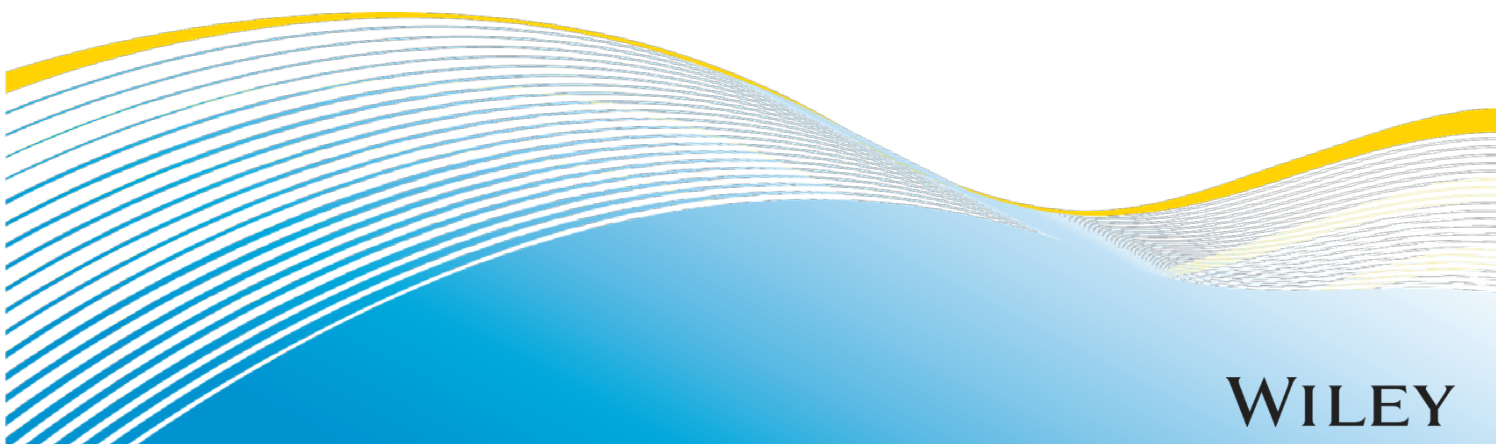


**DE *DiSC*<sup>®</sup> CLASSIC A *EVERYTHING DiSC*<sup>®</sup> :**

# **Comment mon graphique s'est transformé en point**

*par John Wiley & Sons, Inc.*

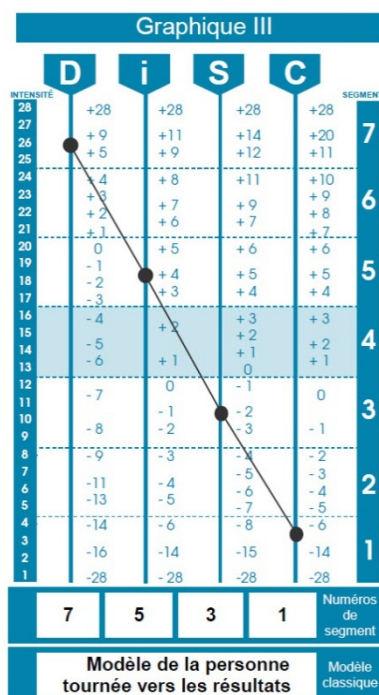


## DE DiSC® CLASSIC A EVERYTHING DiSC® : COMMENT MON GRAPHIQUE S'EST TRANSFORME EN POINT

Le modèle DiSC® est utilisé depuis des décennies pour aider les personnes à mieux se comprendre et à mieux comprendre les autres. Les experts continuent d'œuvrer pour rendre le modèle plus simple, plus intuitif et plus pertinent, tout en améliorant la richesse des informations qui a contribué à la popularité de DiSC. Ce document aborde les différentes manières dont le modèle DiSC peut être mesuré et représenté. Plus particulièrement, nous allons examiner la manière dont DiSC est mesuré et représenté dans la suite de produits d'application spécifique *Everything DiSC®* basée sur la troisième génération d'évaluations scientifiquement validées de DiSC. Pour terminer, nous parlerons des implications et des avantages de cette approche par rapport à d'autres façons plus traditionnelles d'enseigner DiSC.

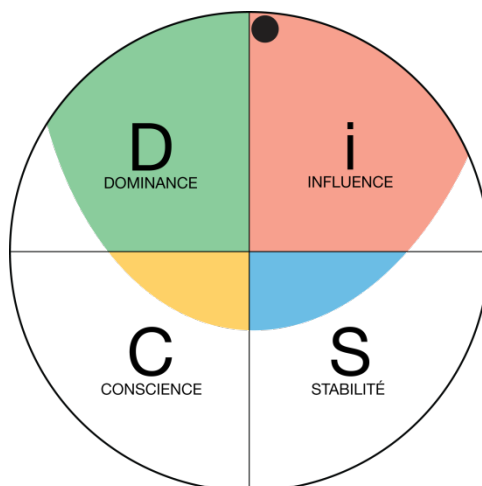
La manière classique de représenter le modèle DiSC est un graphique linéaire comme le montre le schéma 1. Ce format est utilisé dans des produits comme le profil *DiSC Classic* et génère des résultats distincts sur quatre échelles : D, i, S et C. L'interprétation de ce graphique dans le cadre du profil est basée sur un modèle classique qui décrit le profil DiSC global de la personne influencé par les quatre styles.

**Schéma 1. Graphique linéaire DiSC**



Toutefois, la représentation DiSC<sup>®</sup> sous forme de graphique linéaire n'est qu'une des nombreuses manières d'aborder DiSC et de révéler à un participant son style DiSC. Les premières représentations du modèle DiSC, tel qu'il est décrit dans le livre de William Marston *The Emotions of Normal People*, étaient un cercle.

### **Schéma 2. Cercle DiSC**



Quand on repense aux origines de DiSC, le cercle DiSC, tel que le montre le schéma 2, propose une manière intuitive de montrer au participant son positionnement au sein du modèle DiSC. Cette représentation de DiSC est utilisée dans tous les rapports *Everything DiSC*<sup>®</sup>. Dans cet exemple, le cercle, ou le circumplex, montre un participant qui tend vers le i ou le style « Influence », mais qui tend aussi fortement vers le D ou le style « Dominance ». Si on prenait le graphique linéaire du schéma 1 et qu'on le représentait sous forme de cercle, il en résulterait très probablement un schéma semblable au schéma 2. Dans les deux cas, il s'agit d'une personne qui a un résultat très élevé dans les styles i et D et très faible dans les styles S (Stabilité) et C (Conscience).

### **COMMENT FONCTIONNE LE CERCLE DiSC<sup>®</sup> ?**

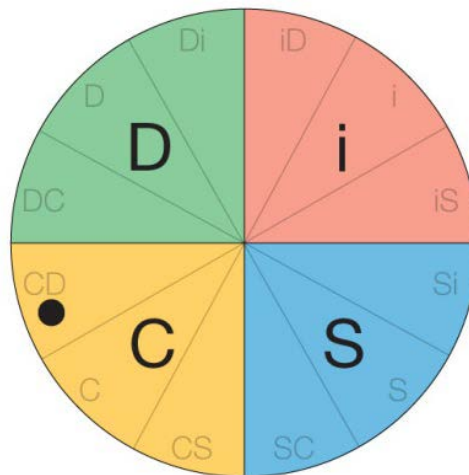
Bien que la représentation circulaire de DiSC ait été conçue pour être simple et intuitive, elle véhicule aussi en un coup d'œil un grand nombre d'informations à propos du style DiSC de la personne.

### **POSITION DU POINT**

Au sein des quatre styles de base – D, i, S et C – le point de chaque personne peut se situer dans trois régions, illustrant ainsi les douze régions différentes du modèle *Everything DiSC*<sup>®</sup>. La **position angulaire** du point indique le style DiSC<sup>®</sup> de la personne.

Bien que tout le monde présente une combinaison des quatre styles, la plupart des personnes tendent davantage vers un ou deux styles. Par exemple, dans le schéma 3, nous avons un participant qui tend vers le style C, mais également vers le style D. Il est très probable que, s'il avait passé le test d'évaluation *DiSC Classic*, il se serait retrouvé avec un modèle de Créatif (composé des styles C et D) ou de Penseur objectif (composé principalement du style C).

**Schéma 3. Style CD sur le cercle *Everything DiSC***



La **distance** d'un point **par rapport au bord** du cercle indique à quel point une personne est naturellement encline à présenter les caractéristiques de son style DiSC. Une personne dont le point est proche du bord externe du cercle tend probablement fortement vers les caractéristiques de son style DiSC. Un point situé entre le bord et le centre du cercle indique une tendance modérée. Un point positionné plus près du centre du cercle indique une tendance mineure.

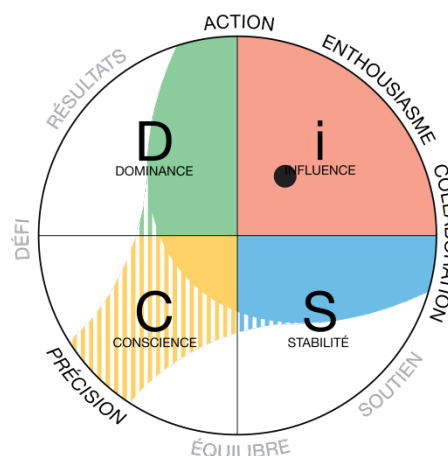
### **NUANCE ET PRIORITÉS**

Tandis que le positionnement du point et le style DiSC<sup>®</sup> sont en mesure de transmettre beaucoup d'informations à propos d'un participant, la **nuance de la carte** est également importante. Les huit mots situés autour de la carte *Everything*

DiSC® sont ce que nous appelons des **priorités** ou les principaux domaines sur lesquels les gens centrent leur énergie.

Plus la nuance d'un participant est proche d'une priorité, plus il est susceptible de focaliser son énergie sur ce domaine. Tout le monde a au moins trois priorités et certaines personnes en ont parfois quatre ou cinq. Les trois mots les plus proches du point sont les principales priorités du participant et la nuance personnalisée indique si le participant va jusqu'à inclure deux priorités supplémentaires. Ces priorités supplémentaires sont indiquées par une nuance hachurée, comme le montre le schéma 4. Dans cet exemple, une personne de style « i », qui priorise l'Action, l'Enthousiasme, et la Collaboration, présente également une nuance qui va jusqu'à inclure la Précision, qui n'est pas une caractéristique du style i.

**Schéma 4. Nuance i avec la Précision comme priorité supplémentaire sur la carte Everything DiSC Workplace®**

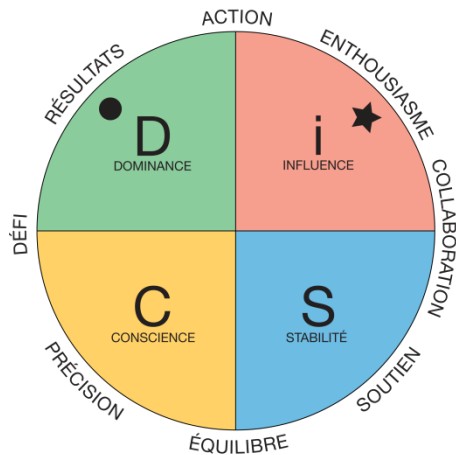


## QUELS SONT LES AVANTAGES D'UTILISER L'EVALUATION *EVERYTHING* DiSC® ?

### **RELATIONS**

Un des aspects les plus puissants du cercle DiSC®, c'est qu'il nous permet de montrer de manière directe et visuelle la relation entre deux personnes. Par exemple, dans le schéma 5, la carte montre une participante (représentée par le point) et son collègue (représentée par l'étoile).

**Schéma 5. Les styles de deux participants sur la carte Everything DiSC Workplace®**



La participante peut voir instantanément les similitudes et les différences entre eux deux. Bien que tous deux priorisent l'Action et qu'il est possible qu'ils partagent une tendance à être rapides et francs, ils présentent aussi des différences considérables. La participante a tendance à se centrer sur les Résultats et le Défi. Donc, elle est susceptible d'adopter une attitude interrogatrice et sceptique vis-à-vis des idées d'autrui, tout en se focalisant sur le résultat final. Son collègue a tendance à accorder de l'importance à l'Enthousiasme et à la Collaboration et il est possible qu'il s'attache davantage à fédérer le groupe et à créer un esprit d'équipe. Dans le cas présent, la participante peut visualiser la complémentarité qui existe entre elle et son collègue et les difficultés qu'ils pourraient avoir en commun.

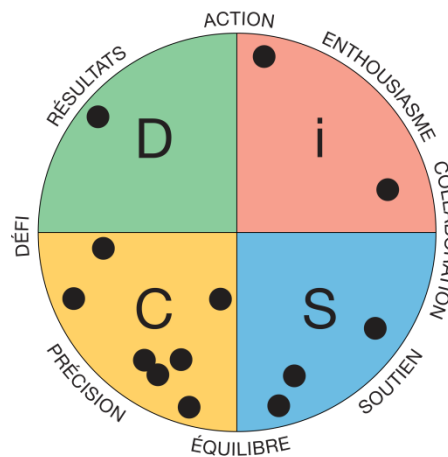
Bien que le graphique linéaire de DiSC nous permette de comparer les profils de deux personnes, il faut souvent beaucoup plus d'interprétation et de coaching avant que les implications de cette comparaison apparaissent clairement. Grâce à la représentation circulaire, les implications et les applications de l'information sont apparentes de manière visuelle. Et bien que le facilitateur puisse encore ajouter de nombreux détails, les participants peuvent commencer instantanément à appliquer les informations pour eux-mêmes.

### ***DYNAMIQUE DE GROUPE***

La représentation circulaire de DiSC® permet également aux participants d'évaluer rapidement la composition de leur équipe et connaître les effets de cette composition.

Par exemple, l'équipe représentée dans le schéma 6 présente un nombre disproportionnellement important de membres de tendance C. Par conséquent, ce groupe priorise probablement très fortement la Précision et le contrôle de la qualité de leur travail. On peut aussi constater quelques limitations potentielles dans le groupe. Étant donné que presque tout le monde dans l'équipe préfère travailler à un rythme précautionneux, régulier pour garantir des standards élevés, il est possible que les membres de l'équipe pensent que le sens de l'Action ou une volonté à atteindre rapidement les objectifs leur font défaut. Et étant donné qu'ils ne priorisent pas les Résultats dans leur culture, il est possible qu'ils ratent des opportunités.

**Schéma 6. Équipe représentée sur la carte Everything DiSC Workplace®**

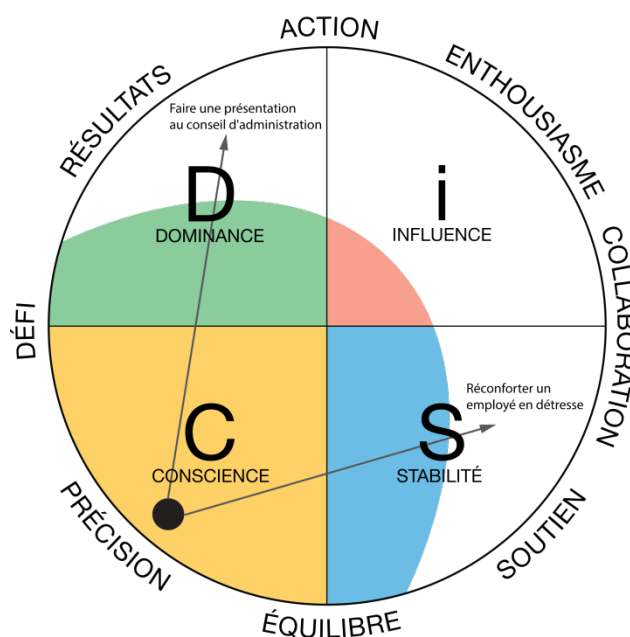


En outre, un simple coup d'œil sur la carte permet de comprendre rapidement quelques-unes des frustrations que peuvent vivre les différents membres individuellement. Par exemple, il est possible que deux personnes du quadrant i se sentent à de nombreux égards exclues ou incomprises par le reste du groupe.

### **ADAPTATION ET STRESS**

Pendant de nombreuses années, les consultants, les coachs et les facilitateurs ont utilisé DiSC® pour permettre aux personnes d'admettre qu'il est parfois nécessaire d'adapter leur style DiSC à autrui ou à leur réalité environnante. Comme indiqué précédemment, les profils *Everything DiSC*® utilisent des nuances pour aider les participants à prendre conscience des domaines DiSC pour lesquels l'adaptation pourrait s'avérer difficile pour eux. Par exemple, la carte du schéma 7 montre un manager qui tend fortement vers le style C.

Schéma 7. Style C représenté sur la carte Everything DiSC Workplace®



En utilisant la carte, elle peut rapidement constater que certaines situations requièrent de sa part qu'elle s'adapte au-delà de sa propension naturelle. Elle peut prendre conscience de manière visuelle que, quand elle doit reconforter un subordonné direct qui est contrarié ou frustré, elle doit probablement témoigner une attitude plus solidaire et acceptante qu'elle ne le fait naturellement. La nuance lui permet également de constater que cela sort très probablement de sa zone de confort et qu'effectuer régulièrement ce type d'activité risque d'être stressant pour elle.

Par ailleurs, lorsque ce même manager fait une présentation à un groupe de cadres très déterminés, orientés résultats, elle peut voir qu'un autre type d'adaptation est nécessaire. Il est clair qu'elle doit accroître son rythme et se montrer beaucoup plus franche dans l'expression de ses idées. S'il s'agit d'un manager expérimenté, il est probable qu'elle puisse s'adapter, mais la carte l'aide à comprendre pourquoi cet ajustement peut être épuisant pour elle.

Bien qu'un facilitateur puisse certainement aborder les concepts d'adaptation et de stress en recourant à la représentation DiSC® sous forme de graphique linéaire, le caractère visuel, intégré de la représentation circulaire rend ce processus simple et intuitif pour le participant.

### **INTEGRATION DES QUATRE STYLES**



Au lieu de présenter les quatre styles DiSC sous forme de quatre traits distincts, le modèle circulaire montre le caractère véritablement continu de DiSC. Par exemple, il existe une différence considérable entre une personne de style D pur et une personne de style Di. Dans les deux cas, les caractéristiques D s'expriment différemment parce que les quatre styles n'existent pas isolément. Il s'agit clairement d'un cas où le tout est plus grand que la somme des parties. Marston a constaté ce fait lorsqu'il a comparé le cercle DiSC à une roue des couleurs où les coloris se mélangent les uns aux autres de manière fluide, continue et où la combinaison du rouge et du bleu forme la couleur violette qui dispose de ses propriétés uniques, distinctes du rouge et du bleu.

L'évaluation *DiSC Classic* utilise des modèles classiques pour saisir la nature intégrée, interactive des quatre styles. Par exemple, le modèle de l'Instigateur décrit une personne dont les styles D et i sont élevés et la manière dont ces deux styles se conjuguent de façon unique pour constituer le modèle. La représentation circulaire de DiSC reflète cette intégration, de manière simple, visuelle, toutefois. Les participants peuvent voir clairement comment les différents styles se fondent l'un dans l'autre et comment ils se positionnent dans cet amalgame.

### **MEMORABILITE**

Une des raisons qui explique le succès du modèle DiSC depuis des années est qu'il est un moyen simple, mémorisable de se comprendre soi-même et de comprendre les personnes de son entourage. On aurait pu concevoir un profil DiSC avec 20, 50 ou même 100 échelles différentes, mais, même si un tel profil peut contenir de nombreuses informations, son utilité pratique serait quasi nulle. Sa complexité empêcherait les gens de s'approprier les informations. Structurer et se rappeler de ces informations serait très difficile. Par conséquent, les gens seraient beaucoup moins enclins à appliquer les informations dans la pratique.

Même si la représentation DiSC® sous forme de graphique linéaire a prouvé sa puissance incroyable, la représentation circulaire du modèle DiSC est encore plus intuitive et mémorisable, sans compromettre la richesse des informations. Au lieu d'apprendre quatre échelles distinctes, les participants apprennent un modèle intégré.

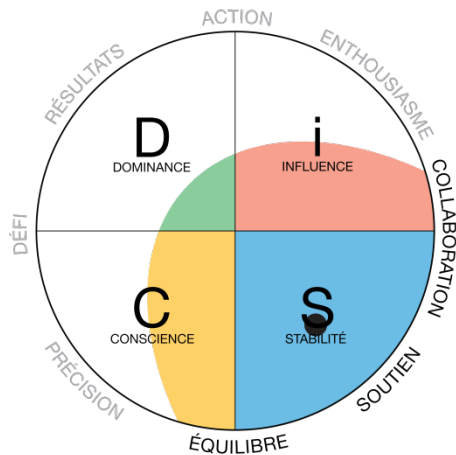
Les psychologues savent depuis longtemps qu'il est beaucoup plus facile de mémoriser des informations lorsqu'elles sont « découpées » en plus petits morceaux unifiés. Pour le modèle circulaire, les personnes ne doivent retenir qu'une information unifiée (c.-à-d. le modèle circulaire) plutôt que quatre informations distinctes (c.-à-d. les quatre échelles DiSC®). Bien que cela puisse sembler une différence mineure, les études qui se succèdent montrent les effets considérables du « découpage » de l'information sur la mémoire. Par conséquent, si le modèle DiSC est plus mémorisable, il sera plus pratique et utile. La probabilité que les gens appliqueront avec succès le modèle dans leur vie quotidienne sera donc plus forte.

### **APPLICATIONS**

DiSC s'est avéré être très puissant dans le fait de doter les gens d'un langage pour parler de leurs différences. Le modèle aide les gens non seulement à comprendre ces différences, mais aussi à les apprécier. Sur un marché de l'emploi de plus en plus complexe, néanmoins, les entreprises veulent souvent aller plus loin encore avec DiSC. Les entreprises utilisent généralement les évaluations et les programmes *Everything DiSC*® pour améliorer les compétences comportementales critiques dans les domaines du management, de la vente, du leadership, de la communication etc. En accompagnement de cette carte DiSC circulaire, *Everything DiSC* propose des applications pour le modèle DiSC qui permettent aux participants de voir la pertinence immédiate de DiSC pour leur domaine ou leur métier.

Par exemple, le cercle DiSC® du schéma 8 est extrait du profil *Everything DiSC Workplace*®. Les mots figurant autour du cercle décrivent les priorités des individus associées aux différents styles DiSC. Donc, si nous avons un répondant qui tend vers le style S, il priorise probablement l'atteinte de l'équilibre et l'accomplissement de tâches par le soutien à autrui et la collaboration avec autrui. S'il travaille avec un collègue dont le style est de tendance D, il constate rapidement que l'autre personne a des priorités très différentes des siennes et il va devoir adapter son style naturel.

### **Schéma 8. Style S représenté sur la carte *Everything DiSC Workplace***



Des applications comme celles-ci signifient que les participants ne doivent pas passer du temps à apprendre des théories abstraites à propos de la personnalité ou du comportement qui ne sont pas pertinentes pour leur situation. De plus, ces participants ne doivent pas peiner pour comprendre la manière dont DiSC® est lié à leurs objectifs et à leurs besoins en matière de développement. La manière d'utiliser ce modèle pour mieux communiquer avec ses collègues, améliorer son environnement professionnel et mieux réussir dans leur fonction apparaît immédiatement.

## MESURAGE DE VOTRE POSITIONNEMENT SUR LE CERCLE DiSC

L'évaluation *DiSC Classic* consiste à présenter 28 cases de choix forcé contenant chacune quatre mots. Par conséquent, les participants examinent un total de 112 mots. Il leur est demandé de choisir dans chacune des cases le mot qui les caractérise le mieux et le mot qui les caractérise le moins. L'utilisation de cette méthodologie de mesurage s'explique à l'origine par le fait qu'elle réduit fortement la désirabilité sociale des réponses. Cela signifie qu'un participant ne peut choisir qu'une seule réponse qui le caractérise le *mieux* malgré le caractère désirable de toutes les réponses et doit choisir au moins une réponse qui le caractérise le *moins* malgré le caractère peu désirable de l'ensemble des réponses.

L'évaluation *Everything DiSC®* consiste à présenter une série d'énoncés aux participants. Il leur est demandé d'indiquer, sur une échelle de cinq points, dans quelle mesure ils sont d'accord avec chacun de ces énoncés. Ce format est illustré au schéma 9.

### Schéma 9. Énoncés de l'évaluation *Everything DiSC*

	Absolument pas d'accord	Pas d'accord	Neutre	D'accord	Tout à fait d'accord
Je peux être relativement affirmée dans mes opinions.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'aime faire de nouvelles rencontres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les gens pensent que j'ai une très bonne écoute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La précision est une priorité pour moi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je suis fonceuse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Étant donné que l'évaluation *Everything DiSC* est notée de façon électronique, l'algorithme informatisé de notation peut ajuster automatiquement la désirabilité sociale des réponses. Par conséquent, les participants sont plus libres de répondre aux questions d'une façon qui les décrit réellement. On ne les force donc pas à choisir une réponse qu'ils estiment ne pas être la mieux adaptée à eux. C'est la raison pour laquelle les participants trouvent généralement qu'il est plus facile de répondre à l'évaluation *Everything DiSC* qu'à l'évaluation *DiSC® Classic*. Et étant donné que l'évaluation *Everything DiSC* est un test adaptatif, un processus d'évaluation interactif qui adapte les questions aux répondants individuels, les personnes qui répondent de manière incohérente à un ensemble défini d'énoncés se voient proposer des énoncés supplémentaires. Cela apporte beaucoup plus de précision quant à la sélection du style DiSC et du positionnement du point ; il en résulte une expérience plus personnalisée et plus satisfaisante pour le participant.

Lorsqu'un participant a terminé l'évaluation, son profil est noté. Chaque énoncé est lié à l'une des huit échelles DiSC® : D, Di, i, iS, S, SC, C ou CD. Bien que cela ne figure pas dans le profil réel, on attribue aux participants des notes sur chacune de ces huit échelles et on calcule le positionnement du participant sur le cercle DiSC. Étant donné que l'évaluation *Everything DiSC®* évalue les personnes par rapport à huit points situés autour du cercle DiSC plutôt que sur quatre points, comme c'est le cas pour l'évaluation *DiSC Classic*, ce test offre plus de précision à propos du véritable style DiSC du participant. Par exemple, au lieu d'évaluer simplement une personne sur les échelles S et C, l'évaluation *Everything DiSC* évalue la personne sur les échelles S, SC et C. Cette précision nous donne une meilleure idée du positionnement de la personne dans le cercle DiSC.

### QU'EST-IL ADVENU DES MODELES CLASSIQUES ?

Bien que les profils *Everything DiSC* ne se réfèrent techniquement pas à un modèle classique, les profils permettent au facilitateur de glaner les mêmes informations par un simple coup d'œil sur le cercle DiSC. Par exemple, le modèle classique d'Instigateur est attribué à une personne qui enregistre des résultats élevés sur les échelles D et i de l'évaluation *DiSC Classic*. L'étude montre que, si ces mêmes personnes sont représentées par un point dans le cercle DiSC, la grande majorité d'entre elles se retrouvent avec un point au sommet du cercle, là où les quadrants D et i se rejoignent. La majorité des personnes qui présentent un modèle classique de Créatif se retrouvent avec un point qui tend vers la gauche du cercle DiSC, là où les quadrants C et D se rejoignent.

Une des questions les plus courantes à propos de la transition des modèles classiques au cercle DiSC implique les modèles de l'Entrepreneur individuel et du Réalisateur. Ces modèles de la version classique décrivent les personnes qui présentent des résultats élevés dans deux styles DiSC qui, en théorie, sont opposés l'un à l'autre. Le modèle de l'Entrepreneur individuel est une combinaison des styles D et S et le modèle du Réalisateur est une combinaison des styles i et C.

D'abord, gardez à l'esprit que les modèles de l'Entrepreneur individuel et du Conseiller sont deux des modèles les plus rares. Comme prédit par le modèle DiSC, peu de gens présentent des résultats élevés sur deux styles en corrélation négative aussi forte. Il faut également garder à l'esprit que l'attribution de ces modèles peut résulter d'une erreur de calcul. Il existe toutefois des personnes qui ont passé l'évaluation *DiSC® Classic* plusieurs fois au fil des ans et qui se sont vu attribuer plusieurs fois l'un de ces modèles classiques de styles opposés. Lorsqu'on positionne ces personnes sur le cercle DiSC, leur point est généralement très proche du centre du cercle. En fait, de tous les modèles classiques, les personnes de modèle Entrepreneur individuel ou de Conseiller ont de loin la plus petite distance moyenne depuis le centre du cercle.

Donc, que verront les personnes de modèle Entrepreneur individuel ou Conseiller sur le cercle *Everything DiSC®* ? Les trois mots autour du cercle *Everything DiSC* les plus proches du point du participant sont ses priorités principales et la nuance personnalisée indique si le participant dispose de priorités supplémentaires. On

assigne toujours un seul style DiSC aux participants, mais ils reçoivent jusqu'à deux priorités supplémentaires spécifiques à leur évaluation. Par exemple, une personne de style « i » qui priorise l'Action, l'Enthousiasme et la Collaboration pourrait aussi avoir la priorité « C », à savoir la Précision (voir schéma 4).

## **CONCLUSION**

Bien que la représentation DiSC sous forme de graphique linéaire utilisé dans *DiSC Classic* reste un outil très puissant, la représentation circulaire de DiSC ouvre la voie à de nouvelles possibilités pour les facilitateurs DiSC. Cette représentation permet aux participants de comprendre rapidement les relations dans le modèle DiSC et de reconnaître les tendances dans la dynamique de groupe. L'évaluation *Everything DiSC* permet également aux personnes de s'approprier rapidement les moyens dont ils peuvent avoir besoin pour ajuster leur quotidien et le stress que cette adaptation peut engendrer. Et ce qui est sans doute le plus important, la représentation circulaire rend le modèle DiSC plus intuitif et mémorisable tout en favorisant sa richesse intrinsèque.