Paolo

Bardi

Communication managériale

**Examen 22/06/2023 :**

1. Voici les types de chacun des collaborateurs :
2. Patrick : Réformateur. Le réformateur est très pragmatique, déterminé, discipliné et rigoureux. Il peut être critique quand le niveau de résultat ne le satisfait pas, il est d’ailleurs très orienté résultat, ce qui l’empêche de prendre de la hauteur. Les mots clés sont « manque de hauteur » et « pragmatique » manque justement de hauteur et est pragmatique. La couleur dominante de Patrick est le rouge.
3. Éric : Motivateur. Le motivateur a confiance en lui et ne craint pas le changement puisqu’il adore les idées nouvelles et fuie la routine et la nostalgie, il est très dynamique. Les mots clés sont « opportunités » et « grande confiance en lui ». Sa couleur dominante est le jaune.
4. Cécile : Supporter. Le supporter cherche l’harmonie dans l’équipe et a une grande capacité relationnelle. Il craint aussi le changement. Les mots clés sont « harmonie » et « résoudre problèmes relationnels ». Cécile est donc de couleur dominante verte.
5. Elisabeth : Inspirateur. Les « Inspirateurs » adorent la popularité, être au centre de l’attention, sont très optimistes et aiment la créativité. Les mots clés sont « optimiste » et « populaire ». Elisabeth est de couleur dominante Jaune.
6. David : Observateur. Les « Observateurs » ont une grande capacité d’analyse et prennent beaucoup de hauteur par rapport aux différents projets, ils aiment travailler seuls donc peuvent paraitre distants et sont réalistes. Les mots clés sont « aimant travailler seul » et « capacités d’analyse ». Il est de couleur dominante bleue.
7. François : Coordinateur. Les « Coordinateurs » aiment la formalité, l’exactitude des choses, le respect des règles et processus et sont rassuré par l’organisation précise des choses, d’où le fait qu’ils n’aiment pas le changement. Les mots clés sont « n’aime pas le changement » et « un brin conventionnel ». François est de couleur dominante bleue.
8. Anna : Conseiller. Le conseiller aime écouter les gens et a besoin aussi de relation avec ses collaborateurs, il est sensible et émotionnel et aime le partage d’idées. Les mots clés sont « aime travailler avec l’équipe » et « empathique » (donc dans l’écoute). La couleur dominante d’Anna est le vert.
9. Pour aborder le PDG qui a lui aussi un profil de type directeur il va falloir montrer que l’on est assuré, que l’on a confiance en nous. Il faut orienter le discours en parlant des résultats, des objectifs et de choses très factuelles car c’est ce qu’aime un directeur quand on lui parle. Il est important aussi d’aller droit au but, d’être clair et précis en parlant uniquement de l’essentiel. En l’occurrence il va falloir parler très vite du plan d’action proposé. Pour finir, il faut mettre en avant notre esprit de décision, c’est quelque chose de très apprécié des types directeur et c’est aussi ce que le PDG va attendre de nous concernant cette réorganisation.
10. Il faut tout de même éviter quelques éléments qui pourraient nuire à la communication. Il ne faut pas être trop dirigiste, autoritaire. En effet, il reste notre supérieur, être trop autoritaire pourrait être mal perçu. Il ne faut pas être irritable et impatient non plus et même si on n’est pas d’accord avec la décision du PDG, il faut l’écouter. Pour finir, il ne faut pas non plus paraitre trop agressif, il faut être orienté résultat et objectifs en montrant de la détermination mais en utilisant une intonation calme. La détermination ne doit pas dériver et prendre la forme d’agressivité.
11. J’introduirai tout d’abord en rappelant que c’est une réunion d’urgence et qu’il était indispensable de se réunir pour parler de la situation. Il faut donc que j’aille directement à l’essentiel, c’est ce que je sais faire de mieux, pour témoigner de la situation à mes collaborateurs et qu’il commence à avoir un regard dessus. Je leur expliquerai donc la situation de réorganisation de l’agence et donc de la suppression de poste. Il est temps de les laisser parler et d’écouter les idées de chacun ou tout simplement ce qu’ils ont à dire par rapport au sujet de la réunion. Il est très important de les laisser s’exprimer pour ensuite pouvoir prendre une décision. Cependant, étant stressé, il faut absolument éviter que je me laisse déborder par mes émotions et évite d’être agressif et d’être irritable comme il m’est arrivé de le faire quand je suis stressé.
12. La première force est la confiance en soi et/ou l’assurance. En effet grâce à la confiance en soi, il est beaucoup plus facile d’aller communiquer avec l’équipe, quelque soit le sujet. En ayant confiance en soi, on ne craint pas de se tromper, de dire quelque chose de pas pertinent et du coup la communication est plus facile. La 2ème force est la précision et la clarté du type directeur. La précision va permettre de bien communiquer avec l’équipe puisque de ce fait je vais communiquer toutes les informations pertinentes à mon équipe et être clair dans ses propos permet de faciliter la communication puisque l’équipe va tout comprendre et avoir tous les éléments. La 3ème force est l’esprit de décision. L’esprit de décision est important car les collaborateurs savent qu’ils pourront faire remonter l’information au directeur d’agence et que c’est lui qui saura prendre la bonne décision. Il est plus facile de communiquer avec quelqu’un qui sait prendre des décisions.