

Le Modèle DISC :  
Pour mieux vous introduire ce  
modèle, nous allons commencer  
par un petit test.



# Quiz DISC Interactif : Découvrez votre Profil

Répondez aux questions ci-dessous pour mieux comprendre vos préférences comportementales et découvrir votre profil DISC dominant.

Pour chaque question, choisissez l'option (A, B, C ou D) qui vous décrit le mieux.

1

## Question 1

Lorsque vous devez prendre une décision rapide, votre approche est généralement :

- A. D'agir rapidement, même si cela implique des risques.
- B. De consulter d'abord les autres pour avoir leur avis.
- C. De prendre le temps de peser toutes les options avec calme.
- D. De rechercher des données et des faits précis pour étayer votre choix.

2

## Question 2

Dans une équipe, vous préférez être perçu comme :

- A. Un leader fort et déterminé.
- B. Un communicateur enthousiaste et inspirant.
- C. Un coéquipier fiable et stable.
- D. Une personne logique et orientée vers la qualité.

3

## Question 3

Face à un conflit, votre réaction naturelle est de :

- A. Affronter le problème directement et chercher une solution.
- B. Tenter de désamorcer la tension avec de l'humour ou de la diplomatie.
- C. Éviter la confrontation et chercher un terrain d'entente pacifique.
- D. Analyser objectivement la situation pour trouver la cause racine.

4

## Question 4

Votre motivation principale au travail est :

- A. Atteindre des objectifs ambitieux et obtenir des résultats tangibles.
- B. Collaborer avec les autres et créer une atmosphère positive.
- C. Maintenir un environnement stable et harmonieux.
- D. Assurer l'exactitude et la précision de toutes les tâches.

5

## Question 5

Vous êtes le plus à l'aise lorsque vous :

- A. Prenez des initiatives et relevez des défis.
- B. Interagissez socialement et partagez des idées.
- C. Suivez des routines établies et travaillez à un rythme constant.
- D. Pouvez vous concentrer sur les détails et les processus.

6

## Question 6

On vous décrit souvent comme :

- A. Direct et exigeant.
- B. Optimiste et persuasif.
- C. Patient et à l'écoute.
- D. Prudent et méthodique.

# Origines et fondements du modèle DISC



## Une base scientifique

Créé dans les années 1920 par le psychologue américain  
**William Moulton Marston**

Analyse les comportements humains selon 4 styles principaux  
: Dominant, Influent, Stable, Consciencieux

Mêle psychologie comportementale et observation des interactions sociales

# Les 4 profils DISC et leurs couleurs associées

Dominant

Rouge - Orienté action, direct, compétitif

Consciencieux

Bleu - Réfléchi, précis, méthodique

Influent

Jaune - Sociable, enthousiaste, communicatif

Stable

Vert - Patient, fiable, calme



Chaque couleur représente un ensemble unique de comportements et préférences de communication

# Profil Dominant (Rouge)

## Caractéristiques

- Dynamique et décisif
- Aime les défis
- Obtient des résultats rapides

## Communication

- Directe et franche
- Parfois perçue comme autoritaire
- Va droit au but

## Besoins

- Liberté d'action
- Efficacité
- Contrôle et autonomie



# Profil Influent (Jaune)

## Caractéristiques

- Chaleureux et optimiste
- Créateur de relations
- Motivateur naturel

## Communication

- Persuasive et inspirante
- Enthousiaste et expressive
- Aime raconter des histoires

## Besoins

- Ambiance positive
- Reconnaissance sociale
- Collaboration dynamique



# Profil Stable (Vert)

## Caractéristiques

- Calme et loyal
- Cherche la sécurité
- Prévisible et fiable

## Communication

- Douce et empathique
- Évite les conflits
- Écoute active

## Besoins

- Stabilité et routine
- Harmonie d'équipe
- Temps pour s'adapter





# Profil Consciencieux (Bleu)

## Caractéristiques

- Analytique et rigoureux
- Aime la précision
- Respecte les règles

## Communication

- Formelle et structurée
- Préfère l'écrit
- Basée sur les faits

## Besoins

- Qualité irréprochable
- Conformité aux normes
- Temps pour analyser



# Pourquoi utiliser le modèle DISC ?



## Améliore la communication

Adaptez votre style à celui des autres pour des échanges plus fluides et efficaces



## Réduit les conflits

Comprendre les différences comportementales évite les incompréhensions et tensions



## Optimise le travail d'équipe

Valorisez les forces de chacun et créez des équipes complémentaires et performantes

# Limites et critiques du modèle DISC



## Critiques scientifiques

Manque de **validité scientifique** et de preuves empiriques rigoureuses selon certaines études académiques.

Méthodologie parfois jugée simpliste et non basée sur des recherches psychométriques approfondies.



## Limites de validité

Fiabilité contestée et capacité à prédire les comportements ou les performances professionnelles jugée limitée.

Les résultats peuvent varier en fonction du contexte ou de l'état d'esprit de la personne.



## Risques de stéréotypes

Peut conduire à la **simplification excessive** des individus et à des jugements hâtifs.

Le modèle peut enfermer les personnes dans des catégories rigides, ignorant leur complexité.



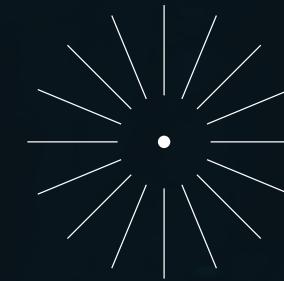
## Débats académiques

Le DISC est souvent considéré comme un **outil commercial** plutôt qu'un modèle psychologique validé.

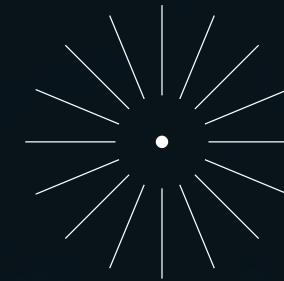
Peu d'acceptation et de reconnaissance au sein de la psychologie académique traditionnelle.

# Notre avis personnel sur le modèle de DISC

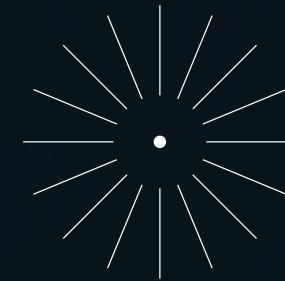
# Les alternatives du modèle DISC



Process Communication  
Model (PCM)



Big five (les 5 grands  
traits de personnalité)



Myers-Briggs Type  
indicator (MBTI)

# Conclusion

En synthèse, le modèle DISC est un outil pratique offrant des pistes pour mieux se comprendre et interagir. Il est un guide pour l'observation des préférences comportementales, et non une mesure psychométrique absolue, et doit être utilisé avec discernement en reconnaissant ses limites pour éviter la catégorisation réductrice des individus.



# FIN

Avez-vous des questions ?

# Sources et Références

## Les prompts utilisés pour les IA :

- ChatGPT : Donne-moi un questionnaire de 6 questions sur le modèle DISC.
- Gamma : Fait-moi une présentation sur le modèle DISC (modifier en fonction des slides que IA à proposée)

## Les liens utilisés :

- <https://www.rhperformances.fr/>
- <https://profil4.com/fr/documentation/>
- <https://modeledisc.fr/>
- <https://fluxpositif.com/pourquoi-la-methode-disc-est-tres-critiquable/>
-