

GUIDE PRATIQUE

INTEGRER LE
DISC
A SA PRATIQUE DE
COACHING



ASSESSMENTS 24x7
A Global Leader in Online Assessments



SOMMAIRE

I- PRÉSENTATION DU DISC 4 COULEURS

II- LES 4 STYLES COMPORTEMENTAUX

III- DANS QUEL DOMAINE UTILISER LE DISC 4 COULEURS EN COACHING

- 1- MANAGEMENT ET LEADERSHIP
- 2- COHÉSION D'ÉQUIPE

IV- QUEL EST L'APPORT DU DISC À LA PRATIQUE DE COACHING

- 1- IDENTIFIER LES AXES DE TRAVAIL DU COACHING
- 2- DÉCIDER DES CHANGEMENTS À OPÉRER POUR MIEUX RÉPONDRE AUX ATTENTES DE SON ENVIRONNEMENT
- 3- IDENTIFIER LES TRANSFORMATIONS À RÉALISER DANS SES HABITUDES, TOUT EN RESPECTANT SES PROPRES BESOINS

V- QUELS SONT LES BÉNÉFICES DU DISC 4 COULEURS POUR L'ACTIVITÉ DU COACH

- 1- ADOPTER UN OUTIL RÉFÉRENCE
- 2- PÉRENNISER SON ACTIVITÉ EN RÉPONDANT PARFAITEMENT AUX BESOINS DES ENTREPRISES

VI- LES PLUS DU DISC STYLE D'ASSESSMENTS24X7

I- PRÉSENTATION DU DISC 4 COULEURS

Le DISC est une analyse comportementale qui décrit le comportement d'un individu (style naturel) et la manière dont il s'adapte à son environnement (style adapté)

Le modèle des couleurs permet à chacun de mieux comprendre sa zone de confort et d'inconfort, de prendre conscience de ses forces et ses faiblesses, de mettre en place des stratégies de réussite, d'adopter des attitudes qui répondent aux exigences de l'environnement, de développer son adaptabilité et sa flexibilité, de mieux communiquer avec autrui, d'accroître son leadership.

La méthode DISC repose sur la théorie de William Marston. Elle se caractérise par une démarche fiable et complète, conviviale et accessible à tous.

Les performances individuelles, le travail en équipe et le management y gagnent en efficacité. Cette méthode a déjà fait ses preuves auprès de nombreuses entreprises et un nombre croissant de coachs, et consultants l'utilise dans leurs accompagnements ou dans les formations



II- LES 4 STYLES COMPORTEMENTAUX

La signification de l'acronyme DISC est la suivante :

D : Dominant, associé au rouge

I : Influent, associé au jaune

S : Stable, associé au vert

C : Conscientieux, associé au bleu

1- LE STYLE DOMINANT (D - ROUGE)

Les personnes au style dominant sont vigilantes et directes. Elles font preuve de fermeté dans leurs relations avec les autres, sont orientées vers l'optimisation du temps. Ces personnes sont tournées vers l'objectif à atteindre et préoccupées par le résultat final.

Les styles Dominants acceptent des défis. Assument les responsabilités et savent faire preuve d'autorité.

Ils se lancent la tête la première dans la résolution de problèmes. Ils ont tendance à démontrer de grandes compétences opérationnelles et travaillent rapidement et de façon impressionnante par eux-mêmes. Ils

ont le sens de l'urgence et ont tendance à avancer rapidement tout en démontrant indépendance et esprit de compétition, particulièrement dans un environnement managérial ou commercial.

Les styles Dominants s'attendent à ce que les autres les suivent et essaieront au mieux de les inciter à surmonter les obstacles. Ils attendent une liberté maximale pour se gérer eux et les autres et utilisent leurs qualités de leader pour atteindre leurs buts.

Les points négatifs du Dominant sont l'entêtement, l'impatience et la dureté. Ces points négatifs sont étroitement liés à leurs traits positifs.

La devise du Dominant pourrait être : «Je veux que ce soit bien fait et tout de suite» ou «Je veux que ce soit fait pour hier !

En fait, un recours excessif aux comportements typiques du rouge le conduit dans ses travers : son sens de l'urgence peut sous stress le conduire à devenir impatient et donc autoritaire...

Les styles dominants ont tendance à prendre le contrôle des autres et peuvent avoir une faible tolérance pour les sentiments et les insuffisances des collègues et des subordonnés.

Ils aiment bouger à un rythme rapide et ne supportent pas les retards.

Il n'est pas inhabituel pour un style dominant de vous appeler et, sans dire bonjour, de lancer directement la conversation.

Quand les autres ne peuvent pas suivre le rythme, ils les considèrent comme des incompetents.



Ils aiment initier l'action. Le thème du dominant semble être «regardez à quel point je réussis».

Sa motivation à faire partie des hauts performeurs donne au dominant une tendance à être une « bête de travail ».

+ Les principales forces des styles Dominants sont leur capacité à faire avancer les choses, leur leadership et leur capacité à prendre des décisions

- Leurs faiblesses sont l'inflexibilité, l'impatience, les mauvaises habitudes d'écoute et la difficulté à se relaxer, à profiter de la vie

Ils manquent souvent de temps pour «respirer le parfum des fleurs».

En fait, ils sont si compétitifs que quand ils sortent pour «respirer le parfum des fleurs», ils reviennent et disent aux autres,

« J'en ai senti douze aujourd'hui. Combien en as-tu senti ? »

La profession idéale d'un Dominant pourrait être journaliste, courtier en gestion patrimoniale, consultant indépendant, dirigeant d'entreprise ou politique.

Dans un environnement professionnel, il aime que les autres soient décisifs, efficaces, réceptifs et intelligents. Dans un environnement social, il veut que les autres soient rapides, assertifs et vifs d'esprit.

Le bureau d'un Dominant sera rempli de paperasse, de projets et du matériel séparé en piles. Les bureaux sont décorés pour suggérer le pouvoir. Les styles dominants sont formels et gardent une distance physique et psychologique.

Pour parvenir à un meilleur équilibre, le dominant doit :

- Pratiquer une écoute active
- Se calmer pour projeter une image plus détendue
- Développer la patience, l'humilité et la sensibilité
- Montrer de l'intérêt pour les autres
- Faire preuve de plus de prudence
- Verbaliser les raisons de ses conclusions
- Participer davantage en tant qu'acteur de l'équipe

2- LE STYLE INFLUENT (I)

Les personnes au style Influent sont directes et ouvertes à leur environnement. Elles présentent des caractéristiques telles que l'animation, l'intuition et la vivacité.

Mais elles peuvent également être considérées comme manipulatrices, impétueuses et excitables lorsqu'elles affichent un comportement inapproprié au contexte.

Les personnes au style Influent conservent un rythme rapide. Leurs actions et leurs décisions sont spontanées.

Elles sont rarement préoccupées par les faits et les détails et tentent de les éviter autant que possible.

Leur devise est «*Ne m'encombrez pas avec les détails*».

Ce mépris des détails les pousse parfois à exagérer et à généraliser les faits et les chiffres. Cela leur donne aussi une excuse quand elles ont tort : «*Je n'avais pas toutes les infos!*»

Elles sont plus à l'aise avec le «doigt mouillé» qu'avec des données exactes.

Les Influent sont des personnes créatives. Ils sont très persuasifs et ont la capacité de d'encourager d'autres personnes à croire dans leurs rêves.

Ils influencent les autres et façonnent leur environnement en amenant les autres dans une alliance pour obtenir des résultats.

Les Influent sont stimulants, bavards et grégaires. Ils ont tendance à fonctionner selon leur intuition et aiment prendre des risques.

Ils recherchent avant tout la reconnaissance personnelle.

Certains Influent sont de véritables artistes. Ils aiment avoir un public, aiment les interactions avec autrui et s'en nourrissent.

Ils ont travaillent rapidement et avec enthousiasme avec les autres.

S'ils avaient une devise qui décrirait bien leur comportement, cela pourrait être:

«*Qu'est-ce qu'on s'amuse!*»

Leurs plus grandes irritations sont des tâches ennuyeuses, être seul et ne pas avoir accès à un téléphone.



+ Les forces principales de l'Influent sont son enthousiasme, sa persuasion et sa sociabilité.

- Ses principales faiblesses sont son implication dans trop de choses à la fois, son impatience, et sa faible capacité d'attention qui l'amène à s'ennuyer facilement.

De nombreux Influent exercent des professions telles que vendeurs, artistes, les relations publiques, la communication ou l'animation par exemple.

Dans un environnement professionnel, ils aiment que les autres les suivent et interagissent avec eux. Dans un environnement social, ils aiment que les autres soient désinhibés, spontanés et divertissants.

Les Influent conçoivent et utilisent leur espace de manière désordonnée et encombrée ; cependant, ce désordre n'est pas intentionnel et ils savent s'il manque quelque chose.

Des récompenses, des affiches stimulantes ou des notes peuvent être affichées sur les murs de leur bureau, ainsi que des slogans motivationnels et personnels.

L'arrangement de sièges indique la chaleur, l'ouverture, et une volonté d'établir le contact.

Puisque les Influent aiment le contact, une tape dans le dos ou une poignée de main chaleureuse ne les dérange pas.

Pour atteindre davantage d'équilibre et de flexibilité comportementale, les Influent doivent :

- Maîtriser leur temps et leurs émotions
- Développer un état d'esprit plus objectif
- Passer plus de temps à vérifier, préciser et organiser
- Développer une plus grande orientation sur la tâche
- Adopter une approche plus logique des projets et des problèmes
- Etre parfois plus prudents et réfléchis

3- LE STYLE STABLE (S)

Les personnes au style Stable sont ouvertes et indirectes.

Ainsi, dans la mesure où elles considèrent que l'environnement et les règles qui le régissent s'imposent à elles et qu'elles doivent composer avec leur environnement, elles ont une approche indirecte des choses – elles observent et réfléchissent avant d'agir (principe d'introversion qui s'oppose à l'extraversion du Jaune par exemple).

Elles sont relativement insaisissables, chaleureuses et fiables.

Elles sont parfois considérées par les autres comme conciliantes, douces et consentantes.

Les personnes au style Stable recherchent la sécurité mais également l'harmonie, l'équilibre et le consensus

Elles prennent des mesures et des décisions lentement. Ce rythme découle de leur désir d'éviter les situations risquées ou inconnues.

Avant d'agir ou de prendre une décision, elles doivent savoir ce que les autres en pensent.

Pour les Stables ce qui est important n'est pas l'ampleur du réseau relationnel mais la profondeur de la relation. Ils auront un cercle d'amis ou de connaissances plus restreint, mais s'attacheront à approfondir les liens.

Avoir des relations proches, amicales, et personnelles avec les autres est l'un de leurs objectifs les plus importants.

Les styles Stables se concentrent sur la connaissance des autres et la construction de la confiance.

Les personnes au style Stable détestent les conflits interpersonnels et peuvent aller jusqu'à dire parfois ce que les autres veulent entendre.

Elles ont des compétences naturelles au conseil et sont extrêmement supportrices. Leur thème est : *"Regardez à quel point je suis aimé."*

Les styles Stables ont tendance à avoir une bonne **capacité d'écoute active et développent généralement des relations** avec les gens qui sont également de bons auditeurs.

En conséquence, le Stable a de solides réseaux de personnes disposées à se soutenir mutuellement. Vous vous sentez souvent bien avec une personne au style Stable.



Ils sont irrités par un comportement abrupt et agressif. Ils se posent la question suivante:

«Comment cela affectera-t-il ma situation personnelle et la camaraderie du groupe?»

Ce sont des travailleurs coopératifs, stables et d'excellents joueurs d'équipe.

+ Les principales forces des Stables sont liées au fait de prendre soin et d'aimer les autres

- Leurs principales faiblesses sont qu'ils manquent un peu d'assurance, qu'ils sont trop sensibles et parfois facilement harcelés

Ils sont aussi parfois insuffisamment à l'écoute de leur besoin (ils feront passer les besoins des autres avant les leurs pour préserver la relation), ont du mal à dire non et manquent parfois d'assertivité.

Les professions idéales pour le style Stable sont le conseil, l'enseignement, le travail social, la psychol-

ogie, les professions de santé et le développement des ressources humaines.

Dans le milieu professionnel, le Stable aime que les autres soient courtois, amicaux et acceptent leur part de responsabilité. Dans un environnement social, ils aiment que les autres soient sincères et amicaux.

Les bureaux du Stable contiennent des photos de famille ou de groupe, des images sereines ou des souvenirs ainsi que d'autres objets personnels.

Ils donnent à leurs bureaux une ambiance conviviale et chaleureuse et organisent des sièges de façon coopérative, côte à côte.

Pour atteindre plus d'équilibre et développer une flexibilité comportementale, les personnes au style stable doivent :

- Dire «non» de temps en temps
- S'occuper de l'accomplissement des tâches sans être trop sensible aux sentiments des autres
- Sortir de leur zone de confort pour fixer des objectifs exigeant la prise de risques
- Savoir prendre des décisions difficiles impliquant des collègues ou des proches

4- LE STYLE CONSCIENCIEUX (C)

Les personnes au style consciencieux sont à la fois indirectes et réservées.

Elles sont concernées par les processus analytiques et sont persistantes, systématiques dans la résolution de problèmes.

Elles peuvent se montrer directives, surtout si vous ne suivez pas le bon processus ou la procédure.

Par contre, au même titre que les Stables, les Consciencieux ou les Bleus considèrent que l'on ne peut lutter contre l'environnement mais qu'il faut savoir composer avec lui. Donc, qu'il faut observer et réfléchir avant d'agir.

Elles peuvent également être considérées comme distantes, pointilleuses et critiques.

Les personnes au style consciencieux sont très soucieuses de la sécurité et ont un fort besoin d'avoir la bonne solution pour sécuriser le résultat.

Dans leur quête de données, elles ont tendance à poser beaucoup de questions sur les détails.

Leurs actions et décisions ont tendance à être lentes et extrêmement prudentes, mais elles ratent rarement une date butoir.

Bien qu'ils excellent dans la résolution de problèmes, les styles Consciencieux gagneraient parfois à décider plus vite, à prendre certains risques pour ne pas passer à côté d'une opportunité.

Les personnes au style consciencieux ont tendance à être perfectionnistes, sérieuses et ordonnées

Elles se concentrent sur les détails et le processus de travail et s'irritent des surprises et des «pépins».

Leur thème est «notez mon efficacité» et elles mettent l'accent sur la **conformité et le respect des directives existantes.**

Elles aiment l'organisation et la structure.

Elles aiment également travailler seules et au calme. Elles travaillent lentement et précisément par elles-mêmes, sont respectueuses des horaires et préfèrent un environnement de travail intellectuel.

Les styles Consciencieux ont tendance à critiquer leur propre performance, à être sceptiques et préfèrent voir les choses par écrit.



+ Les principales forces du Conscientieux sont la précision, la fiabilité, l'indépendance, le suivi et l'organisation

- Les principales faiblesses sont de remettre certaines décisions à plus tard car il a le sentiment qu'il lui manque des éléments, la tendance à être pointilleux et trop prudent

Les professions vers lesquelles les styles consciencieux ont tendance à graviter sont la comptabilité, l'ingénierie, la programmation informatique, les sciences dures (chimie, physique, mathématiques), l'analyse.

Pour les styles Conscientieux, les gens illogiques ou désorganisés sont insupportables

Dans un environnement professionnel, ils veulent que les autres soient crédibles, professionnels et courtois. Dans les environnements sociaux, ils aiment que les autres soient plaisants et sincères.

Le plus souvent, les indices environnementaux

correspondent à des bureaux très organisés ou vides. Leurs murs de bureaux contiennent leurs types d'œuvres d'art préférés : des tableaux, des graphiques ou des images ayant trait au travail. Les styles Conscientieux sont des personnes qui ne sont pas tactiles et qui préfèrent le formalisme.

Ils ne sont pas friands de "câlins" et "touchers" et préfèrent une poignée de main froide ou un bref appel téléphonique.

Pour améliorer leur équilibre et leur flexibilité comportementale, les styles consciencieux doivent :

- Montrer ouvertement le souci et l'appréciation des autres
- S'adapter plus facilement au changement et à la désorganisation
- Améliorer la prise de décision opportuniste
- savoir lancer de nouveaux projets.

Énoncer des décisions impopulaires en revanche ne leur pose pas de problème si la décision est fondée sur des critères objectifs et rationnels.

Ils font preuve de réalisme, ce qui peut les faire apparaître froids et insensibles.

III- DANS QUEL DOMAINE UTILISER LE DISC 4 COULEURS EN COACHING

Les cas typiques d'utilisation du DISC 4 couleurs en coaching sont le management, la cohésion d'équipe mais aussi l'accompagnement de forces de vente.

1- MANAGEMENT ET LEADERSHIP

Sur la thématique management et leadership, les coachs sont généralement sollicités pour deux types d'accompagnement.

Dans le premier cas il s'agit d'accompagner dans la durée des dirigeants ou membres du comité de direction.

Le coach réalisera un travail à la carte avec la personne sur des aspects définis ensemble.

L'autre cas concerne plutôt l'accompagnement de managers intermédiaires opérationnels avec un objectif précis à atteindre plutôt fixé en accord avec l'intéressé par la hiérarchie ou les ressources humaines (contrat tripartite).

C'est typiquement dans ce deuxième cas de figure que le recours à l'assessment DISC apporte une plus-value majeure au coach.

En effet l'accompagnement de managers intermédiaires est assorti d'une quasi exigence de résultats.



La direction attend clairement un changement dans la façon dont le manager gère ses relations avec son environnement ou son équipe, à l'issue du coaching.

Le sujet à travailler sera défini précisément et le coaching à pour but de fournir au manager les clés pour régler le problème.

Le coach est donc invité en quelque sorte à démontrer l'efficacité de son coaching !

Recourir à un outil comme le DISC est un atout réel.

En effet, l'outil DISC va permettre d'identifier rapidement comment fonctionne le manager, quels sont ses points bloquants et l'aider à identifier comment il doit s'adapter pour mieux répondre aux attentes de ses équipes, de sa hiérarchie et de son environnement professionnel

Le coach pourra se focaliser avec le manager sur les changements à réaliser et en quelques séances de coaching les premiers résultats seront visibles.

2- COMMUNICATION ET COHÉSION D'ÉQUIPE

Le recours au DISC trouve aussi son plein intérêt en coaching collectif ou team Building.

Dans ce cas de figure tous les membres de l'équipe passent l'assessment. Le coach compile les résultats et sur cette base des résultats, il aide à comprendre comment chacun fonctionne et quels sont les besoins des uns et des autres dans la collaboration. Enfin, il analyse pour quelles raisons l'équipe rencontre des difficultés de cohésion.

Par exemple des difficultés peuvent apparaître lorsque certaines personnes de l'équipe ont un comportement opposé.

Typiquement certains peuvent avoir une approche très globale des situations avec une **prise de décision rapide (rouge ou jaune)** alors que d'autres vont très dans le détail avec une prise de **décision plus lente (bleu ou vert)**.

En mettant à jour ces différences à l'aide du DISC le coach permet à tous de prendre conscience de son mode de fonctionnement et de mieux comprendre le fonctionnement des autres.

Il permet à chacun de comprendre les besoins d'autrui et de définir des pistes pour rendre la collaboration plus fructueuse, harmonieuse et efficace.

Le DISC permet donc d'identifier en quoi l'équipe a des difficultés relationnelles et en quoi elle a des forces et ce sur quoi les uns et les autres vont devoir travailler pour améliorer la collaboration au sein de l'équipe.

Le DISC permet ainsi d'établir des profils d'équipe et d'identifier éventuellement quelles compétences complémentaires elle gagnerait à s'adjoindre pour être encore plus efficace.



Pour les forces de vente, le recours à l'approche DISC permet ainsi de déterminer si une équipe développe des comportements qui facilitent l'atteinte de ses objectifs commerciaux.

Les comportements mis en place permettent-ils à l'équipe de répondre collectivement à ses enjeux ?

Les axes de travail sont clairement identifiés ce qui permet à l'équipe de se concentrer sur ceux-ci.

IV- QUEL EST L'APPORT DU DISC À LA PRATIQUE DE COACHING

1- IDENTIFIER LES AXES DE TRAVAIL DU COACHING

Toute démarche de coaching démarre par une discussion entre le coach, la personne coachée et généralement une personne représentant la direction des ressources humaines de l'entreprise.

L'objectif de cette discussion est de se mettre d'accord sur un point fondamental : les axes de travail du coaching.

L'analyse comportementale basée sur le DISC permet d'identifier très précisément ces axes à travailler.



En effet le DISC permet de prendre conscience de ses comportements typiques et de remonter sur les croyances et valeurs qui les pilotent. La personne est donc amenée à prendre du recul sur ses croyances et ses valeurs ce qui l'aide à identifier les changements qu'elle doit opérer pour mieux répondre aux attentes de son environnement.

Le DISC n'a pas pour rôle de déterminer l'objectif du coaching (le quoi travailler) mais d'aider à déterminer la manière de parvenir à cet objectif (le comment)

2- DÉCIDER DES CHANGEMENTS À OPÉRER POUR MIEUX RÉPONDRE AUX ATTENTES DE SON ENVIRONNEMENT

Une des étapes de la démarche de coaching est **d'aider l'individu à remettre en cause ses croyances.**

Pour cela le coach l'aide à être en capacité d'analyser différemment les situations..

Le DISC est l'outil qui permet d'identifier avec une grille de lecture compréhensible par tous, les différences de rythme et de façon de penser et d'agir de chacun.

Le coaché peut alors apprendre à communiquer avec l'autre tel que celui-ci souhaite qu'on communique avec lui et non pas tel qu'il a l'habitude de communiquer.

La personne coachée développe ainsi sa capacité à produire des réponses qui sont décidées en pleine conscience et non plus pilotées par son système de croyance.

3- IDENTIFIER LES TRANSFORMATIONS À RÉALISER DANS SES HABITUDES, TOUT EN RESPECTANT SES PROPRES BESOINS



Néanmoins tous les changements identifiés ne sont pas forcément à réaliser. Ils peuvent en effet se révéler incompatibles avec les propres besoins de la personne ou avec ce qui est important pour elle.

Le rôle du coach est alors de faire prendre conscience par le questionnement de ce qui est important pour la personne.

Il s'agira d'exprimer ses besoins et de mettre en lumière les éventuelles contradictions avec les attentes de son environnement.

Dans cette recherche le **DISC est un révélateur** car il permet de décrypter les situations, de distinguer ce qui fonctionne et là où il y a un blocage.

V- QUELS SONT LES BÉNÉFICES DU DISC 4 COULEURS POUR L'ACTIVITÉ DU COACH

1- ADOPTER UN OUTIL RÉFÉRENCE

Enrichir sa palette d'outils de coaching avec le DISC c'est adopter **un outil qui fait référence** chez les coachs mais aussi dans les entreprises.

Dans certaines grandes entreprises **le DISC est déjà devenu un standard.**

Ces entreprises font d'ailleurs de la certification DISC **un prérequis pour sélectionner leurs coachs.**

Ce choix s'explique notamment par la **facilité de compréhension de la grille de lecture du DISC**

Il est plus facile à tout individu de se retrouver dans les 4 couleurs du DISC plutôt que dans les 16 types du MBTI par exemple !

Mais c'est principalement pour sa **grande pertinence de l'analyse des comportements** que le DISC 4 couleurs est aujourd'hui un outil référence pour les coachs et les responsables RH.



2- PÉRENNISER SON ACTIVITÉ EN RÉPONDANT PARFAITEMENT AUX BESOINS DES ENTREPRISES

Le coaching de managers intermédiaires représente clairement **le marché le plus porteur** aujourd'hui.

En apportant une **aide efficace aux managers intermédiaires pour mieux gérer leurs équipes**, les coachs qui utilisent le DISC répondent aux besoins des entreprises ce qui leur assure de pérenniser leur activité.

Car l'utilisation du DISC permet d'**obtenir des changements rapidement** en répondant aux **enjeux opérationnels**.

Opérationnalité, efficacité et rapidité, voilà tout ce qu'attendent aujourd'hui les entreprises de leurs partenaires.

VI- LES PLUS DU DISC STYLE D'ASSESSMENTS24X7

A PROPOS DE ASSESSMENTS 24X7 FRANCE

Assessments 24X7 développe et commercialise depuis plus de 20 ans aux Etats unis et depuis Septembre 2017 en France, une **large gamme de solutions et d'outils de feed back, disponible dans plusieurs langues, pour accompagner le changement et le perfectionnement individuel et collectif.**

Nos analyses individuelles, d'équipes ou d'entreprises : DISC, Forces Motrices (Motivations), Intelligence Emotionnelle, Styles d'apprentissages, Sales IQ, Talents, 360° ... favorisent le partage des représentations afin d'en créer de nouvelles et de mettre en place des processus initiant d'autre mode relationnel.

POURQUOI CHOISIR LE DISC D'ASSESSMENTS 24X7 FRANCE

Depuis plus de 20 ans, Assesment24X7 est le **leader** et un des deux **pionniers du DISC** dans le monde.

La **qualité scientifique de l'assessment** est prouvée et largement validée par des collaborations avec de multiples universités prestigieuses dans le monde.

De même, la **qualité du questionnaire** est régulièrement évaluée et mise à jour en suivant les évolutions de la société moderne.

Enfin Assessment24X7 s'est fixé pour objectif majeur de faciliter l'accès au DISC à tous les collaborateurs de l'entreprise grâce à un **modèle économique extrêmement compétitif.**

VOUS VOULEZ EN SAVOIR PLUS ?

DEMANDEZ VOTRE TEST GRATUIT