

Le modèle DISC

Lire les comportements en couleurs — un langage commun pour mieux travailler ensemble.

François Durnez — Inspiring Organizations



1

1/ Pourquoi le DISC

Un langage simple pour lire les comportements.

2

2/ Questionnaire flash

Identifiez vos 4 couleurs.

★ Exercice

3

3/ Les 3 perspectives

Couleurs, croyances, complémentarité.

★ Exercice

4

4/ Les interactions

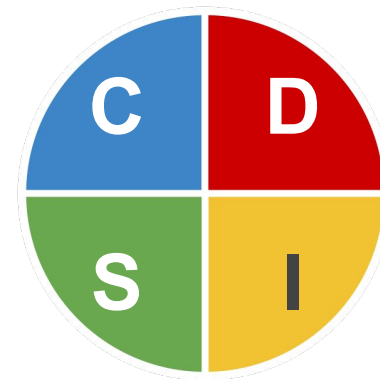
Là où ça fluidifie... ou ça coince.

★ Exercice

5

5/ Quoi retenir

Sortir de la caricature, l'appliquer.



Les 4 couleurs DISC

3 exercices pratiques — vous travaillez VOTRE profil.



Le DISC est un modèle de personnalité simple, neutre et accessible :
un filtre de lecture de nos comportements préférentiels.



Observable

Il se constate via des signes verbaux et non verbaux.



Universel

Il fonctionne dans toute culture, tout environnement.



Neutre

Une couleur haute parle autant qu'une couleur basse.

À quoi ça sert ? Les **hard skills** sont un pré-requis ; les **soft skills** sont indispensables pour fonctionner ensemble.

Le DISC outille ces soft skills : leadership · cohésion d'équipe · vente · négociation · coaching · relations · accompagnement du changement.



 **EXERCICE** — Remplissez la grille flash (25 questions), puis additionnez vos couleurs.

Comment faire

- 1 25 questions, choix pour context naturel et adapté (entreprise).
- 2 Choisissez l'option qui vous représente le plus.
- 3 Relevez les résultats sur les 4 couleurs → vos 4 scores DISC.

Situation 1 sur 25

Pour cette situation :

choisissez une réponse **Spontané** et une réponse **Au travail**. Ce peut être la même.

	SPONTANÉ	AU TRAVAIL
J'aime convaincre	☐	☐
J'aime analyser	☐	☐
J'aime décider vite	☐	☐
J'aime aider	☐	☐

Profil NATUREL

Votre fonctionnement spontané, instinctif.

Profil ADAPTÉ

Ce que vous ajustez selon le contexte.

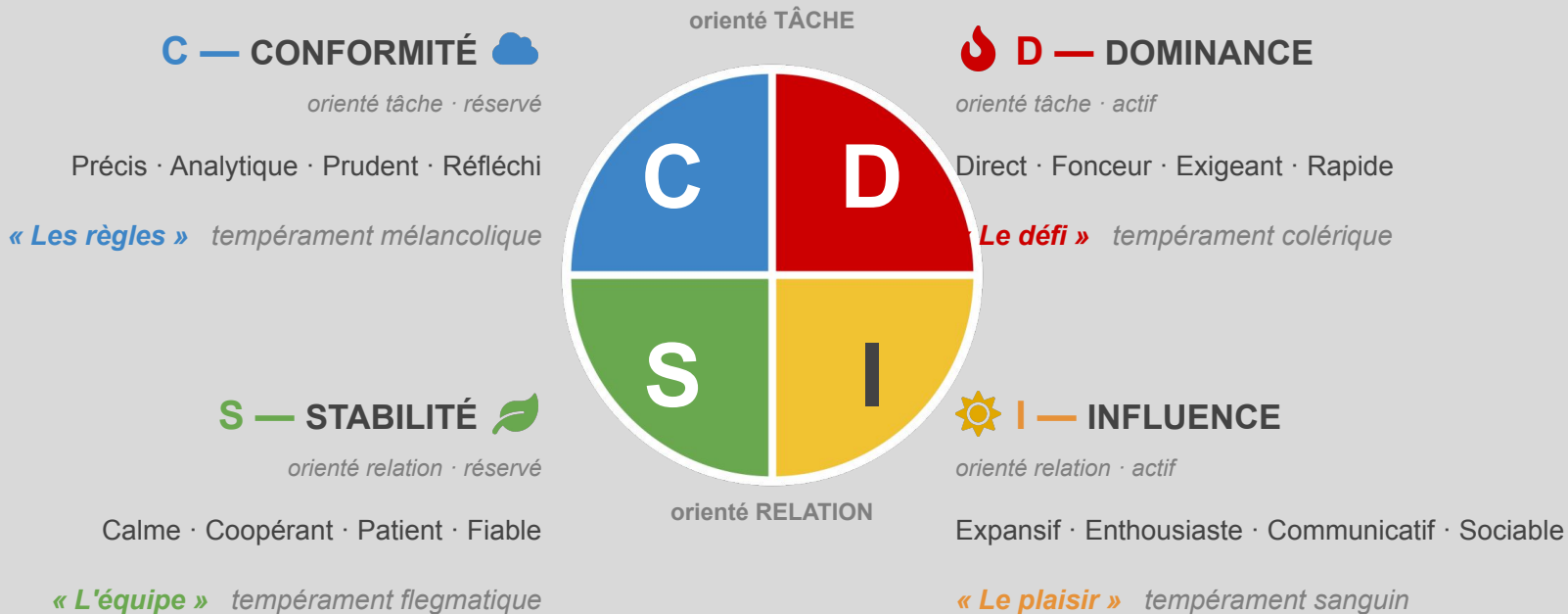
Votre visuel flash



À titre indicatif. Le flash donne une orientation, il n'est pas scientifique.

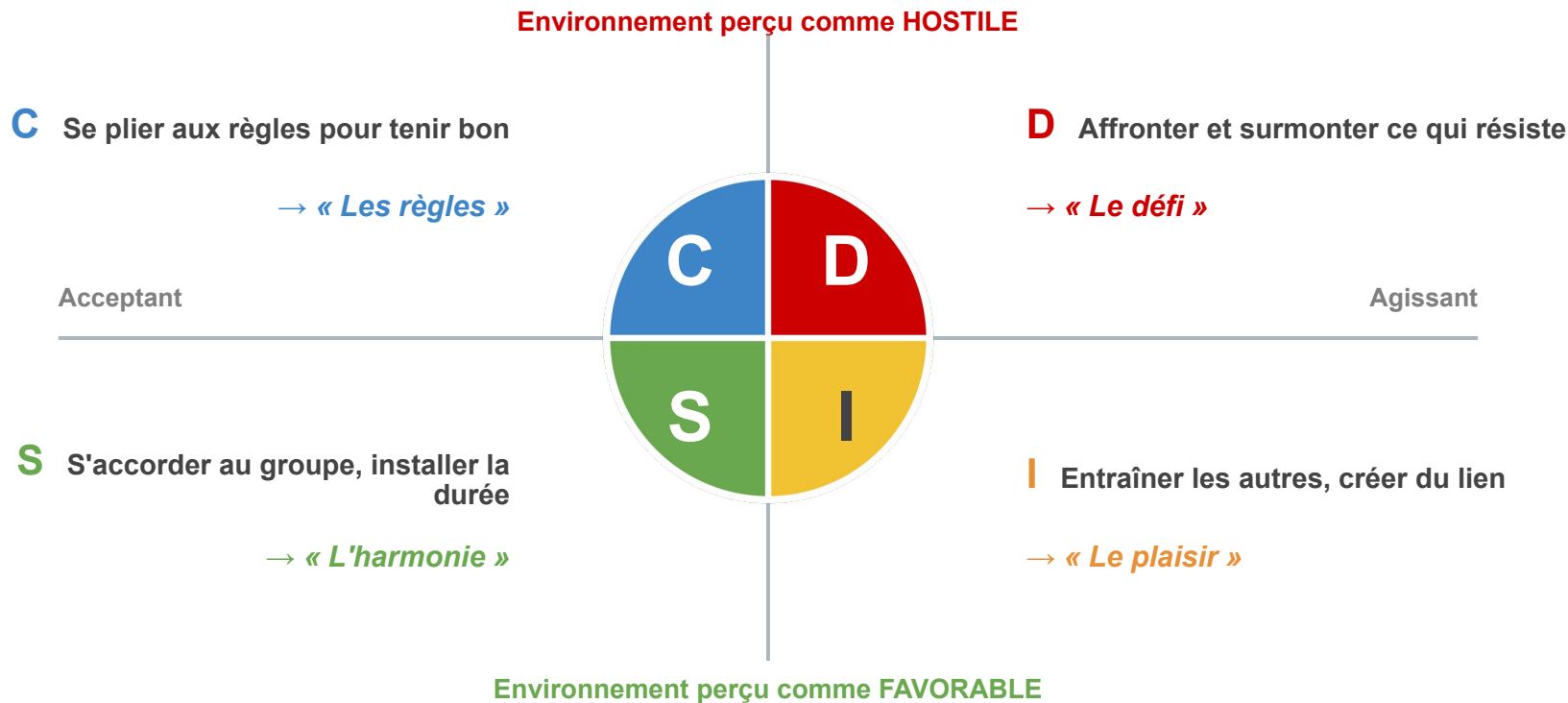


Perspective 1 — ce que chaque couleur représente. Deux axes : orientation tâche / relation, posture réservée / expansive.





Perspective 2 — William Moulton Marston (1893-1947), psychologue, formalise 4 comportements selon la lecture de l'environnement.





Perspective 3 — celle qui complète tout : nous portons les quatre couleurs, à des degrés divers. Chaque couleur a un sens — qu'elle soit haute OU basse. Aucune n'est meilleure.

EXPRIMÉE — couleur haute

EN RETRAIT — couleur basse



Dominance

Décide vite, relève les défis, va au but.

Temporise, cherche le consensus, plus posé.



Influence

Fédère, communique, donne de l'élan.

Plus réservé, va à l'essentiel, écoute.



Stabilité

Soutient, stabilise, tient la durée.

Aime le rythme, le changement, l'initiative.



Conformité

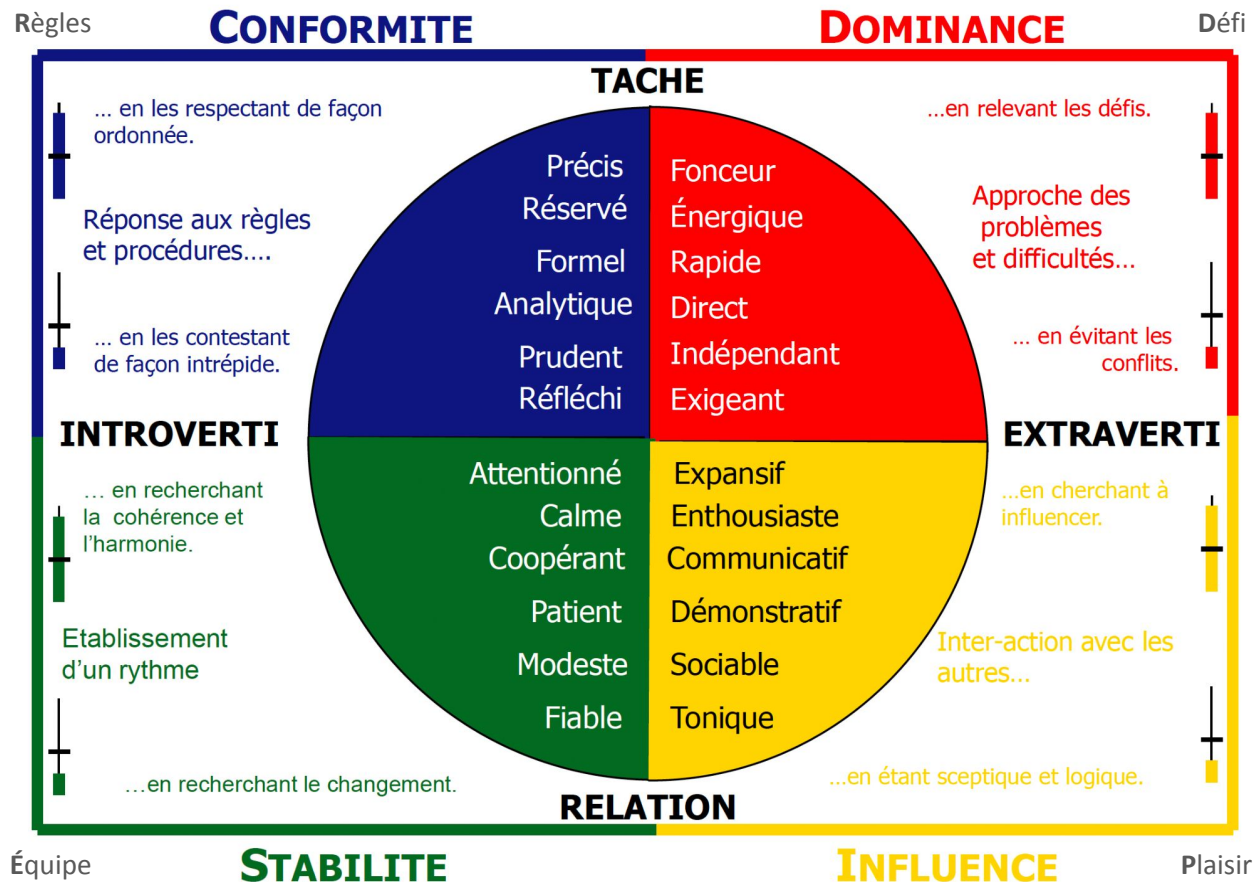
Rigueur, méthode, précision.

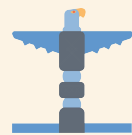
Souplesse, intuition, rapidité.

Aucune couleur n'est meilleure : ni bon ni mauvais profil — tout est dans le dosage, et il évolue.



DISC : 3/ Perspectives : Nous avons les 4 couleurs





 **EXERCICE** — Relisez votre résultat flash à la lumière des 3 perspectives.

1



Ma (mes) couleur(s) haute(s) ?

Mes réflexes spontanés. Dans quelles situations m'aident-ils ?

2



Ma couleur basse ?

Ma zone d'effort. Qu'est-ce que je tends à éviter ou sous-estimer ?

3



Qu'est-ce que ça révèle ?

Mes filtres, mes forces... et mes angles morts dans la relation.

Pas de bonne ou mauvaise couleur : juste une meilleure connaissance de vos réflexes.



Entre deux profils, les couleurs peuvent se renforcer... ou se heurter.



Superposition

Opportunité

Des couleurs partagées → compréhension immédiate et complémentarité.



Non-couverture

Vigilance

Des couleurs absentes de part et d'autre → incompréhensions, tensions.

Pour gérer la relation, quatre niveaux successifs — comme jongler avec de plus en plus de balles :

1. Moi

Quelle couleur suis-je en train de vivre ?

2. Flexibilité

Quelles couleurs développer / renforcer ?

3. Autrui

Quelles couleurs en complémentarité ?

4. Situation

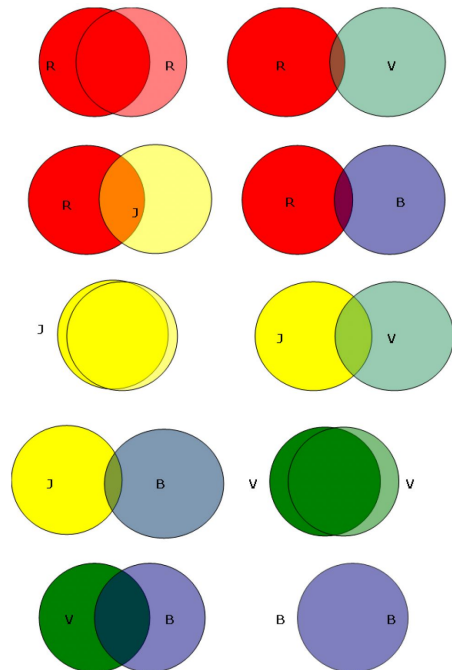
Qu'est-ce que le contexte active / désactive ?



 **EXERCICE** — Repérez vos zones qui fluidifient (couleurs qui se recouvrent) et celles qui coincent.

Toutes les combinaisons de couleurs

R rouge J jaune V vert B bleu



Plus le recouvrement est grand, plus les profils se comprennent.

Recouvrement → **complémentarité** compréhension
immédiate, profils qui se renforcent.

Peu / pas de recouvrement → **tension** angles morts,
incompréhensions possibles.

Clé de lecture

Face à une tension, sur quoi je mets le focus ?

Moi · Flexibilité · Autrui · Situation.

Souvent, développer SA flexibilité suffit à fluidifier la relation.

Une tension n'est pas un défaut de l'autre : c'est une couleur non couverte. C'est une information.



Le DISC n'est pas un casting de personnages ni une caricature

Ce ne sont pas des personnes, mais des catégories de comportements que nous avons tous, plus ou moins. La caricature (et les émotions extrêmes) sont des débordements évitables.



L'appliquer depuis soi

Qu'est-ce que j'en retire ? Connaître mes réflexes et développer ma flexibilité.



L'appliquer en équipe

Lire les couleurs de l'équipe et instaurer des rôles tournants en réunion.

« Stop aux 4 super-héros » : la réalité est plus nuancée — et c'est ce qui la rend utile.



En réunion d'équipe, des rôles tournants font vivre le DISC : un leadership co-responsabilisé — l'autorité restant au manager.



Scribe

Structure et capitalise les échanges.



Gardien du temps

Cadre le temps et pousse les décisions.



Coach

Donne du feedback et harmonise le groupe.



Animateur

Distribue la parole, fait participer.

Des rôles qui tournent à chaque réunion : chacun développe une couleur, l'équipe couvre les quatre.

**1****Un langage, pas une étiquette.**

Le DISC lit des comportements — simple, observable, neutre.

2**Nous avons les 4 couleurs.**

À des degrés divers ; aucune n'est meilleure, elles se complètent.

3**La fluidité vient de la flexibilité.**

Moi → Autrui → Situation : ajuster sa couleur au contexte.

4**En équipe, viser les 4 couleurs.**

Couleurs partagées et rôles tournants font la performance.