



D'après les travaux de William Moulton Marston

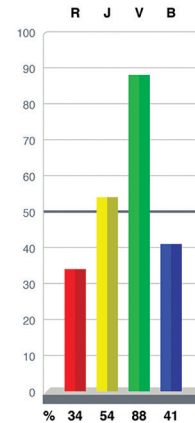
## Comment agissons-nous ?

### À quoi sert le DISC ?

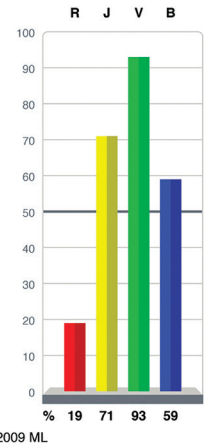
### Connaitre son style comportemental et celui des autres

Cet outil évalue le style comportemental du répondant, établi sur une analyse différenciée de son style naturel et de son style adapté. Quel est son style de communication ? Quel est son niveau de flexibilité ? Ce modèle est basé sur l'évaluation des émotions procurant de l'énergie pour se mettre en mouvement. Cette particularité permet de comprendre quelles seront les zones de stress du répondant et de non performance.

Style adapté  
Graphique I



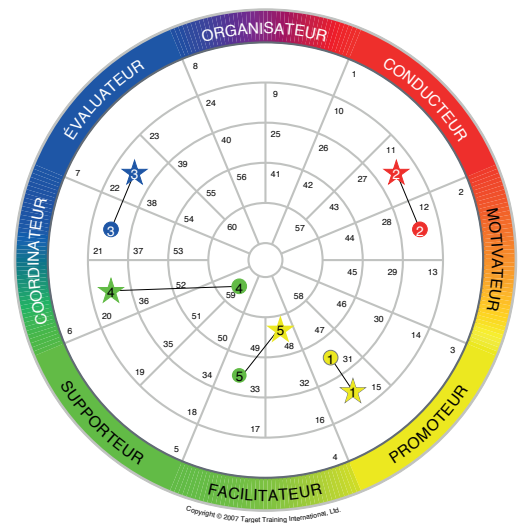
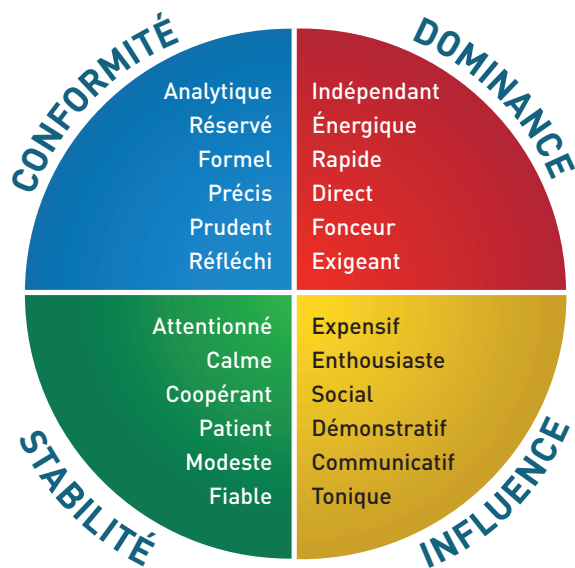
Style naturel  
Graphique II



norme 2009 ML

Exemple de graphique individuel

### Principales caractéristiques



Exemple de roue d'équipe

### Pourquoi utiliser cet outil ?

Cet outil permet :

- De mieux se connaître pour identifier ses ressources mais aussi connaître et accepter ses limites dans son mode de relation avec les autres
- D'aider l'équipe à repérer sur une dimension collective ses forces, ses complémentarités, et éventuellement ses points de vigilance
- De créer une véritable dynamique collective appuyée sur un référentiel simple et facile à retenir
- De donner des clés de lecture et de compréhension du fonctionnement de vos « clients » internes
- D'analyser comment être performant dans votre métier mais aussi pour l'organisation d'une équipe

Indice de fiabilité basé sur le coefficient alpha de Cronbach :  
entre 0.826 et 0.885 a



D'après les travaux d'Eduard Spranger

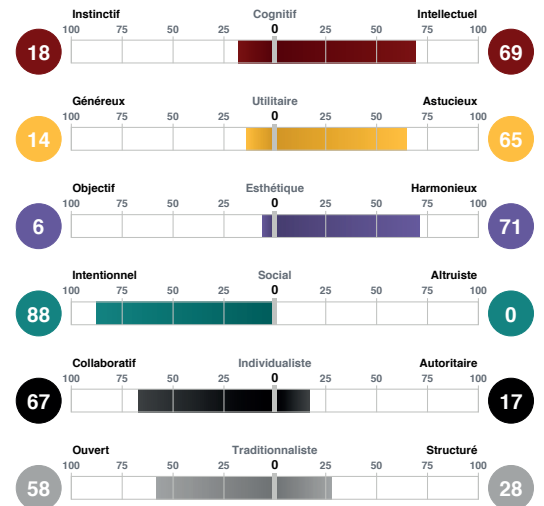
Qu'est-ce qui motive un individu ?

## À quoi sert le WPMOT ?

### Explorer ce qui motive chaque collaborateur

Cet outil évalue les facteurs de motivation du répondant, relevant notamment de ses valeurs et de ses attitudes. Cette dimension permet de comprendre ce qui pousse le répondant à agir, ses moteurs de comportement dans un contexte donné, autrement dit le poste qui lui permettra d'exprimer son leadership. Comprendre les facteurs de motivation permet aussi de comprendre le système de valeur du répondant, et anticiper les conflits de valeur entre le poste, l'entreprise et lui.

Associé à l'outil DISC, ce questionnaire permet de mettre en lumière le style de management d'un individu.



Exemple de graphique individuel

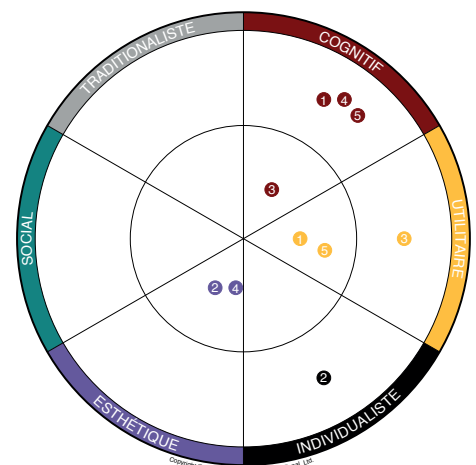
## Principales caractéristiques

<b>Cognitif</b>	Besoin d'apprendre, découvrir de nouvelles choses. Recherche de l'objectivité.
<b>Utilitaire</b>	Recherche d'un retour sur investissement en terme de ressources (temps, argent...)
<b>Esthétique</b>	Harmonie des formes, recherche de sens, cohérence, écologie humaine et planétaire.
<b>Social</b>	Aide à réduire la souffrance du monde.
<b>Individualiste</b>	Recherche d'affirmation, de maîtrise de sa propre vie.
<b>Traditionaliste</b>	Croit en des principes de vie forts, n'y dérogera pas.

## Pourquoi utiliser cet outil ?

Cet outil permet :

- De réduire du turn-over
- Une meilleure satisfaction dans le travail
- De réduire les conflits
- La construction d'une équipe efficace
- De découvrir votre style de management



Exemple de roue d'équipe

Indice de fiabilité basé sur le coefficient alpha de Cronbach :  
entre 0.7 et 0.8 a