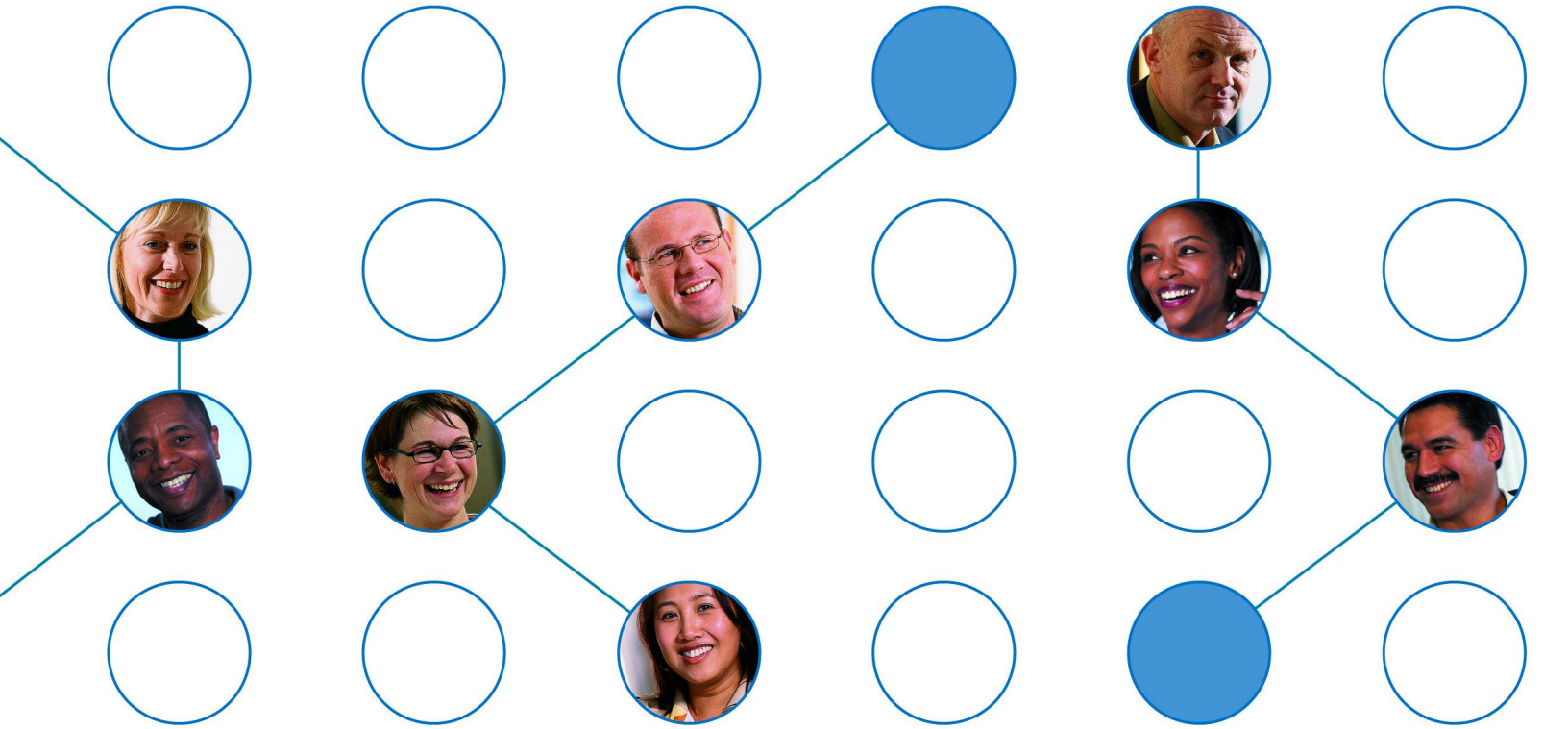
DiSC Classic 2.0



Respondent Name

Thursday, March 03, 2005

This report is provided by:

Resources Unlimited
515.278.1292
info@ResourcesUnlimited.com
www.ResourcesUnlimited.com

inscape publishing

Présentation

DiSC® Classic 2.0

Vous venez de conclure la première étape de DiSC® Classic. Vous êtes sur la bonne voie pour une plus grande conscience de vous-même et une meilleure efficacité personnelle.

Le rapport s'organise en quatre sections principales :

Section I Cette section est consacrée à votre style comportemental particulier et se fonde sur les réponses que vous avez apportées au *DiSC Classic*. Vous consulterez en premier votre Graphique DiSC – élément fondamental de votre feedback. Ensuite, à l'étape 1, vous prendrez connaissance de votre Dimension DiSC la plus élevée et de vos tendances, de vos besoins, des milieux que vous préférez et des stratégies que vous employez pour accroître votre efficacité. A l'étape 2, vous pourrez étudier votre Indice d'intensité pour mieux connaître vos éventuelles forces et faiblesses. L'étape 3 vous permettra de découvrir comment les dimensions D, I, S et C s'associent pour produire votre Modèle de profil classique personnel.

Section II Cette section traite du modèle DiSC et propose les descriptions des quatre Dimensions DiSC ainsi que les tendances, besoins, milieux préférés et stratégies relatives à l'efficacité professionnelle pour chacune d'entre elles.

Section III Cette section présente brièvement les Modèles de profil classiques.

Section IV Cette section présente les scores et l'analyse des données de votre rapport.

Lorsque vous prenez connaissance de ce rapport, souvenez-vous qu'il n'y a pas de modèle (ou dimension) *DiSC Classic* meilleur qu'un autre et qu'il n'y a ni bonne ni mauvaise réponse. Le rapport illustre en fait la façon particulière dont vous réagissez à votre environnement. Nous vous conseillons de lire attentivement votre rapport une première fois, puis d'utiliser un stylo ou un surligneur pour personnaliser vos résultats en barrant les descriptions qui ne sont pas pertinentes et surlignant celles qui le sont.

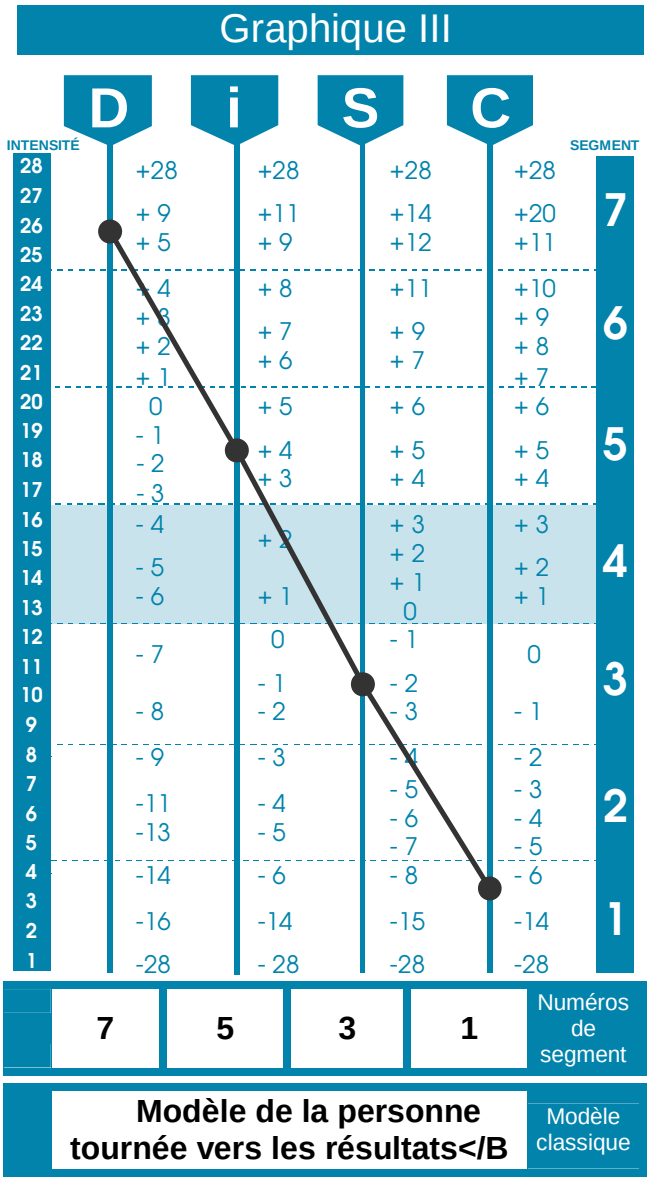
Vous pouvez commencer.

© 2004 - Inscape Publishing, Inc. Tous droits réservés. Toute forme de reproduction, en totalité ou en partie, est interdite.
9050

Votre graphique DiSC®

DiSC® Classic 2.0

Votre graphique DiSC® est affiché ci-dessous. Basé sur vos réponses, il indique les scores correspondant aux dimensions DiSC®. Chacun des niveaux d'interprétation suivants se base sur ces scores. Prenez-en connaissance pour découvrir vos dimensions DiSC les plus élevées, vos possibles forces et faiblesses et votre Modèle de profil classique.



© 2004 - Inscape Publishing, Inc. Tous droits réservés. Toute forme de reproduction, en totalité ou en partie, est interdite.
9050

Étape I : Votre dimension DiSC la plus élevée

DiSC® Classic 2.0

Respondent, votre score est élevé dans la dimension Dominance. Par conséquent, vous êtes susceptible de vous efforcer d'influencer votre environnement en surmontant les forces qui s'opposent à vous pour obtenir des résultats.

Ceux qui ont une majorité de D, et donc une forte Dominance, aiment agir pour obtenir les résultats souhaités. Ils recherchent les possibilités d'évolution de carrière et de réussite personnelle, et aspirent souvent à des postes importants et à responsabilité. Les objectifs principaux de ces personnes sont généralement le contrôle et les résultats, ainsi que la liberté de prendre rapidement des décisions lorsqu'elles le jugent nécessaire.

Aller au fond des problèmes et les résoudre n'intimide pas les « forts en D », même si cela remet en cause le statu quo. Les personnes présentant une forte Dominance n'ont pas de difficulté à participer à de nombreuses activités ou exécuter différentes tâches. En réalité, elles donnent le meilleur d'elles-mêmes lorsqu'elles sont chargées de projets difficiles ou que leur monde est secoué de temps en temps.

Pour qu'ils puissent travailler au maximum de leurs performances, les « D élevés » doivent s'identifier à un groupe et se donner un rythme. Ces desseins peuvent s'avérer difficiles, car les personnes à forte Dominance n'aiment pas être contrôlées ou limitées par les autres. Les supérieurs et collègues peuvent compléter ces personnes en les aidant à créer un environnement stable le moment opportun.

Étant donné que calculer les risques et user de prudence ne sont pas leur fort, les « forts en Dominance » seraient avisés de s'entourer des personnes qui présentent ces qualités. De même, peser le pour et le contre n'est probablement pas dans leur nature, car ils privilégient l'action à la réflexion. Il serait donc bénéfique qu'ils reçoivent un soutien dans ce domaine. Ils devraient expliquer verbalement les raisons de leurs conclusions autant que possible.

Les personnes à majorité de D peuvent souvent avoir du mal à comprendre qu'elles doivent dépendre d'autres personnes, mais si elles sont aidées en ce sens par certains qui reconnaissent le besoin de l'intervention d'autrui, les raisons peuvent alors leur sembler évidentes. Bien entendu, les choses iront encore mieux si les personnes à forte Dominance apprennent simplement à se détendre plus souvent.

Dominance (D)

Respondent, votre/vos dimensions la/les plus élevée(s) – en fonction de vos réponses relatives à votre perception du milieu et du degré de contrôle que vous pensez exercer sur ce milieu – est/sont Dominance (D). Consultez la description de Dominance et étudiez dans quelle mesure elle s'accorde avec la façon dont vous vous voyez. Puis, lisez les autres dimensions de la page 14 pour mieux les connaître.

© 2004 - Inscape Publishing, Inc. Tous droits réservés. Toute forme de reproduction, en totalité ou en partie, est interdite.
9050

Étape II : Votre Indice d'intensité

DiSC® Classic 2.0

Nous possédons tous des forces qui nous rendent uniques et utiles, et nous apprécions que ces forces soient reconnues ; de plus, nous aimons nous sentir efficace dans notre milieu professionnel. Cependant, toute force, si elle exprimée excessivement ou de manière inadéquate, peut être perçue comme une faiblesse. Consultez les termes contrastés dans les quatre colonnes ci-dessous. Ces adjectifs décrivent les comportements Fort, Moyen et Faible pour chaque dimension. Puis, passez à la page suivante pour découvrir votre Indice d'intensité et la façon dont vous pouvez devenir plus conscient de vos possibles forces et faiblesses.

D	i	S	C
28 égocentrique	28 enthousiaste	28 passif	28 perfectionniste
27 direct	27 grégaire	27 patient	27 exact
26 audacieux	26 persuasif	26 loyal	26 cherche à établir les faits
25 autoritaire	25 impulsif	25 prévisible	25 diplomate
24 exigeant	24 émotif	24 esprit d'équipe	24 méthodique
23 énergique	23 se fait valoir	23 serein	23 conventionnel
22 fonceur	22 fait facilement confiance	22 possessif	22 courtois
21 aventurier	21 influent	21 complaisant	21 prudent
20 décidé	20 agréable	20 inactif	20 mesuré
19 inquisiteur	19 sociable	19 décontracté	19 très consciencieux
18 plein d'assurance	18 généreux	18 peu démonstratif	18 analytique
17 esprit de compétition	17 posé	17 mesuré	17 sensible
16 vif	16 charmeur	16 aimable	16 mature
15 autosuffisant	15 confiant	15 stable	15 évasif
14 prend des risques calculés	14 convaincant	14 mobile	14 tout seul
13 critique à l'égard de soi	13 observateur	13 ouvert et sociable	13 satisfait de soi
12 sans prétention	12 plein de discernement	12 vigilant	12 dogmatique
11 effacé	11 réfléchi	11 enthousiaste	11 acharné
10 réaliste	10 se base sur les faits	10 critique	10 indépendant
9 pèse le pour et le contre	9 logique	9 insatisfait	9 rigide
8 débonnaire	8 flegmatique	8 nerveux	8 ferme
7 prudent	7 réservé	7 impétueux	7 têtu
6 paisible	6 méfiant	6 remuant	6 arbitraire
5 doux	5 pessimiste	5 aime le changement	5 rebelle
4 discret	4 distant	4 critiqueur	4 provocateur
3 peu sûr de soi	3 renfermé	3 spontané	3 obstiné
2 subordonné	2 peu assuré	2 frustré par le statu quo	2 indélicat
1 modeste	1 retiré	1 actif	1 sarcastique

© 2004 - Inscape Publishing, Inc. Tous droits réservés. Toute forme de reproduction, en totalité ou en partie, est interdite.
9050

Les quatre pages suivantes expliquent le sens des termes indiquant votre degré d'intensité pour chaque dimension DiSC®.

Dimension D

Les adjectifs suivants sont généralement utilisés pour décrire les personnes présentant vos scores pour la dimension D. Entourez ceux qui vous semblent être des forces et soulignez ceux qui sont susceptibles d'être des handicaps.

Égocentrique : Une forte opposition ou un milieu gênant ne perturbent en général pas votre détermination inébranlable pour atteindre vos objectifs. En étant concentré sur vous-même, vous pouvez bénéficier à l'équipe lorsque les lourdeurs administratives et le manque de consensus écartent vos collègues du but. Cependant, souvenez-vous qu'en vous concentrant uniquement sur vous-même, vous pouvez être vu comme égocentrique et ennuyeux.

Direct : Beaucoup de gens apprécient cette qualité car ils n'ont pas à deviner ce que vous avez voulu dire. Vous pouvez aussi être source d'inspiration pour certains qui n'oseraient pas partager leurs idées et leurs opinions ouvertement. Cependant, trop de franchise peut blesser les autres et faire obstacle à une bonne communication future.

Audacieux : En général, vous ne vous contentez pas d'emprunter les sentiers battus. En fait, vous n'avez pas peur de faire des vagues, voire de faire chavirer le navire si l'envie vous prend. Cela peut stimuler les personnes qui auraient tendance à éviter de prendre des risques ou de tenter quelque-chose de nouveau. Cependant, souvenez-vous de maîtriser votre hardiesse afin d'éviter d'agir de manière imprudente ou d'être rejeté par vos collègues.

Autoritaire : Vous vous concentrez sur les objectifs et faites preuve d'assurance, ce qui peut profiter aux résultats de l'équipe ou de l'organisation. Cependant, si vous n'écoutez pas les autres ou n'appréciez pas leurs opinions lorsqu'un consensus est nécessaire, il est probable que vous deviez faire face à des rancœurs, voire des dissensions.

Exigeant : Cela signifie souvent faire pression sur les autres pour atteindre les résultats souhaités. Ce trait de caractère peut être perçu comme une force lorsque vous travaillez en équipe pour atteindre un but commun ou respecter une échéance, dans la mesure où vous ne faites pas abstraction des sensibilités et ne devenez pas dominateur.

Volontaire : Au travail, cela signifie que vous n'acceptez pas que l'on vous réponde par la négative. Ce trait de caractère peut être perçu comme une force lorsqu'on doit lutter contre des avis négatifs ou maintenir la qualité malgré des délais très serrés. Il cesse d'être une force lorsqu'il vous rend rigide ou dominateur.

© 2004 - Inscape Publishing, Inc. Tous droits réservés. Toute forme de reproduction, en totalité ou en partie, est interdite.
9050

Dimension I

Les adjectifs suivants sont généralement utilisés pour décrire les personnes présentant vos scores pour la dimension I. Entourez ceux qui vous semblent être des forces et soulignez ceux qui sont susceptibles d'être des handicaps.

Influent : La capacité d'inspirer les autres et de les mener à l'action est une qualité que l'on retrouve chez les leaders efficaces. Cette aptitude vous permet d'encadrer les autres ou d'agir en leur nom lorsqu'ils ne peuvent le faire. Cependant, il est important que vous voyiez cette qualité comme une vraie responsabilité d'intégrité et d'imputabilité pour que les autres ne soient pas dupés ou représentés de façon trompeuse.

Agréable : Être enjoué et agréable sont des traits de caractère qui vous permettent de vous intégrer dans n'importe quel milieu et contribuer à atteindre un but commun. Cependant, si ne faites pas part de vos idées et opinions de peur d'être désagréable, vous risquez d'être perçu comme quelqu'un d'incolore et inodore.

Sociable : Vous n'êtes pas de ceux qui évitent les rapports animés avec autrui : vous êtes susceptible d'être au centre de l'action avec des milliers d'idées à partager. Cette attitude est la bienvenue, notamment pour les personnes introverties qui ont peut-être besoin d'aide pour se sentir à l'aise dans un groupe. Cependant, il ne convient plus d'être sociable lorsque vous devez vous concentrer sur les échéances à respecter ou sur la tâche elle-même.

Généreux : Dans le monde du travail, cela peut signifier que vous faites don de votre temps et de vos efforts sans rien attendre en retour. Il s'agit d'un trait de caractère louable qui contribue à la réalisation de buts communs. Cependant, vous devez conserver votre temps et votre énergie en disant « non » lorsque vous êtes face à plusieurs projets qui ne vous concernent pas tous.

Posé : Il s'agit ici de l'assurance dont vous faites preuve lorsque vous faites face à des situations, personnes ou problèmes nouveaux. Rarement épidermique, vous répondez calmement à toute situation, ce qui vous vaut souvent du respect et fait tache d'huile autour de vous. Cependant, si vos réactions ne témoignent pas d'une appréhension des inquiétudes d'autrui, vous risquez de perdre en crédibilité.

Charmeur : Alliée à votre finesse psychologique et vos talents de leader, votre capacité à capturer l'attention des autres et à gagner leurs faveurs peut représenter un grand potentiel. Cependant, souvenez-vous de ne pas abuser de votre charme en vue de manipuler les autres ou de profiter d'eux.

Confiant : Avoir une grande confiance en vos capacités pour accomplir le travail peut motiver les autres à prendre des risques, ce qui peut mener à de grandes réussites. Il est avantageux de travailler avec des personnes confiantes, à moins que cette confiance en soi ne devienne exagérée et intéressée, ce qui provoquerait l'agacement des autres ou leur effacement.

© 2004 - Inscape Publishing, Inc. Tous droits réservés. Toute forme de reproduction, en totalité ou en partie, est interdite.
9050

Dimension S

Les adjectifs suivants sont généralement utilisés pour décrire les personnes présentant vos scores pour la dimension S. Entourez ceux qui vous semblent être des forces et soulignez ceux qui sont susceptibles d'être des handicaps.

Ouvert et sociable : Un tempérament extraverti peut ouvrir des portes et vous attirer les bonnes grâces de vos collègues. Il favorise également une ambiance amicale et enrichissante. Le risque est que votre jovialité ne fasse que les autres ne vous prennent pas autant au sérieux que vous l'aimeriez.

Vigilant : Sans doute, peu de détails vous échappent. Comme vous restez vigilant et conscient de la situation réelle, vous commencez à rechercher les éventuels problèmes avant même que les autres ne pensent qu'il est nécessaire d'intervenir. Bien entendu, veillez à ce que les petits détails ne deviennent pas une obsession.

Enthousiaste : Votre enthousiasme peut être contagieux. Lorsque vous créez une ambiance dynamique, vous pouvez même motiver les autres à prendre l'initiative. Mais souvenez-vous qu'une nature trop impatiente peut parfois vous faire prendre des décisions trop hâtives, ce qui peut affecter la qualité ou occulter un détail important.

Critique : Vous êtes susceptible d'adopter la philosophie de « pas de quartier », ce qui peut profiter tant à l'organisation qu'à vous-même lorsque la franchise brutale est la seule façon de faire avancer les choses ou d'éliminer les projets stériles. Cependant, prenez garde à ce que vos critiques ne blessent pas votre entourage.

Insatisfait : Ce sentiment peut créer l'élan nécessaire pour accomplir de grandes choses ou obtenir des résultats exceptionnels. A l'excès, il peut faire que les autres vous perçoivent comme quelqu'un de purement négatif.

Agité : Une nature animée vous permet d'exécuter plusieurs tâches à la fois. Ce trait de caractère s'avère utile lorsque l'on doit gérer de nombreux projets différents. L'inconvénient est qu'un tel tempérament peut poser problème lorsque l'on doit se concentrer sur une seule et même tâche à la fois.

Impétueux : On entend par là que vous choisissez la marche à suivre rapidement. Au travail, cet esprit de décision est le bienvenu lorsque l'on fait face à des difficultés. Cependant, cette attitude peut causer des retours de flamme lorsque vous prenez une décision trop hâtive ou avant d'avoir examiné toutes les données nécessaires.

© 2004 - Inscape Publishing, Inc. Tous droits réservés. Toute forme de reproduction, en totalité ou en partie, est interdite.
9050

Dimension C

Les adjectifs suivants sont généralement utilisés pour décrire les personnes présentant vos scores pour la dimension C. Entourez ceux qui vous semblent être des forces et soulignez ceux qui sont susceptibles d'être des handicaps.

Têtu : Face à un obstacle, vous faites souvent preuve d'une ténacité zélée afin de vous en tenir à vos plans de départ. Votre persistance peut fortement augmenter vos chances de réussir dans des projets difficiles. Cependant, votre refus de faire des concessions peut être contre-productif lorsqu'il empêche de terminer le travail.

Arbitraire : Ce trait de caractère est une force si vous l'utilisez pour forcer vos collègues à rester vigilants et pour encourager leur créativité. Il devient faiblesse si vous devenez si imprévisible que les autres évitent d'avoir à faire à vous.

Rebelle : Le rejet des logiques conventionnelles vous attire souvent. En faisant abstraction des obstacles classiques, vous pouvez être à l'origine d'idées nouvelles et d'approches innovantes. Mais des problèmes peuvent se poser si votre révolte se transforme en réaction épidermique dans toutes les situations.

Provocateur : Vous êtes sans doute souvent entouré d'un halo d'indépendance farouche. Votre refus de plier sous la pression de votre entourage peut représenter de grands avantages lorsque vous êtes en mesure de formuler de nécessaires critiques constructives. Cependant, prenez garde à ce que la défense de vos principes ne se traduise pas en franche insubordination.

Obstiné : On entend par là que vous êtes susceptible d'avoir du mal à faire marche arrière ou à acquiescer sans mot dire. Une telle détermination peut s'avérer utile lorsque des buts importants risquent d'être inatteignables. Toutefois, cette attitude n'est pas aussi positive si votre comportement borné fait obstacle à des améliorations réelles.

Indélicat : Vous vous exprimez de façon claire et précise sans vous soucier parfois des convenances sociales, et par conséquent vous ne laissez jamais planer le doute sur vos opinions ou prises de position. Cela constitue un avantage dans un lieu de travail où la communication franche est nécessaire. Bien entendu, cette attitude s'accompagne de l'inconvénient que vous blessez les autres et que vous vous aliénez vous-même.

Sarcastique : L'humour comme moyen pour palier à des ambiances tendues est une tactique que vous connaissez bien et qui peut rompre la glace dans des situations délicates. Mais l'usage excessif de cette tactique peut entraîner la colère de vos collègues qui peuvent avoir la sensation que vous vous moquez d'eux.

© 2004 - Inscape Publishing, Inc. Tous droits réservés. Toute forme de reproduction, en totalité ou en partie, est interdite.
9050

La manière dont s'associent les quatre dimensions d'une personne (Dominance, Influence, Stabilité et Conscience) crée un modèle de profil qui est particulier à chaque combinaison donnée. Les travaux de recherche ont conclu qu'il existe 15 modèles uniques, que l'on retrouve fréquemment. Des recherches théoriques et cliniques supplémentaires ont ensuite formulé les descriptions correspondant à chaque modèle de « profil classique » pour aider les personnes à comprendre leurs styles propres.

Respondent, votre Modèle de profil classique est : Modèle de la personne tournée vers les résultats</B. Prenez connaissance de la description ci-dessous et marquez les phrases (ou mots) qui, selon vous, se rapprochent le plus de la façon dont vous vous percevez.

Modèle de la personne tournée vers les résultats</B

Motivation de Respondent

Comme vous avez tendance à voir de nombreux projets comme des situations de compétition, vous êtes susceptible d'entrer en conflit avec vos collègues. Vous avez sans doute un vif désir d'être le meilleur ou le vainqueur incontesté. Cependant, il pourrait s'avérer utile pour vous de comprendre que tous les projets ne sont pas des situations de type « tout ou rien ».

Votre quête d'indépendance fait que avez des difficultés à vous lier avec les autres membres d'une équipe. En fait, vous n'aimez guère participer à des activités de groupe. Les autres peuvent parfois trouver que vous avez une attitude condescendante et prétentieuse – cette perception peut d'ailleurs être exacerbée si vous succombez à votre tendance à critiquer excessivement vos collègues. Une solution possible serait de tenir compte des points de vue de vos collègues et de vous abstenir de rejeter automatiquement leurs opinions. Vous pourriez défendre votre cause en faisant preuve d'un véritable intérêt envers eux. De plus, vous pourriez peut-être voir les idées et propositions de vos collègues comme des solutions potentielles.

Vous avez tendance à faire remarquer les erreurs qui peuvent retarder votre progression vers les résultats ambitionnés, ce qui vous permet souvent de justifier votre décision de prendre la responsabilité d'un projet, même si vous n'avez pas l'autorité pour le faire. Une des raisons derrière ce comportement pourrait être que vous ne voulez pas avoir l'air d'une mauviette. Vous avez aussi sans doute peur que vos collègues vous utilisent si vous leur en donnez la possibilité.

Au lieu de dépasser les bornes ou d'outrepasser votre autorité, il pourrait s'avérer utile d'exprimer votre raisonnement. Expliquer votre logique pourrait souvent prévenir l'apparition de conflits. Une autre façon de stimuler votre efficacité serait de faire preuve de davantage de patience et d'humilité.

Respondent, vous êtes sans doute quelqu'un d'assuré et d'individualiste dont la détermination est susceptible de produire des résultats pour votre organisation.

© 2004 - Inscape Publishing, Inc. Tous droits réservés. Toute forme de reproduction, en totalité ou en partie, est interdite.
9050

Habitudes de travail de Respondent

Respondent, vous êtes quelqu'un de tourné vers les résultats et, en tant que tel, avez l'esprit vif et faites preuve d'assurance. En général, vous êtes déterminé et tenace, à tel point que vous vous montrez certainement très individualiste. Vous laissez souvent transparaître une personnalité dominante, ce qui vous rend d'autant plus susceptible d'être vu comme quelqu'un d'énergique et direct.

Vous convoitez souvent des postes de décision importants. De plus, vous appréciez l'esprit de compétition ou avoir la possibilité d'être le meilleur. Vous vous réjouissez probablement de prendre des responsabilités et n'êtes pas aisément intimidé. Comme vous avez tendance à exprimer vos vrais sentiments verbalement, vous n'avez sans doute aucune difficulté à imposer votre autorité et à affirmer votre amour-propre.

Votre tendance à être farouchement indépendant peut souvent vous donner des airs de suffisance. A cette perception dont vous faites l'objet, s'ajoute le fait que vous pouvez vous montrer fréquemment impatient ou hautain. Dans des cas extrêmes, vous pouvez sembler brutal, voire indifférent dans vos rapports.

© 2004 - Inscape Publishing, Inc. Tous droits réservés. Toute forme de reproduction, en totalité ou en partie, est interdite.
9050

Commentaires pour Respondent

Vous recherchez sans doute de nouvelles voies pour mettre à l'épreuve vos compétences et les améliorer dans le but d'atteindre des résultats. Les projets uniques en leur genre ont tendance à éveiller votre curiosité, et toutes nouvelles perspectives suscitent en général votre intérêt. C'est pourquoi, il est fort probable que vous tentiez d'éviter les travaux routiniers ou prévisibles. En réalité, vous appréciez probablement les travaux difficiles qui vous obligent à travailler d'arrache-pied vers un but bien précis.

Un rythme soutenu vous permet généralement de rester motivé et optimiste et de maintenir votre concentration sur le but à atteindre. Ainsi, vous dédaignez très certainement les travaux lents et méthodiques. De plus, les contrôles directs et les détails qui prennent du temps vous agacent. A chaque fois que vous en avez la possibilité, vous essayez probablement d'éviter toutes les contraintes. Quel que soit votre degré d'aisance lorsque vous exécutez une tâche, vous pouvez vous montrer extrêmement satisfait de vous une fois que vous avez terminé le projet.

Selon toute probabilité, vous vous motivez avec acharnement pour obtenir de bons résultats. Vous faites sans doute face aux obstacles avec détermination et ne faites généralement pas de concessions en ce qui concerne la qualité du travail. Bien entendu, cette ténacité peut souvent profiter à l'organisation.

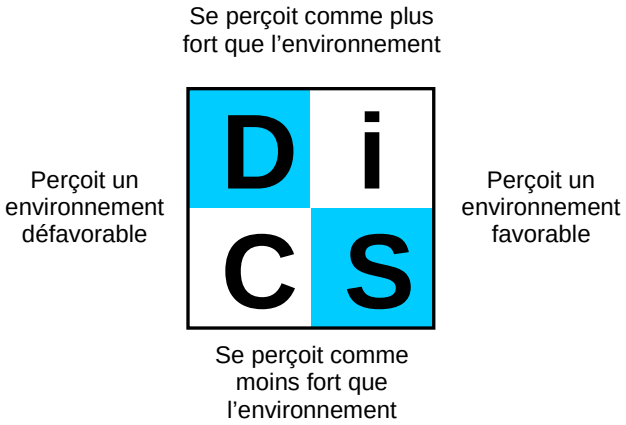
Vous chérissez certainement votre indépendance et préférez sans doute travailler seul. C'est pourquoi, les projets en équipe et les commissions de travail ne sont pas les cadres professionnels qui vous correspondent le mieux. Cependant, même si vous devenez souvent impatient en groupe, vous n'hésitez guère à persuader les autres à vous venir en aide en cas de besoin.

La manière de convaincre vos collègues que vous employez très certainement est simplement votre grande force de caractère. Vous êtes probablement impatient ou négatif avec ceux que vous jugez lents au travail ou peu motivés. Toutefois, vous appréciez généralement les collègues qui savent obtenir des résultats fiables. En principe, le meilleur moyen pour gagner votre respect est d'accomplir le travail rapidement et d'obtenir les résultats escomptés.

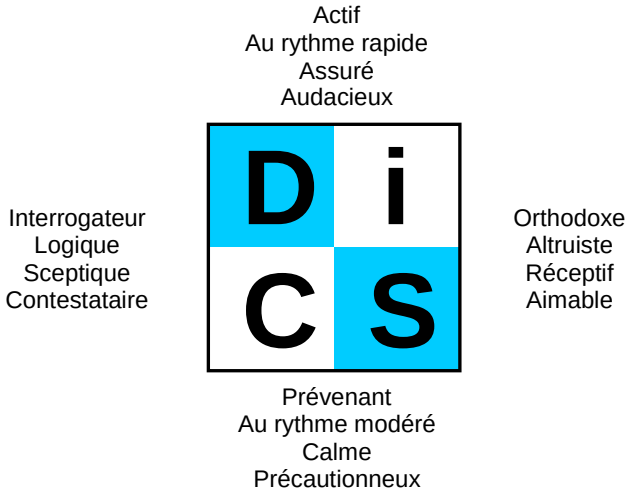
© 2004 - Inscape Publishing, Inc. Tous droits réservés. Toute forme de reproduction, en totalité ou en partie, est interdite.
9050

DiSC Classic se fonde sur un modèle à quatre volets qui décrit avec fiabilité les quatre dimensions du comportement humain : Dominance (D), Influence (i), Stabilité (S) et Conscience (C). Certaines personnes tombent dans un volet particulier, d'autres dans deux, voire dans trois.

Dans quelle mesure votre style DiSC diffère des autres styles DiSC ? Quels sont les points communs que vous avez avec les autres styles DiSC ? Le modèle DiSC expliqué ici vous aidera à comprendre ces questions importantes. Dans l'encadré ci-dessous, chaque style DiSC présente des points communs avec les autres styles voisins. Vous pouvez voir que les styles C et S ont tendance à se percevoir comme moins forts que leur environnement. En d'autres termes, il est possible qu'ils aient davantage tendance à s'adapter à leur milieu car ils ont le sentiment de n'avoir que peu de contrôle sur celui-ci. En revanche, les styles D et i ont tendance à se percevoir comme plus forts que leur environnement. C'est-à-dire qu'il est possible qu'ils soient plus assurés car ils ont le sentiment d'avoir davantage de contrôle sur leur milieu. De plus, les styles D et C ont tendance à percevoir leur environnement comme défavorable (hostile et adverse) alors que le styles i et S ont tendance à voir leur environnement comme favorable (qui les appui et accueillant).



L'illustration ci-dessous vous renseigne sur le modèle DiSC. Les descriptions des quatre styles qu'elle présente se fondent sur le comportement et l'observation. Vous remarquerez que les styles C et S sont prévenants et ont un rythme modéré, alors que les styles D et i sont plus actifs et ont un rythme rapide. De plus, les styles D et C ont tendance à remettre les choses en question et à adopter un raisonnement logique, tandis que les styles i et S ont tendance à accepter l'ordre établi et s'intéressent particulièrement aux autres.



© 2004 - Inscape Publishing, Inc. Tous droits réservés. Toute forme de reproduction, en totalité ou en partie, est interdite.
9050

Le tableau ci-dessous donne un aperçu général des quatre dimensions DiSC. Lisez attentivement toutes les descriptions fournies pour mieux comprendre les personnes dont le comportement est semblable, ou différent, du vôtre.

D DOMINANCE

L'accent est mis sur la modification de l'environnement en surmontant les obstacles en vue d'obtenir des résultats

DESCRIPTION

Les tendances de cette personne incluent

- obtenir des résultats immédiatement
- être à l'origine de l'action
- accepter les défis
- prendre des décisions rapides
- mettre en cause le statu quo
- prendre la responsabilité
- gérer les difficultés
- résoudre les problèmes

PLAN D'ACTION

Cette personne a besoin d'autres personnes qui

- pèsent le pour et le contre
- évaluent les risques
- font preuve de prudence
- créent un environnement prévisible
- recherchent les faits
- délibèrent avant de décider
- reconnaissent les besoins des autres

Cette personne souhaite un environnement qui inclut

- pouvoir et autorité
- prestige et défi
- opportunités de réussites individuelles
- une large gamme d'opérations
- réponses directes
- possibilités d'évolution professionnelle
- liberté envers tout contrôle et supervision
- de nombreuses activités nouvelles et variées

Pour être plus efficace, cette personne a besoin de

- se voir attribuer des missions difficiles
- comprendre qu'elle a besoin des autres
- fonder ses techniques sur des expériences concrètes
- recevoir un choc de temps en temps
- s'identifier à un groupe
- exprimer les raisons de ses conclusions
- être consciente des sanctions existantes
- se donner un rythme et se détendre plus

i INFLUENCE

L'accent est mis sur la modification de l'environnement en influençant ou en persuadant les autres

DESCRIPTION

Les tendances de cette personne incluent

- contacter les autres
- faire bonne impression
- s'exprimer clairement
- créer un environnement motivant
- susciter l'enthousiasme
- divertir les autres
- voir les gens et les situations avec optimisme
- appartenir à un groupe

PLAN D'ACTION

Cette personne a besoin d'autres personnes qui

- se concentrent sur la tâche
- recherchent les faits
- parlent de façon directe
- respectent la sincérité
- développent des approches systématiques
- préfèrent le travail aux rapports avec autrui
- ont une approche logique
- effectuent un suivi individuel

Cette personne souhaite un environnement qui inclut

- popularité, reconnaissance sociale
- reconnaissance publique de ses capacités
- liberté d'expression
- activités de groupe en dehors du travail
- relations démocratiques
- liberté envers tout contrôle et les détails
- possibilités d'exprimer ses propositions
- encadrer et conseiller
- conditions de travail favorables

Pour être plus efficace, cette personne a besoin de

- gérer son temps, si D ou S est bas
- prendre des décisions objectives
- utiliser une gestion de terrain
- être plus réaliste pour juger les autres
- définir des priorités et des délais
- être plus ferme avec les autres, si D est bas

C CONSCIENCE

L'accent est mis sur le travail consciencieux effectué dans les circonstances actuelles en vue d'assurer qualité et exactitude

DESCRIPTION

Les tendances de cette personne incluent

- adhésion aux directives et normes fondamentales
- concentration sur les points clés
- pensée analytique, évaluation du pour et du contre
- diplomate avec les autres
- usage d'approches subtiles ou indirectes lors de conflits
- vérification pour garantir l'exactitude
- analyse critique des performances
- approche systématique des situations ou activités

PLAN D'ACTION

Cette personne a besoin d'autres personnes qui

- délèguent les travaux importants
- prennent des décisions rapides
- utilisent les règles comme directives uniquement
- font des compromis avec leurs adversaires
- prennent ouvertement des positions impopulaires
- initient et facilitent les discussions
- encouragent le travail d'équipe

Cette personne souhaite un environnement qui inclut

- attentes clairement définies en termes de performances
- appréciation de la qualité et de l'exactitude
- atmosphère professionnelle et feutrée
- possibilités de faire preuve de ses compétences
- contrôle des facteurs qui affectent ses performances
- possibilités de demander « pourquoi »
- reconnaissance des compétences et des réussites spécifiques

Pour être plus efficace, cette personne a besoin de

- planifier avec soin
- une description détaillée du travail et connaître les objectifs de performances
- programmer des évaluations de performances
- recevoir un feedback précis sur les performances
- respecter autant la valeur d'autrui que ses réussites
- mieux tolérer les conflits

S STABILITÉ

L'accent est mis sur la coopération avec les autres dans les circonstances actuelles en vue de mener le projet à bien

DESCRIPTION

Les tendances de cette personne incluent

- agir d'une manière cohérente et prévisible
- faire preuve de patience
- développer des compétences spécialisées
- aider les autres
- faire preuve de loyauté
- être à l'écoute
- gérer les personnes nerveuses
- créer un environnement stable et harmonieux

PLAN D'ACTION

Cette personne a besoin d'autres personnes qui

- réagissent vite aux changements innatendus
- se donnent à 100 % pour relever les défis des projets acceptés
- s'impliquent dans plusieurs tâches à la fois
- se mettent en avant
- font pression sur les autres
- sont à l'aise dans un environnement de travail imprévisible
- facilitent la hiérarchisation les tâches
- font preuve de souplesse dans les procédures

Cette personne souhaite un environnement qui inclut

- garder le statu quo sauf si les raisons du changement sont expliquées
- routines prévisibles
- reconnaissance pour le travail effectué
- intrusion minimale du travail dans la vie privée
- appréciation sincère
- identification à un groupe
- procédures de fonctionnement standard
- minimum de conflit

Pour être plus efficace, cette personne a besoin de

- être préparée au changement
- apprécier sa valeur personnelle
- savoir comment l'effort personnel contribue aux efforts du groupe
- avoir des collègues sincères et aux compétences semblables
- connaître les directives afférentes au projet
- de stimuli pour sa créativité

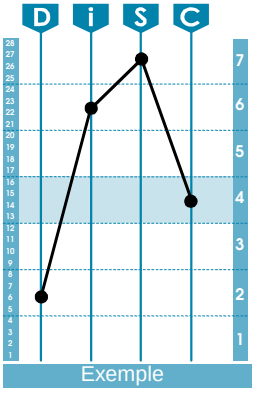
© 2004 - Inscape Publishing, Inc. Tous droits réservés. Toute forme de reproduction, en totalité ou en partie, est interdite.
9050

Modèles de profil classiques

DiSC® Classic 2.0

Les pages qui suivent présentent les 15 Modèles de profil classiques. Chaque modèle décrit un type de comportement, issu de l'association spécifique des dimensions DiSC®.

Modèle du Conciliateur



Émotions : accepte l'affection ; rejette l'agression

Objectif : acceptation par le groupe

Juge les autres en fonction de : tolérance et esprit d'inclusion

Moyens pour influencer les autres : empathie ; amitié

Valeur pour l'organisation : soutient, concilie, s'identifie ; axé sur les services

Abus : gentillesse excessive

Sous pression : devient persuasif, utilise si besoin des informations ou amitiés clés

Craintes : discorde ; conflit

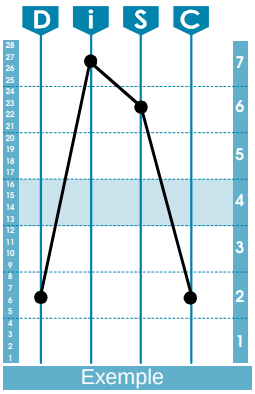
Serait plus efficace en accentuant les aspects suivants : comprendre mieux qui il est et ce qu'il peut faire ; fermeté et capacité à s'affirmer ; capacité à dire non le cas échéant

Les Conciliateurs sont attentifs aux relations humaines et aux tâches à accomplir au travail. Empathiques et d'un grand soutien, ils ont une grande capacité d'écoute et sont connus pour leur bienveillance. Les Conciliateurs permettent aux gens de se sentir acceptés et nécessaires. Du fait qu'ils répondent aux besoins des autres, les gens ne craignent pas leur rejet. Les Conciliateurs offrent leur amitié et sont disposés à rendre service aux autres.

Les Conciliateurs ont un excellent potentiel pour organiser et effectuer des tâches de façon efficace. Ils encouragent naturellement l'harmonie et le travail d'équipe et sont particulièrement doués pour faire pour les autres ce qu'ils trouvent difficile à faire pour eux-même.

Les Conciliateurs craignent les conflits et les dissentiments. Leur approche de soutien peut permettre à d'autres personnes de tolérer une situation au lieu de les encourager à s'engager dans une résolution de problème active. De plus, leur tendance à adopter un « profil bas » – au lieu d'avoir des confrontations avec des personnes agressives – peut être perçue comme un manque de « solidité ». Même s'ils inquiètent de s'intégrer au groupe, les Conciliateurs restent relativement indépendants.

Modèle du Conseiller



Émotions : facile d'approche ; fait preuve d'intérêt et de compréhension

Objectif : amitié ; bonheur

Juge les autres en fonction de : acceptation positive des autres ; capacité à rechercher le bon côté des gens

Moyens pour influencer les autres : rapports personnels ; politique de la « porte ouverte »

Valeur pour l'organisation : en restant stable et prévisible ; en créant un important réseau d'amis ; en étant à l'écoute des sentiments des autres

Abus : approche indirecte ; tolérance

Sous pression : devient trop souple ; non dits ; fait trop confiance à tout le monde sans faire de distinction

Craintes : faire pression sur les autres ; être accusé de faire du tort

Serait plus efficace en accentuant les aspects suivants : attention aux délais réalistes ; prise d'initiative pour terminer le travail

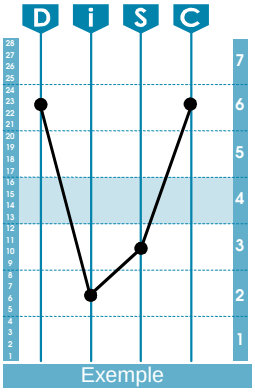
Les Conseillers sont particulièrement efficaces pour résoudre les problèmes des autres. Ils impressionnent les autres par leur chaleur, empathie et sens de la compréhension. Grâce à leur optimisme, ils voient facilement le bon côté des gens. Les Conseillers préfèrent traiter avec les autres en établissant des relations durables. Grâce à leur facilité d'écoute, notamment des problèmes, ils émettent des suggestions en douceur et s'abstiennent d'imposer leurs idées aux autres.

Les Conseillers ont tendance à être excessivement tolérants et patients envers les non-productifs. Sous pression, ils peuvent rencontrer des difficultés pour confronter les problèmes de performance. Ils peuvent se montrer indirects lorsqu'ils donnent des ordres, expriment des exigences ou disciplinent les autres. En adoptant l'idée que « les gens sont importants », ils sont susceptibles de mettre moins l'accent sur l'accomplissement de la tâche. Les Conseillers ont parfois besoin d'aide pour définir et atteindre des objectifs réalistes.

Les Conseillers prennent souvent la critique comme un affront personnel, mais répondent bien à l'attention et aux compliments pour les tâches accomplies. Lorsqu'ils ont un poste à responsabilité, les Conseillers ont tendance à être attentifs à la qualité des conditions de travail et offrent une reconnaissance adéquate aux membres du groupe.

© 2004 - Inscape Publishing, Inc. Tous droits réservés. Toute forme de reproduction, en totalité ou en partie, est interdite.
9050

Modèle du Créatif



Émotions : accepte l'agressivité ; maîtrise son expression

Objectif : domination ; réussites exceptionnelles

Juge les autres en fonction de : critères personnels ; idées avant-gardistes sur la réalisation des projets

Moyens pour influencer les autres : par sa capacité à imposer un rythme au développement de systèmes et par ses approches novatrices

Valeur pour l'organisation : lance ou conçoit des changements

Abus : brusquerie ; attitude critique ou condescendante

Sous pression : se fatigue des travaux routiniers ; boude lorsqu'il est limité ; agit indépendamment

Craintes : manque d'influence; impossibilité de satisfaire ses propres critères

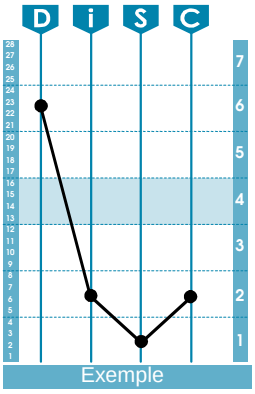
Serait plus efficace en accentuant les aspects suivants : chaleur ; communication avec davantage de tact ; travail d'équipe efficace ; reconnaissance des sanctions existantes

Les Créatifs témoignent souvent de forces opposées. Leur désir d'obtenir des résultats tangibles est compensé par un souhait tout aussi fort de perfection, et leur agressivité est tempérée par leur sensibilité. Même s'ils réfléchissent et réagissent rapidement, les Créatifs sont freinés par le désir d'explorer toutes les solutions possibles avant de prendre une décision.

Les Créatifs font preuve de prévoyance lorsqu'ils se concentrent sur des projets et ils stimulent le changement. Du fait que les Créatifs cherchent la perfection et font preuve d'une capacité de planification considérable, les modifications qu'ils apportent sont susceptibles d'être judicieuses, mais la méthode qu'ils choisissent peut mettre moins l'accent sur les relations interpersonnelles.

Les Créatifs veulent être libres d'explorer et avoir l'autorité nécessaire pour examiner et tester à nouveau les découvertes. Ils peuvent prendre des décisions quotidiennes rapidement mais être extrêmement prudents pour prendre des décisions plus importantes : « Devrais-je accepter cette promotion ? » ; « Devrais-je déménager ? ». Dans leur quête de résultats et de perfection, il est possible qu'ils oublient les bonnes manières. Les Créatifs peuvent par conséquent être détendus, distants ou directs.

Modèle du Développeur



Émotions : s'efforce de répondre à ses propres besoin

Objectif : nouvelles possibilités

Juge les autres en fonction de : capacité de satisfaire ses critères

Moyens pour influencer les autres : recherche de solutions aux problèmes ; en projetant une image de puissance

Valeur pour l'organisation : évite que l'on se « refile le bébé » ; recherche des méthodes novatrices ou nouvelles pour résoudre les problèmes

Abus : contrôle exercé sur les personnes et les situations pour obtenir ses propres résultats

Sous pression : travaille seul pour terminer le travail ; est agressif si son individualisme est menacé ou que les opportunités stimulantes disparaissent

Craintes : ennui ; perte de contrôle

Serait plus efficace en accentuant les aspects suivants : patience, empathie ; participation et coopération ; suivi et attention au contrôle qualité

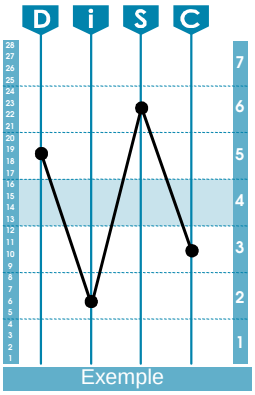
Les Développeurs sont en général des personnes à la volonté de fer, à la recherche perpétuelle de nouveaux horizons. En tant que penseurs indépendants et autosuffisants, ils préfèrent trouver leurs propres solutions. Relativement libérés de l'influence contraignante du groupe, ils sont capables de contourner les conventions et formulent souvent des solutions novatrices.

Alors que leur comportement est généralement direct et énergique, les Développeurs peuvent également manipuler astucieusement les gens et les situations. Lorsqu'il leur est demandé de participer avec d'autres à des situations qui limitent leur individualisme, ils ont tendance à devenir agressifs. Les Développeurs sont constants dans leur recherche des résultats voulus et n'épargnent aucun effort pour surmonter les obstacles et réussir. De plus, ils attendent beaucoup des autres et peuvent se montrer critiques lorsque leurs critères ne sont pas respectés.

Les Développeurs souhaitent tout particulièrement atteindre leurs propres objectifs. L'évolution de carrière et les défis sont deux facteurs importants à leurs yeux. Comme ils se concentrent sur les résultats, ils peuvent manquer d'empathie ou sembler ne pas se soucier d'autrui en faisant abstraction des problèmes des autres.

© 2004 - Inscape Publishing, Inc. Tous droits réservés. Toute forme de reproduction, en totalité ou en partie, est interdite.
9050

Modèle de l'Entrepreneur individuel



Émotions : industrieux et diligent ; manifeste sa frustration

Objectif : réussite personnelle, parfois aux dépens des objectifs du groupe

Juge les autres en fonction de : capacité à obtenir des résultats concrets

Moyen d'influencer les autres : leur sens des responsabilités dans leur propre travail

Valeur pour l'organisation : définit et atteint des résultats clés pour lui-même

Abus : confiance en soi excessive ; absorbé dans la tâche

Sous pression : devient frustré et impatient ; passe davantage à l'action et rechigne à déléguer.

Craintes : d'autres personnes aux exigences professionnelles inférieures ou semblables qui nuisent aux résultats

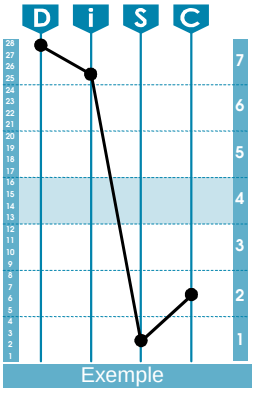
Serait plus efficace en accentuant les aspects suivants : changer sa mentalité de « soit-ou alors » ; éclaircir les priorités ; tenir compte des approches alternatives ; plus disposé à abandonner les avantages à court terme en faveur de ceux à long terme

La motivation des Entrepreneurs individuels est largement interne et est issue d'objectifs personnels profondément ressentis. L'engagement des Entrepreneurs individuels envers leurs propres objectifs les empêche d'accepter automatiquement les objectifs du groupe. Les Entrepreneurs individuels ont besoin de voir comment allier leurs propres objectifs à ceux de l'organisation. En gardant le contrôle sur la direction de leur vie, les Entrepreneurs individuels développent un sens aigu de la responsabilité.

Les Entrepreneurs individuels font preuve d'un intérêt passionné dans leur travail ainsi que d'une recherche de la réussite intense et continue. Ils ont une haute opinion de leur travail et peuvent hésiter à déléguer des tâches lorsqu'ils sont sous pression. Ils préfèrent faire le travail eux-même afin de s'assurer que les choses sont bien faites. Lorsque les Entrepreneurs individuels délèguent, ils ont tendance à reprendre le travail si le résultat ne répond pas à leurs attentes. Leur ligne de conduite est la suivante : « Si je réussis, je veux en retirer les honneurs ; si j'échoue, j'en assumerai les conséquences ».

Les Entrepreneurs individuels devraient communiquer plus avec les autres afin de dépasser le stade de réflexion de « Je veux le faire moi-même » ou « Je veux en retirer tous les honneurs ». Il se peut qu'ils aient besoin d'aide pour trouver de nouvelles approches afin d'atteindre les résultats souhaités. Les Entrepreneurs individuels fonctionnent au maximum de leur efficacité et attendent une reconnaissance égale à leur contribution – des salaires élevés pour les organisations à but lucratif et des postes à responsabilité dans d'autres groupes.

Modèle de l'Instigateur



Émotions : accepte l'agressivité ; minimise son besoin d'affection

Objectif : contrôler son environnement ou son public

Juge les autres en fonction de : projection de la force, personnalité et poids social

Moyens pour influencer les autres : charme, sens de la direction, intimidation ; usage de récompenses

Valeur pour l'organisation : agit en tant que « mobilisateur » sur le personnel ; prend l'initiative, exige, félicite et discipline

Abus : mentalité qui veut que la « fin justifie les moyens »

Sous pression : devient manipulateur, querelleur ou belligérant

Craintes : attitude faible ; perte de son statut social

Serait plus efficace en accentuant les aspects suivants : sensibilité authentique ; volonté d'aider les autres à se réaliser

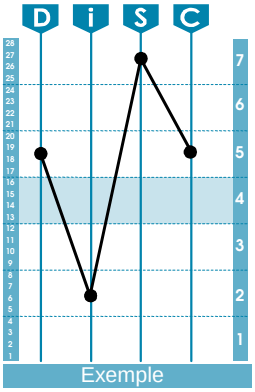
Les Instigateurs tentent consciemment d'influencer les pensées et les actions des autres. Ils veulent contrôler leur environnement. Les Instigateurs savent identifier et utiliser avec perspicacité les motifs existants d'un individu afin d'orienter le comportement de cette personne vers un objectif déterminé.

Les Instigateurs connaissent parfaitement les résultats qu'ils veulent obtenir, mais ne les expriment pas toujours immédiatement. Les Instigateurs n'expriment les résultats souhaités qu'après avoir préparé l'autre personne, offrant leur amitié à ceux qui souhaitent être acceptés, l'autorité à ceux qui cherchent le pouvoir et la sécurité à ceux qui désirent un environnement prévisible.

Les Instigateurs peuvent être charmeurs dans vos rapports. Ils sont persuasifs lorsqu'ils recherchent de l'aide pour les tâches répétitives et qui prennent beaucoup de temps. Les Instigateurs suscitent des sentiments conflictuels chez les personnes qui les entourent ; ces dernières se sentent à la fois attirées par eux et curieusement distancées. D'autres peuvent se sentir « utilisées » par leur pouvoir de manipulation. S'ils inspirent de la crainte chez les autres et reviennent parfois sur leurs décisions, les Instigateurs sont généralement appréciés de leurs collègues car ils utilisent leurs impressionnantes qualités orales pour persuader les autres dès que l'occasion se présente. Les Instigateurs préfèrent nettement atteindre leurs objectifs via la coopération et la persuasion plutôt que par la domination.

© 2004 - Inscape Publishing, Inc. Tous droits réservés. Toute forme de reproduction, en totalité ou en partie, est interdite.
9050

Modèle de l'Investigateur



Émotions : objectif/impartial ; s'auto-discipline

Objectif : puissance via un rôle officiel ou un poste à responsabilité

Juge les autres en fonction de : utilisation des données factuelles

Moyens pour influencer les autres : détermination, ténacité

Valeur pour l'organisation : permet un suivi exhaustif ; travaille sur un projet avec acharnement de façon individuelle ou en petits groupes

Abus : brusquerie ; soupçonneux des autres

Sous pression : tendance à intérioriser les conflits ; nourrit des rancœurs

Craintes : rapports avec les masses ; devoir vendre des concepts abstraits

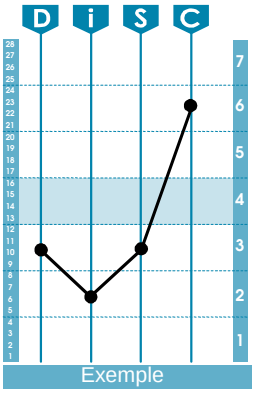
Serait plus efficace en accentuant les aspects suivants : souplesse ; acceptation des autres ; interaction avec les autres

Objectifs et analytiques, les Investigateurs ont les pieds bien sur terre. Généralement peu expansifs, ils suivent calmement et de manière imperturbable un chemin indépendant vers un but bien précis. Les Investigateurs réussissent dans de nombreux domaines, non pas en raison de leurs talents variés mais de leur opiniâtreté. Les Investigateurs recherchent un objectif ou un motif clair à partir duquel ils peuvent élaborer un plan structuré et articuler leurs actions. Une fois qu'un projet est lancé, les Investigateurs luttent sans répis jusqu'à ce qu'ils atteignent leurs objectifs. Une intervention extérieure est parfois nécessaire pour faire changer les Investigateurs d'orientation. Ils peuvent, par conséquent, sembler obstinés ou dogmatiques.

Les Investigateurs sont doués pour les travaux techniques difficiles qui leur permettent d'utiliser les données réelles pour interpréter l'information et tirer des conclusions. Ils réagissent à la logique plutôt qu'aux émotions. Lorsque les Investigateurs vendent ou commercialisent un concept, c'est avec un produit concret qu'ils sont les plus habiles.

Les Investigateurs ne cherchent pas à plaire et préfèrent travailler seuls. Ils peuvent être perçus comme froids, directs et sans tact. Du fait que les Investigateurs apprécient leur propre esprit, ils jugent les autres en fonction de leur aptitude à user de la logique et de l'analyse. Pour améliorer leur efficacité dans les rapports humains, les Investigateurs ont besoin de parvenir à une meilleure compréhension des autres, notamment de leurs sentiments.

Modèle du Penseur objectif



Émotions : rejette l'agressivité entre les personnes

Objectif : correction

Juge les autres en fonction de : capacité à réfléchir de manière logique

Moyens pour influencer les autres : utilisation des faits, données et raisonnements logiques

Valeur pour l'organisation : définit et éclaircit ; obtient, évalue et teste les données

Abus : analyse

Sous pression : devient anxieux

Craintes : agissements irrationnels ; ridicule

Serait plus efficace en accentuant les aspects suivants : communication ; discuter ouvertement de ses idées et opinions

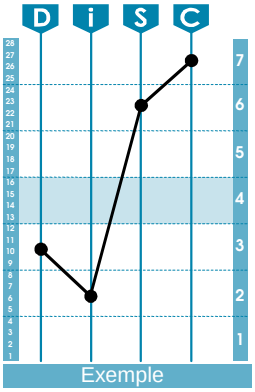
Les Penseurs objectifs ont en général des capacités de réflexion critique très développées. Ils insistent sur l'importance des faits lorsqu'ils tirent des conclusions ou planifient des actions. Les Penseurs objectifs recherchent la précision et l'exactitude dans tout ce qu'ils entreprennent. Pour gérer leur travail efficacement, ils associent souvent les informations intuitives et les faits recueillis. Lorsqu'ils ont des doutes sur une façon de procéder, ils évitent l'échec public en se préparant soigneusement. Par exemple, ils maîtriseront une nouvelle compétence en privé avant de l'utiliser dans une activité de groupe.

Les Penseurs objectifs préfèrent travailler avec des personnes qui, comme eux, cherchent à maintenir un environnement de travail paisible. Considérés timides par certains, ils peuvent avoir du mal à exprimer leurs sentiments. Ils sont tout particulièrement mal à l'aise avec les personnes agressives. En dépit du fait qu'ils sont calmes, ils ont vivement besoin de contrôler leur environnement. Les Penseurs objectifs ont tendance à exercer ce contrôle indirectement en exigeant des autres qu'ils respectent les règles et les normes.

Ils recherchent la réponse correcte et peuvent avoir du mal à prendre des décisions dans des situations ambiguës. Comme ils ont tendance à s'inquiéter, ils peuvent se retrouver dans une impasse et être « paralisés par l'analyse ». Lorsqu'ils commettent une erreur, ils hésitent souvent à le reconnaître. Ils se mettent au contraire à la recherche de preuves qui vont dans leur sens.

© 2004 - Inscape Publishing, Inc. Tous droits réservés. Toute forme de reproduction, en totalité ou en partie, est interdite.
9050

Modèle du Perfectionniste



Émotions : fait preuve de compétence ; réservé et prudent

Objectif : stabilité ; accomplissements prévisibles

Juge les autres en fonction de : critères précis

Moyens pour influencer les autres : attention aux détails ; exactitude

Valeur pour l'organisation : consciencieux ; respecte les normes et critères ; assure le contrôle qualité

Abus : procédures et système de contrôle « à sécurité intégrée » ; trop grande dépendance par rapport aux processus, produits et personnes qui ont fait leurs preuves par le passé

Sous pression : devient diplomate et plein de tact

Craintes : antagonisme

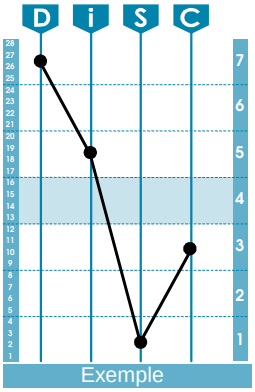
Serait plus efficace en accentuant les aspects suivants : souplesse des rôles ; indépendance et interdépendance ; estime de soi

Les Perfectionnistes réfléchissent de manière systématique et précise et sont des travailleurs qui suivent les règles tant sur le plan professionnel que personnel. Extrêmement consciencieux, ils s'appliquent aux travaux qui exigent attention au détail et précision. Comme ils aiment des conditions stables et des activités prévisibles, les Perfectionnistes se sentent le plus à l'aise dans un environnement de travail clairement défini. Ils veulent des détails sur les attentes, les contraintes de temps et les procédures d'évaluation.

Les Perfectionnistes peuvent se retrouver submergés par les détails du processus de décision. Ils peuvent prendre des décisions importantes mais être critiqués sur le temps qu'il leur faut pour réunir et analyser les informations. Même s'ils n'aiment pas entendre les avis de leurs responsables, ils prennent des risques lorsqu'ils disposent des faits qu'ils peuvent interpréter et utiliser pour en tirer les conclusions.

Les Perfectionnistes s'auto-évaluent et évaluent les autres en fonction de critères précis afin d'obtenir des résultats concrets tout en respectant les modes opératoires standard. Ce respect des normes et de la qualité est précieux pour l'organisation. Ils peuvent juger de leur valeur trop par ce qu'ils accomplissent et non pas par qui ils sont. Par conséquent, ils ont tendance à réagir aux compliments personnels en se demandant « Que veut cette personne ? ». En acceptant les compliments sincères, ils peuvent avoir davantage confiance en eux.

Modèle de la personne tournée vers les résultats



Émotions : exprime verbalement sa force personnelle ; fait preuve d'un individualisme aigu

Objectif : domination et indépendance

Juge les autres en fonction de : capacités à effectuer le travail rapidement

Moyens pour influencer les autres : force de caractère ; persévérance

Valeur pour l'organisation : persévérance ; obstination

Abus : impatience ; esprit de compétition et mentalité de « gagnant ou perdant »

Sous pression : devient critique et négatif ; résiste à toute participation au sein d'une équipe ; peut dépasser les limites

Craintes : que les autres ne l'utilisent ; lenteur, particulièrement à la tâche ; se laisser faire comme « un mouton »

Serait plus efficace en accentuant les aspects suivants : exprimer verbalement son raisonnement ; prendre en compte les autres points de vue sur les objectifs et les solutions aux problèmes ; s'intéresser réellement aux autres ; patience et humilité

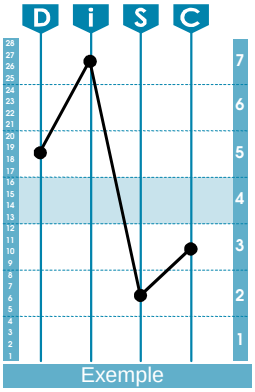
Les personnes tournées vers les résultats font preuve de confiance en elles, ce que certains peuvent interpréter comme de la prétention. Elles recherchent activement les opportunités qui testeront et développeront leurs capacités à obtenir des résultats. Elles aiment les tâches difficiles, la compétition, les missions uniques en leur genre et les postes « importants ». Elles prennent les responsabilités avec un air suffisant et affichent leur autosatisfaction une fois qu'elles ont terminé le projet.

Les personnes tournées vers les résultats ont tendance à éviter les contraintes, telles que les contrôles directs, les détails qui prennent du temps et les travaux routiniers. Comme elles sont énergiques et directes, elles peuvent rencontrer des difficultés avec les autres. Elles chérissent leur indépendance et peuvent perdre patience lorsqu'elles doivent travailler en groupe, notamment en commissions de travail. Même si elles aiment travailler seules, les personnes tournées vers les résultats peuvent persuader les autres de soutenir leurs efforts, particulièrement pour les tâches routinières.

Elles ont l'esprit vif et se montrent impatientes et critiques envers ceux qui ne l'ont pas. Elles jugent les autres en fonction de leurs capacités à obtenir des résultats. Elles sont déterminées et persévérantes même face à une certaine hostilité. Elles prennent les rênes de la situation en cas de besoin, qu'elles soient ou non en charge. Dans leur besoin intransigeant de résultats, elles peuvent sembler directes ou peu soucieuses des autres.

© 2004 - Inscape Publishing, Inc. Tous droits réservés. Toute forme de reproduction, en totalité ou en partie, est interdite.
9050

Modèle du Persuadeur



Émotions : fait confiance aux autres ; enthousiaste

Objectif : autorité et prestige ; symboles de son statut

Juge les autres en fonction de : capacité à s'exprimer ; souplesse

Moyens pour influencer les autres : attitude amicale et ouverte ; compétences orales

Valeur pour l'organisation : vend et conclut ; délègue les responsabilités ; posé et confiant

Abus : enthousiasme ; talents de vendeur ; optimisme

Sous pression : devient indécis et facilement convaincu ; devient organisé pour faire bonne figure

Craintes : environnement figé ; relations complexes

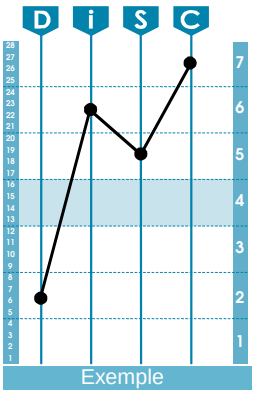
Serait plus efficace en accentuant les aspects suivants : projets stimulants ; attention aux services axés sur les tâches et aux détails essentiels ; analyse des données objective

Les Persuadeurs travaillent avec les autres, tout en s'efforçant de rester aimables et en mettant en avant leurs propres objectifs. Ouverts et intéressés, ils parviennent à gagner le respect et la confiance de différents types de personnes. Ils savent imprimer leurs idées sur les autres, en attirant les gens ou en les conservant en tant que clients ou amis. Cette capacité est particulièrement utile lorsqu'ils doivent se vendre eux-même ou leurs idées pour obtenir un poste à responsabilité.

L'environnement qui leur est le plus favorable comprend le travail en collaboration, des missions stimulantes et différents types de projets requérant une certaine mobilité. Ils cherchent des missions qui leur permettront de se faire valoir. Du fait de leur attitude naturellement positive, ils peuvent être trop optimistes sur les résultats d'un projet ou sur le potentiel des autres. Ils ont également tendance à surestimer leurs capacités à changer le comportement des autres.

Même s'ils souhaitent se libérer de la routine et d'une discipline étouffante, les Persuadeurs ont besoin de recevoir des données analytiques de façon systématique. Une fois avertis de l'importance des « petits détails », ils peuvent utiliser les informations pour équilibrer leur enthousiasme avec une évaluation réaliste de la situation.

Modèle du Praticien



Émotions : veut rester au niveau des autres en matière de performances et d'efforts

Objectif : évolution personnelle

Juge les autres en fonction de : autodiscipline ; poste et promotions

Moyens pour influencer les autres : confiant en ses capacités de dominer des compétences nouvelles ; développement de procédures et d'actions « adéquates »

Valeur pour l'organisation : compétence dans la résolution de problèmes techniques ou liés au personnel ; fait preuve de compétence et est spécialisé

Abus : trop grande attention aux objectifs personnels ; attentes irréalistes par rapport aux autres

Sous pression : devient réservé ; supporte moins la critique

Craintes : prévisibilité ; absence de reconnaissance de son « expertise »

Serait plus efficace en accentuant les aspects suivants : véritable coopération pour l'intérêt de tous ; délégation de tâches clés aux personnes compétentes

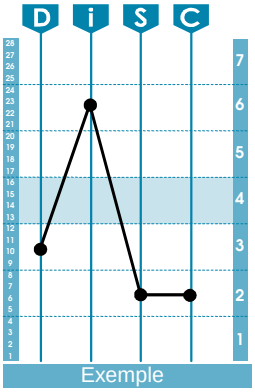
Etre compétent dans un ou plusieurs domaines spécialisés a une grande valeur à leurs yeux. Poussés par le désir d'être « forts dans une matière », les Praticiens contrôlent de près leurs propres performances. Même si leur objectif consiste à être les « Experts » dans un domaine, ils donnent souvent l'impression qu'ils savent tout sur tout. Cette image est particulièrement forte lorsqu'ils expriment verbalement leurs connaissances sur différents sujets.

Dans leurs rapports avec les autres, les Praticiens projettent une image détendue, diplomatique et décontractée. Ce comportement agréable peut changer rapidement sur le lieu de travail lorsqu'ils sont très concentrés et tentent d'atteindre des performances élevées. Les Praticiens jugent les autres en fonction de leur autodiscipline, évaluée selon leurs performances quotidiennes. Ils attendent beaucoup d'eux-mêmes et des autres et ont tendance à exprimer leur déception verbalement.

Alors qu'ils s'efforcent naturellement de formuler une approche de travail organisée permettant l'amélioration des compétences, les Praticiens ont besoin d'aider les autres à renforcer leurs aptitudes. De plus, ils devraient s'efforcer d'apprécier davantage les personnes qui contribuent aux projets même si elles n'utilisent pas leurs méthodes préférées.

© 2004 - Inscape Publishing, Inc. Tous droits réservés. Toute forme de reproduction, en totalité ou en partie, est interdite.
9050

Modèle du Promoteur



Émotions : disposé à accepter les autres

Objectif : approbation, popularité

Juge les autres en fonction de : expression orale

Moyens pour influencer les autres : éloges, opportunités, faveurs

Valeur pour l'organisation : dissipe les tensions ; stimule les autres et les projets ; se stimule lui-même

Abus : éloges, optimisme

Sous pression : devient sentimental et négligent ; désorganisé

Craintes : perte de son acceptation sociale et de son estime de soi

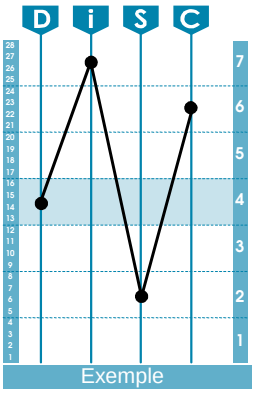
Serait plus efficace en accentuant les aspects suivants : gestion du temps ; objectivité ; appréhension des situations d'urgence ; contrôle de ses émotions ; concrétisation de ses promesses et accomplissement des tâches jusqu'à leur conclusion

Les Promoteurs disposent d'un réseau étendu de contacts. Ils sont en général sociables et amicaux, et lient amitié facilement. Ils éveillent rarement l'hostilité d'autrui délibérément. Ils cherchent des milieux sociaux favorables qui leur permettent de créer et maintenir des contacts. Forts en expression orale, ils mettent leurs idées en avant et savent susciter l'enthousiasme pour les projets des autres. Grâce à leur large éventail de contacts, ils ont accès aux gens qui sont en mesure d'aider.

Du fait que les Promoteurs préfèrent participer à différentes activités permettant les contacts humains, il est possible qu'ils s'intéressent moins à la tâche elle-même. Il se peut qu'ils recherchent une situation qui permet de rencontrer des gens même si leur travail exige qu'ils se concentrent sur des activités plus solitaires. Ils sont excessivement à l'aise en réunions, commissions de travail et conférences.

Généralement optimistes, ils ont tendance à surestimer les capacités des autres. Ils tirent souvent des conclusions à la hâte sans tenir compte de tous les éléments. Les Promoteurs peuvent apprendre être objectifs et mettre l'accent sur les résultats s'ils sont encadrés et soutenus. La gestion du temps peut leur poser problème. En établissant une limite stricte aux conversations et discussions, ils peuvent se rappeler ainsi de la nécessité urgente de « clore le débat » et d'accomplir la tâche.

Modèle du Réalisateur



Émotions : veut être bien vu

Objectif : « victoire » avec style

Juge les autres en fonction de : leur capacité à lancer des projets/activités

Moyen pour influencer les autres : reconnaissance compétitive

Valeur pour l'organisation : atteint les buts avec l'équipe

Abus : autorité ; ingéniosité

Sous pression : devient agité, critique et impatient

Craintes : « défaite » ou « échec » ; désapprobation des autres

Serait plus efficace en accentuant les aspects suivants : suivi individuel ; empathie en cas de désapprobation ; rythme plus régulier

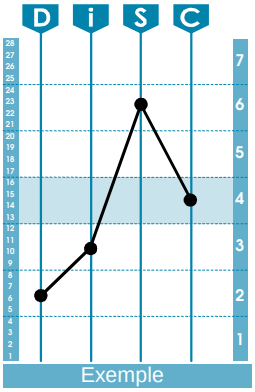
Les Réalisateurs permettent aux idées créatives de servir des objectifs pratiques. Ils utilisent des méthodes directes pour atteindre des résultats. Ils sont compétitifs, mais les autres ont tendance à les considérer comme assurés plus qu'agressifs car ils sont prévenants envers les autres. Au lieu de donner des ordres, ils impliquent les gens dans la tâche par la persuasion. Ils incitent les personnes qui les entourent à coopérer en expliquant les raisons des activités proposées.

Les Réalisateurs aident les autres à visualiser les étapes nécessaires en vue d'obtenir des résultats. Les Réalisateurs travaillent généralement à partir d'un plan d'action détaillé qu'ils ont développé afin d'assurer une progression méthodique axée sur les résultats. Dans leur avidité de gagner, ils peuvent devenir impatients lorsque leurs critères ne sont pas maintenus ou lorsqu'un suivi extensif est requis pour atteindre l'objectif.

Les Réalisateurs sont de bons penseurs critiques. Les Réalisateurs expriment leurs critiques oralement et leurs propos peuvent parfois être caustiques. Ils ont un meilleur contrôle de la situation s'ils se détendent et évoluent à leur propre rythme. Pour ce faire, l'adage suivant peut s'avérer utile : « Qui veut voyager loin, ménage sa monture ».

© 2004 - Inscape Publishing, Inc. Tous droits réservés. Toute forme de reproduction, en totalité ou en partie, est interdite.
9050

Modèle du Spécialiste



Émotions : est délibérément modéré ; accommodant

Objectif : maintenir le statu quo ; environnement contrôlé

Juge les autres en fonction de : critères d'amitié ; compétences

Moyens pour influencer les autres : performances continues ; accommodant envers les autres

Valeur pour l'organisation : planification à court terme ; prévisible, constant ; maintient un rythme régulier

Abus : modestie ; prend peu de risques ; résistance passive aux innovations

Sous pression : s'adapte aux responsables et adopte les idées du groupe

Craintes : changement, désorganisation

Serait plus efficace en accentuant les aspects suivants : discuter ouvertement de ses idées ; confiance en soi alimentée par le feedback ; raccourcis

Les Spécialistes s'entendent bien avec les autres. Avec leur comportement modéré et modeste et leur maîtrise de soi, les Spécialistes sont capables de bien travailler avec des personnes aux styles comportementaux variés. Ils sont prévenants, patients et toujours prêts à aider ceux qu'ils considèrent comme des amis. Ils établissent des liens étroits au sein d'un groupe relativement restreint d'associés dans leur milieu professionnel.

Leurs efforts visent à créer et conserver des chemins connus et prévisibles. Plus efficaces dans des secteurs spécialisés, ils planifient leur travail en empruntant des voies bien délimitées et atteignent des résultats étonnament constants. L'appréciation que leur portent les autres leur permet d'atteindre ce degré de cohérence.

Les Spécialistes sont lents à s'adapter au changement. Un conditionnement préalable leur donne le temps de changer les procédures tout en maintenant un niveau de performance constant. Ils peuvent avoir besoin d'aide pour lancer de nouveaux projets et développer des méthodes plus rapides permettant de respecter les délais. Les projets terminés sont souvent mis de côté pour faire l'objet d'un examen ultérieur. Ils devraient essayer de se débarrasser des anciens fichiers qui ont fait leur temps.

© 2004 - Inscape Publishing, Inc. Tous droits réservés. Toute forme de reproduction, en totalité ou en partie, est interdite.
9050

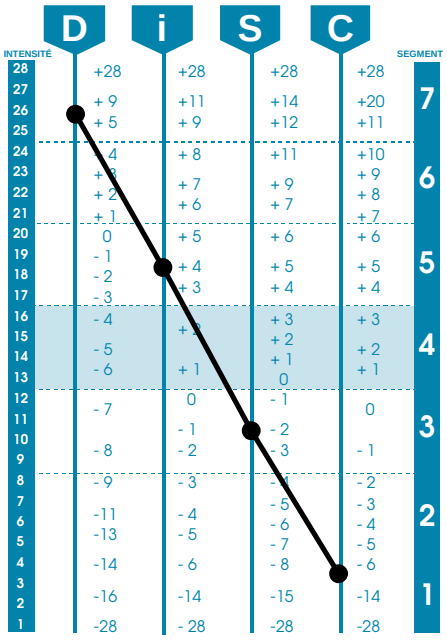
Scores et analyse des données

DiSC® Classic 2.0

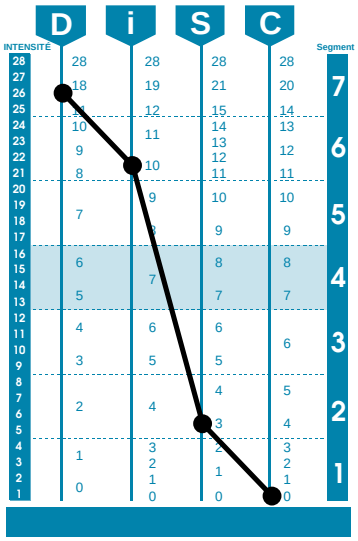
Voici la façon dont votre rapport personnel a été élaboré. Le Graphique III est le résultat de l'association de vos choix Plus et Moins et sert à déterminer votre Dimension DiSC la plus élevée, votre Indice d'intensité et votre Modèle de profil classique. Pour plus de détails sur la création de votre rapport personnel, contactez votre formateur-animateur.

Nom : Respondent Name
Sexe : Féminin
Date : 12.01.2005
Thème : Travail

Graphique III

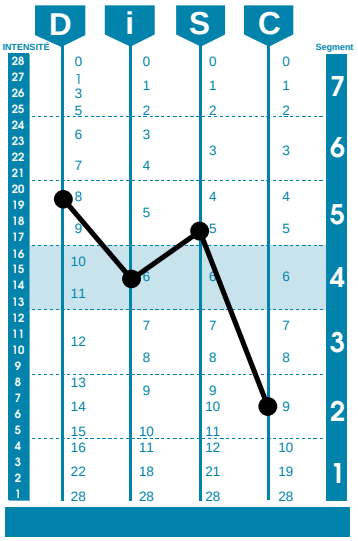


Graphique I



Vos choix « Plus » pour chacune des quatre échelles.

Graphique II



Vos choix « Moins » pour chacune des quatre échelles.

		D	i	S	C	N
ZONE DE COMPTAGE	PLUS	15	10	3	0	0
	MOINS	8	6	5	9	0
	DIFFÉRENCE	7	4	-2	-9	

RÉSUMÉ DE L'INTERPRÉTATION

Dimension(s) DiSC la/les plus élevée(s) : Dominance (D)

Modèle classique : Modèle de la personne tournée vers les résultats</B

Numéros de segment : 7531

© 2004 - Inscape Publishing, Inc. Tous droits réservés. Toute forme de reproduction, en totalité ou en partie, est interdite.
9050