



# LA MÉTHODE DISC

## RÉSUMÉ

La méthode DISC est un outil puissant permettant de mieux comprendre les comportements humains et d'optimiser la communication et la gestion des équipes au sein des entreprises. Développée sur la base des travaux de William Marston, elle repose sur quatre grands profils comportementaux : Dominance (D), Influence (I), Stabilité (S) et Conformité (C). Ce document résume les principes fondamentaux du DISC et ses applications concrètes dans le management, la communication et le développement des équipes. Il présente également comment SwissMCP accompagne les entreprises dans l'intégration du DISC pour améliorer leur efficacité et renforcer leur cohésion interne.

[Tavaglione Rocco](#)

# La méthode DISC

## La Méthode DISC - Définition et Fondements

### Origines et principes

Le DISC repose sur l'idée que chaque individu possède un mode de fonctionnement dominant influençant sa manière de communiquer, de réagir aux situations et d'interagir avec les autres. Cette approche permet d'identifier les préférences comportementales et d'adapter son approche en fonction des profils rencontrés.

La méthode DISC trouve son origine dans les travaux de [William Moulton Marston](#), psychologue américain, qui a développé en 1928 une théorie sur les émotions et le comportement humain à travers son ouvrage *Emotions of Normal People*. Marston a établi que les individus manifestent leur comportement selon deux axes :



- Leur perception de l'environnement (hostile ou favorable),
- Leur mode d'action (actif ou passif).

À partir de ces axes, il a identifié quatre styles comportementaux : **Dominance (D)**, **Influence (I)**, **Stabilité (S)** et **Conformité (C)**. Contrairement aux psychologues de son époque, Marston ne s'intéressait pas aux troubles mentaux mais plutôt aux traits de personnalité qui influencent les interactions sociales et professionnelles.

Bien que Marston soit le père fondateur du modèle DISC, il n'a jamais conçu d'outil de mesure lui-même. Il s'intéressait à la théorie, pas à l'évaluation. Ce n'est qu'en 1956 que [Walter Clarke](#), un psychologue industriel, a développé un outil d'évaluation basé sur les travaux de Marston, donnant naissance aux premières versions du test DISC utilisé pour la sélection des collaborateurs.

Ensuite, dans les années 1970, [John Geier](#), professeur de psychologie, a perfectionné et diffusé l'approche DISC dans une version plus pédagogique et accessible, qui a grandement contribué à sa popularité dans les milieux RH et formation.

Depuis, plusieurs évolutions et adaptations ont été faites pour en faire un outil efficace d'évaluation et de développement personnel.

Des ouvrages récents, comme *Manager avec les couleurs* (Dunod) et *Pourquoi on ne se comprend pas* (Larousse), apportent également un éclairage complémentaire sur la méthode DISC et son application dans la communication et le management. Ces références permettent d'illustrer comment la compréhension des profils comportementaux facilite la gestion des équipes et la résolution de conflits en entreprise.

## Les quatre profils comportementaux

Chaque personne possède une combinaison de ces profils, ce qui permet de mieux comprendre ses motivations et ses réactions face aux autres.

### Dominance (D) :

- Axé sur les résultats et la performance.
- Prise de décision rapide, goût du défi.
- Tendance à être directif et orienté action.
- Privilégie l'efficacité au relationnel.

### Influence (I) :

- Sociable, expressif et communicatif.
- Valorise les relations humaines et le travail en équipe.
- Enthousiaste et persuasif.
- Peut parfois manquer de rigueur et de structure.

### Stabilité (S) :

- Fiable, patient et coopératif.
- Recherche un environnement stable et prévisible.
- Préfère éviter les conflits et favoriser l'harmonie.
- Attaché aux relations durables et à la loyauté.

### Conformité (C) :

- Meticuleux, analytique et précis.
- Privilégie la rigueur et les règles établies.
- Aime travailler avec des données factuelles et structurées.
- Peut être perçu comme distant ou trop focalisé sur les détails.

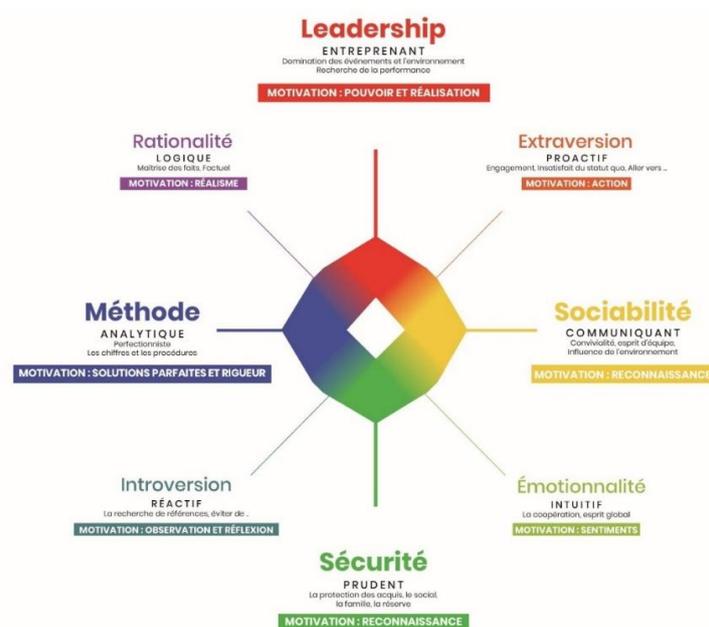


Figure 1 - La rose des Talents

## L'apport de VersusProfile dans l'évaluation DISC

VersusProfile propose des outils avancés permettant d'analyser en profondeur les préférences comportementales des individus à travers des évaluations DISC personnalisées. En combinant des algorithmes de mesure avec des retours contextualisés, ces analyses offrent une vision plus affinée des dynamiques d'équipe et des opportunités d'amélioration.

Versus Talent ne se contente pas de répliquer les approches DISC. Avec **leurs différents outils**, ils vont plus loin :

- Intégration du modèle de Marston **et** de Jung (fonctions cognitives, préférences profondes).
- Mesure de **l'intelligence émotionnelle**.
- Représentation graphique dynamique des profils.
- Outil pédagogique conçu pour **coaching, recrutement, développement et formation**.

Grâce à PersProfile, JobProfile et le bilan comportemental, il est possible de mettre en place des stratégies d'accompagnement adaptées à chaque profil, que ce soit pour optimiser la gestion des talents, améliorer la communication interne ou renforcer la cohésion des équipes.

Exemple d'un profil DISC

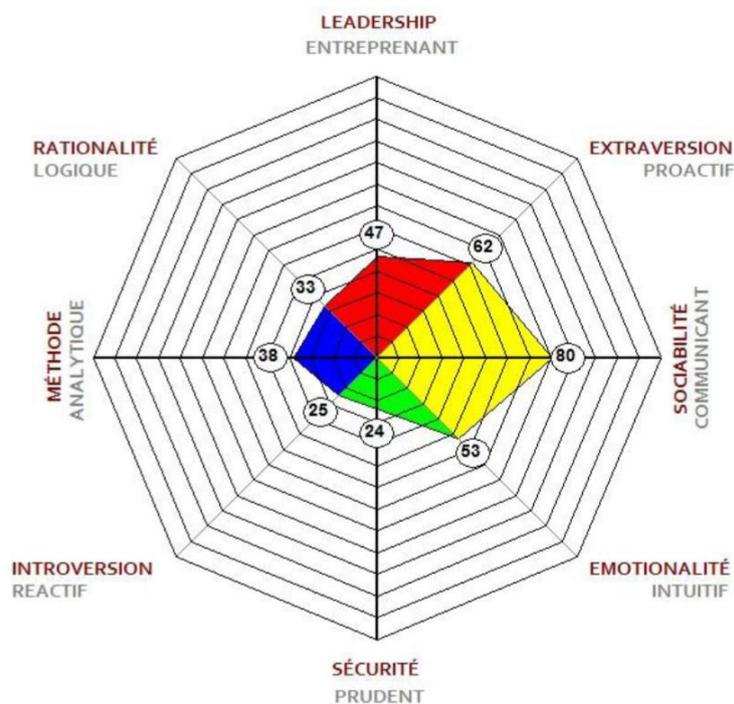


Figure 2 - Exemple DISC

## Les Piliers d'une Transition Digitale Réussie avec DISC

L'adoption de nouvelles technologies ou de nouveaux processus dans une entreprise dépend en grande partie des comportements humains et de la gestion du changement. La méthode DISC joue un rôle clé dans ce processus en permettant une communication et un accompagnement adaptés à chaque profil.

Les profils DISC permettent d'identifier les résistances potentielles au changement et d'adapter les stratégies de transition en fonction des réactions naturelles des employés. Les collaborateurs ayant un profil **Dominant (D)** adhéreront plus facilement aux décisions rapides, tandis que ceux ayant un profil **Stable (S)** auront besoin de plus de temps pour intégrer les nouveautés.

L'accompagnement doit donc être différencié : les profils **Dominants (D)** apprécieront un leadership clair et axé sur les résultats, tandis que les **Influents (I)** seront plus motivés par des présentations engageantes et interactives. Les **Stables (S)** auront besoin de garanties sur la continuité et la fiabilité des changements, alors que les **Conformes (C)** exigeront des explications détaillées et des justifications précises avant d'adhérer.

En appliquant ces principes, les entreprises peuvent réussir leur transition digitale avec une meilleure adhésion de leurs collaborateurs, réduisant ainsi la résistance au changement et améliorant l'efficacité des nouvelles stratégies.



### Optimiser la collaboration et l'engagement

- Adapter la communication selon les profils DISC.
- Mieux gérer les résistances au changement.
- Créer un environnement de travail plus fluide et collaboratif.
- Identifier les profils clés pour mener les initiatives de transformation digitale.



### Améliorer la gestion de projet

- Assigner les rôles et responsabilités en fonction des forces de chacun.
- Anticiper les points de friction potentiels et les désamorcer.
- Stimuler l'adhésion aux nouvelles stratégies grâce à une approche ciblée.
- Utiliser les profils DISC pour mieux structurer les équipes et la gestion du temps.



### Faciliter l'adoption des nouvelles technologies

- Former les employés selon leurs styles d'apprentissage et de communication.
- Développer une approche progressive pour assurer une adoption fluide.
- Encourager un leadership adapté au changement.
- Adapter les supports de formation aux différents profils DISC (visuels, interactifs, analytiques).

La transition digitale ne repose pas uniquement sur l'acquisition de nouvelles technologies, mais également sur la capacité des collaborateurs à s'adapter et à s'appropriier ces changements. Grâce à la méthode DISC, il devient plus aisé de comprendre les résistances individuelles et collectives pour mieux les anticiper et les surmonter. Une approche personnalisée permet d'optimiser la productivité, d'améliorer l'engagement et de favoriser une transformation réussie et durable.

## L'Importance du DISC dans le Management et la Communication



Figure 3 - Un management adapté à chaque profil

### Un management adapté à chaque profil

**Manager un profil Dominant (D) :** Donner des objectifs clairs et axés sur les résultats.

- Exemple : Donner des objectifs clairs et axés sur les résultats. Un chef de projet DISC-D appréciera des directives concises et des délais précis sans trop de détails inutiles.

**Manager un profil Influent (I) :** Encourager et valoriser les interactions et la créativité.

- Exemple : Encourager et valoriser les interactions et la créativité. Un commercial DISC-I sera plus performant dans un environnement où il peut interagir librement et partager ses idées.

**Manager un profil Stable (S) :** Apporter du soutien et assurer un cadre de travail harmonieux.

- Exemple : Apporter du soutien et assurer un cadre de travail harmonieux. Un assistant administratif DISC-S sera plus efficace dans une équipe où la communication est fluide et les attentes sont clairement définies.

**Manager un profil Conforme (C) :** Fournir des directives précises et valoriser l'expertise technique.

- Exemple : Fournir des directives précises et valoriser l'expertise technique. Un analyste financier DISC-C préférera des instructions détaillées et des normes rigoureusement définies.

### Communication et gestion des conflits

Comprendre les besoins et attentes de chaque profil permet d'adapter la communication et d'anticiper les sources potentielles de tensions. Un conflit entre un DISC-D, axé sur les résultats, et un DISC-S, préférant la stabilité, peut être résolu en clarifiant les attentes et en trouvant un compromis entre rapidité et rigueur. En facilitant les échanges et en encourageant la coopération, la méthode DISC améliore l'efficacité des réunions et la clarté des messages, favorisant ainsi une meilleure entente au sein des équipes.

## L'accompagnement par SwissMCP

SwissMCP accompagne les entreprises dans l'intégration de la méthode DISC à travers des formations, des bilans comportementaux et des outils d'analyse avancés.



## Les solutions SwissMCP

SwissMCP propose un accompagnement structuré autour de plusieurs axes :

1. **Diagnostic comportemental personnalisé** : Évaluation DISC des équipes et des dirigeants afin de mieux comprendre leurs dynamiques de fonctionnement.
2. **Ateliers et formations** : Séances interactives pour aider les équipes à comprendre et appliquer la méthode DISC dans leur quotidien professionnel.
3. **Outils VersusProfile** : Intégration des outils PersProfile, JobProfile et bilan comportemental pour affiner les stratégies de gestion et de communication.
4. **Accompagnement stratégique** : Mise en place de plans d'action concrets basés sur le DISC pour améliorer la performance et l'engagement des équipes.

## Conclusion

L'évolution des pratiques managériales et des technologies pousse les entreprises à s'adapter en continu dans un environnement de plus en plus **VUCA** (Volatility, Uncertainty, Complexity et Ambiguity). Face à ces défis, le DISC, grâce à sa simplicité et son efficacité, reste un outil incontournable pour améliorer la communication, gérer les talents et renforcer la culture d'entreprise.

Dans un monde où les changements sont rapides et souvent imprévisibles, comprendre les profils comportementaux permet aux dirigeants et aux équipes de mieux anticiper les réactions, d'adapter leur approche et d'optimiser la prise de décision. En intégrant cette méthode avec les nouvelles tendances numériques et organisationnelles, SwissMCP aide les entreprises à relever les défis du futur tout en plaçant l'humain au cœur de la transformation. L'adaptabilité et l'intelligence émotionnelle deviennent des compétences clés pour naviguer dans un environnement VUCA, et le DISC s'impose comme un levier stratégique pour accompagner cette mutation.

Lien vers notre page internet : <https://swissmcp.ch/Méthode DISC>