



# Profil DISC<sup>p4</sup> de Groupe

Laurent Duval

Groupe SNCF Blue  
27/02/2016

# Sommaire

Sommaire .....	p. 2
Résumé .....	p. 3
Introduction .....	p. 4
Résultats .....	p. 5
Style naturel et style adapté .....	p. 5
Tendance .....	p. 7
Dans le groupe .....	p. 8
Le modèle .....	p. 9
Présentation .....	p. 9
Dominant .....	p. 11
Influent .....	p. 12
Stable .....	p. 13
Conscientieux .....	p. 14
Oppositions .....	p. 15
Vision du groupe .....	p. 16
Facteurs et signes de stress .....	p. 17
Synthèse des profils .....	p. 20
Annexes .....	p. 24
Analyse pondérée .....	p. 24
Copyright .....	p. 24

# Résumé

Rapport de **Laurent Duval**

Date du test : 27/02/2016

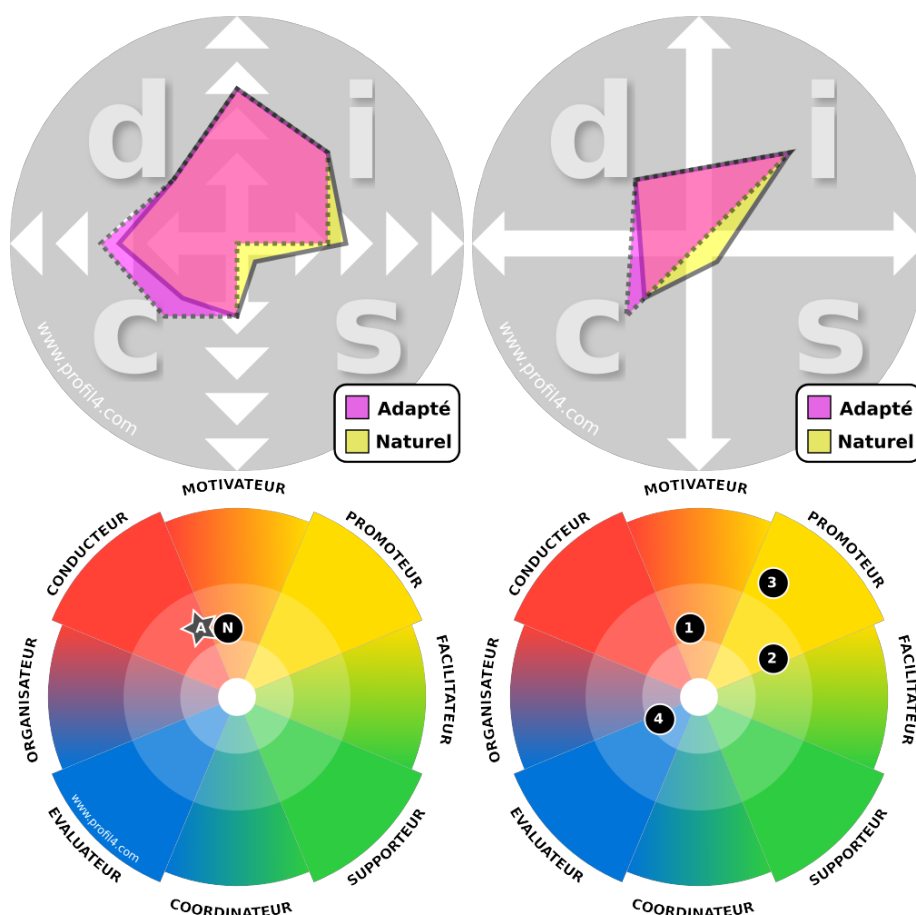
Date de génération du rapport : 10/07/2017

Durée du test : 13 minutes.

Adapté : 28-40-0-32

Naturel : 28-40-8-24

Groupe : SNCF Blue



# Introduction

Chaque personne est unique, y compris Laurent. Chacun de nous voit le monde à sa façon. Chacun communique et se comporte d'une manière qui lui est propre. Ce constat est unanimement admis. Pourtant, nous répétons tous la même erreur de communication : nous parlons aux autres comme on aimerait qu'ils nous parlent. Cette erreur est essentielle. Il faut parler aux autres comme ils aimeraient qu'on leur parle.

Une des règles d'or est qu'il faut s'adapter à son interlocuteur. Mais, pour cela, encore faut-il connaître son profil... Dans le cadre d'une relation sur le long terme, c'est relativement simple, car on a appris à se connaître. Sur le court terme, c'est moins évident. Les bons managers savent le faire de manière instinctive. C'est en suivant leurs recommandations que les experts ont pu identifier les profils de comportement et de communication.

**DISC<sup>p4</sup>** 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. Le modèle **DISC<sup>p4</sup>** permet d'évaluer le profil des personnes selon ces quatre composantes, sous la forme d'une combinaison D-I-S-C. Ainsi, le profil adapté\* de Laurent est 28-40-0-32 et son profil naturel\* est 28-40-8-24. Le profil de Laurent est un mélange des quatre composantes avec plus ou moins d'intensité.

**DISC<sup>p4</sup>** 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<sup>p4</sup>** décrivent les comportements humains dans de nombreuses situations, par exemple en réponse au stress, aux défis, aux challenges, aux crises, aux procédures, etc.

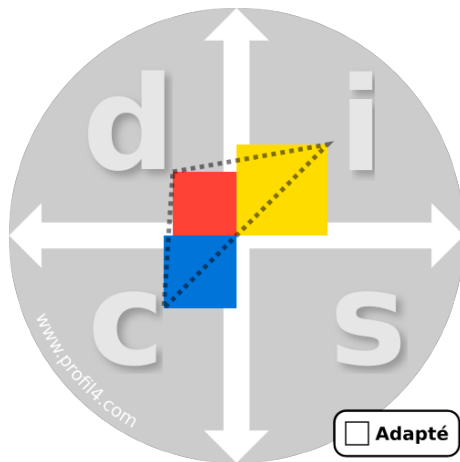
En connaissant bien son profil et celui de ses interlocuteurs, on peut communiquer de manière plus efficace, à l'écrit comme à l'oral. Cela permet de distribuer efficacement les tâches selon leurs types, les objectifs, les besoins, les contraintes, etc. Cela permet également de constituer une équipe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

(\*) Voir explication plus loin...

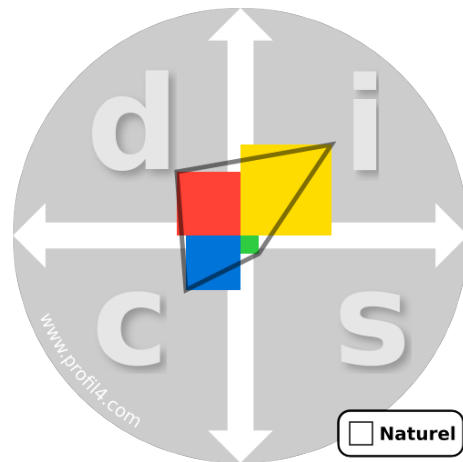
# Résultats

## Style naturel et style adapté

Laurent a effectué (en 13 minutes) un test **DISC<sup>p4</sup>** le 27/02/2016. Ses réponses combinées ont permis d'établir son profil **DISC<sup>p4</sup>** adapté et naturel.

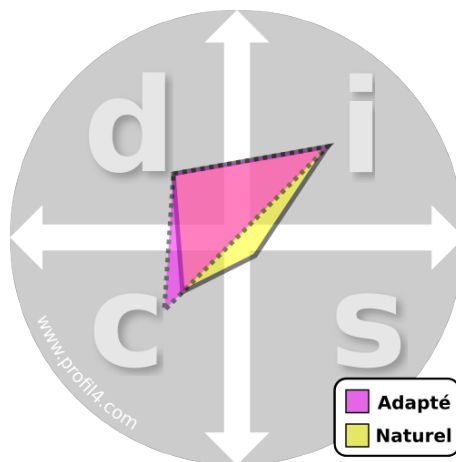


Le "Style Adapté" (ici 28-40-0-32) représente le "Moi public". C'est celui que Laurent présente en réponse à son environnement. Jung appelait cet aspect "le masque". C'est celui que Laurent choisit inconsciemment de montrer aux autres. C'est sa façon de "paraître".



Le "Style Naturel" (ici 28-40-8-24) représente le "Moi privé". Il indique l'aspect du comportement qui est le moins susceptible de varier, c'est celui qui a le moins de chances d'être influencé par les attentes de Laurent et par celles de son entourage.

La roue suivante est la superposition du profil adapté et du profil naturel de Laurent, ce qui permet de les comparer.



Il est tout à fait normal que le profil adapté et le profil naturel divergent. C'est signe que, consciemment ou inconsciemment, à tort ou à raison, on ressent le besoin de s'adapter (d'où le nom) à son environnement, équipe, contraintes, mission, etc. Par exemple, un comptable aura tendance à forcer son côté consciencieux, un commercial essaiera d'être plus avenant, un chef d'équipe se voudra plus autoritaire, etc.

*Note : Des divergences trop marquées indiquent toutefois qu'on peut-être trop réfléchi durant le test. Dans ce cas, le mieux est de refaire le test pour confirmer, en essayant de répondre le plus vite possible et sans réfléchir.*

**DOMINANT** Le Dominant est bourré d'énergie, centré sur l'action et toujours en mouvement. D'un naturel plutôt positif et factuel, parfois agressif, il est extraverti, tenace et sait se concentrer sur les résultats à atteindre. Il aborde les autres de manière directe et autoritaire.

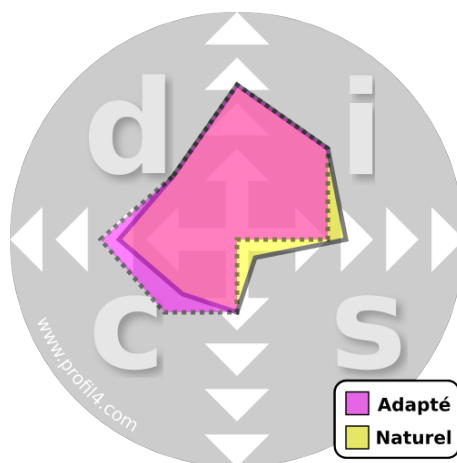
**INFLUENT** L'Influent est soucieux d'avoir de bonnes relations personnelles. Généralement positif et extraverti, il prend plaisir à la compagnie des autres et estime que la vie doit être amusante. Rayonnant et amical, il aborde les autres de façon convaincante et démocratique.

**CONSCIENCIEUX** Le Consciencieux aime réfléchir avant d'agir. Il peut être perçu comme froid et indifférent. Il manifeste un fort désir de connaître et de comprendre ce qui l'entoure. Il a du mal à répondre à une pression autoritaire et préfère communiquer par écrit.

**STABLE** 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.

Votre profil est composé des quatre couleurs à différents degrés d'intensité. Votre profil adapté est marqué jaune. Votre profil naturel est marqué rouge.

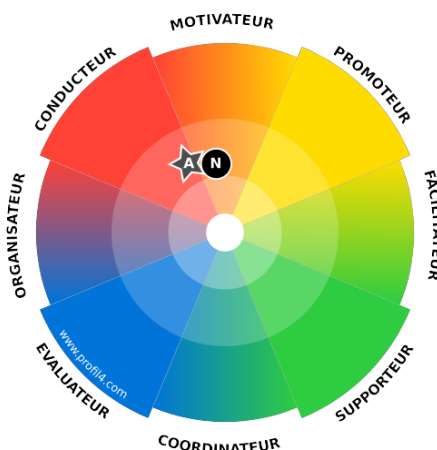
La roue d'octo-répartition, ci-dessous, combine le profil de Laurent suivant les quatre composantes **DISC<sup>p4</sup>** avec son profil en intensité sur les axes extraverti-introverti et tâche-personne.





## Tendance

La roue des tendances, ci-dessous, montre l'orientation plus spécifique de Laurent.



**CONDUCTEUR** Attiré par les résultats et les défis. Prend des décisions fermes, expéditives et rapides. Fait valoir ses responsabilités. Aime les challenges. Se montre audacieux et volontaire. Exige beaucoup des autres et de lui-même. Parfois rude.

**MOTIVATEUR** Attitude extravertie. Grand communicant. Suscite l'enthousiasme dans son équipe/famille. Se projette vers le futur. Utilise son intuition pour initier des projets. Prend des risques.

**PROMOTEUR** Attiré par les contacts humains. Possède un vaste réseau. Optimiste et convivial. Influence son entourage. Va de l'avant. S'exprime avec aisance. Parfois bavard.

**FACILITATEUR** Orienté vers les personnes. À l'écoute des autres. Favorise le travail d'équipe dans un environnement harmonieux et convivial.

**SUPPORTEUR** Attiré par l'harmonie. Aide son entourage. Fait passer sa tribu avant lui-même. Traite les sujets de façon méthodique en privilégiant l'aspect humain et les ressentiments. S'exprime doucement et calmement. Recherche les consensus. Parfois paternaliste ou protecteur. Risque d'exploser.

**COORDINATEUR** Attitude introvertie. Subit son environnement. Coordonne le travail et s'implique. Fiable. Favorise la diplomatie et la coopération. S'attache aux fonctions des personnes, au respect des normes et aux procédures.

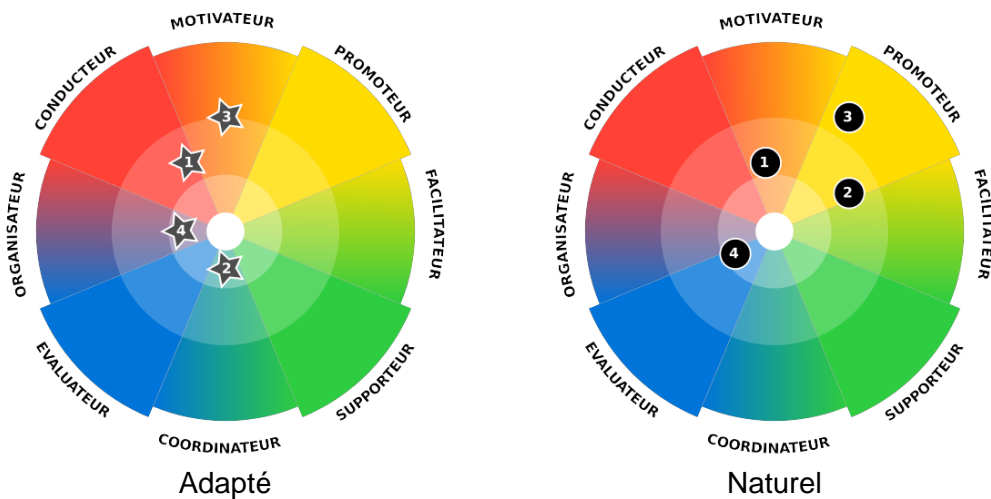
**EVALUATEUR** Attiré par les règles et les procédures. Prend des décisions sûres et prudentes. Analyse/évalue les faits et les données (quantifiées) de façon rationnelle. Crée et s'attache à des standards de qualité. Parfois mécanique.

**ORGANISATEUR** Orienté vers les tâches. Analyse les situations et les problèmes de manière objective, dans une optique de résultats. Démonstre de fortes capacités d'organisation.

## Dans le groupe

Avec Laurent, 4 personnes\* ont établi leurs profils **DISC<sup>p4</sup>** dans le groupe SNCF Blue. Les deux roues des tendances, ci-dessous, en indiquent la répartition selon les styles adapté et naturel. C'est en quelque sorte la cartographie ou la température du groupe.

Il est important que Laurent sache se positionner dans le groupe. Il est également important que Laurent connaisse les profils des autres membres du groupe SNCF Blue car cela lui permet d'adapter son comportement et sa communication.



Les différences entre les profils adapté et naturel des membres du groupe SNCF Blue sont (souvent) révélatrices du fonctionnement, ou du dysfonctionnement, du groupe. Cela donne de précieuses informations sur l'ambiance générale, le stress, les pressions, etc. En effet, les adaptations inconscientes effectuées au niveau personnel se transcrivent au niveau du groupe.

(\*) Membres du groupe SNCF Blue : **1** Laurent Duval **2** Jean Du Moulin **3** Claire Amallogi **4** Luc Monfisse



# Le modèle DISC<sup>p4</sup>

## Présentation

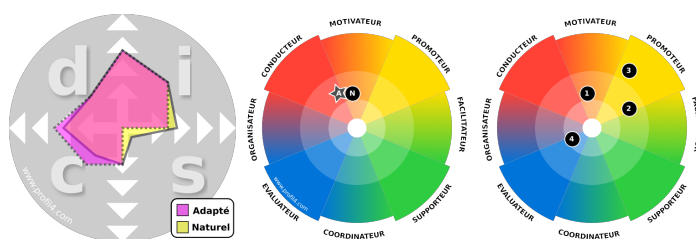
DISC est l'acronyme de Dominant, Influent, Stable et Conscientieux. Le modèle **DISC<sup>p4</sup>** permet d'évaluer le profil des personnes selon ces quatre composantes. Un peu d'histoire : en 1928, William M. Marston, aussi connu pour être le créateur de Wonder Woman, publie un ouvrage intitulé "emotions of normal people", dans lequel il introduit les quatre typologies comportementales provenant de la perception de soi dans la relation de la personne à son environnement.

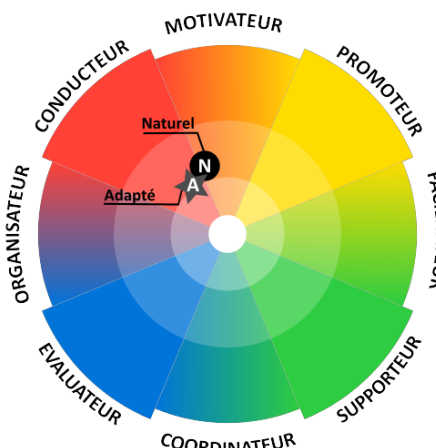
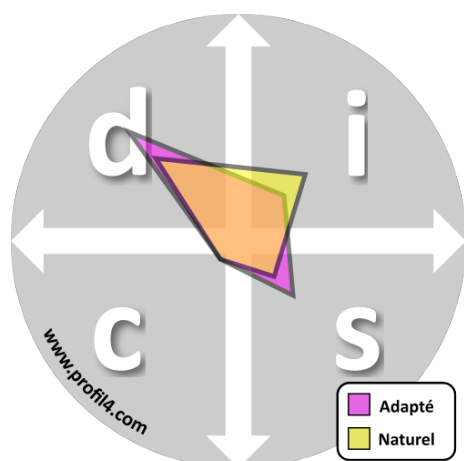
Quelques années plus tard, Walter V. Clarke, un psychologue industriel, est le premier à construire les fondations d'un instrument d'évaluation basé sur les théories de Marston. Utilisé à l'origine pour la sélection du personnel, il met en avant quatre facteurs : agressivité, sociabilité, contrôle des émotions et adaptabilité. Et depuis, l'outil n'a cessé d'évoluer.



On représente les profils **DISC<sup>p4</sup>** sur une roue (disque) dont les quartiers sont les quatre composantes. Chaque composante possède ses caractéristiques propres et deux quartiers contigus partagent un certain nombre de ces caractéristiques. La roue est construite autour de deux axes principaux. L'axe horizontal sépare les profils extravertis (dominant et influent), qui se sentent à l'aise avec leur environnement, des profils introvertis (stable et consciencieux), qui subissent leur environnement plus qu'ils ne le dominent. L'axe vertical sépare les profils centrés sur les tâches des profils orientés vers les personnes.

Le profil des personnes est toujours distribué selon les quatre composantes. En général, on observe une ou deux composantes principales. Il est assez rare qu'un profil ne soit distribué que sur une seule composante. Les quartiers opposés sur la roue étant en opposition, il est également rare qu'un profil soit uniformément repartit sur les quatre composantes.

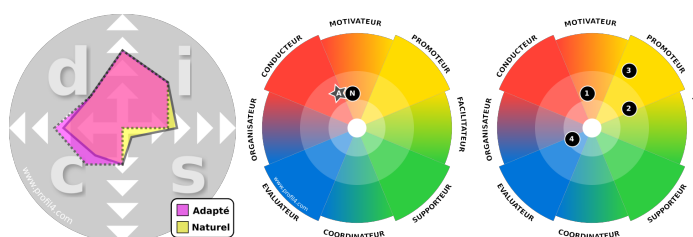




En outre, les profils de communication et de comportement sont toujours exprimés en naturel et en adapté. Le style adapté représente le "Moi public". C'est celui qu'on présente en réponse à l'environnement. Jung appelait cet aspect "le masque". C'est celui qu'on choisit de montrer aux autres. C'est la façon de paraître. Le style naturel représente le "Moi privé". Il indique l'aspect du comportement qui est le moins susceptible de varier, c'est celui qu'on a choisi inconsciemment, celui qui a le moins de chances d'être influencé par les attentes de l'entourage. Ce deuxième indicateur montre quelle est la "personne réelle", c'est celui vers lequel on se rabat automatiquement quand on a du mal à maintenir le profil adapté.

Enfin, selon le niveau de précision souhaité, on pourra compléter la roue **DISC<sup>p4</sup>** (à quatre quartiers) par une roue des tendances (à huit quartiers) : conducteur, motivateur, promoteur, facilitateur, supporteur, coordinateur, évaluateur et organisateur. Chacun de ces huit types correspond à une orientation bien particulière au sein de l'équipe. Il est donc conseillé, quand c'est possible, de choisir les membres de l'équipe en privilégiant une répartition uniforme de leurs tendances. Établir la cartographie ou la température de l'équipe, et non pas seulement de ses membres individuellement, est le corolaire logique.

Chacun de nous a sa propre façon de communiquer et de se comporter. En connaissant son profil **DISC<sup>p4</sup>** et celui de ses interlocuteurs, ou à défaut une estimation, on peut adapter notre communication pour répondre à leurs besoins. Il ne s'agit pas de manipulation mais de respect. En employant le bon mode de communication, le message passera mieux. La communication sera efficace. L'erreur classique consiste à s'adresser aux autres comme à nous-même, ce qui, en toute logique, est une erreur fondamentale. Par analogie, on pensera au touriste qui emploie la langue du pays qu'il visite et non sa langue maternelle pour demander son chemin.





## Dominant

On associe souvent le dominant à la couleur rouge : feu, urgence, pompier, etc. On l'associe volontiers à l'éléphant et au taureau. Laurent est dominant à hauteur de 28% dans son profil adapté et de 28% dans son profil naturel. Le dominant est en haut à gauche du disque. Ça veut dire qu'il est plutôt extraverti et orienté vers les tâches.

Le dominant possède une vision macro. Il aime avoir une vue d'ensemble. Il n'aime pas les détails et ne s'en embarrasse pas. Les détails ont même tendance à l'ennuyer ou à lui faire peur, comme l'éléphant qui a peur de la petite souris.

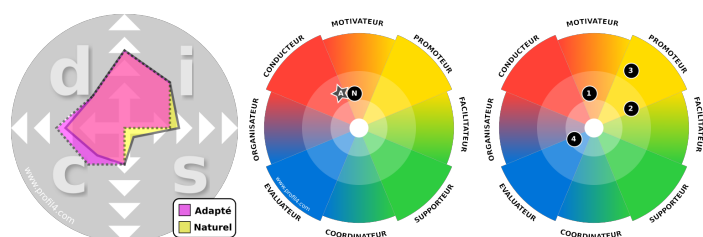
Le dominant est franc. Il ne tourne pas autour du pot pour dire ce qu'il a à dire. Il ne s'encombre pas de fioritures. Il peut d'ailleurs (souvent) être trop franc, ce qui peut mettre mal à l'aise ses interlocuteurs.

Le dominant est motivé par les challenges. Il n'aime pas les tâches répétitives. Ça l'ennuie. Il est capable de les effectuer mais sans entrain. Au contraire, il va se donner à 100% et avec passion dès que le challenge pointe le bout du nez.

Le dominant va droit au but. Il ne s'encombre pas des détails. Il avance. Il fonce dans le tas comme le taureau. Il se donne les moyens d'atteindre ses objectifs. S'il y a des embûches sur son chemin, il va trouver le moyen de les surmonter. Notons que les embûches peuvent être des difficultés techniques mais également des personnes. Le dominant peut écraser ses interlocuteurs pour arriver à ses fins. Il ne fait pas cela méchamment ; il ne s'en rend même pas compte.

Le dominant parle fort. Il est fréquent de voir deux dominants parler et donner l'impression de se crier dessus. Et lorsqu'on leur demande ce qui ne va pas, on est surpris de la réponse car ils indiquent que tout va bien et qu'ils sont simplement en train de discuter. Le dominant parle vite. Il n'aime pas les trous dans les phrases. Il pense qu'une pause est le signe que c'est à son tour de parler.

Le dominant est tourné vers l'action. Il aime que ça avance, que ça bouge. Il n'a pas peur de se tromper et n'a aucun souci pour reconnaître qu'il s'est trompé lorsque ça arrive. Le dominant préfère se tromper que de rester immobile. Il peut prendre des décisions avec très peu de cartes en main, comme dans la variante Texas Hold'em du Poker.





## Influent

On associe souvent l'influent à la couleur jaune : soleil, joie, etc. On l'associe volontiers au lion et au coq. Laurent est influent à hauteur de 40% dans son profil adapté et de 40% dans son profil naturel. L'influent est en haut à droite du disque. Comme le dominant, il est donc plutôt extraverti. En revanche, il est orienté vers les personnes.

L'influent montre de l'enthousiasme. Il se passionne très vite pour les nouveautés et possède une réelle capacité pour monter en compétence. L'influent sait transmettre son enthousiasme et sa motivation à son entourage. Il sait comment entraîner ses interlocuteurs à le rejoindre et le suivre.

L'influent aime travailler avec les autres. Il déteste la solitude. Il sait tout sur les gens avec qui il travaille. On trouvera souvent l'influent à la machine à café, en pleine discussion à propos de tout et de rien avec des collègues. L'influent a le contact facile et parle bien.

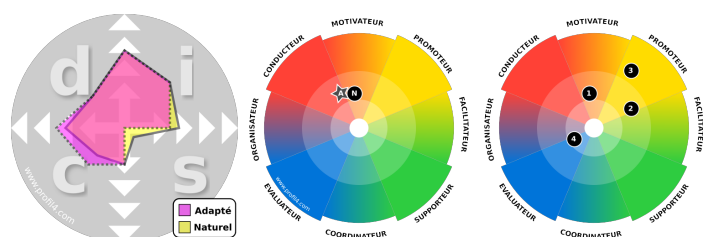
L'influent possède un réseau, qu'il entretient. Quand on a un problème, il est capable de nous aiguiller sur la bonne personne qui nous aidera à le résoudre. L'influent délègue beaucoup. C'est le champion de la mise en relation. Il a parfois du mal à comprendre que, lorsqu'on lui confie une tâche, c'est lui qui doit l'effectuer.

L'influent vit au travers des yeux des autres. Il aime être le centre d'attention. Il ne supporte pas d'être seul ou ignoré. Il est important de ne pas délaisser un influent trop longtemps sous peine qu'il ne le vive mal et dépérisse. On peut lui faire des compliments, même sur des choses sans importance, car il aime ça et ça le motive.

L'influent a du mal à finir ses tâches, ce qui est certainement le contrecoup de son enthousiasme. L'influent va se passionner très vite pour les nouveautés et devenir compétent sur le sujet. Mais dès qu'une nouveauté arrive, il en oublie littéralement la précédente. Avant de lui confier une tâche, il est donc préférable d'attendre que la précédente soit finie.

L'influent est une fashion victim. Il possède le dernier gadget à la mode. Il sait adapter son apparence à son environnement et est toujours très bien habillé. Il va être soit complètement décalé et bien visible, avec de nombreuses couleurs notamment, tout en restant très classe, soit très chic, avec un costume de couturier. L'influent ne passe pas inaperçu.

L'influent est le profil typique des commerciaux et VRP, ce qui ne l'empêche pas d'exceller dans d'autres domaines.





## Stable

On associe souvent le stable à la couleur verte : calme, herbe, nature, etc. On l'associe volontiers au loup ou au chien. Laurent est stable à hauteur de 0% dans son profil adapté et de 8% dans son profil naturel. Le stable est en bas à droite du disque. Comme l'influent, il est donc orienté vers les personnes. En revanche, il est plutôt introverti.

Le stable parle doucement. Au téléphone, il faut systématiquement lui demander de parler plus fort. Il ne parle pas souvent. Ses interventions sont rares mais pertinentes. Il impose le silence. Quand il prend la parole en réunion, les participants se taisent. Le stable agit de façon calme et modérée. Il parle doucement, sans hausser le ton. Il est d'humeur égale. Il n'agite pas les mains lorsqu'il parle. Il les garde sur la table ou dans ses poches. Il ne montre pas spécialement de réaction face aux situations de stress, mais les vit très mal en réalité.

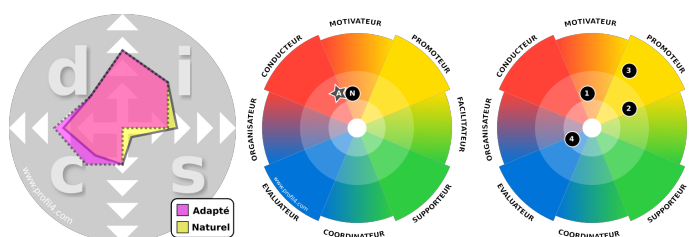
Le stable ne supporte pas d'être stressé, ce qui est une grosse différence avec son profil opposé qu'est le dominant. Ce dernier est dans l'action, il aime que ça aille vite et que ça bouge. Au contraire, le stable a besoin de temps pour digérer l'information et être capable de réagir. Il ne faut pas presser un stable sous peine de le bloquer.

Le stable fait passer les autres avant lui-même. C'est le profil typique de Mère Teresa ou du bon père de famille. Le stable est incapable de résister quand on lui demande son aide. Il va tout lâcher pour aider sa tribu.

Le stable est humble. Il n'aime pas être mis en avant ou recevoir des compliments, en particulier en public. En revanche, il aime qu'on adresse des compliments à son équipe. Lorsqu'on veut féliciter un stable, il vaut mieux le faire en privé ou alors adresser les félicitations à son équipe si on souhaite le faire en public.

Le stable peut se transformer en démon. Le stable fait passer sa tribu avant lui-même. Calme et serviable, comme le chien, il encaisse les coups. C'est un ange. Mais attention, car cela peut dégénérer. Il y a deux choses à ne jamais faire avec le stable. D'abord il ne faut pas dépasser la limite, faute de quoi il va se transformer en démon et devenir votre pire cauchemar. Ensuite, il ne faut jamais s'en prendre à un membre de sa tribu car, comme un loup, il va le défendre (ou défendre la tribu) avec force. Et on peut être en conflit avec un stable sans même ne lui avoir jamais parlé car il suffit d'avoir agressé (selon ses critères) un membre de sa tribu.

Le stable ne fait pas dans la demi-mesure dans ses réactions. Le stable ne se bat pas pour blesser mais pour tuer. Le stable est patient. Pour lui, la vengeance est un plat qui se mange froid. A moins de vous avoir pardonné vos fautes, le stable vous fera payer très cher vos agressions/attaques.





## Conscientieux

On associe souvent le conscientieux à la couleur bleue : mer, calme, police, etc. On l'associe volontiers au castor ou au hibou. Laurent est conscientieux à hauteur de 32% dans son profil adapté et de 24% dans son profil naturel. Le conscientieux est en bas à gauche du disque. Comme le stable, il est plutôt introverti. Et comme le dominant, il est orienté vers les tâches.

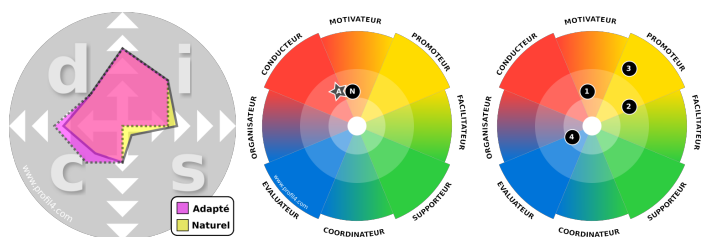
Le conscientieux travaille seul. Il n'aime pas particulièrement travailler en équipe. S'il a la chance d'avoir un bureau pour lui tout seul, il en fermera la porte. Il n'apprécie pas de travailler avec les autres, qui le retardent souvent.

Le conscientieux est réfléchi. Il a besoin qu'il y ait une logique pour adhérer à une décision. N'importe quelle logique fera l'affaire. Et si c'est la sienne, c'est encore mieux. Les conscientieux sont les champions pour voir quand quelque chose ne fonctionnera pas. Le conscientieux sait détecter qu'il y a une faille (sans forcément savoir laquelle) dans un système de façon incroyable. Il faut toujours écouter un conscientieux qui vous alerte sur une erreur car il aura raison, et il ne faut surtout pas croire que c'est juste de l'inquiétude.

Le conscientieux adore les détails. Ses emails sont volumineux. Ils contiennent une introduction, une thèse, une antithèse, une conclusion, des démonstrations, etc. Ils contiennent de nombreuses pièces jointes, et le conscientieux s'attend à ce qu'on les lise. Le conscientieux collectionne les détails. Il en a besoin pour faire son travail d'une façon qu'il juge méticuleuse. Il faut l'abreuver de détails quand on lui confie une tâche, ce qui est une différence avec le dominant qui, lui, ne les supporte pas.

Le conscientieux a peur de se tromper. Cette simple éventualité suffit à le paralyser. Il a du mal à prendre des décisions par peur de l'erreur. Il a besoin d'avoir toutes les cartes en main pour se sentir à l'aise et aura tendance à retarder l'échéance du choix tant qu'il reste des inconnues. D'ailleurs, le conscientieux ne se trompe jamais. Et si cela arrive malgré ses précautions, il sera dévasté, même s'il ne le montre pas.

Le conscientieux est respectueux des règles et des procédures. C'est le profil type des comptables et des administratifs, ce qui ne l'empêche pas d'exceller dans d'autres domaines.



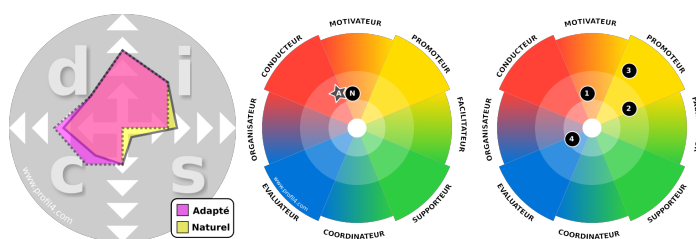
## Oppositions

Les profils sont répartis sur la roue **DISC<sup>p4</sup>** de telle sorte que deux profils contigus partagent un certain nombre de caractéristiques tandis que les profils opposés sont l'inverse l'un de l'autre.

La communication entre le dominant et le stable est complexe et dangereuse. Le dominant parle fort, sans pause. Quand il parle à un stable, il va l'écraser et le stable va se laisser faire. Le dominant va alors penser qu'il a gagné (le dominant ne réalise pas que lorsqu'il gagne, un autre perd) puisque le stable ne dit rien, signe qu'il est d'accord et qu'il a compris que le dominant a raison. Au contraire, le stable se dit que le dominant lui crie dessus et l'agresse. Il adopte une position de défense et se replie sur lui-même. Le dominant pense que tout va bien alors que c'est la catastrophe.

A l'opposé, lorsqu'un stable s'adresse à un dominant, il parle lentement. Il fait même des pauses dans ses phrases sans que cela indique qu'il a fini de parler, ce qui est insupportable pour un dominant. On conseille souvent aux dominants de compter jusqu'à cinq avant de reprendre la parole pour être certain de ne pas couper la parole. Le stable parle de sentiments et de feeling avec les gens, ce qui ne veut rien dire pour le dominant. Le stable s'assure que les décisions conviennent aux personnes alors que c'est bien le cadet des soucis du dominant.

La relation entre les influents et les consciencieux est d'un autre ordre. Ces deux-là se détestent clairement, mais ce n'est pas grave. Le consciencieux considère l'influent comme un beau parleur, un flambeur, un prétentieux, etc. L'influent quant à lui voit le consciencieux comme quelqu'un qui ne sait pas travailler en équipe, qui ne parle pas, qui est (trop) stricte, etc. Ils sont sur des longueurs d'ondes différentes mais il ne faut pas s'en inquiéter.

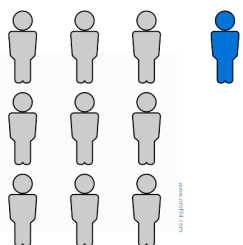
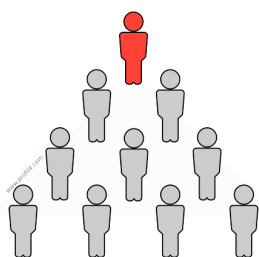




## Vision du groupe

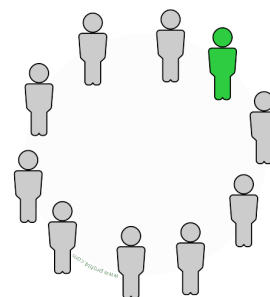
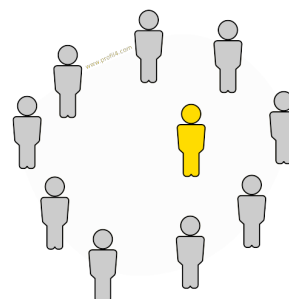
Chaque type de profil **DISC<sup>p4</sup>** a une vision bien particulière de lui-même, du groupe, de sa place dans le groupe et de son interaction avec lui.

Le rouge (D) est un conquérant. Il est dans l'action. Il aime prendre les choses en main, que ça aille vite et que ce soit efficace. Il va droit au but. Sa façon d'être est souvent brutale. Dans un groupe, il va naturellement essayer de prendre l'ascendant, avec plus ou moins de succès, sur les autres membres. Il se voit à la tête du groupe.



Le bleu (C) est carré. Il est logique et méthodique. Parfois froid, ce n'est pas un grand communicant. Il respecte le groupe et ses conventions mais ne possède pas un sentiment d'appartenance fort. Il préfère travailler seul et à sa façon. Il n'est pas spécialement attiré par le groupe et n'essaie pas de s'intégrer.

Le jaune (I) est l'archétype du bon copain. Il côtoie tous les membres de son équipe et connaît beaucoup de détails et d'anecdotes sur chacun. C'est un rêveur. Il parle bien. Il s'enthousiasme pour les nouveautés et sait transmettre sa passion à son entourage. C'est un bon vendeur. Il aime être le centre d'attention. Il se voit au centre du groupe, duquel il se veut l'attraction principale.



Le vert (S) fait passer sa tribu avant lui-même. Il est bienveillant. Il est calme et s'évertue à créer un climat harmonieux de confiance. Il se voit comme un membre du groupe comme les autres, ce qui ne l'empêche pas de respecter sincèrement sa hiérarchie. Il ne cherche pas à se mettre en avant et préfère rester discret. Attention à ne pas agresser son groupe, faute de quoi il risque de réagir de façon disproportionnée.

## Facteurs et signes de stress

Bien qu'un stress léger ne soit pas fondamentalement grave, il faut veiller à ce qu'il ne dure pas et, surtout, à ce qu'il n'augmente pas. Les profils **DISC<sup>p4</sup>** ont des façons très différentes de gérer leur stress.

Le Dominant est dans l'action. Pour lui, les sources principales de stress vont être la critique de son travail ou sa remise en cause, l'incompétence ou l'irresponsabilité de ses collègues, voire même la sienne, l'absence ou le manque de décision, l'absence ou le manque d'action, et encore plus l'immobilité, les temps morts, les lenteurs ou encore les doutes.

L'Influent vit au travers du regard des autres. Il sera stressé par l'absence ou le manque de reconnaissance, surtout d'un point de vue social, les relations agressives, voire hostiles, la suppression des libertés, les procédures de manière générale ou encore la solitude.

Le Stable s'inscrit dans un processus global. Certaines situations le stressent plus spécifiquement, et en particulier l'agressivité, surtout envers sa tribu, les changements, surtout ceux qui impactent les personnes, l'urgence et la pression de manière générale, les conflits entre les personnes ou encore les incohérences.

Enfin le Conscientieux est carré dans sa façon d'être. Il est plus spécifiquement stressé par les critiques, surtout si elles sont gratuites, le bavardage, les digressions, les discussions sans fin et sans but, les gestuelles exubérantes, l'absence ou le manque d'information, l'imprécision de manière générale, le manque de temps ou encore l'absence ou le manque de logique.

### Stress léger

En cas de stress léger, les personnes vont adapter leur comportement en fonction des événements extérieurs et en particulier du stress. Évidemment, chaque profil va réagir d'une façon propre. De manière générale, chaque profil **DISC<sup>p4</sup>** va accentuer ses caractéristiques habituelles.

Pour les rouges (D), cela renforce leur caractère sanguin, avec des mouvements rapides dans tous les sens, des mouvements d'humeur, de la colère et de l'impatience, une augmentation de son côté extraverti, des décisions encore plus rapides ou encore de l'agressivité.

Pour les jaunes (I), un petit côté théâtrale va se mettre en place et notamment encore plus d'extraversion et de gestes, de l'enthousiasme, parfois même étouffant, de l'exagération dans tout, parfois même en dépassant les limites du ridicule, des attaques et piques, personnelles ou sur le travail, qui font mal ou encore de l'éparpillement.

Pour les verts (S), même à faible dose, le stress le bloque et provoque une augmentation de son côté introverti, un repli sur lui-même, et repli de manière générale, parfois même jusqu'à la soumission. Il va cacher encore plus ses émotions, devenir super attentif (notamment à l'écoute) ou encore éprouver de réelles difficultés à se lancer.

Pour les bleus (C) enfin, cela fait ressortir leurs peurs, ce qui se traduit par des signes qu'il est exacerbé, jusqu'à faire marche arrière, une augmentation de son côté introverti, une communication un peu plus visuelle ou encore qu'il cherche à maîtriser encore plus ses sujets.

## Stress important

En cas de stress important, ou quand les causes de stress deviennent plus intenses, le comportement des profils **DISC<sup>p4</sup>** peut changer radicalement.

Les Dominants passent d'un extrême à l'autre. Ils deviennent introvertis, font marche arrière ou encore se retirent ou s'excluent. On a déjà vu des rouges mettre fin à un projet ou à une activité en envoyant tout bouler. Le dominant se retrouvant souvent en position de leader, cela peut avoir des conséquences lourdes et définitives au sein de l'entreprise ou de l'équipe.

Les Influent le vivent mal. Ils diminuent leur côté extraverti, voire deviennent introverti, s'isolent du groupe ou encore pensent qu'on ne les apprécie plus. Certains grands patrons sont connus pour être des Influent. Ils peuvent envoyer balader des clients qui ne semblent pas les apprécier à leur juste mesure. On a parfois assisté à des crises de pleurs incontrôlées et spontanées en conseil d'administration.

Les Stables sont à prendre avec des pincettes. Ils deviennent extravertis, voire agressifs, explosent ou encore montrent des signes de rage, parfois en ayant du mal à se contrôler. Il ne faut pas prendre à la légère ce changement d'attitude chez un stable. Il faut faire particulièrement attention avec les Stables ; les stables ne se battent pas pour blesser mais pour tuer. Leurs réactions peuvent être excessives et disproportionnées.

Les Consciencieux règlent leurs comptes. Ils deviennent extravertis, et même un peu trop, exposent de façon détaillée et argumentée leurs griefs, ressortent les cadavres du placard. Un des gros risques est de voir le Consciencieux se transformer en négateur.

## Conséquences du stress

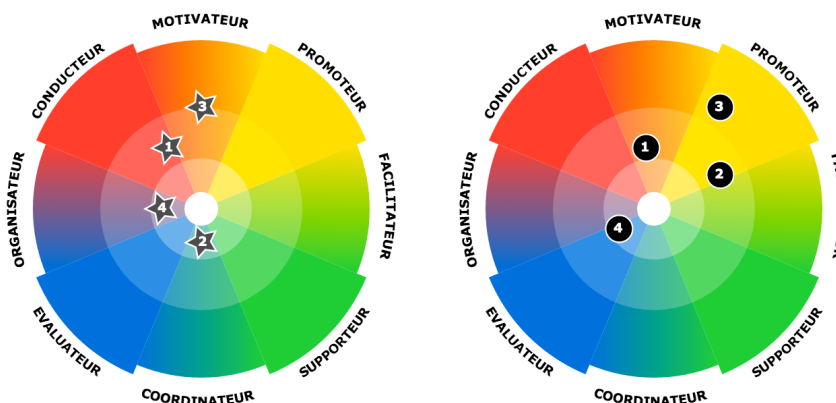
Dans tous les cas, le stress n'est pas bon. On pourra considérer qu'un stress léger peut débloquer une situation à condition de ne pas en abuser, même si c'est généralement déconseillé.

De manière générale, avec les rouges et les jaunes, on pourra conseiller d'augmenter la cadence. On parlera d'accélération positive. On pourra proposer des paris ou des défis, éventuellement motivés par des primes, créer des challenges, surtout pour les Dominants, stimuler, surtout pour les Influent, favoriser des objectifs sur le court terme, remettre les compteurs à zéro en fin de tâche ou d'itération, découper les tâches, mettre en place des journées exceptionnelles et intensives ou encore célébrer des temps forts comme Noël, le nouvel an, partager la galette des rois ou même le Beaujolais nouveau.

Les verts et les bleus auront plutôt besoin de calmer le jeu. On parlera de ralentissement positif. On pourra instaurer des temps faibles (calmes), éviter les activités de compétition et leur préférer des activités de détente, surtout en groupe, respecter et encourager les temps de pause, comme

les repas, célébrer des réussites ou des actions de groupe, organiser des réunions, accompagner les nouveaux, faire du tutorat, ou encore mettre en place des formations.

Quand une situation de stress ou de conflit perdure, il faut la déminer. Avec un Dominant, il suffit généralement de mettre les choses au clair simplement et sans fioriture. Avec un Influent, on travaillera sur son estime de lui-même et la confiance et l'amour que lui porte l'équipe. Avec un Stable, il faudra intervenir en urgence et avant d'atteindre son point de rupture, en calmant le jeu. Enfin, avec un Conscientieux, il faut prendre son temps. L'erreur classique consiste à être top vite d'accord avec ses arguments. Il faut lui laisser le temps de les exposer un par un et de les accepter au fur et à mesure.



La roue **DISCp4** est d'une grande aide pour détecter un stress caché chez ses collègues. En effet, même s'il est normal que le profil adapté (roue de gauche) et le profil naturel (roue de droite) divergent, tout simplement parce que cela traduit une adaptation au contexte, cela peut aussi résulter d'un stress plus ou moins fort. En cas de doute, il sera opportun de proposer un nouveau test à son équipe pour faire le point.

Dans l'exemple, ci-dessus, représentant les résultats d'un groupe sur le site, on constate que certaines personnes ont des profils adapté et naturel très proches, tandis que d'autres s'adaptent. Ainsi, pour la personne n°4 il n'y a presque pas de différences. Cette personne doit se sentir à l'aise dans son environnement de travail. Elle se montre comme elle est vraiment. Les personnes n°1 et n°3 s'adaptent légèrement sans que cela ne soit important. Quant à la personne n°2, on note une différence relativement sensible entre son profil naturel et son profil adapté. C'est le signe que la personne n°2 fait, consciemment ou inconsciemment, des efforts pour s'adapter à son équipe.

Toujours dans l'exemple, on remarque un décalage global des profils vers la gauche. On peut donc imaginer que l'équipe est dans une période de stress ou dans une optique de production car elle se concentre vers l'action.

## Synthèse des profils

### Points clés

	Dominant	Influent	Stable	Consciencieux
<b>Couleur</b>	Rouge : sang, fer, pompier.	Jaune : soleil, chaleur, bonne humeur, ambiance détendue.	Vert : calme, nature, prairie, apaisant, rassurant.	Bleu : police, sécurité, ciel, mer.
<b>Animal</b>	Éléphant, taureau.	Coq, lion, paon.	Chien, loup, rat.	Hibou, castor, écureuil.
<b>Emotion</b>	Colère	Joie	Tristesse	Peur
<b>Profession type</b>		Commercial, marketing.	Informatique, Mère Teresa.	Comptable, administratif.
<b>Question</b>	Quoi ?	Qui ?	Comment ?	Pourquoi ?
<b>Force</b>	Concentré sur les objectifs, forte capacité à réaliser des projets.	Optimiste, énergique, bon orateur, bon relationnel.	Loyal, concret.	Précis, analytique.
<b>Limite</b>	Impatient	Désorganisé	Effacé	Trop critique.
<b>Moteur</b>	Défis personnels, responsabilités, challenge, compétition.	être reconnu par les autres.	Servir, être utile (ne peut pas résister quand on lui demande son aide).	La bonne façon d'agir.
<b>Besoin</b>	Action	De l'assentiment des autres.	Régularité, harmonie.	
<b>Peur</b>	Qu'on profite de lui en lui posant des défis.	être rejeté par les autres (perte de confiance)	Perdre la stabilité (changement d'environnement, accélération).	Qu'on critique son travail.
<b>Changement</b>	Très à l'aise.	Passé d'une tâche à l'autre sans forcément avoir fini la précédente.	Préfère les changements préparés et lents.	N'aime pas car ça représente un risque.
<b>Détails</b>	Mal à l'aise (déteste).	S'y perd, risque de s'y noyer.	En a besoin pour bien comprendre le sujet, mais pas forcément de tous.	Adore les données : accumulateur.
<b>Décisions</b>	Prend facilement des décisions sans avoir toutes les données.		A du mal à se décider.	Le prévenir à l'avance quand il y a une décision à prendre. Le consulter pour les décisions, sinon il risque de les rejeter.
<b>Talent</b>	Décider	Influencer	Conseiller	Analyser les problèmes.
<b>Accueil</b>	Peu convivial.	Très convivial.	Convivial	Peu convivial.
<b>Avoir son avis</b>	Quelles sont tes recommandations ?	Quelles sont tes impressions ?	Qu'en pense l'équipe ?	À quelle conclusion les faits t'amènent-ils ?
<b>Attention</b>	Écrase tout sur son passage pour atteindre ses objectifs.	Défend son territoire.	À la goutte d'eau qui fait déborder le vase. Défend son équipe.	Pense que ça ira bien si on suit les règles. Ponctuel.

## Verbal

	Dominant	Influent	Stable	Conscientieux
<b>Veut</b>	Du factuel.	Les news, les rumeurs.	écouter les histoires des gens	Les faits, les idées doivent avoir une validation logique.
<b>Ecoute</b>	Parle plus qu'il n'écoute.	Parle beaucoup. Aime les discussions. C'est surtout le processus qu'il aime, plus que le contenu.	écoute plus qu'il ne parle, parle peu, grosse capacité d'écoute.	écoute plus qu'il ne parle. Préfère les emails.
<b>Demande</b>	Ordonne plus qu'il ne demande.	Un peu manipulateur.	Pose des questions plus qu'il n'affirme.	Pose des questions, peut se transformer en négator si on le coupe.
<b>Analyse</b>	Sépare les forces des faiblesses.	Donne ses sentiments, réfléchit à voix haute.	Peut sembler lent mais a une réflexion profonde.	A besoin de réfléchir avant de répondre. Peut être paralysé par son analyse.
<b>Opinion</b>	Donne des opinions directes.	Donne son opinion sans qu'on ait à lui demander	Donne son opinion seulement si on lui demande	Donne des données et non son opinion.
<b>Construction</b>	Donne la conclusion sans indiquer les étapes du raisonnement.	Utilise des expressions de jeune, à la mode	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.	Explique toutes les étapes avant de donner les conclusions. A du mal à résumer.
<b>Interruptions</b>	Coupe les gens. Parle dès qu'il y a un blanc.	Coupe les gens. A toujours quelque chose à dire.	S'interrompt dès qu'un autre parle ou montre qu'il veut parler. Estime que ce que disent les autres est plus important.	S'arrête de parler s'il est coupé.

## Visuel

	Dominant	Influent	Stable	Conscientieux
<b>Poignée de main</b>	Rapide,ferme.	Ferme (aime serrer les mains).	Moyennement forte.	Pas automatique.
<b>Regard</b>	Regarde dans les yeux.	Regarde dans les yeux.	N'aime pas qu'on le fixe dans les yeux, rompt le contact.	évite les yeux, regarde la table, ne dit pas bonjour naturellement.
<b>Faciale</b>	Baille quand ca fait trop longtemps qu'il n'a pas pris la parole.	Beaucoup d'expressions.	Visage placide.	Attitude neutre, inexpressive. Cache ses sentiments.
<b>Gestes</b>	Grands gestes en dehors de la zone normale.	Parle avec les mains, en dehors de la zone normale.	Pas de grands gestes, bouge peu, marche lentement, zone normale.	Petits gestes, dans la zone normale.
<b>Look</b>		à la mode (vêtements, techno), sait adopter sa tenue vestimentaire en fonction de son environnement.	Habits sobres/sombres, se fond dans la masse.	Classique, sobre.

	Dominant	Influent	Stable	Conscientieux
<b>Assis</b>	S'étend sur le dossier de sa chaise pour s'étirer.	Préfère être debout.	Ne tient pas en place	Concentré
<b>Divers</b>	Occupe l'espace, en prend possession, entre dans l'espace privé.			Peut se mettre en colère, à pleurer sans préavis.

## Vocal

	Dominant	Influent	Stable	Conscientieux
<b>Volume</b>	Fort	Grande plage vocale : aigue/grave.	Très faible (on doit lui demander de parler plus fort au téléphone).	Faible
<b>Rythme</b>	Rapide	Beaucoup de variations : vite/lent.	Lent, doucement, fait des pauses.	Lent
<b>Ton</b>	Autoritaire,oppressant.	Beaucoup de variations.	Peu de variations.	Peu de variations, monocorde.
<b>émotions</b>		Rit fort.	Calme	Sous contrôle.

## Email

	Dominant	Influent	Stable	Conscientieux
<b>Aime</b>	Quand c'est rapide, efficace, pratique.	Non. Trouve les emails impersonnels et ennuyeux.	Préfère la communication vocale.	Adore. Très à l'aise avec les outils informatiques
<b>Salutation nominative</b>	Non	Oui (avec surnom).	Oui (cher).	Non
<b>Formule de politesse</b>	Non	Oui	Oui	Non
<b>Signature</b>	Non	En couleur et très complète.	Oui, avec info de contact.	Complète mais sobre.
<b>Longueur</b>	Bref, un ou deux paragraphes de trois phrases.	Longs (ceux qu'il écrit)	Moyennement longs	Long, complet, détaillé, exhaustif (barre de défilement).
<b>Décoration</b>	Non	Smileys, ponctuations diverses, image de fond, musique.	Non	Non
<b>Contenu</b>	Donne la conclusion en premier.	Mélange perso et travail, points importants et anecdotes.	Ne demande pas directement ce qu'il veut. N'entre pas directement dans le vif du sujet.	Donne toutes les explications avant la conclusion.
<b>Prend des nouvelles</b>	Non	Oui et indique aussi comment il va.	Oui	Non
<b>Pièces jointes</b>	Non		Non, mais les pièces jointes ne le gênent pas.	Oui, beaucoup, et il s'attend à ce qu'on les lise.
<b>Divers</b>	Utilise les mails comme le chat.	nvoie souvent des blagues, PowerPoint. Ne lit pas les emails longs.	Peut être long à répondre par souci de bien faire.	Lent à répondre pour donner une réponse complète et juste.



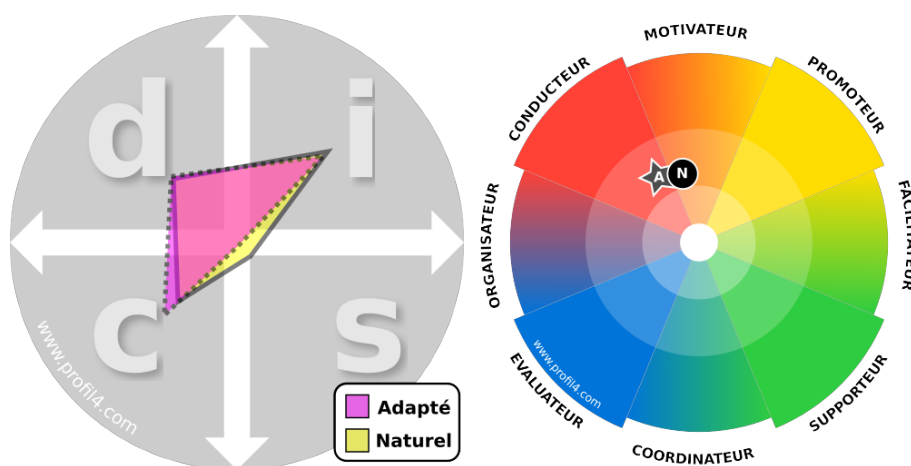
## Pour lui parler

	Dominant	Influent	Stable	Conscientieux
<b>Critiques</b>	On peut être dur avec lui sans qu'il le prenne mal.		A besoin de temps et de recul pour encaisser.	Risque de se bloquer.
<b>A éviter</b>		Ne jamais oublier de lui dire bonjour, de prendre des nouvelles, sinon il va s'imaginer que quelque chose ne va pas. Ne pas hâter la discussion.	N'aime pas la reconnaissance et les récompenses en public. Ne jamais s'en prendre à son équipe.	Les agressions.
<b>A faire</b>	Aller à l'essentiel. Il aime quand on est direct, franc et bref. Soutenir ses buts/objectifs. Poser des limites. Il faut parfois le malmener pour avoir son attention.	être relax quand on lui parle. Commencer en parlant du weekend. Diriger la communication vers lui.	Prendre son temps et être doux, sinon il risque de le voir comme une agression. Tout arrêter et l'écouter quand il parle.	être direct. Ne pas enrober. être exact, organisé. Lui faire envisager les conséquences (petites/grosses) d'une mauvaise décision : est-ce si grave ?
<b>Veut</b>	Des réponses tranchées sans les détails. Connaitre les mauvaises nouvelles le plus tôt possible, en proposant un plan B si possible.	Accorde beaucoup d'importance au ton/intonation, il faut être vivant et montrer de l'enthousiasme sinon il n'écoute pas.		
<b>Conflit</b>	Indifférent	à désamorcer le plus vite possible.	Ca le rend très mal à l'aise.	à désamorcer calmement et en prenant son temps.
<b>Compliments</b>	Sensible aux félicitations sur ses accomplissements.	Aime qu'on le félicite, même pour des choses sans importance.	Préfère qu'on félicite son équipe.	Parler de son raisonnement.
<b>Feedback</b>	Parler de résultat, de capacité à atteindre ses objectifs.	Orienter sur sa personnalité, prestige, jugement des autres. Le feedback négatif doit être rapide. Il risque d'être sur la défensive.	A faire exclusivement en privé. Mettre en avant l'impact pour l'équipe.	En privé. être calme. Ne pas le forcer. Parler d'efficacité.
<b>Délégation</b>	Il suffit de lui indiquer le but final.	Commencer par un brainstorming.	Prendre du temps pour lui expliquer une tâche et préciser pourquoi on lui donne à lui.	Lui indiquer les grandes étapes et s'attendre à des questions pour les détails.
<b>Délais</b>	Il fera tout pour atteindre ses objectifs dans les temps. Il aime les personnes qui atteignent leurs objectifs au bon moment.	A tendance à ne pas respecter les deadlines. Bien insister sur les exigences de date. L'aider à prioriser, une seule tâche à la fois. Lui demander régulièrement où il en est.	Analyse ce qu'on lui dit et revient (plus tard) avec des questions. Aime préparer le terrain avec les gens.	A besoin de deadline car il a tendance à accumuler indéfiniment des données et à ne jamais se décider. Insister pour avoir des réponses, même s'il reste des données manquantes.
<b>Contact</b>		On peut être physiquement proche de lui.	Ne pas entrer dans son espace personnel.	Ne pas le toucher.

# Annexes

## Analyse pondérée

Le test **DISC** p4 de Groupe donne également lieu à une analyse pondérée des réponses de Laurent. Dans ce cadre, son profil adapté est 29-38-1-32 est son profil naturel est 28-40-6-26.



## Copyright

profil4.com © 2017. Tous droits et bases réservés.

Toute reproduction totale ou partielle de ce document sans l'autorisation expresse de profil4.com est strictement prohibée.

Les images, textes et autres composants de ce document sont protégés par des droits de propriété intellectuelle. Toute reproduction totale ou partielle du document et de son contenu, par quelques procédés que ce soient, sans autorisation préalable et expresse de profil4.com, est interdite et constitutive d'une contrefaçon au sens des articles L335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.