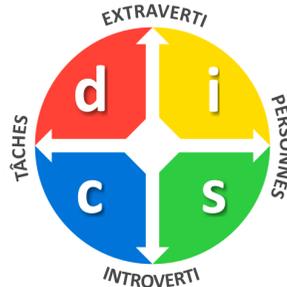


Points clés



Couleur	vert : calme, nature, prairie, apaisant, rassurant.
Animal	Chien, loup, rat.
Emotion	Tristesse
Profession type	Informatique, Mère Teresa.
Question	Comment ?
Force	Loyal, concret.
Limite	Effacé
Moteur	Servir, être utile (ne peut pas résister quand on lui demande son aide).
Besoin	Régularité, harmonie.
Peur	Perdre la stabilité (changement d'environnement, accélération).
Décision	A du mal à se décider.
Changement	Préfère les changements préparés et lents.
Détails	En a besoin pour bien comprendre le sujet, mais pas forcément de tous.
Contact	Méfiant. N'aime pas être en avant.
Talent	Conseiller
Accueil	Convivial
Avoir son avis	Qu'en pense l'équipe ?
Attention	À la goutte d'eau qui fait déborder le vase. Défend son équipe.

Le DISC est un outil d'évaluation utilisé pour améliorer la productivité, le travail d'équipe et la communication. DISC est l'acronyme de Dominant, Influent, Stable et Conscientieux. On représente généralement les profils DISC sur une roue dont les quartiers sont les quatre composantes. Chaque composante possède ses caractéristiques propres et deux quartiers contigus partagent un certain nombre de caractéristiques.



Le DISC mesure des styles de communication et de comportement. Ce n'est PAS un test de QI. Ça ne mesure PAS l'intelligence, les aptitudes, la santé mentale, les valeurs, etc. Les profils DISC décrivent les comportements humains dans de nombreuses situations, par exemple en réponse au stress, aux défis, aux challenges, aux crises, aux procédures, etc.

En connaissant bien son profil et celui de ses interlocuteurs, on peut communiquer de manière plus efficace, à l'écrit comme à l'oral. Cela permet de distribuer efficacement les tâches selon leurs types, les objectifs, les besoins, les contraintes, etc. Cela permet également de constituer une équipe en choisissant ses membres en fonction du contexte.

Le Stable apprécie la cohérence dans sa vie et peut combattre pour une cause avec obstination. Il s'applique à être sérieux et fiable. Il ne répond pas facilement à l'ambiguïté ou à une structure impersonnelle et il peut être timide dans sa façon d'aborder les autres.



Profil 4 permet aux entreprises/particuliers d'établir et d'analyser des profils de comportement et de communication.

Nous offrons ce memento pour le diffuser au maximum. N'hésitez pas à nous envoyer vos remarques afin que nous puissions l'améliorer.



Scannez le QR code, ci-contre, pour évaluer votre profil DISC et télécharger les mémentos de la série, ou rendez-vous sur profil4.com

Êtes-vous ?

stable

comportement & communication



DISC

www.profil4.com

Verbal



Veut	Écouter les histoires des gens.
Écoute	Écoute plus qu'il ne parle, parle peu, grosse capacité d'écoute.
Demande	Pose des questions plus qu'il n'affirme.
Analyse	Peut sembler lent mais a une réflexion profonde.
Construction	S'attend à ce que les autres devinent ce qu'il pense sans qu'il n'ait à l'expliquer. Vérifie l'impact de ce qu'il dit.
Interruptions	S'interrompt dès qu'un autre parle ou montre qu'il veut parler. Estime que ce que disent les autres est plus important.

Visuel



Poignée main	Moyennement forte.
Regard	N'aime pas qu'on le fixe dans les yeux, rompt le contact.
Faciale	Visage placide.
Gestes	Pas de grands gestes, bouge peu, marche lentement, zone normale.
Look	Habits sobres/sombres, se fond dans la masse.

Vocal



Volume	Très faible (on doit lui demander de parler plus fort au téléphone).
Rythme	Lent, doucement, fait des pauses.
Ton	Peu de variations.
Émotions	Calme

Emails



Aime	Préfère la communication vocale.
Salutation nominative	Oui (cher).
Formule de politesse	Oui
Signature	Oui, avec info de contact.
Longueur	Moyennement longs
Décoration	Non
Contenu	Ne demande pas directement ce qu'il veut. N'entre pas directement dans le vif du sujet.
Prend des nouvelles	Oui
Divers	Peut être long à répondre par souci de bien faire.
Pièces jointes	Non, mais les pièces jointes ne le gênent pas.

Pour lui parler



A éviter	N'aime pas la reconnaissance et les récompenses en public. Ne jamais s'en prendre à son équipe.
A faire	Prendre son temps et être doux, sinon il risque de le voir comme une agression. Tout arrêter et l'écouter quand il parle.
Critiques	A besoin de temps et de recul pour encaisser.
Compliments	Préfère qu'on félicite son équipe.
Feedback	A faire exclusivement en privé. Mettre en avant l'impact pour l'équipe.
Délégation	Prendre du temps pour lui expliquer une tâche et préciser pourquoi on lui donne à lui.
Délais	Analyse ce qu'on lui dit et revient (plus tard) avec des questions. Aime préparer le terrain avec les gens.
Contact	Ne pas entrer dans son espace personnel.
Coaching	Prévoir un processus de changement lent.

