

## Déroulé de l'activité (pour le formateur)

🕒 Déroulé de l'activité (15 à 20 min)

Mise en place – 3 min

Annonce le cadre :

“Deux agents en binôme au CTA sont en tension. Le sous-officier doit apaiser la situation et restaurer le fonctionnement d'équipe.”

Distribue les rôles, sans révéler les profils DISC.

Jeu de rôle – 7 à 8 min

Le sous-officier anime la médiation :

Écoute chaque agent.

Reformule les besoins.

Cherche à trouver un terrain d'entente.

Conclut par une décision ou une synthèse.

Débrief collectif – 10 min

Questions à poser :

Qu'est-ce qui a déclenché la tension ?

Comment le sous-officier a-t-il géré la communication ?

Quelles stratégies ont apaisé (ou aggravé) la situation ?

Quels profils DISC étaient visibles ?

### ● Profil I – Influent`

Comportement observé :

Émotionnel, cherche à plaire, parle beaucoup, dramatise.

Veut apaiser le conflit mais dévie facilement du sujet.

Peut se sentir “attaqué” s'il est recadré trop sèchement.

Besoins clés :

Être reconnu et apprécié.

Se sentir entendu sans jugement.

Maintenir la relation et l'ambiance.

🎯 Stratégie du chef :

Commencer par une reconnaissance positive.

Gérer le fond sans casser le lien.

Ramener doucement au concret.

Donner un message positif et constructif à la fin.`

💡 Exemple de phrases adaptées :

“Tu mets une super énergie dans la garde, et c'est précieux. Pour que ça reste fluide, essayons de raccourcir un peu tes transmissions, ça aidera ton binôme à suivre ton rythme.”  
“J'apprécie ton sens du collectif, mais on doit trouver un équilibre entre ton dynamisme et la rigueur de travail commune.”

## Sous-officier de garde

### ● Profil D – Dominant

Comportement observé :

Cherche à avoir raison, coupe la parole, ton ferme ou sec.

Orienté la discussion vers la performance (“on perd du temps”).

Peut paraître autoritaire, mais agit souvent par souci d'efficacité.

Besoins clés :

Être entendu, reconnu pour ses résultats.

Garder la maîtrise de la situation.

Avancer vite vers une solution.

🎯 Stratégie du chef :

Ne pas s'opposer frontalement → rester calme, assertif, concis.

Donner un cadre clair et une perspective concrète.

Montrer que tu comprends sa logique d'efficacité.

Conclure avec une décision nette.

💡 Exemple de phrases adaptées :

“Je sais que tu veux que ce soit carré et efficace, c'est ton point fort.

On va trouver un fonctionnement qui garde ta réactivité, mais qui permette aussi à ton collègue d'avoir sa place.”

“Ta rigueur est utile, mais là, on doit privilégier la cohésion.

Ce que je te propose, c'est qu'on définisse ensemble les priorités de la zone.”

### ● Profil S – Stable

Comportement observé :

Calme, à l'écoute, évite le conflit.

Parfois en retrait, attend qu'on l'invite à s'exprimer.

Souhaite que tout le monde s'entende bien.

Besoins clés :

Sécurité émotionnelle, stabilité, harmonie.

Temps pour s'exprimer et comprendre.

Confiance dans le chef et dans les autres.

🎯 Stratégie du chef :

Créer un climat serein et rassurant.

L'encourager à dire ce qu'il pense.

Rappeler la valeur du travail collectif.

Montrer que la stabilité de l'équipe passe aussi par sa contribution.

💡 Exemple de phrases adaptées :

“Je sais que tu veux que tout se passe bien, et c'est une force pour l'équipe.

Ce que j'attends de toi, c'est que tu continues à garder ce calme, même quand les autres montent en pression.”

“Ta manière posée de gérer les tensions est importante. N'hésite pas à exprimer ce que tu ressens, ça aidera le groupe à se comprendre.”