



# Votre rapport DISCstyles™

Rapport personnalisé pour :

**Sample Report**

**Attention : Travail**

**13/06/2016**

Your Company  
**LOGO**  
Appears Here

# Table des matières

Introduction au rapport DISCstyles .....	3
Caractéristiques générales.....	4
Vos forces : ce que vous apportez à l'organisation .....	6
Vos motivations (désirs) et vos besoins.....	7
Vos motivations : environnement de travail idéal .....	8
Votre comportement et vos besoins en situation de stress.....	9
Plans de communication.....	10
Domaines potentiels à améliorer .....	13
Résumé de votre style .....	14
Cartographie de mot : style adapté .....	15
Cartographie de mot : style naturel.....	16
Vos graphiques personnalisés .....	17
Les 12 relations intégrées aux styles DISC.....	18
Vue de votre modèle comportemental .....	22
Application des styles DISC .....	23
Et maintenant ?.....	24
Ressources supplémentaires du DISC.....	25
Avertissement.....	26

## Introduction au rapport DISCstyles™

Félicitations pour votre décision de passer l'évaluation DISC.

Beaucoup d'entre nous ont grandi en croyant avec sagesse qu'il faut traiter les autres comme on aimerait qu'on nous traite : la règle d'or. Nous avons bientôt réalisé qu'une autre règle de vie pratique semblait être ce que le Dr. Tony Alessandra appelle la Règle de Platine® : traitez les autres de la manière dont ILS veulent être traités.

Avec ce rapport personnalisé et complet DISC, vous avez les outils pour vous aider à vous améliorer et à agir de manière plus mature et plus productive. Ainsi vous pouvez développer et utiliser un peu plus vos forces naturelles, tout en reconnaissant, améliorant et modifiant vos limites. Ce rapport ne s'occupe pas des valeurs ou des jugements. À la place, il se concentre sur vos tendances naturelles qui influencent votre comportement.

Notre système en ligne DISC se concentre sur les modèles de comportements externes observables en utilisant des échelles de franchise et d'ouverture que chaque style manifeste. Comme on peut voir et entendre ces comportements externes, il devient plus facile de « lire » les gens. Ce modèle est simple, pratique, facile à retenir et à utiliser. Consultez la section vue d'ensemble des quatre DISCstyles de base de ce rapport pour un résumé de chacun des styles.

### STYLES DE COMPORTEMENT

Les recherches historiques, ainsi que contemporaines, révèlent plus d'une dizaine de modèles divers de nos différences comportementales, mais beaucoup partagent un dénominateur commun : on groupe le comportement en quatre catégories de base. Le système DISCstyles se concentre sur les modèles de comportements *externes observables* en utilisant des échelles de franchise et d'ouverture que chaque style manifeste. Voir le tableau ci-dessous. Comme on peut voir et entendre ces comportements externes, il devient plus facile de « lire » les gens. Ce modèle est simple, pratique, facile à retenir et à utiliser. Consultez la page 24 de ce rapport pour un résumé de chacun des styles.

STYLE	TENDANCES
Dominant	A tendance à être direct et sur ses gardes
Influent	A tendance à être direct et ouvert
Stable	A tendance à être indirect et ouvert
Conscientieux	A tendance à être indirect et sur ses gardes

### COMMENT UTILISER CE RAPPORT

Ce rapport DISC se divise en deux parties. La **1ère partie** se concentre sur la compréhension des caractéristiques de votre style DISC. Veuillez noter qu'il n'y a pas de « meilleur » style. Chaque style a ses forces et ses opportunités uniques d'amélioration et de croissance continues. Toutes les descriptions comportementales mentionnées dans ce rapport ne sont que des tendances pour votre groupe de style et peuvent ou pas s'appliquer spécifiquement à vous personnellement. La **2ème partie** parle du concept d'adaptabilité et offre plusieurs plans d'action pour vous et pour ceux qui interagissent avec vous.

### ADAPTABILITÉ

En plus de comprendre votre style, le rapport identifiera les manières dont vous pouvez mettre en application les forces de votre style ou modifier les faiblesses de votre style pour répondre aux besoins d'un prospect ou d'un client particulier. Cela s'appelle l'adaptabilité. Les sociologues l'appellent « l'intelligence sociale ». On a beaucoup écrit dernièrement sur le fait que l'intelligence sociale est aussi importante que votre quotient intellectuel (QI) pour avoir du succès dans le monde d'aujourd'hui. Dans certains cas, l'intelligence sociale est encore plus importante que le QI. Le concept d'adaptabilité est détaillé dans la section **Qu'est-ce que l'adaptabilité comportementale ?** de ce rapport.

## Caractéristiques générales

*Le récit ci-dessous sert d'aperçu général de vos tendances comportementales. Il prépare le terrain pour le rapport qui suit, et fournit un cadre pour comprendre et le refléter sur vos résultats. Nous avons parfois fourni quelques idées d'accompagnement afin que vous puissiez influencer vos forces lorsque c'est possible afin de maximiser votre succès personnel.*

Vous avez tendance à vous contenir et vous vous mettez rarement en colère. De ce fait, vous trouvez parfois un exutoire dans le fait de vous confier à d'autres personnes : amis, famille, collègues... Dans l'ensemble, vous ne cherchez pas la confrontation directe, ce qui est une bonne chose tant que vous ne laissez pas les conflits créer un abcès.

Vous avez un style d'écoute empathique. C'est une force que peu de personnes possèdent. Certaines aptitudes d'écoute peuvent être enseignées mais l'écoute sincère dont vous faites preuve est innée.

Sample, les réponses que vous avez données indiquent que vous êtes généreux(se) et sensible aux besoins des autres. C'est un type rare de générosité : sans condition ni arrière-pensée. Les gens qui ont le même profil que vous sont véritablement impliqués quand ils aident les autres. C'est le côté positif. Le côté négatif est que vous devez peut-être vous surveiller de près pour vous assurer que vous ne vous éparpillez pas trop dans vos efforts pour plaire à tout le monde.

Vos réponses indiquent que vous n'imposez pas vos idées aux autres : vous offrez des suggestions soigneusement étudiées. Cela peut être un point-clé du succès dans beaucoup de domaines, car cela vous permet de tisser des liens forts et d'augmenter votre crédibilité. La combinaison de vos capacités d'écoute, de vos aptitudes en relations humaines et de votre sincérité innée vous permet d'influencer les autres.

## Caractéristiques générales (suite)

Sample, votre profil indique un degré élevé de persévérance et de patience lorsque vous travaillez sur des projets. Cela peut être particulièrement important lorsque les missions sont longues, détaillées et qu'elles impliquent une multitude de tâches personnelles ou complexes. Là où les autres peuvent perdre patience et faire baisser la qualité globale du travail, vous apportez une impulsion unique qui peut servir de modèle aux autres.

Vous pouvez faire la connaissance de nouvelles personnes facilement et en toute confiance. Certains individus sont réticents à l'idée de rencontrer les autres mais vous possédez une chaleur et une confiance en vous dénuée d'arrogance qui vous facilitent les nouvelles rencontres.

Vous montrez une rare capacité à vous entendre avec une grande diversité de personnes. Cela vient à la fois de votre intérêt sincère pour les gens et de votre patience avec les autres dans le domaine du travail. Vous avez la capacité de réunir des personnes qui ne pourraient pas coopérer autrement.

Vous avez le même profil que ceux qui préfèrent établir des relations à long terme plutôt que des relations brèves et superficielles. Cela vient peut-être de votre préférence pour la stabilité dans votre environnement : les relations à long terme vous apportent cette stabilité. Les amitiés et les connaissances faites dans le passé sont importantes pour vous, encore maintenant.

## VOS FORCES : Ce que vous apportez à l'organisation

*Vous êtes susceptible d'afficher les caractéristiques de vos forces de manière plutôt constante. Pour la plupart, ces qualités ont tendance à améliorer votre efficacité dans votre organisation. Les préférences du style de travail fournissent un aperçu utile quand vous travaillez sur une tâche ou quand vous travaillez ensemble sur un projet en équipe ou familial. Ce sont les talents et les tendances que vous apportez à votre travail. Cochez les deux forces les plus importantes et les deux tendances de style de travail les plus importantes et transférez-les sur la page **Résumé de Votre Style**.*

### **Vos forces :**

- Vous êtes capable de désamorcer les conflits entre les gens grâce à des solutions gagnant/gagnant.
- Vous travaillez dur pour créer des relations positives avec les intervenants internes et externes.
- Vous apportez une grande sincérité aux relations dans l'équipe.
- Vous êtes très patient(e) lorsque vous travaillez avec les autres.
- Votre fort optimisme motive votre équipe.
- Vous possédez un sens de l'humour positif et vous ne faites jamais de blagues aux dépens des autres.
- Vous avez un bon sens de l'écoute.

### **Votre profil au travail :**

- Vous êtes un excellent « professeur » pour l'équipe, à tous les niveaux de l'entreprise.
- Au travail, vous avez tendance à dire « oui » plus souvent que « non » quand on vous demande de l'aide sur un projet ou en cas de problème.
- Vous motivé(e) par le travail en équipe, et vous êtes capable de taire votre ego lorsque vous travaillez avec d'autres personnes qui pourraient préférer avoir davantage de contrôle sur la situation.
- Vous êtes vu(e) par les autres membres de l'équipe comme quelqu'un de très à l'écoute.
- Dans le travail, vous avez fort besoin d'être patient(e), poli(e) et de créer un environnement agréable pour les intervenants internes et externes.
- Vous avez tendance à ne pas forcer les autres à adhérer à vos idées : vous offrez plutôt des suggestions.
- Au travail, vous avez tendance à garder votre sang froid et à ne pas vous mettre facilement en colère. Cependant, vous ramenez une partie de cette colère à la maison.

## Vos motivations (désirs) et vos besoins

*Qu'est-ce qui vous motive ? Les gens sont-ils motivés par ce qu'ils veulent ? Que voulez-vous vraiment ? Nos comportements sont aussi dirigés par nos besoins. Chaque style a des besoins différents. Si une personne est stressée, elle peut avoir besoin de rester seule au calme pendant un moment ; une autre peut avoir besoin de passer du temps en société avec beaucoup de gens. Chacun est différent et il faut simplement répondre à ses besoins. Mieux on répond à nos besoins, plus il est facile de travailler à un niveau optimal. Cochez les deux motivations (désirs) les plus importantes et les deux besoins les plus importants et transférez-les sur la page **Résumé de Votre Style**.*

### ***Vous avez tendance à être motivé par :***

- Des projets et missions qui incluent le contact avec les gens et une opportunité d'aider les intervenants à la fois internes et externes.
- Une culture du travail qui encourage les activités et engagements familiaux.
- La possibilité de parler avec beaucoup de gens.
- L'acceptation en tant que membre positif et solidaire de l'entreprise et de l'équipe.
- Une identification à l'entreprise et à l'équipe.
- La preuve qu'un nouveau processus a été fructueux dans des situations similaires.
- Un superviseur, un gestionnaire ou un comité qui pratique un processus de direction démocratique.

### ***Les gens aux modèles comme le vôtre ont tendance à avoir besoin de :***

- Une urgence accrue dans la prise de décision.
- Être tenu au courant des informations concernant les projets et les initiatives dans l'entreprise.
- Des encouragements pour garder un esprit positif, même sous pression.
- Une délégation de responsabilités détaillée pour réduire l'ambiguïté et la confusion.
- Avoir un meilleur contrôle sur les fichiers et la tenue des registres.
- Plus d'attention sur les tâches et moins sur la discussion hors sujet.
- Être plus réaliste et ambitieux(se) lors de l'établissement de délais pour les projets d'équipe.

## VOS MOTIVATIONS : Environnement de travail Idéal

*Tout le monde est motivé... toutefois ; on est motivé pour ses propres raisons, pas pour les raisons de quelqu'un d'autre. En comprenant vos motivations, vous pouvez créer un environnement où vous êtes le plus susceptible d'être très motivé. Cochez les deux facteurs d'environnement les plus importants et transférez-les sur la page **Résumé de Votre Style**.*

### ***Vous avez tendance à être le plus efficace dans les environnements qui fournissent :***

- Un climat de travail favorable avec des attitudes positives et un esprit optimiste.
- Le soutien et l'appréciation de vos efforts individuels.
- Une responsabilité claire pour éviter la confusion.
- Une culture du travail qui vous permet d'aider les autres, ce que vous aimez faire naturellement.
- Des missions spécialisées qui impliquent aussi de travailler et de communiquer avec une diversité de gens.
- Une culture du travail où il y a peu d'hostilité, de confrontation, de colère ou de pression.
- Un équilibre entre un peu d'activités stables et prévisibles et un peu de diversité et de changement.



## **Le comportement et les besoins du I en situation de stress**

### ***En situation de stress, vous pouvez sembler :***

- Irréaliste
- Incohérent(e)
- Superficiel(le)
- Manipulateur(trice)
- Empressé(e)

### ***En situation de stress, vous avez besoin de :***

- Le prestige
- Avoir du crédit
- Un rythme rapide pour la stimulation et l'excitation

### ***Vos comportements typiques en conflit :***

- Votre colère est généralement une réponse à une attaque personnelle ou, éventuellement, au manque de soutien de quelqu'un quand vous comptiez vraiment sur cette personne. Bien sûr, vous pouvez mal interpréter un commentaire, surtout si cela concerne l'une de vos contributions.
- Vous n'êtes pas vraiment à l'aise avec le conflit, l'agressivité et la colère. Vous faites tout ce que vous pouvez pour les éviter. Si possible, vous pouvez physiquement éviter un environnement rempli de conflit ou de colère. Si cela n'est pas possible, vous chercherez probablement à utiliser votre humour naturel pour réduire le niveau de tension. Si aucune approche ne fonctionne, vous pouvez tenter d'ignorer le conflit. Toutefois, étant donné que vous attachez une grande importance aux relations entre les gens, cette tactique est rarement couronnée de succès.
- Lorsque vous rencontrez un moment de détresse, vous pouvez paraître trop empressé(e), impulsif(ve), sarcastique et exigeant(e) et ne pas tenir compte des faits ou de ce que vous dites.

### ***Stratégies pour réduire le conflit et accroître l'harmonie :***

- Assurez-vous de répondre à tous vos engagements. Si vous serez incapable de tenir un engagement ou de respecter un délai, informez les personnes concernées dès que possible. Ne supposez pas que les autres interviendront automatiquement pour vous couvrir.
- Reconnaissez que vous ne pouvez jamais résoudre un conflit en l'évitant. Prenez le risque d'endommager une relation ou de perdre l'approbation de quelqu'un en exposant vos sentiments et en clarifiant vos attentes. Assurez-vous, bien sûr, d'écouter attentivement les réponses des autres.
- Vous avez tendance à penser à haute voix. Les autres peuvent prendre une réflexion intérieure pour un engagement réel et être remués lorsque cet « engagement » n'est pas tenu. Prévenez les autres quand vous explorez simplement des idées et des options.

## Conseils et plans de communication pour les autres

*Les suggestions suivantes peuvent aider ceux qui interagissent avec vous à comprendre et à être conscients de vos préférences de communication. Pour utiliser efficacement ces informations, partagez-les avec les autres et parlez aussi de leurs préférences.*

*Cochez les deux idées les plus importantes quand les autres communiquent avec vous (à faire & à ne pas faire) et transférez-les sur la page **Résumé de Votre Style**.*

### **Lors de la communication avec Sample, À FAIRE :**

- Brisez la glace avec un commentaire personnel bref.
- Montrez-lui un intérêt sincère en tant que personne.
- Assurez-vous de conclure la conversation avec quelques modes d'action et les étapes spécifiques pour tous les gens impliqués.
- Mettez les détails à l'écrit mais ne prévoyez pas de trop en parler à l'oral.
- Joignez-vous à la discussion en citant quelques noms et parlez de manière positive des gens et de leurs objectifs.
- Parlez de choses qui encouragent ses rêves et ses objectifs.
- Soyez franc(he), ouvert(e) et patient(e).

### **Lors de la communication avec Sample, À NE PAS FAIRE :**

- Être excessivement axé(e) sur les tâches.
- Laisser la discussion avec l'autre s'égarer sur des sujets sans intérêt.
- Laisser des décisions en suspens.
- Être malpoli(e) ou brusque dans votre communication.
- Prendre l'autre de haut.
- Être vague ou ambigu(ë).
- Manipuler ou intimider pour avoir un accord.

## Plan de communication avec le style **DOMINANT**

CARACTÉRISTIQUES	DONC VOUS...
Concerné par le fait d'être n°1	Lui montrez comment gagner, les nouvelles opportunités
Pense de manière logique	Affichez le raisonnement
Veut les faits et l'essentiel	Fournissez des données concises
S'efforce d'avoir des résultats	Vous accordez sur le but et les limites, vous soutenez, ou vous laissez la place
Aime les choix personnels	Lui permettez de « faire ce qu'il a à faire » dans les limites
Aime les changements	Variez la routine
Préfère déléguer	Recherchez des opportunités pour modifier le centre de sa charge de travail
Veut que les autres remarquent les réalisations	Le complimentez sur ce qu'il a fait
A besoin de prendre en charge	Le laissez prendre la direction, lorsque c'est approprié, mais vous lui donnez des paramètres
A une tendance aux conflits	Si nécessaire, débattiez avec conviction sur les points de désaccord, basez-vous sur les faits ; ne vous disputez pas sur la base de la « personnalité »

## Plan de communication avec le style **INFLUENT**

CARACTÉRISTIQUES	DONC VOUS...
Concerné par l'approbation et les apparences	Lui montrez que vous l'admirez et l'appréciez
Cherche des gens et des situations enthousiastes	Agissez de manière optimiste fournissez un environnement optimiste
Pense de manière émotionnelle	Soutenez ses sentiments lorsque c'est possible
Veut connaître les attentes générales	Évitez les détails, concentrez-vous sur « la vue d'ensemble »
Besoin d'implication et de contact humain	Interagissez et participez avec lui
Aime les changements et les innovations	Variez la routine ; évitez de leur demander des répétitions à long terme
Veut que les autres LE remarquent	Le complimentez personnellement et souvent
A souvent besoin d'aide pour s'organiser	Le faites ensemble
Recherche l'action et la stimulation	Gardez un rythme rapide, animé
S'entoure d'optimisme	Soutenez ses idées et ne plombez pas ses rêves ; montrez-lui votre côté positif
Veut une évaluation positive	Mentionnez ses réalisations, sa progression et autres appréciations originales

## Plan de communication avec le style **STABLE**

CARACTÉRISTIQUES	DONC VOUS...
Concerné par la stabilité	Lui montrez que votre idée minimise le risque
Pense de manière logique	Montrez votre raisonnement
Veut de la documentation et des faits	Fournissez des données et des preuves
Aime l'implication personnelle	Lui démontrez votre intérêt
A besoin de connaître la séquence étape par étape	Fournissez un aperçu et/ou une ou deux instructions quand vous le « croisez » personnellement
Veut que les autres remarquent sa patiente persévérance	Le complimentez pour sa stabilité dans le suivi
Évite les risques et les changements	Lui donnez des assurances personnelles
N'aime pas le conflit	Agissez de manière non-agressive, concentrez-vous sur l'intérêt commun ou le soutien nécessaire
S'adapte aux autres	Lui permettez de rendre service ou de soutenir les autres
Cherche le calme et la paix	Fournissez une ambiance relaxante, amicale
Apprécie le travail en équipe	Lui fournissez un groupe coopératif
Veut un retour sincère qu'il est apprécié	Reconnaissez sa décontraction et ses efforts utiles, lorsque c'est approprié

## Plan de communication avec le style **CONSCIENCIEUX**

CARACTÉRISTIQUES	DONC VOUS...
Préoccupé par les approches agressives	L'approchez d'une manière indirecte, non menaçante
Pense de manière logique	Montrez votre raisonnement
Recherche des données	Lui donnez des données écrites
A besoin de connaître la progression	Fournissez des explications et rationalisez
Utilise la précaution	Lui permettez de réfléchir, d'enquêter et de vérifier avec de prendre des décisions
Préfère faire les choses lui-même	Lorsque vous déléguez, laissez-le consulter les procédures, et les autres progrès et performances avant de prendre une décision
Veut que les autres remarquent sa précision	Le complimentez sur sa minutie et son exactitude lorsque c'est approprié
Tourne autour du contrôle qualité	Le laissez évaluer et être impliqué dans le processus lorsque c'est possible
Évite le conflit	Demandez avec tact les clarifications et l'assistance dont vous pourriez avoir besoin
A besoin d'avoir raison	Lui permettez de trouver la meilleure réponse ou la réponse « correct e », dans les limites disponibles
Aime réfléchir	Lui dites « pourquoi » et « comment »

## Domaines potentiels à améliorer

*Tout le monde a certaines luttes, limites ou faiblesses possibles. Souvent, c'est simplement un débordement de vos forces qui peut devenir une faiblesse. Par exemple, la franchise d'un haut D peut être une force dans certains environnements, mais son débordement peut avoir tendance à vous faire devenir autoritaire.*

*Cochez les deux domaines les plus importants que vous vous engagez à améliorer et transférez-les sur la page **Résumé de Votre Style**.*

### **Domaines potentiels à améliorer :**

- Vous avez du mal à prendre rapidement des décisions car vous voulez toujours prendre en considération le « côté humain » de la chose.
- Vous hésitez souvent à discipliner les autres, de peur d'offenser quelqu'un.
- Vous pourriez avoir besoin d'un peu d'aide dans la gestion de votre temps ; par exemple, pour fixer des délais plus ambitieux.
- Vous faites souvent plus attention au « côté humain » d'un projet au détriment de la productivité.
- Vous pouvez être un peu rancunier(e) envers ceux qui vous critiquent.
- Vous pouvez avoir tendance à prendre les critiques - pourtant constructives - pour vous.
- Vous êtes plutôt indirect(e) lorsque vous fournissez des instructions car vous ne voulez pas imposer votre volonté aux autres.

## Résumé du style de Sample Report

*La communication est un processus à double sens. Encouragez les autres à réaliser leur propre évaluation en ligne DISCstyles et ensuite partagez la feuille de résumé les uns avec les autres. En discutant des préférences, des besoins et des désirs des gens avec qui vous travaillez, que vous voyez et avec qui vous 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 de DISCstyles. Complétez la feuille de travail ci-dessous à partir des pages précédentes de ce rapport.*

### VOS FORCES : CE QUE VOUS APPORTEZ À L'ORGANISATION

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### LES TENDANCES DE VOTRE STYLE DE TRAVAIL

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### VOS MOTIVATIONS (DÉSIRS)

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### VOS BESOINS

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### VOS MOTIVATIONS : ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL IDÉAL

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### À FAIRE & À NE PAS FAIRE LORS DE LA COMMUNICATION

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### DOMAINES POTENTIELS À AMÉLIORER

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

## CARTOGRAPHIE DE MOT Style adapté

**DISC est un instrument observable « motivé par les besoins » basé sur l'idée que les émotions et les comportements ne sont ni « bons » ni « mauvais ».** Les comportements révèlent plutôt les besoins qui motivent ce comportement. Par conséquent, une fois que nous pouvons observer précisément les actions de quelqu'un, il est plus facile de « lire » et d'anticiper ses motivations et ses besoins probables. Cela nous permet de prédire ce qui lui plaira ou pas ce qui donne de meilleures relations et un lieu de travail plus harmonieux et productif ! Ce tableau montre votre graphique DISC ADAPTÉ sous forme de « cartographie de mot ». Utilisez-le avec des exemples pour décrire pourquoi vous faites ce que vous faites et ce qui est important pour vous en ce qui concerne la **(D)**omination des problèmes, l'**(I)**nfluence des autres gens, la **(S)**tabilité du rythme, ou la **(C)**onformité aux procédures et aux règles. Partagez les besoins spécifiques (peut-être maintenant les habitudes) qui vous dirigent dans chaque domaine d'ATTENTION. Est-ce que vos points DISC sont aux niveaux 1 et 2 ? Alors vos émotions et vos besoins sont à l'opposé de ceux dont le graphique est aux niveaux 5 et 6 dans ce domaine.

	<b>D</b>	<b>I</b>	<b>S</b>	<b>C</b>
Attention DISC →	PROBLÈMES/TÂCHES	GENS	RYTHME (de l'environnement)	PROCÉDURES
Besoins →	Défis à résoudre, Autorité	Relations sociales, Environnement amical	Systèmes, équipes, environnement stables	Règles à suivre Données à analyser
Émotions →	Décisionnaire, prend des risques	Optimiste, fait confiance aux autres	Patience, non-expressif	Prudent, décisions prudentes
Peurs →	Qu'on prenne l'avantage sur lui / perte de contrôle	Être délaissé / perte d'approbation sociale	Changement soudain / perte de stabilité et de sécurité	Être critiqué / perte d'exactitude 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	Aventueux Prend des risques Direct Energique	Charmant Influent Sociable Confiant	Constant Coopératif Possessif Détendu	Conscientieux Courtois Concentré Standards élevés
4	Assuré Compétiteur Déterminé Autonome	Confident Amical Généreux Posé	Composé Déliéré 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 Susplicieux	Actif Axé sur le changement Trouve à redire Impatient Inquiet Spontané	Arbitraire Provocateur Courageux Obstiné Rebelle Sarcastique

## CARTOGRAPHIE DE MOT Style naturel

**DISC est un instrument observable « motivé par les besoins » basé sur l'idée que les émotions et les comportements ne sont ni « bons » ni « mauvais ».** Les comportements révèlent plutôt les besoins qui motivent ce comportement. Par conséquent, une fois que nous pouvons observer précisément les actions de quelqu'un, il est plus facile de « lire » et d'anticiper ses motivations et ses besoins probables. Cela nous permet de prédire ce qui lui plaira ou pas ce qui donne de meilleures relations et un lieu de travail plus harmonieux et productif ! Ce tableau montre votre graphique DISC NATUREL sous forme de « cartographie de mot ». Utilisez-le avec des exemples pour décrire pourquoi vous faites ce que vous faites et ce qui est important pour vous en ce qui concerne la **(D)**omination des problèmes, l'**(I)**nfluence des autres gens, la **(S)**tabilité du rythme, ou la **(C)**onformité aux procédures et aux règles. Partagez les besoins spécifiques (peut-être maintenant les habitudes) qui vous dirigent dans chaque domaine d'ATTENTION. Est-ce que vos points DISC sont aux niveaux 1 et 2 ? Alors vos émotions et vos besoins sont à l'opposé de ceux dont le graphique est aux niveaux 5 et 6 dans ce domaine.

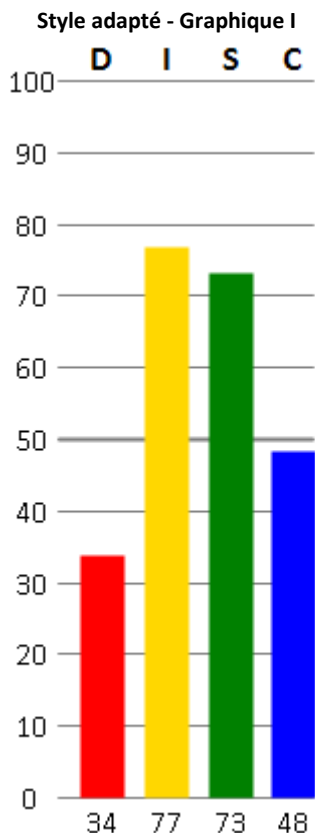
	<b>D</b>	<b>I</b>	<b>S</b>	<b>C</b>
Attention DISC →	PROBLÈMES/TÂCHES	GENS	RYTHME (de l'environnement)	PROCÉDURES
Besoins →	Défis à résoudre, Autorité	Relations sociales, Environnement amical	Systèmes, équipes, environnement stables	Règles à suivre Données à analyser
Émotions →	Décisionnaire, prend des risques	Optimiste, fait confiance aux autres	Patience, non-expressif	Prudent, décisions prudentes
Peurs →	Qu'on prenne l'avantage sur lui / perte de contrôle	Être délaissé / perte d'approbation sociale	Changement soudain / perte de stabilité et de sécurité	Être critiqué / perte d'exactitude 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	Aventueux Prend des risques Direct Energique	Charmant Influent Sociable Confiant	Constant Coopératif Possessif Détendu	Conscientieux 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 préention	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



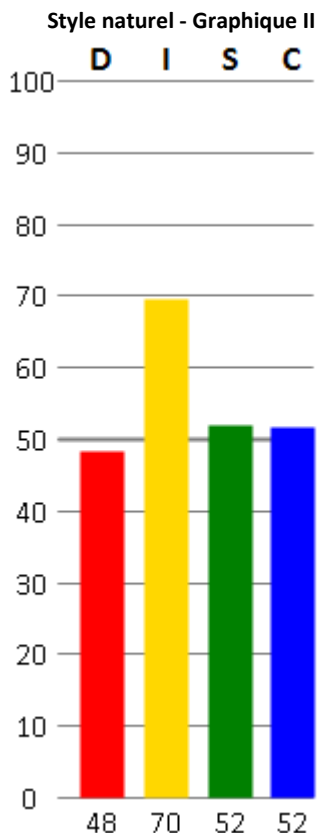
## Graphiques DISCstyles pour Sample Report

Votre style adapté vous indique que vous avez tendance à utiliser les traits comportementaux du/des style(s) IS **dans l'attention** Travail que vous avez **sélectionnée**. Votre style naturel vous indique que vous avez naturellement tendance à utiliser les traits comportementaux du/des style(s) lsc.

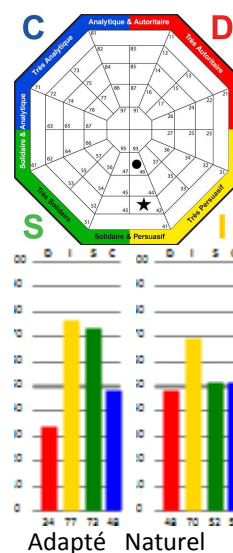
Votre **style adapté** est votre graphique affiché à gauche. C'est votre perception des tendances comportementales que vous pensez devoir utiliser dans l'attention que vous avez sélectionnée (travail, société ou famille). Ce graphique peut changer quand vous changez de rôles ou de situations. Le graphique à droite est votre **style naturel et** indique l'intensité de vos motivations et comportements instinctifs. C'est souvent un meilleur indicateur de « qui vous êtes vraiment » et de votre « réflexe patellaire », de vos comportements instinctifs. C'est la manière dont vous agissez quand vous vous sentez à l'aise dans votre environnement familial et que vous n'essayez pas d'impressionner. C'est aussi ce qui ressort dans les situations stressantes. Ce graphique a tendance à être assez constant, même dans différents environnements.



Modèle : IS (2553)  
Attention : Travail



Modèle : lsc (3544)

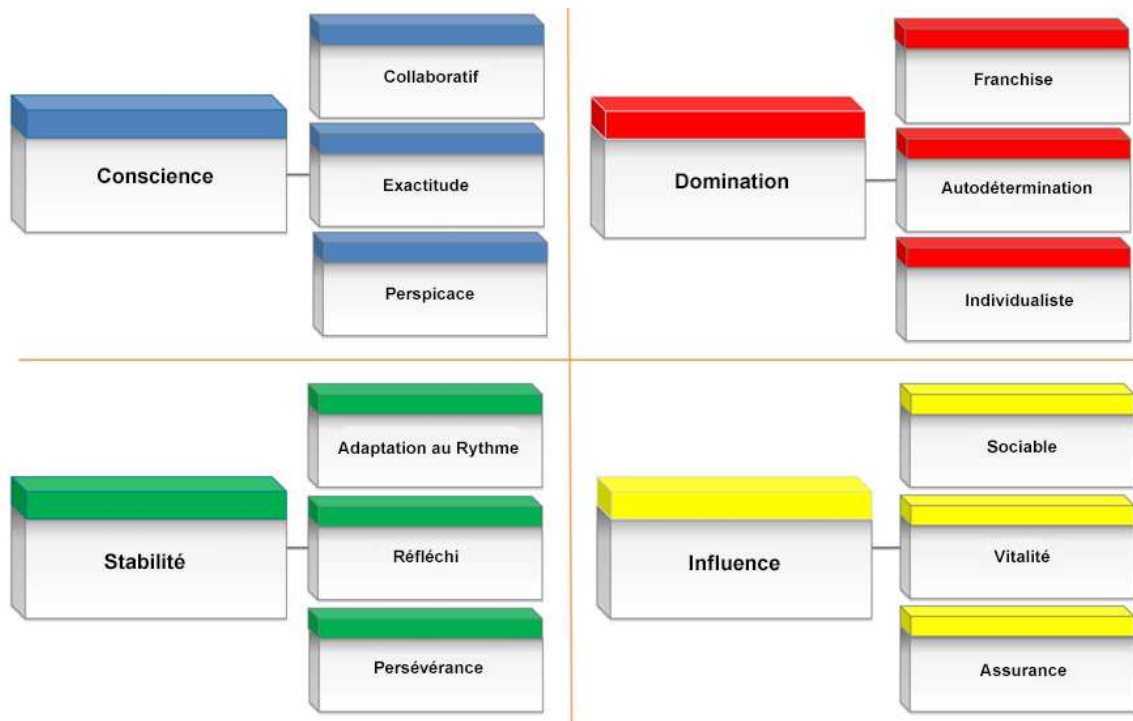


Si les deux barres se ressemblent, cela signifie que vous avez tendance à utiliser les mêmes comportements naturels dans cet environnement. Si votre style adapté est différent de votre style naturel, cela peut provoquer un stress si cela est fait sur une longue période de temps. Vous utilisez alors des comportements qui ne sont pas naturels pour vous ou qui ne vous mettent pas à l'aise.

Les nombres à quatre chiffres (sous les graphiques) représentent vos nombres segmentaires dans l'ordre du DISC et dictent les adjectifs soulignés sur les pages de la cartographie de mot.

Plus les points D, I, S, C sont hauts dans vos graphiques, plus votre comportement motivé par vos besoins a de l'impact sur vos résultats au travail et sur les autres autour de vous. Une fois que vous en êtes conscient, vous pouvez adapter votre style. Pouvez-vous changer ? Bien sûr ! Vous le faites chaque jour en fonction des situations. Toutefois, un changement comportemental permanent ne vient qu'avec la conscience et la pratique. Étudiez et pratiquez en utilisant les tableaux d'adaptabilité comportementale dans ce rapport pour gagner de la flexibilité comportementale. Pour des questions supplémentaires ou un accompagnement personnel, contactez votre consultant.

## Les 12 relations intégrées au style DISC



Pour une compréhension plus complète du style comportementale général d'une personne, Vous pouvez voir comment chacun des (4) quatre facteurs primaires du DISC interagissent pour produire (12) douze comportements intégrés.

Lorsqu'on compare chacun des (4) quatre facteurs de base du DISC avec les autres, on peut identifier un groupe de (12) douze facteurs de comportements individuels. Chaque personne affichera certains de ces facteurs plus fortement que les autres.

Une description spécifique a été assignée à chacun des (12) douze facteurs pour vous aider à associer naturellement le facteur à un comportement spécifique. La capacité à identifier et à mesurer l'interaction relative des (12) douze facteurs représente une amélioration drastique de l'utilisation et de l'application du DISC pour mieux comprendre le comportement humain dans le lieu de travail.

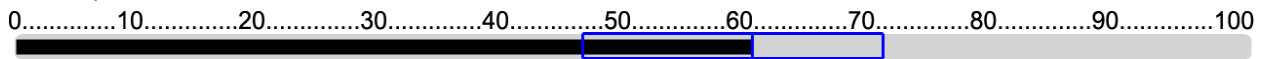
On peut mesurer la force d'un facteur dans le style comportemental général d'une personne en voyant le score d'intensité. L'intensité est une mesure de la contribution relative d'un facteur spécifique aux comportements naturels observables d'une personne qui se montrent le plus souvent dans la plupart des situations.

Les (5) cinq niveaux d'intensité vont de faible (absent dans la plupart des situations) jusqu'à haut (clairement affiché dans la plupart des situations). Cette vue du comportement intégré représente une amélioration qui contribue à la compréhension générale du comportement humain. Les comportements définissent comment nous délivrons nos pensées au monde.

Nous vous recommandons d'ajouter cette puissante nouvelle vue à votre boîte à outils et de l'utiliser pour vous aider à comprendre pourquoi et comment les gens modèlent leurs communications et leurs connections avec les autres gens dans leur vie.

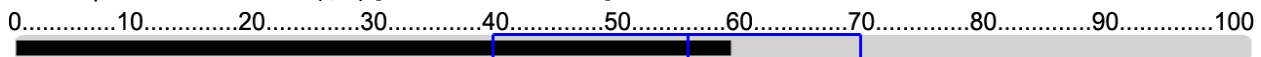
Cette liste de (12) douze relations intégrées au DISC révèle comment les (4) quatre comportements primaires du DISC se combinent et fonctionnent ensemble pour créer les comportements sociaux que les autres voient et connaissent. La longueur de la **barre noire** montre l'influence relative des facteurs du DISC dans le style comportemental général observable d'une personne.

### 1. Comportement Social (I/D) [Intensité Élevée Modérée]



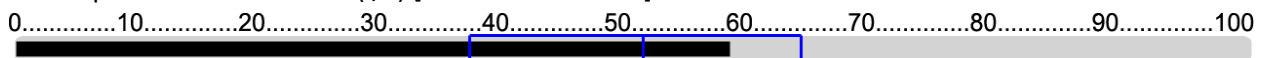
Le comportement Sociable mesure l'intensité de la relation entre les comportements verbaux et non-verbaux de la personne et son manque de franchise. Il reflète le degré de volonté à s'adapter et à soutenir les autres. Les résultats élevés reflètent l'accent mis sur l'interaction sociale plutôt que sur les tâches routinières. Les résultats plus faibles reflètent une volonté de prendre des décisions difficiles, de rester ferme pour obtenir des résultats.

### 2. Comportement Assuré (I/C) [Intensité Modérée]



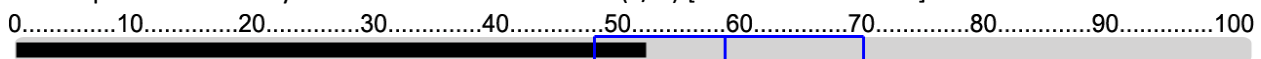
Le comportement Assuré mesure l'intensité de confiance sociale dans une diversité de situations. Les résultats élevés peuvent parfois conduire à trop de confiance, à la volonté d'improviser et de prendre des mesures spontanées plutôt que de préparer à l'avance. Les résultats plus faibles reflètent une approche prudente et consciencieuse pour prendre des décisions sur la base de preuves et de données pertinentes.

### 3. Comportement de Vitalité (I/S) [Intensité Modérée]



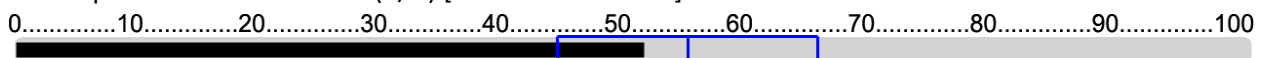
La Vitalité mesure l'intensité de la relation entre le fait d'être expressif lors de l'interaction avec les gens et la quantité d'énergie dépensée pour faire avancer les affaires en urgence. Les résultats élevés reflètent un style en roue libre, confiant et engageant qui sera probablement intéressé par de nouvelles idées. Les résultats plus faibles reflètent la prévenance et un grand soin dans l'élaboration des mots et des actions pour soutenir une progression constante vers un but.

### 4. Comportement de Rythme et d'Accommodation (S/D) [Intensité Modérée]



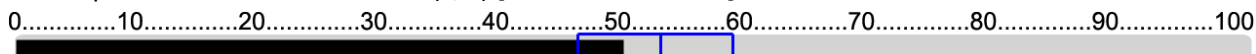
Le Rythme et l'Accommodation mesurent l'intensité de la capacité à travailler à un rythme régulier et plus lent en tolérant des conditions difficiles et inconnues. Les résultats élevés reflètent la capacité à prendre en considération les solutions alternatives lorsqu'on travaille avec les autres. Les résultats plus faibles reflètent une accommodation moindre, amplifiée par un sens plus élevé de l'urgence.

### 5. Comportement Collaboratif (C/D) [Intensité Modérée]



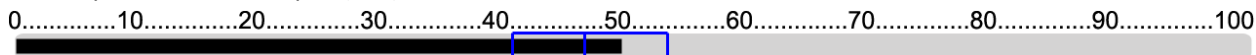
Le Collaboratif mesure l'utilisation d'une structure, de procédures et de règles établies pour faire avancer les choses, obtenir des résultats et d'aller de l'avant. Ce style vise à éviter la confrontation et travaillera à trouver des solutions soutenues par les autres et travaillera dans les lignes directrices établies. Les personnes ayant un résultat élevé ont un fort besoin de se conformer aux standards et d'adhérer aux politiques et aux pratiques conventionnelles. Les résultats plus faibles suggèrent un besoin de contrôler les événements pour progresser plus librement sans être contraints par les directives et les politiques établies.

### 6. Comportement de Persévérance (S/C) [Intensité Modérée]



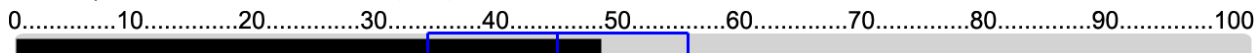
La Persévérance mesure la tendance à adopter des comportements prévisibles et routiniers en adéquation avec des processus. Les personnes avec un résultat élevé mettront plus l'accent sur le groupe et le soutien de l'équipe. Les résultats plus faibles reflètent un besoin de développer davantage la conformité aux normes établies.

### 7. Comportement Perceptif (C/S) [Intensité Modérée]



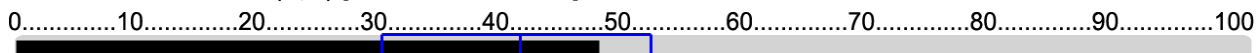
Le comportement Perceptif mesure le désir d'opérer dans une structure, des procédures, des systèmes et des règles établies pour résoudre les problèmes immédiats et relever les défis. C'est une mesure de la prise de conscience d'une personne de sa situation actuelle. Les résultats élevés reflètent un désir de s'évertuer à avoir des environnements sécurisés reflétant l'exactitude des faits et la rigueur de votre préparation. Les résultats plus faibles suggèrent une plus grande focalisation sur la stabilité et le soutien des procédures et processus actuels.

### 8. Comportement Individualiste (D/C) [Intensité Modérée]



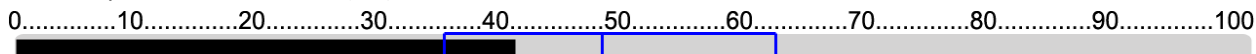
Le comportement Individualiste reflète l'intensité de l'approche autoritaire et indépendante vers la résolution des problèmes, les défis et les opportunités. Les personnes ayant un résultat élevé ne seront probablement pas dissuadées par les contraintes potentielles ou les procédures établies dans la poursuite de leurs buts et objectifs. Les personnes ayant un résultat plus faible favorisent une forte adhésion à la politique et aux pratiques conventionnelles.

### 9. Autodétermination (D/S) [Intensité Modérée]



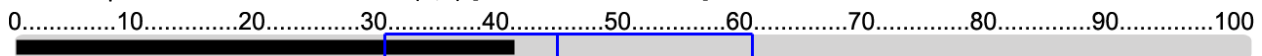
L'Autodétermination mesure la conduite orientée sur les résultats, l'urgence et l'action. Ce style combine un esprit d'initiative avec un besoin évident de prendre des mesures qui abordent les problèmes, les défis et les opportunités. Les personnes ayant un résultat élevé maintiennent une progression constante vers leur(s) objectif(s) et font preuve d'une certaine impatience envers ceux qui ne suivent pas le rythme. Les personnes ayant un résultat plus faible ne montrent pas un grand sens de l'urgence et prennent le temps de considérer soigneusement leurs plans et actions avant d'agir.

### 10. Comportement Réfléchi (S/I) [Intensité Modérée]



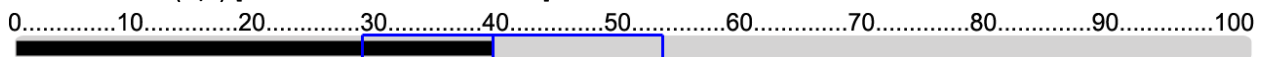
Le comportement Réfléchi mesure l'intensité du degré de soin pris par la personne pour élaborer ses paroles et ses actions. Ce comportement mesure l'analyse logique et le désir de prendre le temps de considérer attentivement les plans et les actions avant la mise en oeuvre. Les résultats élevés reflètent un grand soin et de la prévenance dans le choix des mots et des actions. Les résultats plus faibles reflètent une croyance confiante que la plupart, sinon toutes les interactions sociales, peuvent être traitées à la volée.

### 11. Comportement de Correction (C/I) [Intensité Modérée]



Le Correction mesure le besoin d'opérer dans une structure, une procédure, des systèmes et des règles établies tout en conservant des relations personnelles. Les résultats élevés suggèrent la dépendance aux données et protocoles factuels et logiques établis. Les résultats plus faibles suggèrent de suivre moins de protocoles établis et de prendre plus en compte l'influence émotionnelle et persuasive des autres.

### 12. Franchise (D/I) [Intensité Faible Modérée]



La Franchise mesure l'utilisation d'une approche directe pour accélérer l'obtention de résultats. Elle reflète une capacité à prioriser les tâches tout en subordonnant la focalisation sur la relation. Les résultats élevés indiquent une volonté de prendre des décisions difficiles et de rester ferme. Les résultats plus faibles reflètent l'accent mis sur la franchise « humanisante » et l'interaction sociale.

**Légende du score d'intensité** – L'intensité du Style DISC est une mesure de la manière dont vous allez probablement afficher un comportement spécifique lors de l'interaction et de la communication avec les autres dans la plupart des situations

- **Faible intensité** – Les scores de faible intensité indiquent l'ABSENCE de ce comportement dans la PLUPART des situations.
- **Faible modérée** – Les scores d'intensité faible modérée ne sont que PARFOIS observables dans CERTAINES situations.
- **Intensité modérée** – Les scores d'intensité modérée ne signifient pas « léger ». Modéré signifie que le comportement est flexible et peut ou pas devenir observable en fonction des exigences d'une situation spécifique.
- **Haute modérée** – Les scores d'intensité haute modérée sont fréquemment observables dans de nombreuses situations.
- **Haute intensité** – Les scores de haute intensité seront clairement observables, affichés plus souvent et vus dans la plupart des situations.

## Vue du modèle comportemental

La VMC a huit zones comportementales. Chaque zone identifie une combinaison différente de traits comportementaux. Les descripteurs périphériques décrivent comment les autres voient généralement les individus avec votre style. Les initiales dans les coins de la figure identifient quel facteur (DISC) de votre style dominera les trois autres. À mesure que vous avancez vers le centre de la figure deux traits puis finalement trois se combinent pour modérer l'intensité des descripteurs de votre style dans une zone comportementale spécifique.

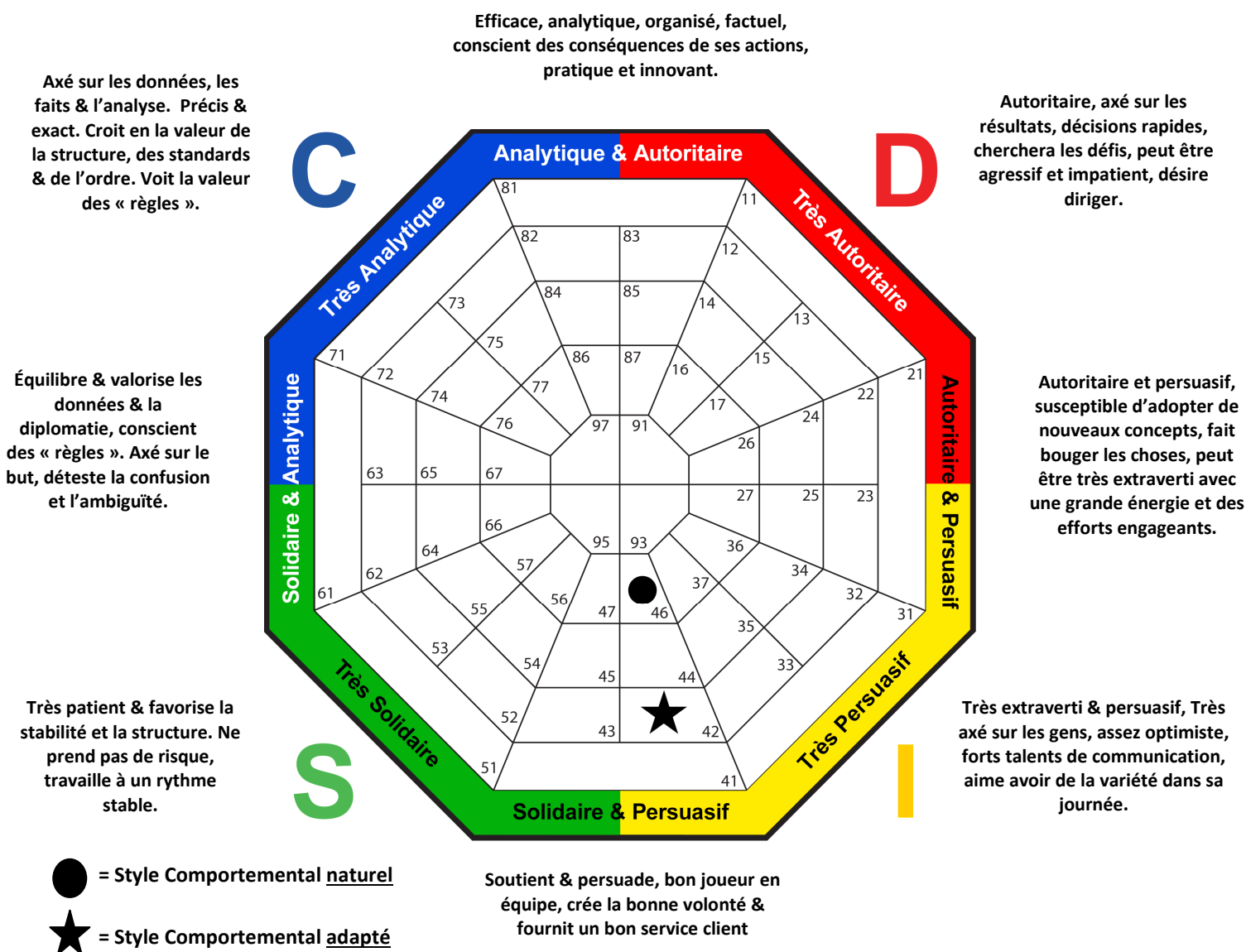
### LÉGENDE DE SCORE

**D = Domination** : Comment vous gérez les problèmes

**I = Influence/Extraversion** : Comment vous gérez les autres gens

**S = Stabilité/Patience** : Comment vous gérez votre niveau d'activité

**C = Conscience/Conformité/Structure** : Comment vous gérez les « règles de l'organisation » ainsi que l'attention aux détails, la justesse et la précision



# Application des styles du DISC

Pour la seconde partie de ce rapport téléchargez le manuel en ligne DISC (the DISC eWorkbook) sur <https://www.e-junkie.com/ecom/gb.php?c=cart&i=1248217&cl=244896&ejc=2>. Cette section se concentre sur la manière d'utiliser le concept DISC avec les autres, depuis la manière d'identifier visuellement et verbalement le style d'une autre personne jusqu'à la façon d'adapter votre comportement pour vous « connecter » à n'importe lequel des quatre styles DISC primaires. Cette seconde section est l'application fructueuse et cruciale des styles DISC dans toutes vos relations. Étudiez les caractéristiques de votre style et de sa relation avec les autres. Exercez-vous à « lire » les signaux que les autres vous et maîtrisez-les. Votre succès dépend vraiment des relations que vous construisez. Pourquoi ne pas les bâtir sur des fondations de compétences prouvées et fiables ?

**Voici ce que vous trouverez dans le manuel en ligne DISC (DISC eWorkbook) :**

Introduction.....	5
Un jour au bureau.....	6
Chimie comportementale et règle de platine DISC .....	10
Comportements caractéristiques .....	11
Résumé : comportements ouverts et sur leurs gardes.....	12
Ouverture chez les gens que vous connaissez.....	13
Résumé : comportements directs et indirects .....	14
Franchise chez les gens que vous connaissez .....	15
Les quatre styles comportementaux .....	16
Résumés comportementaux : les styles Dominant, Influent, Stable, Conscientieux .....	17
Un autoportrait de mon style comportemental DISC.....	21
Résumé des styles.....	22
Descripteurs de style .....	23
Les deux côtés des styles .....	24
Comment identifier les styles .....	25
Caractéristiques observables des quatre styles.....	28
Le séminaire.....	30
Stress relationnel.....	32
Comportement en situation de stress.....	36
Démystification de la compatibilité.....	37
Adaptabilité comportementale .....	40
Pour accroître l'adaptabilité comportementale .....	41
Stratégies générales par type comportemental .....	42
Plans d'action .....	43
Étiquette en salle de réunion .....	44
Mélanger et assortir .....	45
Prescriptions pour l'adaptabilité .....	47
Direction aux performances élevées .....	48
Gérer par style .....	50
Faire fonctionner les équipes .....	51
Vente & service.....	53
Vendre par style .....	55
Fournir des services avec style .....	56
Plan d'action de la règle de platine du DISC.....	57
Comparaison avec d'autres concepts de « styles » .....	58
Clé de réponse .....	59
Bibliographie.....	60

## Et maintenant ?

Ce rapport est rempli d'informations sur votre style et sur chacun des quatre styles comportementaux primaires. Désormais vous avez donc la compréhension et la conscience des quatre différents styles comportementaux.

Il y a de nombreuses suggestions dans la section d'application de ce rapport pour que vous appliquiez ces informations sur le style comportemental. Passez à l'étape suivante et FAITES les exercices si vous les aviez sautés.

Ne mettez pas ce rapport sur une étagère ou dans un fichier. Votre style n'est pas aussi important qu'avoir l'opportunité d'utiliser ces informations pour démarrer un dialogue significatif avec les autres pour améliorer toutes vos relations. Utilisez ce rapport comme un outil de référence. Il y a beaucoup d'informations dedans et elles ne sont pas censées être digérées en une seule lecture.

Amusez-vous en réalisant quelques changements mineurs dans votre comportement et jugez les résultats. Vous pourriez être surpris ! **Souvenez-vous de la règle de platine**<sup>®</sup> : « Traitez les autres de la manière dont **ILS** veulent être traités ». Vous aurez bien plus de succès dans toutes vos relations !



## Ressources supplémentaires de DISC

### RESSOURCES GRATUITES

- **The DISC eWorkbook** – Découvrez quel style cherche le pouvoir et lequel veut les résultats. Qui aime la constance et qui a peur des changements ? Ces connaissances vous montrent comment vendre vos idées et convaincre les gens. Utilisez DISC eWorkbook pour donner à vos projets ainsi qu'à vous-même les meilleures chances de gagner.  
Téléchargement sur <http://assessmentdownloads.com/offer>
- **The PeopleSmart in Business eBook** – Découvrez qui cherche la reconnaissance et qui veut des résultats. Qui aime la constance et qui a peur du changement ? Ces connaissances vous montrent comment vendre vos idées et convaincre les gens. Vous pourrez atteindre l'inatteignable. Quand un travail a besoin d'être fait : utilisez votre Intelligence Sociale pour choisir la bonne personne pour le job. Et donnez à vos projets ainsi qu'à vous-même les meilleures chances de gagner.  
Téléchargement sur <http://assessmentdownloads.com/offer>
- **DISC Relationship Strategies (vidéo Youtube de 68 min)** - Dans cet excellent DVD de 68 minutes d'un programme vivant et divertissant du Dr. Tony Alessandra, vous apprendrez :
  - \*Des techniques utiles pour comprendre les styles comportementaux
  - \*Comment briser la glace avec les étrangers
  - \*Échanger plus efficacement avec tous ceux que vous rencontrez
  - \*Les meilleures manières de créer un rapport
  - \*Comment évaluer rapidement les gens
  - \*Comment adapter votre style pour mettre les autres plus à l'aiseTéléchargement sur [http://www.youtube.com/watch?v=E4NzSg\\_tOpI](http://www.youtube.com/watch?v=E4NzSg_tOpI)

### RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES DE DISC

- Autres produits DISC - <http://www.alessandra.com/tadisc.asp>

### BIBLIOGRAPHIE/LECTURES SUPPLÉMENTAIRES

- Alessandra, Tony, Ph.D., Michael J. O'Connor, Ph.D., and Janice Van Dyke, Ph.D. 2006. *People smart in business*. La Jolla, CA : Platinum Rule Press.
- Alessandra, Tony, Ph.D., Michael J. O'Connor, Ph.D., and Janice Van Dyke, Ph.D. 2006. *People smart with family, friends & significant others*. La Jolla, CA : Platinum Rule Press.
- Alessandra, Tony, Ph.D., and Michael J. O'Connor, Ph.D. 1994. *People smarts*. San Diego, CA : Pfeiffer & Company.
- Geier, John G., Ph.D. 1989. *Personality analysis*. Aristos Pub. House
- Marston, William Moulton, 1928. *Emotions of normal people*. New York : Harcourt, Brace and Company
- Mehrabian, Albert. 1971. *Silent Messages*. Belmont, CA : Wadsworth.

## Avertissement

Il n'y a aucune garantie, expresse ou implicite, concernant l'évaluation en ligne DISCstyles. Vous assumez l'entière responsabilité et Assessments 24x7 LLC ne doit pas être tenu responsable (i) de votre utilisation et votre application de l'évaluation DISCstyles, (ii) de l'adéquation, la justesse, l'interprétation ou l'utilité de l'évaluation DISCstyles, et (iii) des résultats ou des informations développés à partir de votre utilisation de l'évaluation DISCstyles.

Vous renoncez à toute réclamation ou droits de recours en raison des réclamations contre ASSESSMENTS 24X7 LLC que ce soit en votre droit propre ou en raison des revendications de tiers contre EVALUATIONS 24X7 LLC. Vous acceptez d'indemniser et de dégager de toute responsabilité EVALUATIONS 24X7 LLC contre toute réclamation, responsabilité, exigences ou poursuites de tiers.

La renonciation à ce qui précède et à l'indemnisation s'appliquent à toute réclamation, droit de recours, responsabilité, demande ou poursuite pour dommages corporels, matériels ou tout autre dommage, perte ou responsabilité, découlant directement ou indirectement de, résultant de ou de quelque façon lié avec l'évaluation DISCstyles, ou l'utilisation, l'application, l'adéquation, la justesse, l'interprétation, l'utilité ou la gestion de l'évaluation DISCstyles, ou les résultats ou les informations développés à partir de toute utilisation ou application de l'évaluation DISCstyles, et qu'elle soit fondée sur l'obligation de contrat, la responsabilité délictuelle (y compris la négligence) ou autre.

En aucune circonstance, ASSESSMENTS 24X7 LLC ne sera tenu responsable de toute perte de profits ou autres dommages consécutifs, ou pour toute réclamation par vous ou par un tiers, même si ASSESSMENTS 24X7 LLC a été prévenu de la possibilité de tels dommages.