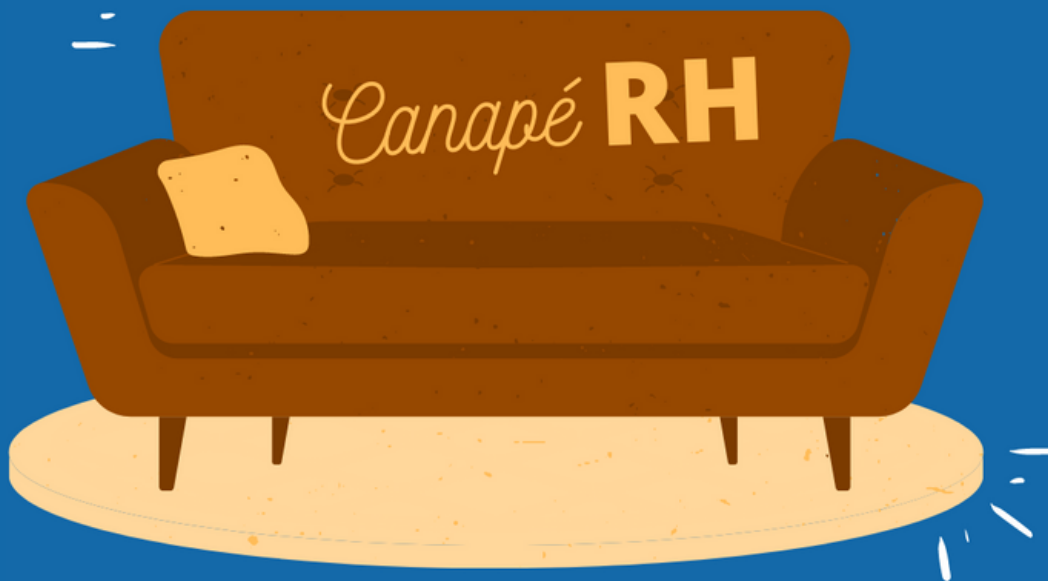


# Compte-rendu

6 juillet 2021



## DISC : comment mieux manager vos équipes en utilisant votre style comportemental ?

---

**Intervenant**

---



**Patrick Mathieu**  
Consultant formateur et  
spécialiste méthode DISC



Patrick Mathieu, consultant formateur et spécialiste de la méthode DISC nous explique.

Télécharger la présentation de Patrick

### Les grandes lignes de la méthode DISC :

La méthode a été créée par l'américain Dr William M. Marston. Il a observé que les personnes avaient de grands types de comportements. Il en a identifié quatre principaux.

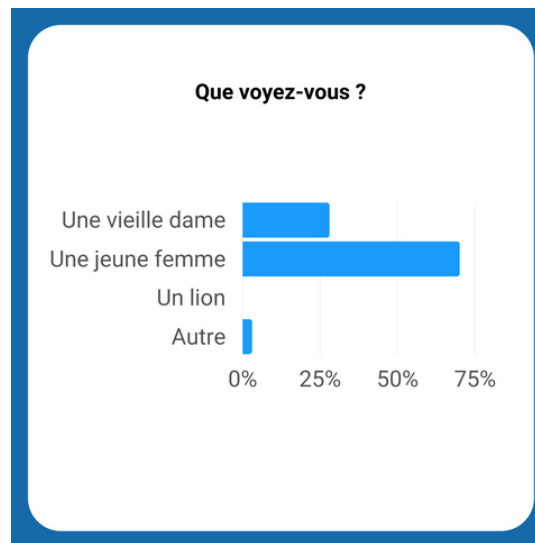
Justement **intéressons-nous au "comportement"**. Le comportement c'est la manière dont j'agis, c'est "comment je fais les choses", c'est quelque chose d'observable. C'est la couche externe de ma personne.

**L'intérêt de cette méthode** est alors d'identifier un des comportements majeurs d'une personne que l'on ne connaît pas. Patrick insiste sur le fait que si une personne a une ou deux couleurs majeures, chaque personne est composée des quatre registres de couleur du DISC. **On ne peut pas limiter ou réduire quelqu'un à une seule couleur.** On a tendance à caricaturer le DISC mais n'oublions pas que nous sommes tous composés des quatre types de comportements. En aucun cas, mon comportement ne donne d'informations sur mes compétences, sur mes motivations, mes valeurs ou mon intelligence.

Patrick poursuit en nous proposant un petit jeu. Que voyez-vous en premier sur ce dessin ?



Voici les réponses des participants :



Ce résultat montre **la notion de perception**. En effet, ce dessin peut être vu de deux façons : une jeune femme ou une vieille dame. La notion de perception est hyper importante. C'est-à-dire que pour un même comportement, les gens ne vont pas avoir la même perception.

Il faut bien comprendre que l'autre peut être différent et accepter qu'il y ait une différence de perception, de vision, pour ensuite comprendre comment s'adapter à la personne.

**Le principe de la méthode** est donc de dire : si je connais et comprends mon comportement (mes registres majeurs avec lesquels je suis le plus à l'aise et mes registres moins importants avec lesquels je suis moins à l'aise) et si j'identifie et comprends également le comportement de l'autre, alors je suis plus efficace dans ma communication et le relationnel avec l'autre. Car je sais si je dois m'adapter ou non, donc en fonction de moi, de l'autre et de la situation

**La clé du DISC c'est l'adaptabilité.** Tout le monde sait s'adapter mais c'est toujours mieux quand on sait d'où on part et où on doit aller.

## Les applications de la méthode DISC :

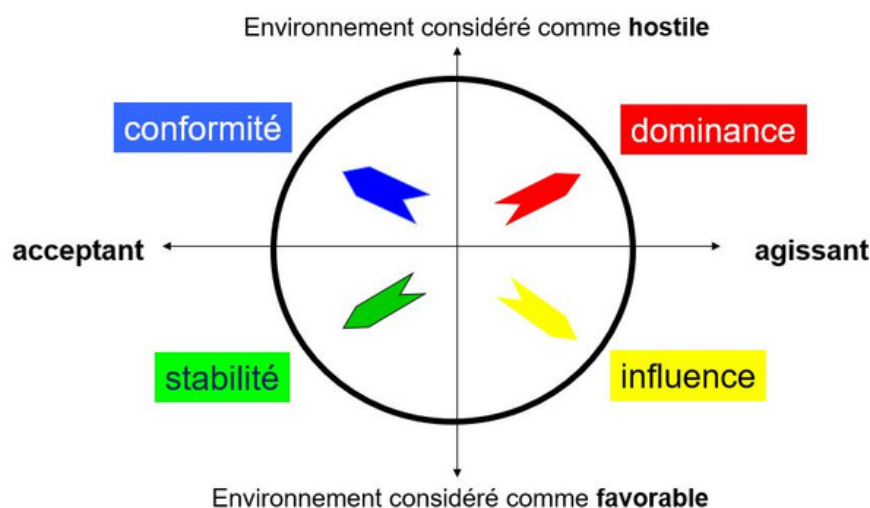
Patrick nous indique que cette méthode peut être utilisée dans plusieurs domaines :

- **La communication**, pour mieux communiquer avec les autres
- **Le management**. Si je me comporte de la même façon avec tous les collaborateurs, on observera souvent qu'avec certains cela se passe très bien et d'autres avec qui cela ne passe pas. C'est une application très importante, on développera un peu plus bas.
- **La vente et la négociation**, Si je me comporte de la même façon avec tous mes clients, idem...
- **La cohésion d'équipe**. Au sein de l'équipe on aura plusieurs comportements qui ne se comprendront pas forcément, mais c'est aussi ce qui amène de la richesse au groupe.
- **Le recrutement**. On peut imaginer que certains postes demandent des aptitudes comportementales. Exemple : si nous sommes face à une personne plutôt réservée qui n'aime pas prendre la parole, et qu'on propose un poste d'événementiel et d'animation sur des salons... Cela ne va pas forcément coller.

Marston classe alors les quatre types de comportement par rapport à la perception qu'ont les personnes de l'environnement. Que l'on peut définir par les situations en général.

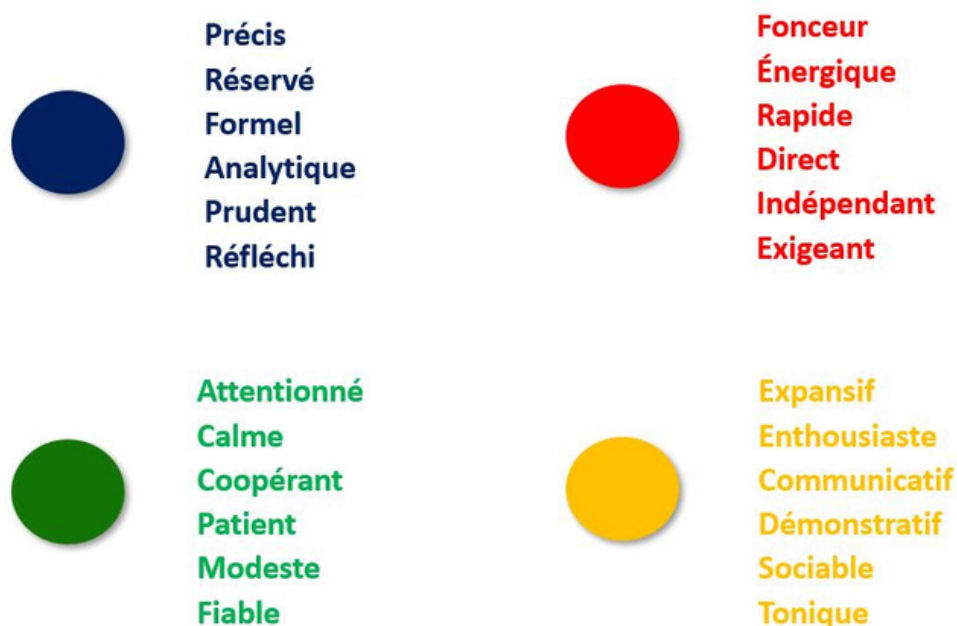
- **Ceux qui perçoivent l'environnement comme hostile ou défavorable** : pour illustrer, des profils qui auraient tendance à voir le verre à moitié vide
- **Ceux qui perçoivent l'environnement comme favorable** : pour illustrer, des profils qui auraient tendance à voir le verre à moitié plein
- **Ceux qui considèrent être plus forts que l'environnement**, et donc qui pensent qu'ils peuvent agir dessus, sont dans l'action
- **Et ceux qui considèrent que l'environnement est plus fort qu'eux**, qui ont donc besoin d'en prendre la mesure et d'accepter une situation avant d'agir.

Cela se traduit par cette matrice :



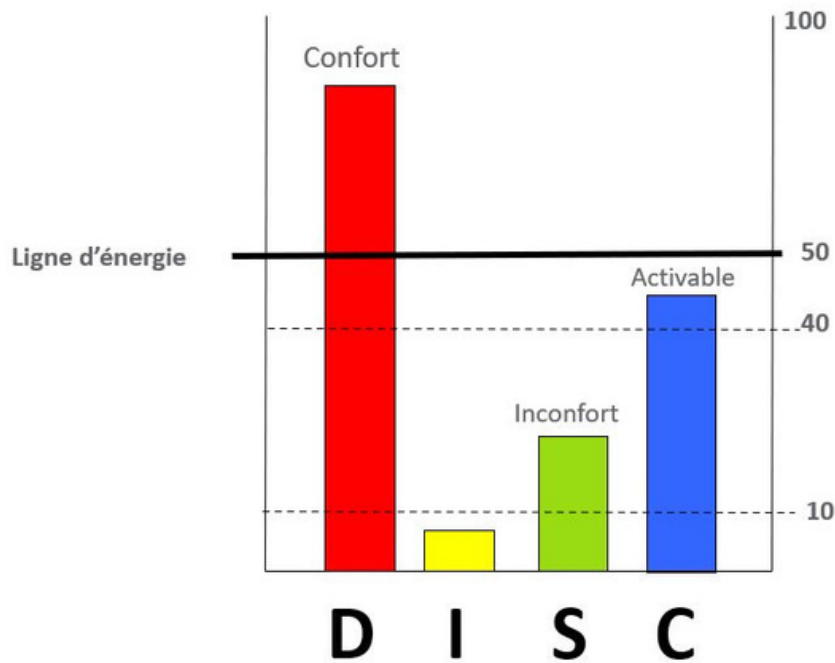
- Premier état : **la dominance représentée par la couleur rouge**. Ces personnes-là sont dans l'action et considèrent l'environnement comme hostile, donc il faut que ça aille vite. Ils vont être dans la volonté de dominer l'environnement. Ce comportement permet de résoudre des problèmes, de relever des challenges, d'accepter les défis et aimer la compétition.
- **L'influence représentée par le jaune**. Ces personnes considèrent que l'environnement est favorable. Donc il n'y a pas d'urgence, ils ont du temps. Et ils vont essayer d'influer sur l'environnement pour le rendre encore meilleur. Ceux sont donc des personnes qui sont aussi dans l'action mais en utilisant leur capacité à ramener les autres à leur point de vue par la conviction, la séduction et la persuasion.
- **La stabilité symbolisée par le vert**. Ceux sont des personnes qui s'inscrivent dans des situations plutôt harmonieuses et cohérentes, ils vont au bout de ce qu'ils entreprennent à leur rythme. Ils s'inscriront dans le changement, s'ils voient ce que la nouvelle situation leur apportera de mieux.
- Et enfin **la conformité, la couleur bleue**. L'environnement est plus fort qu'eux et ils perçoivent le monde comme hostile. Donc ils vont rendre l'environnement conforme. Ils suivent alors des règles et des procédures. C'est la couleur de la structuration et de la précision.

Voici une grille d'adjectifs qui peut mieux traduire tout ça :



**On verra rarement quelqu'un qui est monochrome.** En général, une personne présente deux voire trois registres majeurs.

On est tous capable, d'utiliser tous les registres mais avec plus ou moins d'énergie. Ce visuel le traduit bien :



*\*Chaque comportement du DISC se mesure sur une échelle de 0 à 100.*

En effet, **si on a un registre au-dessus de 50**, cela signifie que c'est un registre majeur sur lequel on évolue sans aucune difficulté et qui nous demande peu d'énergie. C'est notre **zone de confort**.

Ensuite il y a des registres qui peuvent se **situer entre 40 et 50**. Ils sont dits "**activables**". C'est-à-dire qu'on est capable d'élever le comportement pour arriver au-dessus de 50 sans trop de difficulté. Je vais pouvoir m'adapter à cette couleur.

Plus le résultat sera faible, plus ce sera compliqué. Cela va être très **inconfortable** d'utiliser ce registre, cela va me demander beaucoup d'énergie. Je vais pouvoir y aller mais moins longtemps.

Lorsque nous sommes **en dessous de 10**, il faut être capable d'anticiper les situations correspondant à ce registre. Et se former ne changera pas forcément la situation.

Patrick nous raconte une anecdote :

*“Un de mes clients, avait un profil atypique : 0 en rouge, 86 en jaune, 100 en vert 100 en bleu. Il faisait de la mise en œuvre chez des clients. Il était parfait pour ça : la rigueur avec le bleu, le relationnel avec le jaune, le vert la couleur de l’écoute... Cela se passait très bien. Il était le meilleur consultant de l’entreprise. Et comme beaucoup, comme il était le meilleur, sa direction a décidé de le positionner en tant que manager. Il est alors passé chef d’équipe. Malgré mes alertes sur le risque de le positionner en manager, le directeur m’a dit “ce n’est pas grave, tu vas le former”. J’étais réservé sur l’efficacité d’une formation dans ce cas-là. Il s’est alors retrouvé à devoir manager une collaboratrice difficile. Je l’avais formé à mener l’entretien de recadrage et l’avais entraîné. Mais arrivé face à la situation il a perdu tous ses moyens. C’est normal dans ce genre de situation il est nécessaire d’avoir du rouge pour affronter le conflit. Depuis il a évolué vers un poste de responsable de projet, dans lequel il s’est senti bien plus “confortable”. Morale de l’histoire, on peut se former, mais si nous sommes dans notre zone d’inconfort, cela risque de ne pas être suffisant, car nos comportements naturels reviennent au galop. Les anglosaxons ont une approche à travailler sur les forces et les mettre en avant. C’est quelque chose sur lesquelles je vous invite à réfléchir.”*

**La clé du DISC en management c’est de communiquer avec l’autre en fonction de ses besoins** et non en fonction de notre propre style comportemental. Posez-vous alors la question : qui avez-vous en face de vous et comment faites-vous pour communiquer avec elle/lui ?

Pour aller plus loin sur **l'adaptation managériale**, découvrir des cas particuliers et réécouter les échanges entre les participants, rendez-vous sur le replay vidéo ici :



### Echanges entre participants

Lors des échanges, a été abordé :

- La communication face à un groupe de plusieurs couleurs. Comment faire pour être compris de tous ? [Réponse en images ici](#)
- Peut-on être à 100 sur deux registres opposés ? [Réponse en images ici](#)
- Y a-t-il une corrélation entre la capacité de leadership et la couleur du registre ? Sont-ils forcément rouges ? [Réponse en images ici](#)



**Pour aller plus loin**







## Pour aller plus loin

Le blog Eurécia

[www.eurecia.com/blog](http://www.eurecia.com/blog)

Les articles qui pourraient vous intéresser

- [Les soft skills incontournables en 2021 dans une PME](#)
- [Je suis un meilleur manager depuis que je suis devenu papa](#)
- [Manager: 3 conseils pour devenir un manager inclusif, un management adapté aux TH](#)
- [Manager & leader, quel meilleur atout pour l'entreprise ?](#)



Téléchargez notre

[Le guide pratique pour \(re\)motiver son équipe](#)



## En savoir plus sur l'intervenant



Retrouvez Patrick Mathieu, consultant formateur et spécialiste DISC sur [LinkedIn](#)

Merci à tous pour votre participation à ce Canapé RH.



**Je vous donne rendez-vous**

à la prochaine édition le **7 septembre**

**"Faites le plein d'astuces et d'idées d'animations  
pour réengager vos collaborateurs"**

Avec **Maeva Allorent**,  
Fondatrice de People & Work

Pour vous inscrire au prochain Canapé RH,  
rendez-vous sur [ici](#)

D'ici-là, portez-vous bien et bon courage !

**Jennifer d'Eurécia**



**Suivez l'actualité de la communauté Eurécia !**



Bien plus qu'un SIRH...

[www.eurecia.com](http://www.eurecia.com)

Avis 155 • Excellent



4,5

“ **Merci pour cette intervention ainsi  
que pour l'organisation** ”

“ **Merci beaucoup  
Très intéressant, merci** ”

“ **Merci beaucoup pour ce temps d'échanges !** ”

“ **Merci pour tous ces apports et réponses pertinentes  
aux cas particuliers. Passionnant !** ”

“ **Merci beaucoup pour cet échange  
enrichissant** ”

“ **Merci beaucoup, c'était très  
intéressant !** ”