

Dominance, Influence, Stabilité, Conformité :

Décryptez enfin les
personnalités
de votre équipe !

Christian BONNIN

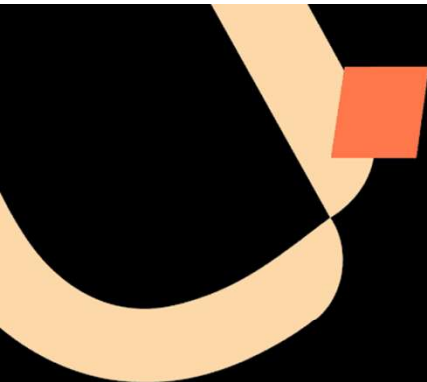
Integraal-MD
Conseil & Formation
Intégration Data & Conformité



ADN
QUEST



Décodez la dynamique de votre équipe

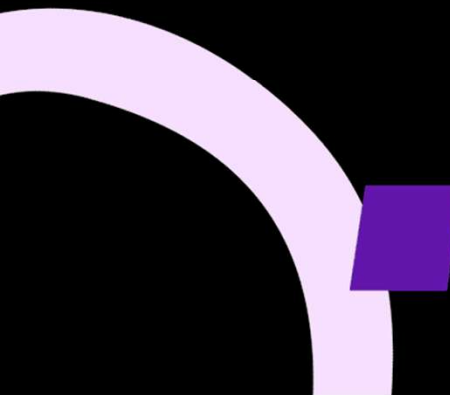


ADN Ouest - Management

ADN
OUEST

Décodez la dynamique de votre équipe : l'enquête qui éclaire les managers

29 septembre 2026



Déroulé

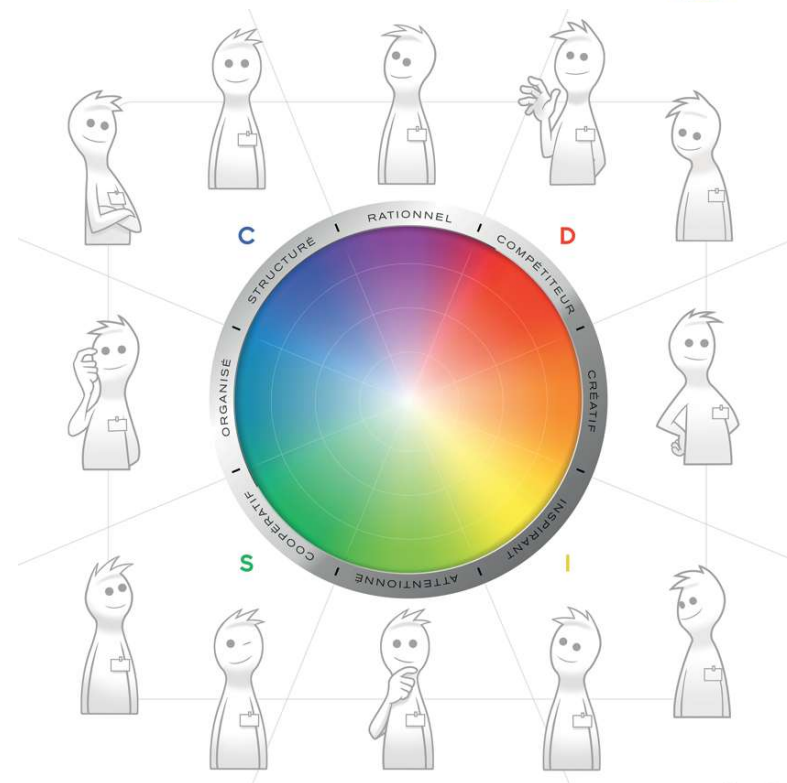
1. Une dose de Je(u)
2. Une goutte de théorie
3. Une pincée de pratique
4. Un zeste de conclusion

Le DISC Styles™

Le langage des couleurs :
de quoi s'agit-il ?



*Avez-vous déjà eu un conflit avec un collaborateur
à cause d'un malentendu comportemental ?*



ADN
OUEST

Décodez la dynamique de votre équipe

Mieux travailler ensemble

Le DISC™ permet de :

- **Mieux se connaître** soi-même, ses forces, ses limites et ses axes de développement
- **Mieux comprendre** comment et pourquoi les autres sont différents de soi
- **Mieux communiquer** avec les autres pour gagner en flexibilité et en efficacité



ADN
QUEST

Décodez la dynamique de votre équipe

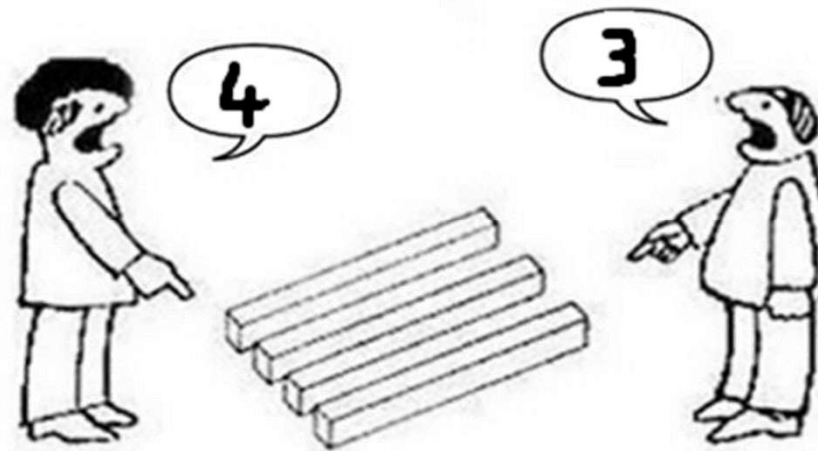
Nos comportements dépendent en partie de nos perceptions

« *Nous ne voyons pas les choses telles qu'elles sont, nous les voyons telles que nous sommes* »

Le Talmud

« *Ce que l'homme appelle vérité c'est toujours sa vérité c'est-à-dire l'aspect sous lequel les choses lui apparaissent* »

Protagoras*



* Penseur présocratique et professeur du Ve siècle av. J.-C. (né vers -490 ; mort vers -420). Considéré par Platon comme un sophiste, il est reconnu comme tel par la tradition antique et récente.

ADN
QUEST

Décodez la dynamique de votre équipe

En communication, tout est question d'intention ...

LE REFLEXE

Communiquer avec votre interlocuteur comme vous souhaiteriez que l'on communique avec vous.

LA CLE DE LA PERFORMANCE

Communiquer avec votre interlocuteur comme il a besoin que l'on communique avec lui.

Une dose de Je(u)

« Le Personnalisateur »



15 minutes

ADN
QUEST

Décodez la dynamique de votre équipe

Une situation, des comportements associés ...



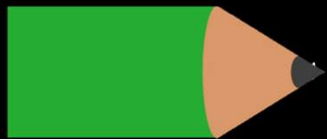
Vous devriez obtenir ...

...un portrait qui ressemblera à cette capture d'écran.

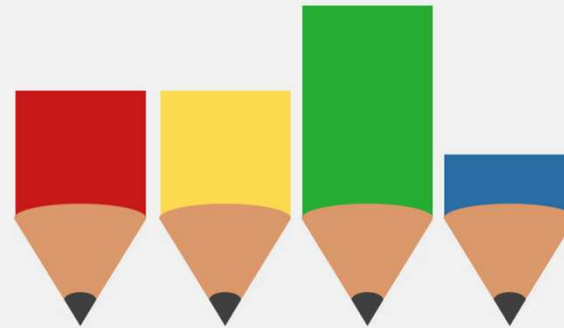
Très loin du profil DISC™ calculé sur la base d'un questionnaire bien plus complet et approfondi

Gardez en tête la couleur du crayon le plus grand.

Ici par exemple le crayon **vert**, lié à un **style stable**



Le Personnalitéteur



Ce jeu ne fournit pas un rapport, mais dresse plutôt un portrait calculé à partir des choix effectués dans les 22 situations.

Caractéristiques comportementales.

La personne adopte principalement un comportement de **style stable**, ce qui se traduit par une grande patience, une écoute active et une préférence pour un rythme de travail constant. En complément, elle manifeste un **style dominant** modéré, lui permettant de prendre des initiatives et de se focaliser sur l'atteinte d'objectifs. Son **style influent** troisième lui confère un certain charme relationnel et une capacité à fédérer les équipes grâce à son optimisme. À l'inverse, son **style conformiste** est moins prononcé, ce qui lui offre une flexibilité accrue face aux règles et aux procédures établies.

Forces

Son **style stable** fait d'elle une personne fiable et rassurante, capable de créer un climat de confiance. Grâce à son **style dominant**, elle n'hésite pas à prendre des décisions claires et à impulser des actions lorsque la situation l'exige. Par ailleurs, son **style influent** favorise la cohésion du groupe et maintient une ambiance positive. Enfin, la faible dominance de son **style conformiste** lui permet de s'adapter rapidement aux changements sans être freinée par un excès de règles.

Axes de développement

Le DISC : le langage des couleurs

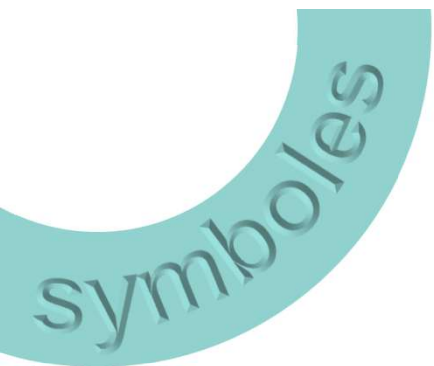


Qu'évoquent pour
vous ces couleurs ?

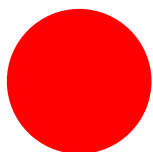


ADN
QUEST

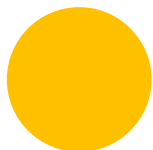
Décodez la dynamique de votre équipe



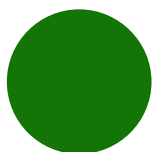
A quoi correspondent les couleurs suivantes ?



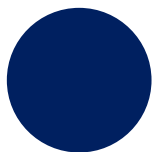
Feu, Force, Puissance, Audace, Détermination ...



Chaleur, Vitalité, Communication, Optimisme...



Calme, Nature, Tranquillité, Apaisant...



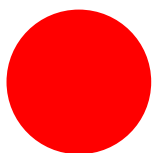
Froid, Profond, Autorité, Objectivité, Fiabilité ...

ADN
OUEST

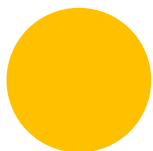
Décodez la dynamique de votre équipe



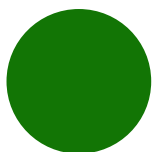
A quoi correspondent les couleurs suivantes ?



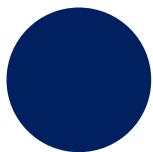
Fonreur, Énergique, Rapide, Direct, Indépendant, Exigeant



Expansif, Enthousiaste, Communicatif, Démonstratif, Sociable, Tonique



Attentionné, Calme, Coopérant, Patient, Modeste, Fiable



Précis, Réservé, Formel, Analytique, Prudent, Réfléchi



Le Modèle du DISC de Marston



William Moulton Marston (1893-1947)

Livre - 1928 : « The Emotions of normal People »
Langage DISC
Livre- 1938 : « The Lie Detector »

4 besoins :

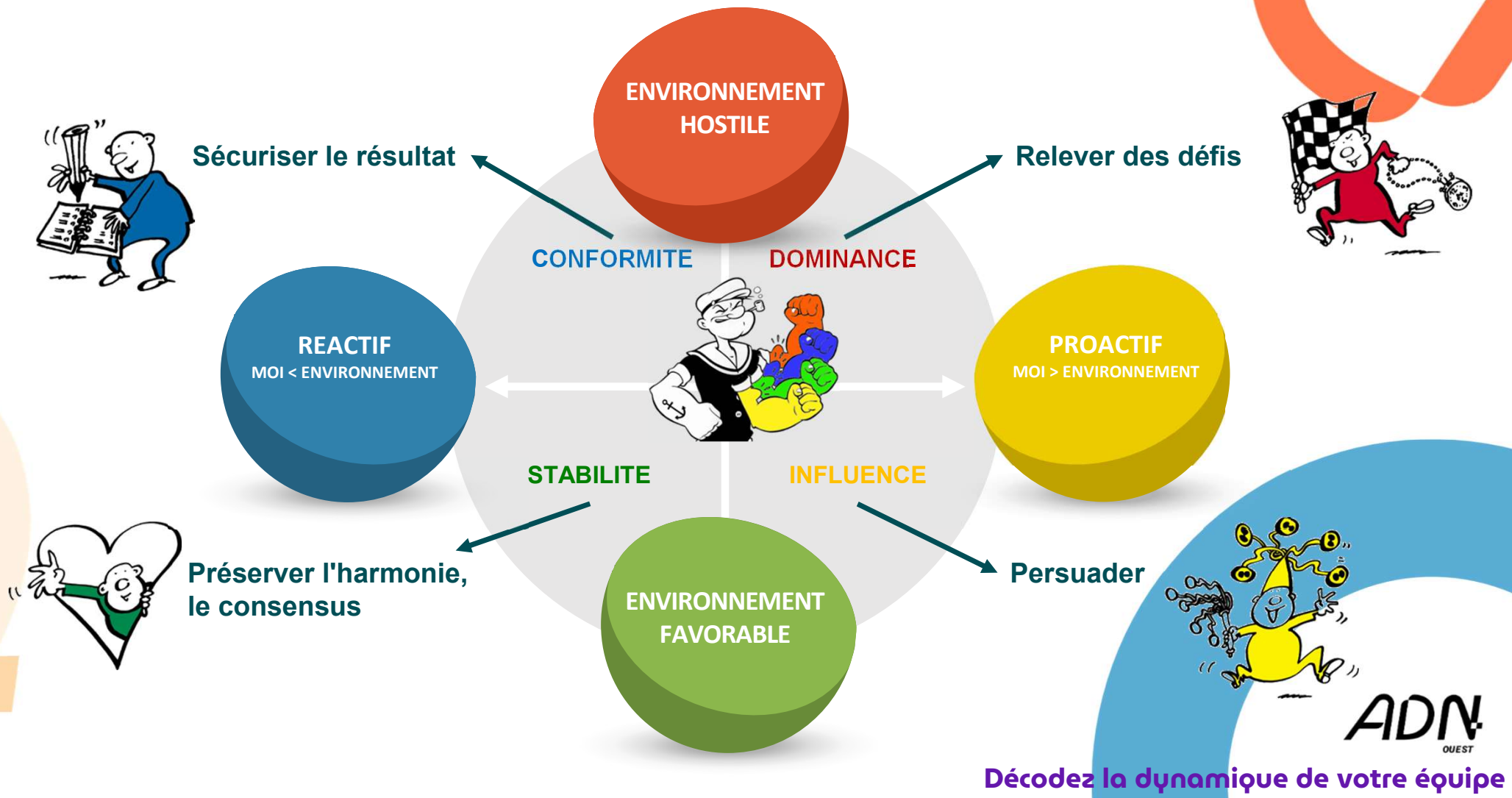
- Dominance
- Influence
- Stabilité
- Conformité

4 perceptions de l'environnement :

- Amical / Hostile
- Plus fort / Moins fort



Le Modèle selon Marston



L'apport de C.G. Jung

Je réfléchis avant d'agir

REFLEXION / ACTION / REFLEXION
Rythme Posé



INTROVERSION

Je décide avec mon cœur

Utilisation de critères subjectifs, personnels

PENSEE



Je décide avec ma tête

Utilisation de critères objectifs

EXTRAVERSION



J'agis en première intention

ACTION / REFLEXION / ACTION
Rythme Rapide

SENTIMENT



ADN
QUEST

Décodez la dynamique de votre équipe



C'est clair pour vous ?

ADN
QUEST

Décodez la dynamique de votre équipe

Alors ...

**Vous vous souvenez de votre
couleur dominante, après le Je(u)
du Personnalisateur ?**

Regroupez-vous par couleur !



Exercice : le match de hockey

MAI

Vous êtes responsable de l'équipe de hockey sur glace de votre commune. Le président de la fédération vous propose de participer à une rencontre amicale à Vancouver en décembre prochain.

Vous en parlez aux joueurs qui se déclarent tous prêts à partir.

AOÛT

Le président de la fédération vous informe d'une réduction d'un tiers du budget prévu. Il est désolé mais il souhaite savoir rapidement qui va partir (visas et hébergement à prévoir)

Vous vous réunissez pour en discuter et pour proposer la **solution la plus appropriée** au président de la fédération :



Qui part ? Pourquoi ?

10'

2 observateurs par groupe
expliquent le choix du groupe

ADN
OUEST

Décodez la dynamique de votre équipe

Le mode de décision - Exemples de restitution



1. DÉFINIR STRUCTURE ÉQUIPE NÉCESSAIRE (POSTES, NB JOUEURS TITUL/REMP)
2. ASSIDUITÉ AUX ENTRAÎNEMENTS
4. PARTICIPATION AUX PRÉCÉDENTS VOYAGES
3. NIVEAUX DES JOUEURS.

LA MEILLEURE CHANCE
DE GAGNER!
LA MEILLEURE ÉQUIPE AVEC LES
PLUS ASSIDUS.



Perceptions différentes de l'environnement

ADN
OUEST

Décodez la dynamique de votre équipe

Comment chaque style se comporte ...

Le monde paraît défavorable ou hostile

Conforme



Je fonctionne selon les règles et procédures établies communément admises.

Dominant



J'aime résoudre les problèmes et remporter des défis

Stable



J'aime progresser avec régularité et dans un environnement stable.

Influent



J'aime interagir avec les autres

Le monde paraît favorable

On peut améliorer les choses.
Il faut savoir les accepter

Je peux agir et
changer les choses

ADN
QUEST

Décodez la dynamique de votre équipe

DISCTM & Forces Motrices : pour quoi faire ?

Mieux travailler ensemble



Le DISC permet de :

- **Mieux se connaître** soi-même, ses forces, ses limites et ses axes de développement
- **Mieux comprendre** comment et pourquoi les autres sont différents de soi
- **Mieux communiquer** avec les autres pour gagner en flexibilité et en efficacité



Une dynamique Intra-personnelle

ADN
QUEST

Décodez la dynamique de votre équipe

Souvenez-vous

En communication, tout est question d'intention ...

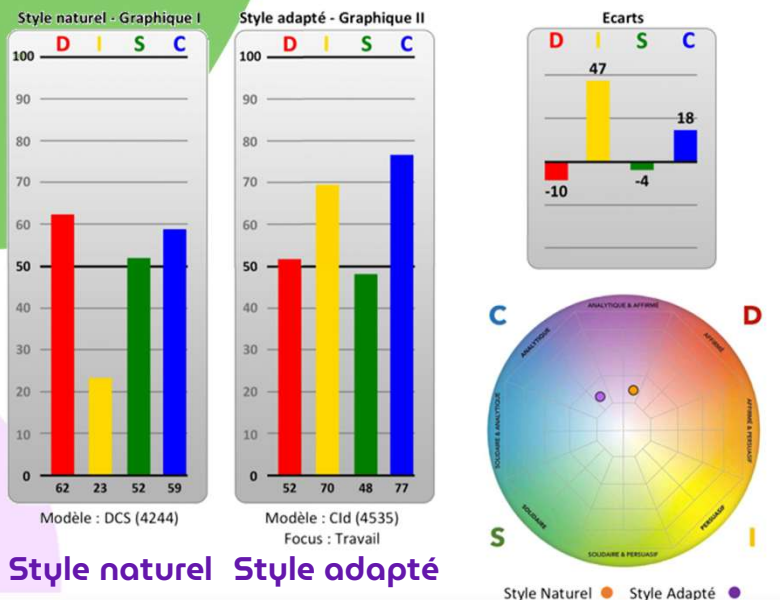
LE REFLEXE

Communiquer avec votre interlocuteur comme vous souhaiteriez que l'on communique avec vous.

LA CLE DE LA PERFORMANCE

Communiquer avec votre interlocuteur comme il a besoin que l'on communique avec lui.

Profil naturel et profil adapté



Style naturel Style adapté

Un écart +/- Supérieur à > 25 peut être considéré comme important.

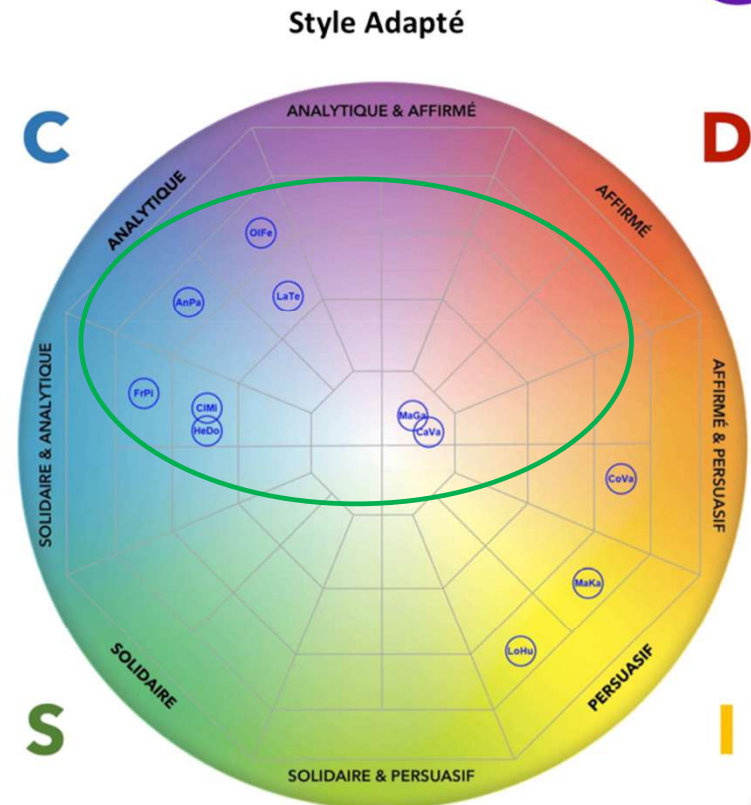
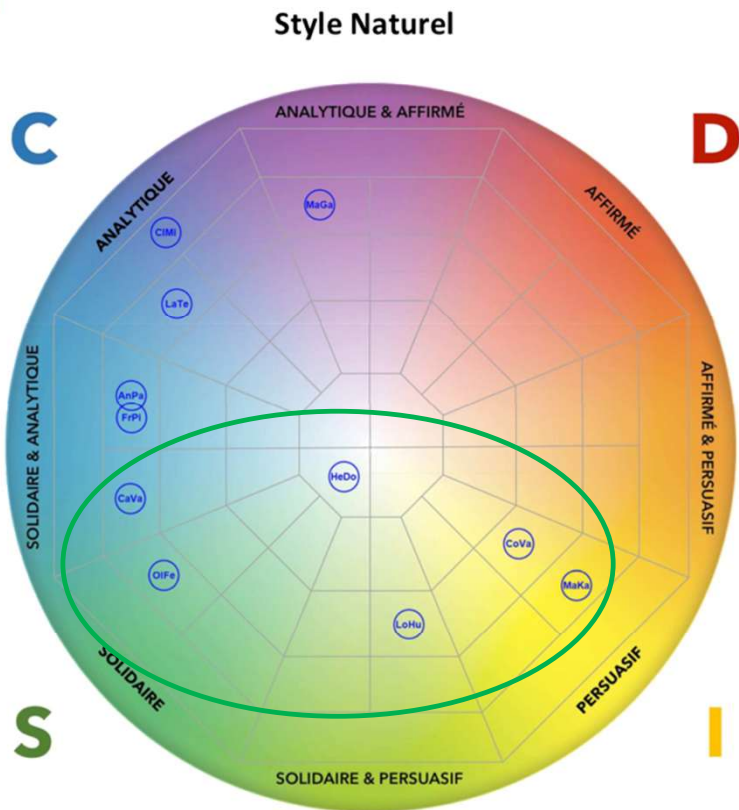
Style naturel

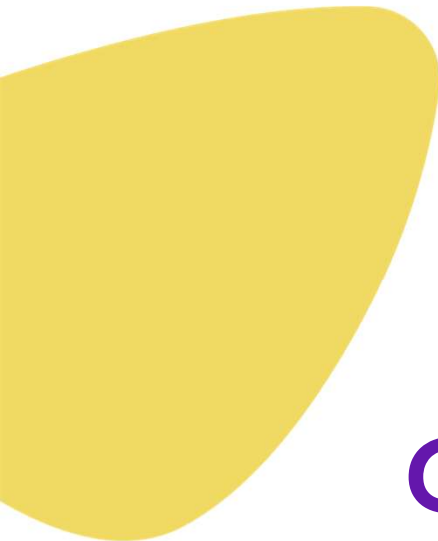
- Est le résultat de « l'inné » et de « l'acquis »
- Il hiérarchise la zone de confort de la personne
- Est stable dans le temps et est difficile à changer
- sauf si un changement très important intervient dans la vie (comme une grave maladie, ou un gain au loto...)

Style adapté

- Il est influencé par les circonstances environnantes.
- Il peut se modifier selon les circonstances et le temps
- Il est celui que la personne va privilégier au moment de la passation du questionnaire
- Ce comportement est évolutif dans le temps
- Est celui que l'on observe le plus souvent dans l'environnement professionnel

Profil d'équipe: Du naturel à l'adapté...





*Quel profil DISC vous semble le
plus présent dans votre équipe ?
Pourquoi ?*



Le modèle DISC™ & Forces Motrices et le Management

ADN
QUEST

Décodez la dynamique de votre équipe

Comment manager un collaborateur dont le style dominant serait...

Comment agir avec lui : poser des questions pour l'aider à trouver des informations. Lui donner l'occasion de montrer ses connaissances.

Comment le recadrer : mentionner les données du problème, donner des faits précis. Indiquer des voies d'amélioration rationnelles en évitant les considérations sentimentales ou affectives.

Sa Difficulté : ne peut travailler dans l'urgence ou l'absence de cadre.

Comment agir avec lui : Coller aux faits, le faire s'exprimer en parlant de résultats, d'objectifs, de moyens pour y arriver.

Comment le recadrer : décrire les résultats attendus, l'écart entre l'existant et le souhaité. Il trouvera les solutions de lui-même.

Sa Difficulté : s'ennuie dans les tâches répétitives

Comment agir avec lui : Accorder beaucoup de temps à l'expression de ses sentiments, créer un climat de confiance, être humainement proche de lui .

Comment le recadrer : insister sur votre respect à son égard en tant que personne, pour être clair et sincère sur les modifications proposées.

Sa Difficulté : supporte mal la pression ou un environnement conflictuel

Comment agir avec lui : Lui donner des occasions de parler de lui (souvent, il a simplement besoin de dire ce qu'il a sur le cœur et l'exprimer peut lui permettre de résoudre son problème). Il suffit d'écouter

Comment le recadrer : spécifier exactement le problème., indiquer le comportement qui peut aider à le résoudre. Lui montrer qu'il deviendra meilleur donc plus reconnu

Sa Difficulté : supporte mal le contrôle

ADN
QUEST

Décodez la dynamique de votre équipe

Comment manager un collaborateur dont le style dominant serait...

L'encourager : faire appel à son besoin de précision et à son approche logique. Le sécuriser.

Le féliciter pour la qualité de son travail, son objectivité et sa précision sans oublier sa diplomatie et sa tolérance.

L'encourager : lui proposer des défis, des opportunités, faire appel à son goût du risque.

Le féliciter pour ses résultats, ses victoires.

L'encourager : montrer ce qui sera bénéfique à la relation entre eux et les autres, et ce qui contribuera au bien-être de tous.

Le féliciter pour sa contribution à la qualité relationnelle au sein de l'équipe, pour sa persévérance et sa patience.

L'encourager : valoriser sa personne, faire appel à son originalité, à ses rêves. Le stimuler.

Le féliciter pour son optimisme, son entrain et son charisme.

Le risque en management : Négliger l'un des trois axes – Mon Objectif – La Situation – L'Autre

- 1. Se préoccupe de **la situation**
- 2. Se préoccupe de **son objectif**
- 3. Délaisse **l'autre**

C

Le Technocrate:
Se sert de la situation pour se protéger d'autrui



Le suiveur:
S'oublie lui-même



- 1. Se préoccupe de **l'autre**
- 2. Se préoccupe de **la situation**
- 3. Délaisse **son objectif**

S

D

- 1. Se préoccupe de **son objectif**
- 2. Se préoccupe de **la situation**
- 3. Délaisse **l'autre**

L'Autocrate:
Se sert de la situation pour dominer autrui



L'Utopiste:
Oublie la situation



I

- 1. Se préoccupe de **son objectif**
- 2. Se préoccupe de **l'autre**
- 3. Délaisse **la situation**

Décodez la dynamique de votre équipe

ADN
OUEST

Le risque en management : Négliger l'un des trois axes – **Mon Objectif – La Situation – L'Autre**

- 1. Se préoccupe de **la situation**
- 2. Se préoccupe de **son objectif**
- 3. Délaisse **l'autre**

C

Le Technocrate:
Se sert de la situation pour se protéger d'autrui



Le suiveur:
S'oublie lui-même



- 1. Se préoccupe de **l'autre**
- 2. Se préoccupe de **la situation**
- 3. Délaisse **son objectif**

S

D

- 1. Se préoccupe de **son objectif**
- 2. Se préoccupe de **la situation**
- 3. Délaisse **l'autre**

L'Autocrate:
Se sert de la situation pour dominer autrui



L'Utopiste:
Oublie la situation

I

- 1. Se préoccupe de **son objectif**
- 2. Se préoccupe de **l'autre**
- 3. Délaisse **la situation**

Décodez la dynamique de votre équipe



Le risque en management : Négliger l'un des trois axes – **Mon Objectif – La Situation – L'Autre**

- 1. Se préoccupe de **la situation**
- 2. Se préoccupe de **son objectif**
- 3. Délaisse **l'autre**

C

Le Technocrate:
Se sert de la situation pour se protéger d'autrui



- 1. Se préoccupe de **son objectif**
- 2. Se préoccupe de **la situation**
- 3. Délaisse **l'autre**

D

L'Autocrate:
Se sert de la situation pour dominer autrui



Le suiveur:
S'oublie lui-même

S



- 1. Se préoccupe de **l'autre**
- 2. Se préoccupe de **la situation**
- 3. Délaisse **son objectif**

L'Utopiste:
Oublie la situation

I



- 1. Se préoccupe de **son objectif**
- 2. Se préoccupe de **l'autre**
- 3. Délaisse **la situation**

Décodez la dynamique de votre équipe

ADN
QUEST

Le risque en management : Négliger l'un des trois axes – Mon Objectif – La Situation – L'Autre

1. Se préoccupe de **la situation**
2. Se préoccupe de **son objectif**
3. Délaisse **l'autre**

C

Le Technocrate:
Se sert de la situation pour se protéger d'autrui



Le suiveur:
S'oublie lui-même



1. Se préoccupe de **l'autre**
2. Se préoccupe de **la situation**
3. Délaisse **son objectif**

S

D

1. Se préoccupe de **son objectif**
2. Se préoccupe de **la situation**
3. Délaisse **l'autre**

L'Autocrate:
Se sert de la situation pour dominer autrui



L'Utopiste:
Oublie la situation



I

1. Se préoccupe de **son objectif**
2. Se préoccupe de **l'autre**
3. Délaisse **la situation**

Décodez la dynamique de votre équipe

ADN
QUEST

Le risque en management : Négliger l'un des trois axes – Mon Objectif – La Situation – L'Autre

1. Se préoccupe de **la situation**
2. Se préoccupe de **son objectif**
3. Délaisse **l'autre**

C

Le Technocrate:
Se sert de la situation pour se protéger d'autrui



1. Se préoccupe de **son objectif**
2. Se préoccupe de **la situation**
3. Délaisse **l'autre**

D

L'Autocrate:
Se sert de la situation pour dominer autrui



Le suiveur:
S'oublie lui-même



1. Se préoccupe de **l'autre**
2. Se préoccupe de **la situation**
3. Délaisse **son objectif**

S

L'Utopiste:
Oublie la situation



1. Se préoccupe de **son objectif**
2. Se préoccupe de **l'autre**
3. Délaisse **la situation**

I

Décodez la dynamique de votre équipe



**Merci de votre
participation !**

ADN
QUEST

Décodez la dynamique de votre équipe

Ça vous a intéressé·e·s ?

Support à emporter :
Fiche mémo en **1 page**

*Qui veut tester son profil DISC™
et Forces Motrices
cette semaine ?*

ADN
QUEST

Décodez la dynamique de votre équipe

L'intervenant

Christian BONNIN

Integraal-MD
Conseil & Formation
Intégration Data & Conformité



ADN
QUEST

Décodez la dynamique de votre équipe

FICHE MÉMO



● D (Dominance) – **"Fais-le !"**

Besoin : Contrôle, résultats rapides

À faire : Lui donner des défis, des objectifs clairs

À éviter : Le micro-management, les réunions trop longues



● I (Influence) – **"Amuse-toi !"**

Besoin : Reconnaissance, interaction sociale

À faire : Le mettre en avant, lui laisser de la liberté créative

À éviter : L'isoler, le critiquer en public



● S (Stabilité) – **"Prends ton temps."**

Besoin : Sécurité, harmonie

À faire : Expliquer les changements en avance, éviter les conflits

À éviter : Les décisions brutales, le stress inutile



● C (Conformité) – **"Prouve-le !"**

Besoin : Précision, données

À faire : Lui fournir des faits, du temps pour analyser

À éviter : Les approximations, la pression temporelle



PROCHAINES ÉTAPES

Un diagnostic **DISC™+ Forces Motrices**

Christian BONNIN

cb@integraal-md.fr

+

Atelier approfondi : 4 à 8h pour
comprendre l'outil en équipe


integraal-md
Conseil & Formation
Intégration Data & Conformité

ADN
OUEST

Décodez la dynamique de votre équipe



Vers un numérique
innovant et vertueux