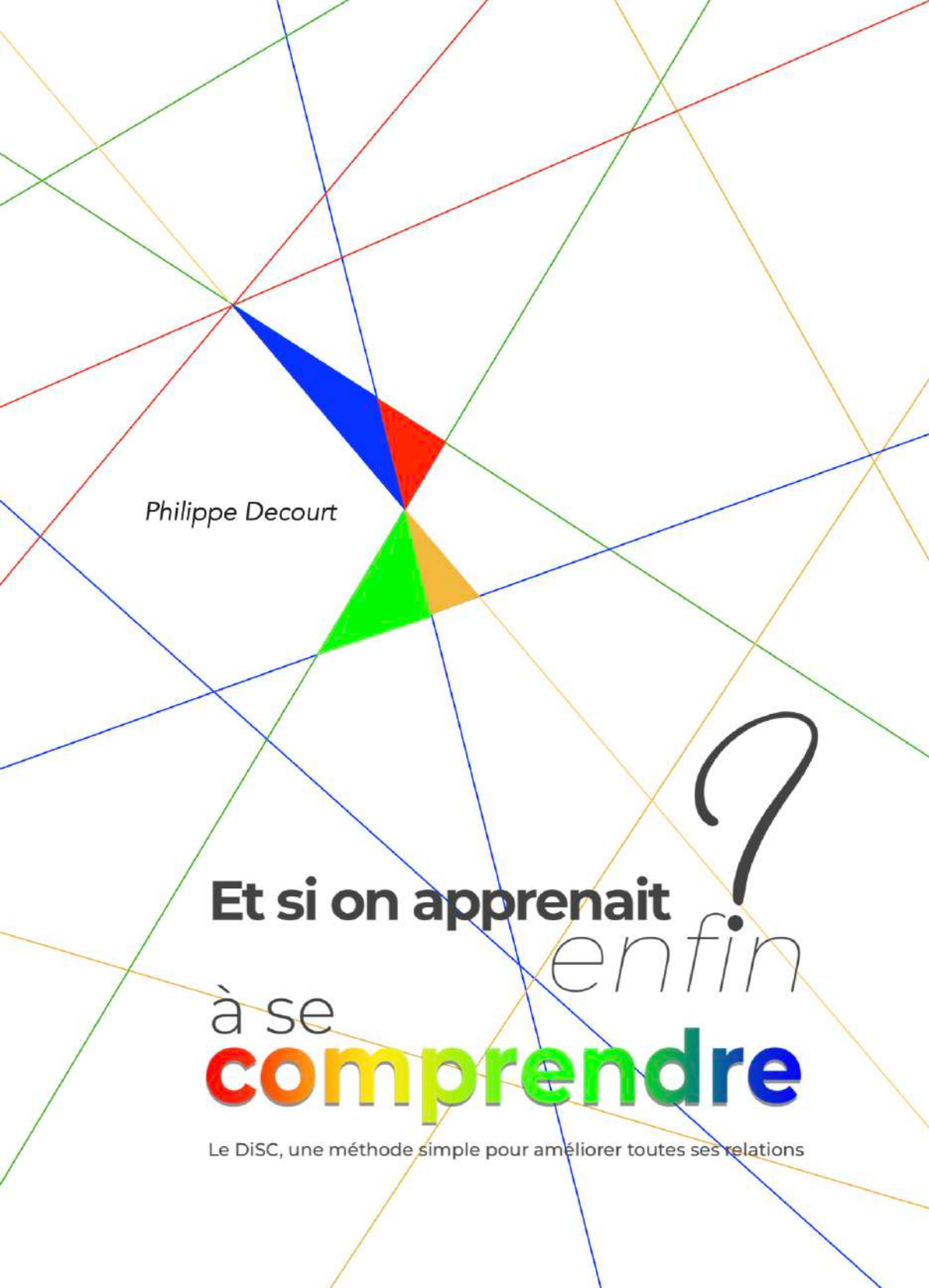


The background of the cover is white, overlaid with a complex network of thin, intersecting lines in red, green, blue, and yellow. In the upper-left quadrant, four triangles of different colors (blue, red, green, and yellow) are arranged to form a larger, irregular shape. The author's name is printed in a black serif font to the left of this shape.

Philippe Decourt

Et si on apprenait
à se *enfin*
comprendre ?

Le DiSC, une méthode simple pour améliorer toutes ses relations

SOMMAIRE

• Introduction	5
• Les origines du DISC	11
• Découvrir les 4 couleurs dominantes	23
• Le profil personnel	31
• Des 4 couleurs aux 8 styles	41
• Les couleurs par superposition	47
• Reconnaître le profil de l'autre	55
• Les comportements des 4 couleurs dominantes dans la vie quotidienne	65
• L'observation sur 2 axes	77
• Les couleurs en action	83
• S'adapter à l'autre	91
• Pour encore mieux communiquer	105
• Lorsque les couleurs parlent	133
• Pour conclure	141
• Solution des exercices	147
• Contacts	151

INTRODUCTION

« Un jour, lors d'une réunion pourtant bien préparée, tout a dérapé. Les arguments étaient solides, les objectifs clairs... et pourtant, rien ne passait. Certains s'impatientsaient, d'autres se refermaient, tandis que quelques-uns semblaient complètement déconnectés. Ce n'était pas un problème de compétence. C'était un problème de lecture de l'autre. »

Imaginez Julien.

La porte de la salle de réunion se referme dans un léger claquement. Julien jette un coup d'œil autour de la table. Les visages sont là, attentifs... du moins en apparence. Il branche son ordinateur, inspire brièvement et commence :

« Bon, je vous propose d'aller droit au but. On a pris du retard, donc l'idée, c'est d'accélérer sur les prochaines étapes. »

À peine a-t-il terminé que Sophie lève légèrement la main. « Attends... accélérer, d'accord, mais on n'a pas encore validé tous les points. On risque de passer à côté de quelque chose d'important. »

Julien retient un soupir. « Justement, si on continue à tout vérifier, on n'avancera jamais. » Marc, affalé sur sa chaise, intervient avec un demi-sourire : « Franchement, là, ça devient un peu lourd... On pourrait simplifier, non ? » Au fond de la salle, Thomas ne dit rien. Il prend des notes, méthodique, presque invisible.

Julien sent la tension monter. Dans sa tête, tout est limpide. Le plan est bon. Les décisions sont évidentes. Alors pourquoi a-t-il l'impression de parler une autre langue ? La réunion se termine sans véritable accord.

Dans le couloir, Julien rattrape Claire. « Dis-moi franchement... c'est moi ou c'est compliqué avec cette équipe ? » Claire esquisse un sourire. « Ce n'est pas compliqué. C'est différent » Julien fronce les sourcils. « Différent ? » Claire : « Oui. Tu parles efficacité. Sophie entend risque. Marc entend contrainte. Et Thomas... lui, il attend d'avoir tous les éléments pour se positionner. »

Le DiSC comme boussole

La méthode DiSC, avec ses 4 couleurs emblématiques : le **Rouge de la dominance**, le **Jaune de l'influence**, le **Vert de la stabilité** et le **Bleu de la conformité**, n'est pas une baguette magique pour mettre les gens dans des cases. Bien au contraire. C'est un outil de décodage.

La méthode DiSC des 4 couleurs propose une autre voie. Une voie simple, visuelle et profondément humaine. Elle ne prétend pas expliquer toute la complexité de chacun, mais elle offre une boussole précieuse pour mieux se repérer dans les relations. Elle permet de mettre des mots sur ce qui semblait flou, de comprendre ce qui paraissait irrationnel, et surtout, d'agir avec plus de justesse. Mais comprendre ne suffit pas. C'est dans l'action que tout se joue

L'ouvrage que vous tenez entre les mains ne se contente pas de théoriser le modèle de William Moulton Marston. Il a été conçu pour être **une passerelle entre la compréhension et l'action.**

Le DiSC : Une carte de votre géographie personnelle

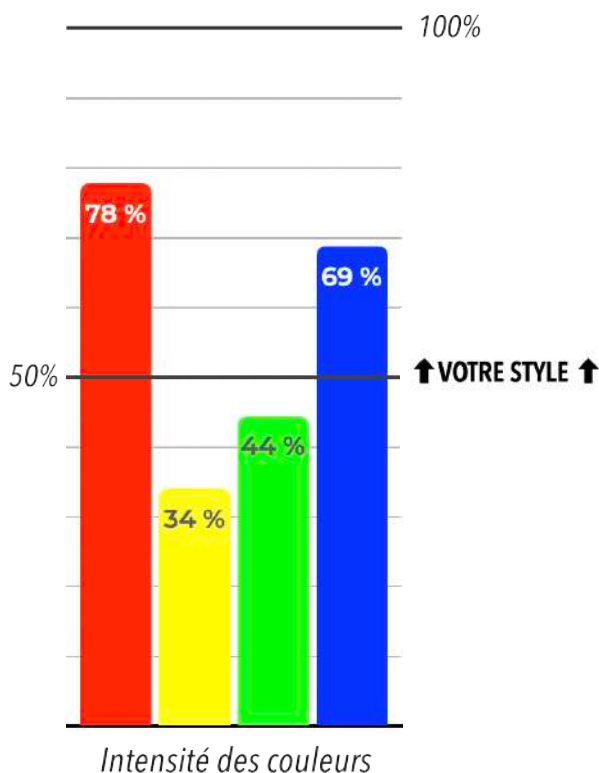
Accessible, visuelle et immédiatement applicable, cette approche offre une grille de lecture simple des styles comportementaux. Elle ne vise pas à enfermer les individus dans des catégories, mais à fournir des repères concrets pour mieux comprendre les différences, anticiper les réactions et ajuster sa posture.

En cela, elle constitue un véritable levier de performance relationnelle. La méthode DiSC est souvent perçue comme un outil de management. Pourtant, à sa source, elle est une magnifique leçon d'humilité et de clarté. En explorant le **Rouge**, le **Jaune**, le **Vert** et le **Bleu**, vous ne découvrirez pas seulement des catégories comportementales. Vous découvrirez votre propre « maison intérieure ».

Le "Plus" de cet ouvrage : L'aspect opérationnel

L'approche pratique et opérationnelle de cet ouvrage vous propose un exercice de vérité, Ce qui distingue ce livre, c'est son

Le graphique à barres verticales



Vos réponses au questionnaire ont généré un graphique de ce type, sur lequel vous observez l'intensité de vos 4 couleurs.

Les couleurs « hautes » sont celles au-dessus la ligne des 50% et qui correspondent à votre style DiSC, c'est à dire qui indiquent vos traits naturels, vos préférences comportementales. Cela signifie que ces comportements sont instinctifs, confortables et prédominants.

Les couleurs « basses » sont celles en-dessous de la ligne des 50%, qui correspondent aux comportements moins familiers, moins naturels, que vous pouvez utiliser seulement en cas de besoin et au regard de la situation qui peut se présenter, elles ne font pas partie de vos préférences comportementales. Cela signifie que ces comportements demandent de l'énergie ou ne sont pas prioritaires au quotidien

5. Les Couleurs de "la Méthode »

Vert (Protecteur) & Bleu (Examineur)

Elles partagent un tempérament réfléchi et introverti.

Moteur commun : La recherche de sécurité, de fiabilité et de stabilité.

Comportement : Ces profils préfèrent observer et analyser avant d'agir.

Ils sont perçus comme calmes, posés et prudents. Risque : Une difficulté à gérer l'imprévu ou les changements brusques de direction.

4. Les Couleurs de "la Logique »

Bleu (Examineur) & Rouge (Gouverneur)

Elles sont orientées vers les tâches et les résultats. Moteur commun : L'objectivité, les faits et l'efficacité.

Comportement : On privilégie le "Quoi" et le "Comment". La communication est directe et factuelle.

En résumé

Rouge (Gouverneur) + Jaune (Animateur) = Action et Dynamisme.

Jaune (Animateur) + Vert (Protecteur) = Relationnel et Empathie.

Vert (Protecteur) + Bleu (Examineur) = Calme et Analyse.

Bleu (Examineur) + Rouge (Gouverneur) = Rigueur et Objectivité

5. Les oppositions et les contrastes

Pour bien comprendre le modèle DiSC, il faut visualiser les couleurs comme des forces opposées sur deux axes : celui du Rythme (Vitesse) et celui de la Priorité (Focus).

Voici une synthèse des oppositions directes (diagonales) et des contrastes d'axes (côte à côte)

A. Les Oppositions "Frontales" (Diagonales)

Ce sont les traits les plus difficiles à concilier chez une personne, car ils demandent des énergies contraires.

Reconnaître le profil DiSC de son interlocuteur

Reconnaître le profil DISC d'un interlocuteur est un excellent moyen d'ajuster votre communication pour être plus percutant. On reconnaît le profil DISC d'un individu en observant son style de comportement, surtout dans sa manière de communiquer, de décider et de réagir sous pression.

Le secret absolu est l'observation : Pour reconnaître un profil DiSC, on regarde généralement deux types d'indices : la façon de parler, la posture/comportement et toute la gestuelle, regards, mimiques... etc.

Verbalement : mots utilisés, débit, ton, volume, façon de s'exprimer.

Visuellement : gestuelle, posture, regards, niveau d'aisance, besoin d'occupation de l'espace.

L'observation donne surtout une tendance dominante, des indications, pas une étiquette absolue, et beaucoup de personnes ont un mélange de styles, attention, donc, aux caricatures hâtives !

PROFIL DOMINANT ROUGE : LE GOUVERNEUR

Reconnaître un profil Dominant (le Rouge "Gouverneur" dans la méthode DiSC 8S) demande un peu d'observation, mais c'est sans doute le profil le plus facile à identifier car il ne cherche pas particulièrement à se cacher. Son moteur principal est le résultat et le contrôle.

Voici comment décoder ce profil à travers ses comportements, sa communication et son langage corporel.

1. L'attitude générale : "Veni, Vidi, Vici"

Le Gouverneur perçoit l'environnement comme hostile ou compétitif, et il se sent plus fort que lui. Sa posture est donc offensive. Le rythme : Très rapide. Il marche vite, parle vite et s'impatiente si les choses traînent.

L'énergie : Haute et dirigée vers la tâche. Il dégage une assurance qui peut parfois être perçue comme de l'arrogance. La priorité : L'efficacité avant les sentiments. S'il doit froisser quelqu'un pour atteindre l'objectif, il le fera sans hésiter.

Ce qui l'agace : L'improvisation, le manque de ponctualité et les approximations (« on verra bien »).

Son piège : Créer un planning tellement rigide qu'il ne laisse aucune place à la spontanéité ou aux imprévus.

La phrase type : « J'ai budgétisé les dépenses au centime près et créé un dossier partagé avec l'itinéraire, les billets et les plans B en cas de pluie. »

En résumé : la dynamique d'équipe en famille

Pour que la préparation ne tourne pas au fiasco, l'idéal est de répartir les rôles selon les forces de chacun :

Le Rouge donne le coup d'envoi et prend les décisions finales.

Le Jaune apporte le fun et les idées d'activités

Le Vert veille à ce que le rythme convienne à tout le monde

Le Bleu verrouille la logistique, le budget et la sécurité

2 - L'ACHAT D'UN NOUVEAU LAVE LINGE

L'achat d'un nouvel appareil électroménager comme un lave-linge est un cas d'école pour le modèle DISC. Face à un besoin purement utilitaire mais impliquant un certain coût, les priorités de chaque couleur vont radicalement différer. Entre celui qui veut le modèle le plus technologique, celle qui veut régler le problème en deux clics, celui qui cherche la machine la plus écologique et celle qui veut optimiser les décibels pour le confort de la maison, le parcours d'achat change du tout au tout. Voici comment chaque couleur dominante se comporte face à l'achat d'un nouveau lave-linge :

Le Gouverneur (Rouge) : L'Acheteur Expéditif

Pour le Rouge, un lave-linge en panne est un problème logistique qui nuit à son efficacité quotidienne. Il veut régler la situation immédiatement et sans perdre de temps en palabres ou en comparatifs sans fin.

Son processus d'achat : Il va sur un site ou en magasin, filtre par "disponibilité immédiate" ou "livraison demain", regarde les 3 meilleures ventes et tranche. Il privilégie souvent une marque reconnue pour ne pas avoir à y revenir.

C'est exactement là que se situe le vrai défi du modèle DISC.

Sur le papier, la théorie est séduisante et tout le monde hoche la tête : "Oui, bien sûr, il faut s'adapter au profil de son interlocuteur pour mieux communiquer !"

Mais dans la réalité, au détour d'une situation tendue ou d'un conflit quotidien, faire ce pas vers l'autre demande un véritable effort cognitif et émotionnel. Voici pourquoi, en situation réelle, l'adaptation reste si difficile et coûteuse en énergie.

S'adapter à un autre profil DiSC, c'est comme essayer de parler une langue étrangère que l'on ne maîtrise pas parfaitement. Cela demande de l'énergie car vous devez inhiber vos propres réflexes naturels pour adopter des comportements qui vous sont étrangers.

Le piège des situations de stress

C'est le paradoxe ultime : c'est quand on a le plus besoin de s'adapter (en cas de tension ou de crise) que c'est le plus difficile.

Sous stress, notre cerveau cherche à économiser de l'énergie et bascule en mode de survie comportementale. Nos traits de caractère naturels se rigidifient et s'exagèrent :

Le Rouge devient autocratique et agressif.

Le Jaune devient désorganisé et envahissant.

Le Vert se replie sur lui-même et devient passif-agressif.

Le Bleu s'enferme dans le micro-détail et tatillonne.

En situation de crise, faire le pas vers l'autre demande d'aller contre son propre mécanisme de défense de stress. Cela exige une immense conscience de soi (intelligence émotionnelle).

Vouloir s'adapter est une intention intellectuelle (facile). Le faire en situation est un acte de flexibilité comportementale (difficile). Cela demande d'accepter de perdre temporairement son propre confort de

4 - La relation entre un Animateur - Jaune et un Protecteur - Vert est sans doute la plus chaleureuse du modèle DISC.

Les 2 sont orientés vers l'Humain. Cependant, ils diffèrent radicalement sur le rythme : le **Jaune** est un accélérateur (extraverti, changeant), tandis que le **Vert** est un régulateur (introverti, méthodique). Voici deux scénarios pour illustrer cette dynamique où la "tornade de paillettes" rencontre le "havre de paix"

Scénario 1 : L'annonce d'un changement de logiciel (Vitesse vs Stabilité)

Le contexte : **Chloé (Jaune)** revient d'un séminaire, surexcitée par un nouvel outil collaboratif très visuel. Elle veut l'implémenter dès demain. **Thomas (Vert)** utilise le même tableur depuis 5 ans et apprécie sa routine.

Chloé (Jaune) : « Thomas ! J'ai trouvé LA solution pour booster notre créativité ! On lâche nos vieux fichiers, j'ai pris une licence pour "CreativeCloud-Z". C'est coloré, c'est fun, on peut même s'envoyer des GIFs en travaillant. On migre tout demain ? »

Thomas (Vert) : (Un peu anxieux) « Ah... demain ? Mais on a la clôture mensuelle à finir. Est-ce qu'on est sûrs que cet outil est fiable ? Je ne voudrais pas que l'équipe perde ses repères en plein milieu du rush... »

Chloé (Jaune) : « Mais non, tu vas voir, c'est hyper intuitif ! Ça va mettre une ambiance géniale dans l'équipe, on va se sentir tellement plus connectés. Je vais faire une démo de 5 minutes et hop, c'est parti ! »

Thomas (Vert) : « 5 minutes, c'est court pour apprendre un nouveau système... On pourrait peut-être l'essayer sur un petit projet d'abord ? Pour ne brusquer personne ? »

Le malentendu : **Chloé** pense que **Thomas** manque d'enthousiasme et "stagne". **Thomas** pense que **Chloé** est superficielle et met en péril l'équilibre de l'équipe par pure envie de nouveauté.

Au-delà des couleurs, l'art de la nuance relationnelle

Nous voici au terme de ce voyage au cœur des comportements humains. Tout au long de ces pages, la méthode DISC nous a fourni une grille de lecture précieuse, des repères pour décoder nos réactions et des clés pour harmoniser nos échanges. Cependant, posséder la théorie ne suffit pas. Pour que cet outil prenne toute sa valeur, il est essentiel de prendre de la hauteur et d'en comprendre la philosophie profonde.

Au fil de ces pages, vous avez peut-être reconnu des profils, identifié des comportements, mis des mots sur des attitudes qui, jusqu'ici, restaient floues. Peut-être vous êtes-vous même surpris à vous dire : « Voilà, c'est moi. » Et pourtant... ce n'est jamais aussi simple.

Chacun de nous évolue, s'adapte, se nuance au fil des contextes, des expériences et des relations. Le DISC n'est donc pas une vérité absolue, mais un langage, un repère, un point de départ pour explorer les comportements plutôt que les enfermer.

Le piège des étiquettes : Le DISC est une boussole, pas une cage

S'il y a bien un écueil contre lequel chaque utilisateur du DISC doit se prémunir, c'est celui de la réduction de l'autre. La méthode DISC n'a jamais eu pour vocation d'enfermer les individus dans des cases, ni de justifier des comportements immuables.

Car derrière chaque couleur, il y a une histoire. Derrière chaque tendance, il y a un contexte, des expériences, des choix, des évolutions. Le DISC ne raconte pas qui vous êtes dans votre totalité. Il éclaire simplement une partie du chemin. Il ne dessine pas des frontières, il propose des repères.

Alors, résistez à la tentation de figer. Ne réduisez ni les autres, ni vous-même à une étiquette confortable. Gardez toujours en tête que l'humain déborde largement des cadres que l'on tente de lui donner.

La véritable maîtrise du DISC ne s'acquiert pas par la mémorisation, mais par l'expérimentation terrain. Devenir un communicateur agile demande du temps, de la patience et, surtout, le droit à l'erreur.

C'est un processus d'apprentissage qui se découpe en plusieurs étapes :
Parfois, vous vous tromperez de profil, vous adopterez la mauvaise posture, ou vous ferez preuve de maladresse. C'est tout à fait normal.

C'est précisément ce processus empirique d'essais et d'ajustements qui transformera une technique intellectuelle en une seconde nature, un réflexe fluide et authentique.

Ce qui donnera vie à cette méthode, ce ne sont pas ces pages, c'est ce que vous en ferez. Ce sont les regards que vous porterez différemment, les ajustements que vous oserez, les essais, les maladresses, les prises de conscience.

C'est dans l'échange réel, parfois imparfait, que le DISC devient un véritable outil de compréhension et non un simple modèle théorique. Utilisez-le comme une boussole, jamais comme une carte définitive.

Expérimentez, observez, adaptez... et surtout, restez curieux de l'autre. Car c'est dans cette curiosité vivante que naît la véritable richesse des relations humaines.

Vers une écologie relationnelle

En réalité, la méthode DISC est un formidable accélérateur d'empathie.

En apprenant à parler la « langue » de votre interlocuteur, vous ne vous reniez pas, vous ne manipulez pas : vous faites le choix conscient de faire la moitié du chemin vers lui. C'est un acte de générosité relationnelle.

La plasticité comportementale que propose le DISC n'est pas une perte d'authenticité, c'est un élargissement de votre liberté.

ET SI ON APPRENAIT ENFIN À SE COMPRENDRE ?

Ils ne vous comprennent pas... et vous non plus !
Pourquoi le courant passe-t-il avec certains et pas avec d'autres ?

Les malentendus et les tensions naissent souvent d'une simple incompréhension réciproque de nos comportements, notre façon de s'exprimer, nos gestes, notre vocabulaire... etc.

Ce livre, basé sur le modèle DISC, le langage des couleurs, vous propose une méthode simple, concrète et sans jargon pour décoder les attitudes d'autrui, anticiper leurs réactions et adapter votre propre communication. En apprenant à parler plus juste et à écouter autrement, vous transformerez vos échanges quotidiens. Accessible à tous, ce guide essentiel vous donne les clés pour mieux vous connaître, accepter les différences de chacun et instaurer des relations plus fluides, harmonieuses et efficaces, tant à la maison qu'au travail.

Et si tout devenait encore plus simple
en comprenant (enfin) le fonctionnement des autres ?



Prix de vente : 9,90€

ISBN: 979-10-987298-1-2



9 791098 729812