

# La méthode DISC pour mieux comprendre les comportements des collaborateurs



La rencontre avait pour objectif d'échanger avec les participants autour de l'outil DISC et de partager les bonnes pratiques, les expériences ainsi que les avis des experts.

**Loi d'être un outil de jugement, la méthode d'évaluation DISC permet de se connaître, de comprendre son comportement dominant et celui des autres afin de mieux communiquer en entreprise. Ces idées ont été développées lors d'une matinée d'échange autour de la méthode DISC organisée récemment par TTI Insights Maroc.**

La méthode DISC peut être utilisée dans différents axes en entreprise, notamment le recrutement d'un nouvel employé et la validation de ses compétences.

Comprendre comment un collaborateur trouve son énergie et comment il agit face aux situations difficiles est possible, grâce, notamment à la méthode d'évaluation DISC (Dominance, Influence, Stabilité et Conformisme). Une méthode qui s'appuie sur les couleurs et qui vise à instaurer une bonne communication en interne. Tels sont, entre autres, les constats qui ressortent d'une matinée d'échange organisée récemment à Casablanca, par TTI Success Insights Maroc, spécialisée dans le domaine des outils d'évaluation en ressources humaines, dans le cadre de son programme mensuel de formation «Les matinées du DISC». Objectif : Échanger avec les participants autour de l'outil DISC et partager les bonnes pratiques, les expériences ainsi que les avis des experts. D'après Gilles Riolland, CEO, TTI Success Insights Maroc, la méthode DISC peut être utilisée dans différents axes en entreprise, notamment le recrutement d'un nouvel employé et la validation de ses compétences avec les exigences du poste à pourvoir, mais aussi la réussite du processus de son intégration et sa rétention. Elle permet également d'assurer l'accompagnement des collaborateurs et la cohésion des équipes, et est souvent utilisée dans les séances de team building offertes par l'entreprise aussi bien pour son comité exécutif que pour ses collaborateurs. Dans les détails, la méthode DISC est un outil d'évaluation du comportement basé sur quatre grands modèles dont chacun est associé à

une couleur ce qui permet de faciliter son utilisation : le rouge pour le «Dominant», le jaune pour l'«Influent», le vert pour le «Stable» et le bleu pour le «Conformiste». «Chaque type de profil de ces quatre modèles est différent et a ses propres approches et lectures des événements et des informations», comme l'a souligné Patrick Leconte, président et fondateur de TTI Success Insights France. Il convient donc d'abord de s'identifier et de décrypter ensuite les comportements de chaque collaborateur afin d'éviter tout blocage. En effet, selon M. Leconte : le «Dominant» est un profil décisif, énergétique et indépendant. Il est souvent dans le défi et le challenge. Pour collaborer avec lui, il est souvent recommandé de soutenir ses objectifs, d'être précis et direct tout en gardant ses distances. Un profil qui s'approche un peu de l'«Influent» qui est connu par son enthousiasme et sa démonstration. Ce profil a tendance à rêver et à entraîner les autres dans ses rêves. Il faut donc le laisser s'exprimer et soutenir ses idées et ses rêves. Quant au profil «Stable», il est méthodique, calme et concret. Il soutient et écoute activement ses collaborateurs qui doivent toujours se rappeler que son univers est celui de l'harmonie stabilisée. Le dernier profil est celui du «Conforme» qui aime l'organisation et les structures et qui travaille avec précision en analysant des problèmes et en se conformant à des standards. Certes, cette méthode peut être utilisée par tout un chacun, mais elle est largement diffusée en management, dans la mesure où «elle permet au manager, entre autres, de comprendre son style de management, d'avoir des entretiens constructifs avec des propositions et des solutions partagées et d'avoir ainsi une attitude de manager-coach», a conclu M. Leconte. ■

Nabila Bakkass

# Un atelier régional démarre aujourd'hui à Rabat

**Sensibiliser les participants à l'importance de bien suivre et évaluer les politiques de formation professionnelle et d'emploi, promouvoir l'usage des évaluations afin de mieux orienter la gestion des programmes, tels sont, entre autres, les principaux objectifs d'un atelier régional de la Banque mondiale et de l'AFD qui démarre aujourd'hui à Rabat.**

En partenariat avec l'Agence française de développement et le Centre de Marseille pour l'intégration en Méditerranée (CMI), la Banque mondiale organise à partir d'aujourd'hui, à Rabat, un Atelier régional sur le suivi et évaluation (S&E) des programmes d'emploi et de formation professionnelle. Objectif : Sensibiliser les participants à l'importance de bien suivre et évaluer les politiques de formation professionnelle et d'emploi, promouvoir l'usage des évaluations afin de mieux orienter la gestion des programmes et renforcer ainsi les capacités en matière de S&E, notamment concernant la mise en place et gestion des systèmes de S&E. En marge de cet événement qui se clôturera le 27 janvier, plusieurs tables rondes sont organisées, notamment, «Quels sont les enjeux et défis des dispositifs de promotion d'emploi et de formation professionnelle dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord (MENA)», «Vers des politiques publiques axées sur les résultats : Le rôle critique du suivi-évaluation», «Expérience d'évaluations au Maroc : résultats et enseignements» et, enfin, «Comment le suivi et l'évaluation des dispositifs de formation et d'emploi alimentent-ils la décision politique ?» Ces tables rondes seront animées par différents professionnels et spécialistes en la matière, en l'occurrence, des partenaires financiers et techniques, des représentants des gouvernements et des secteurs académiques de plusieurs pays de la région MENA. À l'issue du programme, les participants seront donc dotés des compétences qui vont leur permettre d'identifier leurs besoins concrets en termes de S&E, d'avoir une bonne connaissance des forces et faiblesses des différents outils de S&E afin d'en choisir les mieux adaptés à leur programme, et d'avoir également une meilleure connaissance des expériences de S&E des autres pays, notamment, du Maroc, de la Tunisie, de l'Égypte, de la Libye, de la Palestine, de la Turquie, de la Jordanie et du Liban. ■

N.B.



Des partenaires financiers et techniques, des représentants des gouvernements de plusieurs pays prennent part à cet événement.