

Évaluation des types de comportement *The Platinum Rule*^{MC}

D'après *The Platinum Rule*^{MC}
Modèle des types de comportement
Tony Alessandra, Ph.D.

Rapport personnalisé pour :
Sample Report

Table des matières

Vos type et sous-type sur la grille	3
Introduction à l'évaluation des types de comportement <i>The Platinum Rule</i> ^{MC}	4

PARTIE I

COMPRENDRE VOTRE TYPE DE COMPORTEMENT ET ACCROÎTRE VOTRE EFFICACITÉ

Aperçu de votre sous-type.....	6
Description des 16 sous-types.....	7
Aperçu de votre type de comportement principal	9
Sommaire du type « socialisateur ».....	11
Socialisateurs au travail.....	12
Socialisateurs en milieu social.....	13
Comportement et besoins des socialisateurs en situation de stress	14
Comment réduire les conflits	15
Plans d'action pour les socialisateurs.....	16

PARTIE II

APPLICATION DES TYPES DE COMPORTEMENT

Application des types de comportement avec les autres.....	19
Comment déterminer le type de comportement d'une autre personne.....	20
Aperçu des quatre types de comportement de base	23
Qu'est-ce que l'adaptabilité comportementale?.....	24
Comment modifier votre rythme et votre ouverture	25
Tension entre les types de comportement.....	26
Plans d'action pour les quatre types de comportement.....	28
Comment s'adapter aux différents types de comportement	29
Clause de non-responsabilité.....	33

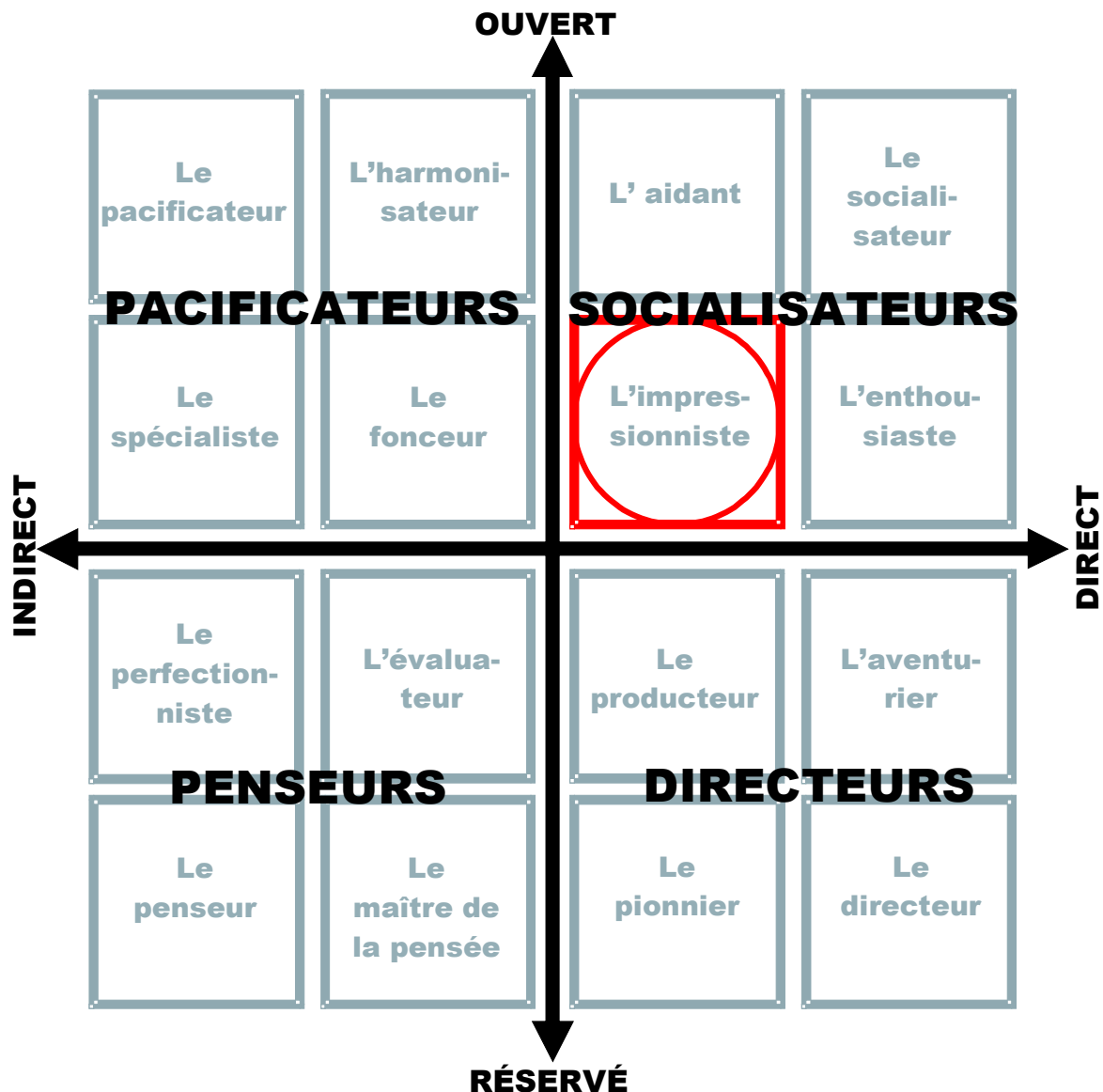
Vos type et sous-type sur la grille

[Cher ou chère] Sample,

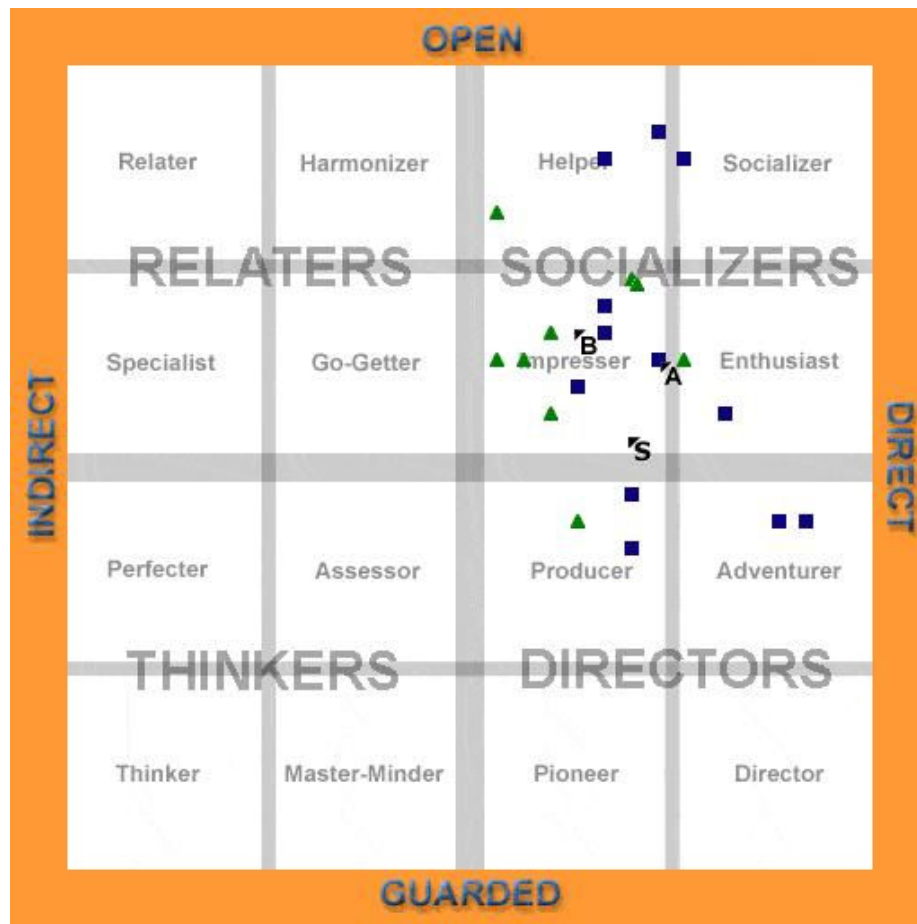
Nous vous félicitons d'avoir pris la décision de vous livrer à l'évaluation des types de comportement *The Platinum Rule*^{MC}. La réalisation de cette évaluation pourrait s'avérer l'une des décisions les plus importantes de votre vie en ce qui a trait à l'établissement de relations.

Selon votre autoévaluation, votre principal type de comportement est celui de **socialisateur**. Or, votre sous-type est tout aussi important. Les réponses que vous avez indiquées sur le questionnaire d'autoévaluation montrent que vous êtes un « SOCIALISATEUR pensif » ou ce que nous appelons *l'impressionniste*.

En lisant les pages suivantes, vous en apprendrez plus sur le modèle des types de comportement *The Platinum Rule*^{MC}, sur ce que signifie être un socialisateur et un impressionniste, sur l'ouverture et le rythme, sur tous les autres types de comportement et, surtout, sur la façon d'améliorer la chimie et de réduire les conflits dans vos interactions avec les autres, à la maison, au travail, partout!



Graphique électronique pour Sample Report



SYMBOLE	DESCRIPTION
Ⓢ	Autoévaluation
■	Observateurs qui vous connaissent dans ce contexte : social (personnel)
Ⓐ	Moyenne des observateurs dans ce contexte : social (personnel) (n'apparaîtra que s'il y a au moins 5 observateurs)
▲	Observateurs qui vous connaissent dans ce contexte : travail (équipe)
Ⓑ	Moyenne des observateurs dans ce contexte : travail (équipe) (n'apparaîtra que s'il y a au moins 5 observateurs)
●	Observateurs qui vous connaissent dans ce contexte : travail (autre)
Ⓒ	Moyenne des observateurs dans ce contexte : travail (autre) (n'apparaîtra que s'il y a au moins 5 observateurs)

Introduction à l'évaluation des types de comportement *The Platinum Rule*^{MC}

Nous vous félicitons d'avoir pris la décision de vous livrer à l'évaluation des types de comportement *The Platinum Rule*^{MC}. La réalisation de cette évaluation pourrait s'avérer l'une des décisions les plus importantes de votre vie en ce qui a trait à l'établissement de relations.

Bon nombre d'entre nous avons grandi en croyant fermement à la sage règle voulant que l'on traite les autres comme on aimerait qu'ils nous traitent, soit la règle d'or. Nous nous sommes vite rendu compte qu'il existait une règle plus pratique, que nous appelons *The Platinum Rule*^{MC} (la règle de platine) : *Traitez les autres comme ils aimeraient être traités*. Voilà le concept simple qui sous-tend le modèle *The Platinum Rule*^{MC}.

Pensez à vos interactions quotidiennes. Avez-vous déjà obtenu une réussite spectaculaire avec une personne, puis connu un échec désespéré avec une autre peu après? Nous vivons tous ce genre de situation à un moment ou à un autre de notre vie. Nous tentons de l'oublier en nous disant que « c'est la vie », mais il peut en être autrement. En effet, presque chaque contact avec chaque personne dans tous les domaines de votre vie peut être une réussite si vous savez comment vous y prendre.

L'évaluation globale et personnalisée des types de comportement *The Platinum Rule*^{MC} vous procure les outils dont vous avez besoin pour réussir. Votre évaluation vous aidera non seulement à vous améliorer, mais aussi à vous conduire avec plus de maturité et de façon plus efficace en vous montrant comment vous concentrer sur vos objectifs plutôt que sur vos craintes. Vous pouvez ensuite perfectionner et utiliser davantage vos forces naturelles, tout en reconnaissant, en repoussant et en modifiant vos limites. Le présent rapport ne traite pas des valeurs ni des jugements; il se concentre plutôt sur les tendances naturelles qui influent sur votre comportement.

TYPES DE COMPORTEMENT

Les recherches antérieures et actuelles révèlent plus d'une douzaine de modèles de comportement, mais bon nombre d'entre eux ont un élément en commun : on peut les regrouper sous quatre catégories. ***The Platinum Rule*^{MC}** se concentre sur les modèles de comportement *externes* et *observables* au moyen d'échelles évaluant l'ouverture et le rythme associés à chaque type de comportement. Consultez le tableau ci-dessous. Comme nous pouvons voir et entendre ces comportements externes, il devient beaucoup plus facile de « déchiffrer » les gens. Ce modèle est simple, pratique et facile à mémoriser et à utiliser. Pour obtenir de plus amples renseignements sur chaque type de comportement, consultez les pages 24 et 29 à 35 du présent rapport.

TYPE	TENDANCES
Directeur	Tendance à être direct et réservé
Socialisateur	Tendance à être direct et ouvert
Pacificateur	Tendance à être indirect et ouvert
Penseur	Tendance à être indirect et réservé

COMMENT UTILISER LE PRÉSENT RAPPORT

Commencez dès maintenant en lisant d'abord le rapport en entier. Il est divisé en deux. La première partie porte sur la compréhension des caractéristiques de votre type de comportement dans de nombreux contextes (p. ex. au travail, à la maison et en situation de stress) et offre des stratégies visant à accroître votre efficacité. **Veillez noter** qu'aucun type de comportement n'est meilleur qu'un autre. Chaque type présente des forces uniques ainsi que des possibilités de croissance et d'amélioration continues. Les forces et faiblesses, de même que toute description comportementale mentionnée dans le présent rapport,

ne sont **que** des **penchants naturels** propres à votre type de comportement et peuvent ou non s'appliquer précisément à vous.

La deuxième partie traite, quant à elle, de l'application du concept de *The Platinum Rule*^{MC} dans vos relations avec les autres. Nous vous recommandons d'utiliser cette partie du rapport afin d'améliorer considérablement toutes vos relations.

ADAPTABILITÉ

En plus de vous faire comprendre votre type de comportement, le rapport cernera les façons dont vous pouvez appliquer les forces associées à ce dernier ou en modifier les faiblesses afin de répondre aux besoins d'une situation ou d'une relation précise. C'est ce qu'on appelle l'adaptabilité. Les spécialistes des sciences sociales l'appellent l'« intelligence sociale ».

Beaucoup de documents ont été rédigés sur la façon dont l'intelligence sociale est aussi importante que le quotient intellectuel (QI) pour réussir dans le monde d'aujourd'hui. Dans certains cas, l'intelligence sociale est même plus importante que le QI.

C'est logique si on y réfléchit. Souvent, lorsque nous agissons naturellement, nous nous aliénonnons les autres sans nous en rendre compte, car notre comportement n'est peut-être pas naturel pour eux. Il est essentiel de connaître *nos* penchants naturels et *leurs* préférences naturelles! Ainsi, nous pouvons inhiber tout comportement extrême avant de tout gâcher. Nous y arrivons en cernant rapidement les besoins de chaque personne d'après les indices comportementaux qu'elle nous fournit, puis en adaptant notre comportement de sorte à la mettre à l'aise. Nos idées restent les mêmes, mais nous pouvons changer la façon dont nous les présentons. Et le meilleur dans tout ça? *Les gens nous indiqueront comment les traiter si nous savons déchiffrer les indices qu'ils nous donnent par rapport à leur type de comportement!*

L'adaptabilité est essentielle à l'établissement de relations efficaces. Les personnes qui savent s'adapter se rendent compte qu'il y a une différence entre leur *être* (qui elles sont) et leur *comportement* (comment elles décident d'agir). Elles déterminent consciemment si elles doivent s'adapter à une personne, à une situation ou à un événement et, s'il y a lieu, comment.

Vous pouvez vous engager à apprendre à vous adapter davantage. Lorsque vous comprenez chacun des quatre types de comportement et que vous savez les reconnaître chez les autres et comment vous y adapter avec efficacité, vous pouvez contrôler presque n'importe quelle situation interpersonnelle. Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'adaptabilité, consultez les pages 21, 22 et 25 à 29 du présent rapport.

Comprendre votre type de comportement n'est qu'un début. Le pouvoir des résultats se manifestera lorsque vous appliquerez ce que vous avez appris. Bonne chance!

APERÇU DE VOTRE SOUS-TYPE

L'IMPRESSIONNISTE (SOCIALISATEUR pensif)

Bien que vous rentriez dans la catégorie comportementale globale du **socialisateur**, il vous est aussi important de connaître votre sous-type, car, pour chaque type de comportement principal, on trouve une variété incroyable de comportements.

Nous avons divisé chaque type de comportement principal en quatre sous-types. Le vôtre est le **SOCIALISATEUR pensif**, que nous appelons **l'impressionniste**. **L'impressionniste** est MOINS ouvert et MOINS direct que la plupart des autres socialisateurs. Vous trouverez ci-après un aperçu du sous-type « **l'impressionniste** ». Il s'agit en fait d'un examen plus approfondi de *votre comportement*!

Vous êtes d'abord et avant tout motivé par le fait de réussir avec grâce.

Toutefois, vous ne cherchez pas à gagner à tout prix ni à blesser les autres. Vous considérez les gens qui prennent des raccourcis comme des tricheurs, donc vous évitez d'en prendre. Vous pouvez devenir impatient à l'égard des gens qui ont tendance à tout remettre au lendemain. Parfois, vous pouvez être tellement déterminé à accomplir une tâche que vous forcez un peu la vérité.

DE TOUS LES AUTRES SOCIALISATEURS, LE SOCIALISATEUR pensif EST LE PLUS SUSCEPTIBLE :

- de vouloir atteindre les résultats avec grâce;
- de voir la réussite comme une option à prendre ou à laisser;
- de juger les gens par leur capacité de faire bouger les choses;
- de travailler plus dur lorsque des récompenses ou des risques plus importants sont en jeu;
- de préférer partager les travaux et les objectifs avec d'autres gens;
- de craindre de mal paraître;
- de vouloir faire les choses de la « meilleure » façon possible;
- de devenir agité, de s'emporter facilement et même d'insulter les autres sous pression.

VOS POSSIBILITÉS DE CROISSANCE

Avec les tâches :

Vous avez tendance à sous-estimer le temps et les efforts dont vous ou les autres avez besoin pour accomplir les tâches. Vous devriez donc mieux planifier votre temps et faire appel à des ressources extérieures. Soyez plus sélectif à propos des tâches que vous acceptez et n'hésitez pas à demander aux autres de faire leur part.

Avec les gens :

Votre approche dynamique signifie que vous avez tendance à vous impatienter, plus particulièrement lorsque vous êtes stressé ou coincé. Si vous vous emportez, vous pourriez par la suite regretter ce que vous avez fait ou dit, car cela influe sur votre image. Il est donc important que vous appreniez à relaxer et à apprécier des activités récréatives ordinaires pour recharger vos batteries.

CONSEILS POUR VOTRE CROISSANCE PERSONNELLE

- Planifiez mieux votre temps en rallongeant du tiers ou de moitié vos délais initiaux pour accomplir les tâches. De la même façon, réduisez du tiers ou de moitié le nombre de projets que vous acceptez.
- Maintenez votre perspective en tentant d'être moins émotif et intense dans des situations non critiques.
- Suivez un cours de gestion du stress et apprenez des exercices de respiration simples qui vous permettront de composer avec la pression.

Description des 16 sous-types

SOUS-TYPES DES DIRECTEURS

Le directeur (ou le **DIRECTEUR dirigeant**) est motivé par les nouvelles possibilités. Il est moins préoccupé par ce que les autres pensent que de nombreuses autres personnes; par conséquent, il est prêt à dire ce qu'il pense et à prendre des risques. Il lui arrive souvent de mettre en question l'autorité et il préfère tirer ses propres conclusions d'après les faits dont il dispose. Plutôt que de composer avec les limites, comme le statu quo, il a tendance à les ignorer ou à composer avec elles et leurs conséquences plus tard, s'il y a lieu.

L'aventurier (ou le **DIRECTEUR sociable**) est motivé par la domination et l'indépendance. Par conséquent, il est prudent lorsqu'il est en présence de gens qui peuvent profiter de lui ou atteindre un objectif avant lui. Comme il est centré sur les résultats, il peut parfois privilégier la quantité aux dépens de la qualité. Son sens inné de l'autosatisfaction lui permet de faire des erreurs et de se sentir bien quand même. La confrontation ne le gêne pas, et il est prêt à défier les autres.

Le producteur (ou le **DIRECTEUR pacifique**) est motivé par l'atteinte d'objectifs ambitieux selon son propre calendrier. Lorsqu'il s'engage dans une activité, il aime y participer du début à la fin, et il résiste aux personnes qui freinent ses réalisations. Vu sa capacité de produire, il est d'une grande valeur dans les situations où l'on cherche à obtenir un taux de rendement efficace, fiable ou croissant.

Le pionnier (ou le **DIRECTEUR pensif**) est motivé par le fait d'être en position d'orienter et de réorienter les réalisations. Il a tendance à se concentrer davantage sur l'avenir que sur le présent ou le passé. Il est motivé par la quête de réalisations uniques et fuit l'ennui. Bien qu'il soit prudent et calculateur, sa vivacité d'esprit lui permet d'agir rapidement lorsque la situation l'exige. En tant qu'agent de changement, il n'aime pas laisser les choses telles qu'il les trouve.

SOUS-TYPES DES SOCIALISATEURS

Le socialisateur (ou le **SOCIALISATEUR sociable**) est motivé par l'approbation sociale des autres. Il a un penchant naturel pour rencontrer des gens, et les autres se sentent à l'aise avec lui. Il parle ouvertement de ses pensées, de ses sentiments et de ses expériences, et il s'attend à ce que les autres fassent de même. Il montre aux autres qu'il les accepte par la façon dont il agit, les regarde et leur parle. Il est très réceptif au changement et s'adapte bien à diverses façons de faire les choses.

L'aidant (ou le **SOCIALISATEUR pacifique**) est motivé par l'amitié. Il déteste faire pression sur les autres ou leur dire quoi faire. Il est à la recherche de relations personnelles étroites plutôt que de la popularité, et il possède un grand cercle d'amis et de connaissances. Il dégage un style de compréhension et de soutien affectif discret et désinvolte. Il est patient et réfléchi lorsqu'il accomplit des tâches. La critique l'atteint énormément et il la laisse affecter ses relations.

L'impressionniste (ou le **SOCIALISATEUR pensif**) est motivé par le fait de réussir avec grâce. Toutefois, il ne cherche pas à gagner à tout prix ni à blesser les autres. Il considère les gens qui prennent des raccourcis comme des tricheurs, donc il évite d'en prendre. Il peut devenir impatient à l'égard des gens qui ont tendance à tout remettre au lendemain. Parfois, il peut être tellement déterminé à accomplir une tâche qu'il force un peu la vérité.

L'enthousiaste (ou le **SOCIALISATEUR dirigeant**) est motivé par le pouvoir d'influencer les autres. Il aime les symboles d'autorité et de prestige. Toute restriction de liberté le rend mal à l'aise. Sa grande confiance en lui lui permet de résister aux critiques. Comme chaque nouvelle personne ou situation l'intéresse, la vie lui semble toujours différente.

SOUS-TYPES DES PACIFICATEURS

Le pacificateur (ou le **PACIFICATEUR pacifique**) est motivé par la stabilité personnelle. Tout changement ou risque pouvant compromettre ses relations ou son milieu de vie représente une menace. Par conséquent, il donne aux autres ce qu'ils veulent et évite les conflits. Avant d'agir, il réfléchit et élabore des plans; il suit méthodiquement des procédures éprouvées. Il préfère les situations et les données concrètes à la théorie, aux tendances ou à la conjecture. C'est dans un milieu de travail plaisant, sympathique et non compétitif qu'il se sent le plus à l'aise.

Le spécialiste (ou le **PACIFICATEUR pensif**) est motivé par la spécialisation : faire seulement ce qu'on sait faire et savoir seulement ce qu'on fait. Il préfère se concentrer sur ses propres intérêts et évite de s'associer à des foules ou à des situations qui attirent l'attention. Ce sont des conditions stables qui permettent des gains progressifs et constants qui lui conviennent le mieux. Le généraliste le complète bien; ils acceptent tous deux de faire des tâches que l'autre ne veut pas faire.

Le fonceur (ou le **PACIFICATEUR dirigeant**) est motivé par le désir d'un flot constant et accru de réalisations. Malgré sa nature quelque peu indirecte, il peut être très direct dans des situations qui sont axées sur les tâches. Sa capacité de considérer un projet dans tous ses détails fait de lui un planificateur à court terme efficace; il peut cerner les rôles, les ressources et les délais nécessaires pour exécuter un projet avec succès. Comme il est centré sur les résultats, il préfère compter sur lui plutôt que sur les autres pour atteindre le degré de qualité souhaité.

L'harmonisateur (ou le **PACIFICATEUR sociable**) est motivé par l'acceptation et l'approbation qu'il retire en aidant les autres. Il souhaite que les autres veulent son aide et le jugent indispensable. Il se souvient des dates d'anniversaire, et apprécie sincèrement l'attention bienveillante des autres. Comme il se révèle une oreille attentive, il est meilleur pour écouter les autres évacuer leur frustration que pour régler leurs problèmes. Il s'intéresse davantage à aider les autres à se débrouiller avec la situation actuelle qu'à suggérer des changements.

SOUS-TYPES DES PENSEURS

Le penseur (ou le **PENSEUR pensif**) est motivé par le désir d'être correct. Son mode de vie reflète sa préférence pour l'intimité et ses interactions avec les gens sont officielles et stables. Penseur curieux de nature, il est plus enclin à cerner un éventail d'intérêts et de comportements que les autres personnes. Vu son talent naturel pour prendre des décisions réfléchies et méthodiques, il met l'accent sur une compréhension exacte, le travail bien fait, les bonnes manières et des habitudes personnelles impeccables.

Le maître de la pensée (ou le **PENSEUR dirigeant**) est motivé par l'accroissement de possibilités de réalisations personnelles importantes et uniques. Il s'exprime davantage par des gestes que par des paroles. Par conséquent, il a grand besoin de choisir ses propres objectifs et de travailler de façon indépendante. Étant d'abord et avant tout un concepteur d'idées, il s'intéresse peu aux détails liés à la mise en œuvre.

L'évaluateur (ou le **PENSEUR sociable**) est motivé par l'atteinte des objectifs et de l'excellence. Vif d'esprit, il peut composer avec de nombreux renseignements simultanément, mais il est possible qu'il mette du temps à agir. Le surnom « évaluateur » est fondé sur son approche d'évaluation des gens et des tâches; ses opinions sur les gens et les groupes avec lesquels il n'est pas associé ou n'est pas d'accord ont tendance à être tranchantes.

Le perfectionniste (ou le **PENSEUR pacifique**) est motivé par les résultats prévisibles. Il prête une attention particulière aux détails et aux processus clés, ainsi qu'aux relations et aux procédures éprouvées. Son approche méthodique, sa rigueur et sa fiabilité font de lui un employé précieux au sein de nombreuses sortes d'organismes, surtout ceux dont le travail est très spécialisé et ciblé. Bien qu'il ne s'oppose pas au changement, il veut s'assurer que le changement en question est réalisable et qu'il mènera à l'amélioration souhaitée.

Aperçu de votre type de comportement principal

Les socialisateurs sont rapides et centrés sur les relations avec les autres. Ils sont ouverts et directs, étant dynamiques, intuitifs et pleins d'entrain.

Les socialisateurs agissent et prennent leurs décisions spontanément. Ils se soucient rarement des faits et des détails et tentent de les éviter autant que possible. Leur devise est la suivante : « Ne me déroutez pas avec les faits ». Une telle négligence des détails amène parfois les socialisateurs à exagérer et à généraliser les faits et les chiffres. Cela leur sert aussi d'excuse lorsqu'ils ont tort : « Je n'avais pas tous les faits! » Les socialisateurs sont plus à l'aise avec les calculs au « pifomètre » qu'avec des données empiriques et exactes.

Leurs principales forces sont leur enthousiasme, leur pouvoir de persuasion et leur charmante sociabilité, alors que leurs principales faiblesses sont leur impatience, le fait d'entreprendre trop de choses à la fois et leur manque d'attention, qui fait en sorte que les socialisateurs s'ennuient facilement. Les socialisateurs peuvent parfois être perçus comme des personnes manipulatrices, impétueuses et excitables lorsqu'ils adoptent un comportement inapproprié selon la situation.

Les socialisateurs sont des concepteurs d'idées. Ils ont la capacité de faire en sorte que les autres s'emballent pour leurs rêves en raison de leur grand pouvoir de persuasion. Ils influencent les autres et façonnent leur milieu en les amenant à s'unir pour atteindre des résultats. Ils cherchent à ce que l'on approuve et reconnaisse leurs réalisations. Les socialisateurs possèdent la capacité dynamique d'agir sur le moment.

Les socialisateurs sont de vrais amuseurs. Ils adorent avoir un public, et l'engagement auprès des gens leur réussit. Ils ont tendance à travailler vite et avec enthousiasme avec les autres. La devise qui décrit le mieux le comportement des socialisateurs pourrait être : « Qu'est-ce qu'on s'amuse! »

Les socialisateurs sont stimulants, bavards et sociables. Ils ont tendance à agir intuitivement et aiment prendre des risques. Leurs sources d'irritation les plus importantes sont les tâches ennuyantes, la solitude et le fait de ne pas avoir accès à un téléphone.

Les socialisateurs sont attirés par le domaine de la vente, du divertissement ou des relations publiques, par les postes d'animateur, de politicien, de directeur social ou encore par tout poste en vue et prestigieux. Dans un cadre professionnel, les socialisateurs aiment que les autres prennent des risques et agissent rapidement. Dans un cadre social, ils veulent que les autres soient sans complexes, spontanés et divertissants.

L'espace des socialisateurs est désordonné et encombré, mais lorsqu'il y manque quelque chose, ils s'en rendent compte. Leurs murs peuvent arborer des prix, des affiches stimulantes ou encore des notes et des slogans motivants. La disposition des fauteuils dégage chaleur, ouverture et volonté d'établir un contact. Comme les socialisateurs sont des personnes qui aiment toucher les gens, et qu'une tape dans le dos ou une ferme poignée de main ne les gêne pas, ils changent souvent de place lorsqu'ils parlent avec leurs visiteurs. Il est peu probable que vous vous aliéniez un socialisateur en vous tenant trop proche de lui ou en jouant avec quelque chose sur son bureau.

Pour atteindre un meilleur équilibre et plus de souplesse comportementale, les socialisateurs doivent contrôler leur temps et leurs émotions; afficher une mentalité plus objective; consacrer plus de temps à la vérification, à la précision et à l'organisation; se concentrer davantage sur les tâches; et attaquer les projets et les questions de façon plus logique.

SOURCES DE MOTIVATION DES SOCIALISATEURS

En général, les socialisateurs sont stimulés par la réaction positive qu'ils obtiennent des autres : applaudissements, rires, compliments ou tout autre acte de reconnaissance. Cela explique leur tendance à toujours vouloir donner un spectacle. Leur thème dans la vie pourrait très bien être « laissez-moi vous divertir ». Leur besoin d'être reconnu explique leurs hauts et leurs bas. Lorsqu'ils ne sont pas reconnus, les socialisateurs perdent leur énergie et leur intérêt. Les athlètes et les autres artistes professionnels qui

sont des socialisateurs croient qu' « il ne s'agit pas seulement de gagner ou de perdre, mais aussi de bien *paraître* pendant qu'ils jouent ».

Leur pire malheur serait que les gens, plus particulièrement les personnes et les groupes importants dans leur vie, cessent de les reconnaître. Peu importe la situation, professionnelle, sociale ou familiale, une telle perte de reconnaissance pourrait les humilier à divers degrés et les amener à se sentir bons à rien.

Comme les socialisateurs sont centrés sur les relations avec les autres, on peut croire que leurs seules compétences de base sont leurs aptitudes pour les relations humaines. Ce n'est toutefois pas le cas. Les socialisateurs possèdent aussi une qualité précieuse pour accomplir des tâches : ils ont tendance à être très réceptifs au changement. Ils aiment participer à des expériences nouvelles et différentes, plus particulièrement si elles leur profitent. Par conséquent, les socialisateurs peuvent être des promoteurs imposants et éloquents du changement.

À titre de promoteurs du changement, les socialisateurs peuvent être enthousiastes et optimistes, exactement ce dont les gens ont besoin lorsque leurs espoirs, leurs rêves et leurs possibilités tombent dans l'oubli. De plus, grâce à leur bon rythme, ils ont tendance à prendre leurs décisions rapidement. Ils peuvent exceller à amener les gens à se rallier à eux rapidement lorsqu'ils trouvent une solution à un problème.

Les socialisateurs possèdent la qualité la plus précieuse selon les formateurs dans le domaine de la vente et les psychosociologues, soit la chaleur humaine. Leur approche réaliste attire souvent des commentaires comme : « Nous nous sommes rencontrés il n'y a que 20 minutes, mais j'ai l'impression de te connaître depuis toujours. »

Les socialisateurs ont un charisme naturel. Ils sont bons pour établir des relations et possèdent une longue liste de gens qu'ils décrivent comme des « amis ». Enfin, la plupart des socialisateurs sont, de nature, des personnes qui aiment s'amuser. Leur chanson thème pourrait être « Celebration ».

POSSIBILITÉS DE CROISSANCE DES SOCIALISATEURS

Comme les socialisateurs s'intéressent à diverses choses, leur durée d'attention a tendance à être plus courte que celle des autres personnes. Cela se voit souvent par le fait qu'ils évitent les détails ou manquent de persévérance. La routine et les difficultés qui les éloignent de leur passion d'interagir avec les gens peuvent facilement les contrarier!

Lorsque les socialisateurs sont sous pression ou stressés, ils deviennent émotifs et impulsifs et font des choses imprévues, désordonnées, confuses et inconséquentes. Dans de telles situations, les socialisateurs sont susceptibles d'accomplir les tâches de façon superficielle ou de ne pas les terminer. Il est également possible que leur rendement ne respecte pas les normes prévues.

Les socialisateurs ont tendance à éviter les conflits à tout prix étant donné que ceux-ci peuvent entraîner une perte de reconnaissance et d'approbation, ce qui est contraire à leur raison d'être. Les socialisateurs peuvent profiter de leur tendance à contrôler leurs réactions affectives et à avoir le cœur sur la main. Ils ont besoin d'acquiescer des aptitudes efficaces à écouter, à poser des questions et à gérer les conflits. Il arrive souvent qu'ils parlent alors qu'ils devraient vraiment être en train d'écouter.

Les socialisateurs doivent prendre davantage leur temps avant de s'engager avec des personnes, ce qui leur éviterait de regretter certaines interactions. Ils doivent mettre davantage l'accent sur leur estime d'eux et leur confiance en eux. Ils doivent s'efforcer de trouver un équilibre entre ce qui compte pour eux et ce dont ils pensent avoir besoin dans la vie. Il serait bon que les socialisateurs soient plus individualistes plutôt que de laisser les réactions des autres déterminer un si grand nombre de leurs choix.

Sommaire du type « socialisateur »

EN BREF :

- Les socialisateurs sont rapides et centrés sur les relations avec les autres.
- Les socialisateurs agissent et prennent leurs décisions spontanément.
- Les socialisateurs aiment l'engagement.
- Les socialisateurs n'apprécient guère la solitude.
- Les socialisateurs exagèrent et généralisent.
- Les socialisateurs ont tendance à rêver et à faire en sorte que les autres s'emballent pour leurs rêves.
- Les socialisateurs passent d'une activité à l'autre.
- Les socialisateurs sont rapides et agités lorsqu'ils travaillent avec d'autres gens.
- Les socialisateurs cherchent à être appréciés et reconnus.
- Les socialisateurs possèdent un grand pouvoir de persuasion.

FORCES : Persuasion
Optimisme
Motivation
Enthousiasme

FAIBLESSES : Désordre
Insouciance
Exagération
Manque de persévérance

RYTHME : Rapide et spontané

OBJECTIFS : Acclamation
Participation
Reconnaissance

CRAINTES : Manque de prestige
Rejet social

SOURCES DE MOTIVATION : Poursuite
Attention
Possibilités de parler

SOURCES D'IRRITATION : Routine
Perfectionnisme

ATTITUDE EN SITUATION DE STRESS : Superficialité

DÉCISIONS : Spontanées

CIBLE : Personnes

MILIEU DE TRAVAIL : Stimulant
Encombré

FACTEURS SÉCURISANTS : Approbation des autres
Entrain

Socialisateurs au travail

CARACTÉRISTIQUES PROFESSIONNELLES TYPIQUES DES SOCIALISATEURS

- Ils aiment faire du remue-méninges et interagir avec leurs collègues et d'autres gens.
- Ils n'aiment pas le contrôle, les détails ni la complexité.
- Ils aiment avoir la possibilité d'influencer ou de motiver les autres.
- Ils aiment avoir l'impression d'être des membres clés d'une équipe emballante.
- Ils veulent que les autres les incluent dans les projets, les activités ou les événements importants.
- Ils peuvent faire confiance aux autres sans réserves; ils les prennent au mot et ne vérifient pas par eux-mêmes.
- Comme les socialisateurs manquent habituellement d'attention, leur rendement est meilleur lorsqu'ils peuvent prendre de nombreuses petites pauses.

SITUATIONS PROFESSIONNELLES IDÉALES DES SOCIALISATEURS

- Ils aiment travailler avec d'autres gens.
- Ils ont immédiatement besoin de rétroaction pour s'aventurer ou demeurer sur la bonne voie.
- Ils aiment fréquenter toutes sortes de personnes et les appellent par leur prénom.
- Ils aiment qu'on les complimente et qu'on complimente leurs réalisations.
- Ils recherchent des milieux stimulants, sympathiques et favorables.
- Ils sont motivés par des incitatifs connus, précis et qui s'atteignent facilement ou des éléments externes; ils détestent les choses qui traînent longtemps.
- Ils sont ouverts aux conseils verbaux et manifestes pour transposer les idées en actions.
- Ils aiment commencer des projets et laissez les autres les finir.

SUGGESTIONS POUR ACCROÎTRE L'EFFICACITÉ DES SOCIALISATEURS AU TRAVAIL

- Prenez le temps de négocier et d'établir des échéanciers réalistes avec les associés afin d'éviter tout malentendu et toute déception. N'en prenez pas plus que ce que vous pouvez faire seulement pour ne pas avoir à refuser.
- Évitez d'exagérer. Soyez réaliste dans vos commentaires liés au travail.
- Utilisez un calendrier ordinaire ou un système de rappel pour assurer le suivi de vos engagements, de vos rendez-vous et de vos échéances. N'oubliez pas que la plupart des tâches prendront plus de temps à accomplir que vous ne le croyez.
- Admettez que votre réussite dépend souvent du travail des autres. Assurez-vous de reconnaître leur contribution publiquement et de les remercier fréquemment.
- Si possible, déléguez la majorité des tâches minutieuses avec lesquelles vous n'êtes pas à l'aise. Assurez-vous de préciser exactement ce que vous voulez que l'on fasse et un délai d'exécution, puis établissez un processus de suivi des progrès pour les projets que vous avez délégués.
- Évitez de trop vous fier à vos sentiments et à vos émotions. Concentrez-vous sur les résultats souhaités et ne sacrifiez pas le rendement afin de plaire à tout le monde.
- Prenez des notes. Ne comptez pas sur votre mémoire lorsqu'il s'agit de détails et de faits importants.

Socialisateurs en milieu social

COMPORTEMENTS SOCIAUX TYPIQUES DES SOCIALISATEURS

- Ils veulent être aimés et admirés.
- Ils craignent l'humiliation publique.
- Ils discutent de la plupart des sujets avec n'importe qui, peu importe le type de relation qu'ils entretiennent avec la personne en question.
- Ils sont cordiaux, expressifs et enthousiastes de nature.
- Ils aiment soumettre des idées aux autres.
- Ils hésitent à confronter des situations ou des personnes stressantes ou à lutter contre elles.
- Ils perçoivent la vie selon leurs sentiments.
- Ils parlent naturellement d'émotions avec les autres.
- Ils choisissent leurs associés et leurs amis par essais et erreurs.

SITUATIONS SOCIALES IDÉALES DES SOCIALISATEURS

- Ils préfèrent le contact physique.
- Ils aiment animer des rassemblements impromptus ou y assister.
- Ils préfèrent les gens amusants aux intérêts variés.
- Ils recherchent des gens et des contextes positifs.
- Ils trouvent facile de rire, de plaisanter et de jouer à des jeux.
- Ils sont à la recherche de postes bien en vue : animateur, présentateur, etc.
- Ils préfèrent l'humour qui s'attaque à leurs faiblesses et à celles des autres.
- Ils dissipent la tension au moyen de blagues et d'observations amusantes.
- Ils préfèrent ignorer les sources de stress.
- Ils aiment raconter leur histoire aux autres.

SUGGESTIONS POUR ACCROÎTRE L'EFFICACITÉ DES SOCIALISATEURS EN MILIEU SOCIAL

- Parlez moins et écoutez plus.
- Remplissez vos obligations sociales avec sérieux et à temps.
- Rendez-vous à l'évidence qu'il est impossible de plaire à tout le monde.
- Concentrez-vous autant sur les faits que sur les sentiments.
- Trouvez l'équilibre entre vos relations sociales et vos tâches.
- Ne vous écartez pas du sujet.
- Passez la substance avant la forme.
- Terminez les tâches que vous commencez.
- Évitez la procrastination.

Comportement et besoins des socialisateurs en situation de stress

En situation de stress, les socialisateurs seront portés à ne pas tenir compte du stress.

Voici un exemple de réaction typique d'un socialisateur en situation de stress :

« Hé! Passons à quelque chose de plus positif! »

EN SITUATION DE STRESS, LES SOCIALISATEURS PEUVENT SEMBLER :

- Manipulateurs
- Trop pressés
- Impulsifs
- Inconséquents
- Superficiels
- Irréalistes
- Inefficaces sur le plan de l'utilisation du temps

EN SITUATION DE STRESS, LES SOCIALISATEURS ONT BESOIN :

- de recevoir du mérite;
- d'être au cœur de l'action et d'interagir;
- d'agir rapidement pour susciter la stimulation et l'emballement;
- d'acquérir du prestige.

Comment réduire les conflits

COMPORTEMENT TYPIQUE DES SOCIALISATEURS EN SITUATION DE CONFLIT

- Les socialisateurs sont plutôt mal à l'aise avec le conflit, la colère et l'agressivité. Ils font tout ce qu'ils peuvent pour les éviter. Lorsque c'est possible, ils évitent d'aller dans des milieux où règne le conflit ou la colère. Si ce n'est pas possible, ils chercheront probablement à utiliser leur sens inné de l'humour et leur aptitude à raconter des histoires pour réduire la tension. Si aucune de ces approches ne fonctionne, les socialisateurs peuvent tenter d'ignorer le conflit. Comme ils sont centrés sur les relations, cette tactique est rarement efficace.
- Normalement, ils se fâchent seulement lorsqu'on les attaque personnellement ou qu'une personne sur qui ils comptaient vraiment finit par les laisser tomber. Bien entendu, les socialisateurs peuvent interpréter un commentaire visant un problème lié à une tâche comme une attaque personnelle, plus particulièrement s'il se rapporte à leur contribution au problème.
- Si un conflit persiste ou que leur colère s'accroît, ils sont susceptibles de s'attaquer verbalement (ou peut-être même physiquement) à l'autre personne. Une telle attitude peut surprendre les autres, car cela ne leur ressemble vraiment pas.
- Si une personne tente de contrecarrer un élément important de leur programme personnel, les socialisateurs peuvent exprimer le désir de lui rendre la pareille. Toutefois, il est très peu probable qu'ils aillent jusqu'au bout. Les socialisateurs peuvent choisir d'oublier le problème afin de préserver la relation ou ils peuvent simplement exploser de colère.

STRATÉGIES VISANT À RÉDUIRE LES CONFLITS ET À ACCROÎTRE L'HARMONIE AVEC LES AUTRES

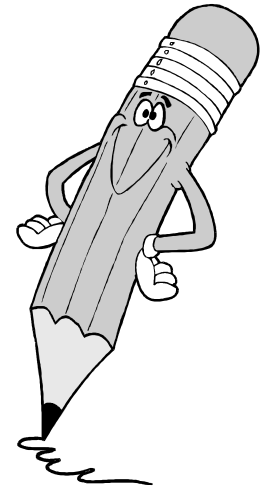
- Admettez que vous ne pouvez jamais résoudre un conflit en l'évitant. Risquez de nuire à une relation ou de perdre l'approbation des autres en exprimant vos sentiments et en clarifiant vos attentes. Bien entendu, assurez-vous d'écouter attentivement les réponses des autres.
- Prenez le temps de clarifier les engagements et les attentes des autres. Ne présumez pas ce que les autres vont faire. Obtenez toujours un engagement précis.
- Évitez de donner aux autres une mauvaise impression par rapport au degré de soutien que vous leur offrirez. Lorsque vous leur promettez de les soutenir, dites-leur clairement ce que vous ferez.
- Assurez-vous de remplir tous vos engagements. Si vous voyez que vous ne serez pas en mesure de remplir un engagement ou de respecter une échéance, informez-en les gens concernés dès que possible. Ne présumez pas que les autres vont automatiquement vous remplacer.

Plans d'action

L'adaptabilité comportementale est la clé de la réussite peu importe votre type de comportement. On peut la définir comme la volonté et la capacité d'adopter un éventail de comportements qui ne sont pas nécessairement propres à vous en vue de satisfaire efficacement aux exigences d'une situation ou d'une relation. Cela suppose de modifier vos méthodes de communication et votre comportement selon les besoins précis de la relation à un moment donné. Les gens qui savent s'adapter choisissent de sortir de leur zone de confort pour que les autres se sentent plus à l'aise.

Dans les pages qui suivent, les socialisateurs trouveront des plans d'action leur fournissant des suggestions sur la façon d'adapter leur comportement, de même que des idées à l'intention des autres personnes pour aider les socialisateurs à accroître leur capacité d'adaptation. Ils leur donneront des trucs pour comprendre les tendances comportementales des socialisateurs.

Pour optimiser l'utilisation de ces évaluations et plans d'action, demandez à tous ceux avec qui vous interagissez de remplir un formulaire d'évaluation par les observateurs pour décrire comment ils vous perçoivent, ainsi qu'un formulaire d'autoévaluation. Puis, réservez du temps pour discuter des stratégies que chacun de vous pouvez utiliser pour adapter votre comportement de sorte à accroître l'aisance et à réduire les conflits dans les relations.



Les socialisateurs...

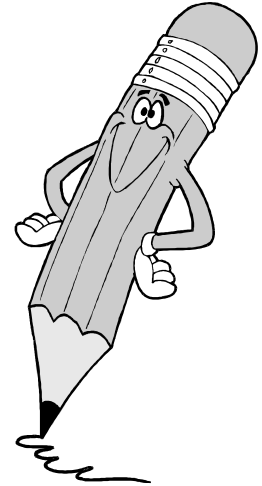
- se soucient des apparences et veulent l'approbation des autres;
- recherchent des gens et des situations dynamiques;
- se fient à leurs émotions;
- veulent connaître les attentes générales;
- ont besoin de s'engager et de voir des gens;
- aiment le changement et la nouveauté;
- veulent que les autres les remarquent;
- ont souvent besoin d'aide pour s'organiser;
- n'aiment pas les conflits;
- recherchent l'action et la stimulation;
- s'entourent de gens optimistes;
- veulent qu'on leur dise qu'ils « paraissent bien ».

Lorsque vous traitez avec des socialisateurs...

- montrez-leur que vous les admirez et les appréciez;
- faites preuve d'optimisme et créez un contexte positif;
- soutenez leurs sentiments, si possible;
- concentrez-vous sur la vue d'ensemble plutôt que sur les détails;
- interagissez et participez avec eux;
- modifiez la routine; évitez de leur demander de faire des choses répétitives pendant longtemps;
- complimentez-les personnellement et fréquemment;
- faites-le ensemble;
- ne montrez aucune agressivité et évitez de vous obstiner directement pour des questions personnelles;
- maintenez un rythme rapide et dynamique;
- soutenez leurs idées et ne les désillusionnez pas; montrez-leur votre côté positif;
- reconnaissez leurs réalisations et leurs progrès et montrez-leur sincèrement que vous les appréciez.

Plan d'action

AU TRAVAIL



Pour les socialisateurs :

- Prêtez de l'attention aux détails clés, au besoin.
- Redoublez d'efforts pour ne pas abandonner.
- Contrôlez vos relations personnelles afin de maintenir un certain équilibre avec les autres aspects de votre vie.
- Prenez des notes et travaillez à partir d'une liste afin de savoir ce que vous avez à faire et le moment où vous devez le faire.
- Classez les activités par ordre de priorité et concentrez-vous d'abord sur les tâches les plus importantes.
- Commencez votre journée par les tâches les moins plaisantes.
- Prêtez plus d'attention à la gestion de votre temps relativement aux activités.
- Assurez-vous que vous êtes sur la bonne voie relativement aux tâches ou aux objectifs connus.

Pour les collègues de travail des socialisateurs :

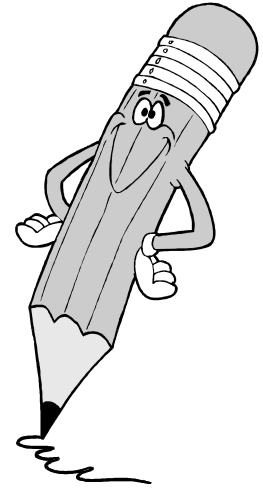
Montrez-leur que vous vous intéressez à eux :

- en soutenant leurs opinions, leurs idées et leurs rêves, si possible;
- en étant positif, stimulant et rapide;
- en tolérant les parenthèses et en ne précipitant pas les discussions;
- en n'argumentant pas, si possible (vous gagnerez rarement);
- en étant enthousiaste, spontané et détendu;
- en leur expliquant comment l'action peut rehausser leur image et leur visibilité;
- en leur épargnant les détails.

MARQUE : Pour accroître votre efficacité, demandez à vos collègues de travail de remplir le formulaire d'autoévaluation. Puis, réservez du temps pour échanger les résultats. Discutez de la façon dont chacun de vous pouvez adapter votre comportement pour créer des relations de travail plus satisfaisantes.

Plan d'action

EN MILIEU SOCIAL



Pour les socialisateurs :

- Parlez moins et écoutez plus.
- Concentrez-vous autant sur les faits que sur les sentiments.
- Ne vous écartez pas du sujet!
- Rendez-vous à l'évidence qu'il est impossible de plaire à tout le monde.
- Remplissez vos obligations sociales avec sérieux et à temps.
- Travaillez à améliorer votre persévérance.
- Trouvez l'équilibre entre vos relations sociales et vos tâches.
- Évitez la procrastination.
- Passez la substance avant la forme.

Pour les amis des socialisateurs :

- Concentrez-vous sur une approche positive et chaleureuse.
- Écoutez-les exprimer leurs sentiments et raconter leurs expériences.
- Réagissez ouvertement et agréablement.
- Évitez les discussions négatives ou portant sur des problèmes compliqués.
- Faites des suggestions qui leur permettent de bien paraître.
- N'exigez d'eux aucun travail difficile, détaillé ou de suivi ni engagement à long terme.
- Accordez-leur votre attention, votre temps et votre présence.
- Reconnaissez-les publiquement et en privé.
- Suggérez diverses opinions, idées et mesures en les présentant comme des cadeaux désirables.
- Concentrez-vous sur votre joie de les voir réussir.

REMARQUE : Pour renforcer vos liens d'amitié, demandez à d'autres amis de remplir le formulaire d'autoévaluation. Puis, réservez du temps pour échanger les résultats. Discutez de la façon dont chacun de vous pouvez adapter votre comportement pour créer des relations d'amitié plus satisfaisantes.

Application des types de comportement avec les autres

APPLICATION, APPLICATION, APPLICATION

Comprendre votre type de comportement ne représente que la première étape du renforcement des relations. Toutes les connaissances du monde ne servent à rien si vous ne savez pas comment les appliquer dans la vraie vie. Voilà ce dont traite le reste du rapport.

Pour vraiment commencer à utiliser le pouvoir des types de comportement, vous devez aussi savoir comment appliquer les connaissances aux personnes et aux situations. N'oubliez pas que les gens veulent être traités selon leur type de comportement, et non le vôtre!

Cette section sur l'application comprend :

- Comment déterminer le type de comportement d'une autre personne
- Aperçu des quatre types de comportement de base
- Qu'est-ce que l'adaptabilité comportementale
- Comment modifier son type de comportement
- Tension entre les types de comportement
- Plans d'action
- Comment s'adapter aux différents types de comportement

La présente section vous aidera à comprendre comment accroître votre efficacité dans différentes relations et situations. Les relations difficiles peuvent devenir bonnes, et les bonnes relations peuvent devenir meilleures.

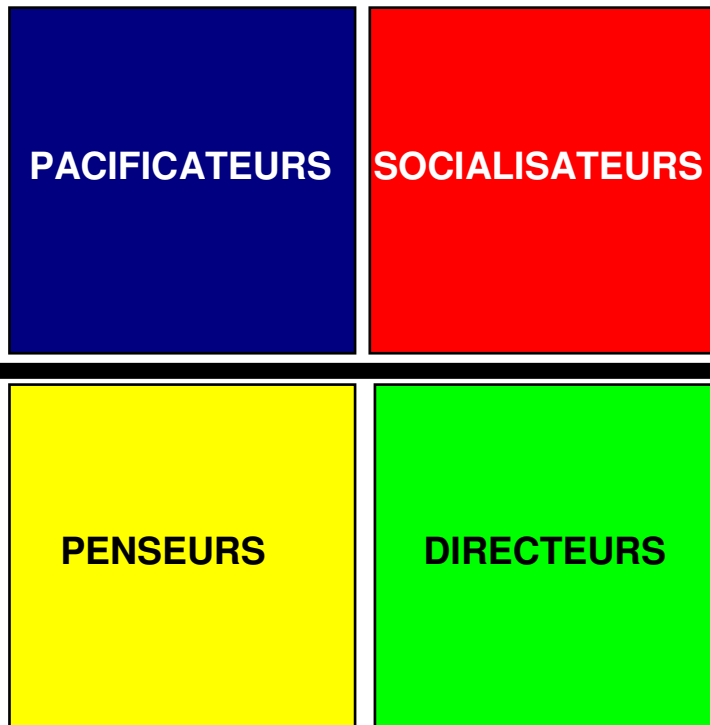
Après avoir pris connaissance des renseignements suivants, sélectionnez une relation dans laquelle les choses ne vont pas aussi bien que vous le voudriez. Puis, déterminez le type de comportement de l'autre personne à l'aide de la section **Comment déterminer le type de comportement d'une autre personne**. Vous pouvez en apprendre plus sur leur type de comportement dans la section **Les quatre types de comportement de base**. La section **Qu'est-ce que l'adaptabilité** vous donne un bon aperçu de ce en quoi consiste l'adaptabilité et vous indique pourquoi elle est si importante pour vos relations interpersonnelles. Une fois que vous connaissez le type et les préférences d'une personne en matière de rythme ou d'ouverture, vous pouvez utiliser la section **Comment modifier votre rythme ou votre ouverture** afin d'adapter ces éléments lorsque vous traitez avec cette personne. Vous serez stupéfait de la différence. Pour mieux comprendre la tension qui peut exister dans la relation, vous pouvez consulter la section **Tension entre les types de comportement**. Le fait de connaître les différences de préférences en matière de rythme et de priorité et de vous adapter en conséquence peut faire une grosse différence. La section **Plans d'action pour les quatre types de comportement** résume les besoins et les mesures suggérées pour répondre à ces besoins. Enfin, la section **Comment s'adapter aux différents types de comportement** vous donne des suggestions sur la façon de traiter avec chacun des quatre types de comportement de base.

Comment déterminer le type de comportement d'une autre personne

Comment pouvez-vous déterminer avec rapidité et précision chacun des quatre types de comportement afin de savoir comment vous adapter? Vous pouvez le faire en vous concentrant sur deux éléments : **l'ouverture et le rythme**. À quel point la personne est-elle ouverte ou réservée et directe ou indirecte?

OUVERTURE

Ouvert
(axé sur les relations avec les autres)



Réservé
(axé sur les tâches)

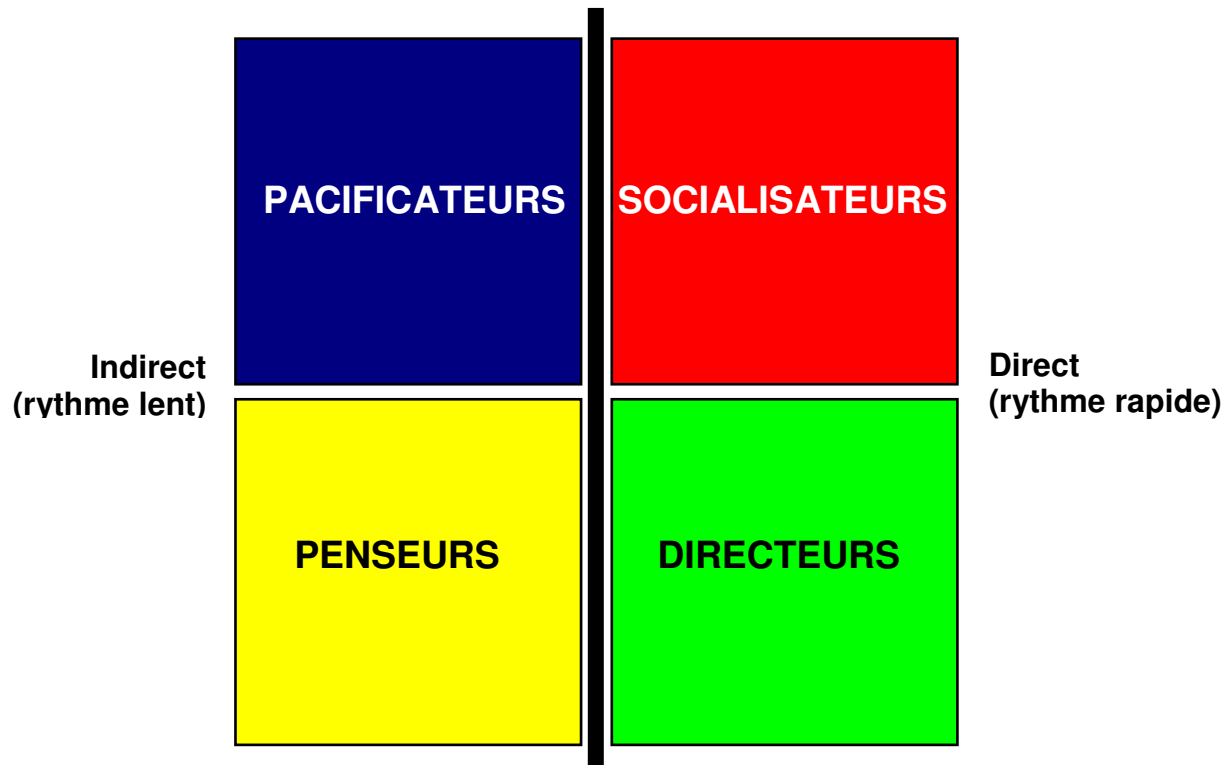
Comportements ouverts

- Il montre ses sentiments et son enthousiasme.
- Il est plus détendu et cordial.
- Il met l'accent sur les idées principales.
- Il se laisse porter par la vague.
- Il s'écarte du sujet dans ses conversations.
- Il est axé sur les opinions.
- Il a des expressions faciales animées.
- Il donne une poignée de main amicale.
- Il amorce ou accepte les contacts physiques.

Comportements réservés

- Il ne dévoile pas ses sentiments.
- Il a des expressions faciales limitées.
- Il est plus formaliste et convenable
- Il évite et minimise tout contact physique.
- Il se laisse mener par l'ordre du jour.
- Il donne des détails et cite des faits.
- Il donne une poignée de main formelle.
- Il ne s'écarte pas du sujet dans ses conversations.

RYTHME



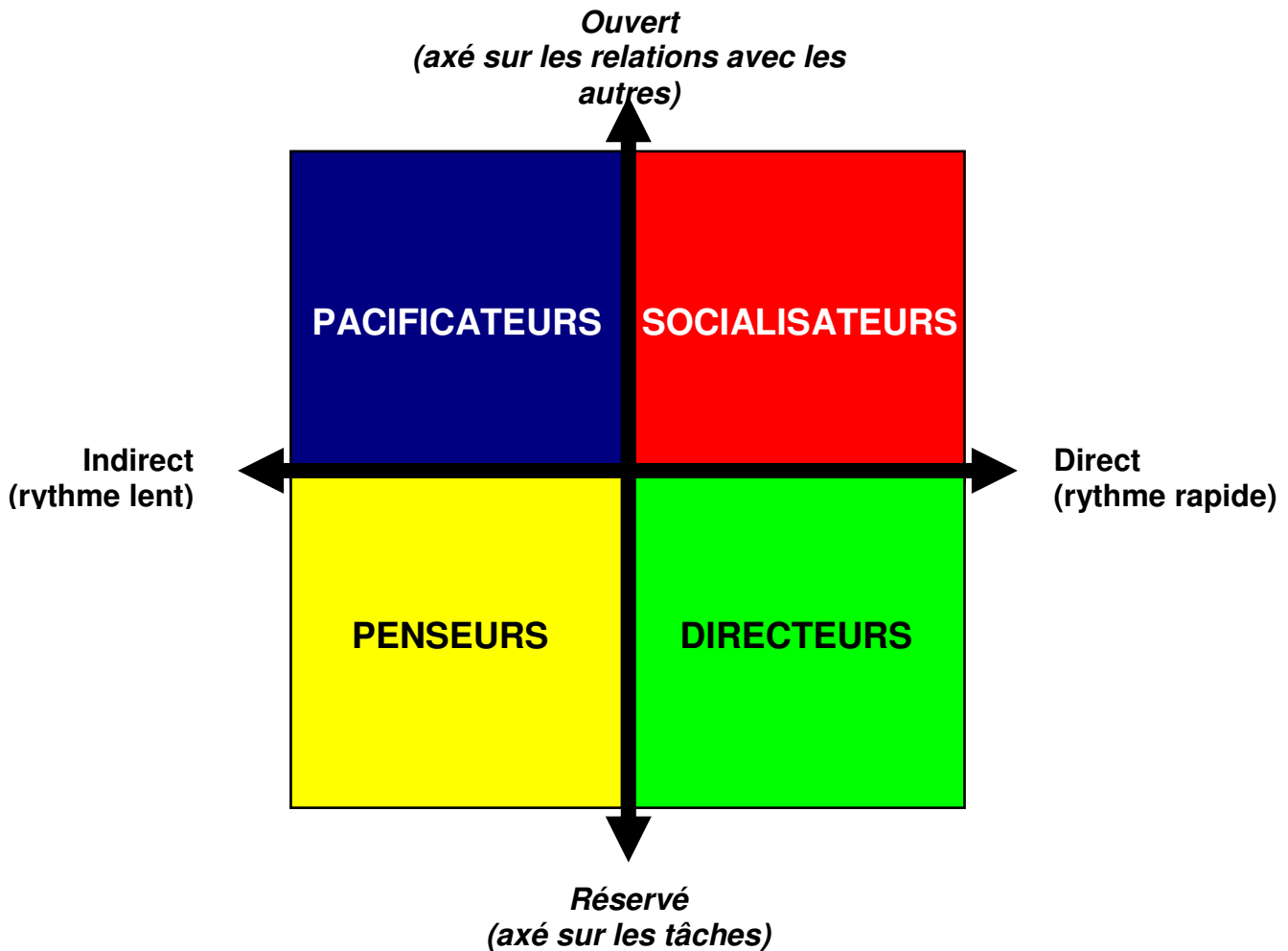
Comportements indirects

- Il utilise rarement des gestes et des tons de voix différents pour souligner des points.
- Il est plus patient et coopératif.
- Il émet souvent des énoncés évasifs.
- Il donne une faible poignée de main.
- Il contribue rarement aux groupes.
- Il attend habituellement que les autres se présentent.
- Il s'abstient d'exprimer ses opinions.

Comportements directs

- Il utilise souvent des gestes et des tons de voix différents pour souligner des points.
- Il est moins patient et plus compétitif.
- Il émet souvent des énoncés catégoriques.
- Il maintient le contact visuel.
- Il contribue souvent aux groupes.
- Il donne une ferme poignée de main.
- Il exprime aisément ses opinions.
- Il se présente habituellement aux autres.

VUE D'ENSEMBLE



Lorsqu'on combine les deux échelles, on obtient les quatre types de comportement. Les personnes qui affichent des comportements réservés et directs sont des directeurs. Les personnes qui sont directes et ouvertes sont des socialisateurs. Les personnes qui affichent des comportements ouverts et indirects sont des pacificateurs. Et, enfin, les personnes qui sont indirectes et réservées sont des penseurs.

Donc, pour déterminer rapidement le type de comportement d'autres personnes, posez-vous ces deux questions :

1. Sont-ils plus directs et rapides ou indirects et lents?
2. Sont-ils plus réservés et axés sur les tâches ou ouverts et axés sur les relations avec les autres?

Aperçu des quatre types de comportement de base

Le tableau ci-dessous vous aidera à comprendre certaines des caractéristiques de chacun des quatre types de comportement de base, afin que vous puissiez interagir plus efficacement avec chacun de ces types. Bien que le type de comportement ne représente qu'une partie de la personnalité, il est plutôt utile pour décrire comment une personne se comporte et est perçue dans les contextes professionnel, social, et personnel.

	DIRECTEUR	SOCIALISATEUR	PACIFICATEUR	PENSEUR
RYTHME	Rapide et décisif	Rapide et spontané	Lent et détendu	Lent et méthodique
PRIORITÉ	Objectifs	Personnes	Relations	Tâches
OBJECTIF	Productivité Contrôle	Participation Acclamation	Acceptation	Exactitude Précision
FORCES	Administration Leadership Innovation	Persuasion Motivation Divertissement	Écoute Travail d'équipe Persévérance	Planification Méthodologie Orchestration
POSSIBILITÉS DE CROISSANCE	Impatience Insensibilité aux autres Mauvaise écoute	Insouciance du détail Manque d'attention Manque de persévérance	Sensibilité exagérée Lenteur à agir Manque de perspective globale	Perfectionnisme Critique Passivité
CRAINTES	Abus par les autres	Perte de reconnaissance sociale	Changements soudains Instabilité	Critique personnelle de ses efforts
SOURCES D'IRRITATION	Incompétence Indécision	Routine Complexité	Insensibilité Impatience	Désorganisation Irrégularité
ATTITUDE EN SITUATION DE STRESS	Tyrannie Critique	Sarcasme Superficialité	Soumission Indécision	Recul Entêtement
FACTEURS SÉCURISANTS	Contrôle Leadership	Entrain Approbation des autres	Amitié Coopération	Préparation Rigueur
CRITÈRES DE MESURE DE L'ESTIME DE SOI	Impact ou résultats Suivi et mesures	Reconnaissance Acclamation Compliments	Compatibilité avec les autres Degré de contribution	Précision Exactitude Qualité des résultats
MILIEU DE TRAVAIL	Efficace Animé Organisé	Interactif Animé Personnel	Sympathique Fonctionnel Personnel	Officiel Fonctionnel Organisé

Qu'est-ce que l'adaptabilité comportementale?

L'adaptabilité représente votre volonté et votre capacité d'adapter votre approche ou stratégie à une situation ou relation précise à un moment donné. C'est quelque chose qui s'applique plus à vous (à vos tendances, attitudes et habitudes) qu'aux autres.

Aucun type de comportement en particulier ne s'adapte naturellement mieux qu'un autre. Selon la situation, les ajustements stratégiques que chaque type devra faire varieront. La décision d'utiliser des techniques d'adaptation précises dépend de chaque cas : vous pouvez choisir de vous adapter à une personne en particulier, mais pas aux autres. Vous pouvez décider de vous adapter partiellement à une personne un jour et de moins vous adapter à cette même personne le jour suivant. L'adaptabilité concerne la façon dont vous gérez vos comportements.

Vous vous adaptez chaque fois que vous ralentissez votre rythme pour un penseur ou un pacificateur, ou encore lorsque vous l'accélérez légèrement pour suivre un directeur ou un socialisateur. Il y a adaptation lorsqu'un directeur ou un penseur prend le temps d'établir une relation avec un pacificateur ou un socialisateur, ou encore lorsqu'un socialisateur ou un pacificateur se concentre sur des faits ou va droit au but avec un directeur ou un penseur. L'adaptation suppose d'ajuster son comportement de sorte à mettre les autres à l'aise avec soi et la situation.

S'adapter ne suppose pas d'imiter le type de comportement de l'autre personne. Il s'agit d'ajuster son ouverture, son rythme et ses priorités selon les préférences de l'autre personne tout en conservant son identité.

L'adaptabilité est importante pour assurer des relations fructueuses. Les gens adoptent plus souvent un type de comportement différent dans leur vie professionnelle et dans leur vie sociale et personnelle. Nous avons tendance à nous adapter davantage au travail, avec les personnes qu'on connaît moins bien, qu'à la maison et avec des gens que l'on connaît mieux.

Une personne qui s'adapte à l'extrême peut donner l'impression qu'elle n'a aucune personnalité et qu'elle est hypocrite. Il est possible qu'une personne qui s'adapte au plus haut point à toutes les situations ne puisse pas éviter le stress et l'inefficacité. Elle risque aussi de devenir tendue en raison du stress qu'entraîne l'adoption d'un type de comportement « étranger ». Habituellement, il s'agit d'une situation temporaire qui vaut le coup si l'on établit des liens avec les autres. Par contre, une personne qui ne s'adapte pas du tout est perçue comme rigide et intransigeante, car elle insiste pour se comporter selon son rythme et ses priorités naturels.

Les gens qui s'adaptent efficacement répondent à leurs besoins et aux besoins des autres. Avec le temps, ils sont en mesure de trouver le juste milieu : gérer stratégiquement leur adaptabilité de façon à savoir quand un compromis modeste est approprié ou quand la nature de la situation exige de s'adapter entièrement au type de comportement de l'autre personne. Les gens qui s'adaptent savent comment négocier les relations d'une façon qui permet à tous de sortir gagnants. Ils font preuve de tact, de raison et de compréhension et ne porte aucun jugement catégorique.

Votre niveau d'adaptabilité influe sur la façon dont les autres perçoivent leur relation avec vous. Si vous augmentez votre niveau d'adaptabilité, la confiance et la crédibilité augmenteront, si vous le baissez, la confiance et la crédibilité diminueront. L'adaptabilité vous permet d'interagir plus efficacement avec les gens difficiles et vous aide à éviter ou à gérer des situations tendues. En vous adaptant, vous pouvez traiter les autres comme ils veulent être traités.

Comment modifier votre rythme et votre ouverture

Dans certaines situations interpersonnelles, vous serez seulement en mesure de déterminer le rythme ou l'ouverture de l'autre personne, et non les deux. Vous devez alors savoir comment vous adapter, un aspect comportemental à la fois. Dans cette optique, jetons un coup d'œil à ce que vous pouvez faire pour modifier VOTRE rythme ou degré d'ouverture avant de nous pencher sur les directives précises pour mieux s'adapter à chacun des quatre types de comportement.

POUR ACCROÎTRE VOTRE RYTHME

- Parlez et bougez plus rapidement.
- Entamez la conversation et prenez des décisions.
- Formulez des recommandations.
- Utilisez des énoncés directs plutôt que de contourner les questions.
- Prenez un ton de voix élevé et confiant.
- Défiez les autres et exprimez votre désaccord avec tact, s'il y a lieu.
- Réglez le conflit ouvertement, mais n'entrez pas en conflit avec la personne.
- Multipliez les contacts visuels.

POUR RÉDUIRE VOTRE RYTHME

- Parlez, marchez et prenez des décisions plus lentement.
- Sollicitez et reconnaissez l'opinion des autres.
- Prenez part à la prise de décisions et au leadership.
- Réduisez votre niveau d'énergie; soyez plus tranquille.
- N'interrompez pas les gens.
- Lorsque vous parlez, arrêtez-vous de temps à autre pour laisser les autres s'exprimer.
- Évitez de critiquer ou de défier les autres, ou encore d'exercer de la pression sur eux.
- Lorsque vous n'êtes pas d'accord, choisissez bien vos mots.

POUR ACCROÎTRE VOTRE OUVERTURE

- Communiquez vos sentiments; montrez davantage vos émotions.
- Réagissez lorsque les autres expriment leurs sentiments.
- Faites des compliments personnels.
- Prenez le temps de cultiver la relation.
- Utilisez un langage amical.
- Communiquez davantage; mettez-vous à l'aise et rapprochez-vous.
- Soyez prêt à vous éloigner de ce qui est prévu.

POUR RÉDUIRE VOTRE OUVERTURE

- Allez droit au but.
- Maintenez une orientation plus logique et factuelle.
- Ne vous éloignez pas de ce qui est prévu.
- Ne faites pas perdre du temps à l'autre personne.
- Abstenez-vous de tout contact physique.
- Réduisez votre enthousiasme et votre expression corporelle.
- Utilisez un langage professionnel.

Tension entre les types de comportement

Chaque type de comportement a un ensemble de priorités unique, qui détermine si c'est la relation ou la tâche dans une situation donnée qui est la plus importante, et chacun fait les choses à son propre rythme.

Le modèle de tension entre les types de comportement à la page suivante se rapporte au rythme et aux priorités de chaque type de comportement. Reportez-vous à ce modèle en lisant la présente section.

Vous remarquerez que le directeur et le socialisateur ont tendance à être plus rapides, alors que le pacificateur et le penseur préfèrent aller plus lentement. Ces types de comportement s'entendent en ce qui concerne le rythme, mais ce ne sera pas nécessairement le cas pour ce qui est des priorités!

Prenons par exemple une relation entre un directeur et un socialisateur. Ils sont tous deux relativement rapides. Par contre, le socialisateur accorde plus d'importance aux relations avec les autres qu'aux tâches, alors que le directeur a tendance à travailler à l'atteinte des objectifs sans trop se soucier des relations ou des sentiments. On sentira probablement une certaine tension dans leur interaction en raison de leurs priorités différentes.

Sur le plan des priorités, le socialisateur s'entend mieux avec le pacificateur. Ces deux-là en seront encore à faire connaissance longtemps après que le penseur et le directeur auront plongé tête première dans leur travail. Toutefois, s'ils ne tiennent pas compte de leur différence en matière de rythme et qu'ils ne s'adaptent pas, une certaine tension peut aussi surgir entre le socialisateur et le pacificateur lorsqu'ils finissent par s'attaquer à leurs tâches. Le socialisateur veut habituellement que le tout soit fini pour hier, alors que le pacificateur veut adopter une approche plus lente et constante.

Prenons maintenant une équipe axée sur les objectifs et les tâches composée d'un directeur et d'un penseur, soit un autre exemple de tension en raison du rythme. Le directeur, qui est plus rapide, aime prendre des décisions rapidement. Le penseur, qui est plus lent, devient tendu s'il n'a pas le temps d'analyser entièrement toutes les possibilités lorsqu'il doit prendre des décisions.

Lorsque deux personnes de types différents se rencontrent, comme c'est souvent le cas dans des contextes professionnel et social, une ou l'autre des personnes doit adapter son type de comportement afin d'éviter de rendre l'autre personne tendue. Cela ne signifie pas que vous deviez sacrifier votre personnalité ou devenir quelqu'un que vous n'êtes pas. Idéalement, les deux personnes s'adaptent quelque peu à l'autre en faisant la moitié du chemin. Toutefois, selon les circonstances, il est possible qu'une seule personne reconnaisse le problème potentiel ou soit suffisamment motivée pour tenter de le résoudre.

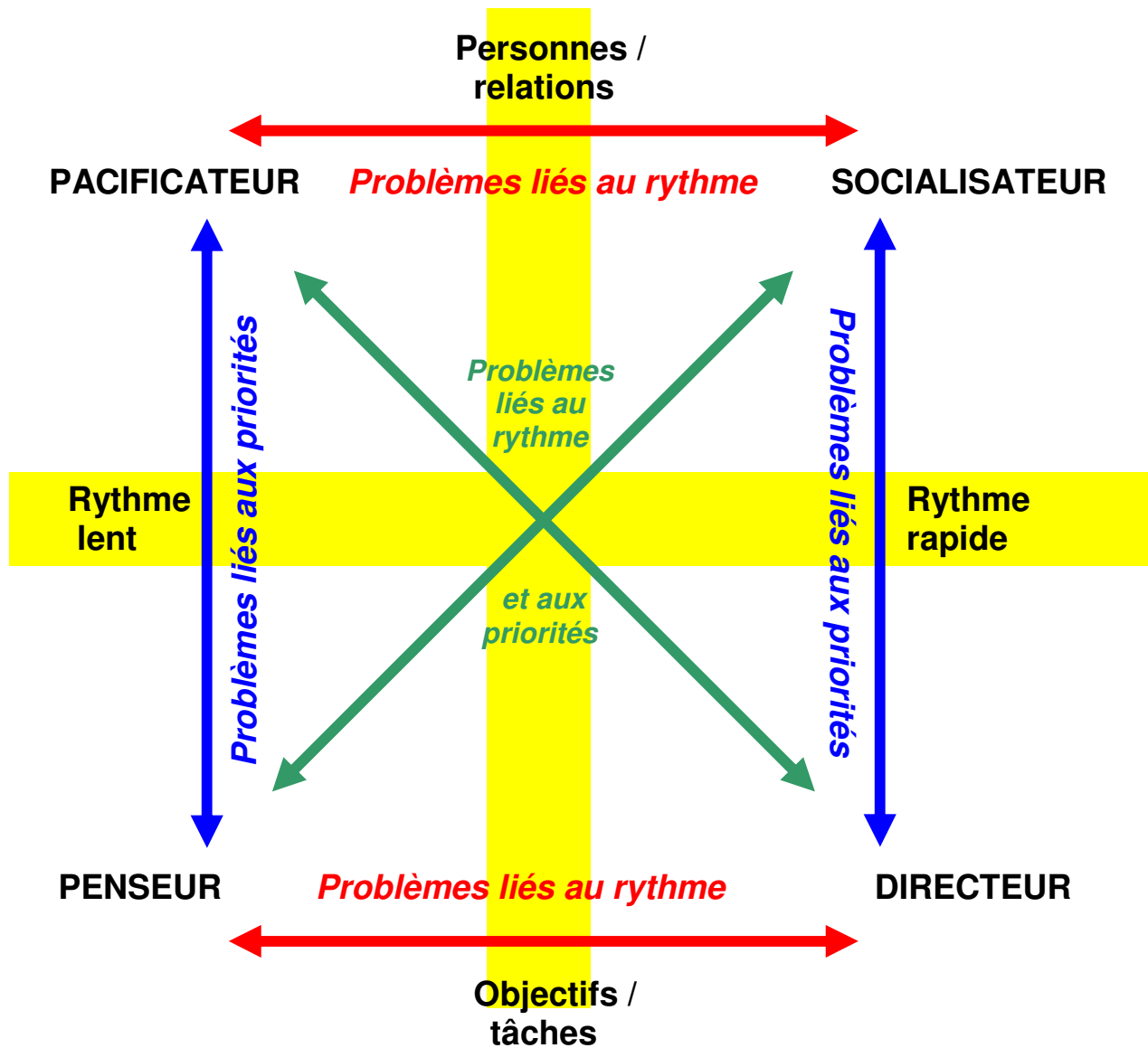
Lorsque les interactions unissent deux types de comportement qui diffèrent sur le plan du rythme **autant** que sur celui des priorités (une relation diagonale sur le graphique du modèle), les choses peuvent devenir intéressantes! Dans un tel cas, la probabilité de tension dans la relation est encore plus grande. Cela survient dans une relation entre un directeur et un pacificateur ou entre un socialisateur et un penseur.




Prenons l'exemple de l'interaction entre un directeur et un pacificateur : le directeur devrait tenter de montrer qu'il se soucie quelque peu des autres plutôt que de donner l'impression qu'il les traite comme une ressource pour atteindre ses objectifs. Le pacificateur, quant à lui, devrait tenter de montrer davantage d'intérêt pour l'exécution des tâches, même si cela l'oblige à mettre temporairement les relations personnelles de côté. Les deux personnes devraient aussi tenter d'ajuster leur rythme et, peut-être, de faire chacun la moitié du chemin et d'opter pour un rythme modéré.

La même chose s'applique à la relation entre un socialisateur et un penseur. Ceux-ci doivent apporter des changements à leur rythme et à leurs priorités.

Savoir prévoir les problèmes liés au rythme et aux priorités et adopter une stratégie pour prévenir ou éliminer ces différends constituent la clé de la gestion de la tension.

Modèle de tension entre les types de comportement



-  Problèmes liés au rythme
-  Problèmes liés aux priorités
-  Problèmes liés au rythme et aux priorités

Plans d'action pour les quatre types de comportement

<p>TRAITS DU PACIFICATEUR</p> <p>Il recherche la stabilité.</p> <p>Il est logique.</p> <p>Il veut de la documentation et des faits.</p> <p>Il aime s'engager personnellement.</p> <p>Il a besoin qu'on lui explique les choses étape par étape.</p> <p>Il veut que les autres remarquent sa persévérance et sa patience.</p> <p>Il évite les risques et les changements.</p> <p>Il n'aime pas le conflit.</p> <p>Il aime aider les autres.</p> <p>Il recherche le calme et la tranquillité d'esprit.</p> <p>Il aime travailler en équipe.</p> <p>Il veut qu'on lui dise sincèrement qu'il est apprécié.</p>	<p>DONC...</p> <ul style="list-style-type: none"> – Montrez-lui comment votre idée minimise les risques. – Exposez votre raisonnement. – Fournissez-lui des données et des preuves. – Montrez-lui que vous vous intéressez à lui. – Donnez-lui des explications en lui fournissant un aperçu et des directives par étape. – Complimentez-le pour sa persévérance. – Donnez-lui personnellement des garanties. – Ne montrez aucune agressivité, concentrez-vous sur les intérêts communs ou le soutien nécessaire. – Permettez-lui de rendre service aux autres ou de les soutenir. – Créez une atmosphère détendue et amicale. – Fournissez-lui un groupe coopératif. – Reconnaissez sa serviabilité et ses efforts pour aider autrui, s'il y a lieu.
<p>TRAITS DU SOCIALISATEUR</p> <p>Il se soucie des apparences et veut l'approbation des autres.</p> <p>Il recherche des gens et des situations dynamiques.</p> <p>Il se fie à ses émotions.</p> <p>Il veut connaître les attentes générales.</p> <p>Il a besoin de s'engager et de voir des gens.</p> <p>Il aime le changement et la nouveauté.</p> <p>Il veut que les autres LE remarquent.</p> <p>Il a souvent besoin d'aide pour s'organiser.</p> <p>Il recherche l'action et la stimulation.</p> <p>Il s'entoure de gens optimistes.</p> <p>Il veut qu'on lui dise qu'il « paraît bien ».</p>	<p>DONC...</p> <ul style="list-style-type: none"> – Montrez-lui que vous l'admirez et l'appréciez. – Faites preuve d'optimisme et créez un contexte positif. – Soutenez ses sentiments, si possible. – Concentrez-vous sur la vue d'ensemble plutôt que sur les détails. – Interagissez et participez avec lui. – Modifiez la routine; évitez de lui demander de faire des choses répétitives pendant longtemps. – Complimentez-le personnellement et fréquemment. – Faites-le ensemble. – Maintenez un rythme rapide et dynamique. – Soutenez ses idées et ne le désillusionnez pas; montrez-lui votre côté positif. – Reconnaissez ses réalisations et ses progrès et montrez-lui sincèrement que vous l'appréciez.
<p>TRAITS DU PENSEUR</p> <p>Il redoute les approches agressives.</p> <p>Il est logique.</p> <p>Il cherche à obtenir des données.</p> <p>Il doit connaître le processus.</p> <p>Il fait preuve de prudence.</p> <p>Il préfère faire les choses seul.</p> <p>Il veut que les autres remarquent sa minutie.</p> <p>Il est attiré par le contrôle de la qualité.</p> <p>Il cherche à éviter les conflits.</p> <p>Il doit être correct.</p> <p>Il aime considérer les choses avec attention.</p>	<p>DONC...</p> <ul style="list-style-type: none"> – Abordez-le d'une façon non directe et non menaçante. – Exposez votre raisonnement. – Donnez-les-lui par écrit. – Fournissez-lui des explications et la raison d'être. – Laissez-le penser, enquêter et vérifier avant de prendre des décisions. – Si vous déléguez, laissez-le vérifier les progrès et le rendement des autres. – Complimentez-le pour sa minutie et sa rigueur, s'il y a lieu. – Laissez-le procéder aux évaluations et participer au processus, si possible. – Faites preuve de tact lorsque vous lui demandez des éclaircissements et de l'aide. – Laissez-lui le temps de trouver la meilleure réponse ou la réponse « correcte » selon le temps disponible. – Expliquez-lui « pourquoi » et « comment ».
<p>TRAITS DU DIRECTEUR</p> <p>Il veut être numéro un.</p> <p>Il est logique.</p> <p>Il veut connaître les faits et les points saillants.</p> <p>Il est axé sur les résultats.</p> <p>Il aime choisir.</p> <p>Il aime le changement.</p> <p>Il préfère déléguer.</p> <p>Il veut que les autres remarquent ses réalisations.</p> <p>Il doit être en charge.</p> <p>Il a tendance à soulever des conflits.</p>	<p>DONC...</p> <ul style="list-style-type: none"> – Montrez-lui comment gagner et créer de nouvelles possibilités. – Exposez votre raisonnement. – Fournissez-lui des données concises. – Fixez des objectifs et des limites avec lui, puis soutenez-le ou laissez-le faire. – Laissez-le faire ce qu'il veut faire, pourvu qu'il respecte les limites. – Changez la routine. – Étudiez la possibilité de modifier l'orientation de sa charge de travail. – Complimentez-le sur ce qu'il a accompli. – Laissez-le prendre les choses en main, s'il y a lieu, mais fixez des limites. – Au besoin, défendez vos points de vue avec conviction lorsqu'ils sont appuyés par des faits, mais ne vous obstinez pas pour des questions de « personnalité ».

Comment s'adapter aux différents types de comportement

LE DIRECTEUR

Comme les directeurs sont des gens pressés, il ne faut pas leur faire perdre leur temps. Soyez organisé et allez droit au but. Donnez-leur des options et des renseignements pertinents, ainsi que des probabilités de réussite. Fournissez-leur des détails par écrit (sur une seule page) afin qu'ils puissent les lire quand bon leur semblera.

Étant donné que les directeurs sont axés sur les objectifs, faites appel à leur sentiment d'accomplissement. Faites-leur plaisir en soutenant leurs idées et en reconnaissant leur pouvoir et prestige. Laissez-les mener la barque. Si vous n'êtes pas d'accord, appuyez-vous sur des faits, et non des sentiments, pour argumenter. Dans les groupes, laissez-les parler, car ils ne sont pas du genre à se ranger derrière les autres.

Avec les directeurs, en général, soyez efficace et compétent.

Au travail – Aidez-les :

- à évaluer les risques de façon plus réaliste;
- à faire preuve de plus de prudence et à réfléchir davantage avant de prendre des décisions;
- à se conformer aux règles, aux attentes et aux règlements pertinents;
- à solliciter et à reconnaître la contribution des autres;
- à expliquer aux autres les raisons de leurs décisions;
- à accorder plus d'attention aux émotions et à accroître leur sensibilité à ces dernières.

Stratégies de vente et de service avec les directeurs

- Soyez prêt, organisé, rapide et direct.
- Rencontrez-les d'une manière professionnelle.
- Renseignez-vous sur leurs objectifs, ce qu'ils veulent accomplir, leurs sources de motivation actuelles et ce qu'ils voudraient changer.
- Proposez des solutions accompagnées de conséquences claires et déjà convenues, ainsi que des récompenses liées précisément à leurs objectifs.
- Allez droit au but.
- Donnez-leur des options et laissez-les prendre la décision, si possible.
- Faites-leur savoir que vous n'avez pas l'intention de leur faire perdre leur temps.

Dans un cadre social

- Favorisez leur ouverture et acceptation.
- Écoutez leurs suggestions.
- Résumez leurs réalisations.
- Consacrez-leur votre temps et toute votre attention.
- Appréciez-les et reconnaissez-les, si possible.

LE SOCIALISATEUR

Comme les socialisateurs sont motivés par la reconnaissance personnelle, mettez-y le paquet tout en restant sincère. Soutenez leurs idées, leurs objectifs, leurs opinions et leurs rêves. Encouragez-les plutôt que de les désillusionner!

Étant donné que les socialisateurs sont très sociables, préparez-vous à leur prêter compagnie. Pour les persuader, il faudra une présence accrue, des conversations stimulantes et divertissantes, des blagues et de l'entrain. Ils sont axés sur les relations avec les autres, donc donnez-leur du temps pour bavarder. Évitez de les presser à accomplir leurs tâches.

Avec les socialisateurs, en général, intéressez-vous à *eux*.

Au travail – Aidez-les :

- à prêter de l'attention aux détails clés et à redoubler d'efforts pour ne pas abandonner;
- à contrôler leurs relations personnelles afin qu'ils maintiennent un certain équilibre avec les autres aspects de leur vie;
- à prendre des notes et à travailler à partir d'une liste afin qu'ils sachent ce qu'ils ont à faire et le moment où ils doivent le faire;
- à classer les activités par ordre de priorité et à se concentrer d'abord sur les tâches les plus importantes;
- à s'organiser et à devenir plus ordonnés dans la façon dont ils font les choses;
- à commencer leur journée par les tâches les moins plaisantes;
- à prêter plus d'attention à la gestion de leur temps relativement aux activités;
- à s'assurer qu'ils sont sur la bonne voie relativement aux tâches ou aux objectifs connus.

Stratégies de vente et de service avec les socialisateurs

- Montrez-leur que vous vous intéressez à eux, laissez-les parler et laissez votre entrain et votre enthousiasme transparaître.
- Prenez l'initiative en vous présentant d'une manière amicale et détendue et soyez ouvert aux nouveaux sujets qui semblent les intéresser.
- Soutenez leurs rêves et leurs objectifs.
- Illustrez vos idées par des histoires et des descriptions affectives auxquelles ils peuvent associer leurs objectifs ou intérêts.
- Résumez clairement les détails et orientez-les vers des objectifs et des mesures sur lesquels vous vous entendez.
- Donnez-leur des incitatifs pour qu'ils prennent leurs décisions plus rapidement.
- Fournissez-leur des témoignages.

Dans un cadre social

- Concentrez-vous sur une approche positive et chaleureuse.
- Écoutez-les exprimer leurs sentiments et raconter leurs expériences.
- Réagissez ouvertement et agréablement.
- Évitez les discussions négatives ou portant sur des problèmes compliqués.
- Faites des suggestions qui leur permettent de bien paraître.
- N'exigez d'eux aucun travail de suivi ou détaillé ni engagement à long terme.
- Accordez-leur votre attention, votre temps et votre présence.
- Reconnaissez-les publiquement et en privé.
- Concentrez-vous sur votre joie de les voir réussir.

LE PACIFICATEUR

Étant donné que les pacificateurs sont axés sur les relations et qu'ils recherchent des relations chaleureuses et intimes, allez-y lentement, gagnez leur confiance, soutenez leurs sentiments et montrez-leur que vous vous intéressez sincèrement à eux. Parlez de sentiments, et non de faits. Les pacificateurs ne veulent provoquer la colère de personne. Ils veulent être certains que tout le monde approuvera leurs décisions. Donnez-leur le temps de solliciter l'opinion de leurs collègues de travail. Ne mettez jamais les pacificateurs au pied du mur. Il est beaucoup plus efficace de donner de la chaleur à ce poussin pour le faire sortir de son œuf que de fendre la coquille au moyen d'un marteau.

Avec les pacificateurs, en général, vous devez faire preuve de sincérité et ne pas être menaçant.

Au travail – Aidez-les :

- à prendre des raccourcis et à sauter les étapes inutiles;
- à assurer le suivi de leur croissance;
- à éviter de faire les choses de la même façon;
- à se rendre compte qu'il existe plus d'une façon d'accomplir les tâches;
- à devenir plus ouvert à certains risques et changements;
- à se sentir sincèrement apprécié;
- à exprimer leurs pensées et leurs sentiments;
- à modifier leur tendance à faire ce que les autres leur disent de faire;
- à obtenir du mérite et à l'accepter, s'il y a lieu.

Stratégies de vente et de service avec les pacificateurs

- Apprenez à les connaître plus personnellement et abordez-les d'une façon agréable, amicale et non menaçante, mais tout de même professionnelle.
- Allez-y relativement lentement pour gagner leur confiance, leur amitié et leur crédibilité.
- Demandez-leur de cerner leurs besoins affectifs de même que leurs attentes envers les tâches ou les activités.
- Faites-les participer en vous concentrant sur l'*aspect humain*, soit la façon dont une chose peut influencer sur eux et sur leurs relations avec les autres.
- Évitez de les presser et donnez-leur personnellement des garanties, au besoin.
- Communiquez avec eux de façon uniforme et périodique.

Dans un cadre social

- Concentrez-vous sur une approche lente et constante.
- Évitez les disputes et les conflits.
- Faites preuve de sensibilité dans vos réactions.
- Reconnaissez-les en privé en leur faisant des compliments précis et crédibles.
- Laissez-les accomplir des tâches concrètes.
- Indiquez-leur des procédures par étape.
- Soyez aimable et optimiste.
- Donnez-leur de la stabilité et minimisez les changements.

LE PENSEUR

Comme les penseurs sont disciplinés, tenez compte de leur horaire. Ils ont besoin de détails, donc présentez-leur des données. Ne vous attendez pas à devenir leur ami avant de travailler avec eux, puisqu'ils sont axés sur les tâches. Une amitié peut s'ensuivre, mais, contrairement aux socialisateurs, il ne s'agit pas d'un préalable.

Soutenez les penseurs dans leur approche de résolution de problèmes réfléchie et organisée. Soyez méthodique, logique, bien préparé et précis avec eux. Donnez-leur du temps pour prendre leurs décisions et travailler indépendamment. Laissez-les raconter tous les détails. Dans les groupes de travail, ne vous attendez pas à ce que les penseurs soient des leaders ou des contributeurs ouverts, mais vous *pouvez* compter sur eux pour mener des recherches, effectuer des calculs et se déplacer à plusieurs endroits pour le groupe. Au besoin, fixez des directives et des échéances précises. Comme les penseurs aiment recevoir des compliments sur leur intelligence, reconnaissez leur contribution en conséquence.

Avec les penseurs, en général, soyez précis, bien préparé, soucieux des détails, professionnels et patients.

Au travail – Aidez-les :

- à communiquer leurs connaissances et leur savoir-faire aux autres;
- à se défendre en présence de personnes qu'ils préfèrent éviter;
- à fixer des échéances et des limites réalistes;
- à voir les personnes et les tâches moins sérieusement et sévèrement;
- à trouver l'équilibre entre leurs interactions et leurs tâches;
- à bien accomplir leurs tâches, soit d'une façon qui demande moins de vérification;
- à maintenir des attentes élevées pour ce qui est des priorités, mais non de tout.

Stratégies de vente et de service avec les penseurs

- Préparez-vous en conséquence afin de pouvoir répondre à autant de questions que vous le pouvez le plus tôt possible.
- Accueillez-les cordialement, mais passez rapidement à la tâche; n'entamez aucune discussion sociale ou personnelle.
- Aiguisez vos aptitudes en matière de valeur concrète et de logique.
- Posez des questions qui révèlent une orientation claire et qui cadrent avec l'ensemble.
- Documentez la façon dont une chose s'applique et la raison pour laquelle elle le fait.
- Donnez-leur du temps pour réfléchir; évitez de les pousser à prendre une décision.
- Dites-leur les avantages et les inconvénients et racontez-leur toute l'histoire.
- Persévérez et tenez vos promesses.

Dans un cadre social

- Adoptez une approche logique.
- Écoutez leurs préoccupations, leur raisonnement et leurs suggestions.
- Réagissez plutôt formellement et poliment.
- Évitez toute discussion négative les visant particulièrement (les discussions négatives d'ordre général ne sont pas à proscrire).
- Reconnaissez-les en privé pour leur réflexion.
- Concentrez-vous sur votre degré de satisfaction par rapport à la façon dont ils procèdent.
- Sollicitez leurs commentaires et leurs suggestions.
- Montrez-leur ce que vous faites, et non ce que vous dites.

Clause de non-responsabilité

IL N'Y A AUCUNE GARANTIE, EXPRESSE OU TACITE, CONCERNANT L'ÉVALUATION DES TYPES DE COMPORTEMENT *THE PLATINUM RULE*^{MC}, Y COMPRIS, MAIS SANS S'Y LIMITER, LES GARANTIES DE LA QUALITÉ MARCHANDE ET DE LA CONVENANCE À DES FINS PARTICULIÈRES, OU CONCERNANT L'EXACTITUDE, L'INTÉGRITÉ, L'EXPLOITABILITÉ OU L'UTILITÉ DE L'ÉVALUATION DES TYPES DE COMPORTEMENT *THE PLATINUM RULE*^{MC} OU DE SES RÉSULTATS.

Vous assumez l'entière responsabilité, et Alessandra & Associates, Inc. et Tony Alessandra, Ph.D. (ci-après les « parties précisées »), ne peuvent pas être tenus responsables de votre utilisation ou application de l'évaluation des types de comportement *The Platinum Rule*^{MC}; de la pertinence, de l'exactitude, de l'interprétation ou de l'utilité de l'évaluation des types de comportement *The Platinum Rule*^{MC}; ni des résultats ou des renseignements découlant de votre utilisation ou application de l'évaluation des types de comportement *The Platinum Rule*^{MC}. Vous renoncez à toute réclamation ou à tout droit de recours contre les parties précisées au titre de réclamation personnelle ou de réclamation par un tiers. Vous vous engagez à indemniser les parties précisées de toute réclamation, demande, responsabilité ou poursuite par un tiers. L'indemnisation précédente s'applique aux réclamations, droits de recours, responsabilités, demandes ou poursuites se rapportant à des blessures à des personnes, à des dommages matériels ou à tout autre dommage, perte ou responsabilité découlant directement ou non de l'évaluation des types de comportement *The Platinum Rule*^{MC} ou de l'utilisation, de la pertinence, de l'exactitude, de l'interprétation, de l'utilité ou de la gestion de l'évaluation des types de comportement *The Platinum Rule*^{MC}, ou encore des résultats ou des renseignements découlant de toute utilisation ou application de l'évaluation des types de comportement *The Platinum Rule*^{MC}, et fondés sur une obligation contractuelle, la responsabilité délictuelle (y compris la négligence) ou autre. En aucun cas les parties précisées ne seront tenues responsables des pertes de profits ou de tout autre dommage indirect ni de toute réclamation contre vous par un tiers, même si une ou plusieurs des parties précisées ont été avisées de la possibilité de tels dommages.