situations, vues le plus souvent.
 - **EM** (Elevé à Modéré) - Fréquemment observées dans de nombreuses situations.
 - **MOD** (Modéré) - Peuvent ou non être observées selon la situation.
 - **FM** (Faible à Modéré) - Parfois observées dans certaines situations.
 - **FAIBLE** – Non observées dans la plupart des situations.
2. **Sens de votre score** – Selon que le graphique se déplace vers la droite ou la gauche, cela montre la probabilité qu'une personne a de mettre en œuvre un comportement type ou son opposé. Si les valeurs du candidat sont proches du centre du graphique, le comportement type, comme le comportement opposé auront autant de probabilité d'apparaître et dépendront de la situation.
3. **Comparaison avec la population globale** - Le cadre bleu représente la population qui en majorité adopte cette tendance comportementale. Environ 68 % des personnes se situent dans cette fourchette (à l'intérieur du cadre bleu).

Tendances comportementales	Préférences
Le Mode de Raisonnement Naturel (ELEVE): Vous vous fiez souvent aux données et aux faits irréfutables pour sécuriser vos décisions. Vous recourez à des vérifications pour vous faire une idée complète et précise de la situation, et avez tendance à réfléchir aux choses avec soin et attention. Aussi vous évaluez souvent les risques et examinez les preuves et les données pour décider. Gardez en mémoire que penser autant avec sa tête qu'avec son cœur vous garantira une grande efficacité. Adapté (FM): Vous vous fiez souvent à vos sentiments et à vos échanges avec les autres pour prendre des décisions, préférant opter pour ce qui pourrait être socialement acceptable. Vous réfléchissez aux choses en vous basant probablement plus sur vos émotions que sur la logique, en faisant confiance à vos tripes. Pensez à considérer plus souvent les éléments logiques au moment de décider.	Intuitif Factuel 
Le Mode de Collaboration Naturel (EM): Vous êtes plutôt axé(e) sur les résultats, concentré(e) sur le fait d'accomplir les tâches rapidement et avec efficacité; et êtes susceptible d'agir principalement de manière indépendante et directe. Vous travaillez probablement mieux dès lors que vous pouvez gérer votre productivité et votre efficacité en toute autonomie. Assurez-vous de ne pas trop vous isoler. Adapté (FM): Vous êtes plutôt soucieux(se) d'impliquer les autres, préférant atteindre des résultats avec eux, ce qui peut avoir un impact sur l'efficacité des solutions. Vous serez probablement très efficace dès lors que vous collaborez avec d'autres. Attention ce que de trop nombreux échanges ne nuisent pas à votre productivité ou votre efficacité.	Collaboratif Directif 

Tendances comportementales	Préférences
La Fiabilisation du Résultat Naturel (EM): Vous mettez souvent l'accent sur la précision, l'organisation, l'ordre et la précision dans tout ce que vous faites, en veillant à ce que les résultats soient de grande qualité. Cela vous conduit à vous concentrer sur le fait que vous devez être irréprochable et faire les choses correctement. Bien que le fait de le faire de la bonne façon aide grandement au succès, il est également utile de faire preuve de fiabilité et d'homogénéité dans les processus de planification. Adapté (FM): Votre mode de planification est souvent axé sur le maintien de processus et de systèmes aussi prévisibles et stables que possible afin de permettre aux autres de mieux comprendre et de les aider à atteindre les meilleurs résultats. Vous pouvez, au moment de planifier des actions, être centré(e) sur votre peur du risque. La prédictibilité et la cohérence sont des éléments majeurs lorsque l'on traite les choses du début à la fin, mais n'oubliez pas que l'exactitude est aussi importante.	Préférences Cohérence & Méthode Rigueur & Précision 
Le Mode Décisionnel Naturel (EM): Vous examinez souvent avec soin et prudence les risques et les avantages, tout en pesant le pour et le contre pour vous préparer à ce qui pourrait se produire. Vous prenez probablement soin de bien réfléchir avant d'agir. Parfois il peut être approprié de penser avec son cœur, de faire ce qui vous semble juste. Raisonner de manière logique n'est pas toujours la meilleure solution. Adapté (FM): Vous êtes quelque peu impulsif(ve). Vous décidez plutôt selon ce que vous ressentez et ne prenez pas toujours le temps de réfléchir aux risques et aux conséquences. Vous avez tendance à réagir de manière spontanée, vous fiant à votre instinct et choisissant ce qui vous semble juste. Parfois, il est également important de prendre des décisions rationnelles, et non juste des décisions avec lesquelles nous nous sentons bien.	Spontané Réfléchi 
La Gestion des Priorités Naturel (EM): Vous privilégiez souvent le respect des directives et des procédures établies afin d'assurer l'atteinte de résultats qualitatifs, le tout en accordant une grande importance à l'exactitude, l'ordre et la précision. Il est probable qu'entre respecter les règles et atteindre les résultats, vous choisirez plutôt les règles. Bien que les règles et les procédures conditionnent le succès et qu'elles soient à ce titre importantes, assurez-vous de savoir quel devrait être le résultat final. Adapté (MOD): Vous êtes attentif(ve) aux directives en vigueur afin d'assurer des résultats très qualitatifs et immédiats. Aussi vous agissez afin de réaliser l'objectif sans attendre. Au moment d'établir des priorités, vous donnez autant d'importance au fait de suivre les règles qu'au fait d'agir au plus vite, les deux approches sont pour vous complémentaires pour réussir.	Efficacité Respect des Règles 
La Motivation Naturel (MOD): Vous portez autant attention au fait d'agir de manière autonome/individuelle que d'agir en prenant en compte les autres, et mettez l'accent sur les actions permettant un résultat rapide tout en restant conscient des limites de cette approche. Vous êtes probablement motivé à la fois par le désir de répondre à vos propres besoins et motivations, et par le désir de soutenir et d'aider les autres dans ce processus. Adapté (FM): Vous faites preuve d'une détermination assez constante et avez une approche plutôt posée. Vous savez vous montrer solidaire, ce qui vous conduit à prendre en compte les conséquences relationnelles avant d'agir. Il est probable que vous ressentiez le besoin de répondre aux attentes des autres, ce qui peut vous conduire à prendre en charge toujours plus de responsabilités et à vous épuiser à la tâche.	Axé sur autrui Axé sur soi 

Tendances comportementales	Préférences
La Relation au Changement Naturel (MOD): Accepter le changement peut vous prendre du temps. En fonction du risque et du résultat attendu, vous pouvez vous montrer très attaché(e) à vos idées. A certains moments, vous vous engagerez activement dans le changement et à d'autres vous souhaitez avoir plus d'information et de visibilité en terme de planification. Vous serez probablement engagé dans le changement, tant que les choses auront du sens. Adapté (EM): Vous êtes plutôt ouvert(e) au changement dans la mesure où vous pouvez vous y préparer et comprendre les attentes qui y sont associées ainsi que les raisons des adaptations qui s'imposent. Pour accompagner le changement vous devez donc d'abord en comprendre les raisons, puis avoir la possibilité de planifier la façon dont vous allez opérer avec succès afin d'anticiper ce qui pourrait arriver. Toutefois, vous n'aurez pas toujours le temps de bien vous préparer, et dans ce cas faire preuve de flexibilité et d'ouverture peut être un avantage.	Préférences Moteur Prudent 
La Transmission des Instructions Naturel (FM): Vous êtes plus enclin à suivre avec précision des directives capables de structurer votre action ainsi que des procédures établies, et êtes conscient de la nécessité d'être précis et de respecter les instructions et protocoles. Parfois, il est important de contourner légèrement les règles pour obtenir les meilleurs résultats. Adapté (MOD): Vous aimez aussi bien établir les standards à atteindre que suivre les protocoles, et ce en fonction de la situation et de ce qui vous semble le plus pertinent. Vous pouvez suivre des lignes directrices et des procédures établies si celles-ci favorisent l'atteinte des objectifs. Gardez à l'esprit que les personnes dont le style est plus orienté sur la relation que sur la tâche pourraient éprouver des difficultés.	Indirect & Précis Direct & Autoritaire 
Le mode d'Interaction Naturel (FM): Vous êtes capable de vous employer pour apporter aux autres du soutien et une présence apaisante, souvent en prenant soin de leurs besoins de manière à créer de la confiance dans ce que vous proposez. Il est possible que vous fassiez tout ce qui est en votre pouvoir pour vous assurer que les autres soient pris en charge et obtiennent ce dont ils ont besoin. Toutefois, il est également important d'être attentif(ve) aux intérêts de l'entreprise. Adapté (EM): Vous pouvez être attachant(e) et persuasif(ve) tout en faisant preuve de constance et de soutien dans vos relations avec les autres. Vous pouvez concilier les besoins des personnes tout en créant des relations et en vous assurant que leurs besoins soient satisfaits. Cela peut effectivement créer des relations fidèles et de confiance.	Prévenant Engageant 

Tendances comportementales	Préférences
Le Processus de Travail Préférentiel Naturel (FM): Votre démarche comme le suivi de vos actions sont souvent guidés par la volonté de respecter des normes de qualité élevées visant à aboutir à un résultat exact et précis. Vous portez une attention particulière au fait de traiter les informations avec précision. A certains moments la cohérence a autant d'importance que la précision. N'oubliez pas d'équilibrer les deux approches. Adapté (EM): Votre démarche comme le suivi de vos actions sont souvent motivés par le désir de cohérence et par le fait d'aller de l'avant avec méthode et selon un rythme constant. Vous avez tendance à traiter les informations et à agir en mettant l'accent sur la logique et la prédictibilité. N'oubliez pas que la précision est un élément important permettant fiabilité et constance.	
L'Investissement Personnel dans la Relation Naturel (FM): Dans le cadre de vos relations avec autrui, vous êtes plutôt axé sur les résultats. Vous préférez ne pas établir de liens sociaux sauf si ceux-ci permettent d'atteindre un résultat ou un but précis. Vous avez tendance à vous concentrer sur les résultats et êtes animés(es) par le désir d'atteindre un objectif ou d'accomplir une tâche, plutôt que par l'envie de créer des liens ou d'établir des relations. N'oubliez pas que certaines personnes aimeraient peut-être davantage vous connaître lorsqu'elles travaillent avec vous. Adapté (EM): Vous êtes plutôt sociable et êtes plus susceptible de vous concentrer sur le développement des relations et la création de liens plutôt que sur l'atteinte d'un objectif ou la réalisation d'une tâche. N'oubliez pas qu'il y a parfois des choses qui doivent être faites.	
Le Mode de Communication Naturel (FAIBLE): Vous êtes très à l'aise avec les approches structurées, requérant un sens du détail et de la précision, mais aussi suffisamment de temps pour planifier les actions et examiner leurs conséquences. Vous aurez probablement plus confiance dans les données, les informations et les procédures qui garantissent la précision. Rappelez-vous qu'il y a des moments où nouer des liens avec d'autres personnes peut se révéler utile pour réussir. Adapté (EM): Vous êtes relativement à l'aise lorsque vous êtes en relation avec les autres. Vous agissez rapidement, êtes centré(e) en priorité sur vos relations personnelles, et devez parfois faire des efforts pour vous engager avec autrui. Vous donnerez probablement plus de crédit à une information transmise par des personnes en qui vous avez confiance. N'oubliez pas qu'il est également important d'avoir des sources d'informations vérifiées.	

Comment garantissons-nous la validité de nos outils DISC et Forces Motrices ?

Nous faisons tester nos outils par un organisme indépendant et qualifié afin de vérifier que nous répondons aux normes fixées par l'**APA (American Psychological Association)** et l'**EEOC (Equal Employment Opportunity Commission)**, normes parmi les plus exigeantes en matière de fiabilité et de discrimination concernant les outils d'évaluation.

Selon l'ASI (Assessment Standards Institute) notre outil DISC "a l'un des scores de Cronbach les plus élevés du marché DISC."

Les évaluations comportementales reposant sur des algorithmes sont utilisées depuis le milieu du 20^e siècle. Mises au point par des Docteurs en Psychologie et par une poignée de programmeurs, ces évaluations, initialement utilisées par les 500 plus grandes entreprises du monde, ont connu depuis les années 90 un essor grandissant. Avec l'avènement d'Internet, la production, la commercialisation et la vente d'évaluations ont connues une croissance exponentielle. De nouveaux acteurs sont nés et ont lancé des outils d'évaluation sans devoir au préalable faire tester la robustesse de leur algorithme par un organisme reconnu et indépendant. Dans ce marché déréglé, les utilisateurs de ces évaluations n'ont de ce fait aucune garantie sur la fiabilité des outils qu'ils utilisent.

La solution ? Faire tester les algorithmes par un organisme indépendant par une institution qualifiée.

Assessments 24x7 a donc choisi de recourir aux services de L'Assessment Standards Institute (ASI) pour faire tester la robustesse de ses algorithmes et l'objectivité de ces rapports afin de répondre aux normes fixées par l'American Psychological Association (APA) et par l'Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). Aussi, Nous nous engageons volontairement et de manière transparente à mettre à disposition les résultats de ces tests. Notre objectif ? Apporter à nos distributeurs et utilisateurs la garantie d'utiliser des évaluations fiables et des algorithmes scientifiquement vérifiés. Les conclusions des tests sont disponibles sur demande et comprennent plusieurs mesures :

La validité de l'architecture de l'évaluation (Normes APA)

La validité de construction est l'un des concepts les plus centraux en psychologie. Il s'agit d'évaluer la justesse de ce qu'un test promet de mesurer. La validité conceptuelle d'une évaluation est obtenue par corrélation avec un certain nombre d'autres mesures. Ce modèle, qui établit le degré de corrélation entre les variables mesurées, permet d'établir la validité et la prévisibilité du modèle théorique.

La robustesse ou fiabilité de l'algorithme – Le test de Cronbach (Normes APA)

Le test de Cronbach est considéré comme le test le plus exigeant et donnant les mesures de fiabilité les plus robustes. Il a pour objectif de mesurer la cohérence interne d'un ensemble de mesures. En d'autres termes, la fiabilité d'une donnée est liée à la cohérence avec laquelle celle-ci confirme le concept ou le modèle qui est évalué. Fort de nos excellents résultats, nous vous invitons à comparer les coefficients de fiabilité de notre outil DISC avec ceux d'autres fournisseurs ayant eu recours à ce même test de Cronbach.

La discrimination (Directives EEOC)

Employeurs et recruteurs utilisent souvent des tests et des procédures de sélection pour identifier les "bons" candidats pour un poste (qu'il s'agisse de recrutement ou de promotion interne de talents). Cependant, l'utilisation de ces outils peut enfreindre les directives de l'EEOC si l'utilisation de ces derniers excluent de manière disproportionnée toute personne appartenant à un groupe social particulier déterminé par la classe sociale, l'origine ethnique, le sexe, la nationalité ou même l'orientation sexuelle. Si la procédure de sélection est jugée discriminatoire, l'employeur est tenu de démontrer que cette discrimination est uniquement fondée sur les exigences du poste et sur les compétences nécessaires pour exécuter le travail avec succès.

Date de publication : 1er janvier 2020 ; Date de renouvellement des tests de fiabilité : 1^{er} janvier 2025.

Pourquoi est-ce important de mener une étude de robustesse et de précision ?



A l'exception d'une petite minorité, les évaluations disponibles aujourd'hui ne font pas l'objet d'études concernant l'exactitude et la robustesse de leur algorithme. Et parmi les éditeurs de ces évaluations, la majorité ont réalisé eux-mêmes leur étude de robustesse au lieu de recourir à une société tiers, à la fois objective et scientifiquement qualifiée. Assessments 24x7 a pour sa part soumis ses outils d'évaluation à une batterie de tests objectifs, menés de manière indépendante par une autorité scientifique qualifiée (Assessment Standards Institute). Notre objectif ? Garantir à nos utilisateurs et distributeurs le fait de bénéficier des évaluations les plus précises et les mieux protégées du marché. Nous tenons à votre disposition les conclusions de ces études de robustesse, réalisées en Octobre 2019.