

Le Rapport en Ligne DISCstyles™

Rapport Personnalisé Pour :

Sample Report

Attention : Travail

28/05/2014

Table des Matières

Introduction au Rapport En Ligne DISCstyles 3

1^{ère} PARTIE VOUS COMPRENDRE VOUS-MÊME

Caractéristiques Générales.....	4
Vos Forces : Ce Que Vous Apportez à l'Organisation.....	6
Vos Motivations (Désirs) et Vos Besoins	7
Vos Motivations : Environnement de Travail Idéal.....	8
Votre Comportement et Vos Besoins en Situation de Stress	9
Plans de Communication	10
Domaines Potentiels à Améliorer.....	13
Résumé de Votre Style	14
Cartographie de Mot : Style Adapté.....	15
Cartographie de Mot : Style Naturel.....	16
Vos Graphiques Personnalisés.....	17
Les 12 Relations Intégrées aux Styles DISC	18
Vue de Votre Modèle Comportemental.....	22

2^{ème} PARTIE APPLICATION DES STYLES DE DISC

Application des Styles DISC	23
Et Maintenant ?	24
Ressources Supplémentaires du DISC	25
Avertissement	26

Introduction au Rapport En Ligne DISCstyles™

Félicitations pour votre décision de passer l'Évaluation En Ligne DISC.

Beaucoup d'entre nous ont grandi en croyant avec sagesse qu'il faut traiter les autres comme on aimerait qu'on nous traite : la Règle d'Or. Nous avons bientôt réalisé qu'une autre règle de vie pratique semblait être ce que le Dr. Tony Alessandra appelle la Règle de Platine® : Traitez les autres de la manière dont ils veulent être traités.

Avec ce rapport personnalisé et complet DISC, vous avez les outils pour vous aider à vous améliorer et à agir de manière plus mature et plus productive. Ainsi vous pouvez développer et utiliser un peu plus vos forces naturelles, tout en reconnaissant, améliorant et modifiant vos limites. Ce rapport ne s'occupe pas des valeurs ou des jugements. À la place, il se concentre sur vos tendances naturelles qui influencent votre comportement.

Notre Système En Ligne DISC se concentre sur les modèles de comportements externes observables en utilisant des échelles de franchise et d'ouverture que chaque style manifeste. Comme on peut voir et entendre ces comportements externes, il devient plus facile de « lire » les gens. Ce modèle est simple, pratique, facile à retenir et à utiliser. Consultez la section Vue d'Ensemble des Quatre DISCstyles de Base de ce rapport pour un résumé de chacun des styles.

STYLES DE COMPORTEMENT

Les recherches historiques, ainsi que contemporaines, révèlent plus d'une dizaine de modèles divers de nos différences comportementales, mais beaucoup partagent un dénominateur commun : on groupe le comportement en quatre catégories de base. *Le Système DISCstyles* se concentre sur les modèles de comportements *externes observables* en utilisant des échelles de franchise et d'ouverture que chaque style manifeste. Voir le tableau ci-dessous. Comme on peut voir et entendre ces comportements externes, il devient plus facile de « lire » les gens. Ce modèle est simple, pratique, facile à retenir et à utiliser. Consultez la page 24 de ce rapport pour un résumé de chacun des styles.

STYLE	TENDANCES
Dominant	A tendance à être direct et sur ses gardes
Influent	A tendance à être direct et ouvert
Stable	A tendance à être indirect et ouvert
Consciencieux	A tendance à être indirect et sur ses gardes

COMMENT UTILISER CE RAPPORT

Ce rapport DISC se divise en deux parties. La **1ère Partie** se concentre sur la compréhension des caractéristiques de votre style DISC. Veuillez noter qu'il n'y a pas de « meilleur » style. Chaque style a ses forces et ses opportunités uniques d'amélioration et de croissance continues. Toutes les descriptions comportementales mentionnées dans ce rapport ne sont que des tendances pour votre groupe de style et peuvent ou pas s'appliquer spécifiquement à vous personnellement. La **2ème Partie** parle du concept d'adaptabilité et offre plusieurs plans d'action pour vous et pour ceux qui interagissent avec vous.

ADAPTABILITÉ

En plus de comprendre votre style, le rapport identifiera les manières dont vous pouvez mettre en application les forces de votre style ou modifier les faiblesses de votre style pour répondre aux besoins d'un prospect ou d'un client particulier. Cela s'appelle l'adaptabilité. Les sociologues l'appellent « l'intelligence sociale ». On a beaucoup écrit dernièrement sur le fait que l'intelligence sociale est aussi importante que votre Quotient Intellectuel (QI) pour avoir du succès dans le monde d'aujourd'hui. Dans certains cas, l'intelligence sociale est encore plus importante que le QI. Le concept d'adaptabilité est détaillé dans la section **Qu'est-ce que l'Adaptabilité Comportementale ?** de ce rapport.

1^{ère} Partie Vous Comprendre Vous-Même

Caractéristiques Générales

Le récit ci-dessous sert d'aperçu général de vos tendances comportementales. Il prépare le terrain pour le rapport qui suit, et fournit un cadre pour comprendre et le refléter sur vos résultats. Nous avons parfois fourni quelques idées d'accompagnement afin que vous puissiez influencer vos forces lorsque c'est possible afin de maximiser votre succès personnel.

Vous avez tendance à être moins bavard au travail ou dans les situations sociales. Ce n'est pas une réflexion sur la capacité ou l'intérêt, c'est juste que vous permettez aux autres participants de parler plus. Même s'ils partagent votre attitude de prise de risque, ceux qui ont le même score que vous admettront souvent se sentir un peu introvertis. Ils analysent les situations intérieurement plutôt que de « penser à haute voix », comme d'autres peuvent le faire. Quand ils arrivent à une solution, ils ont un plan solide, une conception mûrement réfléchie, et un chemin vers la réalisation.

Vous avez tendance à prendre des décisions avec la logique plutôt que l'émotion. Cela peut être très important dans des situations de négociation. Quand d'autres peuvent être émotionnellement impliqués, vous avez tendance à rester factuel, délibéré et objectif.

Sample, vous avez le même score que ceux qui ont un degré élevé d'auto-discipline. Cela vient de trois traits principaux : votre forte tendance à prendre des risques, votre haut degré de patience, et votre orientation globale vers les détails. Ces trois traits en combinaison sont assez rares, mais ils convergent de manière à vous fournir une force polyvalente. Cette force peut être utilisée à la fois dans les projets personnels et professionnels.

Vous avez tendance à donner un avis objectif et vocal quand vous êtes fortement touché par une question ou une procédure. Le point intéressant ici, Sample, c'est que bien que vous pouvez rester un peu tranquille durant une grande partie de la délibération de l'équipe, vous avez la capacité de présenter votre cas avec vigueur lorsque vous avez une idée. Cela peut parfois prendre les membres de l'équipe par surprise.

Caractéristiques Générales (suite)

Sample, votre schéma de réponse à l'instrument indique que vous pouvez avoir tendance à être plus productif lorsque vous travaillez seul et tranquille, ou dans de petits groupes ou équipes autonomes. D'une certaine manière, vous pouvez devenir votre meilleur allié sur un projet. Votre nature de prise de risque a tendance à vous permettre de fonctionner de manière relativement indépendante dans le groupe, et votre attention aux détails est mieux amplifiée dans un climat non perturbé. Laissez savoir aux autres, de manière polie, que vous avez besoin d'un espace personnel pour réaliser le travail et que cela peut conduire à une situation gagnant-gagnant à la fois pour vous et pour l'équipe.

Vous montrez une excellente maîtrise des émotions, même dans les situations tendues. Dans certains cas/circonstances vous avez tendance à être plus tranquille que bavard, et plus réfléchi que spontané. Cela vous permet de réduire les émotions d'un cran ou deux, et de laisser les autres se vider tandis que vous analysez la situation intérieurement. Cela vous donne également un avantage analytique sur les autres qui peuvent réagir seulement depuis un niveau émotionnel.

Vous possédez un sens de l'urgence qui n'est parfois pas facilement visible pour les autres. Votre sens de l'urgence est un peu masqué par votre haut niveau de patience et de souci du détail. Cela soumet les autres à l'illusion qu'ils peuvent être plus décontractés sur un projet sur lequel vous travaillez ou dont vous avez la charge. Cela peut être une surprise pour eux qu'en réalité vous attendez d'eux de tourner à plein régime.

Vous affichez un haut degré de ténacité et vous menez les choses à leur terme dans le traitement des activités complexes et détaillées. Ce trait émerge de votre persévérance, de votre attention à la qualité, et du fort désir de gagner et de réussir. Cela peut être une grande force dans une diversité de climats techniques, ou partout où il y a une complexité de questions et d'activités interconnectées.

VOS FORCES Ce Que Vous Apportez à l'Organisation

Vous êtes susceptible d'afficher les caractéristiques de vos forces de manière plutôt constante. Pour la plupart, ces qualités ont tendance à améliorer votre efficacité dans votre organisation. Les Préférences du Style de Travail fournissent un aperçu utile quand vous travaillez sur une tâche ou quand vous travaillez ensemble sur un projet en équipe ou familial. Ce sont les talents et les tendances que vous apportez à votre travail. Cochez les deux forces les plus importantes et les deux tendances de style de travail les plus importantes et transférez-les sur la page Résumé de Votre Style.

Vos Forces :

- Vous menez toujours les choses à terme, avec une forte attention à la complétude.
- Vous fournissez une excellente assistance et expertise aux problèmes et missions difficiles.
- Vous êtes capable d'assimiler des informations complexes et de développer des conclusions basées sur les données, plutôt que sur les émotions.
- Vous démontrez un degré élevé d'expertise dans les opérations que vous choisissez de réaliser.
- Vous êtes capable de fournir une communication factuelle, autoritaire et objective sur les sujets auxquels vous avez offert une considération intellectuelle appropriée.
- Vous apportez un degré élevé d'objectivité dans les systèmes et les projets de l'organisation.
- Vous utilisez une approche très délibérée et systématique dans l'analyse des réponses et la création de solutions.

Les Tendances de Votre Style de Travail que Vous Apportez au Travail :

- Vous pouvez être submergé par des détails en raison de votre tendance à mettre trop de temps à récupérer les données. Vous vous inquiétez toujours qu'il puisse y avoir plus d'informations à venir pouvant avoir un impact sur la direction de la décision.
- Vous prendrez des risques calculés et informés uniquement après une analyse en profondeur des faits et des données, et après avoir examiné toutes les options et résultats potentiels.
- Vous appréciez à l'occasion un mot rassurant de votre superviseur, tant que c'est sincère.
- Vous êtes très conscients et on peut compter sur vous pour faire le suivi des projets détaillés et des missions complexes.
- Naturellement sensible à l'heure, vous gardez un œil attentif sur le calendrier organisationnel et vous êtes conscient des échéances.
- Vous fixez des standards de performance élevés à vous et aux autres et vous vous attendez à ce que tout le monde respecte ces standards.
- Vous avez tendance à juger les autres au travail selon des standards objectifs et vous préférez être évalué vous-même de la même manière.

Vos Motivations (Désirs) et vos Besoins

Qu'est-ce qui vous motive ? Les gens sont-ils motivés par ce qu'ils veulent ? Que voulez-vous vraiment ? Nos comportements sont aussi dirigés par nos besoins. Chaque style 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 il faut simplement répondre à ses besoins. Mieux on répond à nos besoins, plus il est facile de travailler à un niveau optimal. Cochez les deux motivations (désirs) les plus importantes et les deux besoins les plus importants et transférez-les sur la page **Résumé de Votre Style**.

Vous Avez Tendance à Être Motivé par :

- Avoir suffisamment de temps pour s'adapter au changement, afin de ne pas perturber les systèmes ou les processus.
- Des explications complètes sur les systèmes et les processus qui impactent l'environnement de travail.
- Des projets de travail d'une nature hautement spécialisée qui soutiennent votre curiosité naturelle et votre sens du détail, et qui vous permettent aussi de démontrer vos aptitudes et vos compétences.
- Une inclusion à part entière dans le groupe dans les fonctions sociales.
- L'assurance que les changements sont effectués intelligemment, avec attention et uniquement lorsqu'il a été prouvé qu'ils sont nécessaires.
- Une vie domestique qui soutien les exigences du travail.
- Une appréciation pour les compétences et l'éthique de travail démontrées sur le long terme.

Les Gens aux Modèles Comme le Vôtre Ont Tendance à Avoir Besoin de :

- Une hostilité ou un conflit minimal avec l'équipe ou l'organisation.
- Une équipe solidaire et tolérante des remarques tranchantes ou critiques occasionnelles.
- Un planning de temps cohérent et des échéances bien informées.
- Une rationalisation de certains systèmes et procédures pour permettre d'accorder du temps supplémentaire aux analyses complexes.
- Une opportunité suffisante pour tester la version bêta d'un projet ou d'une idée, avant qu'elle soit effectivement déployée.
- Un superviseur qui délègue en utilisant des spécificités, pas des ambiguïtés.
- Une revalidation occasionnelle de votre contribution à l'équipe ou à l'organisation dans l'ensemble.

VOS MOTIVATIONS Environnement de Travail Idéal

Tout le monde est motivé... toutefois ; on est motivé pour ses propres raisons, pas pour les raisons de quelqu'un d'autre. En comprenant vos motivations, vous pouvez créer un environnement où vous êtes le plus susceptible d'être très motivé. Cochez les deux facteurs d'environnement les plus importants et transférez-les sur la page Résumé de Votre Style.

Vous Avez Tendance à Être Le Plus Efficace Dans Les Environnements Qui Fournissent :

- Peu de chocs soudains, de problèmes inattendus ou de crises.
- Un lieu de travail relativement exempt de conflit et d'hostilité.
- Des activités qui peuvent être surveillées du début à la fin.
- Des missions hautement spécialisées et des domaines de responsabilité techniques.
- Une situation de travail sûre.
- Une équipe de personnes très soudées avec qui vous avez développé une confiance, un rapport et une crédibilité mutuelle.
- Un soutien pour vos aptitudes de pensée critique, et un encouragement pour prendre des décisions basées sur la logique plutôt que l'émotion.

Le Comportement et les Besoins du D en Situation de Stress

En Situation de Stress Vous Pouvez Sembler :

- Critique
- Irritable
- Insistant
- Impatient
- Agressif

En Situation De Stress Vous Avez Besoin de :

- Une preuve tangible de la progression
- Un rythme rapide pour avancer vers les objectifs
- Le contrôle de la situation et de soi-même

Vos Comportements Typiques en Conflit :

- Vous êtes assez à l'aise avec le conflit, l'agressivité et la colère. Souvent vous pouvez ne pas réaliser l'impact de votre comportement sur les autres. Dans d'autres cas, toutefois, vous pouvez choisir consciemment la colère et l'agression comme une arme tactique. Dans tous les cas, vous êtes susceptible d'augmenter le niveau d'agression.
- Comme vous avez tendance à vous concentrer sur vos propres résultats, vous pouvez avoir tendance à devenir autoritaire afin d'obtenir ce que vous voulez.
- Votre colère est dirigée vers la situation et le manque de résultats désirés, pas envers quelqu'un personnellement. Toutefois, vos élans et vos comportements peuvent passer pour une attaque personnelle. Vous avez tendance à réagir rapidement et vous pouvez souvent échouer à choisir vos mots de manière appropriée.

Stratégies pour Réduire le Conflit et Accroître l'Harmonie :

- Reconnaissez que les autres peuvent pas être à l'aise avec les conflits, la colère et l'agressivité. Par conséquent, réagir avec votre comportement normal peut être contre-productif, avec comme résultat des interférences avec les résultats désirés.
- Assurez-vous de partager le raisonnement derrière vos décisions. Ne pas le faire peut les faire paraître arbitraires. Lors de l'utilisation de la suggestion de quelqu'un, reconnaisssez cette personne
- Vous devez prendre le temps d'exprimer complètement et clairement vos idées et instructions ; posez des questions pour vous assurer que tout le monde comprend. Le temps passé à clarifier votre message en amont se traduira par des opérations ultérieures plus efficaces.

Conseils et Plans de Communication pour les Autres

Les suggestions suivantes peuvent aider ceux qui interagissent avec vous à comprendre et à être conscients de vos préférences de communication. Pour utiliser efficacement ces informations, partagez-les avec les autres et parlez aussi de leurs préférences.

Cochez les deux idées les plus importantes quand les autres communiquent avec vous (à faire & à ne pas faire) et transférez-les sur la page Résumé de Votre Style.

Lors de la Communication avec Sample, À FAIRE :

- Approchez les questions d'une manière directe et factuelle.
- Laissez-lui du temps pour vérifier les questions et évaluer les résultats potentiels.
- Prenez votre temps ; soyez précis et minutieux.
- Posez des questions axées sur le « comment » pour faire ressortir ses opinions.
- Assurez-vous que les responsabilités individuelles soient claires, et qu'il n'y a pas d'ambiguïté.
- Motivez et persuadez Sample en indiquant les objectifs et les résultats attendus.
- Soyez franc, ouvert, logique et patient.

Lors de la Communication avec Sample, À NE PAS FAIRE :

- Menacer avec votre position ou votre pouvoir.
- Oublier ou perdre les choses nécessaires à la réunion ou au projet.
- Être malpoli, brusque ou trop rapide dans votre livraison.
- Être dominateur ou exigeant.
- Essayer de développer une relation « trop étroite », en particulier trop vite.
- S'engager dans une discussion incohérente, et perdre son temps.
- Manipuler ou intimider pour avoir un accord.

Plan de Communication avec le Style **DOMINANT**

CARACTÉRISTIQUES	DONC VOUS...
Concerné par le fait d'être n°1	Lui montrez comment gagner, les nouvelles opportunités
Pense de manière logique	Affichez le raisonnement
Veut les faits et l'essentiel	Fournissez des données concises
S'efforce d'avoir des résultats	Vous accordez sur le but et les limites, vous soutenez, ou vous laissez la place
Aime les choix personnels	Lui permettez de « faire ce qu'il a à faire » dans les limites
Aime les changements	Variez la routine
Préfère déléguer	Recherchez des opportunités pour modifier le centre de sa charge de travail
Veut que les autres remarquent les réalisations	Le complimentez sur ce qu'il a fait
A besoin de prendre en charge	Le laissez prendre la direction, lorsque c'est approprié, mais vous lui donnez des paramètres
A une tendance aux conflits	Si nécessaire, débattez avec conviction sur les points de désaccord, basez-vous sur les faits ; ne vous disputez pas sur la base de la « personnalité »

Plan de Communication avec le Style **INFLUENT**

CARACTÉRISTIQUES	DONC VOUS...
Concerné par l'approbation et les apparences	Lui montrez que vous l'admirer et l'appréciez
Cherche des gens et des situations enthousiastes	Agissez de manière optimiste fournissez un environnement optimiste
Pense de manière émotionnelle	Soutenez ses sentiments lorsque c'est possible
Veut connaître les attentes générales	Évitez les détails, concentrez-vous sur « la vue d'ensemble »
Besoin d'implication et de contact humain	Interagissez et participez avec lui
Aime les changements et les innovations	Variez la routine ; évitez de leur demander des répétitions à long terme
Veut que les autres LE remarquent	Le complimentez personnellement et souvent
A souvent besoin d'aide pour s'organiser	Le faites ensemble
Recherche l'action et la stimulation	Gardez un rythme rapide, animé
S'entoure d'optimisme	Soutenez ses idées et ne plombez pas ses rêves ; montrez-lui votre côté positif
Veut une évaluation positive	Mentionnez ses réalisations, sa progression et autres appréciations originales

Plan de Communication avec le Style **STABLE**

CARACTÉRISTIQUES	DONC VOUS...
Concerné par la stabilité	Lui montrez que votre idée minimise le risque
Pense de manière logique	Montrez votre raisonnement
Veut de la documentation et des faits	Fournissez des données et des preuves
Aime l'implication personnelle	Lui démontrez votre intérêt
A besoin de connaître la séquence étape par étape	Fournissez un aperçu et/ou une ou deux instructions quand vous le « croisez » personnellement
Veut que les autres remarquent sa patiente persévérance	Le complimentez pour sa stabilité dans le suivi
Évite les risques et les changements	Lui donnez des assurances personnelles
N'aime pas le conflit	Agissez de manière non-agressive, concentrez-vous sur l'intérêt commun ou le soutien nécessaire
S'adapte aux autres	Lui permettez de rendre service ou de soutenir les autres
Cherche le calme et la paix	Fournissez une ambiance relaxante, amicale
Apprécie le travail en équipe	Lui fournissez un groupe coopératif
Veut un retour sincère qu'il est apprécié	Reconnaissez sa décontraction et ses efforts utiles, lorsque c'est approprié

Plan de Communication avec le Style **CONSCIENCIEUX**

CARACTÉRISTIQUES	DONC VOUS...
Préoccupé par les approches agressives	L'approchez d'une manière indirecte, non menaçante
Pense de manière logique	Montrez votre raisonnement
Recherche des données	Lui donnez des données écrites
A besoin de connaitre la progression	Fournissez des explications et rationalisez
Utilise la précaution	Lui permettez de réfléchir, d'enquêter et de vérifier avec de prendre des décisions
Préfère faire les choses lui-même	Lorsque vous déléguez, laissez-le consulter les procédures, et les autres progrès et performances avant de prendre une décision
Veut que les autres remarquent sa précision	Le complimentez sur sa minutie et son exactitude lorsque c'est approprié
Tourne autour du contrôle qualité	Le laissez évaluer et être impliqué dans le processus lorsque c'est possible
Évite le conflit	Demandez avec tact les clarifications et l'assistance dont vous pourriez avoir besoin
A besoin d'avoir raison	Lui permettez de trouver la meilleure réponse ou la réponse « correct e », dans les limites disponibles
Aime réfléchir	Lui dîtes « pourquoi » et « comment »

Domaines Potentiels à Améliorer

Tout le monde a certaines luttes, limites ou faiblesses possibles. Souvent, c'est simplement un débordement de vos forces qui peut devenir une faiblesse. Par exemple, la franchise d'un Haut D peut être une force dans certains environnements, mais son débordement peut avoir tendance à vous faire devenir autoritaire.

*Cochez les deux domaines les plus importants que vous vous engagez à améliorer et transférez-les sur la page **Résumé de Votre Style**.*

Domaines Potentiels à Améliorer :

- Vous pouvez parfois être indécis et vous avez besoin d'aide pour apprendre à fixer des priorités.
- Vous pourriez mieux utiliser vos « aptitudes en relations humaines » en ce qui concerne la motivation et la gestion des autres.
- Vous pouvez être très critique et même sarcastique quand les autres ne sont pas à la hauteur de vos standards.
- Vous pouvez offrir un faux sens de l'adhésion aux autres membres de l'équipe, puis parfois résister de manière passive-agressive.
- Vous pourriez parfois projeter un peu plus d'enthousiasme. Cela est nécessaire pour créer un esprit d'équipe et garder le moral.
- Vous pouvez avoir tendance à trop vous accrocher aux procédures actuelles ou passées, en particulier quand vous êtes confronté à un changement imminent.
- Vous pouvez prendre des critiques personnellement, même si c'était dirigé au processus de travail et pas à vous.

Résumé du Style de Sample Report

La communication est un processus à double sens. Encouragez les autres à réaliser leur propre Évaluation En Ligne DISCstyles et ensuite partagez la Feuille de Résumé les uns avec les autres. En discutant des préférences, des besoins et des désirs des gens avec qui vous travaillez, que vous voyez et avec qui vous vivez, vous pouvez améliorer ces relations et transformer ce qui aurait pu être une relation stressante en une relation plus efficace simplement en comprenant et en appliquant les informations de DISCstyles. Complétez la feuille de travail ci-dessous à partir des pages précédentes de ce rapport.

VOS FORCES : CE QUE VOUS APPORTEZ À L'ORGANISATION

1. _____
2. _____

LES TENDANCES DE VOTRE STYLE DE TRAVAIL

1. _____
2. _____

VOS MOTIVATIONS (DÉSIRS)

1. _____
2. _____

VOS BESOINS

1. _____
2. _____

VOS MOTIVATIONS : ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL IDÉAL

1. _____
2. _____

À FAIRE & À NE PAS FAIRE LORS DE LA COMMUNICATION

1. _____
2. _____

DOMAINES POTENTIELS À AMÉLIORER

1. _____
2. _____

CARTOGRAPHIE DE MOT Style Adapté

DISC est un instrument observable « motivé par les besoins » basé sur l'idée que les émotions et les comportements ne sont ni « bons » ni « mauvais ». Les comportements révèlent plutôt les besoins qui motivent ce comportement. Par conséquent, une fois que nous pouvons observer précisément les actions de quelqu'un, il est plus facile de « lire » et d'anticiper ses motivations et ses besoins probables. Cela nous permet de prédire ce qui lui plaira ou pas ce qui donne de meilleures relations et un lieu de travail plus harmonieux et productif ! Ce tableau montre votre Graphique DISC ADAPTÉ sous forme de « Cartographie de Mot ». Utilisez-le avec des exemples pour décrire pourquoi vous faites ce que vous faites et ce qui est important pour vous en ce qui concerne la (D)omination des Problèmes, l'(I)nfluence des Autres Gens, la (S)tabilité du Rythme, ou la (C)onformité aux Procédures et aux Règles. Partagez les besoins spécifiques (peut-être maintenant les habitudes) qui vous dirigent dans chaque domaine d'ATTENTION. Est-ce que vos points DISC sont aux niveaux 1 et 2 ? Alors vos émotions et vos besoins sont à l'opposé de ceux dont le graphique est aux niveaux 5 et 6 dans ce domaine.

	D	I	S	C
Attention DISC →	PROBLÈMES/TÂCHES	GENS	RYTHME (de l'environnement)	PROCÉDURES
Besoins →	Défis à résoudre, Autorité	Relations sociales, Environnement amical	Systèmes, équipes, environnement stables	Règles à suivre Données à analyser
Émotions →	Décisionnaire, prend des risques	Optimiste, fait confiance aux autres	Patience, non-expressif	Prudent, décisions prudentes
Peurs →	Qu'on prenne l'avantage sur lui / perte de contrôle	Être délaissé / perte d'approbation sociale	Changement soudain / perte de stabilité et de sécurité	Être critiqué / perte d'exactitude et de qualité
6				
	Argumentatif Audacieux Exigeant Décisif Dominateur Egocentrique	Emotionnel Enthousiaste Gréginaire Impulsif Optimiste Persuasif	Calmant Loyal Patient Paisible Serein Travaille en équipe	Exact Conservateur Exigeant Enquêteur Précis Systématique
5				
	Aventureux Prend des risques Direct Energique	Charmant Influent Sociable Confiant	Constant Coopératif Possessif Détendu	Consciencieux Courtois Concentré Standards élevés
4				
	Assuré Compétiteur Déterminé Autonome	Confident Amical Généreux Posé	Composé Délibéré Stable Constant	Analytique Soigné Sensible Tact
3				
	Risques calculés Modéré Interrogateur Sans prétention	Contrôlé A du discernement Rationnel Réfléchi	Alerte Dynamique Flexible Mobile	Personnel Satisfait de lui Entêté Tenace
2				
	Léger Cherche le consensus Discret Pèse le pour et le contre	Réfléchi Factuel Logique Réservé	Mécontent Energique Agité Impétueux	Autonome Indépendant Ferme Obstiné
1				
	Acceptant Précautionneux Conservateur Contemplatif Modeste Contenu	Introspectif Pessimiste Calmé Pensif Réticent Suspicioux	Actif Axé sur le changement Trouve à redire Impatient Inquiet 	Arbitraire Provocateur Courageux Obstiné Rebelle Sarcastique

CARTOGRAPHIE DE MOT Style Naturel

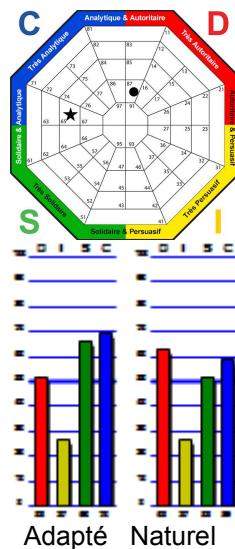
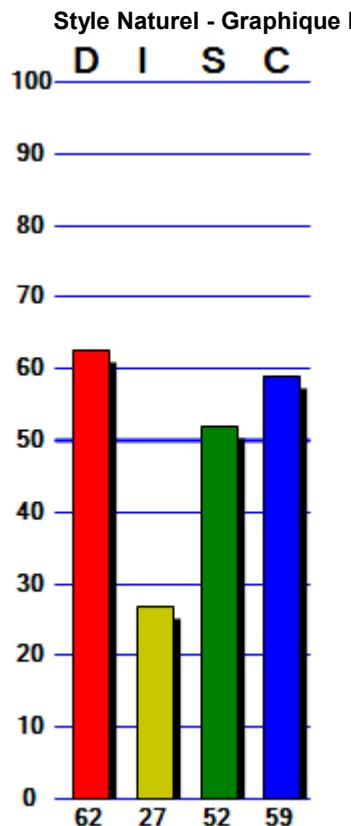
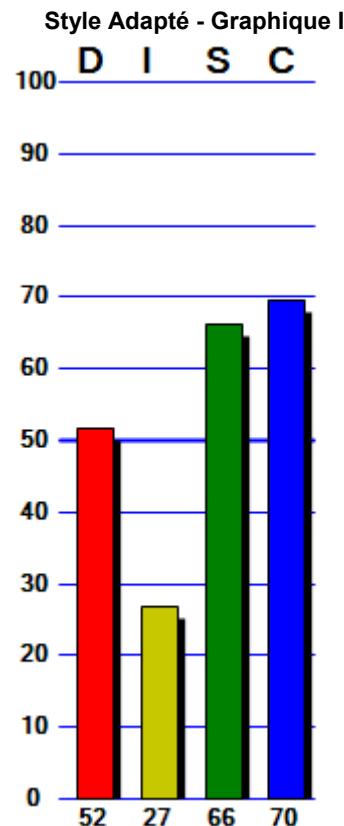
DISC est un instrument observable « motivé par les besoins » basé sur l'idée que les émotions et les comportements ne sont ni « bons » ni « mauvais ». Les comportements révèlent plutôt les besoins qui motivent ce comportement. Par conséquent, une fois que nous pouvons observer précisément les actions de quelqu'un, il est plus facile de « lire » et d'anticiper ses motivations et ses besoins probables. Cela nous permet de prédire ce qui lui plaira ou pas ce qui donne de meilleures relations et un lieu de travail plus harmonieux et productif ! Ce tableau montre votre Graphique DISC NATUREL sous forme de « Cartographie de Mot ». Utilisez-le avec des exemples pour décrire pourquoi vous faites ce que vous faites et ce qui est important pour vous en ce qui concerne la (D)omination des Problèmes, l'(I)nfluence des Autres Gens, la (S)tabilité du Rythme, ou la (C)onformité aux Procédures et aux Règles. Partagez les besoins spécifiques (peut-être maintenant les habitudes) qui vous dirigent dans chaque domaine d'ATTENTION. Est-ce que vos points DISC sont aux niveaux 1 et 2 ? Alors vos émotions et vos besoins sont à l'opposé de ceux dont le graphique est aux niveaux 5 et 6 dans ce domaine.

	D	I	S	C
Attention DISC →	PROBLÈMES/TÂCHES	GENS	RYTHME (de l'environnement)	PROCÉDURES
Besoins →	Défis à résoudre, Autorité	Relations sociales, Environnement amical	Systèmes, équipes, environnement stables	Règles à suivre Données à analyser
Émotions →	Décisionnaire, prend des risques	Optimiste, fait confiance aux autres	Patience, non-expressif	Prudent, décisions prudentes
Peurs →	Qu'on prenne l'avantage sur lui / perte de contrôle	Être délaissé / perte d'approbation sociale	Changement soudain / perte de stabilité et de sécurité	Être critiqué / perte d'exactitude et de qualité
6				
	Argumentatif Audacieux Exigeant Décisif Dominateur Egocentrique	Emotionnel Enthousiaste Gréginaire Impulsif Optimiste Persuasif	Calmant Loyal Patient Paisible Serein Travaille en équipe	Exact Conservateur Exigeant Enquêteur Précis Systématique
5				
	Aventureux Prend des risques Direct Energique	Charmant Influent Sociable Confiant	Constant Coopératif Possessif Détendu	Consciencieux Courtois Concentré Standards élevés
4				
	Assuré Compétiteur Déterminé Autonome	Confident Amical Généreux Posé	Composé Délibéré Stable Constant	Analytique Soigné Sensible Tact
3				
	Risques calculés Modéré Interrogateur Sans prétention	Contrôlé A du discernement Rationnel Réfléchi	Alerte Dynamique Flexible Mobile	Personnel Satisfait de lui Entêté Tenace
2				
	Léger Cherche le consensus Discret Pèse le pour et le contre	Réfléchi Factuel Logique Réservé	Mécontent Energique Agité Impétueux	Autonome Indépendant Ferme Obstiné
1				
	Acceptant Précautionneux Conservateur Contemplatif Modeste Contenu	Introspectif Pessimiste Calmé Pensif Réticent Suspicius	Actif Axé sur le changement Trouve à redire Impatient Inquiet 	Arbitraire Provocateur Courageux Obstiné Rebelle Sarcastique

Graphiques DISCstyles pour Sample Report

Votre Style Adapté vous indique que vous avez tendance à utiliser les traits comportementaux du/des style(s) CSd **dans l'attention Travail que vous avez sélectionnée**. Votre Style Naturel vous indique que vous avez naturellement tendance à utiliser les traits comportementaux du/des style(s) DCS.

Votre **Style** Adapté est votre graphique affiché à gauche. C'est votre perception des tendances comportementales que vous pensez devoir utiliser dans l'attention que vous avez sélectionnée (travail, société ou famille). Ce graphique peut changer quand vous changez de rôles ou de situations. Le graphique à droite est votre **Style Naturel et** indique l'intensité de vos motivations et comportements instinctifs. C'est souvent un meilleur indicateur de « qui vous êtes vraiment » et de votre « réflexe patellaire », de vos comportements instinctifs. C'est la manière dont vous agissez quand vous vous sentez à l'aise dans votre environnement familial et que vous n'essayez pas d'impressionner. C'est aussi ce qui ressort dans les situations stressantes. Ce graphique a tendance à être assez constant, même dans différents environnements.

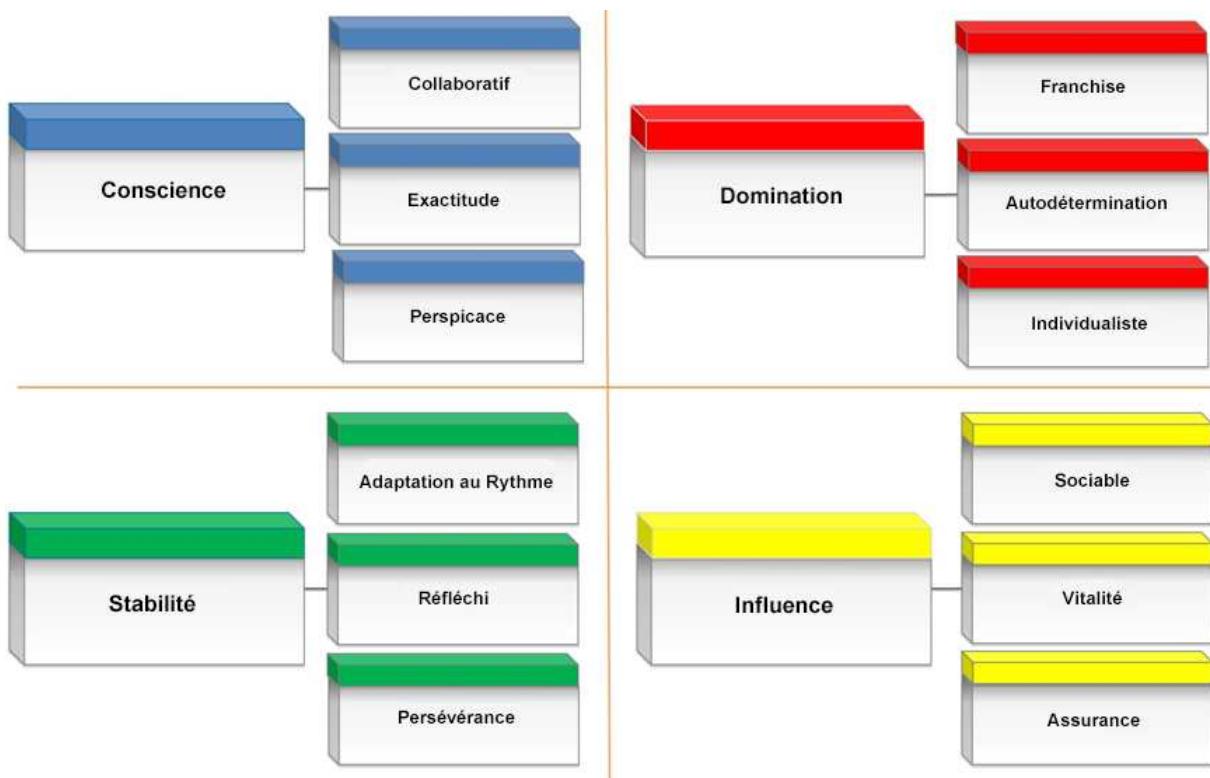


Si les deux barres se ressemblent, cela signifie que vous avez tendance à utiliser les mêmes comportements naturels dans cet environnement. Si votre Style Adapté est différent de votre Style Naturel, cela peut provoquer un stress si cela est fait sur une longue période de temps. Vous utilisez alors des comportements qui ne sont pas naturels pour vous ou qui ne vous mettent pas à l'aise.

Les nombres à quatre chiffres (sous les graphiques) représentent vos nombres segmentaires dans l'ordre du DISC et dictent les adjectifs soulignés sur les pages de la Cartographie de Mot.

Plus les points D, I, S, C sont hauts dans vos graphiques, plus votre comportement motivé par vos besoins a de l'impact sur vos résultats au travail et sur les autres autour de vous. Une fois que vous en êtes conscient, vous pouvez adapter votre style. Pouvez-vous changer ? Bien sûr ! Vous le faites chaque jour en fonction des situations. Toutefois, un changement comportemental permanent ne vient qu'avec la conscience et la pratique. Étudiez et pratiquez en utilisant les Tableaux d'Adaptabilité Comportementale dans ce rapport pour gagner de la flexibilité comportementale. Pour des questions supplémentaires ou un accompagnement personnel, contactez votre consultant.

Les 12 Relations Intégrées au Style DISC



Pour une compréhension plus complète du style comportemental général d'une personne, Vous pouvez voir comment chacun des (4) quatre facteurs primaires du DISC interagissent pour produire (12) douze comportements intégrés.

Lorsqu'on compare chacun des (4) quatre facteurs de base du DISC avec les autres, on peut identifier un groupe de (12) douze facteurs de comportements individuels. Chaque personne affichera certains de ces facteurs plus fortement que les autres.

Une description spécifique a été assignée à chacun des (12) douze facteurs pour vous aider à associer naturellement le facteur à un comportement spécifique. La capacité à identifier et à mesurer l'interaction relative des (12) douze facteurs représente une amélioration drastique de l'utilisation et de l'application du DISC pour mieux comprendre le comportement humain dans le lieu de travail.

On peut mesurer la force d'un facteur dans le style comportemental général d'une personne en voyant le score d'intensité. L'intensité est une mesure de la contribution relative d'un facteur spécifique aux comportements naturels observables d'une personne qui se montrent le plus souvent dans la plupart des situations.

Les (5) cinq niveaux d'intensité vont de Faible (absent dans la plupart des situations) jusqu'à Haut (clairement affiché dans la plupart des situations). Cette vue du comportement intégré représente une amélioration qui contribue à la compréhension générale du comportement humain. Les comportements définissent comment nous délivrons nos pensées au monde.

Nous vous recommandons d'ajouter cette puissante nouvelle vue à votre boîte à outils et de l'utiliser pour vous aider à comprendre pourquoi et comment les gens modèlent leurs communications et leurs connections avec les autres gens dans leur vie.

Cette liste de (12) douze relations intégrées au DISC révèle comment les (4) quatre comportements primaires du DISC se combinent et fonctionnent ensemble pour créer les comportements sociaux que les autres voient et connaissent. La longueur de la **barre noire** montre l'influence relative des facteurs du DISC dans le style comportemental général observable d'une personne.

1. Franchise (D/I) [High Moderate Intensity]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

Le score de Franchise mesure l'intensité d'utilisation d'une approche directe pour accélérer l'obtention des résultats. Elle reflète une capacité à prioriser les tâches tout en subordonnant la focalisation sur la relation. Les scores Élevés indiquent une volonté de prendre des décisions difficiles et de rester ferme en soutenant ces choix. Les scores Faibles reflètent l'accent mis sur la franchise « humanisante » et l'interaction sociale énergisante.

2. Comportement de Correction (C/I) [High Moderate Intensity]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

Le comportement de Correction mesure le besoin d'opérer dans une structure, une procédure, des systèmes et des règles établies à la lumière du besoin de contact avec les gens exprimé en établissant, en gardant et en supportant des relations personnelles. Les scores Élevés suggèrent la dépendance aux données et protocoles factuels et logiques établis. Les scores Faibles suggèrent de suivre moins de protocoles établis et de prendre plus en compte l'influence émotionnelle et persuasive des autres.

3. Comportement Réfléchi (S/I) [High Moderate Intensity]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

Le score du comportement Réfléchi mesure l'intensité du degré de soin pris par la personne pour élaborer ses paroles et ses actions à la lumière du besoin de s'engager expressément et d'interagir avec les autres. Ce comportement mesure l'approche de l'analyse logique, des données et des faits, et il mesure le désir de prendre le temps de considérer attentivement les plans et les actions avant la mise en œuvre. Les scores Élevés reflètent un grand soin et de la prévenance dans l'élaboration des mots et la prise de mesures. Les scores Faibles reflètent une croyance en roue libre et confiante que la plupart, sinon toutes les interactions sociales, peuvent être traitées à la volée.

4. Autodétermination (D/S) [Moderate Intensity]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

Le score d'Autodétermination mesure l'intensité de la conduite orientée sur les résultats supportée par l'accent mis sur l'urgence et l'action. Ce style combine un esprit d'initiative avec un besoin évident de prendre des mesures qui abordent les problèmes, les défis et les opportunités. Les scores Élevés maintiennent une progression constante vers leur(s) objectif(s) avec de l'impatience envers ceux qui n'ont pas suivi le rythme de leur calendrier personnel. Les scores Faibles ne montreraient pas une grande urgence et prendront le temps de considérer soigneusement leurs plans et actions avant d'agir.

5. Comportement Perceptif (C/S) [Moderate Intensity]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

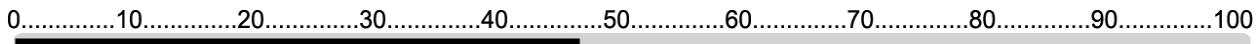
Le score du comportement Perceptif mesure le désir d'opérer dans une structure, des procédures, des systèmes et des règles établies à la lumière du degré d'urgence requis pour résoudre les problèmes immédiats, les défis et les opportunités. C'est une mesure de la prise de conscience d'une personne de sa situation actuelle. Les scores Élevés reflètent un désir de s'évertuer à avoir des environnements sécurisés reflétant l'exactitude de vos faits et la rigueur de votre préparation. Les scores Faibles suggèrent une plus grande focalisation sur la stabilité et le soutien des procédures et processus actuels.

6. Comportement Individualiste (D/C) [Moderate Intensity]

Le score de comportement Individualiste reflète l'intensité de l'approche autoritaire et indépendante vers la résolution des problèmes, les défis et les opportunités tout en gardant une liberté aux contrôles. Les scores Élevés ne seront probablement pas dissuadés par les contraintes potentielles ou les procédures établies dans la poursuite de leurs buts et objectifs. Les scores Faibles favorisent une forte adhésion à la politique et aux pratiques conventionnelles.

7. Comportement Collaboratif (C/D) [Moderate Intensity]

Le score Collaboratif reflète l'intensité de l'utilisation d'une structure, de procédures, de systèmes et de règles établies pour guider son travail à la lumière du besoin de faire avancer les choses, d'obtenir des résultats et d'aller de l'avant. Ce style vise à éviter la confrontation et travaillera à trouver des solutions supportées par les autres et travaillera dans les lignes directrices établies. Les scores Élevés favorisent un fort besoin de se conformer aux standards et d'adhérer aux politiques et aux pratiques conventionnelles. Les scores Faibles suggèrent un besoin de contrôler les événements pour progresser plus librement sans être contraints par les directives et les politiques établies.

8. Comportement de Persévérance (S/C) [Moderate Intensity]

Le score de Persévérance mesure l'intensité de l'affichage de schémas prévisibles qui restent sur la tâche et soutiennent les procédures et processus actuels à la lumière du besoin d'exactitude de l'action, de précision des informations et de la rigueur de la préparation. Les scores Élevés mettront plus l'accent sur le groupe et le soutien de l'équipe et reflètent un style qui favorise une planification minutieuse. Les scores Faibles reflètent un besoin de développer et de soutenir des lignes directrices et des normes établies.

9. Comportement de Rythme et d'Accommodation (S/D) [Moderate Intensity]

Le score de Rythme et d'Accommodation mesure l'intensité de la capacité à travailler à un rythme régulier et plus lent à la lumière de la volonté de tolérer des conditions difficiles et inconnues. Les scores Élevés reflètent la capacité à prendre en considération et à soutenir des solutions alternatives lorsqu'on travaille avec les autres. Les scores Faibles reflètent beaucoup moins d'accommodation amplifiée par un sens plus élevé de l'urgence et un accent mis sur « des résultats maintenant ».

10. Comportement de Vitalité (I/S) [Low Moderate Intensity]

Le score de Vitalité mesure l'intensité de la relation entre l'utilisation d'un style extérieur expressif lors de l'interaction avec les gens et la quantité d'énergie dépensée pour faire avancer les affaires en urgence. Les scores Élevés reflètent un style en roue libre, confiant et engageant qui sera probablement intéressé par de nouvelles idées et sujets et la démonstration de cet intérêt peut être une source d'influence sur les autres. Les scores Faibles reflètent la prévenance et un grand soin dans l'élaboration des mots et des actions pour soutenir une progression constante vers un but.

11. Comportement Assuré (I/C) [Low Moderate Intensity]



Le score du comportement Assuré mesure l'intensité de la relation entre la projection de confiance sociale dans une diversité de situations sociales à la lumière de l'attention portée aux limites sociales, aux règles et aux lignes directrices établies. Les scores Élevés dans ce facteur peuvent parfois conduire à trop de confiance, à la volonté d'improviser et de prendre des mesures spontanées plutôt que de préparer à l'avance. Les scores Faibles reflètent une approche prudente et conscientieuse pour prendre des mesures sur la base des preuves contenues dans les données pertinentes.

12. Comportement Social (I/D) [Low Moderate Intensity]



Le score du comportement Sociable mesure l'intensité de la relation entre les comportements verbaux et non-verbaux de la personne et son manque de franchise. Il reflète le degré de volonté à s'adapter, à soutenir et à obliger les autres. Il identifie aussi l'intérêt pour aider les autres à réussir et à atteindre leurs objectifs. Les scores Élevés reflètent l'accent mis sur l'interaction sociale plutôt que sur les tâches routinières. Les scores Faibles reflètent une volonté de prendre des décisions difficiles, de rester ferme en soutenant ces choix alimenté par un accent mis sur l'obtention de résultats.

Légende du Score d'Intensité – L'intensité du Style DISC est une mesure de la manière dont vous allez probablement afficher un comportement spécifique lors de l'interaction et de la communication avec les autres dans la plupart des situations

- **Faible Intensité** – Les scores de Faible Intensité indiquent l'ABSENCE de ce comportement dans la PLUPART des situations.
- **Faible Modérée** – Les scores d'Intensité Faible Modérée ne sont que PARFOIS observables dans CERTAINES situations.
- **Intensité Modérée** – Les scores d'Intensité Modérée ne signifient pas « léger ». Modéré signifie que le comportement est flexible et peut ou pas devenir observable en fonction des exigences d'une situation spécifique.
- **Haute Modérée** – Les scores d'Intensité Haute Modérée sont fréquemment observables dans de nombreuses situations.
- **Haute Intensité** – Les scores de Haute Intensité seront clairement observables, affichés plus souvent et vus dans la plupart des situations.

Vue du Modèle Comportemental

La VMC a huit zones comportementales. Chaque zone identifie une combinaison différente de traits comportementaux. Les descripteurs périphériques décrivent comment les autres voient généralement les individus avec votre style. Les initiales dans les coins de la figure identifient quel facteur (DISC) de votre style dominera les trois autres. À mesure que vous avancez vers le centre de la figure deux traits puis finalement trois se combinent pour modérer l'intensité des descripteurs de votre style dans une zone comportementale spécifique.

LÉGENDE DE SCORE

D = Domination : Comment vous gérez les Problèmes

I = Influence/Extraversion : Comment vous gérez les Autres Gens

S = Stabilité/Patience : Comment vous gérez votre Niveau d'Activité

C = Conscience/Conformité/Structure : Comment vous gérez les « Règles de l'Organisation » ainsi que l'attention aux détails, la justesse et la précision

Efficace, Analytique, Organisé,
Factuel, Conscient des Conséquences
de ses Actions, Pratique et Innovant.

Axé sur les Données,
les Faits & l'Analyse.
Précis & Exact. Croit
en la Valeur de la
Structure, des
Standards & de l'Ordre.
Voit la valeur des
« Règles ».

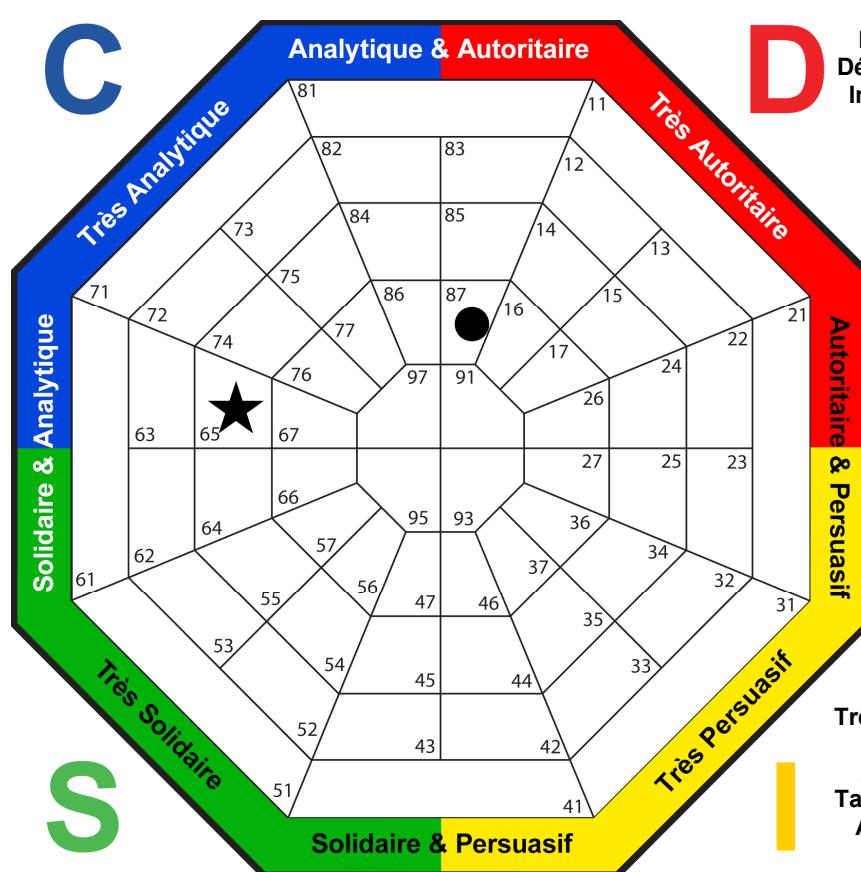
Équilibre & Valorise
les Données & la
Diplomatie,
Conscient des
« Règles ». Axé sur le
But, Déteste la
Confusion et
l'Ambiguité.

Très Patient & Favorise
la Stabilité et la
Structure. Ne Prend
Pas de Risque,
Travaille à un Rythme
Stable.

Autoritaire, Axé sur les
Résultats, Décisions
Rapides, Cherchera les
Défis, Peut Être Agressif et
Impatient, Désire Diriger.

Autoritaire et Persuasif,
Susceptible d'Adopter
de Nouveaux Concepts,
Fait Bouger les Choses,
peut Être très Extraverti
avec une Grande
Énergie et des Efforts
Engageants.

Très Extraverti & Persuasif,
Très Axé sur les Gens,
Assez Optimiste, Forts
Talents de Communication,
Aime avoir de la Variété
dans sa journée.



= Style Comportemental Naturel

= Style Comportemental Adapté

Soutient & Persuade, Bon Joueur en Équipe, Crée la Bonne Volonté & Fournit un Bon Service Client

2^{ème} PARTIE Application des Styles du DISC

Pour la seconde partie de ce rapport téléchargez le Manuel En Ligne DISC (the DISC eWorkbook) sur <https://www.e-junkie.com/ecom/gb.php?c=cart&i=1248217&cl=244896&ejc=2>. Cette section se concentre sur la manière d'utiliser le concept DISC avec les autres, depuis la manière d'identifier visuellement et verbalement le style d'une autre personne jusqu'à la façon d'adapter votre comportement pour vous « connecter » à n'importe lequel des quatre styles DISC primaires. Cette seconde section est l'application fructueuse et cruciale des styles DISC dans toutes vos relations. Étudiez les caractéristiques de votre style et de sa relation avec les autres. Exercez-vous à « lire » les signaux que les autres vous et maîtrisez-les. Votre succès dépend vraiment des relations que vous construisez. Pourquoi ne pas les bâtir sur des fondations de compétences prouvées et fiables ?

Voici ce que vous trouverez dans le Manuel en Ligne DISC (DISC eWorkbook) :

Introduction.....	5
Un Jour au Bureau	6
Chimie Comportementale et Règle de Platine DISC	10
Comportements Caractéristiques	11
Résumé : Comportements Ouverts et Sur Leurs Gardes.....	12
Ouverture chez les Gens Que Vous Connaissez	13
Résumé : Comportements Directs et Indirects	14
Franchise chez les Gens Que Vous Connaissez.....	15
Les Quatre Styles Comportementaux	16
Résumés Comportementaux : Les Styles Dominant, Influent, Stable, Consciencieux	17
Un Autoportrait de Mon Style Comportemental DISC	21
Résumé des Styles	22
Descripteurs de Style	23
Les Deux Côtés des Styles	24
Comment identifier les Styles.....	25
Caractéristiques Observables Des Quatre Styles.....	28
Le Séminaire	30
Stress Relationnel	32
Comportement en Situation de Stress	36
Démystification de la Compatibilité	37
Adaptabilité Comportementale.....	40
Pour Accroître l'Adaptabilité Comportementale	41
Stratégies Générales par Type Comportemental	42
Plans d'Action	43
Étiquette en Salle de Réunion	44
Mélanger et Assortir	45
Prescriptions pour l'Adaptabilité.....	47
Direction aux Performances Élevées.....	48
Gérer par Style	50
Faire Fonctionner les Équipes	51
Vente & Service	53
Vendre par Style	55
Fournir des Services avec Style	56
Plan d'Action de la Règle de Platine du DISC	57
Comparaison avec d'autres Concepts de « Styles »	58
Clé de Réponse	59
Bibliographie	60

Et Maintenant ?

Ce rapport est rempli d'informations sur votre style et sur chacun des quatre styles comportementaux primaires. Désormais vous avez donc la compréhension et la conscience des quatre différents styles comportementaux.

Il y a de nombreuses suggestions dans la section d'application de ce rapport pour que vous appliquiez ces informations sur le style comportemental. Passez à l'étape suivante et FAITES les exercices si vous les aviez sautés.

Ne mettez pas ce rapport sur une étagère ou dans un fichier. Votre style n'est pas aussi important qu'avoir l'opportunité d'utiliser ces informations pour démarrer un dialogue significatif avec les autres pour améliorer toutes vos relations. Utilisez ce rapport comme un outil de référence. Il y a beaucoup d'informations dedans et elles ne sont pas censées être digérées en une seule lecture.

Amusez-vous en réalisant quelques changements mineurs dans votre comportement et jugez les résultats. Vous pourriez être surpris ! **Souvenez-Vous de La Règle de Platine®** : « Traitez les autres de la manière dont **ILS** veulent être traités ». Vous aurez bien plus de succès dans toutes vos relations !

Ressources Supplémentaires de DICS

RESSOURCES GRATUITES

- ***The DISC eWorkbook*** – Découvrez quel style cherche le pouvoir et lequel veut les résultats. Qui aime la constance et qui a peur des changements ? Ces connaissances vous montrent comment vendre vos idées et convaincre les gens. Utilisez DISC eWorkbook pour donner à vos projets ainsi qu'à vous-même les meilleures chances de gagner.
Téléchargement sur <https://www.e-junkie.com/ecom/gb.php?c=cart&i=1248217&cl=244896&ejc=2>
- ***The PeopleSmart in Business eBook*** – Découvrez qui cherche la reconnaissance et qui veut des résultats. Qui aime la constance et qui a peur du changement ? Ces connaissances vous montrent comment vendre vos idées et convaincre les gens. Vous pourrez atteindre l'inatteignable. Quand un travail a besoin d'être fait : utilisez votre Intelligence Sociale pour choisir la bonne personne pour le job. Et donnez à vos projets ainsi qu'à vous-même les meilleures chances de gagner.
Téléchargement sur <https://www.e-junkie.com/ecom/gb.php?c=cart&i=1248219&cl=244896&ejc=2>
- ***DISC Relationship Strategies Vidéo Youtube de 68 min-*** Dans cet excellent DVD de 68 minutes d'un programme vivant et divertissant du Dr. Tony Alessandra, vous apprendrez :
 - *Des techniques utiles pour comprendre les styles comportementaux
 - *Comment briser la glace avec les étrangers
 - *Échanger plus efficacement avec tous ceux que vous rencontrez
 - *Les meilleures manières de créer un rapport
 - *Comment évaluer rapidement les gens
 - *Comment adapter votre style pour mettre les autres plus à l'aise
 Téléchargement sur http://www.youtube.com/watch?v=E4NzSq_tOpl

RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES DE DISC

- Autres Produits DISC - <http://www.alessandra.com/tadisc.asp>

BIBLIOGRAPHIE/LECTURES SUPPLÉMENTAIRES

- Alessandra, Tony, Ph.D., Michael J. O'Connor, Ph.D., and Janice Van Dyke, Ph.D. 2006. *People Smart in Business*. La Jolla, CA : Platinum Rule Press.
- Alessandra, Tony, Ph.D., Michael J. O'Connor, Ph.D., and Janice Van Dyke, Ph.D. 2006. *People Smart with Family, Friends & Significant Others*. La Jolla, CA : Platinum Rule Press.
- Alessandra, Tony, Ph.D., and Michael J. O'Connor, Ph.D. 1994. *People Smarts*. San Diego, CA : Pfeiffer & Company.
- Geier, John G., Ph.D. 1989. *Personality Analysis*. Aristos Pub. House
- Marston, William Moulton, 1928. *Emotions of Normal People*. New York : Harcourt, Brace and Company
- Mehrabian, Albert. 1971. *Silent Messages*. Belmont, CA : Wadsworth.

Avertissement

Il n'y a aucune garantie, expresse ou implicite, concernant l'évaluation en ligne DISCstyles. Vous assumez l'entièr responsabilité et Assessments 24x7 LLC ne doit pas être tenu responsable (i) de votre utilisation et votre application de l'Évaluation DISCstyles, (ii) de l'adéquation, la justesse, l'interprétation ou l'utilité de l'Évaluation DISCstyles, et (iii) des résultats ou des informations développés à partir de votre utilisation de l'Évaluation DISCstyles.

Vous renoncez à toute réclamation ou droits de recours en raison des réclamations contre ASSESSMENTS 24X7 LLC que ce soit en votre droit propre ou en raison des revendications de tiers contre EVALUATIONS 24X7 LLC. Vous acceptez d'indemniser et de dégager de toute responsabilité EVALUATIONS 24X7 LLC contre toute réclamation, responsabilité, exigences ou poursuites de tiers.

La renonciation à ce qui précède et à l'indemnisation s'appliquent à toute réclamation, droit de recours, responsabilité, demande ou poursuite pour dommages corporels, matériels ou tout autre dommage, perte ou responsabilité, découlant directement ou indirectement de, résultant de ou de quelque façon lié avec l'Évaluation DISCstyles, ou l'utilisation, l'application, l'adéquation, la justesse, l'interprétation, l'utilité ou la gestion de l'Évaluation DISCstyles, ou les résultats ou les informations développés à partir de toute utilisation ou application de l'Évaluation DISCstyles, et qu'elle soit fondée sur l'obligation de contrat, la responsabilité délictuelle (y compris la négligence) ou autre.

En aucune circonstance, ASSESSMENTS 24X7 LLC ne sera tenu responsable de toute perte de profits ou autres dommages consécutifs, ou pour toute réclamation par vous ou par un tiers, même si ASSESSMENTS 24X7 LLC a été prévenu de la possibilité de tels dommages.