

# L'OUTIL DISC

## L'évaluation du comportement

« **Comment agissons-nous ?** » : C'est à cette question fondamentale que l'outil **DISC** apporte des éléments de réponse. Cette méthode se base sur les émotions et permet de mieux comprendre comment un collaborateur trouve son énergie, son auto-motivation et ses réponses face aux pressions externes.

### ▪ Méthode scientifique

Depuis des millénaires, les hommes se sont observés, ont analysé les **comportements** de chacun. Mais ces connaissances, basées sur l'instinct, n'avaient pas encore d'appellation propre.

Au cours du XXe siècle, le psychologue américain (*William Moulton Marston*) a développé une méthode pour **décrypter et analyser ces comportements**. Ses recherches, notamment son ouvrage *Les émotions des gens normaux* publié en 1928, ont permis de consolider et valider ce langage.

L'outil **DISC**, pour Dominance Influence Stabilité Conformité, était né. Marston n'a pas inventé le système d'évaluation du comportement, il n'a même pas perçu le potentiel d'application de ses recherches. Néanmoins, la publication de ses travaux a permis d'alimenter les études comportementales et cela a mené, à terme, à développer une vision moderne de l'outil DISC, complétant la pensée initiale de Marston.



## ▪ Les applicatifs

Cette méthode a pour objectif de **décrypter nos comportements, nos interactions et notre façon de réagir avec les autres**. Des notions telles que l'éducation, l'intelligence ou l'expérience ne sont pas prises en compte dans cette évaluation. Seule compte **notre façon d'être** et ce qui en découle.

→ L'outil **DISC** offre une réelle polyvalence.

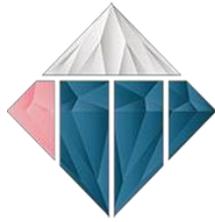
- En recrutement, il permet d'établir un profil de poste précis et **optimise le processus d'embauche**. Les besoins du poste sont mis en évidence et le choix du candidat se fait en fonction des attentes exprimées. Grâce à l'utilisation du **DISC**, la compatibilité entre recruteur et candidat est ainsi renforcée, tout comme l'intégration de la nouvelle recrue dans l'entreprise.
- En conseil/coaching, le **DISC** permet d'intervenir sur des **problématiques relatives à la communication**, individuelle (mieux se connaître pour mieux s'apprécier) comme collective (team building, cohésion d'équipe, communication interne).

## ▪ Données de validité

La fiabilité de notre outil **DISC** est basée sur le coefficient alpha de Cronbach ( $\alpha$ ). Ce dernier est considéré comme étant le test statistique le plus approprié pour toute mesure de fiabilité. Le coefficient alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) varie de 0 à 1 : 0,6 étant considéré comme le niveau minimum de fiabilité acceptable. La méthode **DISC** s'est évidemment prêtée à cette évaluation de fiabilité et a obtenu **des scores situés entre 0.826 et 0.885  $\alpha$** .

Cronbach's alpha	Internal consistency
$\alpha \geq 0.9$	Excellent
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Good
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Acceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Questionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Poor
$0.5 > \alpha$	Unacceptable

.../...



# L'OUTIL WPMOT

## L'évaluation des facteurs de motivation

Qu'est-ce qui motive un individu ? L'outil **WPMOT** (*Workplace Motivators*) permet de mettre en lumière ce que l'individu considère comme important dans son environnement de travail et de connaître les moteurs de chacun.

### ▪ Méthode scientifique

L'outil **WPMOT** se base sur les recherches menées par le philosophe et psychologue allemand Eduard Spranger. Plus particulièrement son ouvrage (*Types of men*) dans lequel il tente de décrypter les valeurs des individus et l'impact qu'elles peuvent avoir sur leurs comportements.

Dans son approche, Spranger met en évidence six attitudes correspondant aux lunettes que nous portons pour juger le monde qui nous entoure. **Chaque attitude pouvant alors être exprimée comme étant un moteur ou un filtre à nos actions du quotidien.**

### ▪ Les applicatifs

**WPMOT** est un outil précieux pour du conseil comme du coaching. Et pour cause, il **révèle les différents facteurs de motivation** et aide ainsi à mieux comprendre les priorités qu'un individu s'est fixées. Le rapport réalisé permet d'accompagner les répondants dans une meilleure appréhension de leur environnement professionnel et ainsi les aider à **mieux atteindre leurs objectifs.**

Cet outil offre une grande polyvalence dans son application et permet les effets suivants :

- Réduction du turn-over
- Meilleure satisfaction dans le travail
- Réduction des conflits
- Renforcer la cohésion

### ▪ Les données de validité

La fiabilité de notre outil **WPMOT** est basée sur le coefficient alpha de Cronbach ( $\alpha$ ). Ce dernier est considéré comme étant le test statistique le plus approprié pour toute mesure de fiabilité. Le coefficient alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) varie de 0 à 1. 0,6 étant considéré comme le niveau minimum de fiabilité acceptable. **WPMOT** s'est évidemment prêté à cette évaluation de fiabilité et **a obtenu des scores oscillants entre 0.7 et 0.8  $\alpha$ .**



## LE PROFIL STRESS

### L'évaluation du stress pour mesurer la qualité de vie au travail

**Le stress** : *Un terme malheureusement de plus en plus courant à notre époque. Plus qu'un simple état d'esprit, il symbolise un réel mal-être qui peut toucher un individu, voire l'ensemble d'une équipe. Notre tout nouvel outil éponyme entend bien apporter des éléments de réponse concrets afin d'intervenir face aux potentielles sources de tension.*

#### ▪ Méthode scientifique

**Identifier les sources de tension est primordial** pour le bon fonctionnement d'une équipe en difficulté. L'outil (*développé par TTI*) permet de repérer **sept facteurs de stress différents**, permettant ainsi la mise en place d'un plan d'intervention adapté.

Le stress lié à **la demande** résultant d'une mauvaise définition des postes, une charge de travail excessive, etc.

Le stress lié à **la balance entre efforts et récompenses** généré par le sentiment de ne pas être récompensé à sa juste valeur, comparé aux efforts entrepris.

Le stress lié **au manque de contrôle** dû à une trop grande responsabilité portée sur les épaules, ou une incapacité à contrôler son environnement ;

Le stress lié **au changement d'organisation** apporté par les effets d'une restructuration, le changement de style de leadership ;

Le stress lié **au manager** qui se traduit par une pression démesurée opérée sur l'individu, imposée par un supérieur ;

Le stress lié **au manque de soutien** ;

Le stress lié à **la sécurité de l'emploi** résultant d'une peur accrue de perdre son travail

.../...



## ▪ Les applicatifs

Conscients des problématiques actuelles rencontrées par le monde entrepreneurial, **NEW START CONSULTING** utilise un outil complet et, surtout polyvalent.

**Le bien-être en entreprise est une notion indispensable**, c'est pourquoi notre nouvelle évaluation vous permettra de **repérer les potentielles sources de tension** qui détériore la motivation et la productivité de vos équipes.

Notre outil stress vous permettra d'intervenir aussi bien sur du conseil que du coaching et ce, sur des profils individuels comme collectifs.



## NEW START CONSULTING ®

Cabinet Spécialiste en Recrutement & Intégration, Audit et Accompagnement  
- Formateur en Organisation, Optimisation & Développement  
- Formateur en Performances Commerciales.

Site : <http://www.cabinetnewstartconsulting.fr>

Mail : [newstartconsulting@bbox.fr](mailto:newstartconsulting@bbox.fr)

Tel : 06. 09.34.84.04 (Bureau)



Face au Coronavirus, il existe des gestes simples pour préserver votre santé et celle de votre entourage :

Se laver les mains très régulièrement	Tousser ou éternuer dans son coude	Utiliser des mouchoirs à usage unique	Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades	Porter un masque quand on est malade

