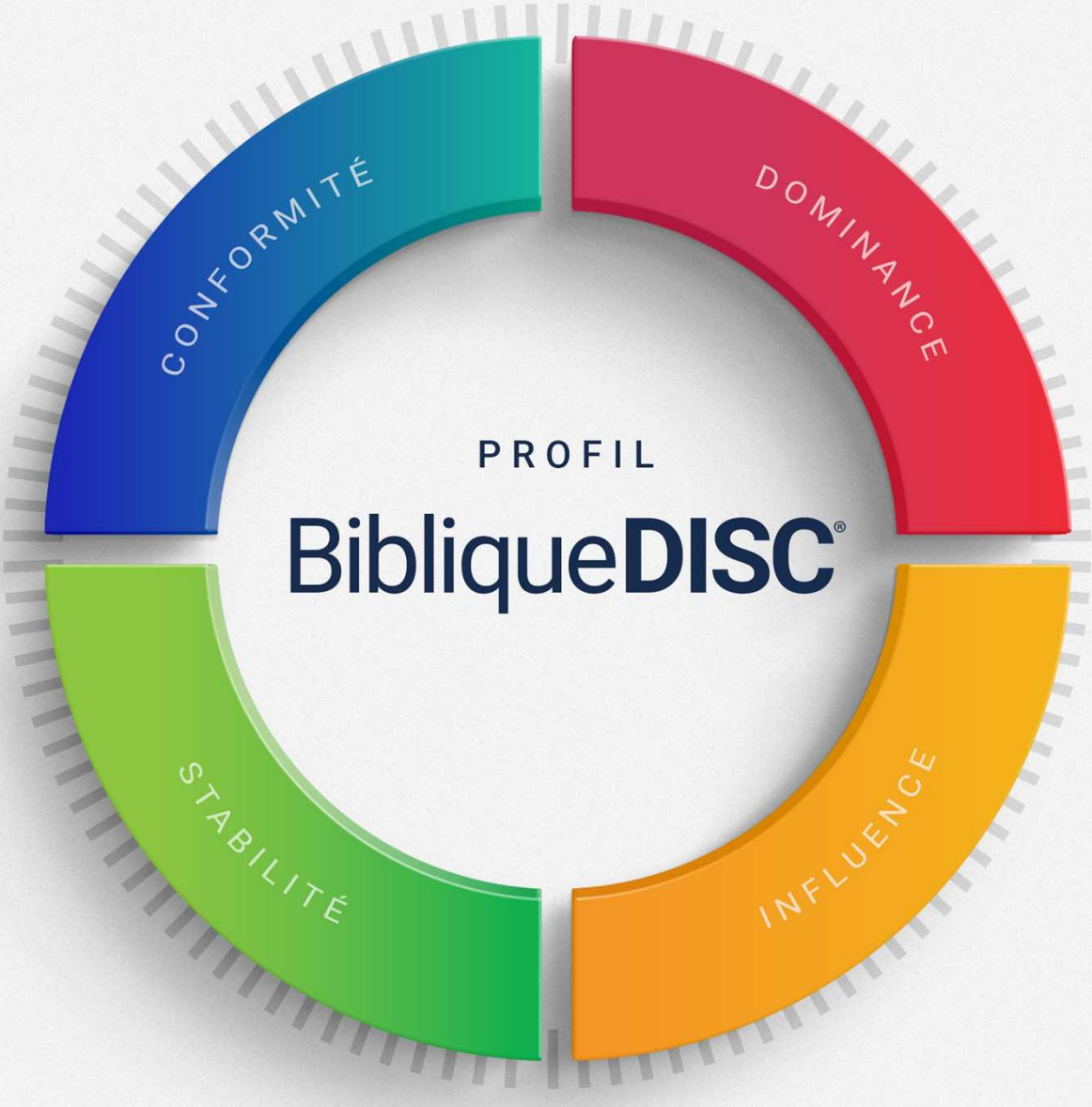
LeadLikeJesus



Se comprendre soi-même et comprendre les autres,
et tirer parti des forces que Dieu nous a données.

Bilan pour: Sample Report
Style: I/SC
Fourni par: Biblical DISC Support Team
Date: 15/05/2023

Table des Matières

Biblical DISC® Version 5.1

Introduction à l'évaluation DISC 3
Comprendre le modèle de comportement DISC 4-5
Comprendre vos styles naturels et adaptés DISC 6-7
Aperçu des quatre styles basique DISC 8

PARTIE I: Comprendre vous-même à travers le modèle de comportement DISC

Caractéristiques générales 9
Vos forces : Ce que vous apportez à l'organisation 10
Vos motivations (désirs) et vos besoins 11
Votre environnement de travail idéal 12
Votre comportement et vos besoins en situation de stress 13
Conseils et plans de communication pour les autres 14
Vos domaines d'amélioration potentiels 15
Le résumé de votre style 16
Un regard plus approfondi sur votre comportement : le modèle comportemental 17
Continuums de style adapté et naturel 18-19
Votre style de travail, de communication, de négociation et de relation 20-23
Les Trois R de Relations DISC 24

PARTIE II : Comprendre les personnages bibliques grâce au modèle comportemental DISC

Les personnages bibliques et votre modèle de style DISC combiné 25
Les modèles de comportement D-I-S-C élevés dans les écritures 26-29
Mélanges DISC et caractères bibliques 30
Les affirmations de Jésus, son style de comportement et sa capacité d'adaptation 31-33
Comment connaître Jésus 34
Plan d'application personnel du DISC 35

PARTIE III : Appliquer le modèle comportemental DISC pour diriger et aimer comme Jésus

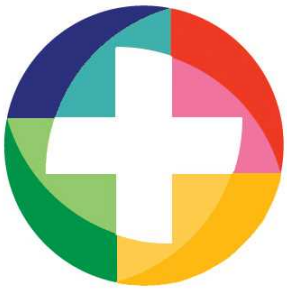
Qu'est-ce que l'adaptabilité comportementale ? 36
Comment identifier le style comportemental DISC d'une personne ? 37
Comment modifier la franchise, l'ouverture, le rythme et les priorités ? 38-39
Comment s'adapter aux différents styles et communiquer avec eux ? 40-43
Plan d'action DISC 44
Clause de non-responsabilité et informations sur les droits d'auteur 45
Prochaines étapes avec Lead Like Jesus 46

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Introduction à l'Évaluation Biblique DISC

Nous vous félicitons d'avoir effectué l'évaluation biblique DISC®. Il s'agit d'un outil utile pour mieux comprendre votre comportement et celui des autres personnes avec lesquelles vous interagissez. La lecture de ce rapport, la réalisation de certains exercices et l'application des principes que vous avez appris vous permettront d'améliorer vos relations et vos résultats. Vous découvrirez comment Dieu a utilisé le style de comportement des personnes dans les Écritures pour accomplir ses desseins, et comment Jésus a modélisé le comportement parfait pour aimer, vivre et diriger efficacement. Vous pourrez acquerrir une perspective unique sur la façon dont Dieu vous a créé et sur la façon dont il peut vous utiliser pour servir son Royaume.

STYLES de Comportement DISC



Le modèle DISC du comportement humain fournit un langage commun pour aider les gens à se comprendre eux-mêmes et à comprendre les autres. Depuis plusieurs décennies, la recherche a montré que le comportement humain peut être classé en quatre catégories de base, avec de multiples modèles émergeant de ces quatre styles. Le présent rapport utilise la classification DISC :
Dominance, Influence, Stabilité et Conformité pour décrire ces quatre catégories de comportement. L'évaluation biblique DISC® se concentre sur les modèles de comportements externes et observables que présente chaque style. Le modèle est simple, pratique, facile à retenir et à utiliser.

Comment utiliser ce document

Ce rapport DISC est divisé en trois parties et comprend des **exercices d'application** sur de nombreuses pages :

La **première partie** est consacrée à la compréhension des caractéristiques de votre style DISC. Chaque style possède ses propres forces ainsi que des possibilités d'amélioration et de croissance continues. Les descriptions comportementales mentionnées dans ce rapport sont des tendances pour votre groupe de style. Vous pouvez personnaliser le rapport en déterminant les affirmations qui s'appliquent spécifiquement à vous et celles qui ne s'appliquent pas. Vous obtiendrez de plus amples informations sur votre comportement en consultant d'autres personnes qui vous connaissent suffisamment bien pour déterminer les domaines qui peuvent constituer des "angles morts" pour vous.

La **deuxième partie** se concentre sur l'application du DISC aux hommes et aux femmes de la Bible, en soulignant les décisions qu'ils ont prises et les motivations humaines de leur comportement. Vous apprendrez comment l'orgueil et la peur ont affecté leurs décisions et leur comportement, et la transformation qui s'est produite lorsqu'ils ont soumis leur vie à la volonté du Seigneur. Vous découvrirez également comment Jésus était et reste le modèle parfait pour aimer, vivre et diriger.

La **troisième partie** est consacrée à l'application du modèle dans votre vie quotidienne, tant sur le plan personnel que professionnel. Vous découvrirez comment "lire" le style des autres, puis comment modifier votre comportement pour répondre à leurs besoins ou aux besoins de la situation, le cas échéant. Des stratégies seront partagées pour développer de meilleures lignes de communication et des relations plus solides. En bref, vous apprendrez à aimer comme Jésus aime.

Principes clés du modèle DISC

- Il n'y a pas de "meilleur style" - tous les styles ont de la valeur et chacun est un mélange des quatre styles.
- Votre style de comportement est influencé par d'autres facteurs, notamment vos valeurs, vos expériences de vie et votre maturité.
- Une première clé pour être plus efficace est de se comprendre soi-même et de comprendre son style de comportement.
- Une deuxième clé consiste à comprendre le style des autres ainsi que leurs motivations et leurs priorités.
- La troisième clé pour être plus efficace avec les autres est d'apprendre à flexibiliser ou à adapter son comportement.
- La Parole de Dieu est toujours l'autorité finale pour tout ce qui concerne les personnes et leur comportement.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Comprendre le modèle DISC

STYLES DE COMPORTEMENT

Les recherches historiques et contemporaines révèlent plus d'une douzaine de modèles différents de nos différences comportementales, mais beaucoup d'entre eux ont un point commun : le regroupement du comportement en **quatre catégories de base**. Les styles DISC sont **la dominance, l'influence, la stabilité et la conformité**. Il n'y a pas de "meilleur" style. Chaque style a ses propres forces et ses propres possibilités d'amélioration et de croissance. L'évaluation biblique DISC examine les comportements externes et facilement observables et mesure les tendances à l'aide d'échelles de **franchise (aspect direct ou indirect de l'approche) et d'ouverture** que chaque style présente.

Des descriptifs de chaque style sont énumérés ci-dessous

DOMINANCE	INFLUENCE	STABILITÉ	CONFORMITE
Décisif	Charmant	Compréhensif	Minutieux
Compétitif	Assuré	Sympathique	Précis
Audacieux	Convaincant	Doué d'une bonne écoute	Analytique
Direct	Enthousiaste	Patient	Conformiste
Innovant	Inspirant	Détendu	Courtois
Tenace	Optimiste	Sincère	Diplomate
Aventureux	Persuasif	Stable	Aime les détails
Aime résoudre les problèmes	Sociable	Régulier/Fiable	Factuel
Orienté vers les résultats	Confiant	Ayant un bon esprit d'équipe	Objectif

Reconnaître le Caractère Direct, l'Ouverture, le Rythme et la Priorité de Chaque Style

LE CARACTÈRE DIRECT ET OUVERT DE CHAQUE STYLE

STYLE	TENDANCES
DOMINANCE	Tendance à être direct et vigilant
INFLUENCE	Tendance à être direct et ouvert
STABILITÉ	Tendance à être indirect et ouvert
CONFORMITE	Tend à être indirect et vigilant

LE RYTHME ET LES PRIORITÉS DE CHAQUE STYLE

STYLE	TENDANCES
DOMINANCE	Rythme rapide et orientation vers les tâches à accomplir
INFLUENCE	Rapide et orienté vers les gens
STABILITÉ	Rythme posé et orientation vers les gens
CONFORMITE	Rythme posé et axé sur les tâches à accomplir

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Reconnaître les styles de comportement par le rythme et la priorité

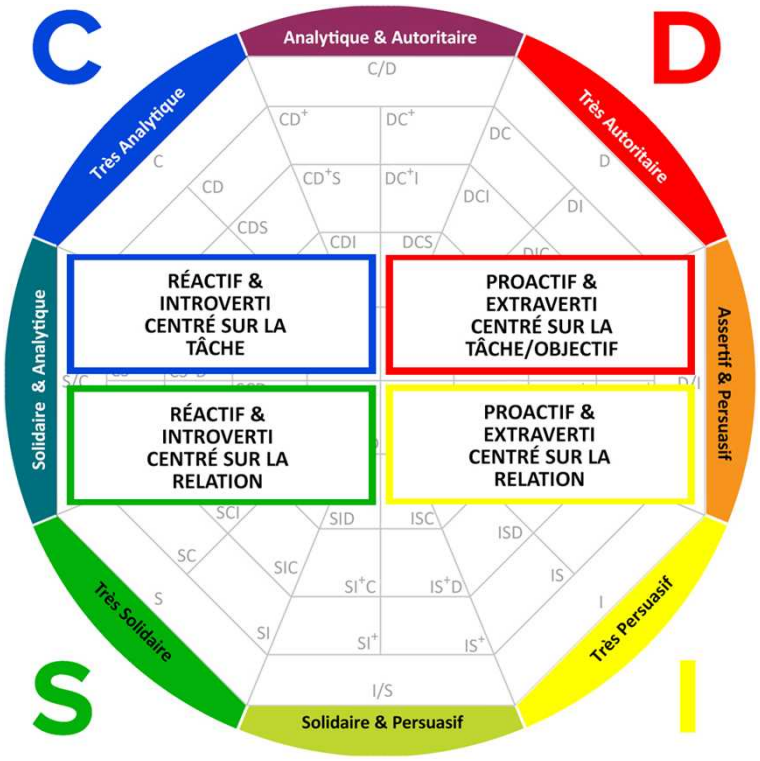
L'un des moyens les plus rapides d'obtenir une "lecture" du style de comportement d'une personne est d'observer les différences de rythme et de priorité. La "roue" octogonale* ci-dessous illustre ces différences de rythme (rythme modéré ou plus rapide) et de priorité (axé sur les tâches ou sur les personnes), comme indiqué à l'extérieur du diagramme.

Le RYTHME et la PRIORITÉ représentent deux des principales sources de tension entre les styles.

- Les styles D et I ont des *RYTHMES* différents des styles S et C. Les styles D et I sont plus rapides, tandis que les styles S et C sont plus modérés.
- Les styles D et C ont des *PRIORITÉS* différentes de celles des styles I et S. Les styles D et C sont axés sur les tâches, tandis que les styles I et S sont axés sur les personnes.
- Les styles D et S présentent à la fois des différences de *RYTHME ET DE PRIORITÉ* par rapport aux styles I et C.

CENTRÉ SUR LES TÂCHES/OBJECTIFS

RYTHME POSÉ



RYTHME RAPIDE

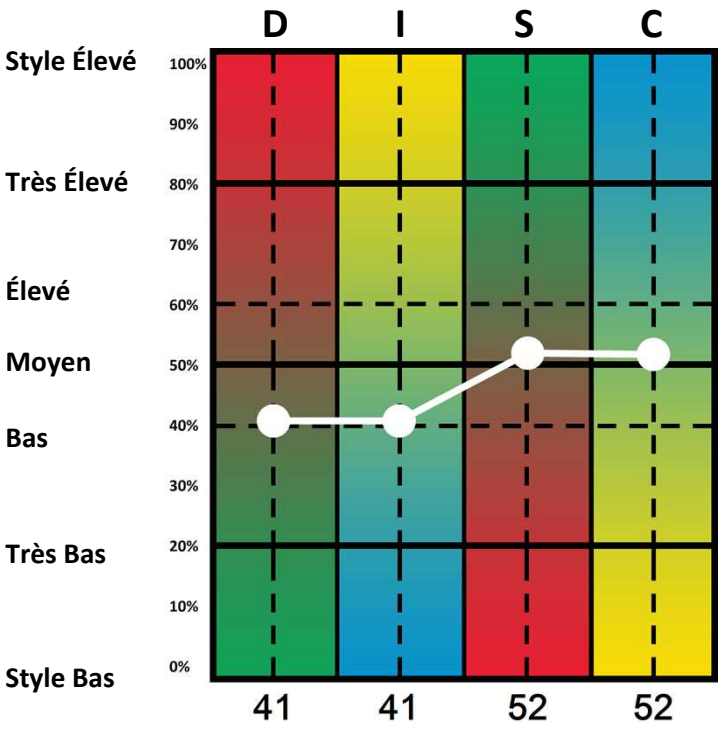
CENTRÉ SUR LA RELATION

* Ce modèle de "roue" est expliqué plus en détail à la page 17.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Comprendre Votre Style Naturel

Graphique de votre style naturel



Identifier son style comportemental DISC
Le point le plus élevé de votre graphique représente votre style de comportement DISC le plus fort.
Plus le point est élevé, plus l'intensité de ce comportement est importante. Encerclez tous les points (D, I, S ou C) situés au-dessus de la ligne médiane.
Votre point le plus élevé est : _____

Les autres points au-dessus de la ligne médiane sont les suivants :
_____

Chacun possède une partie de chacune des quatre tendances comportementales. La position des quatre points de repère sur votre graphique crée un modèle qui vous donne des informations sur votre comportement * Voir page 7 pour un aperçu de votre style naturel et de votre style adapté.

Définir Vos Styles DISC

D - Styles dominants : ils s'efforcent d'atteindre des objectifs et des résultats ; ils fonctionnent mieux dans un environnement actif et stimulant.

I - Styles influents : ils s'efforcent d'établir des relations avec les gens par la persuasion verbale ; ils fonctionnent mieux dans un environnement amical et favorable.

S - Styles stables : ils s'efforcent de soutenir les autres et de coopérer avec eux ; ils fonctionnent mieux dans un environnement favorable et harmonieux.

C - Styles conformistes : ils s'efforcent de bien faire les choses et se concentrent sur les détails ; ils fonctionnent mieux dans un environnement structuré et ordonné**.**

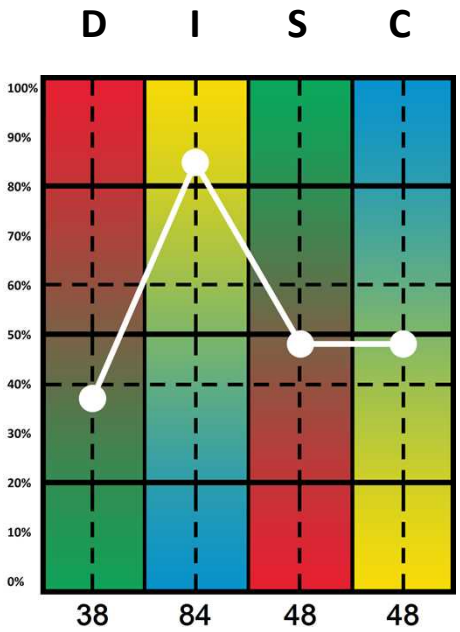
* Les recherches du DISC permettent de conclure que les personnes les plus efficaces sont celles qui se connaissent elles-mêmes, reconnaissent les exigences de la situation et adaptent ou modifient leur comportement afin d'avoir les meilleures chances de répondre aux besoins d'une opportunité donnée.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

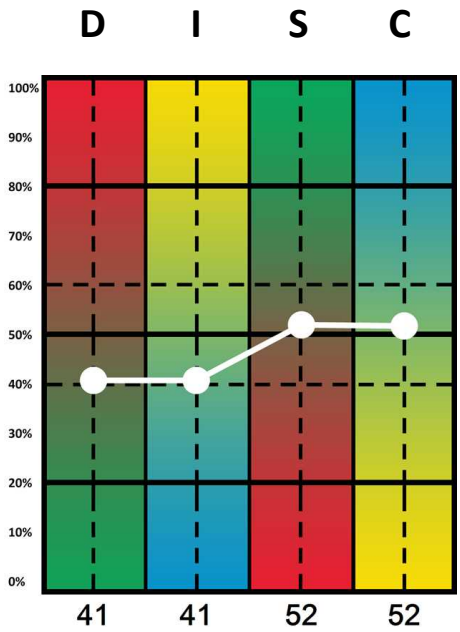
Comprendre votre style naturel et votre style adapté

Votre **Style Adapté (Graphique I)** est le graphique de gauche. Il s'agit de votre perception du comportement qui correspondait le mieux à votre centre d'intérêt au moment de l'évaluation. Il peut changer lorsque vous vous recentrez sur un nouveau rôle ou une nouvelle relation. Le graphique de droite est votre **Style Naturel (Graphique II)** et mesure votre style instinctif. Il tend à identifier votre personnalité la plus "vraie et la plus précise". Ce graphique décrit la manière dont vous réagissez lorsque vous êtes le plus à l'aise et tend également à décrire comment et pourquoi vous réagissez de manière prévisible aux attentes, à la peur et à la confrontation. Le graphique II tend à être le plus stable des deux.

Style Adapté - Graphique I



Style Naturel - Graphique II



Si les points des deux graphiques sont similaires, cela signifie que vous avez tendance à adopter les mêmes comportements dans le rôle ou la situation que vous avez choisis que dans votre environnement naturel. S'ils sont différents, cela peut causer du stress au fil du temps et vous amener à dépenser plus d'énergie pour fonctionner dans le rôle spécifique sur lequel vous vous êtes concentré lors de cette évaluation. Les différences peuvent également entraîner une plus grande fatigue.
Les points permettent également d'identifier des groupes de traits comportementaux. Aux pages 18 et 19, ces traits sont codés en couleur sur les quatre continuums D, I, S et C. Nous vous encourageons à valider l'exactitude des traits décrivant ce qui se passe dans votre style adapté et votre style naturel. Une fois que vous aurez pris conscience des différences entre les graphiques et de la validité des traits, vous pourrez mieux appliquer les stratégies de gestion du stress pour faire face aux défis. Cela peut également vous aider à savoir de qui vous pourriez avoir besoin dans votre équipe ou dans votre vie pour fonctionner dans des rôles qui sont vos plus grandes tensions de comportement.

Application : Comparez vos deux graphiques et recherchez des écarts de 20 % ou plus entre vos points dans l'une ou l'autre de vos dimensions D-I-S-C. Réfléchissez à ce qui pourrait être la cause de ces écarts et si cela cause du stress dans votre vie. Déterminez les moyens d'atténuer ce stress. (Contactez le praticien DISC qui vous a fait passer cette évaluation si vous souhaitez qu'un coach vous aide à mieux comprendre ces informations).

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Aperçu des quatre styles DISC de base

Vous trouverez ci-dessous une liste des caractéristiques de chacun des quatre styles DISC de base. Mieux comprendre les forces, les limites, les angles morts, les peurs et les zones de croissance de chaque style vous permettra de mieux réussir dans la vie.

	STYLE DE DOMINANCE ÉLEVÉ D	STYLE D'INFLUENCE ÉLEVÉ I	STYLE DE STABILITÉ ÉLEVÉ S	STYLE CONFORMITE ÉLEVÉ C
Conduite primaire	Indépendence	Interaction	Stabilité	Exactitude
Tâches préférées	Avec du challenge	Orientés vers les gens	Programmées	Structurées
Confortable avec	Prendre des décisions	Une bonne ambiance de travail	Faire partie d'une équipe	Ordre et planning
Force personnel	Résoudre des problèmes	Encourager	Soutenir	Organiser
Force hors contrôle	Préoccupation pour les objectifs plutôt que pour les personnes	Parler sans réfléchir	La procrastination face au changement	Analyse excessive de tout
Limitation personnelle	Trop direct et intense	Trop désorganisé et non traditionnel	Trop indécis et indirect	Trop détaillé et impersonnel
Désirs personnels	Contrôle, Variété	Approbation, Non-structure	Routine, Harmonie	Standards, Logique
Craintes personnelles	Perdre, Se faire abuser	Rejet, Structure rigide	Changement, Confrontation	Critique, Pensée illogique
Les angles morts	Rendre des comptes	Respecter les engagements pris	Accepter le besoin de changer	Prendre des décisions sans les analyser
Besoin de travailler	Empathie, Patience	Contrôler ses emotions	S'affirmer sous la pression	S'inquiéter moins de tout
Mesurer la maturité	Lâcher prise	Traiter objectivement le rejet	Se défendre en cas de confrontation	Ne pas être sur la défensive en cas de critique

Application : Lisez la colonne d'informations de votre style DISC le plus élevé de la page 6. Mettez un signe plus (+) à côté de chaque mot avec lequel vous êtes d'accord, un moins (-) à côté des mots avec lesquels vous n'êtes pas d'accord et un point d'interrogation (?) à côté des mots dont vous n'êtes pas sûr.

Partagez vos résultats avec quelqu'un et voyez s'il est d'accord ou non avec votre évaluation. Examinez également les qualités figurant dans les colonnes supplémentaires situées au-dessus de la ligne médiane de la page 6 et personnalisez ces informations en les accompagnant d'un +, d'un - ou d'un ? afin d'améliorer votre compréhension de vous-même.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Partie I : Se comprendre soi-même grâce au modèle comportemental DISC

Caractéristiques générales

La narration ci-dessous sert d'aperçu général de vos tendances comportementales. Elle prépare le terrain pour le rapport qui suit et fournit un cadre pour la compréhension et la réflexion sur vos résultats. Des idées de coaching sont parfois proposées afin que vous puissiez tirer parti de vos points forts afin de maximiser votre réussite personnelle.

Vous persuadez les autres en étant attentif(ve) aux détails, via les faits et les données plutôt que par l'émotion. Les gens peuvent compter sur vous en ce qui concerne la logique. C'est la principale force que vous apportez à une équipe ou à une entreprise quand vous prenez part aux prises de décisions.

Vous aimez que votre espace de travail soit propre et bien organisé. Vous être ainsi davantage capable de vous concentrer clairement sur le projet en cours.

Vous êtes très consciencieux(se) et attentif(ve) au suivi du travail sur des projets précis et des missions complexes. Les autres peuvent compter sur vous et sur vos efforts pour mener un projet vers le succès. Certains dans l'équipe peuvent ne pas se rendre compte de tout le travail que vous avez fourni, ni de toutes les idées que vous avez apportées, car vous ne faites pas toujours part de vos réflexions aux autres. Assurez-vous que les autres membres de l'équipe savent ce que vous faites pour eux en coulisses. Cela peut être un défi pour votre modestie naturelle, mais vous devriez toujours trouver un moment et un lieu pour vous assurer que vos efforts soient reconnus.

Vous faites preuve d'une attention très élevée aux détails et vous vous efforcez d'atteindre la perfection. Vous faites en sorte d'obtenir un résultat le plus qualitatif possible. Peu de personnes ont la capacité de prêter une telle attention aux détails.

Vous avez une gestion précise du temps. Vous êtes à l'heure ou même en avance à vos rendez-vous et vous vous attendez à ce que les autres respectent votre temps de la même façon. Cela vous ennuie quand certaines personnes sont perpétuellement en retard ou lorsque les réunions s'éternisent.

Vous avez tendance à prendre vos décisions lentement et avec précaution, après un examen de toutes les variables et des contributions d'autres personnes. Vos réponses indiquent que vous faites partie de ceux qui prennent les décisions importantes de façon prudente et délibérée. A côté de cela, vous pouvez prendre des décisions routinières ou du quotidien assez rapidement.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Vos points forts

Ce que vous apportez à l'organisation

Il est probable que vous fassiez preuve d'une certaine constance dans l'expression de vos points forts. Pour l'essentiel, ces qualités tendent à renforcer votre efficacité au sein de votre organisation. Les préférences en matière de style de travail fournissent des indications utiles lorsque vous occupez un emploi ou lorsque vous travaillez en équipe ou dans le cadre d'un projet familial. Il s'agit des talents et des tendances que vous apportez à votre travail.

***Application** : Cochez les deux points forts les plus importants et les deux tendances les plus importantes de votre style de travail et reportez-les sur le résumé de votre style à la **page 16**.*

Vos points forts:

- Vous faites part d'une vue objective et réaliste des systèmes, procédures et organisations.
- Vous prenez vos responsabilités au sérieux et vous exercez votre autorité d'une manière sincère et consciencieuse.
- Vous faites particulièrement attention à ce que les détails d'un projet ne soient pas négligés.
- Vous avez le tact nécessaire pour exprimer les idées qui peuvent avoir un impact sur les autres membres de l'équipe.
- Vous êtes patient(e) quand vous travaillez avec les autres et vous utilisez des méthodes précises pour mener à bien la réalisation des projets.
- Vous avez un excellent style d'écoute, prévenant et analytique.
- Vous accordez beaucoup d'importance à la précision tout en gardant un oeil sur les délais.

Les tendances de votre style de travail :

- Vous recherchez la perfection et vous êtes axé(e) sur les détails.
- Vous appréciez à l'occasion un mot rassurant de votre manager, tant que cela est fait de manière sincère.
- Vous pouvez vous enliser dans les détails en raison de votre tendance à collecter sans cesse des données. Vous vous demandez souvent si une information à venir ne pourrait pas vous aider davantage dans la prise de décision.
- Vous prenez des risques calculés uniquement après une analyse en profondeur des faits et des données et après avoir examiné toutes les options et résultats potentiels.
- Vous êtes très consciencieux(se) et on peut compter sur vous pour gérer le suivi de projets ou de missions complexes.
- Vous avez tendance à évaluer les autres selon des standards objectifs et vous préférez être évalué(e) de la même manière.
- Vous fixez des standards de performance élevés, à vous comme aux autres, et vous vous attendez à ce que tout le monde respecte ces standards.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Vos motivations (désirs) et vos besoins

Qu'est-ce qui vous motive ? Les gens sont motivés par ce qu'ils veulent. Que voulez-vous vraiment ? Nos comportements sont également motivés par nos besoins. Chaque style a des besoins différents. Si une personne est stressée, elle peut avoir besoin d'un moment de calme, seule, tandis qu'une autre peut avoir besoin d'un moment de convivialité avec beaucoup de monde. Le style de chaque personne est différent et répond simplement à ses propres besoins. Plus nos besoins sont satisfaits, plus il est facile d'atteindre un niveau de performance optimal.

***Application** : Cochez les deux motivations (désirs) les plus importantes et les deux besoins les plus importants et reportez-les sur le **résumé de votre style** à la page 16.*

Vous avez tendance à être motivé par:

- Des tâches spécialisées pour satisfaire votre curiosité naturelle et votre sens du détail.
- Des standards de qualité qui sont respectés par toute l'entreprise, pas seulement par quelques personnes.
- Un lien avec certaines traditions ayant contribué à des succès passés.
- Des explications complètes sur les systèmes et les processus qui impactent l'environnement de travail.
- La sincérité de vos pairs et collègues.
- Des tâches qui sont réalisées comme il faut du premier coup.
- Savoir que les produits et services que vous offrez sont d'excellente qualité.

Les personnes ayant des schémas comme les vôtres ont tendance à avoir besoin de:

- Des explications complètes sur les processus et les systèmes internes.
- Avoir l'assurance que vos contributions sont importantes pour le succès de l'équipe.
- Un sens accru de l'urgence pour tirer avantage des opportunités.
- Des missions exigeant beaucoup de précision et d'exactitude, pour capitaliser sur votre capacité à prêter une grande attention aux détails.
- Un sens accru de l'urgence dans la prise de décision. Être capable de clore la collecte de données et de prendre une décision basée sur les informations actuellement disponibles.
- Une plus grande participation aux efforts et activités en équipe qui pourraient vous fournir un point de vue plus large et une plus grande capacité à avoir une vue d'ensemble.
- L'assurance que les longues heures que vous dédiez aux projets mèneront à un résultat fructueux.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Votre environnement de travail idéal

Tout le monde est motivé. Cependant, nous sommes motivés pour nos propres raisons, et non pour celles des autres. En comprenant vos motivations, vous pouvez créer un environnement de travail dans lequel vous avez le plus de chances d'être motivé.

Application : Cochez les deux facteurs environnementaux les plus importants et reportez-les sur **le résumé de votre style** à la page 16.

Vous avez tendance à être plus efficace dans les environnements qui vous offrent:

- Un lieu de travail relativement exempt de conflit et d'hostilité.
- Des activités qui peuvent être contrôlées du début à la fin.
- Des domaines de responsabilité clairs.
- Des pratiques, procédures et protocoles établis.
- Une identification à l'équipe ou à l'entreprise.
- Une équipe très soudée, composée de personnes avec qui vous avez développé une relation de confiance.
- Une culture d'entreprise qui fait preuve d'une attention sincère vis-à-vis des personnes qui s'impliquent.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Le style S

Votre comportement et vos besoins en situation de stress

La narration ci-dessous décrit les actions possibles en cas de stress. Elle décrit également une série de comportements que vous pourriez adopter dans des situations de conflit, ainsi que des stratégies qui vous aideront à réduire les conflits et à accroître l'harmonie dans votre vie.

***Application** : Cochez les deux stratégies les plus importantes pour réduire les conflits et reportez-les dans **le résumé de votre style** à la page 16.*

Sous l'effet du stress, vous pouvez paraître:

- Sur la défensive
- Mou/Molle
- Dépendant(e)
- Hésitant(e)
- Soumis(e)

Sous l'effet du stress, vous avez besoin de:

- D'avoir des relations interpersonnelles
- D'assurance personnelle
- D'avoir l'assurance d'être apprécié(e)

Votre comportement typique en situation de conflit:

- Vous avez tendance à faire des choses pour aider les autres avec l'espoir que cela soit réciproque et que vous en bénéficierez de manière appropriée. Toutefois, vous leur communiquez rarement ces attentes ; en conséquence, l'autre personne ne parvient pas à y répondre; ce qui vous amène à vous sentir frustré(e).
- Vous pensez parfois que vos sentiments, vos besoins et vos désirs ne sont pas aussi importants que ceux des autres. Cela peut les encourager à profiter de vous, causant ainsi une certaine colère refoulée en vous.
- Vous exprimez rarement votre colère ou votre mécontentement, craignant que cela porte atteinte aux relations que vous entretenez avec les autres et que cela déstabilise la situation. Vous avez tendance à composer avec ce que les autres veulent pour éviter toute controverse.

Stratégies pour réduire les conflits et accroître l'harmonie :

- Assurez-vous de clarifier les choses que vous ne comprenez pas complètement, peu importe à quel point l'autre personne peut sembler occupée. Portez une attention particulière aux résultats et aux délais désirés.
- Demandez ce dont vous avez besoin à votre superviseur, vos amis et vos collègues. Ne vous attendez pas à ce qu'ils sachent ce que vous voulez ou ce que vous pensez. Cela permettra d'éviter de nombreux malentendus et d'augmenter votre efficacité.
- Restez ouvert aux nouvelles façons de faire. Demandez à votre manager, à vos amis ou vos collègues de vous aider à aborder tout changement significatif.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Conseils et plans de communication pour les autres

Les suggestions suivantes peuvent aider les personnes qui interagissent avec vous à comprendre et à connaître vos préférences en matière de communication. Pour utiliser ces informations de manière efficace, partagez-les avec d'autres personnes et discutez également de leurs préférences.

***Application** : Cochez les deux idées les plus importantes lorsque les autres communiquent avec vous (à faire et à ne pas faire) et reportez-les dans **le résumé de votre style** à la page 16.*

En communiquant avec Sample, à faire:

- Fournissez-lui des garanties à propos de sa contribution et de ses décisions.
- Abordez les questions de façon directe, logique et factuelle.
- Assurez-vous que les informations dont vous disposez soient exactes
- Présentez vos idées et vos opinions de façon bienveillante.
- Précisez les tâches et responsabilités individuelles à l'écrit.
- Listez les avantages et inconvénients des suggestions que vous faites.
- Posez des questions centrées sur le « comment » pour faire ressortir ses opinions.

En communiquant avec Sample, à ne pas faire :

- Expédier l'étude des problèmes ou la prise de décision.
- Être vague sur ce que l'on attend du groupe.
- Faire des promesses que vous ne pouvez pas tenir.
- Offrir des garanties que vous ne pouvez pas honorer.
- Laisser les choses en suspens ou décider au hasard.
- Evoquer une idée sans en garder de trace.
- Être rude, brusque ou trop rapide dans votre communication.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Domaines de croissance : domaines potentiels d'amélioration

Tout le monde a des difficultés, des limites ou des faiblesses. Souvent, il s'agit simplement d'une extension excessive de vos points forts qui peut devenir une faiblesse. Par exemple, le caractère direct d'un style élevé D peut être une force dans certains environnements, mais lorsqu'il est trop poussé, il peut avoir tendance à devenir autoritaire.

***Application** : Cochez les deux domaines les plus importants que vous vous engagez à améliorer et reportez-les sur **le résumé de votre style** à la page 16.*

Domaines potentiels d'amélioration:

- Vous utilisez parfois des faits, des chiffres et des détails comme « bouclier » pour éviter la confrontation ou l'hostilité.
- Vous pouvez avoir du mal à vous détacher des procédures et traditions établies, quand bien même de nouvelles méthodes plus efficaces sont à disposition.
- Vous pourriez être plus flexible en ce qui concerne les nouvelles idées et les innovations.
- Vous pouvez être vu(e) par les autres comme quelqu'un de secret, sur ses gardes, timide et réservé.
- Vous pouvez être excessivement dépendant(e) vis-à-vis des personnes avec vous qui partagez les mêmes intérêts, contribuant ainsi à exclure les membres de l'équipe qui pourraient fournir une contribution alternative intéressante.
- Vous pouvez parfois trop réfléchir à des tâches routinières.
- Certains peuvent vous trouver inflexible et excessivement strict(e) en ce qui concerne les procédures.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Résumé du Style de Sample Report

La communication est un processus à double sens. Encouragez les autres à remplir leur propre évaluation DISC® biblique, puis partagez la fiche de synthèse ci-dessous. En discutant des préférences, des besoins et des désirs des personnes avec lesquelles vous travaillez, exercez un ministère, avez des relations sociales et vivez, vous pouvez améliorer ces relations et transformer ce qui aurait pu être une relation stressante en une relation plus efficace - simplement en comprenant et en appliquant les informations du DISC biblique. ***Application*** *: Complétez la feuille ci-dessous en vous référant aux informations figurant dans les pages précédentes de ce rapport.*

Vos points forts (p. 10)

_____
_____
_____
_____

Vos MOTIVATIONS et ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL IDÉAL (pp. 11 et 12)

_____
_____
_____
_____

DES STRATÉGIES POUR RÉDUIRE LES CONFLITS ET ACCROÎTRE L'HARMONIE (p. 13)

_____
_____
_____
_____

CONSEILS ET PLANS DE COMMUNICATION POUR LES AUTRES (p. 14)

_____
_____
_____
_____

DOMAINES DE CROISSANCE : DOMAINES POTENTIELS D'AMÉLIORATION (p. 15)

_____
_____
_____
_____

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

La Vue globale de votre Modèle Comportemental (VMC)

La Vue globale de votre Modèle Comportemental (VMC) comporte huit zones comportementales. Chaque zone identifie une combinaison différente de traits comportementaux. Les traits périphériques décrivent la façon dont les autres perçoivent généralement les personnes ayant votre style. Les tracés situés sur les bords extérieurs du diamant indiquent qu'un facteur (DISC) de votre style dominera les trois autres. Au fur et à mesure que vous vous rapprochez du centre du losange, deux, puis trois dimensions se combinent pour modérer l'intensité des traits de votre style dans une zone comportementale spécifique. Le signe plus (+) indique que le score de style précédent est plus élevé, ce qui vous rapproche de cette zone de style (c'est-à-dire CD+S.) : Le score de D est plus élevé que celui de CDS, ce qui le rapproche de la zone de comportement D).

LA LÉGENDE DU SCORING

D = Dominance: Comment vous gérez les problèmes et les défis
I = Influencer: Comment vous traitez les personnes et les contacts
S = Stabilité: Comment vous gérez le rythme et la cohérence
C = Conformité: Comment gérer les procédures et les contraintes

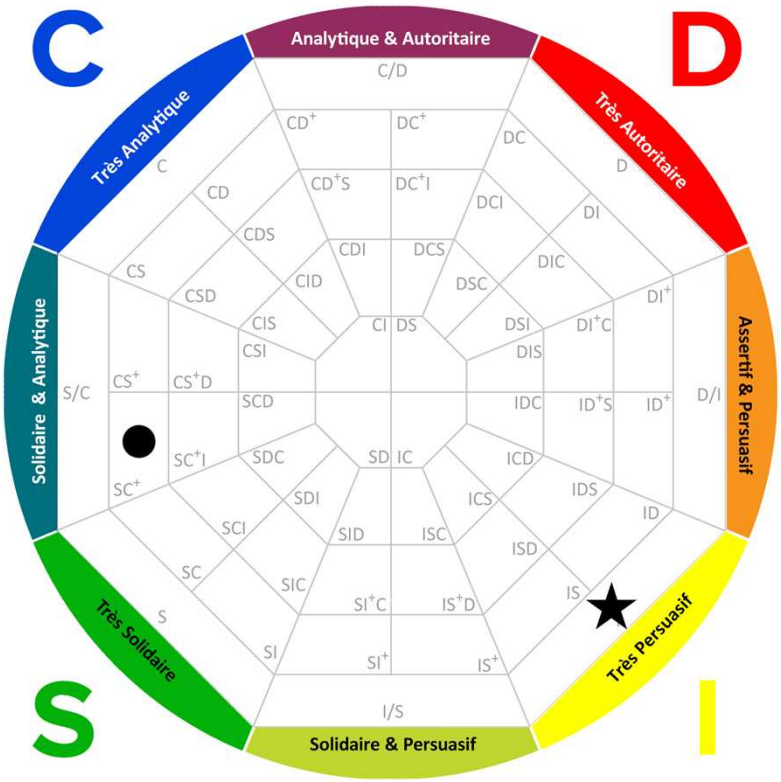
Efficace, analytique, organisé, factuel, conscient des conséquences de ses actes, pratique et innovant.

Basé sur des données, des faits et des analyses. Précis et exact, il a confiance dans la valeur de la structure, des normes et de l'ordre.

Assertif, axé sur les résultats, décisions rapides, recherche les défis, peut être agressif et impatient, désire diriger.

Equilibré et valorise les données et la diplomatie, attentif aux "règles". Se concentre sur les objectifs, n'aime pas la confusion et l'ambiguïté.

A la fois affirmatif et persuasif, enclin à adopter de nouveaux concepts, souvent mobile, il peut être très extraverti et faire preuve d'une grande énergie et d'un effort engageant.



Très patient, il privilégie la stabilité et la structure. Ne prend pas de risques, aime fonctionner à un rythme régulier.

Très extraverti et persuasif, très orienté vers les gens, assez optimiste, fortes aptitudes à la communication, aime varier ses journées.

Soutien et persuasion, bon joueur d'équipe, crée de la bonne volonté et fournit un bon service à la clientèle.

● = Style de comportement naturel

★ = Style comportemental adapté

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Continuum du style adapté

Les mots entre parenthèses ci-dessous reflètent l'intensité des comportements adaptés ou attendus que vous présentez dans chaque segment DISC. **Application** : Améliorez votre connaissance de votre style de comportement en identifiant les traits qui définissent le mieux votre comportement. Mettez un plus (+) devant les mots qui vous décrivent le mieux dans les zones entre parenthèses.

	D	I	S	C
Focus DISC	**Problèmes/Défis**	**Les Gens/Contacts**	**Rythme/ Cohérence**	**Procédures/contraintes**
Besoins	Défis à relever, Autorité	Relations sociales, Environnement amical	Systèmes, équipes, environnement stable	Des règles à suivre, des données à analyser
Émotions	Décisif, Impatience	Optimisme, Confiance	Patience, Non-Expression	Prudent, rationnel
Peurs	Que l'on profite de lui/manque de contrôle	Mise à l'écart/Ne pas être apprécié	Changement soudain/perte de stabilité et de sécurité	Critique/perte de précision et de qualité
6	**Argumentatif** **Audacieux** **Exigeant** **Décisif** **Dominateur** **Egocentrique**	**Emotionnel** **Enthousiaste** **Grégaire** **Impulsif** **Optimiste** **Persuasif**	**Calmant** **Loyal** **Patient** **Paisible** **Serein** **Travaille en équipe**	**Exact** **Conservateur** **Exigeant** **Enquêteur** **Précis** **Systématique**
5	**Aventureux** **Prend des risques** **Direct** **Energique**	**Charmant** **Influent** **Sociable** **Confiant**	**Constant** **Coopératif** **Possessif** **Détendu**	**Consciencieux** **Courtois** **Concentré** **Standards élevés**
4	**Assuré** **Compétiteur** **Déterminé** **Autonome**	**Confident** **Amical** **Généreux** **Posé**	**Composé** **Délibéré** **Stable** **Constant**	**Analytique** **Soigné** **Sensible** **Tact**
3	**Risques calculés** **Modéré** **Interrogateur** **Sans prétention**	**Contrôlé** **A du discernement** **Rationnel** **Réfléchi**	**Alerte** **Dynamique** **Flexible** **Mobile**	**Personnel** **Satisfait de lui** **Entêté** **Tenace**
2	**Léger** **Cherche le consensus** **Discret** **Pèse le pour et le contre**	**Réfléchi** **Factuel** **Logique** **Réservé**	**Mécontent** **Energique** **Agité** **Impétueux**	**Autonome** **Indépendant** **Ferme** **Obstiné**
1	**Acceptant** **Précautionneux** **Conservateur** **Contemplatif** **Modeste** **Contenu**	**Introspectif** **Pessimiste** **Calme** **Pensif** **Réticent** **Suspicieux**	**Actif** **Axé sur le changement** **Trouve à redire** **Impatient** **Inquiet** **Spontané**	**Arbitraire** **Provocateur** **Courageux** **Obstiné** **Rebelle** **Sarcastique**

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Continuum de style naturel

Les mots entre parenthèses ci-dessous reflètent l'intensité des comportements naturels que vous décrivez dans chaque segment. **Application** : Prenez conscience de votre style de comportement en identifiant les traits qui le définissent le mieux. Mettez un plus (+) à côté des mots qui vous décrivent le mieux dans les zones entre parenthèses.

Focus DISC	D Problèmes/Défis	I Les Gens/Contacts	S Rythme/ Cohérence	C Procédures/contraintes
Besoins	Défis à relever, Autorité	Relations sociales, Environnement amical	Systèmes, équipes, environnement stable	Des règles à suivre, des données à analyser
Émotions	Décisif, Impatience	Optimisme, Confiance	Patience, Non-Expression	Prudent, rationnel
Peurs	Que l'on profite de lui/manque de contrôle	Mise à l'écart/Ne pas être apprécié	Changement soudain/perte de stabilité et de sécurité	Critique/perte de précision et de qualité
6	Argumentatif Audacieux Exigeant Décisif Dominateur Egocentrique	Emotionnel Enthousiaste Grégaire Impulsif Optimiste Persuasif	Calmant Loyal Patient Paisible Serein Travaille en équipe	Exact Conservateur Exigeant Enquêteur Précis Systématique
5	Aventureux Prend des risques Direct Energique	Charmant Influent Sociable Confiant	Constant Coopératif Possessif Détendu	Consciencieux Courtois Concentré Standards élevés
4	Assuré Compétiteur Déterminé Autonome	Confident Amical Généreux Posé	Composé Délibéré Stable Constant	Analytique Soigné Sensible Tact
3	Risques calculés Modéré Interrogateur Sans prétention	Contrôlé A du discernement Rationnel Réfléchi	Alerte Dynamique Flexible Mobile	Personnel Satisfait de lui Entêté Tenace
2	Léger Cherche le consensus Discret Pèse le pour et le contre	Réfléchi Factuel Logique Réservé	Mécontent Energique Agité Impétueux	Autonome Indépendant Ferme Obstiné
1	Acceptant Précautionneux Conservateur Contemplatif Modeste Contenu	Introspectif Pessimiste Calme Pensif Réticent Suspicieux	Actif Axé sur le changement Trouve à redire Impatient Inquiet Spontané	Arbitraire Provocateur Courageux Obstiné Rebelle Sarcastique

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Comprendre votre style de travail

Entourez les cases Haut et Bas ci-dessous qui correspondent aux points Haut et Bas de votre graphique de la page 6. **Application** : Prenez quelques minutes pour réfléchir aux caractéristiques ci-dessous et remplissez les cases au bas de la page. Partagez ensuite ces informations avec une personne importante de votre entourage.

Style Élevé	**D**	**I**	**S**	**C**
Tâches préférées	Avec du challenge	Orienté vers les gens	Programmées	Detaillées
Style de travail	Décisionnel	Interactif	Coopératif	Traditionnel
Force	Résoudre des problèmes	Encourager	Soutenir	Organiser
Limitation	Trop Direct	Trop désorganisé	Trop indécis	Trop détaillé

---------- ligne médiane ----------

Tâches préférées	Routine	Technique	Divers	Non-traditionnelles
Style de travail	Participatif	Structuré	Réactif	Instinctif
Force	Travail d'équipe	Réfléchir logiquement	Source d'énergie	Aime prendre des risques
Limitation	Trop Indirect	Trop Impersonnel	Trop Intense	Trop Non-traditionnel
Style faible	**D**	**I**	**S**	**C**

Comprendre votre style de Travail

Exemple : "En tant que mélange D/C élevé et I/S faible, je préfère les tâches stimulantes, détaillées et variées. Mon **style de travail** tend à être décisif et structuré. Mes points forts sont la résolution de problèmes, l'organisation et la pensée logique. En ce qui concerne mes **limites**, j'ai tendance à être trop direct, impersonnel et intense ; par conséquent, **j'ai besoin** d'un I élevé, d'un D faible dans mon équipe".

À l'aide du tableau ci-dessus, définissez votre style de travail en complétant les affirmations ci-dessous.

Définir son style de travail

En tant que_____élevé et _____faible, je **préfère les taches** qui sont_____**.**

Mon **style de travail** a tendance à être_____.

Mes **forces** sont_____. En ce qui concerne **mes limites**, j'ai tendance à être trop_____, donc **j'ai besoin de** _____élevé, (opposé) _____ faible (opposé) dans mon équipe ou dans ma vie."

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Comprendre Votre Style de Communication

Entourez les cases Haut et Bas ci-dessous qui correspondent aux points Haut et Bas de votre graphique de la page 6. **Application** : Prenez quelques minutes pour réfléchir aux caractéristiques ci-dessous et remplissez les cases au bas de la page. Partagez ensuite ces informations avec une personne importante de votre entourage.

Style Élevé	**D**	**I**	**S**	**C**
Agir	**Assertif**	**Persuasif**	**Patient**	**Contemplatif**
Envie de	**Contrôle**	**Approbation**	**Routine**	**Standards**
Peur de	**Perdre**	**Rejet**	**Changement**	**Avoir tort**
Réaction à la peur	**La colère**	**Blâmer**	**Non-participation**	**Critiquer**

---------- ligne médiane ----------

Agir	**Coopératif**	**Sans émotion**	**Réactif**	**Esprit libre**
Envie de	**Harmonie**	**Logique**	**Variété**	**Non-structure**
Peur de	**Confrontation**	**Actions illogique**	**Statu Quo**	**Conformisme**
Réaction à la peur	**Indifférence**	**Méfiance**	**Action physique**	**Émotion**
Style Faible	**D**	**I**	**S**	**C**

Comprendre Votre Style de Communication

Exemple : "En tant que mélange D/C élevé et I/S faible, j'agis naturellement avec assurance et réactivité parce que je **veux** du contrôle et de la logique. Si je perçois que je peux être confronté (craindre) à des actions perdantes ou illogiques, je peux **réagir** avec colère ou méfiance".

À l'aide du tableau ci-dessus, définissez votre style de communication en complétant les affirmations ci-dessous.

Définir son style de communication

En tant que_____ élevé et _____ faible, j'**agis** naturellement_____

parce que j'ai **envie de** _____

Si je perçois que je risque d'être confronté à **(crainte)**_____

Je peux **répondre** par_____

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Comprendre votre style de négociation pour résoudre les conflits

Entourez les cases Haut et Bas ci-dessous qui correspondent aux points de traçage Haut et Bas de votre graphique de la page 6. **Application** : Prenez quelques minutes pour réfléchir aux caractéristiques ci-dessous et remplissez les cases au bas de la page. Partagez ensuite ces informations avec une personne importante de votre entourage.

Style Élevé	D	I	S	C
Confortable	Décisif	Enthousiaste	Donner du soutien	Structuré
Peur de	Perdre	Rejet	Changement	Avoir tort
Tension	Exiger l'Action	Attaquer	Se conformer	Éviter être en désaccord
Conflit	Ne pas communiquer	Déplacer le blâme	Comportement passif/agressif	Exiger des Détails

---------- ligne médiane ----------

Confortable	Un joueur d'équipe	Détaché	Spontané	Pas de structure
Peur de	Confrontation	Actions illogiques	Statu Quo	Conformisme
Tension	Se Taire	Rester Calme	Défier les autres	Devenir arbitraire
Conflit	Étouffer ses sentiments	Réagir de manière discrète	Actions punitives	Déni émotionnel
Style Faible	D	I	S	C

Comprendre son style de négociation pour résoudre les conflits

Exemple : "En tant que mélange I/S élevé et D/C faible confronté à un conflit, je me sens le plus à l'aise en étant enthousiaste et en apportant mon soutien. Lorsque j'ai **peur** de la confrontation et du rejet, cela provoque une tension chez moi. Sous l'effet de la **tension**, je peux devenir silencieux et me conformer. Si cela intensifie le conflit, je peux rejeter la faute sur quelqu'un d'autre ou utiliser le déni émotionnel".

À l'aide du tableau ci-dessus, définissez votre style de négociation dans la résolution des conflits en complétant les affirmations ci-dessous.

Définir son style de négociation pour résoudre les conflits

En tant que_____élevé et _____ faible, je suis le plus confortable quand

_____

Lorsque je ressens des craintes de_____cela crée une tension chez moi.

Sous la **tension**, je peux _____

Si cela intensifie le conflit, je peux_____ou utiliser_____

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Comprendre votre style relationnel

Entourez les cases Haut et Bas ci-dessous qui correspondent aux points de traçage Haut et Bas de votre graphique de la page 6. **Application** : Prenez quelques minutes pour réfléchir aux caractéristiques ci-dessous et remplissez les cases au bas de la page. Partagez ensuite ces informations avec une personne importante de votre entourage.

Style Élevé	**D**	**I**	**S**	**C**
Répondre	Soyez direct	Soyez sympathique	Soyez non menaçant	Soyez précis
Comment avoir de l'empathie	La brièveté	La liberté d'exprimer ses sentiments	Tonalités amicales	Réponses patientes
Renforcer	Faire court, résumer	La reconnaissance sociale	Le temps de digérer	La liberté de valider
Aider	Laisser la place	Parlez avec	Rassurer	Laissez tranquille

---------- midline ----------

Répondre	Accorder du temps pour digérer	Soyez logique	Se concentrer sur l'action	Se concentrer sur les activités
Comment avoir de l'empathie	Rassurer sans paroles	Données précises	Variété	Pas de structure
Renforcer	Le temps de réagir	Soutenir	Contrôler	Encouragement
Aider	Prenez-moi dans vos bras	Respecter la vie privée	Permettre la spontanéité	Permettre la Flexibilité
Style faible	**D**	**I**	**S**	**C**

Comprendre votre Style Relationnel

Exemple : "En tant que mélange I/S élevé et D/C faible, je suggère aux autres d'être amicaux et non menaçants. **Soyez en relation** avec moi en me laissant la liberté d'exprimer mes sentiments. En me **renforçant**, encouragez-moi verbalement. Lorsque je suis stressé, vous pouvez m'**aider** en me parlant".

À l'aide du tableau ci-dessus, définissez votre style relationnel en complétant les affirmations ci-dessous.

Définir son style relationnel

En tant que_____élevé et_____ faible, je propose que les gens me **répondent** de telle manière:_____

Me montre de **l'empathie** en_____

Pour me **renforcer**, on peut_____

Quand je suis stressé, vous pouvez **m'aider** en_____

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Les Relations DISC

CONFORMITE (C)

COMMENT RÉPONDRE À UN C ÉLEVÉ

- Être précis et exact
- Prévoir des réponses initiales prudentes et/ou négatives
- Laisser la liberté de poser des questions

COMMENT SE COMPORTER AVEC UN C ÉLEVÉ

- Répondre aux questions avec patience et persévérance
- Associer des données précises à des assurances
- Laisser du temps pour valider les informations

COMMENT AIDER UN C ÉLEVÉ

- Fournir une approche étape par étape
- Fournir des garanties de soutien
- Donner l'autorisation de valider les informations auprès d'un tiers

DOMINANCE (D)

COMMENT RÉPONDRE À UN D ÉLEVÉ

- Être ferme et direct
- Se concentrer sur les actions et les objectifs
- Affronter la personne pour attirer son attention

COMMENT SE COMPORTER AVEC UN D ÉLEVÉ

- Être bref et aller droit au but
- Expliquer "Comment atteindre les objectifs" en utilisant la logique avec un plan d'action
- Laissez du temps pour réfléchir à vos idées

COMMENT AIDER UN D ÉLEVÉ

- Répéter le plan d'action en mettant l'accent sur les buts, les objectifs et les résultats.
- Donner des instructions de fond
- S'écarter de son chemin

STABILITÉ (S)

COMMENT RÉPONDRE À UN R ÉLEVÉ

- Ne pas être menaçant et être patient
- Laisser le temps de traiter et de s'adapter au changement
- Tenir compte de la famille ou de l'équipe

COMMENT SE COMPORTER AVEC UN R ÉLEVÉ

- Utiliser un ton amical pour donner des instructions
- Donner une acceptation et des assurances personnelles et non verbales
- Laisser le temps de traiter l'information

COMMENT AIDER UN R ÉLEVÉ

- Répéter les instructions
- Fournir un renforcement pratique
- Faire preuve de patience et laisser le temps aux élèves de s'approprier le projet

INFLUENCER (I)

COMMENT RÉPONDRE À UN I ÉLEVÉ

- Être amical et positif
- Permettre un dialogue informel
- Prévoir du temps pour des activités stimulantes et amusantes

COMMENT SE COMPORTER AVEC UN I ÉLEVÉ

- Utiliser un ton de voix amical
- Laissez-lui le temps d'exprimer ses sentiments
- Aidez-les à transférer la discussion vers un plan d'action

COMMENT AIDER UN I ÉLEVÉ

- Offrir des encouragements positifs et des incitations à l'accomplissement des tâches
- Les aider à organiser un plan d'action
- Communiquer une reconnaissance positive

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Partie II : Comprendre les personnages bibliques avec le modèle de comportement DISC : Votre modèle de style DISC combiné

Jusqu'à présent, vous avez examiné votre comportement DISC principalement en isolant vos points élevés et bas. Bien que ces descriptions soient souvent assez précises, elles ne vous donnent pas une image complète de votre comportement. Les cinq pages suivantes vous montreront comment vos points de traçage D, I, S et C se combinent pour faire de vous la personne unique que vous êtes en termes de caractéristiques comportementales. Vous trouverez ci-dessous vos combinaisons DISC pour les graphiques I et II. Vous y trouverez un nom de modèle, un paragraphe d'informations descriptives sur votre modèle combiné, ainsi que des tendances comportementales supplémentaires dans huit catégories.

Votre style de comportement adapté : Le/La "Promoteur(trice)"

Les "Promoteurs(trices)" font intervenir de nombreux contacts personnels pour les aider. Ils/Elles sont extravertis, à l'aise en société et se font aisément des amis. Ils/Elles promeuvent leurs objectifs avec enthousiasme et s'appuient sur leurs contacts pour les aider à les atteindre. Ils/Elles sont plutôt optimistes, ce qui peut les conduire à se tromper sur les gens. Ils/Elles peuvent négliger les conséquences négatives liées à leur propension à fonctionner de manière intuitive. Les "Promoteurs(trices)" peuvent en faire trop lorsqu'ils/elles poursuivent leurs objectifs.

- **Caractéristiques émotionnelles**: Tout à fait disposé(e) à accepter et à comprendre les autres.
- **Objectifs**: Obtenir l'approbation, la popularité et la reconnaissance
- **Comment les autres sont valorisés**: Leur capacité à s'exprimer et à faire partager des expériences.
- **Influence le groupe**: En faisant acte de reconnaissance, en favorisant des opportunités.
- **Valeur pour l'organisation**: Personne sachant promouvoir leurs idées, attirer l'attention et générer de l'énergie autour de leurs projets.
- **"Faites attention à"**: Peut féliciter ou faire des éloges de manière excessive ; peut apparaître trop optimiste; superficiel(le) et peu authentique.
- **Sous la pression**: Peut négliger les détails et être désorganisé(e); Peut se focaliser sur le plan d'ensemble, la vue globale, de manière excessive; Peut paraître trop émotif(ve) et peut sembler avoir du mal à se concentrer sur la tâche.
- **Craintes**: Être mal vu au point que cela porte atteinte à son image et à l'estime de soi.

Votre style de comportement naturel : Le/La Formaliste

Les "Formalistes" s'appuient sur les procédures et structurent tous les aspects de leur vie. Ils/Elles recherchent la perfection; ont besoin de connaître à l'avance les attentes ainsi que les échéances. Ils/Elles peuvent s'enliser dans les détails et retarder les décisions qui leur semblent importantes. Ils/Elles ne prendront un risque qu'à la condition d'avoir suffisamment de faits pour étayer leur décision. Ils/Elles peuvent, de prime abord, se montrer méfiant si on leur fait des compliments sur le plan personnel, ou s'ils/si elles ont le sentiment qu'on les flatte.

- **Caractéristiques émotionnelles**: Consacre son énergie à respecter des normes rigoureuses et faire les choses correctement; peut paraître réservé(e) et retenu(e).
- **Objectifs**: Réaliser les choses de manière stable et selon des procédés fiables.
- **Comment les autres sont valorisés**: La constance dans la capacité à être précis et juste.
- **Influence le groupe**: En contribuant de manière détaillée et précise aux travaux menés par l'équipe.
- **Valeur pour l'organisation**: Adoptera et poursuivra des normes de haute qualité.
- **"Faites attention à"**: Peut s'appuyer sur les procédures passées; peut devenir dépendant(e) des règles.
- **Sous la pression**: Peut se monter trop diplomate et manoeuvrer de manière excessivement prudente.
- **Craintes**: Faire face à des échanges agressifs et conflictuels ou à des relations personnelles superficielles.

Notez que les schémas des graphiques I et II ci-dessus peuvent être identiques ou uniques. Des schémas différents indiquent que vous êtes en train d'assouplir votre comportement dans votre style adapté (graphique I).

Application

Lisez les informations descriptives de votre (vos) modèle(s) présentées ci-dessus. Personnalisez les informations à l'aide du signe plus (+), du signe moins (-) et d'un point d'interrogation (?). Discutez-en avec un ami ou un collègue de confiance. Ensuite, entourez le ou les deux graphiques des pages 26-29 qui correspondent au nom du modèle indiqué ci-dessus. Identifiez ensuite le(s) personnage(s) biblique(s) associé(s) à votre (vos) modèle(s) de comportement pour chaque graphique. Recherchez les passages de l'Écriture qui correspondent à votre ou vos modèle(s) comportemental(aux) et notez comment les personnages bibliques ont manifesté des comportements congruents associés à ce modèle. Qu'avez-vous appris sur ce(s) personnage(s) ? Comment voyez-vous ce comportement dans votre propre vie ? Que pouvez-vous apprendre ?

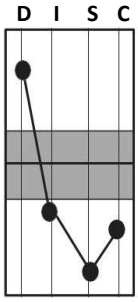
_____

_____

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Modes de Comportement de D élevé



Primaire D (Directeur)

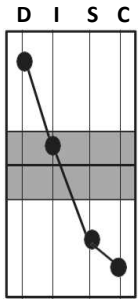
1-MOTIVATION PRINCIPALE:
Salomon, Rahab *
Très indépendant dans la recherche de solutions aux problèmes
Ecclésiaste 2:1-11

2- DOUÉ POUR:
Résoudre les problèmes de manière innovante ; capable d'influencer directement les actions des autres **I Rois 3:16-28, Josué 2, 6**

3- CRAINTES INSTINCTIVES:
Perte de contrôle
I Rois 2:13-25

4- ANGLES MORTS/ORGUEIL:
Voir la nécessité de rendre des comptes aux autres
I Rois 11:1-13

Aperçu du style: Les producteurs suivent leur propre voie dans la recherche de nouveaux projets. Salomon reste le modèle biblique de ce schéma classique, puisqu'il a planifié et construit le premier temple. Tout en recherchant de nouveaux défis, les producteurs ont tendance à être très indépendants dans leur engagement. Les deux premiers chapitres de l'Ecclésiaste, qui utilisent 41 fois le pronom "je", relatent de nombreux projets tentés par Salomon. Les producteurs résolvent les problèmes de manière innovante ; la suggestion de Salomon de couper un bébé en deux pour régler une dispute entre mères en est un exemple.



D/I (Orienté vers les résultats)

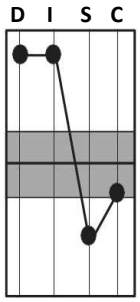
1-MOTIVATION PRINCIPALE:
Josué, Sarah *
La force de caractère
Josué 24:1-16, 31

2- DOUÉ POUR:
Prend les choses en main ; agit comme un catalyseur pour mener à bien des missions difficiles
Josué 1:1-18

3- CRAINTES INSTINCTIVES:
Lenteur, notamment dans l'accomplissement d'une tâche ou d'un objectif.
Gen. 16:1-3

4- ANGLES MORTS/ORGUEIL
Voir où leurs actions contribuent à des conséquences négatives
Gen. 16:1-3

Les styles axés sur les résultats souhaitent que les objectifs soient atteints en temps voulu et deviennent donc impatients et agressifs lorsque les plans prennent trop de temps. Sarah a fait preuve de ce style lorsqu'elle a proposé une autre solution pour qu'Abraham ait un fils par l'intermédiaire d'Agar, sa servante. Lorsque le plan n'a pas fonctionné, Sarah a blâmé Abraham pour toute l'affaire. Cependant, le plus grand témoignage de Sarah a été de choisir d'honorer et de respecter Abraham, et elle est devenue le modèle de soumission dans I Pierre 3:1-6.



D est le même que I (Motivateur)

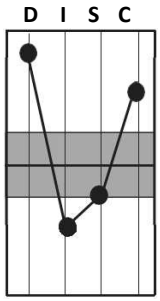
1-MOTIVATION PRINCIPALE:
Apollos, Étienne, Laban, Lydie *
Forte volonté de contrôler leur environnement par la persuasion
Actes 18:24-28, Actes 16:13-15,40

2- DOUÉ POUR:
Doué d'aptitudes verbales ; peut être intimidant
Actes 7:2-53, Actes 7:54-60

3- CRAINTES INSTINCTIVES:
N'a pas l'autorité nécessaire pour contrôler les événements ; peut déformer les faits
Gen. 29:15-25, Gen. 29:26-30

4- ANGLES MORTS/ORGUEIL
Comprendre que leur style agressif peut amener les autres à recourir à des actions secrètes
Gen. 31, 26-31, Actes 6, 8-14

Les dynamos font d'excellents entrepreneurs et des persuadeurs doués. Lydie avait son propre commerce d'étoffes violettes. Lorsque Paul lui a présenté l'Évangile, elle a immédiatement accepté Jésus comme son sauveur. Elle a ensuite veillé à ce que toute sa famille devienne croyante. Plus tard, Lydie a exigé que Paul reste chez elle pendant son séjour. Peu après, il est devenu prisonnier de la ville, mais il a été libéré plus tard. Paul s'est alors rendu directement chez Lydie, où il savait qu'il serait en sécurité.



D/C (Explorateur)

1-MOTIVATION PRINCIPALE:
Paul, Rachel,* Michal *
Être à l'avant-garde dans le développement de nouveaux concepts
Gal. 1:15-16, Gal. 2:1-10

2- DOUÉ POUR:
Être l'instrument du changement pour améliorer les anciens systèmes
Gal. 2:15-16, Actes 15:1-29

3- CRAINTES INSTINCTIVES:
Les autres ne sont pas à la hauteur de leurs exigences
Gal. 2, 11-14

4- ANGLES MORTS/ORGUEIL
Comprendre que la grâce est un facteur essentiel dans la mise en œuvre des normes et des principes
Actes 15:36-40

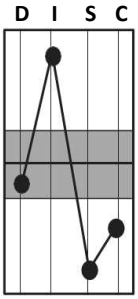
Les explorateurs affichent des directions opposées dans leurs comportements. Cela leur permet de réorganiser les éléments d'un système existant dans une configuration différente qui aboutit à un nouveau flux de communication efficace. Paul a conclu qu'une personne n'est pas justifiée par les œuvres de la loi, mais par la simple foi en Jésus-Christ. Parce que les explorateurs sont motivés par les tâches à accomplir et qu'ils peuvent se montrer critiques à l'égard de ceux qui ne parviennent pas à mener à bien une mission. Le désaccord de Paul au sujet de Jean Marc a provoqué une rupture avec Barnabé dans Actes 15:36-40.

* Les tendances comprennent un modèle, mais pas assez de contenu scriptural pour faire une association en toute confiance.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Modèles de comportement de I élevé (High I)

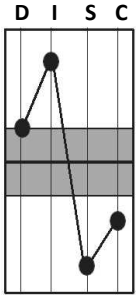
Aperçu du style:



Primaire I (Relationnel)
1-MOTIVATION PRINCIPALE:
2- DOUÉ POUR:
3- CRAINTES INSTINCTIVES:
4- ANGLES MORTS/ORGUEIL

Aaron, Rebekah*
Création d'un environnement favorable et amical
Exode 4:27-31, Genèse 24:42-46
Parle bien ; capacité spéciale d'affirmer et d'encourager les autres, réaction positive au changement
Exode 4, 14-16, Genèse 24, 50-58
Avoir à faire face au rejet social
Exode 24, 32:1-6
Relier les engagements à l'action dans les situations sociales ; tendance à rejeter la responsabilité sur autrui
Exode 32:21-24

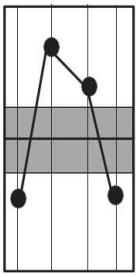
Les personnes qui travaillent en réseau sont à l'aise pour tendre la main aux étrangers. Lorsque Rebecca a vu pour la première fois le serviteur d'Abraham, elle a puisé de l'eau pour lui et ses dix chameaux. Les personnes qui travaillent en réseau ont tendance à accueillir le changement avec un enthousiasme optimiste. Lorsque Eléazar lui a proposé de quitter sa famille pour épouser Isaac, elle a rapidement dit "oui". Par commodité, les Networkers peuvent prendre des décisions émotionnelles qui ont des conséquences négatives. Rebekah a conspiré avec Jacob pour priver Ésaü de sa bénédiction, ce qui a poussé Jacob à s'enfuir pour sauver sa vie.



I/D (Influenceur)
1-MOTIVATION PRINCIPALE:
2- DOUÉ POUR:
3- CRAINTES INSTINCTIVES:
4- ANGLES MORTS/ORGUEIL

Pierre, Rebekah*,
Genèse 24:53-58
Tendre la main aux étrangers, désir sincère d'aider les gens
Actes 3:1-6
Influencer les autres par la persuasion verbale ; orateur posé
Actes 3:12-26,4:4, Actes 4:7-12
Être rejeté par ses amis
Galates 2:11-12
Tenir ses engagements passés
Matthieu 26:31-35, Luc 22:54-62

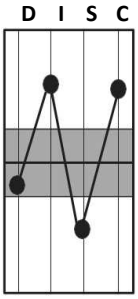
Les personnes influentes jouissent de positions d'autorité, ce que Jésus a reconnu en faisant de Pierre le chef des apôtres. Cependant, les personnes influentes peuvent être trop optimistes et croire qu'elles peuvent influencer les autres plus qu'elles ne le peuvent, en faisant des promesses audacieuses qu'elles s'empressent de ne pas tenir. De toute évidence, les trois reniements de Pierre entrent dans cette catégorie. Les influenceurs sont des persuadeurs doués, qui incitent les autres à adopter un point de vue particulier. Une fois brisé et contrôlé par l'esprit, Pierre est devenu le plus grand évangéliste du Nouveau Testament.



I/S (Coach)
1-MOTIVATION PRINCIPALE:
2- DOUÉ POUR:
3- CRAINTES INSTINCTIVES:
4- ANGLES MORTS/ORGUEIL

Barnabas, Abigaël
Projection d'encouragement ; maintien de la paix et de l'harmonie
Actes 4:36-37, I Samuel 25:13-35
Voit le potentiel des gens en dépit de leurs défauts
Actes 9:26-27, Actes 15:36-39
Déçoit ses amis ; doit continuellement faire l'expérience de la discorde
Galates 2:13, Actes 15:38-39
Savoir quand une situation abusive est suffisamment critique pour y faire face
I Samuel 25:2-3, 19, 36

Les coachs sont habiles à résoudre les "problèmes de personnes". Lorsqu'Abigaïl a appris que son mari avait rejeté certains hommes de David, elle a su que de mauvaises choses allaient se produire. Elle a rapidement organisé un grand pique-nique pour tout le groupe de David qui avait l'intention de tuer Nabal et tous les hommes de sa famille. Abigaïl a également plaidé pour que David change d'avis concernant sa mission. C'est ce qu'il a fait. Les entraîneurs sont parfois trop doux lorsqu'ils donnent des corrections. Abigaïl n'a raconté à son mari ce qu'elle avait fait que bien plus tard.



I/C (Evaluateur)
1-MOTIVATION PRINCIPALE:
2- DOUÉ POUR:
3- CRAINTES INSTINCTIVES:
4- ANGLES MORTS/ORGUEIL

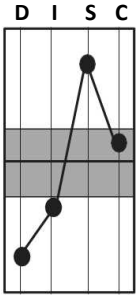
David, Miriam*
Innover avec brio
I Samuel 17:26-54, I Samuel 18:20-30
Travailler avec les gens et s'amuser
I Rois 2:8-9
Faire l'objet de critiques publiques ; être mal vu par ses pairs
II Samuel 11, 1-27
Rester rationnel sous la pression émotionnelle
Psaume 32

Les évaluateurs ont la capacité d'inspirer les autres pour une cause et semblent attirer les gens à leurs côtés pour soutenir leurs projets. David a rallié ses partisans à sa mission en obtenant 200 prépuces de Philistins pour satisfaire la demande de dot du roi Saül en vue d'épouser sa fille. Les évaluateurs ont des tendances naturelles à l'incongruité entre les points d'intrigue High I et High C, ce qui peut donner lieu à des décisions émotionnellement irrationnelles. Sa liaison avec Bethsabée en est un excellent exemple. Le Psaume 32 rapporte la réponse pieuse et corrective de David.

* Les tendances comprennent un modèle, mais pas assez de contenu biblique pour faire une association en toute confiance.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Styles de Comportement de S élevé



S Primaire_ (Plannificateur)

1-MOTIVATION PRINCIPALE:

2- DOUÉ POUR:

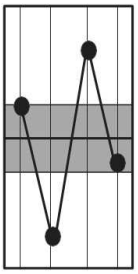
3- CRAINTES INSTINCTIVES:

4- ANGLES MORTS/ORGUEIL

Isaac, Anna *
Environnement contrôlé et sécurisé
Genèse 24:63-67, Genèse 22:1-9, Luc 2:34-38
Honorer ceux qui détiennent l'autorité
Genèse 28, 1-5
Être fort ; affronter les autres
Genèse 26, 7-23
Être confiant en sachant que son modèle a des points forts
Genèse 26:26-33

Aperçu du style:

Les planificateurs sont le modèle d'une performance constante tout en maintenant un rythme régulier. Anna, prophétesse, mariée depuis sept ans seulement et âgée de 84 ans, n'a jamais quitté le temple.
mariée depuis seulement sept ans et maintenant âgée de 84 ans, n'a jamais quitté le temple, servant nuit et jour par le jeûne et les prières.
À l'aise dans les coulisses, les planificateurs ont tendance à être extrêmement accommodants lorsqu'il s'agit d'aider les autres.
Anna a assisté à la consécration de l'enfant Jésus en affirmant et en soutenant le message de bénédiction de Siméon.



S/D (Finisseurs)

1-MOTIVATION PRINCIPALE:

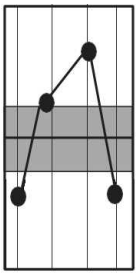
2- DOUÉ POUR:

3- CRAINTES INSTINCTIVES:

4- ANGLES MORTS/ORGUEIL

Néhémie, Joseph, Marthe*
Diligence dans la prise en charge des tâches ; industrieux
Néhémie 2:5-10
Suivi dans l'accomplissement des tâches, tâches administratives
Néhémie 6:15, Genèse 39:1-6
Non-respect des normes
Néhémie 13:10-25
Conscience que les relations sont aussi importantes que l'accomplissement des tâches
Luc 10:38-42, Jean 11:20-28

Les finisseurs possèdent un sens aigu de la responsabilité personnelle et de l'orientation vers les résultats. Ils sont susceptibles de manifester
un vif intérêt pour la qualité du travail effectué. Néhémie, échanson d'un roi perse, a demandé à être autorisé à reconstruire les murs autour de Jérusalem.
de reconstruire les murs autour de Jérusalem. Sa demande a été acceptée et il a accompli cette tâche avec beaucoup d'habileté, d'organisation et de ténacité en 52 jours. Les finisseurs imposent également une forte responsabilité aux autres. Néhémie a traité rapidement et sévèrement ceux qui n'ont pas suivi ses instructions.



S/I (Harmonisateur)

1-MOTIVATION PRINCIPALE:

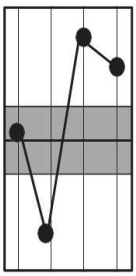
2- DOUÉ POUR:

3- CRAINTES INSTINCTIVES:

4- ANGLES MORTS/ORGUEIL

Abraham, Hannah *
Sécurité de la famille, maintien de la paix et de l'harmonie
Genèse 14, Genèse 18:22-33
Faire preuve d'hospitalité, être loyal envers ses amis, exprimer sa bonté
Genèse 18:1-8, I Samuel 1:17-28, I Samuel 2:11
Dissension et conflit
Genèse 13, 7-9
Être capable de se libérer des couvertures de sécurité
Genèse 11:31 ; 12:1-5

Les harmonisateurs détestent les conflits. S'ils persistent, ils ont tendance à développer des problèmes d'estomac. Anne était stérile et son mari avait une seconde femme qui avait plusieurs enfants. La seconde femme s'ingéniait à la provoquer au point qu'Anne pleurait et ne pouvait pas manger. Comme Abraham, Anne a prié pour avoir un fils.
Si elle avait la chance d'en avoir un, elle promettait de le rendre pour servir le Seigneur. C'est ainsi que naquit Samuel, qui devint le premier prophète d'Israël. Le Seigneur n'a pas oublié Anne et elle a donné naissance à trois fils et deux filles.



S/C/D (Examinateur)

1-MOTIVATION PRINCIPALE:

2- DOUÉ POUR:

3- CRAINTES INSTINCTIVES:

4- ANGLES MORTS/ORGUEIL:

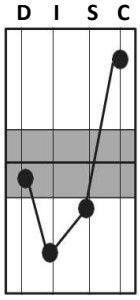
Jacob, Jacques (Actes 15), Dorcas*.
Détermination et ténacité
Genèse 32:24-30, Genèse 30:25-43
La détermination et la ténacité
Genèse 31, 1-7
Avoir à se mesurer publiquement à de fortes personnalités pour vendre des idées
Genèse 31:26-31
Être préoccupé par les soucis
Genèse 33:1-4

Les examinateurs réussissent grâce à leur persévérance dans la poursuite de leurs objectifs. Jacob est tombé amoureux de Rachel, la fille de Laban. Laban a profité de Jacob en lui demandant de travailler gratuitement pendant 14 ans avant de pouvoir l'épouser. Jacob l'a fait !
Les examinateurs font preuve d'une incroyable ténacité pour réussir. Un jour, Jacob a lutté toute la nuit avec l'ange de Dieu et n'a pas voulu lâcher prise tant qu'il n'a pas été béni. En conséquence, le nom de Jacob a été changé en Israël.

* Les tendances comprennent un modèle, mais pas assez de contenu biblique pour faire une association en toute confiance.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Style de Comportement de C élevé



C Primaire (Chercheurs)

1-MOTIVATION PRINCIPALE:

Luc, Esther *
Prudent, suit les instructions
Esther 2:15-22, Luc 1:1-4, Luc 1:26-38, Luc 39-56

2- DOUÉ POUR:

Attention aux détails, validation, loyauté, suit les règles, diplomatie
Esther 4:15-16 ; 5:1-4

3- CRAINTES INSTINCTIVES:

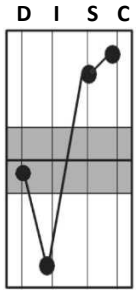
L'inconnu ou l'indéfini
Esther 4:10-17

4- ANGLES MORTS/ORGUEIL

Être trop prudent et préoccupé par les détails
Esther 5:5-8, Esther 7:1-10

Aperçu du style:

Les personnes qui s'intéressent aux faits sont soucieuses des détails et vérifient tous les faits avant de présenter leurs conclusions. Luc commence son Évangile par : "Il m'a semblé... après avoir tout examiné soigneusement depuis le commencement, de vous l'écrire par ordre successif... afin que vous connaissiez l'exacte vérité". Les "Fact Finders" ont tendance à préférer rester dans l'ombre. L'utilisation du pronom "nous" dans Actes 16:10 a permis de déterminer que Luc était l'auteur de son évangile et du livre des Actes.



C/S/d (Formalistes)

1-MOTIVATION PRINCIPALE:

Moïse, Thomas*, Naomi*
Bien faire les choses, être précis
Exode 24:1-18, Deut. 1:3 ; 4:1

2- DOUÉ POUR:

La constance dans l'accomplissement de la tâche assignée
Deut. 5:1 ; 6:1 ; 8:1, Nombres 11:10-15

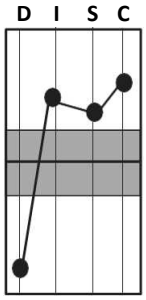
3- CRAINTES INSTINCTIVES:

Critiques à leur égard
Exode 3:7-22 ; 4:1-13

4- ANGLES MORTS/ORGUEIL

Des attentes irréalistes les amènent à refuser des opportunités prometteuses
Jean 20:24-29

Les formalistes ont tendance à se conformer aux règles à condition
qu'ils comprennent "pourquoi" quelque chose doit être faire. Ils ont également besoin de liberté pour poser questions complémentaires. Lorsque le Seigneur
a présenté l'idée de Moïse conduisant les
les Hébreux hors d'Égypte, Moïse a répondu par une série de questions.
par une série de questions. Le Seigneur
a répondu à chacune d'elles par des précisions et des rassurant. La première réponse de Moïse fut "Envoyez quelqu'un d'autre". Pour s'approprier, les formalistes ont besoin de temps pour et de valider avec une tierce partie. Moïse parle avec Jethro et décide d'accepter la mission.



C/S/I (Techniciens)

1-MOTIVATION PRINCIPALE:

Eli, Deborah *, Ruth *
Désir intense de maintenir la qualité et les engagements
I Rois 18:1-19, I Rois 18:21-40, Ruth 1:14-18

2- DOUÉ POUR:

Consciencieux dans le suivi des instructions
Juges 4, 5, Ruth 3:1-18

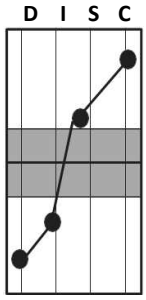
3- CRAINTES INSTINCTIVES:

Critique de l'effort personnel ou du travail
I Rois 19:2-4

4- ANGLES MORTS/ORGUEIL:

Incongruité des sentiments, rendant impossible la pensée logique
I Rois 19:9-14

Les techniciens sont faciles à travailler mais peuvent insister une fois qu'ils ont pris leur décision. Veuve, Naomi décide de rentrer en Juda en quittant Moab. Elle encourage ses belles-filles veuves à rester avec leurs parents païens. Avec une extrême détermination Ruth dit: "Là où tu iras... j'irai... ton peuple sera mon peuple, et ton Dieu mon Dieu... seule la mort ne nous séparera." Ruth a épousé Boaz
et est l'une des quatre femmes citées dans la généalogie de Jésus.



C/S (Diplomates)

1-MOTIVATION PRINCIPALE:

Apôtre Jean, Marie (Mère de Jésus)*
Compatissant, coopératif
Luc 1:26-38, Luc 1:39-56

2- DOUÉ POUR:

Esprit d'équipe, bon suivi, fiable et consciencieux
Jean 19:26-27

3- CRAINTES INSTINCTIVES:

Surprises et pensées illogiques
Luc 1:28-34

4- ANGLES MORTS/ORGUEIL:

Être préoccupé par la nécessité de résoudre chaque expérience de manière logique
Luc 2:7-19

Les diplomates ont tendance à prendre des décisions sur les faits et la logique. Lorsqu'on leur présente des faits illogiques, ils ont tendance à poser les questions "comment" ou "pourquoi". Lorsque l'ange Gabriel a annoncé à Marie qu'elle concevrait et mettrait au monde un
un fils, elle a posé une question logique : "Comment cela se fait-il, puisque je suis vierge?" Les diplomates ont besoin de temps pour traiter et valider les faits. Gabriel a également dit à Marie qu'Élisabeth, membre de sa famille, était enceinte de 6 mois. Marie rendit visite à Élisabeth et resta trois mois.

* Les tendances comprennent un modèle, mais pas assez de contenu biblique pour faire une association en toute confiance.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Mélanges DISC et personnages bibliques

Votre schéma mixte au-dessus de la ligne médiane du graphique d'évaluation DISC® biblique de la page 6 est _____. Examinez les listes ci-dessous et entourez le schéma mixte et le caractère biblique qui représentent le mieux votre style.

Profils DISC Melangés	Personnages bibliques [1]
D Primaire -	SALOMON, RAHAB
D/I -	JOSUÉ, SARAH
D=I -	APOLLOS, ÉTIENNE, LABAN, LYDIE
D/C or C/D -	PAUL, RACHEL, MICHAL
I Primaire-	AARON, REBEKAH
I/D -	PIERRE, REBEKAH
I/S -	BARNABAS, ABIGAËl
I/C -	DAVID, MIRIAM
S Primaire ou S/C -	ISAAC, ANNA
S/D -	NÉHÉMIE, JOSEPH, MARTHE
S/I -	ABRAHAM, ANNA
S/C/D -	JACOB, JACQUES, DORCAS
C Primaire ou C/S -	LUC, ESTHER
C/S/d -	MOÏSE, THOMAS, NAOMI
C/S/I-	ELI, DEBORAH, RUTH
C/S -	L'APÔTRE JEAN, MARIE (Mère de Jésus)

Application : Lisez le texte sur le personnage biblique qui correspond le mieux à votre style DISC (voir les versets sur les pages précédentes). Identifiez les peurs DISC ou les points d'orgueil qui ont poussé ce personnage à s'éloigner de Dieu. Étudiez les Écritures pour déterminer ce que cette personne a fait pour se soumettre à l'Esprit Saint et exalter Dieu seul. Notez ici des idées d'action sur la manière dont Dieu pourrait vous utiliser en vous soumettant à lui pour étendre son royaume et accomplir le but de votre vie. Comment allez-vous exalter Dieu seul ?

_____
_____
_____
_____
_____

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Qui était Jésus?

"Il [Jésus]s'est dépouillé lui-même en prenant la forme d'un esclave et en se faisant semblable aux hommes.
Et ayant l'apparence d'un homme, il s'est humilié lui-même en devenant obéissant jusqu'à la mort, et même jusqu'à la mort sur une croix.

C'est pourquoi aussi Dieu l'a souverainement élevé et lui a donné le nom qui est au-dessus de tout nom, afin qu'au nom de Jésus TOUS LES GENOUX fléchissent, ceux qui sont dans les cieux, sur la terre et sous la terre.

Et que toute langue confesse que Jésus-Christ est Seigneur, à la gloire de Dieu le Père".
Philippiens 2:6-11

Ce que suggère le passage

1. Jésus était 100% Dieu.

2. Pendant les 30 ans+ qu'il a passés sur terre, Jésus était aussi un homme à 100 %, mais il est resté sans péché.

3. Par conséquent, Jésus a expérimenté tous les attributs du comportement humain.

4. Jésus nous comprend totalement et sait comment répondre à nos besoins par l'amour agapè (amour inconditionnel).

Qu'est-ce qui constitue le style comportemental idéal ?

"Les recherches menées par le DISC permettent de conclure que les personnes les plus efficaces sont celles qui se connaissent elles-mêmes, reconnaissent les exigences de la situation et adaptent ou modifient leur comportement de manière à avoir les meilleures chances de répondre aux besoins d'une opportunité donnée.

Jésus l’a fait parfaitement !

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Quel était le comportement de Jésus ?

En tant que modèle parfait, Jésus a su adapter son comportement aux besoins de chaque situation. Le tableau ci-dessous utilise divers passages des Écritures pour illustrer la large gamme de comportements de Jésus, des caractéristiques D, I, S et C élevées aux caractéristiques D, I, S et C faibles.

D Élevé Dominance **Confortable travaillant de façon indépendante**	**I Élevé** Influence **Confortable travaillant avec des personnes**	**S Élevé** Stabilité **A l'aise travaillant dans la routine**	**C Élevé** Conformité **A l'aise travaillant dans un système défini**
dominante Luc 8:27-35 Marc 5:1-13 exigeant Matthieu 23:1-33	interactif Matthieu 14:13-21 spontané persuasif Jean 8:1-9	patient Marc 14:26-31 Luc 22:31-34 joueur d'équipe Matthieu 26:39	conforme Matthieu 26:39-44 précis Luc 4:3-4 Luc 4:5-8
Luc 4:41 décisif Luc 8:23-25 prend des risques Luc 11:37-53 sûr de lui Marc 12:28-32	fait confiance aux autres Jean 17:1-26 agréable Luc 11:37 Luc 15:1-2 sociable Luc 19:1-10	coopérative Jean 2:3-11 Jean 21 : 3-6 aimable Jean 21:9-13 bon auditeur Jean 21:15-17	approfondi Luc 9:14-17 retenu Matthieu 26:50-56 Matthieu 27:12-14 Marc 14:55-61 Jean 19:7-11
Marc 11:27-33 confiant Matthieu 22:23-33	charité Marc 8:1-9 Matthieu 19:1-2	délibéré aimable Matthieu 19:13-15	sensible Jean 11:32-35 Marc 6:34
Matthieu 12:13-16 calcule les risques Marc 5:35-43	convaincant Jean 4:1-42 adaptable	mobile Matthieu 15:29-30 Matthieu 19:1-2	Luc 14:2-4 "sa propre personne" Luc 15:1-10
Réductions de prix pour soi-même Jean 12:23-28 non exigeant Luc 18:31-34 volontaire Jean 8:10-12 paisible	Réflechi Luc 9:43-44 factuel Luc 10:25-37 non émotionnel Marc 15:3-5 contrôlé	Luc 13:22 Matthieu 23:1-39 critique des autres Luc 11:38-44 impatient Luc 11:45-54 Matthieu 7:1-13	Matthieu 16:1-4 Matthieu 12:1-8 indépendant non conventionnel Luc 19:45-48 déterminé Luc 4:42-43
humbles Matthieu 26:36-39 craintif Matthieu 26:47-56 soumis	Luc 22:41-42 retiré Matthieu 14:22-23 Marc 6:45 détaché	intense Marc 11:15-18 conflictuel Jean 2:14-17 action agressive	sans peur Matthieu 9:9-13 rebelle Marc 3:1-6 défiant
Confortable travaillant en équipe **D faible** Dominance	**Confortable travaillant seul** **I faible** Influence	**À l'aise travaillant sans structure** **S faible** Stabilité	**À l'aise travailler sans système** **C faible** Conformité

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Le comportement de Jésus sur le continuum D-I-S-C

Caractères D élevés - **Dominance totale** : Contrôle illimité et complet dans l'exercice de l'autorité sur les situations et les individus. Lire Luc 8:27-35
Aussi puissants qu'aient été les démons contre l'homme dont il est question dans ce passage, comment leur comportement a-t-il changé lorsqu'ils ont rencontré Jésus ? Sur une échelle de 1 à 10, comment classeriez-vous le facteur de domination de Jésus ?
Traits D faibles - **Soumission totale** : L'abandon complet du contrôle pour accomplir le plan, les désirs ou les souhaits de quelqu'un d'autre. Lire Matthieu 26:47-56
Si Jésus a choisi de faire appel à 72 000 anges pour le défendre, quelle serait, selon vous, l'issue de la bataille contre le groupe qui voulait l'arrêter ? Quelle note lui donneriez-vous pour sa retenue ?

Traits I élevés - Interaction sociale : La capacité à discerner les besoins des autres, non seulement par l'affirmation verbale et l'encouragement, mais aussi en cherchant à répondre à leurs besoins physiques, émotionnels et spirituels.
Lire Matthieu 14:13-21
Comment évaluez-vous la réponse de Jésus aux besoins de la multitude de personnes dans ce passage ?
Traits I faibles - Recherche d'un isolement extrême : Prendre le temps d'être seul pour se ressourcer, réfléchir et réorienter ses énergies afin de relever les défis plus stratégiques qui l'attendent. Lire Jean 6:14-15a ; Marc 6:45
La réaction positive des gens aux actions de Jésus vous a-t-elle surpris ? La situation était-elle sur le point de devenir incontrôlable ? La réaction appropriée était de tout arrêter. Cependant, compte tenu de la tendance du Grand I à accepter et à embrasser la pression sociale positive, cela aurait été très difficile à faire. Comment Jésus a-t-il géré cette situation ?

Traits de caractère S élevés - Patience imméritée : La projection d'un amour inconditionnel à l'égard d'une personne qui a un moment inapprenable. Lire Marc 14:27-29 ; Luc 22:31-34
Dans quelle mesure Pierre était-il sûr de lui lorsqu'il a projeté ses engagements orgueilleux sur Jésus ? Comment évaluez-vous la patience de Jésus ? Incapable de s'adresser à Pierre, qu'est-ce que Jésus a fait par défaut ?
Traits de caractère à faible S - Confrontation intense : Prendre des mesures agressives contre une politique totalement contraire aux principes moraux et religieux. Lire Marc 11:15-18
Quelle patience Jésus a-t-il manifestée à l'égard des changeurs de monnaie ? Qui et quoi Jésus défendait-il ? Était-ce justifié et cela a-t-il eu des conséquences ?

Traits C faibles (note : les traits faibles sont énumérés en premier) - **Rebelle, provocateur** : Prendre des mesures publiques pour contester, confronter et corriger des politiques erronées et préjudiciables à la santé d'un individu ou d'une culture. Lire Marc 3:1-6
Où, quoi et comment Jésus a-t-il choisi de défier les autorités religieuses ? Comment classeriez-vous l'intensité émotionnelle de Jésus ? Ses actes ont-ils eu des conséquences et Jésus était-il prêt à les accepter ?
Traits de caractère C élevés - Conformité sacrificielle à un plan : Renoncer à ses droits ultimes au profit de quelqu'un d'autre.
Lisez Exode 32:31-32 à propos de Moïse. Puis lisez Matthieu 26:39-44 à propos de Jésus.
Quel est le premier exemple connu d'une personne prête à donner sa vie pour les péchés d'un groupe de personnes ? Quelle a été la réponse du Seigneur ? Qui a été la deuxième personne à donner sa vie pour les péchés des autres ? Quelle a été la réponse de Dieu à la volonté de Jésus de mourir ? Quelle en a été la conséquence pour nous ?

Application: Réfléchissez aux questions énumérées ci-dessus. Considérez l'exemple parfait de Jésus qui a su adapter son comportement pour répondre aux besoins des autres. Lisez ensuite la page suivante et réfléchissez à votre réponse à l'invitation de Jésus à en savoir plus sur lui et/ou à le connaître personnellement.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Comment connaître Jésus

Vous pouvez connaître Jésus personnellement

2 Pierre 1:3 dit : "Par sa puissance divine, Dieu nous a donné tout ce dont nous avons besoin pour mener une vie pieuse. Nous avons reçu tout cela en apprenant à le connaître [Jésus], lui qui nous a appelés à lui par sa gloire et son excellence merveilleuses."

Lorsque nous connaissons Jésus, nous lui faisons confiance.

Nous lui faisons confiance pour nous pardonner et nous donner la vie, une vie épanouie et éternelle.

Tout comme vous faites confiance à une chaise pour qu'elle vous soutienne lorsque vous vous y asseyez, ou comme vous faites confiance au pilote d'une compagnie aérienne pour qu'il vous amène à destination en toute sécurité, vous faites confiance à Jésus seul pour vous donner tout ce dont vous avez besoin.

Jésus a un plan pour votre vie

Ephésiens 1:11 dit : "En outre, parce que nous sommes unis au Christ, nous avons reçu de Dieu un héritage, car il nous a choisis d'avance et il fait tout concourir à son dessein".

La Bible dit que lorsque nous sommes unis à Jésus, Dieu accomplit en nous et à travers nous son plan, élaboré avant notre naissance.

Dans cette évaluation biblique DISC®, vous avez appris à connaître vos propres traits de personnalité et la façon dont vous communiquez et interagissez avec les autres. Vous avez vu les caractéristiques uniques que Dieu vous a données lorsqu'il vous a créé à son image (Gen. 1:27). Jésus était l'exemple parfait de l'adaptation de son style aux autres, car il affichait l'équilibre parfait entre l'amour, la vérité et la droiture dans son comportement.

Vous pouvez commencer une relation avec Jésus dès maintenant !

C'est vraiment très simple.

Dans Matthieu 7.7-8, la Bible dit : "Demandez et l'on vous donnera ; cherchez et vous trouverez ; frappez et l'on vous ouvrira. Car quiconque demande reçoit, celui qui cherche trouve, et l'on ouvre la porte à celui qui frappe."

Si vous cherchez Jésus, vous le trouvez. Nous aimerions vous aider dans ce voyage. Si vous avez des questions sur qui est Jésus ou comment grandir dans votre compréhension de Lui, veuillez en parler avec votre praticien DISC. Ou contactez-nous à support@LeadLikeJesus.com ou par téléphone au (800)383-6890. Nous serions honorés de vous accompagner dans votre cheminement vers une meilleure compréhension de la foi en Jésus.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Plan d'application personnel du DISC

Les deux premières parties de cette évaluation biblique DISC® ont été conçues pour vous aider à découvrir :

- Comment Dieu vous a créé de manière unique avec des forces et des limites comportementales spécifiques.

- Quel est le personnage biblique avec lequel vous êtes le plus proche en termes de style de comportement.

Prenez le temps de résumer ce que vous avez appris et de créer un plan d'action.

Dressez la liste de 3 à 5 de vos principales forces et de plusieurs de vos limites (domaines de croissance) de la page 16 :

_____
_____
_____
_____

Inscrivez le nom du (des) personnage(s) biblique(s) auquel (auxquels) vous correspondez le plus :

Personnage 1: _____

Personnage 2: _____

Citez quelques-unes des tendances de ce personnage, bonnes et moins bonnes, que nous apprend l'Écriture. Comment l'orgueil ou la peur ont-ils entravé leur efficacité pour le Seigneur ?

_____
_____
_____

Comment Dieu/Jésus/le Saint-Esprit ont-ils façonné cette personne alors qu'elle se soumettait à Dieu ?

_____
_____
_____

Quel a été le résultat de leur volonté de s'abandonner à Dieu ?

_____
_____
_____

Comment pouvez-vous appliquer cet apprentissage à votre propre vie et à votre leadership en vous soumettant à lui ?

_____
_____
_____

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

PARTIE III : Appliquer le modèle DISC pour aimer et diriger comme Jésus

Comprendre son propre style de comportement n'est que la première étape de l'amélioration des relations. L'étape suivante consiste à l'appliquer dans des situations de la vie réelle. Le commandement de Jésus de **"s'aimer les uns les autres comme je vous ai aimés" (Jean 13:34)** nous oblige à modifier notre comportement lorsque cela est nécessaire pour répondre aux besoins des autres. La puissance des styles comportementaux réside dans leur application aux personnes et aux situations. Les gens veulent être traités en fonction de **leur** style de comportement, pas du vôtre. Et Jésus nous invite à traiter les autres comme il les traiterait.

CETTE SECTION DE L'APPLICATION COMPREND :

- Comment identifier le style de comportement d'une autre personne
- Comment modifier la franchise, l'ouverture, le rythme et la priorité ?
- Comment s'adapter aux différents styles de comportement
- Plan de communication avec les différents styles
- Plan d'action DISC

Cette section vous aidera à comprendre comment être plus efficace dans les relations et les situations. Les bonnes relations peuvent s'améliorer et les relations difficiles peuvent devenir bonnes. Après avoir examiné les informations, choisissez une relation dans laquelle les choses ne se sont pas passées aussi bien que vous l'auriez souhaité. Engagez-vous à comprendre le style de comportement de l'autre personne et prenez quelques mesures pour adapter votre comportement à ses besoins.

Qu'est-ce que l'adaptabilité comportementale ? Comment puis-je la mettre en œuvre ?

L'adaptabilité est votre volonté et votre capacité à ajuster votre approche ou votre stratégie en fonction des besoins particuliers de la situation ou de la relation. Votre niveau d'adaptabilité influence la manière dont les autres jugent leur relation avec vous. Si vous augmentez votre niveau d'adaptabilité, la confiance et la crédibilité augmentent ; si vous diminuez votre niveau d'adaptabilité, la confiance et la crédibilité diminuent. La capacité d'adaptation vous permet de traiter les autres de la manière dont ILS veulent être traités.

Aucun style n'est naturellement plus adaptable qu'un autre. L'adaptabilité concerne la manière dont vous gérez vos propres comportements. Vous pratiquez l'adaptabilité chaque fois que vous ralentissez pour un style C ou S, ou que vous allez un peu plus vite pour le style D ou I. Elle se manifeste lorsque les styles D ou C prennent le temps d'établir une relation avec un style S ou I ; ou lorsque les styles I ou S se concentrent sur les faits ou vont droit au but avec les styles D ou C. Il s'agit d'ajuster votre comportement pour que les autres se sentent plus à l'aise avec vous. L'adaptabilité consiste à ajuster son ouverture, son caractère direct, son rythme et ses priorités en fonction des préférences de l'autre, tout en conservant sa propre identité.

La capacité d'adaptation est importante pour toutes les relations réussies. Les gens adoptent souvent un style différent dans leur vie professionnelle et dans leur vie sociale et personnelle. Nous avons tendance à être plus adaptables au travail et moins adaptables à la maison et avec les personnes que nous connaissons mieux. Si nous ne nous adaptons pas, les autres nous considéreront comme rigides et intransigeants, parce que nous insistons pour nous comporter selon notre rythme naturel et nos priorités.

Les personnes qui s'adaptent efficacement - celles qui dirigent et aiment comme Jésus - répondent aux besoins des autres aussi bien qu'aux leurs. Par la pratique, elles sont capables d'atteindre un équilibre : gérer stratégiquement leur adaptabilité en reconnaissant quand un compromis modeste est approprié, ou quand la nature de la situation exige qu'elles s'adaptent totalement. Les personnes adaptables savent comment négocier des relations de manière à ce que tout le monde y gagne. Elles font preuve de tact, sont raisonnables, compréhensives et ne portent pas de jugement.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

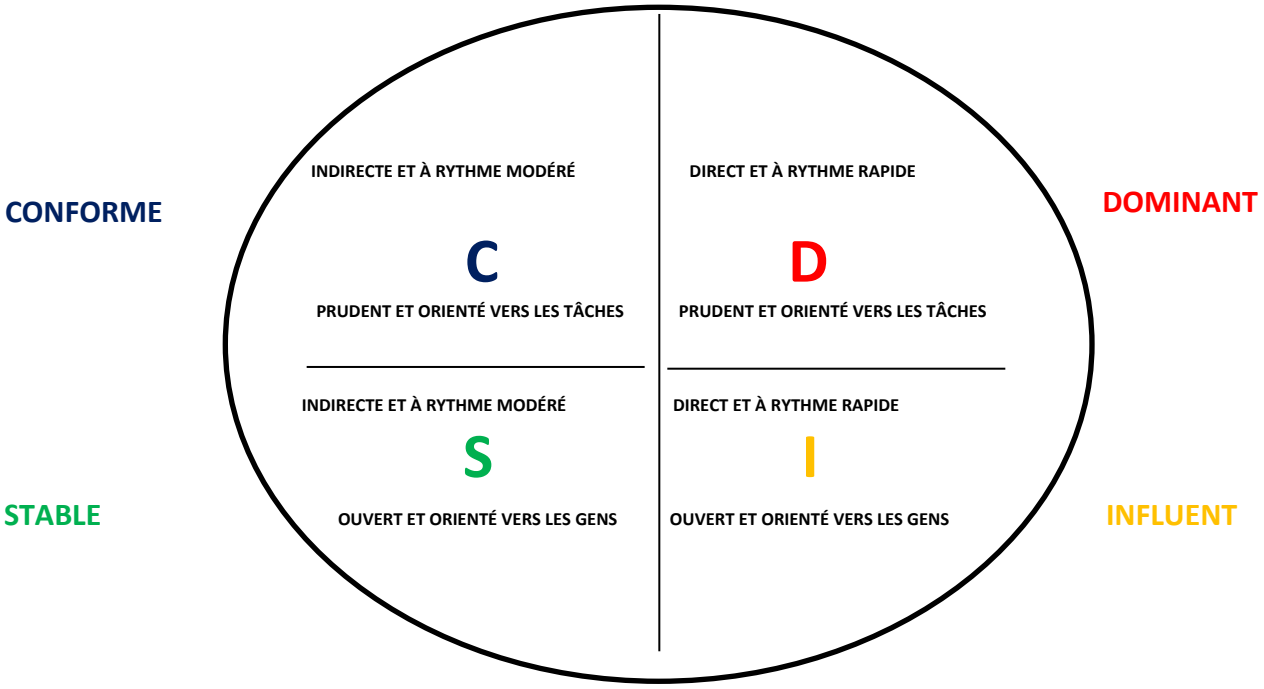
Comment identifier le style comportemental DISC d'une personne ?

Comment identifier rapidement et précisément chacun des quatre styles de comportement afin de pratiquer l'adaptabilité ? Pour ce faire, vous devez vous concentrer sur les comportements observables d'une personne. Pour identifier le principal style de comportement d'une personne, posez les questions suivantes et cochez un cercle dans chaque case :

Cette personne est-elle plus: ○ Direct et à rythme rapide ou ○ Indirect et à rythme modéré

Cette personne esl-elle plus: ○ Prudente et orienté vers les tâches ou ○ Ouvert et orienté vers les gens

Combinez les cases cochées ci-dessus pour déterminer le style de comportement principal de la personne que vous avez identifiée en vous référant aux quatre quadrants dans le cercle ci-dessous.*



Lorsque nous intégrons à la fois la tendance naturelle à être DIRECT ou INDIRECT et la tendance naturelle à être PRUDENT ou OUVERT, nous jetons les bases de l'un des quatre styles de comportement différents :

D = Les individus qui ont un comportement direct et réservé définissent les styles de dominance/direction.
I = Les individus qui ont des comportements directs et ouverts définissent les styles d'influence et d'interaction.
S = Les personnes qui ont des comportements indirects et ouverts définissent les styles de fermeté et de soutien.
C = Les individus qui présentent des comportements indirects et réservés définissent les styles Conscience/Calcul.

Application : Écrivez le nom d'une personne avec laquelle vous interagissez sur une base professionnelle ou personnelle - une personne avec laquelle vous aimeriez développer une meilleure relation. Répondez aux questions ci-dessus pour déterminer son style DISC principal.
Nom _____ Style de Comportement _____ (D-I-S-C)

* La reproduction de cette page n'est autorisée que si elle est utilisée en conjonction avec l'évaluation DISC biblique.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Comment modifier votre franchise et votre ouverture d'esprit

Les lignes situées sous les blocs de quatre couleurs des deux pages suivantes contiennent des informations personnalisées sur la façon dont VOUS pouvez augmenter, maintenir ou diminuer votre comportement avec chaque style, ainsi que des conseils sur la façon de le faire.

DIRECT/INDIRECT

Avec D DIRECT	Avec I DIRECT	Avec S INDIRECT	Avec C INDIRECT
Adoptez une approche plus caractère direct	**Adoptez une approche plus caractère direct**	**Maintenez votre approche caractère direct**	**Maintenez votre approche caractère direct**
● Utilisez une voix forte et confiante ● Utiliser des déclarations directes plutôt que des questions détournées ● Faire face aux conflits ouvertement, contester et être en désaccord le cas échéant. ● Accorder toute son attention	● Prendre des décisions à un rythme plus rapide ● Être optimiste, positif, chaleureux ● Entamer des conversations ● Donner des recommandations ● Ne pas se heurter à la personne, mais affronter ouvertement le conflit.	● Prendre des décisions plus lentement ● Éviter les disputes et les conflits ● Partager la prise de décision ● Être agréable et stable ● Réagissez avec sensibilité et discernement	● Ne pas interrompre ● Chercher à connaître leur opinion et en tenir compte ● S'abstenir de critiquer, de contester ou d'agir avec insistance - en particulier sur le plan personnel.

GARDÉ/OUVERT

Avec D PRUDENT	AVEC I OUVERT	AVEC S OUVERT	AVEC C PRUDENT
Adoptez une approche moins Caractère ouvert	**Maintenez votre approche Caractère ouvert**	**Maintenez votre approche Caractère ouvert**	**Adoptez une approche moins Caractère ouvert**
● Aller droit au but, s'attaquer au fond du problème ● Respecter l'ordre du jour ● Ne pas perdre de temps ● Utiliser un langage professionnel ● Faire preuve d'acceptation ● Écouter leurs suggestions	● Partager ses sentiments, montrer plus d'émotions ● Répondre à l'expression de leurs sentiments ● Faire des compliments personnels ● Être prêt à s'écarter de l'ordre du jour	● Prenez le temps de développer la relation ● Communiquer davantage, se détacher et se rapprocher ● Utilisez un langage amical ● Montrez de l'intérêt pour eux ● Offrir des remerciements en privé	● Maintenir une orientation logique et factuelle ● Reconnaître leur raisonnement ● Réduire l'enthousiasme et les mouvements corporels ● Répondre de manière formelle et polie

Application: Choisissez une personne de style D, I, S ou C avec laquelle vous aimeriez avoir de meilleures relations professionnelles ou personnelles. Choisissez plusieurs stratégies parmi les points énumérés ci-dessus pour modifier votre franchise et votre ouverture d'esprit afin de mieux correspondre à son style, et indiquez-les ici :_____

_____

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Comment modifier votre rythme et vos priorités

Avec D PLUS VITE	Avec I PLUS VITE	Avec S PLUS LENT	Avec C PLUS LENT
Adoptez une approche plus Rythme	**Adoptez une approche plus Rythme**	**Maintenez votre approche Rythme**	**Maintenez votre approche Rythme**
● Être préparé, organisé ● Aller à l'essentiel rapidement ● Parler, avancer à un rythme plus rapide ● Ne pas perdre de temps ● Accorder tout son temps et toute son attention ● Soyez attentif aux changements d'attention et variez la présentation	● Ne vous précipitez pas dans l'exécution des tâches ● Soyez enthousiaste avec elles ● Parlez, avancez à un rythme plus rapide ● Changez fréquemment de conversation ● Résumez clairement les détails ● Être optimiste, positif ● Leur accorder de l'attention	● Développer la confiance et la crédibilité au fil du temps, ne pas forcer. ● Parlez, avancez à un rythme plus lent ● Privilégier une approche régulière ● Prévoyez du temps pour le suivi des tâches ● Donnez-leur des procédures/instructions étape par étape ● Soyez patient, évitez de les brusquer	● Se préparer à répondre aux questions ● Parler, se déplacer à un rythme plus lent ● Saluez cordialement et passez immédiatement à la tâche (pas de discussions mondaines). ● Donnez-leur le temps de réfléchir, ne les poussez pas à prendre des décisions hâtives.

PRIORITÉ

Avec D TÂCHE	Avec I GENS	Avec S GENS	Avec C TÂCHE
Modifiez votre approche Focus	**Maintenez votre approche Focus**	**Maintenez votre approche Focus**	**Modifiez votre approche Focus**
● Passer directement à la tâche ● Proposez des options et laissez-les décider ● Leur permettre de définir des buts et des objectifs ● Assurer un suivi de haut niveau	● Prendre le temps de socialiser ● Prenez l'initiative de vous présenter ou d'engager la conversation. ● Soyez ouvert et amical, et laissez place à l'enthousiasme et à l'animation ● Laissez-les parler ● Faites des suggestions qui leur permettent de faire bonne figure ● Ne pas exiger beaucoup de suivi, de détails ou d'engagements à long terme.	● Apprenez à les connaître personnellement ● Abordez-les de manière amicale, mais professionnelle. ● Impliquez-les en vous concentrant sur la façon dont leur travail les affecte et affecte leurs relations ● les aider à hiérarchiser les tâches ● Veillez à ne pas les critiquer personnellement, restez spécifique et ciblé	● Se préparer en faisant preuve de logique et d'esprit pratique ● Suivre les règles, la réglementation et les procédures ● Les aider à fixer des délais et des paramètres réalistes ● Fournir le pour et le contre et l'histoire complète ● Accorder du temps pour le partage des détails et des données ● Être ouvert à l'analyse

Application: Choisissez une personne de style D, I, S ou C avec laquelle vous aimeriez avoir de meilleures relations professionnelles ou personnelles. Choisissez plusieurs stratégies parmi les points énumérés ci-dessus pour modifier votre rythme et vos priorités afin de mieux correspondre à son style, et énumérez-les ici :

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Comment s'adapter au style DOMINANT

Ils sont pressés, ne leur faites pas perdre leur temps. Soyez organisé et allez droit au but. Donnez-lui des informations et des options pertinentes, avec des probabilités de réussite. Donnez-leur des détails écrits qu'ils pourront lire à loisir - le tout sur une seule page. Les styles de dominance sont orientés vers les objectifs, alors faites appel à leur sens de l'accomplissement. Touchez leur ego en soutenant leurs idées et en reconnaissant leur pouvoir et leur prestige. Laissez le style D prendre les décisions. Si vous n'êtes pas d'accord, argumentez avec des faits, pas avec des sentiments. En groupe, laissez-les s'exprimer car ils ne sont pas du genre à s'effacer devant les autres. Avec le style Dominance, en général, soyez efficace et compétent.

AU TRAVAIL, AIDEZ-LES À

Mesurer les risques de manière plus réaliste
- Faire preuve de plus de prudence et de réflexion avant de prendre des décisions
- Respecter les règles, les réglementations et les attentes pertinentes
- Reconnaître et solliciter les contributions des autres
- Expliquer aux autres les raisons de leurs decisions
- Cultiver une plus grande attention/réactivité aux émotions

EN CONTEXTE SOCIAL …

- Faites-leur savoir que vous n'avez pas l'intention de leur faire perdre leur temps
- Faites preuve d'ouverture et d'acceptation à leur égard
- Écouter leurs suggestions
- Résumez leurs réalisations et leurs accomplissements
- Accordez-leur votre temps et toute votre attention
- Appréciez-les et reconnaissez-les lorsque c'est possible

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Comment s'adapter au style INFLUENT ?

Les styles d'influence s'épanouissent dans la reconnaissance personnelle. Soutenez leurs idées, leurs objectifs, leurs opinions et leurs rêves. N'essayez pas de contester leurs visions pittoresques, mais enthousiasmez-vous pour elles. Les Styles I sont des papillons sociaux, soyez donc prêt à flirter avec eux. Une forte présence, des conversations stimulantes et divertissantes, des plaisanteries et de la vivacité les séduiront. Ils sont orientés vers les gens, alors donnez-leur le temps de socialiser. Évitez de vous précipiter dans les tâches. Avec les styles d'influence, en général, intéressez-vous à eux.

AU TRAVAIL, AIDEZ-LES À

- Fixer des priorités et organiser
- Voir les tâches jusqu'à leur achèvement
- Considérer les personnes et les tâches de manière plus objective
- Éviter de donner et d'accepter trop souvent des conseils
- Écrivez des choses à retenir

EN CONTEXTE SOCIAL

- Privilégier une approche positive, optimiste et chaleureuse
- Écouter leurs sentiments et leurs expériences personnelles
- Répondre de manière ouverte et sympathique
- Éviter les discussions négatives ou désordonnées sur les problèmes
- Faire des suggestions qui leur permettent d'être bien vus
- Ne pas exiger beaucoup de suivi, de détails ou d'engagements à long terme
- Accordez-leur votre attention, votre temps et votre présence

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Comment s'adapter au style STABLE ?

Ils sont orientés vers les relations et veulent des relations chaleureuses, alors allez-y doucement, gagnez leur confiance, soutenez leurs sentiments et montrez un intérêt sincère. Parlez en termes de sentiments et non de faits. Les personnes de style S ne veulent pas faire de vagues. Ils veulent être assurés que tout le monde les approuvera, eux et leurs décisions. Donnez-leur le temps de solliciter l'avis de leurs collègues. N'acculez jamais un Style de fermeté dans ses retranchements. Il est bien plus efficace d'appliquer la chaleur pour faire sortir cette poule de son œuf que de casser la coquille avec un marteau. D'une manière générale, soyez non menaçant et sincère.

AU TRAVAIL, AIDEZ-LES À

- Utilisez des raccourcis et évitez des choses pas nécessaires
- Suivre leur évolution
- Éviter de faire les choses de la même manière - les aider à réaliser qu'il existe plus d'une façon d'aborder les tâches
- Devenir plus ouvert à certains risques et changements ; s'exprimer et faire part de ses pensées et de ses sentiments
- Modifier leur tendance à faire automatiquement ce que les autres leur disent
- Se sentir sincèrement apprécié; obtenir et accepter de la reconnaissance et de la récompense

EN CONTEXTE SOCIAL…

- Privilégier une approche lente et régulière
- Éviter les disputes et les conflits ; se comporter de manière agréable et optimiste
- Répondez avec sensibilité et bon sens
- Reconnaissez-les en privé par des compliments spécifiques et crédibles.
- Permettez-leur de mener à bien des tâches concrètes ; montrez-leur des procédures étape par étape
- Offrez-leur de la stabilité et un minimum de changement

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Comment s'adapter au style CONFORME ?

Ils sont très exigeants en matière de temps, alors soyez attentifs à leur emploi du temps. Ils ont besoin de détails, alors donnez-leur des données. Ils sont orientés vers le travail, ne vous attendez donc pas à devenir leur ami avant de travailler avec eux - l'amitié peut se développer plus tard. Soyez systématique, logique, bien préparé et précis. Donnez-leur le temps de prendre des décisions et de travailler de manière indépendante. Permettez-leur de parler en détail. N'attendez pas des Styles C qu'ils prennent la direction des opérations ou qu'ils apportent une contribution franche, mais comptez sur eux pour mener des recherches, faire des calculs et exécuter des travaux détaillés pour le groupe. Les personnes de style C aiment qu'on les félicite pour leur intelligence. Soyez minutieux, bien préparé, orienté vers les détails et patient.

AU TRAVAIL, AIDEZ-LES À...

- Partager leurs connaissances et leur expertise avec les autres
- Se défendre auprès des personnes qu'ils préfèrent éviter
- S'efforcer de respecter des délais et des paramètres réalistes
- Considérer les gens et les tâches avec moins de sérieux et d'esprit critique
- Équilibrer leur vie entre les interactions et les tâches
- Maintenir le cap sur les tâches, moins de contrôles

EN CONTEXTE SOCIAL...

- Utiliser une approche logique
- Écouter leurs préoccupations, leur raisonnement et leurs suggestions
- Solliciter leurs idées et leurs suggestions ; répondre de manière formelle et polie.
- Les discussions négatives sont acceptables, à condition qu'elles ne soient pas dirigées personnellement.
- Remerciez-les en privé pour la justesse de leur raisonnement
- Concentrez-vous sur votre satisfaction à l'égard de leurs procédures
- Montrez-leur ce que vous faites, pas ce que vous dites.

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Plan de communication avec le style DOMINANT

CARACTÉRISTIQUES:	ALORS VOUS…
Concerné par être numéro 1	Montrez-leur comment gagner, de nouvelles opportunités
Réfléchir logiquement	Montrez de la logique
Vouloir des faits et des faits marquants	Fournissez des données concises
S'efforcer d'obtenir des résultats	Se mettez d'accord sur l'objectif et les limites, le soutenez ou s'écartez de son chemin
Aimer des choix personnels	Permettez-leur à faire “leur propre truc” au sein d’un certain cadre
Aimer le changement	Variez la routine
Préférence pour la délégation	Recherchez des possibilités de modifier l'orientation de leur charge de travail
Vouloir que les autres remarquent leurs accomplissements	Félicitez-les sur leur travail
Avoir un besoin d’être le chef	Laissez-les prendre l'initiative, le cas échéant, mais donnez-leur des paramètres
Tendance conflictuelle	Si nécessaire, argumentez avec conviction sur les points de désaccord, en vous appuyant sur des faits ; n'argumentez pas sur la base d'une "personnalité".

Plan de communication avec le style INFLUENT

CARACTÉRISTIQUES	ALORS VOUS…
Soucieux de l'approbation et des apparences	Montrez-leur que vous les admirez et que vous les appréciez
Rechercher des personnes et des situations enthousiastes	Adoptez un comportement optimiste et offrir un cadre optimiste
Réfléchir en termes d'émotions	Soutenez leurs sentiments dans la mesure du possible
Souhaiter connaître les attentes générales	Évitez les détails, vous concentrez sur la situation dans son ensemble
Besoin d'implication et de contact avec les gens	Interagissez et participez avec eux
Aimer le changement et les innovations	Variez la routine ; évitez d'exiger d'eux une répétition à long terme
Veulent que les autres LES remarquent	Faites-leur des compliments personnels et fréquents
Souvent besoin d'aide pour s'organiser	Faites-le ensemble
Rechercher l'action et la stimulation	Maintenez un rythme rapide, vif
S'entourer d'optimisme	Soutenez leurs idées et ne faites pas de trous dans leurs rêves ; montrez-leur votre côté positif.
Veulent qu'on leur dise qu'ils sont "beaux"	Mentionnez leurs réalisations, leurs progrès et vos autres appréciations sincères.

Application : Indiquez le nom d'une personne avec laquelle vous aimeriez mieux communiquer, que ce soit sur le plan personnel ou professionnel :_____

En vous basant sur leur style de comportement, énumérez plusieurs stratégies de la section "Alors vous..." ci-dessus qui permettraient d'améliorer la communication :

_____

_____

_____

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Plan de communication avec le style STABLE

CARACTÉRISTIQUES	ALORS VOUS…
Soucieux de stabilité	Montrez comment votre idée minimise les risques
Réfléchir logiquement	Montrez de la logique
Besoin de documentation et de faits	Fournir des données et des preuves
Aimer l'implication personnelle	Démontrez votre intérêt pour eux
Besoin de connaître la séquence étape par étape	Fournir des instructions générales et/ou un-deux-trois pendant que vous les accompagnez personnellement.
Vouloir que les autres remarquent leur persévérance patiente	Complimentez-les pour leur régularité.
Éviter les risques et les changements	Leur donner des assurances personnelles
N'aimer pas le conflit	Agir sans agressivité, se concentrer sur l'intérêt commun ou le soutien nécessaire
Accommoder les autres	Leur permettre de fournir un service ou un soutien aux autres
À la recherche de la tranquilité et de la paix	Offrir une atmosphère détendue et conviviale
Aimer le travail d'équipe	Leur fournir un groupe coopératif
Veulent un retour d'information sincère sur le fait qu'ils sont appréciés	Reconnaître leur amabilité et leurs efforts, le cas échéant.

Plan de communication avec le style CONFORME

CARACTÉRISTIQUES	DONC VOUS…
Préoccupés par les approches agressives	Les abordez de manière indirecte et non menaçante
Réfléchir logiquement	Montrez votre raisonnement
Rechercher des données	Communiquez les données par écrit
Besoin de connaître le processus	Fournissez des explications et des justifications
Prudents	Leur permettez de réfléchir, de s'informer et de vérifier avant de prendre des décisions
Préfèrer faire les choses eux-mêmes	Lorsque vous déléguez, laissez-les vérifier les procédures, les progrès et les performances avant de prendre des décisions.
Vouloir que les autres remarquent leur exactitude	Complimentez-les sur leur rigueur et leur exactitude, le cas échéant.
S'orienter vers le contrôle de qualité	Laissez-les évaluer et s'impliquer dans le processus lorsque c'est possible
Éviter le conflit	Demandez avec tact les éclaircissements et l'aide dont vous pourriez avoir besoin
Besoin d'avoir raison	Leur laissez le temps de trouver la meilleure ou "bonne" réponse, dans les limites du possible.
Aimer contempler	Dites-leur "pourquoi" et "comment".

Application: Indiquez le nom d'une personne avec laquelle vous aimeriez mieux communiquer, que ce soit sur le plan personnel ou professionnel.: _____

En vous basant sur leur style de comportement, énumérez plusieurs stratégies de la section "Donc vous..." ci-dessus qui permettraient d'améliorer la communication :

_____

_____

_____

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

PLAN D'ACTION DISC

Le but de l'évaluation biblique DISC® est de vous aider à transformer votre cœur et votre comportement afin de ressembler davantage à Jésus. Jésus était et est toujours le modèle parfait de la façon dont nous devons aimer Dieu et aimer les autres - les deux plus grands commandements. L'étape suivante de votre parcours de transformation consiste à créer un plan d'action qui vous permettra de vous concentrer sur le service aux autres en adaptant et en modifiant votre comportement pour répondre aux besoins des autres.

Énumérez les façons dont vous utiliserez vos forces données par Dieu pour glorifier Dieu et servir les autres.

_____
_____
_____

Indiquez comment vous adapterez/modifierez votre comportement pour être plus efficace lorsque vous travaillez avec/avec une personne :

Style D Élevé _____
_____
_____
_____

Style I Élevé_____
_____
_____
_____

Style S Élevé_____
_____
_____
_____

Style C Élevé_____
_____
_____
_____

La peur toxique et le faux orgueil sont des outils que Satan utilise pour nous faire trébucher, pour diminuer notre efficacité et pour détruire nos relations. Dressez une liste de plusieurs façons dont la peur et/ou l'orgueil se manifestent dans votre comportement. Ensuite, énumérez plusieurs stratégies que vous utiliserez pour transformer la peur toxique en une confiance fondée sur Dieu et le faux orgueil en humilité.

_____
_____
_____

Rédigez une prière demandant à Jésus de vous aider dans votre voyage de transformation pour aimer, vivre et diriger comme lui.

_____
_____
_____

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Clause de non-responsabilité

Il n'existe aucune garantie, expresse ou implicite, concernant l'Évaluation DISC® Biblique en ligne. Vous assumez l'entière responsabilité, et Assessments 24x7 LLC, In His Grace, Inc. et Lead Like Jesus (LE GROUPE) ne seront pas responsables (i) de votre utilisation et application de l'Évaluation DISC Biblique, (ii) de l'adéquation, de l'exactitude, de l'interprétation ou de l'utilité de l'Évaluation DISC Biblique, et (iii) des résultats ou des informations développés à partir de votre utilisation ou application de l'Évaluation DISC Biblique.

Vous renoncez à toute réclamation ou à tout droit de recours en raison de réclamations contre le GROUPE, que ce soit en votre nom propre ou en raison de réclamations contre le GROUPE par des tiers. Vous devez indemniser le GROUPE et le dégager de toute responsabilité en cas de réclamation, de responsabilité, de demande ou de poursuite de la part de tiers.

La renonciation et l'indemnisation susmentionnées s'appliquent à toute réclamation, tout droit de recours, toute responsabilité, toute demande ou toute poursuite pour préjudice personnel, dommage matériel ou tout autre dommage, perte ou responsabilité, découlant directement ou indirectement de l'Évaluation DISC Biblique ou de son utilisation, ou y étant liés de quelque manière que ce soit, l'utilisation, l'application, l'adéquation, l'exactitude, l'interprétation, l'utilité ou la gestion de l'Évaluation DISC Biblique, ou les résultats ou l'information développés à partir de toute utilisation ou application de l'Évaluation DISC Biblique, et qu'ils soient basés sur une obligation contractuelle, une responsabilité délictuelle (y compris la négligence) ou autre.

En aucun cas LE GROUPE ne sera responsable de toute perte de profits ou autres dommages consécutifs, ou de toute réclamation contre vous par une tierce partie, même si un ou plusieurs membres du GROUPE ont été avisés de la possibilité de tels dommages.

Pour plus de renseignements contactez:
Biblical DISC Support Team
800-383-6890
www.LeadLikeJesus.com

© Copyright 2024 by IHG, Inc. and A & A, Inc. All rights reserved.

Vous cherchez vos prochaines étapes ?

Contactez votre praticien Lead Like Jesus DISC pour plus d'informations, ou visitez LeadLikeJesus.com

BLOGUES DE DIRECTION

Le blog de Lead Like Jesus est plein de sagesse pratique et biblique.

PODCAST DE DIRECTION

Les podcasts de Lead Like Jesus apportent aux auditeurs des experts en la matière incroyables qui offrent une perspective unique sur les problèmes qui affectent les dirigeants de tous les jours.

DÉVOTIONS DE DIRECTION

Vous pouvez recevoir une nouvelle dévotion Lead Like Jesus trois fois par semaine dans votre boîte de réception ! Ces réflexions brèves, perspicaces et stimulantes vous aideront à diriger davantage comme Jésus.

STYLES DE DISC COACHING – CONSEILS

Des conseillers et des coachs qualifiés peuvent aider les individus à libérer leurs forces comportementales données par Dieu pour créer des relations saines dans les familles, les mariages et au travail.

STYLES DE DISC – ATELIERS

Les informations sur les styles DISC se prêtent bien à une variété d'ateliers/séminaires sur des sujets tels que : le coaching, les communications, la gestion des conflits, le leadership, la gestion et la constitution d'équipes.

STYLES DE DISCO – CERTIFICATION

Devenez certifié pour utiliser les évaluations de styles DISC et des ressources supplémentaires dans vos propres applications de coaching, de conseil, de conseil ou de formation.

ÉTUDE DES STRATÉGIES RELATIVES AU DISC BIBLIQUE

Cette étude vous fournira une feuille de route de vos forces naturelles – le plan de votre ADN comportemental. Découvrez comment créer les relations d'amour que Jésus envisageait pour nous.