

MANAGERS ET EMPLOYÉS : la méthode **DISC** pour travailler mieux ENSEMBLE



RODOLPHE COCHET

FONDATEUR DE
DENTAL RC

La méthode DISC¹, dite ‘méthode des couleurs’, permet au Manager comme à l’employé d’identifier sa zone de confort (mode de management ou de collaboration) à partir d’une cartographie de comportements-types selon deux axes représentés par la perception et l’action. De quelle couleur êtes-vous ?

LES 4 COULEURS DE L’EMPLOYÉ : ROUGE, JAUNE, VERT, BLEU

Dans un premier temps, il convient de définir le profil de chaque collaborateur selon 5 critères distinctifs : ses points d’appui, ses faiblesses, son appétition, son ‘carburant’ et ses craintes.

L’employé rouge est plutôt orienté résultats et bénéfiques, il cherchera essentiellement à répondre aux impératifs de son Manager.

POINTS D’APPUI : focalisé sur les objectifs
LIMITATIONS : impatient
APPÉTITION : domination
MOTEUR : challenge
CRAINTES : qu’on exploite son rôle moteur

L’employé jaune sera attentif à la clarté et à la déclinaison des plans d’action de son Manager. Il se concentrera plus particulièrement sur la qualité du message véhiculé par la Direction et sur l’autonomie qu’on lui confiera.

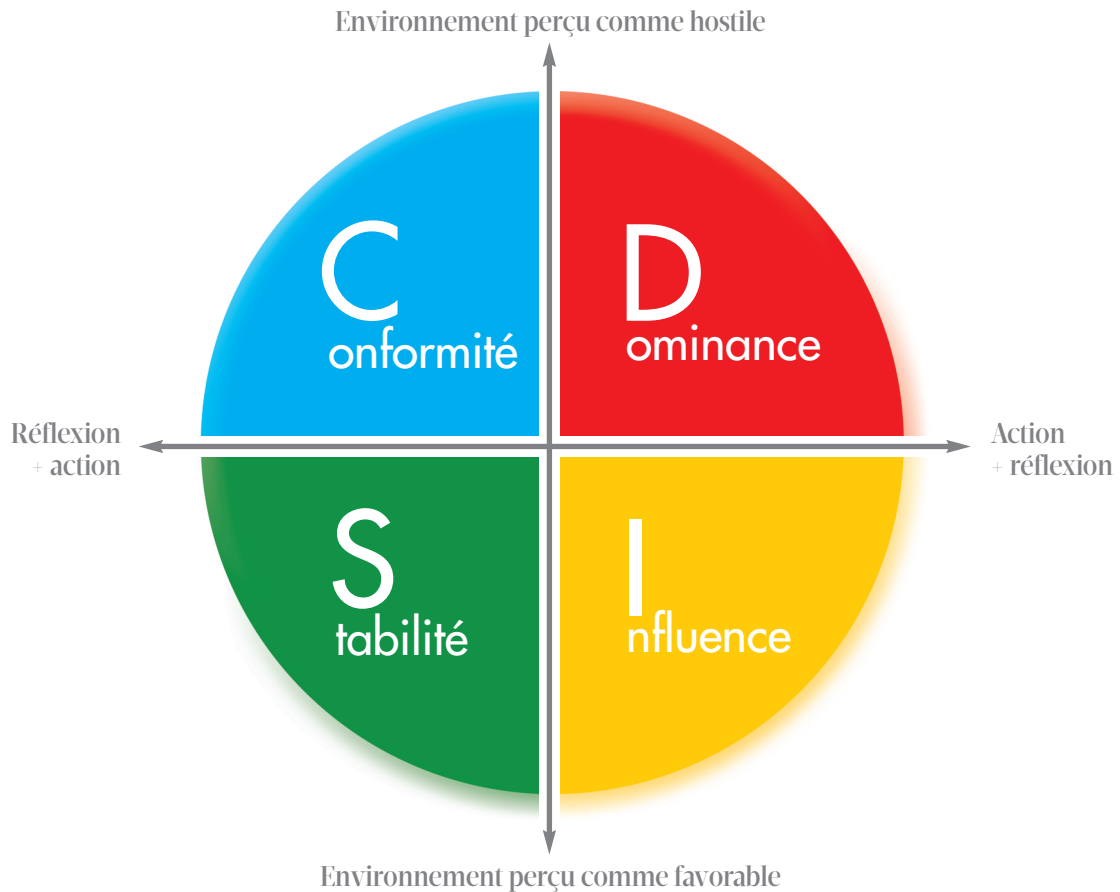
POINTS D’APPUI : tourné vers la relation
LIMITATIONS : brouillon
APPÉTITION : interaction
MOTEUR : besoin de reconnaissance
CRAINTES : se sentir exclu

L’employé vert sera centré sur la réalisation d’objectifs collectifs et s’engagera au service de l’équipe avant tout en exécutant les opérations demandées.

POINTS D’APPUI : loyal et scrupuleux
LIMITATIONS : en retrait
APPÉTITION : constance
MOTEUR : se rendre utile
CRAINTES : le changement

L’employé bleu, de nature méticuleuse, recherchera des règles qui correspondent à son besoin de structuration. Son désir d’apprendre et de comprendre ceux qui l’entourent pourrait l’empêcher de s’épanouir dans un environnement

¹ William M. Marston, *Emotions of Normal People*, K. Paul, Trench, Trubner & Co. Ltd



autoritaire et le contraindre à communiquer de manière indirecte (chat, mail).

POINTS D'APPUI : analytique
LIMITATIONS : critique
APPÉTITION : avoir des normes
MOTEUR : le travail bien fait
CRAINTES : qu'on remette en question ses réalisations

LES TRAITS DOMINANTS DU MANAGER : ROUGE, JAUNE, VERT, BLEU

C'est moi le chef !

Le rouge, c'est le profil-type du leader & dominant qui n'aura de cesse de viser coûte que coûte la réalisation de ses objectifs. Parfois un peu impatient et trop 'direct', il attend des résultats rapides et concrets. Considéré par ses pairs comme ambitieux, voire orgueilleux, il a besoin de garder le contrôle et pourrait dans certaines configurations manquer un peu d'empathie. Il est aussi particulièrement à l'aise pour conduire le changement qu'il verra toujours comme une opportunité.

Je vous aime !

Le jaune, c'est le profil-type du séducteur dont la force de persuasion est son principal atout. Lors d'un recrutement, par exemple, il saura vous vendre un poste de rêve : attention aux désillusions ! Toujours régulier et souriant, empiétant parfois

un peu sur la sphère 'privée', le jaune aura toujours du mal à prévenir et à gérer les conflits, préférant l'évitement. Il restera cependant toujours disponible et en principe il saura faire preuve de reconnaissance et de gratitude envers ses employés.

Ensemble !

Le vert, c'est le profil-type du manager collaboratif. Centré sur l'équipe au service exclusif du patient. Ce qui compte le plus pour le vert, c'est le sens de la participation des uns et des autres à la réalisation des objectifs communs. Néanmoins, il a parfois du mal à trancher car il prend trop en compte les avis et les opinions de ses collaborateurs. Empathique et doté d'une bonne capacité d'écoute, il adopte une position critique face au changement et peut manquer certaines opportunités.

Le management par la Qualité !

Pour le bleu, c'est la raison qui domine. En dehors des règles et des procédures, il n'y a point de salut. C'est quasiment l'opposé du jaune ! Il a néanmoins parfois besoin d'être rassuré...surtout par les chiffres et ne souffre aucune approximation. Considéré dans certaines situations comme distant, ergoteur et à l'excès psycho-rigide, il peut avoir tendance à différer certaines décisions. Garant de la démarche Qualité du cabinet, les protocoles administratifs, logistiques et cliniques devront être constamment à portée de main de l'équipe.

En résumé, il en faut de toutes les couleurs pour faire une équipe dentaire qui gagne !

DENTAL RC
Coaching en organisation des cabinets dentaires depuis 1999
 7 rue Nicolas Houel - 75005 Paris
 www.rh-dentaire.com - Tél. : 01 43 31 12 67 - info@rh-dentaire.com