



EVERYTHING   
A Wiley Brand

# Everything DiSC : Théorie et recherche

Everything DiSC® est une expérience de formation en développement personnel qui mesure les préférences et les tendances individuelles en fonction du modèle DiSC®. **Qu'est-ce que le modèle DiSC ?**

Le modèle DiSC est un modèle simple mais performant qui permet de décrire quatre profils comportementaux : D, i, S et C ; il sert de base pour chaque application DiSC distincte.

**D : Dominant**

**i : Influent**

**S : Stable**

**C : Conscientieux**

Tout le monde est un mélange des quatre styles DiSC. En général, un, deux, voire trois styles se démarquent. Contrairement à de nombreux tests de personnalité, il n'y a pas de résultat ou de profil DiSC idéal. Chaque personne a un profil comportemental unique, avec des styles et des priorités différents, aucun n'est meilleur qu'un autre. Nous croyons que ces différences sont extrêmement précieuses. Une fois que vous aurez évalué ces différences et exploité leur valeur, vous obtiendrez une meilleure communication sur le lieu de travail ET des entreprises en meilleure santé.

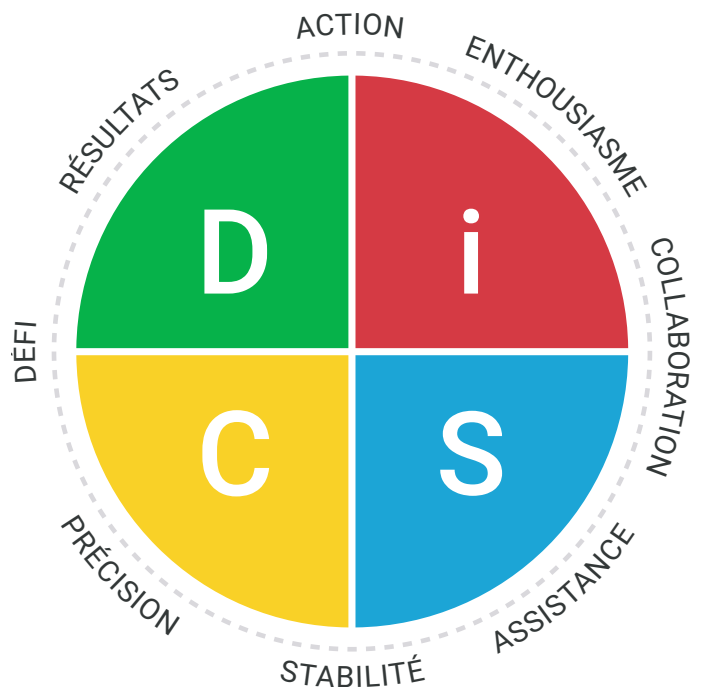
Cela vous paraît simple ? Ça l'est. Mais ce n'est pas simpliste.

Voici pourquoi :

Nous menons des recherches sur le DiSC et l'analysons depuis plus de 40 ans. Notre profil DiSC Classic Paper Profile (sur papier) était d'ailleurs la **première évaluation DiSC !** (Notre DiSC se reconnaît entre tous à son « i » minuscule.)

La technologie ayant évolué, le DiSC a lui-même progressé. Nos évaluations DiSC en ligne utilisent la méthode d'évaluation la plus avancée (les tests adaptatifs) ainsi que des algorithmes sophistiqués pour analyser rapidement les réponses des individus et fournir des retours aussi personnalisés que possible. Il transpose des résultats d'évaluation en un récit personnalisé sur lequel il est possible d'agir et qui est facile à retenir.

Toutes nos évaluations de personnalité Everything DiSC® sont appliquées, donc le retour vous est présenté en tenant compte de votre fonction de chef, de responsable, de contributeur individuel ou de commercial.

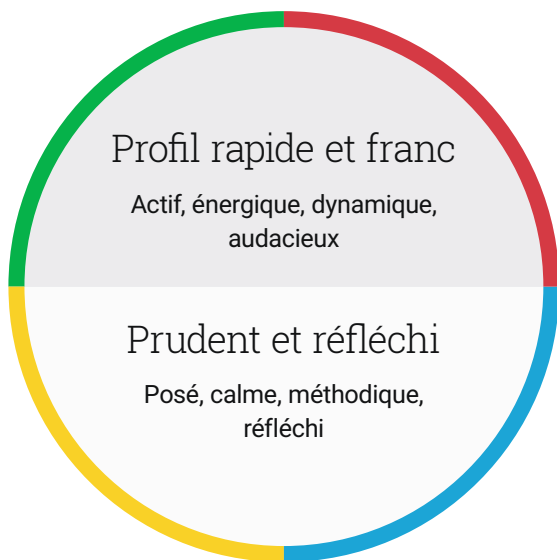


# Théorie de DiSC®

## Les 2 dimensions du comportement humain

Bien que le DiSC permette d'identifier quatre styles, le noyau du modèle quant à lui est bidimensionnel. Ces deux dimensions représentent les aspects fondamentaux de la nature humaine et peuvent être considérées comme des constructions indépendantes.

### DIMENSION VERTICALE : PRUDENT(E)-AUDACIEUX(SE)



### DIMENSION HORIZONTALE : CONTESTATAIRE-TOLÉRANT(E)



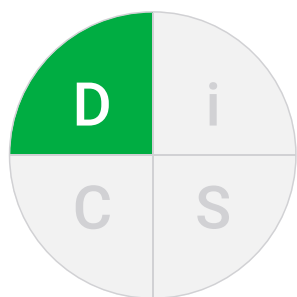
#### La dimension verticale de Everything DiSC

La dimension verticale, que l'on peut décrire comme le niveau d'activité, va d'actif à réfléchi. Les personnes dont le style DiSC se situe en haut du cercle sont généralement rapides et souvent décrites comme assurées, dynamiques et audacieuses. Les explications traditionnelles du modèle suggèrent que ces personnes se perçoivent comme plus puissantes que leur environnement. Du fait de cette perception, elles ont tendance à déployer des efforts pour modifier les circonstances qui les entourent. À l'inverse, les personnes dont le style se trouve au bas du cercle ont tendance à agir à un rythme plus modéré et sont souvent décrites comme calmes, méthodiques et prudentes. Traditionnellement, on pense que ces personnes se perçoivent comme moins puissantes que leur environnement, aussi sont-elles plus enclines à s'adapter aux circonstances du moment.

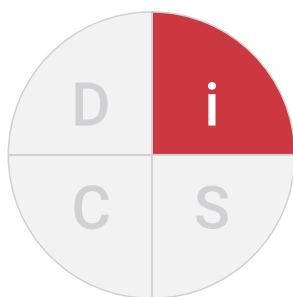
#### La dimension horizontale de Everything DiSC

La dimension horizontale va de contestataire à tolérant. Les personnes qui affichent un style DiSC situé sur le côté gauche du cercle sont de nature plus sceptique et sont souvent décrites comme logiques, objectives et contestataires. Ces caractéristiques s'expliquent traditionnellement par le fait que ces personnes voient l'environnement comme hostile. En d'autres termes, elles se méfient instinctivement des personnes et des idées tant que ces éléments extérieurs n'ont pas pu être complètement vérifiés. Par ailleurs, les personnes dont le style se trouve du côté droit du cercle sont de nature plus réceptive et sont souvent décrites comme axées sur les personnes, compatissantes et agréables. Traditionnellement, on dit qu'elles voient l'environnement comme étant en accord avec leurs intérêts. Par essence, elles sont portées à voir les personnes et les idées de leur entourage comme favorables et sont donc enclines à s'y fier.

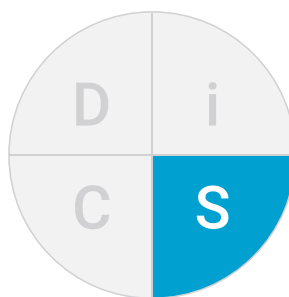
# Les Quatre Quadrants du DiSC®



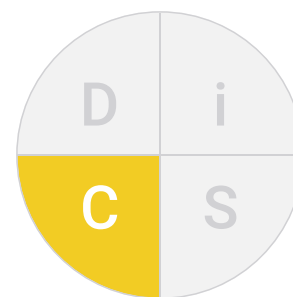
Le style **D (Dominant)** est actif et contestataire. Ce style décrit les personnes directes, énergiques et qui expriment ouvertement leurs opinions.



Le profil **i (Influent)** est actif et tolérant. Ce style décrit les personnes extraverties, enthousiastes et vives.



Le style **S (Stabilité)** est réfléchi et tolérant. Ce style décrit les personnes douces, conciliantes et patientes vis-à-vis des erreurs d'autrui.



Le style **C (Conscientieux)** est réfléchi et contestataire. Ce style décrit les personnes qui sont analytiques, réservées et précises.

Même si les dimensions du DiSC forment quatre styles distincts, il est probablement plus utile d'envisager le cercle DiSC en termes continus. Vous devez envisager que chacun des quatre styles se mêle aux styles voisins, à l'image des couleurs qui se confondent dans le cercle chromatique. Le rouge et le jaune sont des couleurs différentes, mais elles se confondent pour former une nouvelle couleur, l'orange. De la même manière, les styles D et i sont distincts, mais l'espace entre eux sur le cercle représente un ensemble de traits tout aussi distinct. Par exemple, il est plus probable que les personnes de style Di se décrivent comme audacieuses et persuasives par rapport aux personnes de style D. Une personne de style iD est plus susceptible de se décrire comme étant charismatique et dynamique qu'une personne de style i. Dans les deux cas, ces deux profils (Di et iD) ont quelque chose en commun avec les styles D et i, mais ils présentent également des caractéristiques qui les distinguent de ces styles particuliers.

Vous remarquerez peut-être aussi que lorsque nous parlons du DiSC, nous prenons soin de dire « une personne de profil C » plutôt que de simplement l'appeler par la lettre « C ». Cette subtile différence de langage vise à atténuer la tentation naturelle de cataloguer les gens. Même si une personne de profil C présente avant tout des traits C, elle recèle également des éléments des quatre autres profils. Par exemple, il est probable qu'elle soit capable d'écouter patiemment un collègue lui décrire ses souffrances, bien que cela

relève davantage du style S.

## L'IDÉE DE DÉPASSEMENT

La nature continue du cercle DiSC permet aussi aux gens de comprendre l'idée de « dépassement ». Il est utile d'envisager votre style comme votre port d'attache ou votre zone de confort. Une personne de style C peut être très à l'aise lorsqu'elle doit travailler seule sur des projets analytiques qui demandent de la précision. Il peut toutefois arriver que cette personne soit amenée à se mêler professionnellement à des inconnus. Dans ce cas, il est demandé à la personne de se dépasser dans le cercle vers le style i. Il est probable qu'une personne de profil C dont le point se trouve près du centre du cercle trouvera ce mélange déplaisant, mais gérable. D'autre part, il est plus probable qu'une personne de style C dont le point est situé au bord du cercle trouvera ce mélange très stressant. Dans le second cas, la personne a dû s'écarter davantage de sa zone de confort, et cela a nécessité plus d'énergie. En règle générale, il est plus facile pour ceux et celles dont les points se trouvent près du centre d'adopter un style DiSC qui leur est étranger lorsque la situation l'exige. Les personnes dont les points sont situés au bord du cercle devront peut-être faire un plus gros effort de dépassement (et seront soumises à un stress plus important) pour adopter un autre style. D'autre part, ces personnes affichant des styles DiSC plus prononcés, ces styles s'accompagnent souvent de points forts très spécifiques.

# Recherche DiSC®

On utilise des instruments psychologiques pour mesurer des qualités abstraites impalpables ou invisibles. Ces caractéristiques sont, par exemple, l'intelligence, l'extraversion ou l'honnêteté. De quelle manière les chercheurs évaluent-ils ces instruments ? Comment savons-nous que ces outils apportent vraiment des informations précises sur ces caractéristiques et ne génèrent pas au hasard un feedback qui semble crédible ?

Autrement dit, pour être effectivement utile et précis, un instrument doit respecter plusieurs standards différents définis par la communauté scientifique. La validation est le processus par lequel des chercheurs évaluent la qualité d'un instrument psychologique en le passant au crible de ces différents standards. Cette page vise à vous aider à comprendre ces différents standards et à voir comment l'évaluation Everything DiSC® résiste à l'analyse. Pour obtenir des informations plus détaillées, consultez le Rapport d'étude sur Everything DiSC® dans son intégralité.

La validation pose deux questions fondamentales :

**Dans quelle mesure l'outil est-il fiable ?** En d'autres termes, les chercheurs cherchent à savoir si l'évaluation de l'instrument est cohérente et fiable. Si les résultats présentent une forte fluctuation aléatoire, l'outil est fatalement moins fiable.

**Dans quelle mesure l'outil est-il valide ?** En d'autres termes, les chercheurs tentent de savoir si l'évaluation effectuée par l'instrument est précise. Plus un outil mesure ce qu'il entend mesurer, plus il est valide.

Aucun outil psychométrique n'est toutefois parfaitement fiable ou parfaitement valide. Tous les instruments psychologiques sont exposés à diverses sources d'erreur. La fiabilité et la validité sont considérées comme des questions de mesure sur des échelles continues plutôt que comme des paramètres fiables/

non fiables et valides/invalides sur des échelles dichotomiques. Il est donc plus approprié de se demander « Quelles preuves existe-t-il de la fiabilité de cet outil ? » plutôt que « Cet outil est-il fiable ? »

## ÉCHELLES

On évalue le profil DiSC® d'une personne en lui demandant dans quelle mesure elle est d'accord avec une série d'affirmations émises à son propos. Les réponses sont utilisées pour calculer un résultat pour cette personne sur huit échelles. Ces huit échelles sont les suivantes :

- **D** mesure un naturel dominant, direct, à l'aide d'adjectifs tels qu'agressif, résolu et énergique.
- **Di** mesure un naturel actif, pressé, en utilisant des adjectifs tels que dynamique, audacieux et téméraire.
- **i** mesure un naturel influent, interactif, au moyen d'adjectifs tels que sociable, vif et volubile.
- **iS** mesure un naturel chaleureux, agréable, à l'aide d'adjectifs tels que confiant, gai et bienveillant.
- **S** mesure un naturel accommodant, calme, en utilisant des adjectifs tels que prévenant, doux et compatissant.
- **SC** mesure un naturel prudent, posé, en utilisant des adjectifs tels que consciencieux, calme et maître de soi.
- **C** mesure un naturel consciencieux, secret, au moyen d'adjectifs tels qu'analytique, réservé et flegmatique.
- **CD** mesure un naturel sceptique, contestataire, à l'aide d'adjectifs tels que cynique, têtu et critique.

Bien que ces échelles n'apparaissent pas dans le profil, elles servent à déterminer le style qui est attribué à la personne interrogée.

## FIABILITÉ

Afin de déterminer si un outil est fiable, les chercheurs étudient la stabilité de l'instrument et sa cohérence interne. La stabilité est facile à comprendre. En l'espèce, un chercheur demandera simplement à un groupe de personnes de passer deux fois la même évaluation et mettra les résultats en corrélation. C'est ce que l'on appelle la fiabilité de test-retest. La cohérence interne

TABLEAU 1. FIABILITÉS DES ÉCHELLES		
	Test-retest	Alpha
(2 semaines)		
Di	.86	.90
i	.87	.90
iS	.85	.86
S	.86	.87
SC	.88	.84
C	.85	.79
CD	.85	.87
D	.86	.88
N	599	752

est plus difficile à comprendre. Dans ce cas, nous partons du principe que toutes les questions (ou points) sur une échelle donnée mesurent le même trait. En conséquence, tous ces points doivent, en théorie, être en corrélation les uns avec les autres. On représente la cohérence interne par une métrique appelée alpha.

Nous pouvons utiliser des références similaires pour évaluer le test-retest et l'alpha. La valeur maximale est 1,0, et plus les valeurs sont élevées, plus le niveau de fiabilité est élevé. Bien que cela ne soit pas figé, la plupart des chercheurs utilisent les lignes directrices suivantes pour interpréter les valeurs : celles supérieures à 0,9 sont jugées excellentes, celles supérieures à 0,8 bonnes, celles supérieures à 0,7 acceptables et celles inférieures à 0,7 discutables. Les estimations de la fiabilité pour les huit échelles DISC® sont indiquées dans le Tableau 1.

Comme le montre le Tableau 1, toutes les valeurs sont nettement supérieures au seuil de 0,70 et toutes sont supérieures à 0,80, sauf une. Ceci indique que la mesure de DiSC est à la fois stable et cohérente sur le plan interne. Pour plus d'informations sur la fiabilité des échelles DiSC, consultez le Rapport d'étude plus détaillé sur Everything DiSC®.

## VALIDITÉ

Il existe de nombreuses manières différentes d'analyser la validité d'une évaluation. Nous vous en proposons ici deux exemples, mais le Rapport d'étude sur Everything DiSC® en contient de nombreux autres.

Selon le modèle DiSC®, les échelles adjacentes (par ex., Di et i) ont des corrélations modérées. Autrement dit, ces corrélations doivent être beaucoup plus petites que les fiabilités alpha des échelles individuelles. Par exemple, la corrélation entre les échelles Di et i (0,50) doit être largement inférieure à la fiabilité alpha de l'échelle Di ou i (toutes deux 0,90). D'autre part, les échelles qui sont théoriquement opposées (par ex., i et C) doivent avoir des corrélations négatives fortes. Le Tableau 2 montre les données obtenues auprès d'un échantillon de 752 personnes interrogées qui ont passé l'évaluation Everything DiSC. Les corrélations entre les huit échelles confortent nettement le modèle. Autrement dit, on observe des corrélations positives modérées entre les échelles adjacentes et de fortes corrélations négatives entre les échelles opposées.



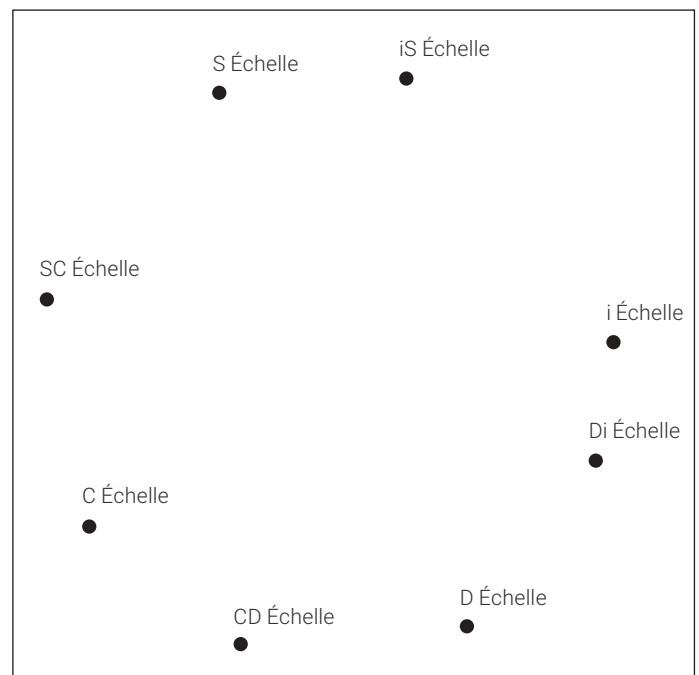
**TABLEAU 2. INTERCORRÉLATIONS ENTRE LES ÉCHELLES**

	Di	i	iS	S	SC	C	CD	D
Di	<b>.90</b>							
i	<b>.50</b>	<b>.90</b>						
iS	<b>.04</b>	<b>.47</b>	<b>.86</b>					
S	<b>-.31</b>	<b>.03</b>	<b>.57</b>	<b>.87</b>				
SC	<b>-.73</b>	<b>-.56</b>	<b>-.13</b>	<b>.34</b>	<b>.84</b>			
C	<b>-.43</b>	<b>-.70</b>	<b>-.49</b>	<b>-.18</b>	<b>.45</b>	<b>.79</b>		
CD	<b>-.14</b>	<b>-.37</b>	<b>-.68</b>	<b>-.66</b>	<b>-.08</b>	<b>.26</b>	<b>.87</b>	
D	<b>.46</b>	<b>.14</b>	<b>-.37</b>	<b>-.69</b>	<b>-.62</b>	<b>-.19</b>	<b>.42</b>	<b>.88</b>

Les fiabilités alpha de Cronbach sont représentées en gras sur la diagonale, et les coefficients de corrélation entre les échelles sont indiqués dans le corps du tableau. Les coefficients de corrélation sont compris entre -1 et +1. Une corrélation de +1 indique que deux variables sont parfaitement corrélées positivement, de sorte que quand une variable augmente, l'autre variable augmente dans la même proportion. Une corrélation de -1 indique que deux variables sont parfaitement corrélées négativement, de sorte que quand une variable augmente, l'autre variable diminue dans la même proportion. Une corrélation de 0 indique que deux variables ne sont pas du tout corrélées ; N=752, comme illustré dans l'Annexe 1 du Rapport d'étude sur Everything DiSC.

Une technique statistique appelée mise à l'échelle multidimensionnelle confère elle aussi le caractère circocomplexe du modèle DiSC. Cette technique présente deux avantages. Premièrement, elle permet de vérifier visuellement la relation entre les huit échelles. Deuxièmement, elle permet aux chercheurs d'examiner simultanément l'ensemble des échelles. Sur la Figure 1, les échelles les plus proches ont un rapport positif plus fort. Les échelles plus éloignées sont plus dissemblables. Le modèle DiSC circocomplexe prévoit que les huit échelles seront disposées dans un format circulaire à intervalles égaux. Comme le montre la Figure 1, les échelles sont disposées conformément au modèle DiSC. (Sachant que la rotation MDS initiale est présentée ci-dessous et que cette rotation est

Figure 1



arbitraire.) Même si les huit échelles ne forment pas un cercle parfaitement équidistant (tel que le prévoit le modèle), il est pratiquement impossible d'obtenir cet idéal théorique avec des données réelles. Toutefois, la distance réelle entre les échelles est à peu près égale, ce qui conforte clairement le modèle et son évaluation.

Pour en savoir plus, visitez [aldabradeveloppement.com](http://aldabradeveloppement.com).