

LES OUTILS CLÉS DU MANAGER

Même adapté, un outil ne sert que si vous voulez qu'il simplifie votre management



D.I.S.C.

Mieux comprendre les comportements pour mieux communiquer (ne pas confondre avec DESC)

À QUOI ÇA SERT VRAIMENT



ARRÊTER DE CROIRE QUE TOUT LE MONDE FONCTIONNE COMME NOUS

Combien de tensions naissent simplement d'un malentendu ? Certains vont droit au but, d'autres ont besoin d'échanger. Certains décident rapidement, d'autres préfèrent analyser avant d'agir.

Le DISC permet de mieux comprendre les comportements observables afin d'adapter sa communication et sa manière de collaborer.

Il ne classe pas les personnes en "bonnes" ou "mauvaises" catégories. Il aide à mieux travailler ensemble.

COMMENT FAIRE CONCRÈTEMENT



4 TENDANCES COMPORTEMENTALES

Nous possédons tous une combinaison de ces 4 dimensions avec des intensités différentes.

D – Dominance

Orienté résultats et défis.

Le profil D aime décider, agir vite et atteindre ses objectifs.

I – Influence

Orienté relations et enthousiasme.

Le profil I apprécie les échanges, la créativité et le travail en réseau.

S – Stabilité

Orienté coopération et sécurité.

Le profil S recherche l'harmonie, l'écoute et la continuité.

C – Conformité

Orienté précision et qualité.

Le profil C apprécie les méthodes, l'analyse et les informations fiables.

À VOUS DE JOUER



OBSERVER VOTRE ÉQUIPE,

Qui semble davantage orienté résultats, relations, stabilité, analyse.

Comment devez-vous communiquer avec eux et devez-vous vous adapter ?

CE QUE CELA VA CHANGER POUR VOUS



COMMUNIQUER PLUS EFFICACEMENT

Ce que cela vous permet de changer, c'est de :

- mieux comprendre vos collaborateurs
- adapter votre communication
- limiter les incompréhensions
- renforcer la coopération
- gérer plus facilement certaines tensions

LE REGARD DU FORMATEUR



PAS TOUJOURS DES PROBLÈMES DE GENS

Les conflits sont souvent des problèmes de perception. Ce qui paraît être de la rigidité pour l'un peut être un besoin de fiabilité pour l'autre.

Ce qui paraît être de l'impatience peut être une forte orientation vers l'action.

Le manager qui comprend les différences de fonctionnement transforme souvent les tensions en complémentarités.

PETIT TRUC EN PLUS



OBSERVEZ AVANT D'INTERPRÉTER

Le DISC s'appuie sur les comportements observables.

Avant de conclure qu'une personne est "fermée", "autoritaire" ou "lente", observez simplement ce qu'elle fait et comment elle agit dans différentes situations.

Vous découvrirez souvent une logique différente de la vôtre.

LE PIÈGE CLASSIQUE



Enfermer les personnes dans une case.

Le DISC n'est pas une étiquette. Un collaborateur n'est pas "un D" ou "un C". C'est un individu capable d'adapter ses comportements selon les situations, les enjeux ou son expérience.

Le DISC éclaire les préférences, il ne détermine pas les capacités.

