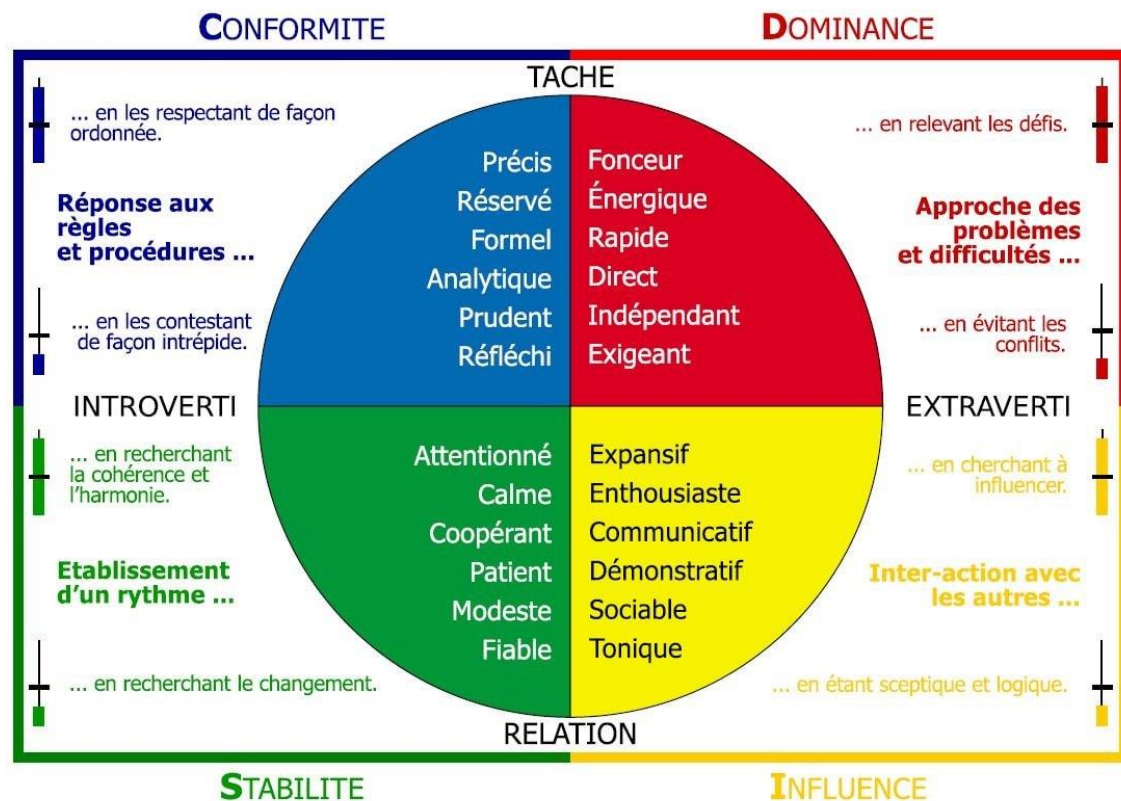


Pour aller plus loin



Il ne s'agit pas de mettre les personnes dans des cases, bien au contraire. Le DISC révèle toutes les nuances de chacun, incluant ses forces et faiblesses.

Les comportements analysés via cet outil sont ceux que nous adoptons naturellement : le style naturel. Il analyse également ceux que nous adoptons lorsque nous devons nous adapter : le style adapté. Ce style est celui du travail par exemple, ou d'une situation stressante.

Le modèle des couleurs donne la possibilité d'identifier et de se questionner sur ses zones de confort et d'inconfort, de repérer ses forces et limites, ses axes de travail.

Il est ainsi possible de mettre en place des stratégies de réussite en adoptant des attitudes qui répondent aux exigences de l'environnement et de prévoir les réactions et sentiments d'une personne, selon différentes situations.

Un sérieux atout, donc, pour renforcer et développer la performance individuelle et collective.

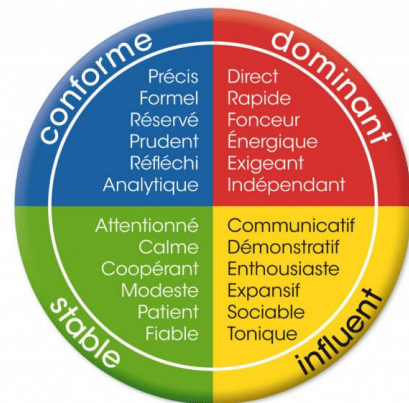
Le DISC va permettre de :

Mieux se connaître soi-même, ses forces, ses limites et ses axes de développement

Mieux comprendre comment et pourquoi les autres sont différents de moi

Comment ça marche ?

L'outil va mesurer plusieurs critères : votre capacité d'adaptation, votre flexibilité comportementale, votre communication interpersonnelle (comprendre pourquoi les gens se comportent de telle ou telle manière et comment vous fonctionnez vous-même), votre leadership.



Le DISC répond à la question du **COMMENT ?**

Il décrit les comportements et les émotions. Il n'a rien à voir avec le bien ou le mal et le vrai ou le faux.

Avant de passer le questionnaire DISC, il est important de comprendre qu'il n'existe pas de bon ou de mauvais profil et que nous sommes bien plus qu'une couleur. D'ailleurs, nous sommes tous teintés de toutes ces couleurs. Ce qui nous différencie, c'est la manière dont ces couleurs interagissent entre elles, dans notre mode naturel ou adapté et la manière dont nos forces motrices viennent les influencer.

Le DISC est composé de quatre couleurs, qui représentent toutes un style de besoin.

Chaque comportement dominant est caractérisé par une couleur (Rouge, Jaune, Vert, Bleu).

Je vous les présente ici de manière très succincte.

La personne au profil D "Dominant" a tendance à être :

Axée sur les résultats, déterminée, sûre de soi, énergique, directe

Les FORCES du profil dominant résident dans sa capacité à faire avancer les choses et à prendre des décisions. Pour réaliser ses objectifs, il sait agir vite et efficacement, prendre des risques et entrer en compétitions.

Les FAIBLESSES du profil rouge correspondent à sa mauvaise écoute, son inflexibilité. Il peut paraître arrogant et doit apprendre à profiter de la vie.

La personne au profil I "Influent" a tendance à être :

De bonne humeur, pleine d'entrain, enthousiaste, optimiste, sociable

Les FORCES du profil influent réside dans son optimisme, son pouvoir de persuasion et sa sociabilité.

Les FAIBLESSES du profil jaune correspondent à son côté multitâches, qui le font se disperser. Impatient et parfois irréaliste, il peut également vite s'ennuyer.

La personne au profil S "Stable" a tendance à être :

D'humeur égale, arrangeante, patiente, modeste, délicate

Les FORCES du profil stable résident dans sa capacité à faciliter les choses, sa loyauté et son dévouement à l'équipe. Il sait se montrer fiable et accommodant. Les FAIBLESSES du profil vert correspondent à sa timidité et son hésitation. Adeptes des non-dits, il a tendance à fuir les conflits.

La personne au profil C "Conforme" a tendance à être :

Systematique, analytique, réservée, discrète, précise

Les FORCES du profil conforme résident dans sa capacité à se montrer précis, factuel et analytique dans la préparation et l'exécution des tâches. Logique et méthodique, il sait se montrer diplomate.

Les FAIBLESSES du profil bleu correspondent à sa froideur et son perfectionnisme. Cette rigidité peut l'isoler et le rendre hésitant et suspicieux.

