

Grille d'auto-positionnement DISC

8 questions, 10 minutes. Commencez par vous, pas par votre équipe.

Notez chaque affirmation de 1 (rarement vrai) à 4 (souvent vrai). Répondez vite. Le premier réflexe est le plus fiable. Pensez à votre semaine de travail, pas à ce que vous voudriez être.

BLOC A — Votre rythme

notez de 1 à 4

- 1 Je décide vite, quitte à ajuster ensuite. ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4
- 2 Je prends la parole le premier quand un silence s'installe. ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4
- 3 J'écourte les échanges qui traînent. ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4
- 4 Je préfère lancer un essai plutôt qu'un plan détaillé. ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

BLOC B — Votre orientation

notez de 1 à 4

- 5 Ma première question porte sur le résultat attendu. ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4
- 6 Je regarde les chiffres avant de regarder l'ambiance. ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4
- 7 Un travail juste compte plus qu'un climat agréable. ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4
- 8 Je signale ce qui n'est pas conforme, même si cela gêne. ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4

Total bloc A : ____ / 16

Total bloc B : ____ / 16

11 et plus = rythme rapide • 10 et moins = rythme posé | 11 et plus = orienté tâche • 10 et moins = orienté relation

Vos deux résultats	Style dominant	Ce que vous devez surveiller
A ≥ 11 et B ≥ 11	Dominance (D)	Vous allez trop vite pour les autres.
A ≥ 11 et B ≤ 10	Influence (I)	Vous survolez le détail qui fâche.
A ≤ 10 et B ≤ 10	Stabilité (S)	Vous différez les sujets qui piquent.
A ≤ 10 et B ≥ 11	Conformité (C)	Vous demandez plus que nécessaire.

Ce que cette grille ne dit pas

Elle ne mesure ni votre compétence, ni vos valeurs, ni votre potentiel. Elle décrit une façon d'agir, dans le contexte où vous l'avez remplie. Refaite dans six mois, sur un autre poste, elle peut donner un autre résultat.

Observer sans étiqueter

Deux semaines d'observation valent mieux qu'un questionnaire de dix minutes.

Ce que vous observez réellement	Ce que cela suggère
Sa première question porte sur l'échéance	Rythme rapide, orienté tâche → D
Sa première question porte sur les personnes concernées	Rythme rapide, orienté relation → I
Il se tait, puis demande l'effet sur l'équipe	Rythme posé, orienté relation → S
Il réclame le document écrit et les critères	Rythme posé, orienté tâche → C

Profil	Votre première phrase	Votre dernière phrase
D	« Objectif et échéance d'abord. »	« Tu me confirmes mardi. »
I	« J'ai besoin de ton avis là-dessus. »	« On en reparle vendredi ? »
S	« Ce qui change, ce qui ne change pas. »	« Dis-moi si c'est tenable. »
C	« Voici les critères et le calendrier. »	« Un point d'ombre à lever ? »

Attention — trois usages à écarter

1. Trier des candidatures sur une couleur.
2. Justifier une affectation, une promotion ou une évaluation.
3. Arbitrer un conflit ouvert : l'étiquette devient alors une arme.

Rappel du cadre légal français

Les informations demandées à un salarié doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes (art. L1222-2 du Code du travail).

Le salarié est informé au préalable des méthodes d'évaluation, les résultats restent confidentiels et la méthode doit être pertinente au regard de la finalité (art. L1222-3).

Un dispositif d'évaluation suppose l'information et la consultation préalables du CSE (art. L2312-38 ; Cass. soc., 12 juillet 2010, n° 09-66.339).

Grille conçue par HumanCentric Formations pour accompagner l'article « Méthode DISC en management : les 4 profils et ce qu'ils ne disent pas ».