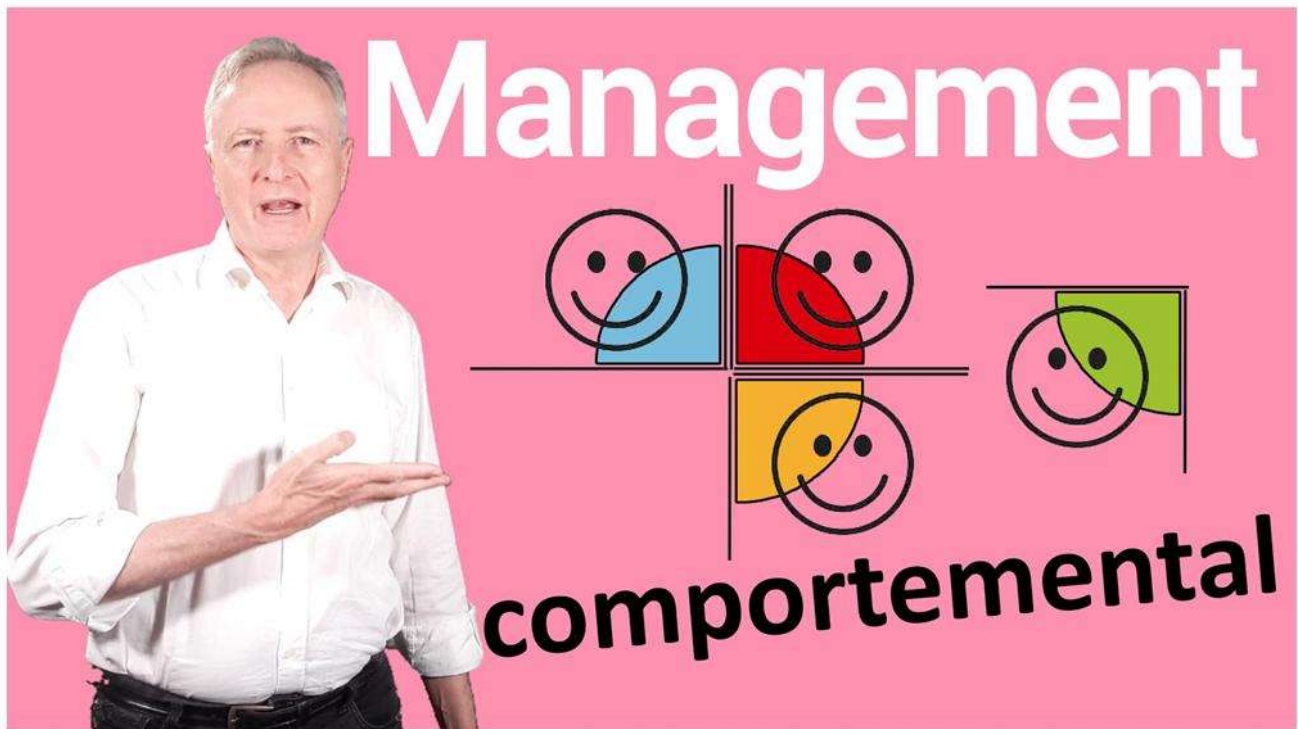


Mémo



Les basics de la communication 4 ...

Voici notre quatrième et dernier chapitre sur les préférences comportementales.

Il est destiné aux managers qui désirent développer leur flexibilité, réduire les conflits dans les équipes et apporter de la sérénité à leurs collaborateurs.

Nous vous conseillons de regarder les trois premières vidéos si ce n'est déjà fait, nous y faisons référence à des notions fondamentales indispensables pour bien comprendre cette présentation.

Vous savez désormais qu'en fonction de la personne que vous avez en face, vous allez devoir ajuster votre communication.

Vous ne managez pas tous les collaborateurs de la même façon.











Rappelez-vous qu'il ne s'agira pas de communiquer avec l'autre comme on aimerait que l'on communique avec nous-mêmes ... mais de communiquer avec l'autre comme il aime que l'on communique avec lui !

L'important est de bien se dire qu'il n'y a pas de bon ou de mauvais type de personnalité, chacun a en lui ses qualités et des faiblesses potentielles.

Acceptons les différences et utilisons intelligemment les synergies !

Et par une pratique régulière vous développerez des stratégies efficaces, vous augmentez votre flexibilité relationnelle...

Bon travail !

Votre dominante 	Votre collaborateur a comme dominante 			
				
	<p>Là de bonnes discussions détaillées entre experts. Des travaux méthodiques.</p>	<p>Côté réflexion, pas de soucis, mais ce qui va vous différencier c'est la vitesse dans les décisions, les actions.</p>	<p>Prendre le temps de la relation, de s'intéresser à la personne. Bien définir quoi faire. Cela deviendra une personne fiable.</p>	<p>Un bon collaborateur plein d'idées. Donnez lui régulièrement des signes de reconnaissance positifs. Aidez-le à se structurer.</p>
	<p>Attention à ne pas rentrer trop dans la sphère personnelle.</p>	<p>Un collaborateur qui aime les défis, c'est cela son point fort. Et laissez-lui des marges de manœuvre. Un bon conseiller pour les décisions à prendre.</p>	<p>Un collaborateur qui pour vous sera très facile à manager. Tout se fera dans la bienveillance.</p>	<p>Donnez des signes de reconnaissances et à vous de canaliser leur extraversion.</p>
	<p>Clarifier les niveaux d'efficacité. Un bon collaborateur, qui va vous aider à bien analyser les dossiers, et à finir les projets dans les moindre détails.</p>	<p>Là vous vous trouvez en face d'un autre compétiteur. Mettez bien les limites, un cadre.</p>	<p>Attention, à votre assurance, qui peut intimider votre opposé. Prenez beaucoup de temps sur la relation et définissez bien les étapes d'un travail à faire. Après la fiabilité sera au R.D.V</p>	<p>Aidez le garder le cap, et à éviter tout dispersement tout en lui laissant de la liberté d'action. Ecoutez parmi la tonne d'idées, il y a des pépites.</p>
	<p>Un collaborateur qu'il faut prendre le temps d'écouter exposer les détails, puis demandez-lui de résumer tout cela en une phrase pour vous éviter les détails futiles. Il a besoin d'un bureau fermé, pas d'open space.</p>	<p>Soyez rapide, mettez le au défi et sur le début de projet. Pensez à de la reconnaissance financière en cas de succès.</p>	<p>Un collaborateur précieux à faire attention à ne pas trop charger côté travail car l'énergie verte voudra vous faire plaisir et aura une difficulté de dire non. Attention à votre extraversion qui peut être mal</p>	<p>Ici, des bons repas d'affaires en perspective et un travail plaisant avec un collaborateur à qui il faudra donner des signes de reconnaissance. Et ça vous savez faire.</p>

En général, votre opposé comportemental est le parfait allié car le plus complémentaire à vous, mais il peut-être aussi une source de conflits car différent de vous, ce qui sera accentué en cas de stress des mauvais jours.

Attention, les personnes qui ont la même dominante que vous ont aussi les mêmes besoins, ce qui peut être aussi à l'origine de conflits.