



# LE DISC POUR LES MANAGERS

*Comprendre et motiver son équipe efficacement*

Frédérique LANGE



En tant que manager ou dirigeant, vous avez sûrement déjà été confronté à des défis de communication avec votre équipe.

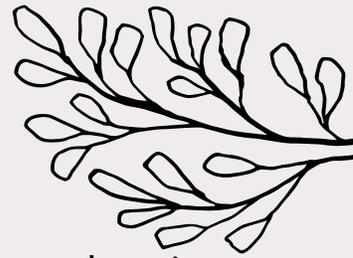
Vous vous demandez peut-être pourquoi certains collaborateurs réagissent différemment aux mêmes consignes, pourquoi certains sont ultra-motivés par des défis tandis que d'autres recherchent avant tout la stabilité.

La réponse se trouve dans les profils de personnalité. Chacun a sa propre manière de fonctionner, de communiquer et de se motiver. Comprendre ces différences est la clé d'un management efficace et d'une équipe performante.

C'est là que le DISC entre en jeu.

*Frédérique Lange*

# Le DISC, un outil puissant pour mieux manager



Le modèle DISC est un outil d'analyse comportementale qui permet de mieux comprendre son propre style de management et d'adapter sa communication à ses collaborateurs.

**Il repose sur quatre grands profils de personnalité :**

-  **D (Dominant)** : Le leader orienté action et résultats
-  **I (Influent)** : Le communicant enthousiaste et sociable
-  **S (Stable)** : Le collaborateur fiable et soucieux d'harmonie
-  **C (Conscientieux)** : L'expert méticuleux et axé sur la précision

**En comprenant ces styles, vous serez capable de :**

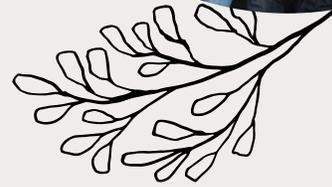
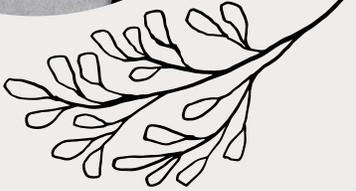
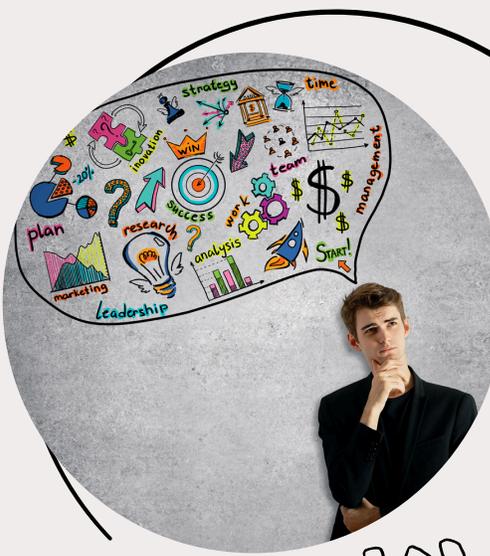
- ✓ Mieux communiquer avec chaque membre de votre équipe.
- ✓ Motiver vos collaborateurs en fonction de ce qui les stimule vraiment.
- ✓ Gérer les conflits et les tensions en adaptant votre posture.
- ✓ Créer une dynamique collective plus fluide et plus performante.

**À qui s'adresse cet e-book ?**

- ✦ Aux managers et dirigeants qui souhaitent améliorer leur leadership.
- ✦ Aux responsables RH qui veulent optimiser la gestion des talents.
- ✦ À toute personne encadrant une équipe et souhaitant mieux comprendre les comportements humains.

Que vous soyez manager depuis des années ou que vous preniez tout juste vos fonctions, cet e-book vous apportera des clés concrètes et actionnables pour optimiser la gestion de votre équipe grâce au DISC.

**Prêt à découvrir comment adapter votre management aux différents profils DISC ?**



# SOMMAIRE

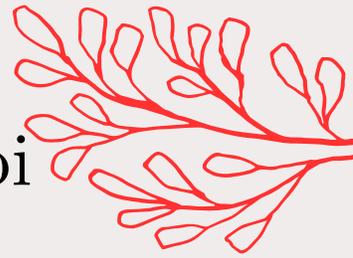
---

1. COMPRENDRE LES BASES DU DISC
2. ADAPTER SON MANAGEMENT AUX DIFFÉRENTS PROFILS DISC
3. INTÉGRER LE DISC DANS SON MANAGEMENT AU QUOTIDIEN



# Comprendre les bases du DISC

# Qu'est-ce que le DISC et pourquoi est-il utile en management ?



Le modèle DISC est un outil puissant qui analyse les comportements et styles de communication des individus.

Développé à partir des travaux du psychologue William Marston, il est aujourd'hui largement utilisé en entreprise pour améliorer la gestion des équipes, le leadership et la communication.

En tant que manager, votre rôle est d'adapter votre approche à vos collaborateurs. Or, nous avons tendance à communiquer comme nous aimerions qu'on nous parle, plutôt que d'adopter le mode de communication qui convient à notre interlocuteur.

C'est là que le DISC devient un véritable levier de management.

## **Grâce au DISC, vous pourrez :**

- ✓ Identifier votre propre style de leadership et comprendre comment il est perçu.
- ✓ Adapter votre communication pour être mieux compris par chaque profil.
- ✓ Motiver efficacement vos collaborateurs en fonction de leurs besoins et attentes.
- ✓ Fluidifier les relations et éviter les conflits en anticipant les réactions de chacun.

Voyons maintenant quels sont ces quatre profils comportementaux et comment les reconnaître.



## Les 4 profils DISC : comment fonctionnent-ils ?

Le modèle DISC se base sur deux axes :

- **Orienté Observations / Orienté Actions:** Certains profils prennent des décisions rapidement, d'autres préfèrent analyser avant d'agir.
- **Orienté Tâches / Orienté Relations :** Certains se concentrent sur les objectifs et la productivité, tandis que d'autres privilégient la collaboration et les interactions.

# Ces axes permettent de définir quatre profils principaux :

## ● C – **Conscientieux** : Axé sur la précision

- **Caractéristiques** : Analytique, rigoureux, aime les faits et les processus.
  - **Motivation** : La qualité, la précision, la maîtrise technique.
  - **Points forts** : Grande capacité d'analyse, souci du détail, fiabilité.
  - **Points de vigilance** : Peut être trop critique ou perfectionniste.
  - Comment bien manager un C ?
- ✓ Lui fournir des données précises et logiques.
  - ✓ Respecter son besoin d'indépendance et de structure.
  - ✓ Lui donner du temps pour analyser avant de décider.

## ● D – **Dominant** : Orienté action et résultats

- **Caractéristiques** : Direct, assertif, aime relever des défis, orienté performance.
  - **Motivation** : La compétition, la prise de décisions rapides, les résultats concrets.
  - **Points forts** : Leadership naturel, audace, capacité à trancher rapidement.
  - **Points de vigilance** : Peut être perçu comme trop autoritaire ou impatient.
  - Comment bien manager un D ?
- ✓ Lui donner de l'autonomie et des défis.
  - ✓ Aller droit au but, ne pas tourner autour du pot.
  - ✓ Le challenger avec des objectifs ambitieux.

## ● S – **Stable** : Fiable et bienveillant

- **Caractéristiques** : Patient, loyal, orienté équipe, préfère un cadre sécurisant.
  - **Motivation** : L'harmonie, le respect, un environnement stable et prévisible.
  - **Points forts** : Excellente écoute, esprit d'équipe, engagement.
  - **Points de vigilance** : Peut avoir du mal avec le changement et la pression.
  - Comment bien manager un S ?
- ✓ Lui donner des repères et du temps pour s'adapter.
  - ✓ Être bienveillant et prendre en compte ses émotions.
  - ✓ N'aime pas les changements brusques.

## ● I – **Influent** : Le communicant enthousiaste

- **Caractéristiques** : Sociable, expressif, créatif, aime les interactions humaines.
  - **Motivation** : L'enthousiasme, la reconnaissance, le travail en équipe.
  - **Points forts** : Excellente communication, optimisme, capacité à motiver.
  - **Points de vigilance** : Peut manquer de rigueur et de suivi.
  - Comment bien manager un I ?
- ✓ Valoriser ses idées et sa créativité.
  - ✓ Lui donner de la liberté dans sa façon de travailler.
  - ✓ Éviter un management trop strict ou rigide.

# Quel est votre style de management selon le DISC ?

En tant que manager, vous avez probablement un profil dominant qui influence votre manière de diriger. Voici un rapide aperçu de comment chaque profil se traduit en leadership :

- **Un manager D** est exigeant, direct et orienté performance. Il attend des résultats rapides et valorise la prise d'initiative.
- **Un manager I** est charismatique, motivant et communicatif. Il crée une ambiance dynamique et inspire ses équipes.
- **Un manager S** est bienveillant, à l'écoute et soucieux du bien-être de son équipe. Il privilégie la stabilité et la coopération.
- **Un manager C** est méthodique, structuré et exigeant sur la qualité du travail fourni. Il valorise la précision et le respect des règles.

## Exercice rapide : Identifiez votre propre style de management !

→ Posez-vous ces questions :

Dans la gestion d'équipe, privilégiez-vous les résultats ou les relations humaines ?

- Résultats → Plutôt **D** ou **C**
- Relations → Plutôt **I** ou **S**

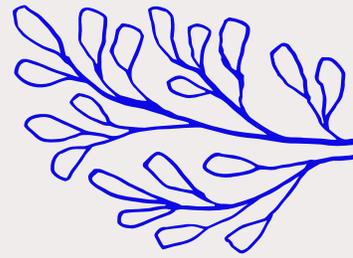
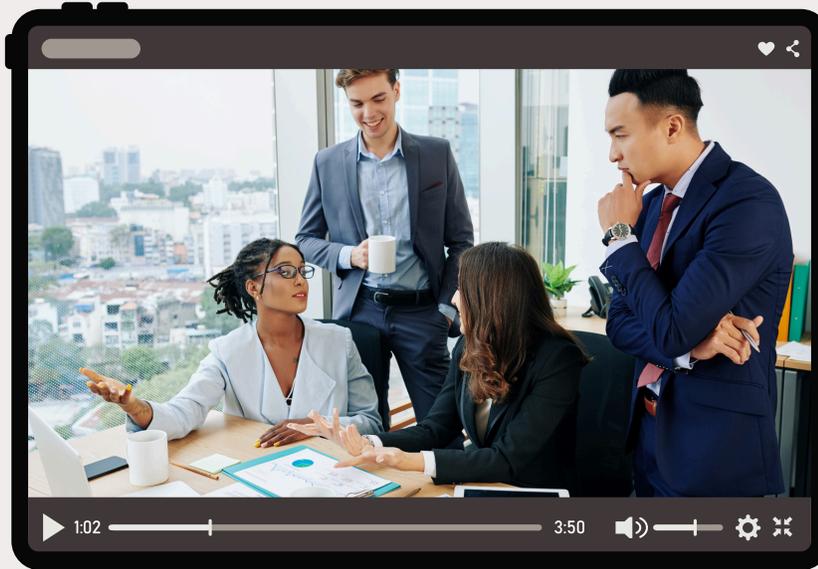
Prenez-vous des décisions rapidement ou préférez-vous analyser avant d'agir ?

- Décisions rapides → Plutôt **D** ou **I**
- Décisions réfléchies → Plutôt **C** ou **S**

 Votre profil dominant en management est probablement celui qui ressort le plus souvent.



# Adapter son management aux différents profils DISC



Maintenant que vous avez identifié votre propre style de management et compris les spécificités des profils DISC, l'enjeu est d'adapter votre communication et votre leadership pour tirer le meilleur de chaque collaborateur.

Un bon manager ne dirige pas tout le monde de la même façon. Il ajuste son approche en fonction des besoins, des motivations et des attentes de chaque personne.

Voyons comment adapter votre style à chaque profil DISC pour améliorer la communication et la motivation de votre équipe.

# Communiquer efficacement avec chaque profil

## 💡 Le saviez-vous ?

80% des conflits en entreprise viennent d'une mauvaise communication.

Bien souvent, il ne s'agit pas d'un problème de compétence ou de volonté, mais d'un décalage entre les attentes des uns et des autres.

Voici comment adapter votre discours pour que votre message soit bien reçu selon le profil de votre interlocuteur :



## Avec un collaborateur **D (Dominant)**

- ✓ Soyez direct et concis.
- ✓ Mettez en avant les résultats et les objectifs.
- ✓ Ne perdez pas de temps avec trop de détails.
- ✓ Acceptez les débats, il aime challenger et être challengé.
- ✗ À éviter : Trop d'explications, des consignes vagues, un manque de prise de décision.



## Avec un collaborateur **I (Influent)**

- ✓ Soyez enthousiaste et engageant.
- ✓ Valorisez son dynamisme et son esprit d'équipe.
- ✓ Privilégiez les discussions interactives et dynamiques.
- ✓ Laissez-lui de la place pour exprimer ses idées.
- ✗ À éviter : Être trop rigide, l'ignorer ou ne pas lui donner de reconnaissance.



## Avec un collaborateur **S** (Stable)

- ✓ Soyez bienveillant et rassurant.
- ✓ Prenez le temps d'expliquer et de donner du contexte.
- ✓ Assurez-lui un cadre stable et des attentes claires.
- ✓ Montrez que vous êtes à l'écoute de ses besoins.
- ✗ À éviter : Le brusquer, le mettre sous pression, imposer des changements sans préparation.



## Avec un collaborateur **C** (Conscientieux)

- ✓ Soyez précis, factuel et structuré.
- ✓ Apportez des preuves, des données, des procédures.
- ✓ Respectez son besoin de temps pour analyser avant d'agir.
- ✓ Soyez clair sur les règles et les attentes.
- ✗ À éviter : Être trop vague ou émotionnel, manquer de logique, improviser.

✦ **Exercice pratique** : Identifiez un collaborateur avec qui vous avez des difficultés de communication et essayez d'appliquer ces conseils lors de votre prochaine interaction.

# Motiver ses collaborateurs en fonction de leur profil DISC

La motivation n'est pas universelle : ce qui stimule un collaborateur peut en démotiver un autre.

Le DISC permet de comprendre ce qui pousse chaque profil à donner le meilleur de lui-même.



## Motiver un D (Dominant) :

- ✓ Lui donner des défis ambitieux à relever.
- ✓ Lui accorder de l'autonomie dans la prise de décision.
- ✓ Valoriser sa capacité à atteindre des objectifs rapidement.
- ✗ À éviter : Trop de contrôle, des tâches trop répétitives, un manque de challenge.



## Motiver un I (Influent) :

- ✓ Le valoriser publiquement pour son énergie et ses idées.
- ✓ Lui offrir des projets variés et interactifs.
- ✓ Créer un environnement de travail dynamique et convivial.
- ✗ À éviter : Un cadre trop rigide, un manque de reconnaissance, l'isoler du groupe.



## Motiver un S (Stable) :

- ✓ Lui garantir un environnement sécurisant et structuré.
- ✓ Mettre en avant l'esprit d'équipe et la collaboration.
- ✓ Lui donner du temps pour s'adapter aux changements.
- ✗ À éviter : Trop d'instabilité, des changements brutaux, une pression excessive.



## Motiver un C (Conscientieux) :

- ✓ Valoriser sa rigueur et son expertise.
- ✓ Lui confier des tâches qui demandent précision et analyse.
- ✓ Lui fournir des règles claires et un cadre structuré.
- ✗ À éviter : Des objectifs flous, un manque d'organisation, des décisions prises à la hâte.

💡 **Astuce** : En réunion, proposez à chaque collaborateur de réfléchir à ce qui les motive le plus dans leur travail. Cela vous aidera à mieux ajuster votre management.

# Gérer les tensions et éviter les conflits

Un manager doit aussi être capable d'anticiper et désamorcer les tensions au sein de son équipe.

## ● Un conflit avec un C ?

- ✓ Basez-vous sur des faits et des règles objectives.
- ✓ Évitez les attaques personnelles, privilégiez une approche rationnelle.

## ● Un conflit avec un D ?

- ✓ Restez factuel et montrez que vous cherchez une solution rapide.
- ✓ Ne prenez pas son côté direct comme une attaque personnelle.

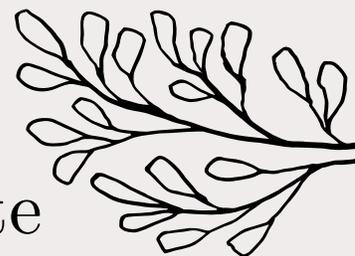


## ● Un conflit avec un S ?

- ✓ Rassurez-le et montrez-lui que vous cherchez une solution pacifique.
- ✓ Donnez-lui le temps d'exprimer ce qui ne va pas.

## ● Un conflit avec un I ?

- ✓ Prenez le temps de discuter et de clarifier les malentendus.
- ✓ Il a besoin de sentir que la relation est intacte après le conflit.



# Construire une équipe performante grâce au DISC

**Une équipe équilibrée est une équipe où chaque profil DISC apporte sa valeur.**

- ✓ Le **D** apporte l'énergie et l'ambition.
- ✓ Le **I** met de l'enthousiasme et fédère.
- ✓ Le **S** assure la cohésion et la stabilité.
- ✓ Le **C** garantit la rigueur et la précision.

💡 **Idée** : Identifiez les profils DISC au sein de votre équipe et analysez si un équilibre est respecté. Avez-vous trop de **D** et pas assez de **S** ? Trop de **I** et pas assez de **C** ?

## 📌 À retenir :

- Un excès de **D** peut créer un climat trop compétitif.
- Un excès de **I** peut amener un manque de structure.
- Un excès de **S** peut ralentir la prise de décision.
- Un excès de **C** peut entraîner un manque de flexibilité.

**L'idéal est de favoriser la complémentarité des profils pour maximiser la performance collective.**



# Intégrer le DISC dans son management au quotidien



Vous avez maintenant une compréhension claire des profils DISC et de la manière dont ils influencent la communication, la motivation et la dynamique d'équipe.

L'objectif de ce chapitre est de vous donner des outils concrets pour appliquer ces connaissances au quotidien et en faire un véritable levier de performance.

# Adapter son style de management au quotidien



Un bon manager sait s'adapter en fonction des situations et des personnalités qu'il encadre.

Voici quelques scénarios courants en entreprise et la manière dont vous pouvez utiliser le DISC pour gérer chaque situation efficacement.

## 1 Fixer des objectifs et donner des consignes

● Avec un **D** → Soyez direct et ambitieux :

« Voici l'objectif, je te fais confiance pour le dépasser. »

● Avec un **I** → Soyez engageant et dynamique :

« Ce projet est une super opportunité pour toi ! »

● Avec un **S** → Soyez rassurant et clair :

« Prends le temps de bien faire, je suis là si besoin. »

● Avec un **C** → Soyez précis et détaillé :

« Voici les critères de qualité attendus. »

### 💡 Bonnes pratiques :

✓ Un **D** a besoin de challenges. Fixez des objectifs ambitieux.

✓ Un **I** a besoin d'être enthousiasmé. Montrez-lui l'impact positif de son travail.

✓ Un **S** a besoin de clarté. Donnez-lui un cadre et un soutien.

✓ Un **C** a besoin de rigueur. Expliquez les attentes avec des faits précis.

## 2 Donner du feedback et des critiques constructives



● Avec un **D** → Allez droit au but et proposez un challenge :

« Je sais que tu peux faire encore mieux. »

● Avec un **I** → Mettez en avant ses forces et guidez-le :

« Ton énergie est top, mais pense à structurer ton discours. »

● Avec un **S** → Soyez bienveillant et rassurant :

« Tu fais du super boulot, voici juste un petit ajustement. »

● Avec un **C** → Donnez des faits précis et des solutions :

« Ce point est à améliorer, voici un exemple concret. »

### 💡 Bonnes pratiques :

✓ Avec un **D**, soyez direct et challengeant. Il apprécie les défis.

✓ Avec un **I**, valorisez et orientez. Il a besoin de reconnaissance.

✓ Avec un **S**, rassurez et accompagnez. Il craint les conflits.

✓ Avec un **C**, soyez précis et logique. Il aime les critiques factuelles.

## 3 Gérer le stress et la pression dans l'équipe

Face à des périodes de stress, les profils DISC réagissent différemment.

● Un **D** sous pression → Devient plus autoritaire, veut tout contrôler.

● Un **I** sous pression → Perd en organisation, devient plus dispersé.

● Un **S** sous pression → Se referme, devient plus passif.

● Un **C** sous pression → Devient plus critique et perfectionniste.

### 💡 Comment aider chaque profil en cas de stress ?

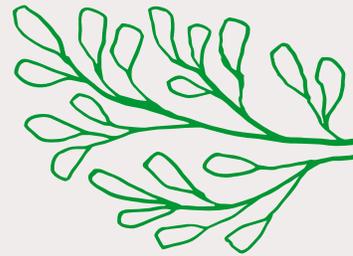
✓ Un **D** → Lui donner des responsabilités pour qu'il garde le contrôle.

✓ Un **I** → Le recentrer avec des priorités claires.

✓ Un **S** → Le rassurer et le soutenir.

✓ Un **C** → Lui fournir des repères et une méthodologie.

# Intégrer le DISC dans la gestion d'équipe



## 📌 Créer un équilibre entre les profils

Un bon équilibre en équipe repose sur la complémentarité des profils.

Si vous avez une équipe 100% **D**, l'ambiance risque d'être très compétitive.

À l'inverse, une équipe trop **S** peut manquer de dynamisme et de prise d'initiative.

💡 **Astuce** : Identifiez les profils DISC de vos collaborateurs et assurez-vous qu'il y a une bonne répartition des forces.

## 📌 Animer des réunions efficaces grâce au DISC

Avec un **D** → Soyez bref et concret, évitez les discussions inutiles.

Avec un **I** → Encouragez l'échange, mais canalisez-le pour éviter de s'éloigner du sujet.

Avec un **S** → Laissez du temps pour la réflexion et les échanges en petits groupes.

Avec un **C** → Apportez des faits et des données précises, laissez-lui le temps d'analyser.

💡 **Exemple** : Lors d'un brainstorming, un **I** sera enthousiaste et proposera plein d'idées, tandis qu'un **C** voudra les structurer et les analyser.

Valorisez les deux approches pour maximiser l'efficacité.

## 📌 Gérer les conflits avec le DISC

**D** vs **S** ? Le **D** veut aller vite, le **S** veut prendre son temps : Trouvez un compromis.

**I** vs **C** ? L'**I** veut improviser, le **C** veut tout structurer : Mettez en place un cadre flexible.

**D** vs **C** ? Le **D** veut l'efficacité immédiate, le **C** veut la perfection : Définissez une deadline réaliste.



## Mettre en place une dynamique DISC en entreprise

**Quelques actions concrètes pour intégrer le DISC dans votre entreprise :**

- ✓ Faire passer un **test DISC** à ses collaborateurs pour mieux les comprendre.
- ✓ Organiser des **formations DISC** pour sensibiliser toute l'équipe.
- ✓ Encourager les managers à **utiliser le DISC** dans leur feedback et leurs entretiens.

# Passez à l'action !

**Vous avez maintenant toutes les clés pour intégrer le DISC dans votre management.**

- ✓ *Vous connaissez votre propre profil et son impact sur votre leadership.*
- ✓ *Vous savez comment adapter votre communication et motiver chaque collaborateur.*
- ✓ *Vous pouvez anticiper et désamorcer les conflits grâce aux profils DISC.*
- ✓ *Vous êtes prêt à appliquer le DISC pour dynamiser la performance de votre équipe.*



## Prochaines étapes :

- 1** *Identifiez votre propre profil DISC et celui de votre équipe.*
- 2** *Expérimentez les techniques de communication adaptées à chaque profil.*
- 3** *Mettez en place une stratégie DISC à long terme dans votre management.*

 **Envie d'aller plus loin ?**

 *Prenez rendez-vous pour une session personnalisée DISC et optimisez votre management dès maintenant*

 *[flammezcoaching@gmail.fr](mailto:flammezcoaching@gmail.fr)*



- 📞 Téléphone : 06.74.26.07.21
- ✉ Email : [flamme2coaching@gmail.com](mailto:flamme2coaching@gmail.com)
- 🌐 Site Web : [www.flamme2coaching.com](http://www.flamme2coaching.com)
- 🔗 LinkedIn : [Frédérique Lange](#)

Frédérique LANGE

---