

Découvrir le modèle DISC :



Dans le monde professionnel, le DISC permet de :

- Mieux se connaître soi-même, ses forces, ses limites et ses axes de développement personnel
- Mieux comprendre comment et pourquoi les autres sont différents de moi
- La communication interpersonnelle pour gagner en flexibilité et en efficacité
- Améliorer la qualité de travail d'équipe, le climat au sein de l'entreprise et la coopération
- Gérer les conflits et mieux savoir travailler en équipe

Les éléments du modèle ont été posés par William Marston, à partir de son premier ouvrage de référence : « Les Emotions de Gens Normaux » en 1928. A l'observation des comportements de ses congénères, il a conçu son modèle autour de deux axes de référence :

- Comment percevons-nous le monde qui nous entoure ?
- Sommes-nous plus forts que cet environnement ou plutôt devons-nous nous y adapter ?

Ainsi voyons-nous apparaître 4 types de profils de référence de ces préférences comportementales :

Je vis dans un Monde hostile, complexe et exigeant.

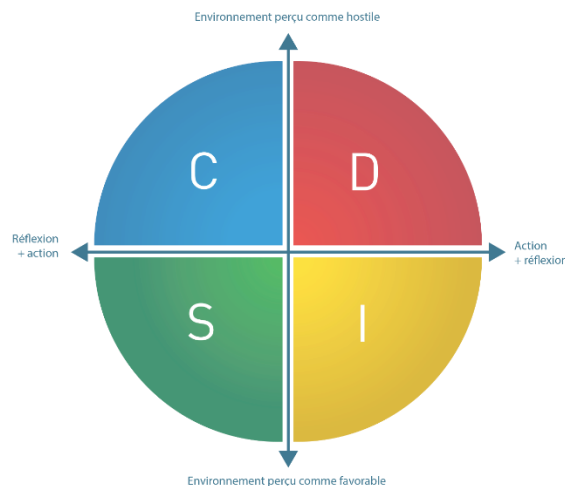
Je m'adapte à cet environnement plus fort que moi.

Mon style : **CONFORMITE**

Je vis dans un Monde favorable, agréable et humain.

Je m'adapte à cet environnement plus fort que moi.

Mon style : **STABILITE**



Je vis dans un Monde hostile, complexe et exigeant.

Je suis plus fort que cet environnement.

Mon style : **DOMINANCE**

Je vis dans un Monde favorable, agréable et humain.

Je suis plus fort que cet environnement.

Mon style : **INFLUENCE**

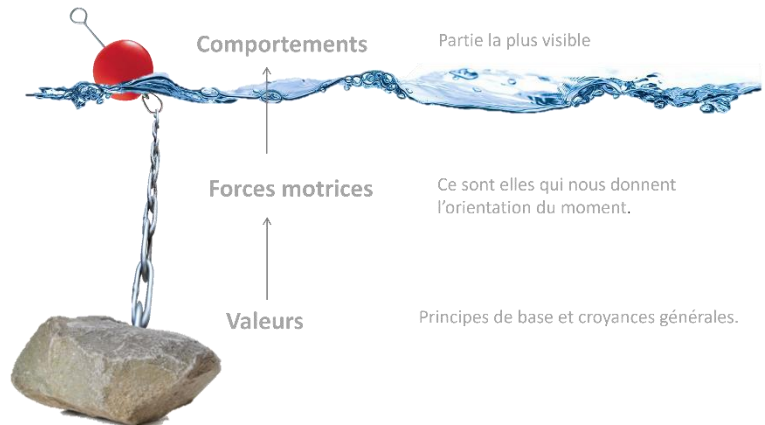
Ce que nous découvrons grâce à ce modèle, ce sont les forces, les besoins, les limites de chaque style. Ainsi, beaucoup de possibilités d'adaptation nous sont offertes, de sorte à rendre notre communication, nos styles managériaux, nos modes de fonctionnement plus efficaces.

Ces analyses sont donc particulièrement utiles pour le travail sur le leadership, le management, la communication en général.

Les Forces Motrices influencent nos comportements et nos actions, elles peuvent être considérées comme étant une motivation cachée, car elles ne sont pas facilement observables. Aussi doit-on les étudier.

Découvrir les Forces Motrices :

- Issues des travaux du Dr Eduard Spranger (1882-1963).
- En 1928 : « Types of men », il y décrit 6 attitudes qui affectent nos actions.
- Il met en avant le fait que l'on peut hiérarchiser les attitudes et que les 2 plus importantes influencent les quatre autres à des degrés variables.
- Selon Spranger, le choix d'une action particulière d'une personne est entraîné par ses deux attitudes les plus fortes.



Au fil du temps, le modèle a pu évoluer pour rester ancré dans son époque. Les attitudes évoquées par Eduard Spranger sont devenues des forces motrices – l'attitude politique s'est dédoublée.

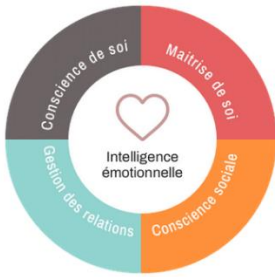
Spranger : 6 attitudes	Dans nos analyses : 7 Forces motrices
1. Economique →	1. Economique – qui traduit un besoin de rendement ou de faisabilité Pratique
2. Théorique →	2. Théorique – qui traduit un besoin de développer des connaissances, d'apprendre et de comprendre, mais aussi d'appréhender le monde via une approche intellectuelle et sous forme de systèmes
3. Esthétique →	3. Esthétique – qui traduit un besoin d'équilibre, d'harmonie, de développement personnel, sans pour autant perdre de vue l'aspect pratique ou utile des choses
4. Sociale →	4. Altruiste – qui traduit le besoin d'aider les autres de façon altruiste
5. Politique →	5. Politique – qui traduit un besoin de contrôler ou d'avoir de l'influence
6. Religieuse →	6. Individualiste – qui traduit un besoin d'indépendance et de singularité
	7. Traditionnaliste – qui traduit une volonté d'ordre, de discipline et d'éthique

En identifiant les forces motrices qui caractérisent un individu, on trouve des éléments de travail sur la motivation. Et bien entendu des facteurs de progrès pour les prises de décision par exemple.

Cet outil, en complément des analyses DISC nous donne de formidables atouts pour progresser, pour choisir ses orientations.

Valeur	Le besoin pour
Esthétique	L'individu est motivé par la recherche d'une certaine forme d'harmonie et d'un équilibre. Il pourra ainsi valoriser la beauté des formes et des couleurs, les notions de sens et de cohérence ou encore le respect des ressources humaines et/ou planétaires.
Economique	L'individu est motivé par l'obtention d'un retour sur investissement pour chacune de ses actions. Il valorisera l'aspect pratique des choses.
Individualiste	L'individu est motivé par l'affirmation de soi. Il cherchera à être maître de sa vie, de ses choix et de ses actions.
Politique	L'individu est motivé par le fait de maîtriser sa destinée comme celle des autres. Il apprécie le fait de prendre des responsabilités ambitieuses, d'exercer une certaine autorité et d'influencer les choix importants.
Altruiste	L'individu est motivé par l'aide aux autres et la volonté de réduire la souffrance dans le monde.
Traditionnaliste	L'individu est motivé par le respect de principes de vie forts auxquels il croit par-dessus tout et qui guideront l'ensemble de ses choix.
Théorique	L'individu est motivé par l'apprentissage. Il valorisera l'objectivité, la découverte de la vérité, la recherche de la nouveauté et cherchera à systématiser et à comprendre ce qui l'entoure.

Découvrir l'intelligence émotionnelle :



L'Intelligence Emotionnelle est la capacité des individus à :

- reconnaître leurs propres émotions et celles des autres,
- faire une distinction entre différents sentiments complexes et à les nommer correctement,
- utiliser des informations émotionnelles pour guider une pensée impartiale et un comportement optimal,
- gérer leurs émotions pour atteindre leurs objectifs et maîtriser la manière dont ils s'adaptent à leur environnement.

L'évaluation de ces facteurs permet de mieux comprendre et d'agir sur nos capacités décisionnelles, d'agir sous stress, de leadership. Il est essentiel d'apprendre à reconnaître les émotions que l'on éprouve, à réagir en face de celles qui s'expriment dans différentes situations d'interaction. En outre, cette intelligence émotionnelle est en lien direct avec notre capacité d'apprentissage et comment nous progressons. C'est Daniel Goleman qui a le plus poussé les travaux sur ces dimensions.

"L'intelligence émotionnelle compte plus que le Quotient Intellectuel ou l'expertise pour déterminer qui excelle dans un emploi - n'importe quel emploi. Pour un leadership d'exception, c'est encore plus vrai. "

Daniel Goleman

Les recherches scientifiques récentes font apparaître qu'elle se caractérise autour de 4 dimensions, toutes susceptibles de représenter une source de progrès, de développement personnel.

La conscience de soi (1)	Ce quotient traduit la conscience et la compréhension de soi, la capacité à s'accepter et à développer une compréhension globale de sa psychologie. La conscience de soi est fondamentale pour la conscience sociale et pour la maîtrise de soi.
La maîtrise de soi (2)	Le quotient de Maîtrise de Soi traduit la capacité à s'auto-évaluer et à s'auto-réguler. La prise de conscience et la discipline nécessaire au contrôle et à la maîtrise de ses sentiments ont un impact direct sur sa capacité à atteindre des objectifs personnels et à développer une détermination réelle. La satisfaction, le bonheur et le contentement sont les résultats d'une bonne maîtrise de soi.
La conscience sociale (3)	L'échelle de conscience sociale traduit le niveau de conscience et de considération des sentiments comme celui et des réponses faites par autrui. La capacité à faire preuve d'empathie et à maintenir sa sensibilité aux humeurs et aux émotions d'autrui permet de faire preuve d'une plus grande intuition et d'une capacité plus importante à être connecté aux autres.
La gestion des relations (4)	La gestion des Relations comprend les compétences interpersonnelles et décrit notre intelligence à générer des résultats. Cette intelligence sociale favorise la collaboration et l'interaction pour stimuler le pouvoir de la synergie.

Pour en savoir davantage sur l'un ou l'autre de ces outils, rendez-vous sur le site internet de notre fournisseur Assessments24x7 : www.assessments24x7fr.com/