

Les drivers d'analyse transactionnelle sont des messages contraignants qui ont été identifiés par Taibi Kahler, une des figures de référence de l'Analyse Transactionnelle (AT). Ils se manifestent comme des conditionnements qui guident nos décisions, nos comportements et nos choix.

Notre positionnement dans l'utilisation d'un driver AT peut varier en fonction de nos expériences, de nos apprentissages, de notre âge ainsi que par le travail que nous pouvons effectuer sur nous-mêmes, par exemple dans le cas de développement personnel.

Ces conditionnements sont induits par les messages de notre environnement direct ou plus large, dès l'enfance. Ils sont intégrés dans notre système de croyances et se manifestent à travers nos comportements et notre langage. Ces messages sont surtout contraignants et caloriques, quand ils sont cristallisés sous forme de croyances "absolues". Ils deviennent des sources de stress, consomment beaucoup d'énergie ; s'activent particulièrement sous la pression des difficultés. Ils sont d'autant plus contraignants que nous en sommes peu ou pas conscients.

Être capable de prendre du recul, de les identifier quand ils s'activent, peut nous permettre de les relativiser, et de nous donner des permissions pour fonctionner avec plus de flexibilité, et ainsi nous soulager du stress qu'ils peuvent générer. Leur mise en action équilibrée peut être source de valeur ajoutée.

Driver AT Fais des Efforts

Le driver AT Fais des Efforts définit ce qui pour nous est la réussite dans ce que nous entreprenons. Si nous l'utilisons de manière puissante, nous pensons alors à un niveau subtil qu'il est nécessaire de faire des efforts et de dépenser l'énergie pour réussir un projet. À l'inverse, si nous ne mobilisons pas ce driver, nous pouvons penser que la réussite consiste à atteindre l'objectif qui a été fixé, sans plus.

Notons que le poids de notre culture influence notre positionnement dans Fais des Efforts, et en particulier les conditionnements hérités de notre période scolaire, dont il était l'un des fondements maintes et maintes fois ressassé !

Fais des Efforts nous ouvre la potentialité à dépasser nos limites en décidant de manière déterminée de réussir, quoi qu'il nous en coûte. Cette aptitude est essentielle pour pouvoir progresser. Par conséquent, si nous réfutons l'usage de Fais des Efforts, nous nous privons de cette opportunité d'évolution, en niant plus ou moins la notion d'effort. Cela peut nous mener à stagner dans un confort relatif et à nous contenter d'options d'évolution à "moindre coût", rarement efficaces.

Certaines actions étant du domaine du nécessaire, la personne qui évite Fais des Efforts peut être dans l'incapacité de les accomplir, si elles ne sont pas motivantes à ses yeux, avec toutes les conséquences que cela comporte. La preuve en est que de nombreuses personnes talentueuses, en manque de Fais des Efforts, sont en situation d'échec professionnel, parce qu'elles ne sont pas capables de surmonter leur manque de motivation à faire ce qui est simplement indispensable.

Les conséquences de l'usage de ce driver vont s'exprimer sur plusieurs domaines...

Façon d'approcher le travail

Fais des Efforts a tendance à n'envisager l'aboutissement d'un travail qu'en évaluant la somme d'énergie "consommée". Son critère de réussite va souvent valoriser plus l'énergie investie plutôt que l'atteinte de l'objectif. Ainsi, Fais des Efforts s'engage fréquemment dans des voies excessives en termes d'implication, au détriment d'options plus simples et plus directes, qui lui permettraient d'aboutir plus rapidement.

Il n'est pas dans ses objectifs de faire facile, mais plutôt de démontrer un investissement personnel vraiment significatif dans la réussite du projet. Curieusement, cela peut être avantageux, car Fais des Efforts explore souvent plus de pistes que les autres. Il s'approprie plus complètement le projet, en en faisant souvent une affaire personnelle.

Dans le cas inverse, la personne qui ne souhaite pas du tout faire des efforts peut opter pour des solutions simplistes ou encore lâcher prise pour passer à autre chose de plus agréable. Cependant, Fais des Efforts a souvent des difficultés à terminer complètement le projet. La finalisation ressemble pour lui à une sorte de "fin" d'investissement personnel, ce qui le confronte à l'inactivité dans laquelle il ne peut plus se réaliser.

C'est pourquoi Fais des Efforts peut parfois avoir de fortes résistances à finaliser les actions en cours. Dans tous les cas, ce driver est productif dans la conduite de projets difficiles, car Fais des Efforts est

stimulé par la difficulté, celle-ci lui permettant de se réaliser. Les solutions peuvent être alors plus complexes que nécessaire, mais elles existent et Fais des Efforts a envie de les mettre en œuvre.

Management

Dans son management, Fais des Efforts apprécie les personnes qui, comme lui, sont orientées sur les tâches, souvent dans la résolution de problèmes, de façon opérationnelle. Il va souvent anticiper les risques qu'il va envisager comme des opportunités de s'investir pleinement.

C'est ainsi que le management de Fais des Efforts est peu motivant, et appliqué avec succès aux équipes composées de personnes structurées, également orientées sur les tâches. L'ambiance de tels groupes est généralement studieuse, peu créative et la reconnaissance de leur travail ne sera validée qu'au travers de l'énergie dépensée, sans être nommée ni reconnue : "car il est normal de faire des efforts !". La motivation de Fais des Efforts passe par la difficulté, et une réussite "qui n'a rien coûté" a peu de valeur à ses yeux. Nous comprenons que cette idée du management et de la motivation ne correspond pas à l'air du temps, même si dans les faits, elle se révèle assez efficace.

Prise de Décision

Fais des Efforts prend généralement des décisions, son esprit étant bien structuré et ses priorités assez claires. Cela ne présuppose pas pour autant la qualité de ces décisions, les critères et les valeurs étant orientés non pas sur le résultat, mais sur la détermination déployée.

Communication

Les centres d'intérêt de Fais des Efforts sont fréquemment de l'ordre des actions importantes et des engagements à assumer. Il ne voit pas forcément l'intérêt d'échanger sur les vécus respectifs, mais plutôt les contenus opérationnels, concrets ou sur des projets à venir.

Nous trouvons logiquement une préférence pour des termes comme "essayer" (au lieu de réussir), comme "problèmes" (au lieu de solutions), etc. Cette communication est rarement entraînante et stimulante. Elle peut participer à une démotivation, parce qu'elle ramène systématiquement à une vision pessimiste des choses.

Fais des Efforts peut être plus orienté sur le verre à moitié vide que sur le verre à moitié plein, ce qui au fur et à mesure du temps peut lui donner à l'extrême, l'image d'un certain défaitisme. C'est dommage, car la réalité présente les 2 aspects simultanément. Ne voir que les choses difficiles crée du découragement ou de l'inhibition, mais cela permet aussi de relativiser un optimisme béat, pour ceux qui voient systématiquement le verre à moitié plein.

Il s'agit ici pour Fais des Efforts de transformer son vocabulaire et sa posture mentale, vers des propos plus engageants et une attitude axée sur le succès.

Effets secondaires

Bien souvent, Fais des Efforts a une vie laborieuse, active, sans véritablement prendre de moments de repos. Il peut tendre vers l'hyper activité, tirant sur la corde plus que de raison, puisque sa conception de la vie est justement de tirer sur la corde.

Il est alors assez souvent en surcharge de travail, ne cherchant pas forcément à régler ce problème, qui est en fait un bénéfice secondaire. L'entourage peut en pâtir, en constatant un manque de disponibilité répétitif.

Capable de prendre en charge une multiplicité de projets, il est précieux pour l'entreprise dans un registre besogneux et scrupuleux. Sa perception qui lui fait voir le problème comme une opportunité d'exprimer ses capacités est potentiellement une source d'inspiration pour son entourage. Il pourrait cependant être plus attentif à ne pas se laisser prendre à son propre jeu, à apprendre à se mettre des limites, à mesurer son engagement afin de préserver son énergie et celle de son entourage.

Driver AT Dépêche toi

Le driver AT Dépêche-Toi nous conditionne dans notre usage du temps. Si nous favorisons l'utilisation de ce driver, nous sommes amenés à penser que le temps est un bien précieux et qu'il convient de l'utiliser avec justesse. Ceci nous conduit à être plus efficaces dans nos actions, pour éviter de le gaspiller. Cette façon d'approcher le temps va avoir des retentissements dans nos actes quotidiens, dans notre gestion de nous-mêmes, et enfin dans l'image que nous donnons. L'entreprise apprécie généralement que ses collaborateurs valorisent les qualités relatives à ce driver. Cela leur permet de traiter plus de problèmes et de générer plus d'activité. Du point de vue de la personne qui favorise l'usage de ce driver, la perception peut-être différente, car ce driver tend à lui imposer une pression permanente, sans le moindre répit. À l'inverse, éviter d'utiliser ce driver AT Dépêche-Toi peut avoir des conséquences prégnantes dans les domaines professionnels, comme personnels, dans notre capacité à atteindre nos objectifs et à réaliser nos projets.

Façon d'approcher le travail

La personne qui favorise le driver AT Dépêche-Toi est généralement pressée. Elle veut, d'une part, absolument rentabiliser le temps investi pour chaque activité. D'autre part, elle se refuse à gaspiller ce bien précieux qu'est le temps dans des choses qu'elle considère inutiles. Elle se focalise habituellement sur ce qui va lui permettre d'atteindre ses objectifs rapidement, lui conférant ainsi un aspect "droit au but", qui n'est pas forcément aidant pour entretenir des relations de qualité.

La gestion du temps efficace est une qualité recherchée professionnellement, le dogme traditionnel en entreprise étant "Le temps c'est de l'argent !". De ce fait, l'exigence d'efficacité, de plus en plus importante dans les entreprises aujourd'hui, donne à ce driver une image de qualité.

Il amène inéluctablement à développer un professionnalisme orienté vers l'efficacité. Outils et méthodes sont ainsi souvent prisés, comme les stratégies et moyens performants. Il est assez fréquent que la personne Dépêche-toi réclame des solutions très optimisées, afin d'être plus rapide dans ses actions. Cette diligence parfois alliée à une grande réactivité peut créer un réel décalage entre ceux qui favorisent l'usage de ce driver, et les autres, qui pensent qu'ils ont du temps. L'activation de ce driver permet de développer une grande capacité de travail qui se traduit notamment par la gestion simultanée de multiples projets.

Comme tout le monde, la personne Dépêche-Toi va avoir tendance à rechercher chez les autres ce type de fonctionnement. Elle a souvent une propension à juger ceux qui travaillent sur un rythme moins rapide, mais pas forcément moins efficace pour autant. Dépêche -Toi ne rime pas automatiquement avec efficacité. À l'extrême, Dépêche-Toi peut faire tendre vers l'agitation si les énergies ne sont pas correctement canalisées.

Communication

La communication de la personne Dépêche-Toi se focalise le plus souvent directement sur l'objectif. Il y a relativement peu d'espace pour la convivialité, pour le plaisir d'échanger ou simplement pour

passer un peu de temps à discuter. Généralement, la personne Dépêche-Toi envisage la communication comme un échange d'informations.

Le vocabulaire est fréquemment spécialisé, précis et descriptif. Il s'apparente à des propos d'experts, parlant à d'autres experts. La densité d'information peut-être importante, parfois tellement, que le propos devient incompréhensible pour le néophyte. La personne Dépêche-Toi cherche, dans sa communication, à pouvoir obtenir ou donner, dans un temps réduit, le maximum d'informations. Ainsi, elle apprécie rarement les propos qui n'ont pas un lien direct avec le sujet, ne répondent pas aux questions posées ou encore qui prennent des chemins détournés pour y répondre.

Prise de décision

La personne qui favorise le driver AT Dépêche-Toi prend généralement des décisions rapidement. Il arrive assez souvent qu'elle fonctionne d'une manière puissante sur le plan intellectuel, ce qui lui permet de raisonner vite, et éventuellement bien, et ainsi de pouvoir intégrer de multiples aspects dans la prise de décision. Pourtant, elle ne pensera pas forcément à expliquer les tenants et les aboutissants de sa décision, l'essentiel pour elle étant de décider, et non de partager.

Cette manière de prendre des décisions est souvent perçue comme brutale. Elle ne favorise pas forcément la participation ou le consensus, l'objectif de la personne Dépêche-Toi étant de faire vite, et non de créer de la cohésion.

Dans le cas d'un rejet du driver AT Dépêche -Toi, la prise de décision peut traîner en longueur, et ainsi créer de l'inertie, ou encore des conséquences problématiques, la situation n'étant pas gérée à temps. Rappelons ici que le manager a pour rôle essentiel de savoir décider, correctement, et rapidement.

Management

Le management de la personne qui utilise fortement le driver AT Dépêche -Toi s'apparente plus à une distribution de travail qu'à une vraie forme de conduite du personnel. Son souci d'efficacité, souvent sans réel recul, ne la prédispose que rarement à valoriser les processus du travail en équipe. Ainsi, les aspects du management participatif, et plus spécifiquement la notion de transversalité, brillent souvent par leur absence.

À l'inverse, une personne qui rejette l'usage du driver AT Dépêche-Toi, a plus de chances de développer un management plus élaboré, mais pas obligatoirement.

Effets secondaires

La personne qui favorise fortement l'usage du driver AT Dépêche-Toi a un avantage concurrentiel certain, mais qu'elle devra adapter dans ses comportements avec son entourage. Cette notion essentielle d'efficacité fait de plus en plus une réelle différence dans l'entreprise aujourd'hui. Ceux qui pensent, à tort, qu'ils ont le temps, sont rattrapés par les nécessités de résoudre les problèmes,

au rythme auxquels ils surviennent, et non à leur rythme. Ainsi, quand les projets n'aboutissent pas au bon moment du fait de ces personnes "peu pressées", les mêmes projets chez les concurrents se concrétisent, et leur donnent ainsi des avantages concurrentiels.

Cependant, il convient de préciser que ce qu'on appelle l'efficacité véritable se décompose en plusieurs paramètres, tels que : savoir aller vite, éviter de perdre du temps, choisir les méthodes, priorités, objectifs, moyens adaptés, prendre les décisions adéquates et les mettre en œuvre judicieusement en utilisant la complémentarité des ressources en présence. Ainsi, ce seul driver n'est pas un gage suffisant pour garantir le succès.

Sur le plan personnel, l'usage du driver AT Dépêche-Toi permet de mieux discriminer l'information utile de l'information secondaire, dans les mécanismes de perception du réel et de résolution de problème. Il se révèle favorable à un bon établissement des priorités et doit en conséquence aider à une saine gestion du stress. Cependant, utilisé en excès, il peut générer une autre forme de stress par la pression qu'il impose.

Les personnes qui n'activent pas ce driver se créent des difficultés redondantes dans la conduite de leurs activités, par un aboutissement trop tardif ou complètement hors délai. Ce qui se traduit invariablement par des manquements répétés dont elles doivent assumer les conséquences. Celles-ci deviennent alors une surcharge d'activité imprévue à traiter, au plus mauvais moment, dans des délais toujours plus courts, ce qui engendre une sorte de spirale infernale.

Driver AT Sois fort

Le driver AT Sois Fort décrit la relation que la personne a avec elle-même. À la différence du driver AT Sois Parfait, qui influe sur la façon dont les tâches doivent être menées selon les critères de la personne, Sois Fort a un impact sur la façon dont la personne vit les situations et l'image qu'elle en donne, vue de l'extérieur.

Très exigeante avec elle-même, le but de la personne Sois Fort est de développer toujours plus sa capacité à faire face, dans la maîtrise, à toutes les situations, quelles qu'elles soient. Comme dans le cas des autres drivers, elle va apprécier ceux qui se comportent comme elle. Logiquement, elle va avoir autant d'exigence à l'égard des autres, qu'elle en a pour elle-même. Ceci va avoir une influence directe dans différents secteurs comme par exemple :

Communication

La personne Sois Fort prend généralement du recul dans les échanges afin d'évaluer l'information qui lui est proposée. Elle peut d'emblée se montrer peu participative. Quand elle constate chez ses interlocuteurs une difficulté à faire face à la situation décrite, elle a tendance à vouloir intervenir dans un premier temps en conseillant, puis rapidement, si elle l'estime nécessaire, en faisant à la place des autres.

Cette idée maîtresse qu'il est nécessaire de pouvoir faire face à toutes les situations, sous-tendue par un manque de confiance sous-jacent, peut l'amener à penser que la plupart des gens ne sont pas capables de gérer les situations dans lesquelles ils se trouvent. C'est ainsi que la personne Sois Fort peut montrer une écoute relativement faible, à partir du moment où elle a compris la problématique, et où elle a imaginé une solution.

Si cela part a priori d'un bon sentiment, les effets secondaires sont moins favorables : la personne Sois Fort installe de fait une relation maître-élève, qui va plus souvent consister à "sauver" ses relations qu'à les faire tendre vers l'autonomie. Si cela est aidant dans certaines circonstances, dans d'autres les problèmes vont revenir d'une manière récurrente et inlassablement. La personne «Sois Fort» peut alors vivre ces situations plus ou moins difficilement, en estimant qu'elle est entourée de gens peu capables de faire face à leur quotidien.

Prise de décision

La personne Sois Fort envisage souvent la vie comme une succession de problèmes à résoudre. On peut schématiquement penser qu'elle s'est spécialisée dans la résolution de problèmes et que ceux-ci ne l'émeuvent pas le moins du monde. C'est un peu son cœur de métier, sa compétence fondamentale.

Dans cette perspective, elle est plus orientée sur les tâches que sur le vécu des circonstances. Par conséquent, elle va naturellement privilégier des critères objectifs, tels que des éléments factuels sur la situation, au détriment d'aspects plus subjectifs et émotionnels, tels que les vécus et ressentis. C'est pourquoi elle va avoir tendance à s'oublier au profit des objectifs opérationnels à réaliser, ce

qui sera très apprécié par ses supérieurs hiérarchiques, mais qui peut, en l'éloignant de ses propres besoins, l'amener à terme à une relative fragilité.

Ceci est d'autant accentué par le fait qu'elle met dans tous les cas un point d'honneur à ne pas montrer ce qu'elle estime être des faiblesses. Elle revendique souvent, dans la difficulté, sa force de caractère et son courage, qui selon elle, lui donnent une capacité à faire face et à être à la hauteur. Pour être cohérente avec ses principes, elle va souvent éviter de demander de l'aide, voulant faire la preuve en permanence qu'elle peut s'en sortir toute seule, et qu'on peut lui faire confiance.

Management

Le management de la personne Sois Fort est généralement déterminé, exigeant mais peu participatif. Il est orienté par essence sur la résolution des problèmes, et non sur la qualité de l'ambiance et la motivation des collaborateurs. Suivant le profil de ceux-ci, l'impact de ce style de management sera perçu par certains comme efficace, par d'autres comme frustrant. Dans tous les cas, la hiérarchie sera dans un premier temps satisfaite d'avoir un responsable qui s'investit autant pour faire face aux difficultés.

Cependant, suivant l'idée que ses dirigeants se font des bonnes pratiques de management, ils pourront être moins ravis dans un second temps, de constater que la motivation et le plaisir des équipes ne sont pas toujours au rendez-vous. Si le manager valorise fortement le driver Sois Fort, il sera difficile pour ses supérieurs de lui faire comprendre que la résolution à terme de problèmes est une affaire d'équipe, et non pas de compétence individuelle.

La personne Sois Fort souhaite trouver chez les autres ce qu'elle estime valable, c'est-à-dire ce qu'elle s'efforce de cultiver en elle : l'autonomie, la stabilité émotionnelle, et la capacité à faire face à toutes les situations, sans demander d'aide. Nous comprenons ainsi que la personne Sois Fort est rarement motivée par la cohésion de groupe ou d'équipe. Elle est plus à l'aise dans des processus d'indépendance forte, où elle sait ce qu'elle a à faire, et où elle dispose de l'autorité pour exercer ses talents de façon relativement solitaire.

Gestion de conflits

La personne Sois Fort, qui envisage les situations comme une succession de problèmes à résoudre, est généralement à l'aise dans les conflits. Elle ne fait pas forcément beaucoup de différence entre un problème technique et un problème relationnel. Sa méthodologie est souvent, dans son principe, la même : appliquer des outils et méthodes rationnels, selon une procédure connue.

La limite de cette approche va résider dans les aspects subjectifs des situations. Souvent, la personne Sois Fort ne prend pas suffisamment en compte la façon dont les acteurs concernés vivent le conflit. Du coup, il est assez fréquent qu'elle sous-estime l'impact de la dimension émotionnelle dans la volonté des personnes à résoudre le conflit. Elle peut avoir une vision assez simpliste des schémas relationnels et des différents aspects qui guident les relations.

Malgré tout, cette approche pragmatique permet de résoudre relativement bien la plupart des conflits, pour autant que la personne dispose des méthodes pertinentes. Les aspects humains et la satisfaction des protagonistes sur l'issue du conflit sont rarement importants pour la personne Sois Fort. Elle va facilement arguer que les problèmes ont été traités et que les collaborateurs ont reconnu que le conflit était résolu. Il arrive que la réalité soit un petit peu différente...

Effets secondaires

Il est fréquent que la personne Sois Fort mette des frontières étanches entre les différents aspects de sa vie, de ses activités et de ses relations (stratégies de cloisonnement). Cela rejoint les notions de territoire, et c'est en particulier vrai sur deux axes essentiels :

elle sépare sa vie privée de sa vie professionnelle. Elle estime souvent que sa vie privée est un domaine intime et ne regarde qu'elle. Parfois, c'est dans sa vie privée qu'elle accepte de relâcher relativement ce contrôle qu'elle met sur elle-même et sur sa dimension intérieure. Elle peut se laisser aller à plus d'ouverture avec quelques personnes choisies. Compte tenu de ce qu'elle estime nécessaire de montrer dans son image sociale, elle ne souhaite pas forcément que cela soit connu,

elle prend aussi souvent grand soin de garder secrètes les confidences qui lui sont faites. Ainsi, on peut lui reprocher de faire de la rétention d'informations, alors que dans sa conception des choses, il ne s'agit que de préserver des renseignements à caractère privé, et par essence confidentiels.

De plus, compte tenu des gros efforts qu'elle fait pour développer en permanence sa capacité à faire face le plus vite possible, elle est assez peu réceptive à ceux qui exposent longuement leurs difficultés et leur vécu. La personne Sois Fort s'écouterait peu, ce qui peut se montrer défavorable à moyen terme, apprécie modérément les personnes qui sont plus attentives à elles-mêmes. Elle peut estimer rapidement, voire juger, que celles-ci manquent de courage. Son mode de communication étant souvent relativement direct, la personne Sois Fort aura alors peu de motivation à modérer ses propos, et pourra être perçue comme relativement brutale dans ses mots et ses comportements. Elle peut se générer ainsi des inimitiés, par ce qui est interprété comme un manque de tact ou de tolérance à l'égard des autres.

La personne Sois Fort reste au final quelqu'un de précieux et sera appréciée par ceux qui valorisent des collaborations orientées sur le résultat. Ses capacités à s'appropriier les projets et à mettre tout en œuvre pour qu'ils aboutissent sont des atouts souvent recherchés dans les entreprises. On lui pardonne alors ses travers comportementaux car elle permet de faire avancer les choses.

Driver AT Sois parfait

L'utilisation prononcée du driver AT Sois Parfait nous fait, comme son nom l'indique, rechercher assidûment la perfection. Le but recherché est d'être irréprochable, de ne pas être mis en défaut d'aucune manière, et de croire que nous pouvons maintenir une maîtrise durable sur les choses.

Ce driver permet d'aspirer à deux objectifs distincts :

- être bien perçu et considéré (en ce sens, il se rapproche du driver Fais Plaisir,
- garder la maîtrise théorique sur les choses, et ainsi avoir l'illusion de pouvoir faire face à toutes les situations.

L'emploi de Sois Parfait peut avoir une influence déterminante sur la manière de mener nos actions, et aussi sur notre façon de communiquer et de relationner. Par exemple :

Façon d'approcher le travail

La personne fortement Sois Parfait favorise souvent l'organisation sur un mode séquentiel, pas à pas. Son orientation est centrée sur le détail, sur le moment, et c'est grâce aux détails qu'elle estime avoir la possibilité d'agir. Cette motivation peut d'une part souvent l'amener à perdre de vue la globalité du travail, et d'autre part à tendre vers une sur qualité, bien souvent sans bénéfice, et chronophage.

Il est fréquent que les personnes de l'entourage de Sois Parfait, n'apprécient pas à sa juste valeur, voire ne soient pas même conscients de la valeur ajoutée de ce travail scrupuleux. La personne Sois Parfait peut s'en sentir frustrée et non reconnue pour son implication. À l'extrême, il peut lui être reproché de passer trop de temps pour réaliser une tâche, sans réelle nécessité. Elle vivra très mal cette expérience, se sentant incomprise dans ses motivations profondes, véritables fondements de sa compréhension de la vie.

À l'inverse, le grand avantage de Sois Parfait réside dans le fait d'aller au fond des choses, de s'approprier pleinement le projet, ce qui peut contribuer à le faire aboutir concrètement. Quand la personne utilise son driver Sois Parfait, elle est alors orientée sur les aspects concrets beaucoup plus que sur la vision qui sous-tend la stratégie. En ce sens, Sois Parfait nous aide à finaliser concrètement et de façon opérationnelle nos projets.

Communication

La personne Sois Parfait, tend à communiquer sur des détails et à donner de multiples précisions, qui sont essentielles pour elle, mais pas forcément utiles dans le cadre de l'échange. Il arrive souvent qu'elle donne l'impression de couper les cheveux en quatre, ou encore de vouloir "noyer le poisson".

L'utilité dans la communication de Sois Parfait se matérialise pour savoir avec précision de quoi nous parlons. La personne Sois Parfait ne se contente pas de descriptions vagues et mal définies, mais préfère décrire avec une précision extrême ce dont il est question. Ainsi tout le monde sait de quoi il retourne et partage la même représentation, ce qui peut se révéler très favorable pour créer un consensus entre les personnes.

Prise de décision

Dans son souci d'être irréprochable, la personne Sois Parfait n'hésite pas à acquérir de multiples informations, plus ou moins en rapport avec l'objet, en vue de prendre ses décisions. Il arrive fréquemment qu'elle perde de vue l'objectif global et se base, pour décider, sur une multiplicité de détails, dont la cohérence échappe aux observateurs extérieurs.

Chaque décision entraînant pour elle le risque de se tromper, la personne Sois Parfait tend à éviter de s'engager. Dans le même temps, l'acquisition de toutes ces informations permet de prendre en compte de multiples facettes du sujet, ce qui permet de faire des décisions relativement riches et complètes, spécialement utiles pour traiter des décisions complexes à enjeux. L'aspect chronophage est cependant réel.

Management

Le management Sois Parfait poursuit toujours l'objectif d'être irréprochable, suivant le système de valeurs de la personne. Une de ses grandes forces réside dans la capacité de vérifier et d'assurer un suivi rigoureux dans la réalisation des actions. Il veille aussi au parfait respect des procédures, ce qui est une base solide pour stabiliser et pérenniser les processus de l'entreprise. En ce sens, ces qualités complétées par une réelle autodiscipline, peuvent en faire un exemple à suivre et un modèle d'autorité.

A l'inverse, son hyper exigence envers soi et les autres, autant sur la forme que sur le fond, son attitude supportant mal les imprécisions, volontiers critique des erreurs, l'encourage peu à faire confiance et donc à déléguer. La personne Sois Parfait porte autant d'attention sur la façon de faire les choses que sur le résultat obtenu, avec une idée claire de ce qui est juste. Elle transforme ainsi ses collaborateurs en de simples exécutants, ce qui généralement affecte leur motivation.

Effets secondaires

La personne qui utilise fortement son driver Sois Parfait est souvent perçue comme quelqu'un qui empêche de rêver. Elle ramène de fait à la réalité, en restreignant bien souvent les capacités créatrices ou innovantes des collaborateurs. Il est préférable de la faire intervenir dans des phases de planification, de sécurisation, où elle a un rôle incontournable à jouer.

Son goût à envisager tous les détails et éventuellement tous les risques, est d'une part un grand atout pour garantir la qualité des projets qui le requièrent, et en même temps un grand frein pour ceux qui nécessitent d'aller de l'avant rapidement, sans se poser trop de questions.

Elle est souvent une grande professionnelle, dans une dynamique hiérarchique et d'expertise, qui cultive l'engagement personnel dans le travail. Elle fait preuve d'une autodiscipline très favorable à sa propre gestion d'elle-même et aux fonctions qu'elle remplit. Son exigence peut déranger ceux qui ne partagent pas tous ce goût de la responsabilité personnelle.

On peut généralement s'appuyer sur elle, dans la mesure où ses fonctions valorisent le sens du détail, la rigueur et la qualité. Prenons aussi en compte, dans les notions de management, que la personne Sois Parfait est bien souvent insatisfaite et frustrée de la qualité de son propre travail. Ainsi, elle dépense beaucoup d'énergie sans gratification, avec comme effet secondaire fréquent, de s'auto générer passablement de stress et d'en exporter sur les autres.

Driver AT Fais plaisir

Le driver AT Fais Plaisir fonctionne sur le besoin qu'a la personne d'être appréciée, reconnue, aimée, pour ne pas être rejetée. Le besoin de sécurité sous-jacent de ce driver AT doit être satisfait par les autres, la personne n'ayant plus suffisamment en conscience qu'elle est autonome. L'attachement plus ou moins grand aux drivers AT, en général et à ce driver AT Fais Plaisir en particulier, conditionne spécialement la personne dans son quotidien, dans ses façons d'être en relation et donc de communiquer. Voici quelques exemples...

Communication

La personne Fais Plaisir (cette formulation est un raccourci délibéré afin de ne pas alourdir le texte ; la formulation correcte devrait être : la personne exprimant un fort attachement au driver Fais plaisir), ayant un fort besoin d'être acceptée et rassurée à ce sujet, développe une tendance à ne communiquer que des messages positifs qui ne risquent pas de déplaire. Elle aura parfois tendance à insister, à parler sans compter de ce qui va bien, à tout faire pour se montrer aimable, afin de ne pas se sentir rejetée, ce qui devient finalement chronophage.

À l'inverse, l'idée même d'être désagréable et de risquer un rejet lui est proprement insupportable. En conséquence, elle va éviter à tout prix d'aborder des sujets ou formulations qui lui semblent déplaisants. Pour éviter la possibilité de conflits, elle aura souvent tendance à être extrêmement diplomate, voire à ne pas dire les choses ou les occulter, ce qui est finalement quand même générateur de conflits à terme. Il pourra lui être reproché dans ce cas de ne pas avoir pris ses responsabilités.

L'aspect positif du driver AT Fais Plaisir réside dans la capacité de bienveillance et de tact dans la communication. La personne Fais Plaisir préserve une qualité relationnelle qui se montre intéressante dans les collaborations. À l'inverse, une personne qui n'est pas du tout attachée à ce driver Fais Plaisir, peut avoir tendance à être brutale dans sa communication, avec le risque de créer des différends interpersonnels, voire des conflits. D'où l'intérêt de trouver le bon équilibre dans l'utilisation de ce driver, en fonction de chaque situation.

Prise de décision

Dans la prise de décision, la personne Fais Plaisir aura des difficultés à choisir des options qui peuvent être mal reçues par son entourage. Ainsi, elle cherchera à trouver des solutions plus à même de contenter les interlocuteurs plutôt qu'à effectivement résoudre les problèmes posés. En conséquence, les décisions ne seront pas les plus adaptées ni les plus efficaces.

Statistiquement, la personne Fais Plaisir prendra rarement la décision par elle-même et la laissera prendre par les collaborateurs. Simultanément, la personne Fais Plaisir aura à cœur de valoriser des décisions participatives où chacun aura la possibilité de s'exprimer. Ceci peut être favorable au travail en équipe et à la motivation, pour autant que la décision soit adaptée à la situation.

Management

Dans son management la personne Fais Plaisir va mener ses collaborateurs avec la priorité de ne pas les froisser, de ne pas les choquer et d'exprimer des demandes qui puissent leur plaire ou en tout cas ne pas leur déplaire. Son intention de ne blesser personne, alliée à sa peur d'être rejetée, risque de priver son management d'autorité, de communications explicites et de cadrage. Ceci sera encore renforcé par l'adoption d'un profil bas, si le ou les collaborateurs peuvent paraître directs, imprévisibles ou réactifs.

Souvent la personne Fais Plaisir va avoir tendance à réaliser à la place de ses collaborateurs les actions et les tâches ingrates pour ne pas les rebuter ou affronter un refus. Ce driver Fais Plaisir est néanmoins intéressant, car il prend en compte dans le management le plaisir et la motivation des collaborateurs, en favorisant un climat de travail convivial et des méthodes collégiales. Ainsi, le manager Fais Plaisir va souvent attribuer naturellement et à tour de rôle les tâches rébarbatives.

Intégration dans l'équipe

La personne Fais Plaisir s'intègre dans l'équipe dans la mesure où elle se sent bienvenue. Une procédure d'accueil est particulièrement souhaitable pour la mettre en confiance et l'intégrer. Dans le cas contraire, elle va devoir se débrouiller toute seule pour faire connaissance avec ses collègues et déployer diplomatie et énergie pour établir des liens qui la tranquillisent ; ce qui plaira aux personnes comme elle et pourra la desservir avec celles qui sont orientées sur les tâches et l'efficacité.

Dans ses capacités à travailler avec ses collègues, elle préférera nettement collaborer avec des personnes moins compétentes, mais plus "humaines". Elle sera clairement moins en confiance avec l'expert très sûr de lui, qui préférera discuter des aspects techniques de la situation plutôt que de la façon dont elle peut être vécue. Ces personnes "droit au but" seront une vraie difficulté pour elle, car dans ses échanges elle n'aura pas réellement le sentiment d'être utile ou reconnue.

Gestion de conflit

Dans la gestion de conflit, la personne Fais Plaisir est très mal outillée pour pouvoir faire face à la situation. Par essence, elle estime que le conflit est toujours une mauvaise option, quelle que soit la situation. Elle a même tendance à assimiler à des conflits des divergences d'opinions ou de simples désaccords.

Ainsi, elle est fort mal entraînée à gérer les conflits et ne dispose pas des outils matériels qui permettent de le faire confortablement. Si malgré tout, elle est contrainte de faire face au conflit, elle se retrouve en situation d'impuissance, aura tendance à "arrondir les angles" ou à esquiver. Ses craintes et sa propension à imaginer des problèmes qui n'existent pas (encore), affectent sa manière de communiquer (trop implicite), son positionnement et sa capacité à clarifier et résoudre le différend.

Néanmoins, une sous-utilisation de ce driver Fais Plaisir est aussi très défavorable à la gestion de conflit. En effet, elle prive la personne d'un mode de communication tenant compte du vécu personnel qui facilite le rapport, les échanges et s'emploie à ne heurter personne. Et donc, d'un vrai dialogue et de l'ouverture qui permet de trouver des solutions concertées.

Effets secondaires

Une utilisation trop forte du driver Fais Plaisir peut amener la personne à substituer la satisfaction de ses propres besoins à la recherche d'approbation des autres. Autrement dit, de chercher à l'extérieur ce qu'elle ne peut trouver qu'à l'intérieur d'elle-même ; ou penser que ce sont les autres qui permettent son épanouissement...

Elle peut alors se sentir ballottée par des avis extérieurs contradictoires et se mettre en dépendance de son entourage et ainsi nuire à son autonomie. La personne Fais Plaisir peut avoir tendance à porter un soin excessif à autrui, parfois jusqu'à prendre en charge des problèmes qui ne sont pas de son ressort. Cette disposition à "aider", conseiller voire "suppléer" l'autre, peut être vécue comme agaçante ou étouffante et générer en retour des réactions qui vont heurter cette même personne Fais Plaisir.