

EVERYTHING **DiSC**[®]
MANAGEMENT

GUIDE DE VISIONNAGE DE
VIDÉOS

WILEY

La vidéo *Everything DiSC® Management* améliore l'efficacité du management en tirant parti de la puissance de DiSC®, avec 31 séquences présentant des interactions concrètes de collaborateur spécifiques au management.

Ce manuel fournit une vue d'ensemble du contenu vidéo tel qu'il apparaît dans le menu vidéo au format DVD, qui se trouve dans le dossier contenant le matériel d'animation.



STYLES DE MANAGEMENT présente le modèle DiSC® et décrit les quatre styles de management DiSC. **PAGE 3**

DÉCODAGE DU COMPORTEMENT présente huit séquences illustrant différents styles DiSC. **PAGE 3**

DIRIGER ET DÉLÉGUER présente les interactions inadaptées ou adaptées d'un manager lorsqu'il dirige et délègue aux quatre styles. **PAGE 4**

CRÉER DES ENVIRONNEMENTS MOTIVANTS présente comment un manager peut créer des environnements qui démotivent ou motivent les quatre styles. **PAGE 6**

TRAVAILLER AVEC VOTRE MANAGER présente les interactions adaptées d'un manager lorsqu'il essaie d'obtenir l'adhésion de son supérieur. **PAGE 7**

STYLES DE MANAGEMENT

DURÉ TOTALE : 6 MINUTES



Cette séquence vidéo présente aux participants le modèle DiSC® et illustre les quatre styles DiSC. Elle montre la carte Everything DiSC® Management et illustre les différentes priorités des managers D, i, S et C.

DÉCODAGE DU COMPORTEMENT

DURÉ TOTALE : 5 MINUTES



Les séquences de décodage du comportement permettent aux participants d'apprendre comment décoder les styles DiSC des autres à l'aide du processus de décodage du comportement. Une même actrice, Renée, joue l'ensemble des quatre styles à la suite pour que les participants restent concentrés sur les comportements, et non sur l'individu.

UTILISATION DES SÉQUENCES DE DÉCODAGE DU COMPORTEMENT DANS L'ANIMATION

Cette séquence est utilisée dans le Module 2, où elle aide les participants à faire l'expérience de leurs réactions initiales face à chaque style.

SCÉNARIO 1



Style S : Renée est posée et chaleureuse. Son attitude prudente et contrite révèle son style S.

SCÉNARIO 2



Style C : Renée est prudente et sceptique, elle parle lentement et posément. Son utilisation des mots « systématiquement » et « analyser » révèle son style C.

SCÉNARIO 3



Style i : Renée est positive, rapide et enthousiaste. Elle se concentre sur ce que les autres pensent et cela révèle son style i.

SCÉNARIO 4



Style C : Renée réagit négativement à une échéance qui a été raccourcie. Son attitude impassible et sa focalisation sur la précision révèlent son style C.

SCÉNARIO 5



Style D : Renée est rapide, sérieuse et concentrée sur le résultat. Elle veut faire avancer les choses. Le style D de Renée devient évident quand elle déclare : « Il suffit qu'on s'y mette ! »

DÉCODAGE DU COMPORTEMENT (SUITE)

SCÉNARIO 6



Style Di or iD : Renée est rapide, enthousiaste et concentrée sur l'obtention de résultats. Des phrases comme « on se lance » et « renversons cette situation » révèlent son style Di ou iD.

SCÉNARIO 7



Style CS or SC : Renée est posée, prudente, diplomate et systématique. Elle révèle son style SC en s'inquiétant pour les autres et en se concentrant sur les systèmes et les structures.

SCÉNARIO 8



Style S (facultatif) : Renée est posée et patiente. Son approche amicale et solidaire révèle son style S.

SCÉNARIO 9



Style D (facultatif) : Renée exprime son impatience avec un fournisseur de services qui ne répond pas à ses attentes. Son approche brusque, directe et rapide révèle son style D.

SCÉNARIO 10



Style CD or DC (facultatif) : Renée exprime sa frustration et son scepticismisme par ses expressions du visage et son attitude. Son approche directe et modérée révèle son style CD ou DC.

DIRIGER ET DÉLÉGUER

DURÉE TOTALE : 10 MINUTES



Ce chapitre explique aux participants comment s'adapter pour répondre aux besoins de chaque style. Gardez à l'esprit que le manager, Charles, n'est pas censé illustrer un style particulier. Il illustre plutôt une approche inefficace dans chaque séquence « A » et une approche adaptée plus efficace dans chaque séquence « B ».

INTERACTION « A »

La première interaction de chaque duo manager/collaborateur (marquée « A » dans le menu) montre l'interaction naturelle, inadaptée entre les deux personnages. Ces segments ont été conçus afin de présenter une approche inefficace de la direction et de la délégation à chaque style.

INTERACTION « B »

La deuxième interaction (marquée « B » dans le menu) utilise le même scénario, mais montre une réunion efficace lors de laquelle Charles a adapté son comportement pour répondre aux préférences du collaborateur.

UTILISATION DES SÉQUENCES DIRIGER ET DÉLÉGUER DANS L'ANIMATION

Ces huit segments sont utilisés dans le Module 3, où ils aident les participants à comprendre les besoins des différents styles en matière de direction et de délégation.

DIRIGER ET DÉLÉGUER (SUITE)

COLLABORATEUR D – CHARLES

Charles/Carlos (A)

Collaborateur D

La communication est inefficace parce que

- Charles ne donne pas à Carlos une vue d'ensemble
- Charles n'autorise pas Carlos à prendre de responsabilité sur le projet
- Charles n'explique pas pourquoi les changements sont effectués



Charles



Carlos, Collaborateur D

Charles/Carlos (B)

Collaborateur D

La communication est plus efficace car

- Charles explique la vue d'ensemble en parlant de la réunion du conseil d'administration
- Charles donne à Carlos une certaine autonomie après avoir expliqué l'objectif
- Charles explique clairement pourquoi les changements sont nécessaires

COLLABORATRICE I – ANNA

Charles/Anna (A)

Collaboratrice i

La communication est inefficace parce que

- Charles lui donne énormément d'informations et part du principe qu'elle les assimilera
- Charles ne lui apporte aucun soutien et ne fixe aucune échéance
- Charles, en voyant qu'Anna accepte avec enthousiasme, s' imagine qu'elle a compris ce qu'elle devait faire



Charles



Anna, Collaboratrice i

Charles/Anna (B)

Collaboratrice i

La communication est plus efficace car

- Charles clarifie son niveau d'expérience et ajuste ses instructions
- Charles suggère une réunion collaborative avant qu'il ne parte en déplacement
- Charles prend du temps avec Anna pour définir des échéances et des repères

COLLABORATRICE S – CHRISTIANA

Charles/Christiana (A)

Collaboratrice S

La communication est inefficace parce que

- Charles est impatient et négatif
- Charles donne à Christiana une échéance courte sans le soutien et les ressources dont elle a besoin pour la respecter
- Charles ne fournit pas les indications spécifiques que veut Christiana



Charles



Christiana, Collaboratrice S

Charles/Christiana (B)

Collaboratrice S

La communication est plus efficace car

- Charles lui donne plus de temps pour se préparer avant de partir en déplacement
- Charles fournit des indications claires et des notes
- Charles prend connaissance de ses doutes, mais la rassure

COLLABORATEUR C – MICHAEL

Charles/Michael (A)

Collaborateur C

La communication est inefficace parce que

- Charles fait l'éloge du travail de Michael sans fournir de feedback spécifique
- Charles insiste sur le fait que Michael collabore avec d'autres sur
- Charles ne fournit pas les ressources dont Michael a besoin



Charles



Michael, Collaborateur C

Charles/Michael (B)

Collaborateur C

La communication est plus efficace car

- Charles cite des exemples concrets du bon travail de Michael
- Charles est plus flexible sur le fait que Michael préfère travailler seul
- Charles fournit des indications claires et des ressources

CRÉER DES ENVIRONNEMENTS MOTIVANTS

DURÉE TOTALE : 9 MINUTES



Ce chapitre explique comment les managers peuvent créer des environnements motivants pour les collaborateurs. Gardez à l'esprit que la manager, Greta, n'est pas censée illustrer un style particulier. Elle illustre plutôt une approche inefficace dans chaque séquence « A » et une approche adaptée plus efficace dans chaque séquence « B ».

INTERACTION « A »

La première interaction de chaque duo manager/collaborateur (marquée « A » dans le menu) montre l'interaction naturelle, inadaptée entre les deux personnages. Ces séquences ont été conçues pour illustrer une approche inefficace de la création d'un environnement motivant pour chaque style.

INTERACTION « B »

La deuxième interaction (marquée « B » dans le menu) utilise le même scénario, mais montre une réunion efficace lors de laquelle Greta a adapté son comportement pour répondre aux préférences du collaborateur.

MOTIVER CARLOS – COLLABORATEUR D

Greta/Carlos (A) Collaborateur D

La communication est inefficace parce que

- Greta microgère Carlos et ne lui accorde aucune autonomie
- Greta ne laisse pas Carlos parler aux représentants ni exposer son idée à l'équipe senior
- Greta se montre très tatillonne sur le rapport de Carlos



Greta



Carlos, Collaborateur D

Greta/Carlos (B) Collaborateur D

La communication est plus efficace car

- Greta laisse Carlos prendre quelques initiatives
- Greta autorise Carlos à prendre la responsabilité avec les représentants et à exposer son idée
- Greta donne un feedback positif et un feedback correctif global

MOTIVER ANNA – COLLABORATRICE i

Greta/Anna (A) Collaboratrice i

La communication est inefficace parce que

- Greta donne à Anna un feedback tiède
- Greta rejette l'idée du clip vidéo d'Anna et demande plus de données
- Greta refuse la demande d'Anna de réunions de planification d'équipe



Greta



Anna, Collaboratrice i

Greta/Anna (B) Collaboratrice i

La communication est plus efficace car

- Greta combine un feedback positif avec une critique constructive
- Greta est réceptive aux idées ludiques d'Anna
- Greta charge Anna de planifier un événement social du bureau

CRÉER DES ENVIRONNEMENTS MOTIVANTS (SUITE)

MOTIVER CHRISTIANA – COLLABORATRICE S

Greta/Christiana (A)
Collaboratrice S

La communication est inefficace parce que

- Greta ne tient pas Christiana informée des modifications d'échéances
- Greta empêche Christiana de travailler de manière collaborative
- Greta demande à Christiana de passer un appel qui la sort de sa zone de confort



Greta



Christiana, Collaboratrice S

Greta/Christiana (B)
Collaboratrice S

La communication est plus efficace car

- Greta témoigne sa reconnaissance pour la flexibilité et le travail acharné de Christiana
- Greta prévient Christiana plus tôt que l'échéance pourrait être avancée
- Greta donne à Christiana une opportunité d'aider un collègue

MOTIVER MICHAEL – COLLABORATEUR C

Greta/Michael (A)
Collaborateur C

La communication est inefficace parce que

- Greta demande à Michael de préparer une présentation pour le jour même
- Greta demande à Michael d'aller à l'happy hour d'un client sans l'avoir prévenu à l'avance
- Greta sollicite des réunions d'équipe que Michael juge inutiles



Greta



Michael, Collaborateur C

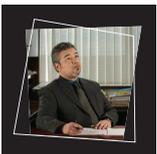
Greta/Michael (B)
Collaborateur C

La communication est plus efficace car

- Greta l'aborde dans un contexte plus formel
- Greta rend la collaboration et l'happy hour facultatifs
- Greta fournit un agenda et propose d'envoyer des données à Michael

TRAVAILLER AVEC VOTRE MANAGER

DURÉ TOTALE : 3 MINUTES



Ce chapitre explique aux participants des manières spécifiques de s'adapter pour obtenir l'adhésion de leur propre manager.

UTILISER LES SÉQUENCES TRAVAILLER AVEC VOTRE MANAGER DANS L'ANIMATION

Ces séquences sont utilisées dans le Module 6, dans lequel elles aident les participants à voir différentes approches pour obtenir l'adhésion. Après avoir visionné ces séquences, les participants peuvent élaborer un plan d'action pour mieux travailler avec leur manager.



SÉQUENCE 1 : CHARLES ET ANN Charles soumet à Ann, manager de style « D », l'idée d'ajouter un nouveau membre dans l'équipe en mettant l'accent sur leur objectif fondamental de 10 % de croissance.



SÉQUENCE 2 : CHARLES ET CHAD Charles soumet à Chad, manager de style « i », l'idée d'ajouter un nouveau membre à l'équipe en suscitant l'enthousiasme lié au fait d'atteindre l'objectif de croissance de 10 %.



SÉQUENCE 3 : CHARLES ET PALANI Charles soumet à Palani, manager de style « S », l'idée d'ajouter un nouveau membre à l'équipe en mettant l'accent sur les personnes.



SÉQUENCE 4 : CHARLES ET STÉPHANIE Charles soumet à Stéphanie, manager de style « C », l'idée d'ajouter un nouveau membre à l'équipe en demandant un rendez-vous et en lui laissant le temps d'y réfléchir.