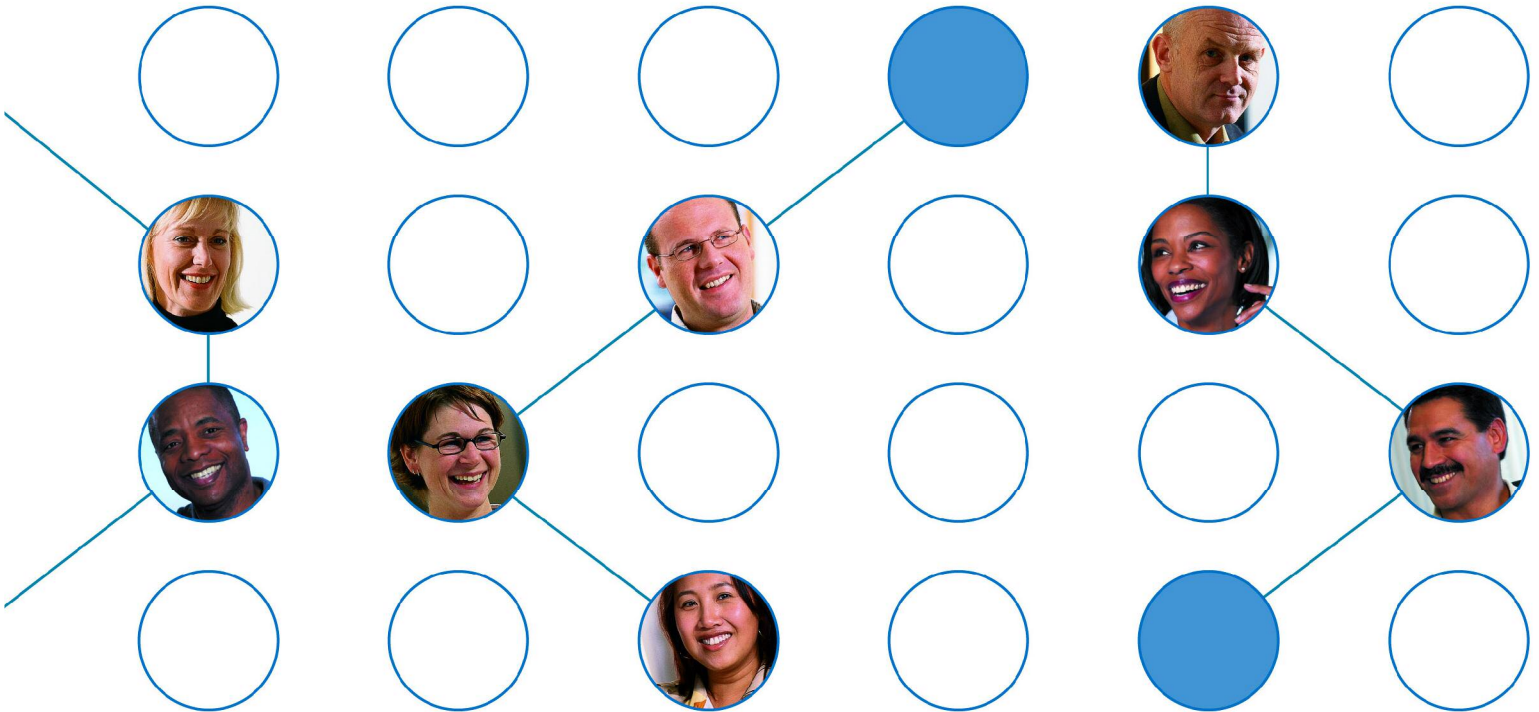




Classic 1.0

Personal Profile System® 2800



Respondent Name
Monday, January 31, 2005



This report is provided by:

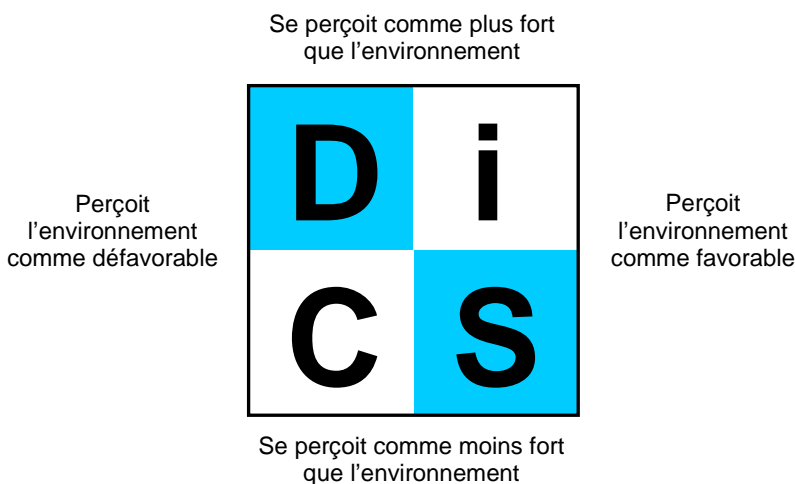
Center for Internal Change
Attn: John C Goodman, MSOD, MSW
6 N. Pine St. Mount Prospect, IL 60056
Phone: (847) 259-0005
Fax: (312) 873-3868
Email: changenow@internalchange.com
Visit: <http://www.internalchange.com>

Le modèle DiSC

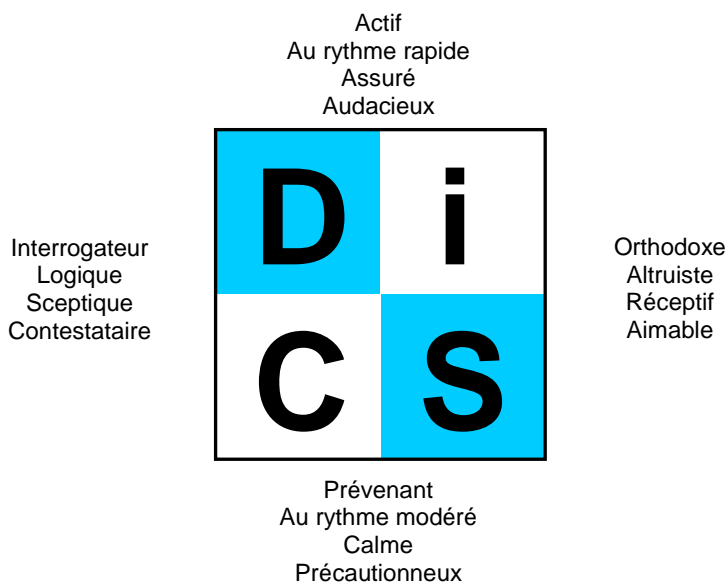
DiSC® Classic 1.0

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 les styles i et S ont tendance à voir leur environnement comme favorable (source de soutien et accueillant).

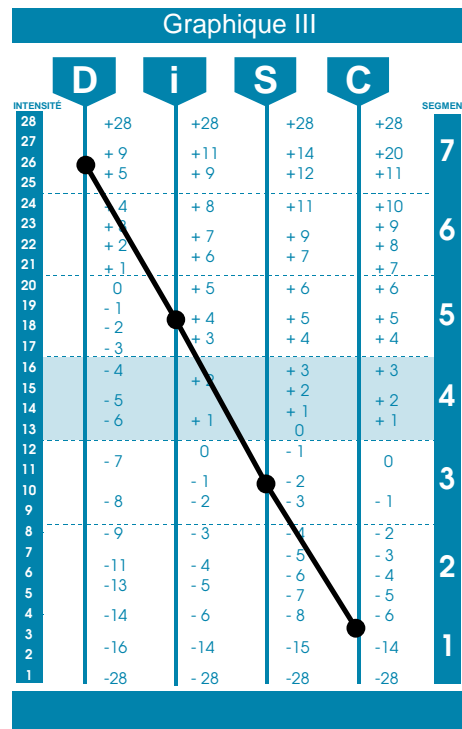


L'illustration ci-dessous vous renseigne sur le modèle DiSC. Les descriptions des quatre styles qu'elle présente se fondent sur le comportement et l'observation. Vous remarquerez que les styles C et S sont prévenants et ont un rythme modéré, alors que les styles D et i sont plus actifs et ont un rythme 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.



Votre profil personnel DiSC® DiSC® Classic 1.0

Quatre éléments clés vous aideront dans ce rapport à comprendre votre comportement et le comportement des autres : votre Profil personnel DiSC®, votre Dimension DiSC la plus élevée, votre Indice d'intensité et votre Modèle de profil classique.



Profil personnel DiSC

Le graphique ci-dessus illustre la part de chaque dimension que vous utilisez, en fonction de vos réponses. Les points au-dessus des zones ombrées correspondent aux dimensions comportementales sur lesquelles vous mettez le plus l'accent. Les points en-dessous correspondent aux dimensions que vous accentuez le moins. Toutefois, dans leurs rapports quotidiens, la plupart des gens utilisent au moins quelques-unes des quatre dimensions.

Votre Dimension DiSC la plus élevée : Dominance (D)

Votre plus forte dimension, selon vos réponses, est Dominance (D). Consultez la page 4 pour plus de détails. Si vous disposez de plus d'une dimension au-dessus de la zone ombrée, vous disposez également d'une dimension secondaire que vous accentuez.

Indice d'intensité

La barre située à gauche du graphique représente le degré d'intensité de chacune de vos dimensions comportementales. Un score de 28 est l'intensité la plus forte ; un score de 1 est l'intensité la moins forte. L'indice d'intensité de la page 5 vous permet d'observer chacune de vos dimensions DiSC séparément et de mieux comprendre comment les autres peuvent décrire votre comportement.

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

Votre Modèle de profil classique, Modèle de la personne tournée vers les résultats</B, est expliqué à la page 6. Un total de 15 modèles classiques décrivent le comportement des gens en se basant sur une combinaison déterminée de quatre dimensions DiSC. En se basant sur le modèle des points de traçage bas et élevés de vos quatre dimensions DiSC, votre modèle reflète la complexité et la subtilité de votre comportement. Lisez votre Modèle de profil classique et prenez connaissance des 15 modèles indiqués pages 7 à 14 pour arriver à une meilleure connaissance de vous et des autres.

Votre Dimension DiSC® la plus élevée

DiSC® Classic 1.0

La case ombrée du tableau ci-dessous représente votre votre Dimension DiSC® la plus élevée. Lisez attentivement la description et prenez soin de souligner les phrases qui vous décrivent correctement et de barrer celles qui ne le font pas. Comme expliqué précédemment, les gens se caractérisent en général par plus d'une seule forte dimension. Veuillez à prendre connaissance de toutes les dimensions accentuées dans votre personnalité et toutes celles qui divergent des vôtres, afin de mieux comprendre les autres.

| D DOMINANCE | i INFLUENCE |
|---|---|
| <p>L'accent est mis sur la modification de l'environnement en surmontant les obstacles en vue d'obtenir des résultats</p> <p>DESCRIPTION Les tendances de cette personne incluent</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 <p>Cette personne souhaite un environnement qui inclut</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 <p>PLAN D'ACTION Cette personne a besoin d'autres personnes qui</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 <p>Pour être plus efficace, cette personne a besoin de</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 | <p>L'accent est mis sur la modification de l'environnement en influençant ou en persuadant les autres</p> <p>DESCRIPTION Les tendances de cette personne incluent</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 <p>Cette personne souhaite un environnement qui inclut</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 <p>PLAN D'ACTION Cette personne a besoin d'autres personnes qui</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 <p>Pour être plus efficace, cette personne a besoin de</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 | S STABILITÉ |
| <p>L'accent est mis sur le travail consciencieux effectué dans les circonstances actuelles en vue d'assurer qualité et exactitude</p> <p>DESCRIPTION Les tendances de cette personne incluent</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 <p>Cette personne souhaite un environnement qui inclut</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 <p>PLAN D'ACTION Cette personne a besoin d'autres personnes qui</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 <p>Pour être plus efficace, cette personne a besoin de</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 | <p>L'accent est mis sur la coopération avec les autres dans les circonstances actuelles en vue de mener le projet à bien</p> <p>DESCRIPTION Les tendances de cette personne incluent</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 <p>Cette personne souhaite un environnement qui inclut</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 <p>PLAN D'ACTION Cette personne a besoin d'autres personnes qui</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ réagissent vite aux changements inattendus ▪ 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 des tâches ▪ font preuve de souplesse dans les procédures <p>Pour être plus efficace, cette personne a besoin de</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 |

Votre Indice d'intensité DISC® Classic 1.0

Le graphique ci-dessous indique 28 adjectifs pour chaque dimension : D, i, S et C. En fonction de votre score pour chaque dimension, nous avons contrasté un groupe d'adjectifs dans chaque colonne qui décrit la façon dont vous êtes susceptible de réagir dans la situation actuelle. Prenez connaissance de cette liste et encerclez les mots qui vous semblent pertinents et barrez ceux qui ne le sont pas.

| 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 volontaire | 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 réfléchi | 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 étudie le pour et le contre | 9 logique | 9 insatisfait | 9 rigide |
| 8 débonnaire | 8 flegmatique | 8 agité | 8 ferme |
| 7 traditionnel | 7 réservé | 7 impétueux | 7 têtue |
| 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 |

Votre Modèle de profil classique

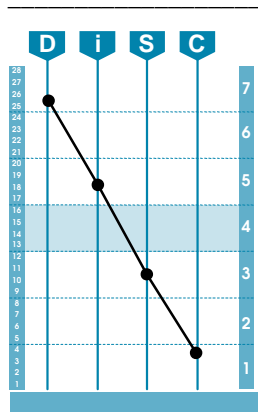
DISC® Classic 1.0

Les gens, les émotions et les comportements sont complexes et chacun de nous faisons appel aux quatre dimensions comportementales dans une certaine mesure.

La façon dont les dimensions s'ajoutent les unes aux autres détermine un profil comportemental qui est unique à chaque combinaison. Nos études ont identifié 15 modèles de profil uniques que l'on retrouve le plus souvent. Par le biais de recherches cliniques et théoriques, nous avons rédigé des descriptions de chaque modèle de « profil classique » pour aider les gens à comprendre et à décrire leur comportement.

Votre Modèle de profil personnel est le suivant : **Modèle de la personne tournée vers les résultats**. Veuillez consulter la description ci-dessous. Tout comme vous avez personnalisé la description de votre dimension comportementale et de votre indice d'intensité, prenez soin de personnaliser la description de votre Modèle de profil classique. Soulignez ou contrastez les phrases qui s'appliquent à votre cas et barrez les autres.

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 : capacité à effectuer le travail rapidement

Moyen(s) pour influencer les autres : force de caractère ; persévérance

Valeur pour l'organisation : persévérance ; obstination

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

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

Craintes : être utilisé par les autres ; 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

Vous faites preuve de confiance en vous, ce que certains peuvent interpréter comme de la prétention. Vous recherchez activement les opportunités qui testeront et développeront vos capacités à obtenir des résultats. Vous aimez les tâches difficiles, la compétition, les missions uniques en leur genre et les postes « importants ». Vous prenez les responsabilités avec un air suffisant et affichez votre autosatisfaction une fois que vous avez terminé votre projet.

Vous avez tendance à éviter les contraintes, telles que les contrôles directs, les détails qui prennent du temps et les travaux routiniers. Comme vous êtes énergique et direct, vous pouvez rencontrer des difficultés avec les autres. Vous chérissez votre indépendance et pouvez perdre patience lorsque vous devez travailler en groupe, notamment en commissions de travail. Même si vous aimez travailler seul, vous pouvez persuader les autres de soutenir vos efforts, particulièrement pour les tâches routinières.

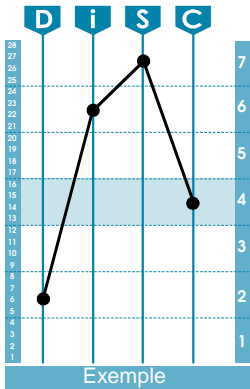
Vous avez l'esprit vif et vous vous montrez impatient et critique envers ceux qui ne l'ont pas. Vous jugez les autres en fonction de leurs capacités à obtenir des résultats. Vous êtes déterminé et persévérant même face à une certaine hostilité.

Vous prenez les rênes de la situation en cas de besoin, que vous soyez ou non en charge. Dans votre besoin intransigeant de résultats, vous pouvez sembler direct ou peu soucieux des autres.

Les pages suivantes décrivent les 15 modèles de profil classique. Ces informations peuvent vous être utiles pour comprendre le large éventail de comportements auxquels les gens font appel. Ces connaissances peuvent vous aider à apprécier et comprendre dans quelle mesure les gens sont différents et identiques, et à apprendre à communiquer de façon plus efficace dans vos rapports avec les autres.

Autres modèles de profil classiques DiSC® Classic 1.0

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

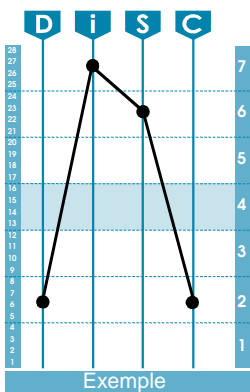
Serait plus efficace en accentuant les aspects suivants : comprendre mieux qui il est et ce qu'il peut faire ; fermeté et capacité à s'affirmer ; capacité à dire non le cas échéant

Les Conciliateurs sont attentifs aux relations humaines et aux tâches qu'implique votre 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 dissensions. 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

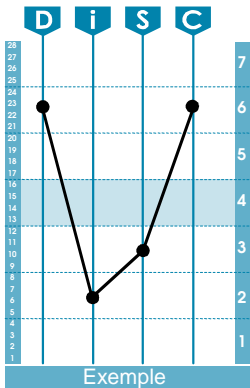
Serait plus efficace en accentuant les aspects suivants : attention aux délais réalistes ; prise d'initiative pour terminer le travail

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.

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 de façon indépendante

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

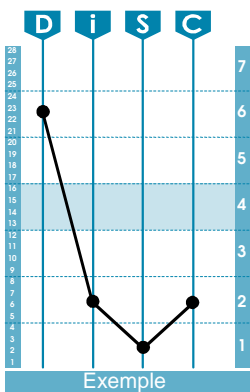
Serait plus efficace en accentuant les aspects suivants : chaleur ; communication avec davantage de tact ; travail d'équipe efficace ; reconnaissance des sanctions existantes

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 que les bonnes manières leur échappent. Les Créatifs peuvent par conséquent être détendus, distants ou directs.

Modèle du Développeur



Émotions : s'efforce de répondre à ses propres besoins

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 « refille 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.

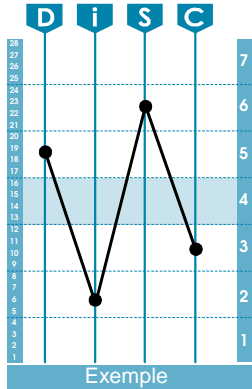
Alors que leur comportement est généralement direct et énergique, les Développeurs peuvent également manipuler astucieusement les gens et les situations. Lorsqu'il leur est demandé de participer avec d'autres à des situations qui limitent leur individualisme, ils ont tendance à devenir agressifs. Les 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.

Autres modèles de profil classiques

DiSC® Classic 1.0

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 : son sens des responsabilités dans son 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

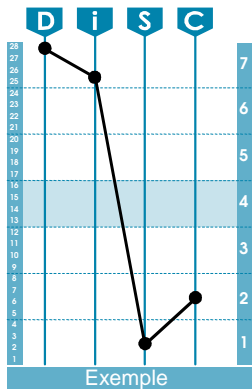
Serait plus efficace en accentuant les aspects suivants : changer sa mentalité de « soit-ou alors » ; éclaircir les priorités ; tenir compte des approches alternatives ; plus disposé à abandonner les avantages à court terme en faveur de ceux à long terme

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 des responsabilités.

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 lorsqu'ils sont sous pression. Ils préfèrent faire le travail eux-mêmes 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 leur 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

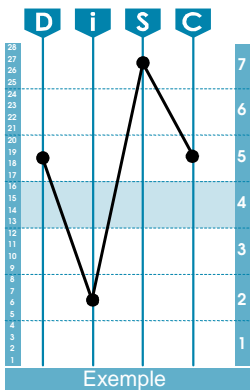
Serait plus efficace en accentuant les aspects suivants : véritable sensibilité ; volonté d'aider les autres à se réaliser

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.

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

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

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

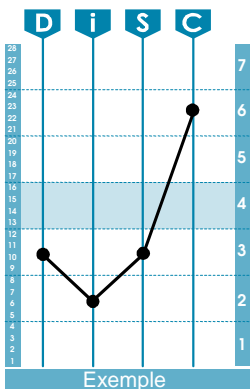
Serait plus efficace en accentuant les aspects suivants : souplesse ; acceptation des autres ; interaction avec les autres

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 répit 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

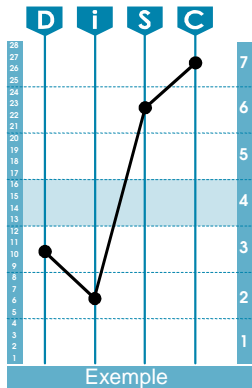
Serait plus efficace en accentuant les aspects suivants : communication ; discuter ouvertement de ses idées et opinions

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 « paralysés 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.

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

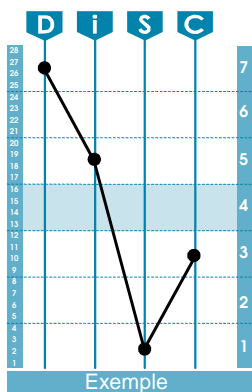
Serait plus efficace en accentuant les aspects suivants : souplesse des rôles ; indépendance et interdépendance ; estime de soi

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 : capacité 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 ; mentalité de « gagnant ou perdant »

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

Craintes : être utilisé par les autres ; lenteur, particulièrement à la tâche ; se laisser faire comme « un mouton »

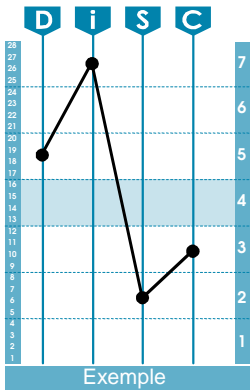
Serait plus efficace en accentuant les aspects suivants : exprimer verbalement son raisonnement ; prendre en compte les autres points de vue sur les objectifs et les solutions aux problèmes ; s'intéresser réellement aux autres ; patience et humilité

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.

Modèle du Persuadeur



Émotions : fait confiance aux autres ; enthousiaste

Objectif : autorité et prestige ; symboles de sa position sociale

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

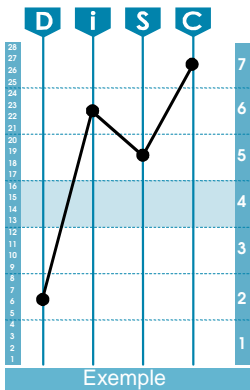
Serait plus efficace en accentuant les aspects suivants : projets stimulants ; attention aux services axés sur les tâches et aux détails essentiels ; analyse objective des données

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-mêmes 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 ; expertise et spécialisation

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 »

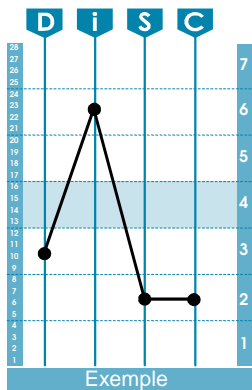
Serait plus efficace en accentuant les aspects suivants : véritable coopération pour l'intérêt de tous ; délégation de tâches clés aux personnes compétentes

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.

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

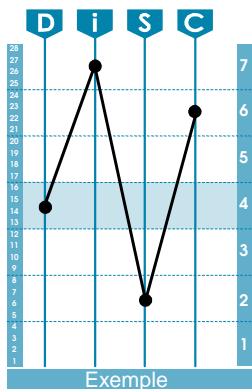
Serait plus efficace en accentuant les aspects suivants : gestion du temps ; objectivité ; appréhension des situations d'urgence ; contrôle de ses émotions ; concrétisation de ses promesses et accomplissement des tâches jusqu'à leur conclusion

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 leur permettra 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

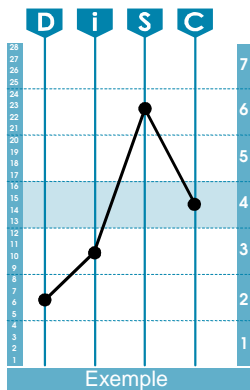
Serait plus efficace en accentuant les aspects suivants : suivi individuel ; empathie en cas de désapprobation ; rythme plus régulier

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 ».

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 soutenue par plus de 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 étonnamment constants. L'appréciation que leur portent les autres leur permet d'atteindre ce degré de cohérence.

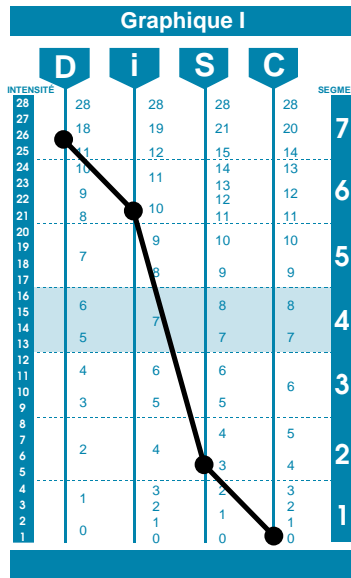
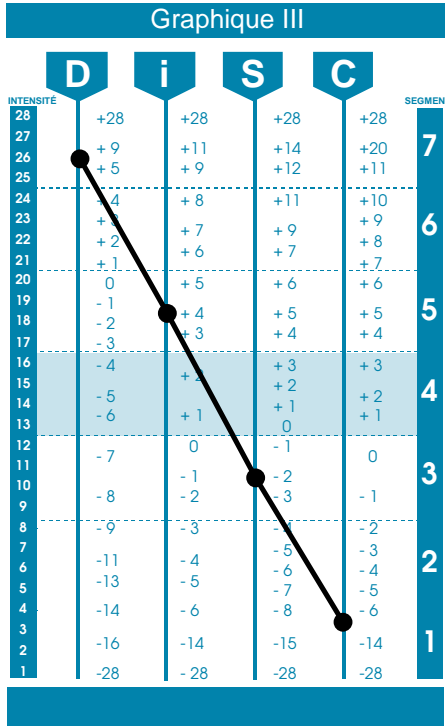
Les Spécialistes sont lents à s'adapter au changement. Un conditionnement préalable leur donne le temps de changer les procédures tout en maintenant un niveau de performance constant. Ils peuvent avoir besoin d'aide pour lancer de nouveaux projets et développer des méthodes plus rapides permettant de 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.

Scores et analyse des données

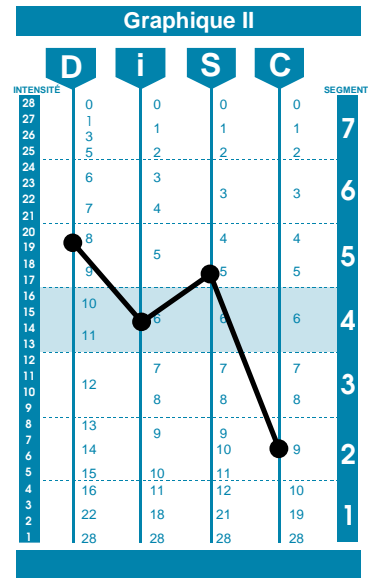
DiSC® Classic 1.0

Le résumé de cette page indique la façon dont votre rapport personnel a été généré. 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, vos Indices 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 : Masculin
Date : 12.01.2005
Thème : Travail



Vos choix « Plus » pour chacune des quatre échelles sont les suivants :



Vos choix « Moins » pour chacune des quatre échelles sont les suivants :

| | | 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

Numéros de segment : 7531