

PRENDRE SON ENVOL

PROFIL



Take Flight Learning

RAPPORT INDIVIDUEL



Sophie Dupont
21 janvier 2023



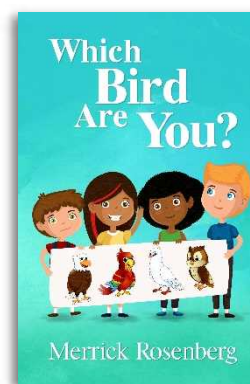
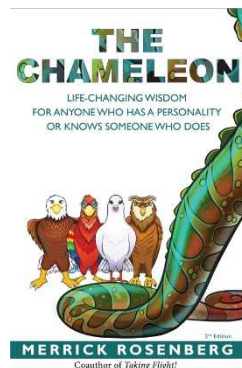
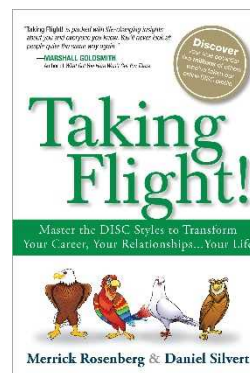
Le rapport *Prendre son envol avec DISC* est basé sur les styles DISC créés à l'origine par le Dr William Moulton Marston en 1928. Grâce à son travail et aux recherches approfondies de ceux qui ont suivi ses traces, les traits ont été regroupés en quatre styles principaux. Les personnes ayant des styles similaires ont tendance à présenter des caractéristiques comportementales spécifiques communes à ce style. Bien entendu, les gens ne sont pas définis par un seul style en particulier, nous partageons tous ces quatre styles à des degrés d'intensité variables.

L'acronyme DISC est représenté par les mots Dominance, Influence, Stabilité et Conscience. En 2012, Merrick Rosenberg a associé les quatre styles à l'Aigle, au Perroquet, à la Colombe et au Hibou dans son premier livre intitulé *Taking Flight!* afin de les rendre plus visuels et plus faciles à retenir. Ce livre a été suivi par *The Chameleon* en 2016, qui a introduit 22 courtes fables sur la façon d'être flexible et adaptable avec son style tout en restant fidèle à soi-même. Finalement, le livre *Which Bird Are You?* a fait apparition en 2021 pour présenter les oiseaux aux enfants.

Comprendre les styles peut vous aider à mieux vous comprendre et à mieux comprendre tous ceux que vous rencontrez. Cela peut mener à des relations plus solides et plus saines, à une plus grande réussite au travail et à une vie plus joyeuse.

Table des matières

Les oiseaux.	3
Les caractéristiques de chaque style.	11
Les caractéristiques des styles partagés.	12
Votre graphique expliqué.	13
Vos graphiques.	15
Se comprendre soi-même.	16
Aperçu du style.	17
Vous au travail.	18
Besoins et facteurs de motivation.	19
Gérer avec style.	20
La gestion du stress.	21
La gestion du conflit.	22
Votre style de communication.	23
Astuces de communication.	24
Communiquer avec les oiseaux.	25
Gérer avec style.	29
La sagesse du style.	31
Accepter les autres.	32
Difficultés potentielles.	33
Surutilisation des forces.	34
Planification dynamique des actions.	35
Prochaines étapes.	37





Les Aigles représentent le style D. Dans la nature, les Aigles ont une vision d'ensemble et revendiquent souvent un vaste territoire. Ils sont en charge ! Ils incarnent la conviction, l'autorité et la confiance. Sans hésitation, les Aigles peuvent plonger à une vitesse incroyable et saisir leur proie en plein vol. Les Aigles sont tellement motivés à atteindre leurs objectifs qu'une fois que leurs serres se sont verrouillées sur leur proie, ils préfèrent se noyer avant de la relâcher. Ça, c'est de l'engagement ! Les Aigles sont conçus pour la vision, la puissance et les résultats.

Orienté vers les résultats

Autoritaire Se déplace rapidement

Prend charge

Audacieux

Autonome

Pragmatique

Décisif

Fort

Direct



Dominant

Orienté vers les objectifs

Déterminé
Passionné
Confiant
Action

Compétitif

Prend des risques

Décidé

Soyez bref. Soyez brillant. Partez.



Tendances

- Recherche des résultats immédiats
- Provoque l'action
- Accepte les défis
- Prend des décisions rapides
- Remet en question le statu quo
- Résout les problèmes

Environnement souhaité

- Pouvoir et autorité
- Prestige et défis
- Réponses directes
- Possibilité d'avancement
- Absence de contrôle
- Nombreuses activités nouvelles et variées

Pour être plus efficace

- Comprenez que les autres sont nécessaires pour accroître le succès
- Considérez toutes les options avant de décider
- Soyez conscient des besoins émotionnels des autres
- Communiquez plus respectueusement en situation de stress
- Verbalisez les raisons de vos conclusions
- Soyez conscient des normes et des attentes existantes
- Détendez-vous et ralentissez le rythme
- Écoutez plus efficacement

Réponse au stress

- Dépasse les limites
- Agit de manière agitée
- Met de la pression sur les autres pour obtenir des résultats
- Fait des erreurs imprudentes
- Invalide les opinions des autres
- Parle brusquement et devient sarcastique
- Force les autres à partager le même point de vue
- S'ennuie de la routine
- Résiste à la participation de l'équipe





Les Perroquets représentent le style I. Entrez dans une forêt remplie de Perroquets, et vous ressentirez immédiatement leur énergie. Ils sont colorés, charismatiques et bavards. Ce sont des créatures sociales qui aiment être là où se trouve l'action... pour qu'ils puissent commenter et donner leur opinion. Les Perroquets sont en mouvement perpétuel et recherchent un divertissement presque constant. Ce sont des multitâches par excellence, capables de passer d'une chose à une autre, puis de revenir à ce qui avait attiré leur attention au départ. Les Perroquets sont au cœur de la forêt.



Je ne suis pas là pour être moyen, je suis là pour être génial!



Tendances

- Établit des liens avec les gens
- Ajoute du plaisir à l'environnement
- Motive et encourage les autres
- Suscite l'enthousiasme
- Voit les gens et les situations avec optimisme
- Participe dans un groupe

Environnement souhaité

- Popularité et reconnaissance sociale
- Reconnaissance publique de ses compétences
- Liberté d'expression
- Absence de contrôle et de détails
- Opportunité de verbaliser les idées
- Coaching et conseils
- Environnement de travail positif et optimiste

Pour être plus efficace

- Soyez objectif dans votre prise de décision
- Soyez plus réaliste dans les évaluations
- Établissez des priorités et des échéances
- Parlez moins et écoutez plus
- Terminez une tâche avant d'en commencer une autre
- Respectez vos engagements
- Prêtez plus d'attention aux détails
- Pratiquez une bonne gestion du temps

Réponse au stress

- Agit impulsivement
- Prend des décisions instinctives sans faits
- Surestime les capacités des autres
- Surévalue
- Devient inattentif aux détails
- Fait confiance aux gens sans discernement
- Perd la concentration
- Sous-estime le temps nécessaire
- Devient trop optimiste





Colombes



Les Colombes représentent le style S. Contrairement aux Aigles qui exigent leur propre espace, les Colombes nichent avec des centaines d'autres Colombes à proximité, partagent leurs ressources et se soutiennent mutuellement. Tout au long de l'histoire, la Colombe a été le symbole universel de la paix et de l'amour. Les Colombes accordent une grande importance aux besoins de ceux qui font partie de leur troupeau. Lorsqu'elles trouvent de la nourriture, elles partagent avec leurs pairs et elles sont reconnues pour voyager en groupe.



Ne pouvons-nous pas tous nous entendre?



Tendances

Désire aider les autres
Crée un environnement de travail stable et harmonieux
Fait preuve de patience
Fait preuve de loyauté
Écoute avec empathie
Perfome de manière cohérente et prévisible

Environnement souhaité

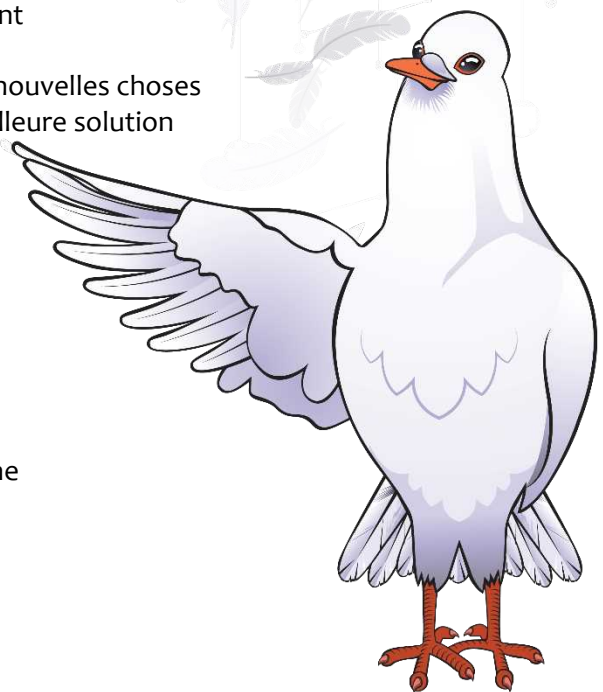
Maintien du statu quo
Routines prévisibles
Conditions de travail calmes
Appréciation sincère
Identification avec un groupe
Conflit minimal
Crédit pour le travail accompli

Pour être plus efficace

Validez votre estime personnelle
Impliquez-vous dans plusieurs tâches
Fixez des limites avec les autres
Encouragez la créativité
Exprimez vos besoins en période de changement
Affirmez-vous davantage
Sortez de votre zone de confort et essayez de nouvelles choses
Acceptez que le conflit puisse mener à une meilleure solution

Réponse au stress

Insiste sur le maintien du statu quo
Aide les autres avant de penser à soi
Prend beaucoup de temps pour s'ajuster
A de la difficulté à effectuer plusieurs tâches
A besoin d'avoir toutes les informations
A de la difficulté à innover
Attend une directive avant de débiter une tâche
A besoin d'une orientation structurée
Semble calme même en situation de stress





Les Hiboux représentent le style C. Grâce à leurs yeux pénétrants et à une rotation de tête impressionnante, les Hiboux peuvent littéralement voir à 360 degrés autour d'eux. Ils sont bien équipés pour saisir chaque détail du monde qui les entoure. Les Hiboux peuvent repérer une souris dans l'obscurité à 100 mètres de distance et leur audition est si précise qu'ils peuvent ajuster leur trajectoire en plein vol. La précision des Hiboux est remarquable dans tout ce qu'ils entreprennent. Les Hiboux ne recherchent pas l'attention. Ils travaillent surtout la nuit et sont bien plus nombreux qu'on ne le pense.



Si je dois faire quelque chose, je vais bien le faire.



Tendances

Se concentre sur les tâches importantes
Pense de manière analytique, en pesant les pour et le contres
Agit de manière diplomatique avec les gens
Vérifie l'exactitude
Analyse la qualité de la performance
Utilise une approche systématique pour résoudre les problèmes

Environnement souhaité

Attentes de performance clairement définies
Valorisation de la qualité et de la précision
Atmosphère réservée et professionnelle
Contrôle des facteurs qui affectent les performances
Opportunité de poser des questions de type *Pourquoi?*
Cadre de travail défini
Avoir du temps pour réaliser des performances à la hauteur de leurs normes élevées

Pour être plus efficace

Tenez compte de l'intention derrière les règles et les directives
Respectez la valeur personnelle autant que les réalisations
Faites preuve d'enthousiasme et de désir de réussite
Tolérez l'ambiguïté
Développez une tolérance pour les conflits
Déléguiez les tâches importantes
Initiez et facilitez les discussions
Prenez des décisions sans toutes les informations

Réponse au stress

A besoin de directives claires pour agir
Hésitant à décider sans données
Limité par les procédures existantes
Prend des décisions lentes et réfléchies
Évite les conflits interpersonnels
Se concentre exclusivement sur les tâches
Intériorise le stress
Impose des restrictions rigides aux autres
Se fie uniquement aux faits, et non à l'intuition





Les caractéristiques de chaque style

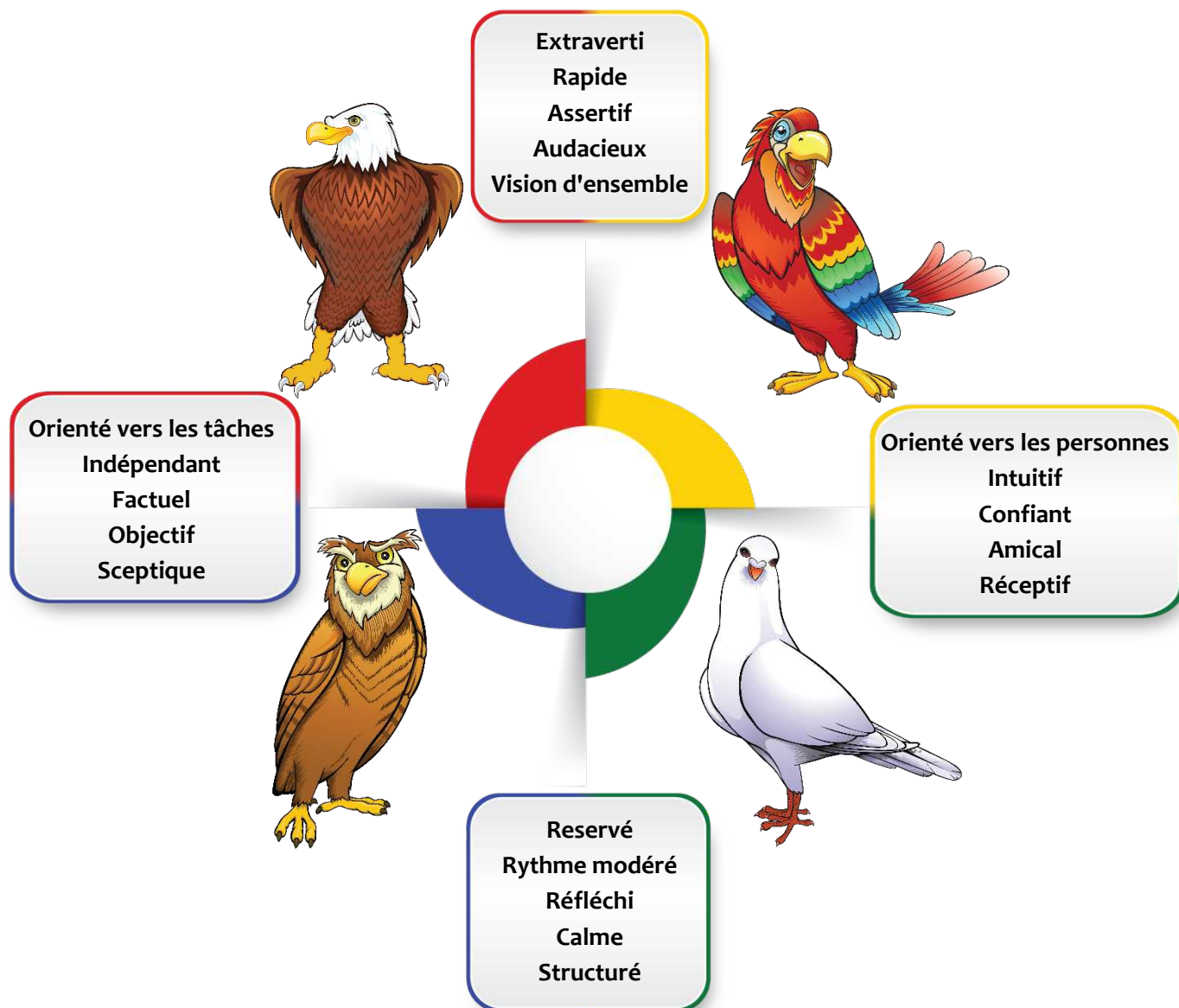


Traits	Décisif Compétitif Audacieux Direct Innovateur Persistant Aventureux Solutionneur Orienté résultats	Charmant Bavard Convaincant Enthousiaste Inspirant Optimiste Persuasif Sociable Confiant	Calm Amicale Bonne auditrice Patiente Harmonieuse Sincère Empathique Stable Esprit d'équipe	Précis Logique Analytique Interrogateur Diplomatique Détailé Recherche les faits Objectif Exact
Tend à être	Assertif	Enthousiaste	Attentionnée	Contemplatif
Priorité	Indépendance	Interaction	Stabilité	Exactitude
Force personnelle	Prendre l'initiative	Motiver	Supporter	Organiser
À l'aise avec	Prendre les choses en main	La convivialité	Faire partie d'une équipe	L'ordre et la planification
Tâches préférées	Remettre en question	Socialiser	Standardiser	Structurer
Besoins	Contrôle	Positivité	Routine	Normes
Désirs	Contrôle, action	Approbation, moins de structure	Routine, harmonie	Normes, qualité
En cas de conflit	Exige de l'action	Détourne	Accommode	Analyse
Peur	Perdre	Le rejet	Changement soudain	Avoir tort
Irritations	Indécision, inefficacité	Routine, complexité	Insensibilité, changement imprévu	Erreurs, irrationalité
Mesure la valeur par	Impact ou résultats	Reconnaisances, compliments	Compatibilité, contributions	Précision, exactitude, qualité des résultats
Sous le stress, peut devenir	Dictateur, agressif	Sarcastique, superficiel	Soumis, indécis	Retiré, entêté
Atteinte de la conscience de soi	Abandonne le contrôle	Gère objectivement le rejet	Se défend en cas de confrontation	N'est pas sur la défensive lorsqu'on le critique
Doit travailler	Empathie et patience	Contrôle des émotions et suivi de l'action	S'affirmer, être direct	Laisser de côté le perfectionnisme



Les caractéristiques des styles partagés

Parfois, les caractéristiques sont partagées par des paires de styles, ce qui aide à combler l'écart entre un quadrant et le suivant. Par exemple, les Aigles et les Perroquets sont tous deux extravertis, tandis que les Aigles et les Hiboux partagent tous deux une nature indépendante.





Votre graphique expliqué

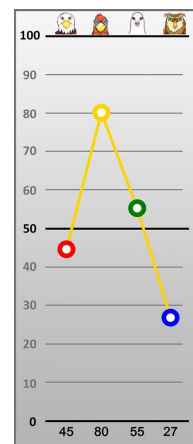
Chaque personne a un peu des quatre styles en soi. Les individus ne sont pas uniquement un Aigle, un Perroquet, une Colombe ou un Hibou. Le point le plus élevé de votre graphique représente votre style le plus fort. La combinaison des quatre points crée vos tendances comportementales globales. Les informations contenues dans ce rapport sont basées sur le graphique 3, votre style global.

La ligne médiane représente une ligne d'énergie. Les points situés au-dessus de la ligne sont susceptibles de vous donner de l'énergie. Les points situés en dessous de la ligne sont susceptibles de vous vider de votre énergie. Les chiffres sur le côté gauche du graphique indiquent l'intensité de chaque style et la probabilité que vous affichiez ce style fréquemment.

Il existe de nombreuses configurations des graphiques et aucune n'est bonne ou mauvaise. Certains graphiques oscillent autour de la ligne médiane, tandis que d'autres peuvent présenter des valeurs élevées et des valeurs faibles. Si un style est élevé sur le graphique, par exemple au-dessus de 80, vous présentez probablement des comportements liés à ce style de façon fréquente et ces comportements vous satisfont. Les styles qui ont un pointage inférieur à 20 illustrent des comportements qui sont probablement manifestés moins souvent et il faut de l'énergie pour les faire ressortir.

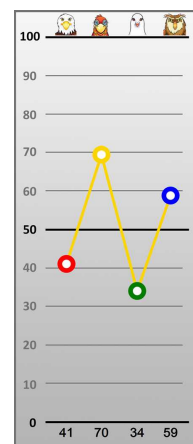
Graphique 1 – Style adapté / Soi public

Ce graphique indique comment vous vous adaptez au monde qui vous entoure. Si vous vous êtes imaginé(e) dans un cadre professionnel lorsque vous avez répondu aux questions, ce graphique représente probablement la façon dont vous agissez au travail. Parfois, nous ne révélons pas notre Soi privé parce que notre approche naturelle est incompatible avec la culture dans laquelle nous évoluons ou avec les exigences de notre rôle. Le désir d'être accepté ou de faciliter l'harmonie peut également amener une personne à afficher des comportements différents de son style naturel. Ce graphique peut changer lorsque vous êtes dans un rôle ou un environnement différent.



Graphique 2 – Style naturel / Soi privé

Ce graphique indique l'intensité de vos comportements instinctifs, de vos motivations et de vos peurs. Il s'agit de votre approche fondamentale et elle est susceptible de refléter votre vrai personne. C'est ainsi que vous agissez lorsque vous vous sentez bien à la maison, lorsque vous ne cherchez pas à impressionner les autres ou de vous adapter à un travail ou à un environnement. Ce graphique a tendance à être plus stable dans le temps.





Graphique 3 – Style général / Soi perçu

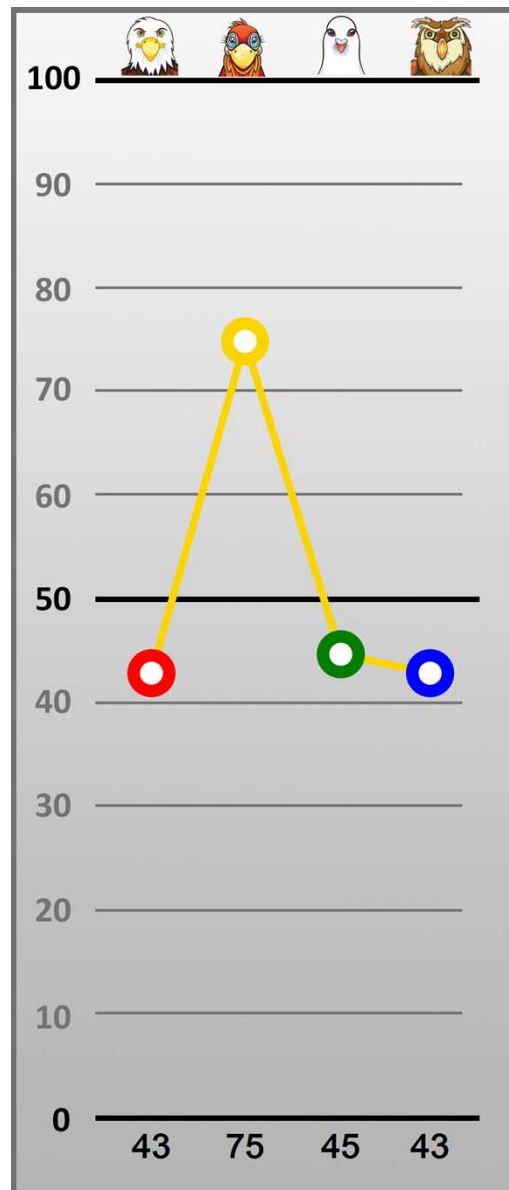
Puisque vous vous voyez à la maison, au travail et partout où vous allez, vous êtes la seule personne à avoir une vue d'ensemble de la façon dont vous agissez. Ce graphique représente la façon dont vous êtes susceptible de vous voir, car il reflète la manière dont vous agissez et réagissez aux personnes et aux situations.

Peu ou pas de différence entre votre Soi public et votre Soi privé indique que vous utilisez les mêmes comportements naturels tout au long de votre vie. Dans ce cas, vous n'avez pas vraiment besoin d'adapter votre style à votre environnement. Par exemple, si vous vous êtes imaginé(e) au travail pendant que vous répondiez aux questions, votre travail vous permet de montrer votre soi profond et ne vous oblige pas à sortir de votre approche naturelle très souvent.

Si le Soi public est différent du Soi privé, vous pouvez ressentir le besoin d'adapter votre style à votre travail, à l'environnement de travail ou aux attentes envers vous compte tenu votre rôle. À long terme, cela peut créer du stress ou de la fatigue, car travailler en dehors de votre style naturel requiert beaucoup d'énergie.

Si ce graphique est relativement plat (par exemple, tous les points tombent entre 40 et 60), il se peut que vous viviez un changement important dans votre vie. Les événements majeurs, tels que le début d'un nouvel emploi, le mariage ou la naissance d'un enfant, peuvent aplatir temporairement ce graphique pendant que vous adoptez les comportements nécessaires dans votre nouvelle réalité.

Comparez les graphiques du Soi public et du Soi privé et recherchez les différences. Réfléchissez à ce qui pourrait être à l'origine de ces différences et demandez-vous si cela vous épuise ou vous cause du stress.

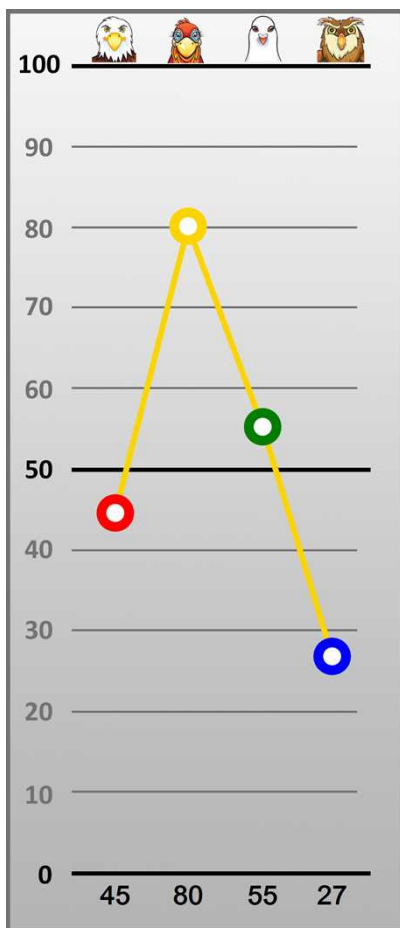




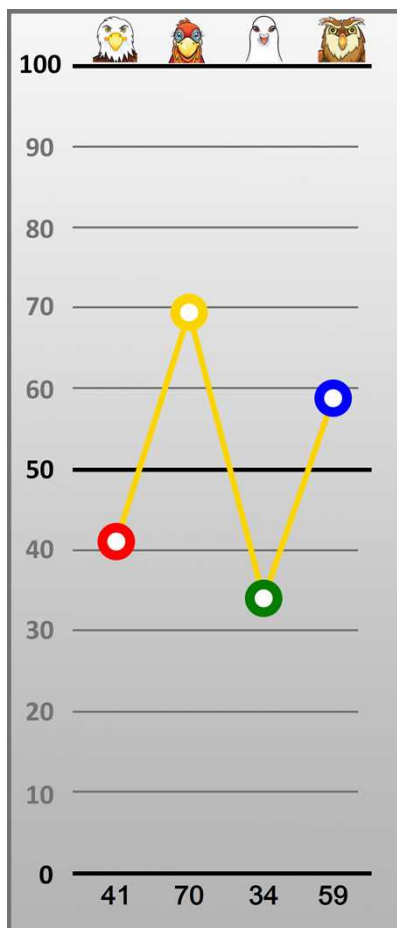
Vos graphiques

Ces trois graphiques représentent un aperçu de votre style.

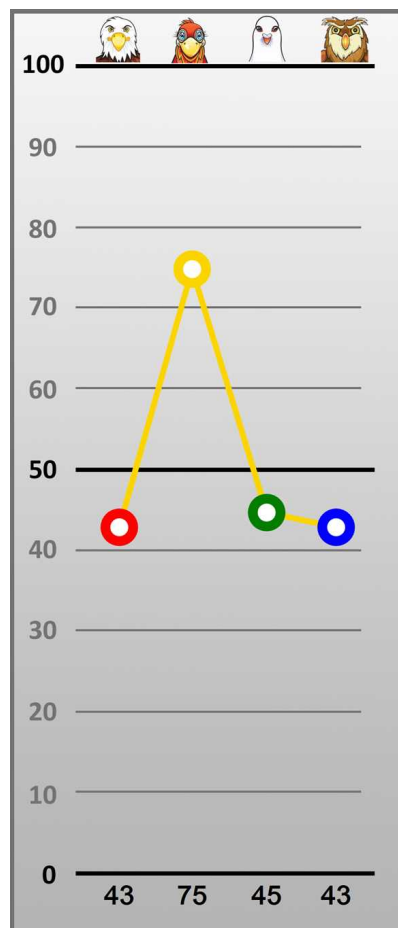
Graphique 1
Style adapté / Soi public



Graphique 2
Style naturel / Soi privé



Graphique 3
Style général / Soi perçu





Se comprendre soi-même

Vous avez la capacité de gérer les problèmes urgents de manière décontractée. C'est un atout pour l'équipe, en particulier lorsque la pression est élevée. Vous pouvez faire un trait d'humour pour relâcher la tension et permettre à l'équipe de se recentrer sur le problème, en l'abordant éventuellement sous un angle nouveau. De plus, vous réfléchissez rapidement et faites preuve d'aisance verbale.



Vous vous exprimez avec d'excellentes aptitudes verbales. Cela signifie que vous êtes capable de concevoir un discours ou une présentation rapidement, facilement et sans beaucoup de stress. C'est une force mais n'oubliez pas de vous arrêter de parler de temps en temps et d'écouter les idées des autres.

Sophie, vous faites preuve de beaucoup d'énergie en particulier dans votre vie sociale et vous êtes très doué(e) pour rencontrer de nouvelles personnes. Cela vient de votre intérêt sincère pour les autres, de votre aisance verbale, de votre sens modéré de l'urgence et du fait que vous ne ramenez pas tout à vous. Si vous êtes dans une file d'attente, vous pouvez avoir tendance à converser avec les autres personnes. C'est une démonstration naturelle de votre facilité à nouer des liens avec les gens.

Vous pouvez changer l'ambiance autour de vous, la faisant passer de sérieuse à légère. Vous êtes, en effet, capable d'alléger l'atmosphère d'une situation tendue sans humour agressif ; c'est à dire sans vous moquer de quelqu'un. Vous pouvez également détendre l'atmosphère sans pour autant minorer l'importance d'une situation. Non seulement cela libère d'une partie de la tension, mais cela peut également apporter un peu de créativité pour trouver une solution à un problème.

Vous avez confiance en votre capacité à motiver les autres pour atteindre le résultat désiré. Vous êtes capable de persuader les membres de l'équipe lorsque c'est nécessaire, et en faisant en sorte qu'ils restent impliqués avec plaisir. A certains moments, toutefois, les gens peuvent vous décevoir. Lorsque cela arrive, vous pouvez avoir tendance à douter de vos capacités à les motiver. Gardez à l'esprit que certaines personnes sont plus difficiles à convaincre.

Vous avez tendance à être optimiste et à compter sur cet optimisme pour motiver les autres. Cette force peut être utilisée dans des situations diverses pour amener des personnes très différentes à coopérer sur un projet. Bien que certaines de ces personnes peuvent ne pas s'adapter parfaitement à l'équipe, vous pouvez servir de catalyseur pour garder tout le monde à bord.

Vous êtes très axé(e) sur les relations interpersonnelles - vous aimez les gens, et vous voulez être aimé(e) en retour. C'est un trait de caractère qui peut vous occasionner des hauts et de bas sur le plan émotionnel. Vous êtes au sommet quand les choses vont bien et que les gens se conduisent de manière appropriée. Vous tombez au creux de la vague quand les gens ne s'entendent pas, ou quand quelque chose que vous avez dit ou fait ne leur convient pas. Lorsque cela se produit, vous pouvez vous sentir comme si tout s'effondrait. Allez à la rencontre de la personne insatisfaite et déterminez avec elle de manière pro-active ce que vous pouvez faire pour remédier à la situation.

Vous allez facilement vers les autres et faites preuve d'assurance face à de petits groupes de personnes comme face à de grands groupes. Vous pouvez cultiver cette aptitude en choisissant des missions qui la mettront en avant.





Aperçu du style

Caractéristiques générales:

- **Vos objectifs:** Obtenir l'approbation, la popularité et la reconnaissance
- **Ce que vous apportez à l'entreprise:** Personne sachant promouvoir leurs idées, attirer l'attention et générer de l'énergie autour de leurs projets.
- **Vos Comportements & caractéristiques émotionnelles:** Tout à fait disposé(e) à accepter et à comprendre les autres.
- **La façon dont vous agissez sur l'équipe:** En faisant acte de reconnaissance, en favorisant des opportunités.
- **La façon dont les autres sont estimés:** Leur capacité à s'exprimer et à faire partager des expériences.
- **Lorsque vous êtes sous pression:** Peut négliger les détails et être désorganisé(e); Peut se focaliser sur le plan d'ensemble, la vue globale, de manière excessive; Peut paraître trop émotif(ve) et peut sembler avoir du mal à se concentrer sur la tâche.
- **Vos points de vigilance:** Peut féliciter ou faire des éloges de manière excessive ; peut apparaître trop optimiste; superficiel(le) et peu authentique.
- **Vos peurs:** Être mal vu au point que cela porte atteinte à son image et à l'estime de soi.



Vos forces:

- Vous êtes capable de communiquer avec de grands groupes comme avec un petit nombre de personnes, en restant calme et confiant(e).
- Vous faites preuve d'agilité intellectuelle pour résoudre les problèmes.
- Vous avez un excellent esprit d'équipe.
- Vous êtes capable de générer de l'enthousiasme chez les autres.
- Vous démontrez d'excellentes aptitudes pour les relations humaines.
- Vous apportez de l'optimisme à l'équipe.
- Vous faites preuve d'aisance verbale.

Vos zones de développement potentielles:

- Vous pouvez surestimer votre capacité à persuader ou à manager les autres.
- Vous pourriez avoir besoin d'aide pour renforcer vos compétences en gestion du temps.
- Vous pouvez avoir tendance à promettre un peu plus que ce que vous pouvez réaliser, puis à demander de l'aide pour tenir les délais.
- Vous pouvez être facilement distrait(e), trouvant parfois difficile de rester concentré(e) lors de réunions ou de présentations.
- Vous pouvez réagir de façon impulsive au lieu de temporiser et réfléchir.
- Vous pouvez avoir une écoute sélective, et n'écouter que ce que vous voulez bien entendre.
- Certaines de vos décisions ont tendance à être basées sur des informations superficielles. Vous pourriez avoir besoin de creuser davantage avant de prendre une décision.





Sophie au travail

Chacun d'entre nous a tendance à agir à l'intérieur d'un éventail de comportements en fonction de son style. Nous pouvons imaginer que les Perroquets créent de l'enthousiasme au travail, tandis que les Colombes cherchent à créer l'harmonie. Les Aigles s'assurent que les gens soient concentrés sur l'objectif, tandis que les Hiboux assurent la qualité. Bien sûr, tout le monde peut adopter n'importe quel comportement, mais nous avons tous des tendances que nous observons régulièrement. Nous avons également un environnement de travail idéal qui correspond à notre style. Lorsque nous travaillons dans cet environnement, nous nous sentons à l'aise et confortables. Cette section décrit les tendances comportementales de Sophie au travail ainsi que le type d'environnement dans lequel Sophie s'épanouira.



Tendances au travail:

- Vous affichez généralement un niveau d'énergie élevé et vous êtes très doué(e) pour rencontrer de nouvelles personnes.
- Vous faites confiance aux membres de l'équipe pour exercer leurs responsabilités et tenir leurs engagements.
- Vous avez tendance à être optimiste et à compter sur cette attitude pour impliquer et motiver les autres.
- Vous souhaitez être vu(e) comme une personne avec qui on s'entend facilement. Vous n'irez pas délibérément vous confronter aux autres.
- Vous faites facilement connaissance avec les autres et vous vous sentez à l'aise dans de grands groupes comme dans de petits groupes de personnes.
- Vous aimez entretenir votre réseau relationnel et vous connaissez une grande diversité de personnes dans le cadre de votre travail. Cela peut être un atout pour l'équipe ou l'entreprise quand des contacts supplémentaires deviennent nécessaires.
- Vous êtes capable de faire en sorte que les personnes s'impliquent davantage via une conversation amicale avec chacun d'entre eux.

Vous avez tendance à être plus efficace dans les environnements qui offrent:

- Un environnement de travail bienveillant.
- Des opportunités de vous exprimer.
- La liberté de bouger, que ce soit à l'intérieur de l'entreprise ou à travers le pays.
- Une reconnaissance publique pour vos réalisations.
- Des activités avec de nombreuses opportunités d'interactions avec d'autres.
- La variété dans les tâches et les projets.
- L'absence de contrôle, de gestion des détails et de paperasse.





Besoins et facteurs de motivation

Comme l'a expliqué le Dr Abraham Maslow, nous avons tous des besoins physiologiques, tels que la nourriture, l'eau et le logement. Nous avons également des besoins de sécurité, des besoins sociaux, des besoins d'estime et le désir d'accomplissement de soi. Si nous étendons ce modèle, les individus ont également des besoins propres à leur style. Par exemple, les Aigles ont un besoin élevé d'accomplissement et un désir de gagner. Les Perroquets ont besoin de beaucoup de positivisme et d'excitation. Les Colombes ont besoin d'acceptation et d'harmonie, et les Hiboux ont besoin de structure et de précision. Chaque personne, en fonction de son style, est motivée à adopter des mesures pour répondre à ses besoins. Voici les besoins et les facteurs de motivation de Sophie en fonction de son style.



Besoins:

- Des compétences organisationnelles accrues pour éviter tout désordre ou de possibles confusions.
- Concentrer la communication sur les tâches opérationnelles et réduire les commentaires hors sujet ou les bavardages.
- Se sentir apprécié(e) en tant que membre de l'équipe pour être plus efficace.
- Avoir l'esprit plus pratique et être moins idéologique.
- Une meilleure gestion du temps.
- Plus d'objectivité et moins d'émotions dans la prise de décision.
- Porter une plus grande attention à la réalisation des tâches, à l'organisation du travail, au business ou aux profits.

Facteurs de motivation:

- Des récompenses qui reconnaissent vos aptitudes, compétences et réalisations.
- Une équipe pour vous seconder sur les détails et le suivi.
- Un environnement offrant de la mobilité et de la variété.
- Des missions qui permettent de communiquer avec une grande diversité de personnes.
- Une reconnaissance officielle pour le succès d'un projet ou l'atteinte d'un objectif.
- La reconnaissance en tant que membre important d'un groupe ou d'une équipe.
- Une équipe ou une entreprise solides auxquelles s'identifier.





Le leadership à son meilleur:

En tant que leaders, nous communiquons, déléguons et donnons de la rétroaction. Nous évaluons les options, prenons des décisions et en assumons les résultats. Nous créons une culture, partageons une vision et rallions les autres. Nous réunissons des personnalités diverses au sein d'une équipe ou d'une communauté. Aucun style d'oiseau n'est meilleur qu'un autre en matière de leadership. Au contraire, chaque style aborde le leadership différemment et doit naviguer à travers ses forces et ses défis. Voici vos points forts et vos contributions uniques en tant que leader.



- Vous apportez de la gaieté et de l'humour dans les groupes, en faisant de la place à l'authenticité.
- Dans les situations où l'information est rare et peu fiable, vous improvisez et vous vous adaptez de manière fluide.
- Vous créez de l'énergie avec une narration passionnée et un but sincère.
- Dans les situations difficiles, vous trouvez des points positifs, gardez le moral élevé et ralliez l'équipe.
- Vous développez des cultures engageantes et dynamiques qui inspirent un moral élevé et de la camaraderie.
- Vous donnez aux gens les moyens de définir leur rôle, de gérer leur temps et de fixer leurs propres objectifs.

Le leadership en situation de stress:

Chaque style de personnalité peut fournir un leadership efficace, surtout dans des conditions idéales. Nous avons tendance à exprimer nos forces et à gérer nos faiblesses avec élégance lorsque tout va bien. Mais dans les circonstances les plus décourageantes, stressantes et difficiles, nous risquons de surutiliser nos forces. Nous pouvons faire ressortir des aspects de notre style qui ne servent ni à nous, ni aux personnes que nous gérons. En anticipant la façon dont nous pouvons trébucher dans des conditions difficiles, nous pouvons nous rattraper avant de tomber. Nous pouvons unir la flexibilité du style et la conscience émotionnelle pour rester sur nos pieds et nous déplacer avec agilité dans un environnement difficile. Voici à quoi peut ressembler votre style de leadership lorsque vous n'êtes pas à votre meilleur:

- Vous minimisez les conflits d'équipe, préférant les ignorer plutôt que de les aborder
- Vous recherchez la validation et l'accord de vos coéquipiers et vous écarterez ceux qui s'opposent.
- Vous changez de plan trop souvent, ce qui décourage les gens d'investir des efforts à l'avance.
- Vous prenez des décisions basées sur l'émotion et l'instinct plutôt que sur les faits et la raison.
- Vous monopolisez les conversations et vous vous battez pour rester le centre de l'attention.
- Vous résistez à l'élaboration de plans et de stratégies et passez des idées à l'exécution de manière improvisée.





La gestion du stress

Le stress n'est ni bon, ni mauvais. Nous stressons intentionnellement notre corps pour améliorer notre force et notre endurance. Nous stressons notre esprit pour accroître nos connaissances et nos capacités. Nous stressons même nos relations pour résoudre les conflits et établir un lien plus sain. Ce que nous percevons comme stressant dépend de notre style, mais chaque style vit du stress. C'est à ce moment que nos facteurs de stress physiques, mentaux et émotionnels commencent à nous sembler insupportables, mais inévitables. Pour nous soulager, nous agissons souvent d'une manière qui, ironiquement, crée encore plus de stress pour nous et pour les autres. Mais en sachant comment nous réagissons au stress, et ce dont nous avons besoin pour le surmonter, nous pouvons gérer les situations stressantes avec grâce.



En situation de stress, vous pouvez paraître:

- Incohérent(e)
- Superficiel(le)
- Empressé(e)
- Impulsif(ve)
- Irréaliste

En situation de stress, vous pouvez avoir besoin de :

- D'action et D'interaction
- D'avancer sur un rythme rapide pour vous stimuler
- De briller, de maintenir votre réputation





La gestion du conflit

Les conflits se produisent souvent lorsque les gens ont des besoins ou des opinions incompatibles. Les conflits se produisent également lorsque des personnes de styles différents ne se comprennent pas. Lorsque les différences sont mal gérées, les gens peuvent se sentir blessés, prendre des décisions inefficaces et obtenir de mauvais résultats. Toutefois, si le conflit est bien géré, ce dernier peut approfondir notre capacité d'empathie, renforcer nos relations et nous permettre de résoudre les problèmes de manière efficace. Chaque style a le potentiel de rendre un conflit destructeur ou constructif. Lorsque nous comprenons comment notre style affecte notre approche en gestion de conflits, nous pouvons transformer les désaccords en interactions positives.



Vos comportements typiques lors d'un conflit:

- Vous pouvez ressentir un désir de vengeance si quelqu'un contredit vos plans ; toutefois, vous n'êtes pas très enclin(e) à donner suite. Vous pouvez soit choisir d'ignorer la question afin de préserver la relation, soit simplement laisser sortir votre colère.
- Vous n'êtes pas vraiment à l'aise avec le conflit, l'agressivité et la colère. Vous faites tout ce que vous pouvez pour les éviter. Si possible, vous fuirez physiquement tout environnement conflictuel où la colère s'exprime. Si cela n'est pas possible, vous chercherez probablement à utiliser votre humour naturel pour réduire le niveau de tension. Si aucune approche ne fonctionne, vous serez tenté(e) d'ignorer le conflit. Toutefois, comme vous attachez une grande importance aux relations entre les gens, cette tactique sera rarement couronnée de succès.
- Votre colère est généralement une réponse à une attaque personnelle ou, éventuellement, au manque de soutien d'une personne sur laquelle vous comptiez vraiment. Vous pouvez également mal interpréter un commentaire (prendre une critique sur la manière dont un problème est résolu comme une attaque personnelle), surtout si cela concerne l'une de vos contributions.

Stratégies pour réduire les conflits et accroître l'harmonie:

- Reconnaissez que vous ne résoudrez pas un conflit en l'évitant. Prenez le risque d'affirmer clairement votre point de vue, vos attentes, vos sentiments, quitte à perdre l'approbation de votre interlocuteur ou interlocutrice. Mais assurez-vous, bien entendu, d'écouter attentivement ses réactions.
- Vous avez tendance à penser à voix haute. Les autres peuvent prendre vos réflexions intérieures pour des engagements réels et être déçus lorsque ces « engagements » ne sont pas tenus. Prévenez les autres quand vous explorez simplement des idées et des options.
- Prenez le temps de clarifier les engagements et les attentes des autres. Ne faites aucune hypothèse sur ce que les autres feront. Obtenez toujours un engagement spécifique.





Le style de communication de Sophie

Lorsque nous parlons et que nous écrivons, tout a du sens ! Nous communiquons naturellement comme nous voudrions que les autres communiquent avec nous. Pour nous, le contenu, le ton et le langage non verbal correspondent à ce que nous voulons communiquer. Pour d'autres, peut-être pas. Ce qui peut sembler clair pour un style peut être un casse-tête ou une énigme pour un autre. En l'absence de compréhension, nous nous basons sur des hypothèses. Mais avec une conscience plus profonde de la façon dont nous avons tendance à communiquer, nous pouvons devenir plus efficaces pour partager nos demandes, nos idées, nos sentiments et nos opinions. Nous pouvons anticiper comment notre communication sera perçue par les autres oiseaux.



- Vous avez tendance à communiquer ce qui vous passionne, tout en ignorant les sujets négatifs mais importants.
- Vos courriels et messages peuvent contenir plus de points d'exclamation et d'émojis que la moyenne.
- Lorsque vous avez besoin de dire quelque chose, vous risquez d'interrompre les gens ou de choisir un moment inapproprié.
- Vous avez tendance à communiquer avec des histoires, des exemples et un langage métaphorique.
- Votre communication énergique a tendance à animer les grands groupes et à favoriser la participation.
- Vous changez de ton, imitez des personnages et utilisez un langage corporel expressif pour animer votre point.





Astuces de communication

Les suggestions suivantes peuvent aider les personnes qui interagissent avec vous à comprendre et à connaître vos préférences en matière de communication. Pour utiliser efficacement ces informations, partagez-les avec d'autres personnes et discutez également de leurs préférences.



Lorsque vous communiquez avec Sophie, voici ce qu'il faut faire:

- Parlez de choses qui l'encouragent à réaliser ses rêves et ses objectifs.
- Offrez-lui une aide sur la façon de transformer les idées en réalité.
- Demandez-lui son aide sur des missions spécifiques.
- Utilisez ses propres mots pour recentrer la conversation sur le sujet en cours.
- Prévoyez du temps supplémentaire dans votre planning pour parler et créer des liens avec lui.
- Assurez-vous de bien préciser les instructions pour une action suivie.
- Soyez engageant(e), stimulant(e) et rapide.

Lorsque vous communiquez avec Sophie, voici ce qu'il ne faut pas faire:

- Laisser la discussion s'égarer sur des sujets sans intérêt.
- Être excessivement centré(e) sur les tâches.
- Coller de manière trop rigide à l'agenda.
- Se perdre dans les faits, les chiffres ou les concepts abstraits.
- Être impersonnel(le) ou donner des leçons.
- Être froid(e), distant(e) ou strict(e).
- Laisser des décisions en suspens. Assurez-vous que vos choix soient bien arrêtés et déclinés en plans d'action.





Communiquer avec l'Aigle

Le temps des Aigles est précieux. Soyez bref(ve), organisé(e) et allez droit au but. Donnez-leur des informations et des options pertinentes, avec des probabilités de succès. Donnez-leur des détails écrits à lire à leur guise, le tout sur une seule page, si possible. Faites appel à leur sens de l'accomplissement. Renforcez leur ego en soutenant leurs idées et reconnaissez leur pouvoir et leur prestige. Laissez-les prendre les choses en main. Si vous n'êtes pas d'accord, défendez les faits, pas les sentiments. En groupe, permettez-leur d'avoir leur mot à dire. En général, soyez efficace et compétent(e).

Dans les relations:

- Fournir des solutions plutôt que de l'empathie
- Énoncez clairement vos émotions plutôt que d'attendre qu'ils devinent votre état émotionnel
- Donnez-leur la possibilité de participer aux décisions, même les plus mineures
- Reconnaissez que leur style de communication assertif et direct ne signifie pas nécessairement qu'ils sont en colère ou qu'ils se sentent concernés par quelque chose
- Laissez l'Aigle rayonner lors de la négociation de l'achat d'une maison ou d'une voiture
- Acceptez que l'Aigle ait besoin que vous lui racontiez des histoires courtes et des explications plutôt qu'une longue histoire

Dans les milieux sociaux:

- Faites-leur savoir que vous n'avez pas l'intention de leur faire perdre du temps
- Reconnaissez leurs victoires et leur impact
- Accordez-leur votre temps et toute votre attention
- Sortez de la routine et soyez spontané(e)
- Participez à une compétition amicale
- Donnez-leur la possibilité de prendre des décisions

Au travail, aidez-les à:

- Évaluer les risques de manière plus réaliste
- Faire preuve de plus de prudence et de réflexion avant de prendre des décisions
- Suivre les règles, règlements et attentes pertinents
- Reconnaître et solliciter les idées des autres
- Expliquer les raisons derrière les décisions
- Cultiver une plus grande attention et réactivité aux émotions





Communiquer avec le Perroquet

Les Perroquet s'épanouissent grâce à la reconnaissance personnelle, alors répandez-la avec enthousiasme. Soutenez leurs idées, leurs objectifs, leurs opinions et leurs rêves. Essayez de ne pas contredire leurs idées fantaisistes, soyez plutôt enthousiaste à leur sujet. Ce sont des papillons sociaux, alors soyez prêt(e) à papillonner avec eux. Une forte présence, une conversation stimulante et divertissante, des plaisanteries et de la vivacité les séduiront. Ils sont orientés vers les gens, alors donnez-leur le temps de socialiser. Évitez de vous précipiter dans des tâches. En général, intéressez-vous à eux.

Dans les relations:

- Cherchez des occasions d'être spontané(e)
- Laissez les corvées de côté et amusez-vous à la place
- Célébrez leurs réalisations avec enthousiasme
- Laissez de côté vos habitudes prédictives
- Comprenez qu'ils ne sont pas attachés à leurs idées originales
- Acceptez qu'ils parlent beaucoup et peuvent être le centre de l'attention lors d'une conversation, mais recentrez-les au besoin

Dans les milieux sociaux:

- Privilégiez une approche positive, optimiste et chaleureuse
- Écoutez leurs histoires et leurs expériences
- Répondez de manière ouverte et sympathique
- Évitez les discussions négatives ou désordonnées
- Ne demandez pas beaucoup de suivis, de détails ou d'engagements à long terme
- Ne parlez pas trop longtemps sans leur donner l'occasion de s'exprimer

Au travail, aidez-les à:

- Établir des priorités et à s'organiser
- Voir la globalité des tâches jusqu'à leur achèvement
- Considérer les personnes et les tâches de manière plus objective
- Éviter de donner et de recevoir des conseils de manière excessive
- Prendre des notes
- Se concentrer sur l'objectif principal et éviter les distractions





Communiquer avec la Colombe

Les Colombe sont orientées vers les relations et recherchent l'harmonie. Allez-y doucement, gagnez leur confiance, soutenez leurs sentiments et montrez un intérêt sincère. Parlez en termes de sentiments, pas de faits. Les Colombes ne veulent pas froisser les plumes. Elles veulent s'assurer que tout le monde approuve leurs décisions et leur personne. Donnez-leur le temps de solliciter l'opinion de leurs collègues. Ne forcez jamais une Colombe à se retrouver dans une situation malaisante ou difficile. En général, soyez non menaçant(e) et sincère.

Dans les relations:

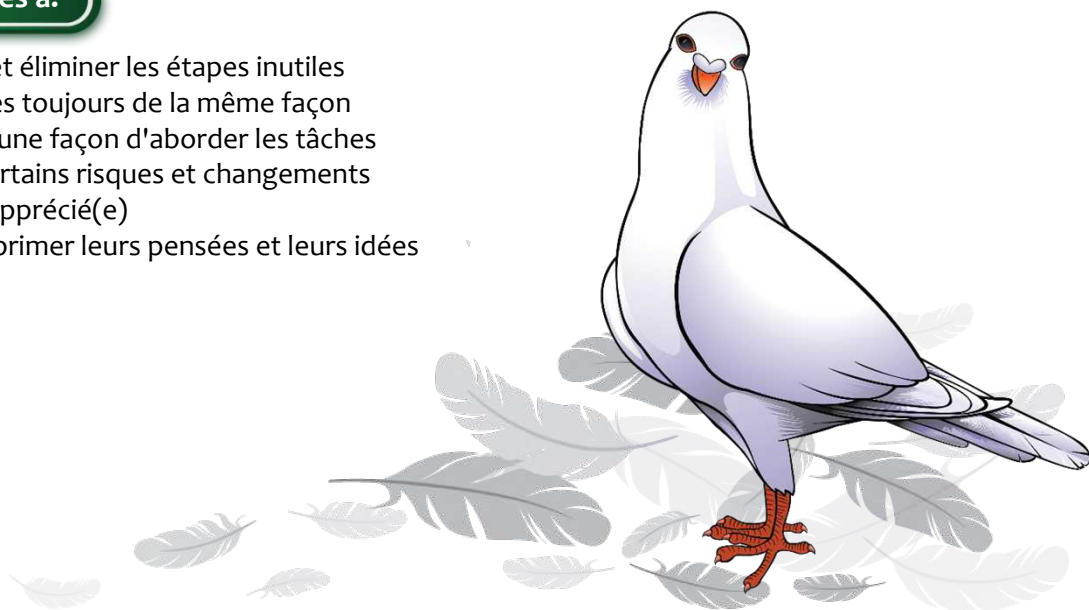
- Honorez leur besoin de parler de ce qu'ils ressentent.
- Soyez attentif(ve) lorsqu'ils vous parlent
- Donnez-leur le temps de réfléchir aux décisions importantes
- Cherchez à satisfaire leurs besoins non exprimés
- Reconnaissez que les Colombes peuvent être contrariées même lorsqu'elles disent qu'elles vont bien
- Acceptez le fait que les Colombes valorisent les modèles et peuvent être mal à l'aise avec la rupture des paradigmes existants

Dans les milieux sociaux:

- Adoptez une approche mesurée et stable
- Évitez d'aborder des sujets controversés qui pourraient créer des conflits
- Répondez avec sensibilité et compassion
- Reconnaissez en privé ce qui les rendent spéciaux
- Créez un environnement confortable et peu stressant
- Invitez-les à partager leurs besoins et leurs désirs

Au travail, aidez-les à:

- Utiliser des raccourcis et éliminer les étapes inutiles
- Éviter de faire les choses toujours de la même façon
- Réaliser qu'il y a plus d'une façon d'aborder les tâches
- S'ouvrir davantage à certains risques et changements
- Se sentir sincèrement apprécié(e)
- Prendre la parole et exprimer leurs pensées et leurs idées





Communiquer avec le Hibou

Lorsque vous faites affaires avec des Hiboux, soyez sensible à leurs horaires. Ils ont besoin de détails, alors donnez-leur des données. Lorsque vous travaillez avec eux, ne vous attendez pas à devenir leur ami. Soutenez leur approche organisée envers la résolution de problèmes. Soyez systématique, logique, bien préparé(e) et exact(e). Donnez-leur le temps de prendre des décisions et de travailler de manière indépendante. Dans les groupes, ne vous attendez pas à ce qu'ils prennent charge ou à ce qu'ils soient directs et décisifs, mais comptez sur eux pour mener des recherches, calculer des chiffres et effectuer un travail de fond détaillé pour le groupe. Au besoin, établissez des lignes directrices et des échéances. En général, soyez minutieux(se), bien préparé(e), détaillé(e) et professionnel(le).

Dans les relations:

- Comprenez que les Hiboux ont parfois besoin d'être seuls
- Permettez des façons de faire clairement définies dans votre relation ou votre foyer
- Donnez-leur la possibilité de planifier avec soin tout ce qui concerne les achats importants et les vacances en famille
- Assurez-vous qu'ils aient leur espace nécessaire pour travailler sur des travaux d'artisanat, de rénovation de la maison ou d'autres passe-temps
- Reconnaissez que leurs questions ne signifient pas qu'ils ne vous font pas confiance
- Acceptez que les hiboux aient besoin de temps et d'informations avant de prendre de grandes décisions dans leur vie, et parfois aussi de petites décisions

Dans les milieux sociaux:

- Écoutez leurs préoccupations, leurs raisonnements et leurs suggestions
- Répondez de manière formelle et polie
- Reconnaissez en privé leur réflexion
- Soulignez à quel point vous êtes satisfait(e) de leurs procédures
- Sollicitez leurs idées et leurs suggestions
- Ne les obligez pas à être le centre d'attention

Au travail, aidez-les à:

- Partager leurs connaissances et leur expertise avec les autres
- S'efforcer de respecter des délais et des paramètres réalistes
- Considérer les gens et les tâches de manière moins sérieuse et moins critique
- Avoir un meilleur équilibre entre les interactions et les tâches
- Continuer de faire des tâches, moins de vérifications
- Maintenir des attentes élevées pour les tâches hautement prioritaires





Relations avec les autres

Engagez et communiquez avec l'Aigle en:



- Reconnaissant ses réalisations
- Étant préparé(e), rapide et précis(e)
- Vous comportant de manière professionnelle
- Apprenant quels sont leurs buts et objectifs, ce qu'ils veulent accomplir
- Comprenant de quelle façon ils sont motivés à faire les choses et ce qu'ils voudraient changer
- Proposant des solutions avec des conséquences clairement définies et convenues
- Établissant un lien spécifique entre la rétroaction et leurs objectifs
- Leur proposant des options et en les laissant décider, lorsque c'est possible
- Leur faisant savoir que vous n'avez pas l'intention de leur faire perdre du temps
- Faisant preuve d'ouverture et en les acceptant
- Leur permettant de s'exprimer
- Montrant de l'intérêt pour ce qu'ils ont à dire et en écoutant leurs suggestions

Engagez et communiquez avec le Hibou en:



- Vous préparant afin de pouvoir répondre à un maximum de leurs questions le plus rapidement possible
- Les saluant cordialement, mais en passant rapidement à la tâche. Ne commencez pas par une conversation personnelle ou sociale.
- Posant des questions qui révèlent une orientation claire
- Documentant comment et pourquoi quelque chose s'applique
- Leur donnant le temps de réfléchir, évitez de les pousser à prendre une décision hâtive
- Leur racontant à la fois les avantages, les inconvénients et l'histoire complète
- Utilisant une approche logique
- Écoutant leurs préoccupations, leur raisonnement et leurs suggestions
- Répondant de manière formelle et polie
- Reconnaissant en privé leur réflexion
- Sollicitant leurs idées et leurs suggestions
- Leur montrant qui vous êtes par ce que vous faites, et non par ce que vous dites



Relations avec les autres

Engagez et communiquez avec le Perroquet en:



- Montrant que vous vous intéressez à eux et en les laissant parler
- Laissant émerger votre animation et votre enthousiasme
- Prenant l'initiative de vous présenter de manière amicale et informelle et en étant ouvert(e) à la discussion sur les sujets qui les intéressent
- Soutenant leurs rêves et leurs objectifs
- Illustrant vos idées avec des histoires et des descriptions émotionnelles
- Résumant clairement les détails et en les orientant vers des objectifs et des actions acceptables
- Mettant l'accent sur une approche positive, optimiste et chaleureuse
- Étant à l'écoute de leurs sentiments et expériences personnelles
- Répondant ouvertement
- Évitant les discussions négatives
- Faisant des suggestions qui leur permettent de bien paraître
- Leur accordant votre attention, votre temps et votre présence

Engagez et communiquez avec la Colombe en:



- Faisant ce que vous dites que vous ferez
- Apprenant à les connaître plus personnellement
- Les abordant de manière non menaçante, agréable, amicale et professionnelle
- Développant la confiance, l'amitié et la crédibilité à un rythme relativement lent
- Leur demandant d'identifier leurs propres besoins émotionnels ainsi que leurs attentes relatives aux tâches et au travail en général
- Utilisant des mots ou des expressions émotionnelles telles que « je ressens »
- Évitant de les presser
- Évitant les arguments et les conflits
- Réagissant avec sensibilité et bon sens
- Les remerciant en privé par des compliments précis et crédibles
- Leur montrant des procédures étape par étape
- Leur apportant de la stabilité avec un minimum de changement



Conseils

Nous réagissons tous de manière différente aux personnes et aux situations. Découvrez comment les quatre styles varient en termes de franchise, d'ouverture, de cadence et de priorités.

	Aigles	Perroquets	Colombes	Hiboux
Franchise	<ul style="list-style-type: none"> Soyez direct(e) et franc(he) Indiquez ce dont vous avez besoin de manière claire et concise Restez concentré(e) sur l'objectif et la tâche à accomplir 	<ul style="list-style-type: none"> Soyez direct(e), tant que votre ton est positif Prévoyez du temps pour socialiser avant de vous mettre au travail Restez léger(ère) et optimiste 	<ul style="list-style-type: none"> Soyez poli(e) et amical(e) Prenez le temps de plaisanter et de bavarder Surveillez votre ton et adoptez une approche plus douce 	<ul style="list-style-type: none"> Énoncez directement des faits clairs et logiques Expliquez en détail ce dont vous avez besoin Restez orienté(e) vers les affaires
Ouverture	<ul style="list-style-type: none"> Les affaires d'abord Nommez l'éléphant dans la pièce Soyez prêt(e) à discuter de vos réalisations ou de vos succès 	<ul style="list-style-type: none"> Attendez-vous à ce qu'ils parlent ouvertement d'eux-mêmes Préparez-vous à partager des histoires en commun Soyez prêt(e) à vous écarter de l'ordre du jour 	<ul style="list-style-type: none"> Attendez-vous à un environnement calme et amical lors d'une première rencontre Répondez aux questions sur ce que vous ressentez Participez à des discussions personnelles approfondies lorsque vous êtes à l'aise 	<ul style="list-style-type: none"> Tenez-vous à l'ordre du jour Garder une attitude polie et professionnelle Évitez de discuter d'abord de sentiments ou de sujets personnels
Cadence	<ul style="list-style-type: none"> Laissez-les prendre des décisions de haut niveau rapidement Faites de courtes phrases et allez rapidement à l'essentiel Soyez prêt(e) à agir et à travailler rapidement 	<ul style="list-style-type: none"> Permettez-leur de prendre des décisions rapides et intuitives Accélérez le rythme du discours à mesure que le niveau d'excitation augmente Soyez prêt(e) à une augmentation de la vitesse de travail à l'approche des échéances 	<ul style="list-style-type: none"> Prévoyez du temps pour examiner tous les éléments avant de prendre des décisions Créez un lien avant de passer aux choses sérieuses Appréciez la routine soigneusement cultivée et prévisible 	<ul style="list-style-type: none"> Examinez toutes les données de manière approfondie avant de prendre des décisions Prévoyez suffisamment de temps pour les questions détaillées Prévoyez le temps nécessaire pour travailler avec précision et obtenir des résultats de la plus haute qualité
Priorités	<ul style="list-style-type: none"> Commencez par le point le plus important Reconnaissez leurs accomplissements Permettez-leur de contrôler leur agenda et le processus 	<ul style="list-style-type: none"> Commencez par établir un lien social Maintenez l'optimisme et la positivité dans leur environnement Offrez la liberté d'être créatif avec peu de contraintes 	<ul style="list-style-type: none"> Créer un environnement harmonieux où chacun se sent à l'aise et en sécurité Établir des normes et des consignes pour qu'ils sachent à quoi s'attendre Fournir des opportunités de connexion et de lien 	<ul style="list-style-type: none"> Appréciez leur rigueur et leur précision Permettez-leur de travailler de manière autonome pour éviter les distractions Donnez-leur la possibilité de partager leur logique et leurs informations





Accepter les autres

La meilleure façon d'appliquer ces styles est de laisser de côté le jugement pour laisser place à la valorisation, la reconnaissance et la contribution unique de chacun. Voyons comment l'augmentation de notre niveau d'acceptation des autres peut contribuer à améliorer les relations.

Les Aigles devront peut-être accepter que:

- Ce n'est pas tout le monde qui aime s'engager dans un conflit
- Ils n'ont pas toujours raison
- La patience est une bonne chose
- Les sentiments des autres comptent
- Il y a plus à considérer que le résultat final



Les Perroquets devront peut-être accepter que:

- Il est souvent important de créer un plan avant d'agir
- Trop d'enthousiasme n'est pas apprécié par tous
- Ça ne peut pas toujours être amusant
- Les autres aiment aussi parler
- Le suivi est essentiel à la réussite



Les Colombes devront peut-être accepter que:

- C'est acceptable de dire non à voix haute
- Le conflit peut être une bonne chose
- Le changement peut être une bonne chose
- La plupart des relations peuvent être renforcées par la franchise
- Il vaut mieux se confier tôt et souvent, que rarement et trop tard



Les Hiboux devront peut-être accepter que :

- Il n'est pas toujours nécessaire que ce soit parfait
- Il faut parfois agir sans avoir un plan bien réfléchi
- Ce n'est pas tout le monde qui apprécie le sarcasme
- D'autres peuvent prendre des décisions efficaces grâce à leur intuition
- Les délais sont nécessaires pour rester sur la bonne voie



Lorsque vous travaillez avec les autres, essayez de vous rappeler que ce qui est évident pour vous peut sembler incohérent pour eux, et vice versa. Alors que les Colombes n'ont pas besoin d'apprendre la valeur de la patience, les Aigles ont du mal à la maîtriser. Les Perroquets sont naturellement optimistes et savent résoudre les problèmes avec des solutions créatives, mais les Hiboux doutent que des émotions comme l'optimisme puissent être utiles. Les Hiboux préfèrent l'analyse rigoureuse. En comprenant comment ces qualités et préférences se manifestent, nous pouvons passer du jugement à la compréhension, au respect et à la valorisation des autres.





Difficultés potentielles

Bien que chaque style brille dans différentes situations, il y a certains comportements que chacun d'entre nous trouve difficile à adopter. Ce qui est facile pour une personne peut être difficile pour une autre. Vous trouverez ci-dessous des exemples d'actions qui peuvent nécessiter plus d'efforts et d'énergie pour chaque style.

Les Aigles peuvent avoir de la difficulté à:

- Reconnaître que les autres ont besoin de plus de temps pour prendre des décisions
- Faire preuve d'empathie lorsque quelqu'un a besoin d'une validation plutôt que de solutions
- Tenir compte des besoins émotionnels des autres dans les moments de stress
- Ralentir et préciser les détails lorsque c'est nécessaire
- Prendre le temps de parler avec diplomatie plutôt que de façon directe

Les Perroquets peuvent avoir de la difficulté à:

- Reconnaître les pièges potentiels dans leurs idées optimistes
- Pratiquer une bonne écoute lorsqu'ils ont une histoire à partager
- Fournir des commentaires constructifs pour aider à réorienter le comportement
- Terminer les tâches routinières lorsque des tâches plus excitantes doivent être accomplies
- Prendre le temps d'apprécier les détails en considérant les différentes options

Les Colombes peuvent avoir de la difficulté à:

- Prendre des décisions sans consulter tous les membres du groupe
- Dire non lorsqu'elles n'ont pas le temps ou la capacité d'aider quelqu'un d'autre
- Exprimer directement leurs propres désirs et besoins
- Travailler rapidement lorsqu'elles sont stressées même lorsqu'une échéance est imminente
- Demander de l'aide lorsqu'elles se sentent dépassées

Les Hiboux peuvent avoir de la difficulté à:

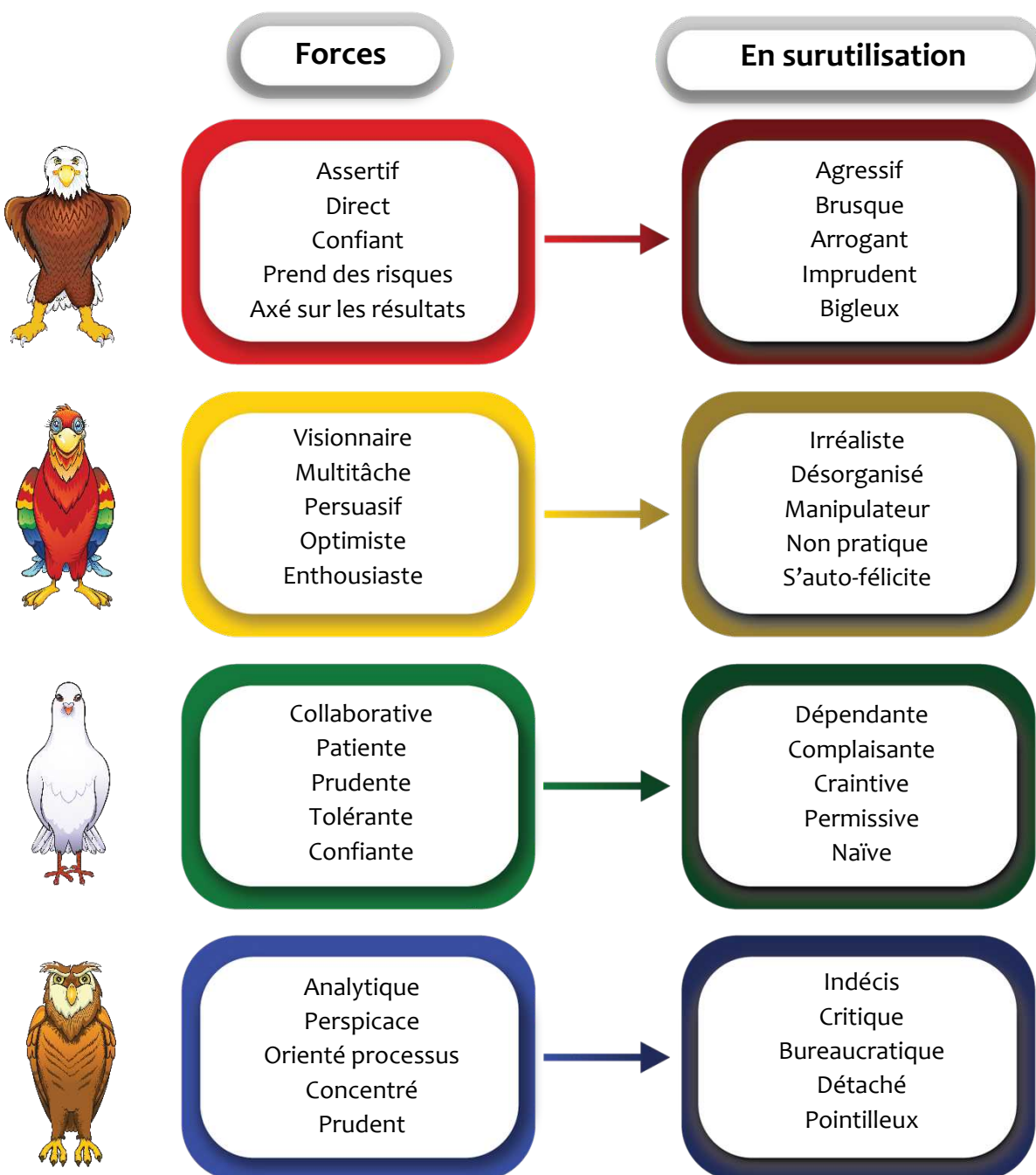
- Prendre des décisions rapides lorsque les données ne sont pas toutes disponibles
- Comprendre comment les gens peuvent prendre des décisions intuitives sans analyser les données
- Participer à des conversations informelles lorsqu'il n'y a pas de but ou d'objectif précis
- Déchiffrer le niveau de détail nécessaire ou souhaité dans une interaction
- Discuter de leurs sentiments ou apprécier lorsque les autres ont besoin de le faire





Surutilisation des forces

La compréhension des forces personnelles est un élément clé pour tirer le meilleur parti de *Prendre son vol avec DISC*. Chaque style apporte des talents uniques à son travail et à sa vie personnelle. Cependant, la surutilisation de ces mêmes qualités transforme également les forces en faiblesses. En cas de stress, un côté obscur du style émerge souvent. Ces traits peuvent irriter les autres et diminuer l'efficacité globale. Remarquez comment chaque force peut devenir une faiblesse lorsqu'elle est surutilisée. En utilisant nos forces à un niveau sain, nous créons de l'espace pour que des styles moins fréquemment utilisés émergent en nous et renforcent notre capacité à nous adapter au bon style au bon moment.





Planification dynamique des actions

Maintenant que vous connaissez bien votre style, il est temps de passer à l'action. Les questions suivantes ont été spécifiquement sélectionnées en fonction de votre style. Prenez un moment pour réfléchir à chaque question, formulez votre plan et passez à l'action. Il est temps de prendre son envol avec la puissance des quatre styles.

Quelle est une responsabilité ou une tâche que vous craignez ? Pourquoi est-elle si peu attrayante, et que pourriez-vous faire pour la rendre plus amusante et engageante (ou du moins tolérable) ?

Pensez à une idée qui vous a vraiment excité mais que vous n'avez jamais réalisée. Qu'est-ce qui vous a retenu ? Quelles tactiques vous aideraient à transformer plus d'idées en réalité ?

Lorsque vous êtes enthousiaste à propos d'une idée, que pouvez-vous faire pour susciter l'adhésion de personnes qui ont un style différent ?





Planification dynamique des actions

Dans quels domaines de votre vie vous sentez-vous le plus désorganisé ? Quel impact cela a-t-il sur votre travail ou vos relations ? Que faudrait-il faire pour être plus organisé ?

Dans quelle partie de votre vie avez-vous le plus peur du rejet ? Comment cette peur affecte-t-elle votre comportement ? Quels sont les moyens efficaces de gérer cette peur ?

Quels sont les signes qui indiquent que vous monopolisez une conversation ? Lorsque les autres ne participent pas ou ne semblent pas intéressés, que pouvez-vous faire pour les engager ?



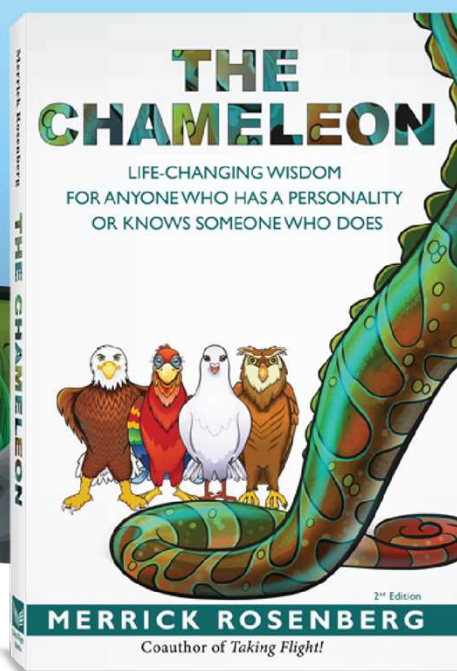


Prochaines étapes

- 1. Comprenez votre propre style:** Voici une citation d'Aristote : « Se connaître soi-même est le début de toute sagesse ». À l'époque moderne, les études révèlent à plusieurs reprises que les personnes ayant une grande connaissance de soi sont plus heureuses, ont des relations plus solides, sont de meilleurs leaders et ont plus de succès dans leur carrière. Elles ont tendance à se concentrer sur leurs points forts et à mieux gérer leurs points faibles. Connaître son style accroît la conscience de soi.
- 2. Reconnaître les styles des autres:** La capacité d'identifier le style de quelqu'un d'autre en fonction du langage corporel et du ton est une compétence importante à maîtriser. Faites attention à la façon dont les gens bougent et parlent. Un langage corporel confiant et assertif démontre l'énergie d'un Aigle. Un langage corporel doux et sensible démontre l'énergie d'une Colombe. Un langage corporel animé et charismatique représente l'énergie du Perroquet et lorsqu'il mesuré et formel, c'est l'énergie du Hibou.
- 3. Pensez au style lorsque vous établissez des attentes:** Nous imposons souvent notre propre style aux autres en établissant des attentes basées sur la façon dont nous agissons dans une situation donnée. Par exemple, si vous adoptez une approche très organisée et logique dans une prise de décision, vous pouvez vous attendre à ce qu'un collègue adopte cette même approche. Cependant, si l'approche de cette personne est plus intuitive, son processus de prise de décision peut ne pas sembler valide pour vous. Des attentes irréalistes sont source de frustration, de conflit et de drame. Tenir compte du style lorsque vous établissez des attentes envers les autres peut réduire les tensions, améliorer les relations et mener à de meilleurs résultats.
- 4. Considérez l'intention, pas seulement le comportement:** Nous nous jugeons en fonction de nos intentions, mais nous jugeons les autres en fonction de leurs comportements. Une meilleure compréhension des intentions des autres peut prévenir les interprétations erronées qui mènent à des désaccords et du stress. Les quatre styles aident à expliquer pourquoi les gens disent et font les choses qu'ils font. En général, les gens cherchent à satisfaire leurs propres besoins et non à créer du stress chez les autres. Ainsi, la prochaine fois que vous aurez une conversation difficile, réfléchissez à la manière dont le style de votre interlocuteur peut expliquer son comportement. Cela peut dépersonnaliser le conflit et atténuer l'intensité d'une situation difficile. Cependant, ce n'est pas parce que vous tenez compte de leur style que vous devez tolérer un manque de respect, une qualité de travail médiocre ou l'incapacité à obtenir des résultats.
- 5. Utilisez vos forces, mais n'en abusez pas:** Lorsqu'une force est surutilisée, elle devient une faiblesse. La surutilisation est généralement provoquée par le stress et chaque style a ses propres comportements de surutilisation. L'assertivité et la franchise de l'Aigle peuvent se transformer en pression et en insensibilité. L'optimisme et la polyvalence du Perroquet peuvent se transformer en attentes irréalistes et en désorganisation. La patience et la compassion de la Colombe peuvent se transformer en complaisance et en étouffement des autres. La précision du Hibou peut se transformer en paralysie et en besoin de perfection. Comprendre ses propres forces personnelles peut empêcher qu'elles deviennent des faiblesses.
- 6. Appliquez le bon style au bon moment:** La capacité à adapter le bon style au bon moment est un moyen puissant d'améliorer de nombreux aspects de votre vie. S'adapter au style signifie ajuster sa réaction ou sa réponse plutôt que de réagir en fonction de votre style primaire. Une fois pleinement développée, cette compétence vous offre plusieurs stratégies pour faire face aux situations stressantes.
- 7. Traitez les autres comme ils doivent être traités:** Une des plus grandes erreurs que les gens commettent dans leurs relations avec les autres est d'appliquer la règle d'or. Traiter les gens comme vous voulez être traité est très judicieux lorsque c'est appliqué à des vertus telles que l'honnêteté, l'intégrité, le respect et l'équité. Cependant, en matière de style, vous devez traiter les autres comme ils ont besoin d'être traités, comme la quantité d'informations à leur transmettre ou la quantité d'énergie à utiliser. Satisfaire les besoins des autres en fonction de leur style est un moyen efficace de construire des relations et d'obtenir des résultats.



APPRENEZ-EN PLUS



Take Flight Learning

856.807.0200

www.TakeFlightLearning.com