



CAS : ÉVOLUTION DE POSTE



Test de personnalité

Tous profils - Recrutement

Test de management

Assessment & recrutement

Potentiel managérial

Futurs managers

Priorités de formation

Progression des managers

Objectifs de coaching

Tous profils - Recrutement

Plan de formation automatisé

Groupes management

E-Book du management

& livrets de training

Lancer une évaluation

Pour moi / Pour mon entreprise

Présentation du cas

Il s'agit d'un responsable qualité à un niveau très opérationnel. Il avait pour but de réaliser les dossiers ISO9001 et chapotait 1 stagiaire dans l'écriture des process. Le rachat d'une entreprise par sa direction l'amène demain à manager potentiellement le pôle qualité sécurité environnement de l'entreprise rachetée ainsi que celle dans laquelle il évolue déjà. Sa direction souhaite lui proposer un poste de manager de managers puisqu'il a donné satisfaction sur sa première mission. Il devra homogénéiser les pratiques et aura l'appui d'un manager par entreprise pour ce faire, l'équipe va s'étoffer, c'est un pôle à enjeu pour la direction.

1. Qu'en pensez-vous ?
2. Dans l'hypothèse d'une réponse positive, est-ce que vous retiendrez les suggestions de formation et coaching proposées ?

Bien sûr, il va sans dire qu'une rencontre est indispensable pour se positionner. Les résultats ont pour but de vous aider dans votre réflexion et prise de recul.

Vous avez des projets similaires, découvrez [Assess Manager](https://www.assess-manager.com), ou [contactez-nous](#)

Quelles compétences
managériales?

MANAG-ER
By Assess Manager

 **ASSESS MANAGER**
RÉVÉLATEUR DE TALENTS, PROVOCATEUR DE DÉCLICS



New TEST

COACH-RH
NEWTEST

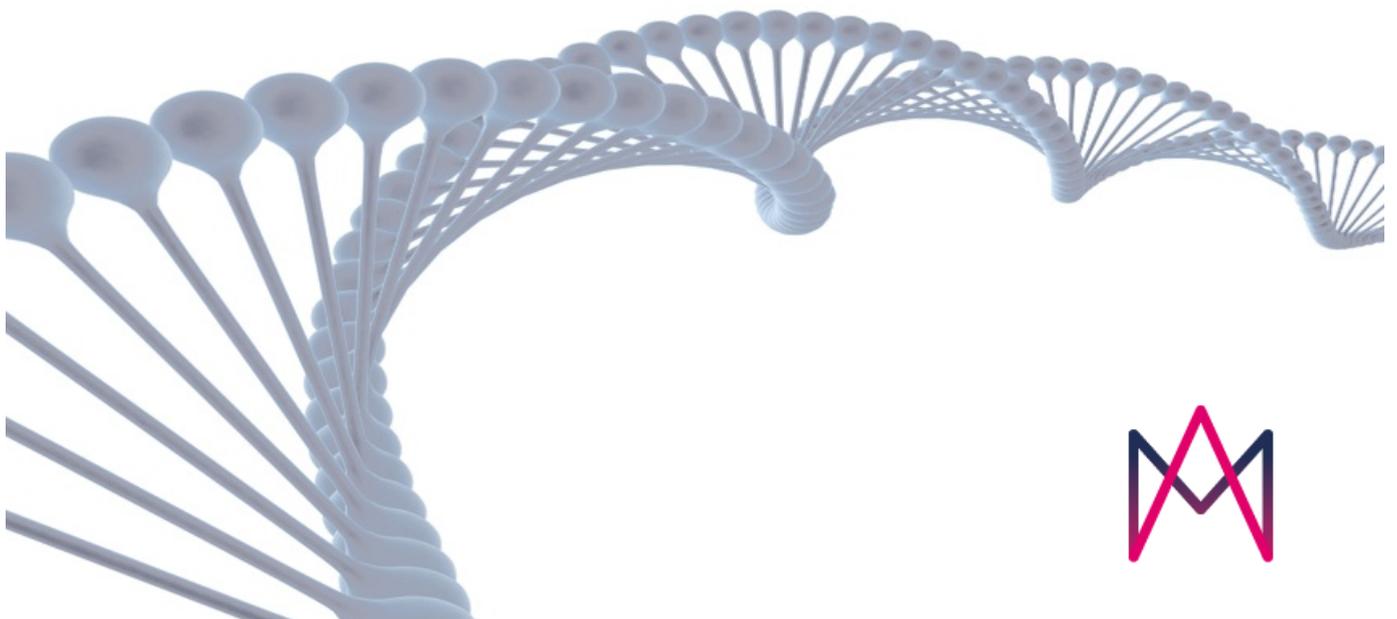


test@test.com
33123456789



Date de passation : 03/07/2019

Durée du test : 00:23:18





Ce bilan managérial résulte des réponses au questionnaire et mises en situation proposés. Les conditions de passation du test peuvent influencer vos réponses. De fait, la pertinence des résultats est d'autant plus grande que les points suivants ont été maîtrisés :

- Qualité de concentration liée aux conditions matérielles (pièce silencieuse, téléphone éteint...)
- Enjeux associés au test et souhait potentiel d'apporter des réponses adéquates face aux attentes imaginées.

Le bilan d'un test est une base de dialogue et de réflexion, et ne peut en aucun cas être considéré comme valeur absolue. C'est un éclairage par rapport aux objectifs visés dans le cadre de son utilisation.

QUALITÉS MANAGÉRIALES - QUELQUES REPÈRES UNIVERSELS

Les entreprises recherchent assez souvent un manager :

1. Dans le respect de la ligne directrice de l'entreprise, et sachant la challenger autant que la soutenir, dans un esprit constructif. C'est la subtile combinaison entre sens politique et courage managérial qui représenteront ces qualités.
2. Sachant adapter son mode de management aux situations et personnes en présence pour mettre en place le mode de leadership adapté. Il s'agit là de l'agilité situationnelle.
3. En phase avec la culture d'entreprise. Vous pourrez rapprocher les styles de leadership dominants du manager avec la culture de l'entreprise.
4. Il a souvent des qualités de leader et un certain charisme ou une personnalité qui se détache.
5. Et il a développé des compétences en management qui lui permettent de mener à bien sa fonction pour guider son équipe selon son niveau de responsabilités.

Poser un verdict de « bon » ou « mauvais » manager serait réducteur même si ce bilan vise une évaluation objectivée. Un manager peut obtenir de bons résultats avec une équipe dans un contexte donné, et de plus mauvais résultats ailleurs, parce que ses ressources, les challenges et le contexte seraient moins adaptés à ses compétences et son style de management.

Ce test a fait l'objet de 5 années de recherche dont 2 ans d'essais et de calculs aux effets de validation de conformité aux prérequis scientifiques, avant de vous être proposé. Même si un outil ne doit être utilisé que comme indicateur de questionnement ou d'accompagnement, son degré de fiabilité dans des conditions de passation qualitatives est extrêmement élevé.

Prenez connaissance des résultats. Nous vous proposerons quelques axes de questionnement pour alimenter votre réflexion si cela vous semble opportun.



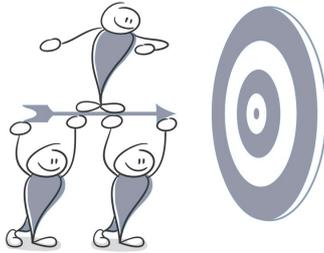
Degré de spontanéité :

- Plus le répondant a fait preuve de spontanéité dans ses réponses au questionnaire, plus les résultats seront fiables. Le temps moyen de réponse au questionnaire est de 23 minutes habituellement. La durée pour répondre au questionnaire est assez rapide par rapport au temps moyen des répondants qui dénote une certaine spontanéité de la part du répondant.

Quelles compétences
managériales?

MANAG-ER

By Assess Manager



**POSTURE MANAGERIALE,
LEADERSHIP ET AGILITE**



1. Positionnement général

LEADERSHIP : LEADER MODÉRÉ

Ce profil semble avoir un leadership assez naturel même s'il préfère afficher un côté plutôt suiveur face aux décisions d'entreprise. D'une manière générale, il semble avoir tendance à éviter les responsabilités, ne souhaitant pas ressentir le poids des responsabilités, ou bien par habitude de travailler dans un contexte qui n'est pas enclin à lui en attribuer. Sur les sujets sur lesquels il a une bonne maîtrise, il est en confiance et sait l'exprimer. Il peut cependant évaluer son potentiel plus modestement sur des sujets moins maîtrisés voire se laisser influencer. Pour autant, son image reste celle d'une personne confiante.



? *Votre leadership est-il en phase avec l'image que vous souhaitez transmettre ou l'impact positif que vous voulez susciter auprès d'une équipe ?*

PROFIL OPÉRATIONNEL GESTIONNAIRE

Profil Stratégique Intuitif	Profil Stratégique Gestionnaire
Profil Opérationnel Intuitif	Profil Opérationnel Gestionnaire

Le profil opérationnel aime le terrain, le contact avec la réalité qui l'aident à appréhender les situations. Face à un problème, il pose les tenants et aboutissants en se fiant à une expérience passée ou un process validé pour y faire face de façon sécurisée.

? *Quelles réflexions ce positionnement vous inspire-t-il ?*

DEGRÉ D'EFFICIENCE

Il a besoin d'améliorer son organisation sans aucun doute. Il vise la qualité avant tout et pourrait se perdre dans les détails. Il regroupe les tâches de même nature pour gagner du temps. Il pourrait avoir du mal à se projeter sur des échéances longues. Ce profil semble avoir besoin de temps pour réaliser son travail, murir la réflexion. Il aura un degré d'efficacité potentiellement faible mais visera une qualité irréprochable. Il est certainement adapté à des missions sensibles qui demandent une concentration forte mais pourrait aussi procrastiner.

Lorsque l'efficacité est limitée, cela laisse moins de disponibilité pour mener à bien son activité managériale. En ce cas, travailler l'efficacité peut être la priorité de progression, avant d'axer les efforts sur des sujets plus orientés management.



Comment pourriez-vous développer votre efficacité pour gagner en disponibilité ?

2. Agilité managériale, Styles de Leadership et Contribution positive

L'agilité est une qualité indéniable pour le management. Nous en considérons 3 : - L'agilité situationnelle, pour réagir de façon adaptée au contexte, personnes en présence et enjeux de la situation. - L'agilité intellectuelle, pour comprendre et se faire comprendre des autres. - L'agilité émotionnelle, pour ressentir et utiliser les émotions en tant que ressource, sans vaciller.

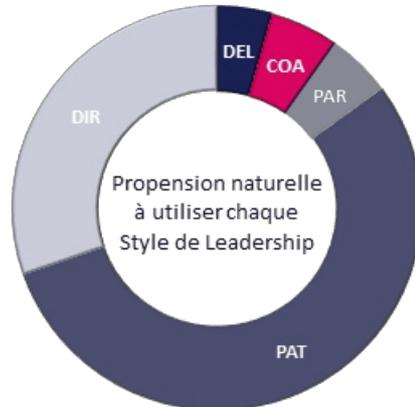
AGILITÉ SITUATIONNELLE ET STYLES DE LEADERSHIP

Adaptabilité ? Leadership ? Malléabilité ?... Agilité

Les situations qui tendent à susciter l'usage d'un style de leadership plus qu'un autre s'évaluent selon différents critères : degré d'urgence ou d'importance, notion de changement ou effet de nouveauté, degré de compétence et de motivation des personnes impliquées, degré de compétence ciblé, caractère reproductible de la situation...



Plutôt peu adaptable dans son mode de management, son style prédominant est le management paternaliste. Un manager paternaliste centralise le pouvoir et recherche la fidélité de ses équipes. Il fournit à ses collaborateurs les conditions de travail qu'il juge nécessaires à la bonne exécution des tâches et à leur bien-être. Il est ferme ; il croit davantage dans un management par la récompense que dans la sanction auprès de ses équipes pour atteindre les objectifs. Il pourrait utiliser d'autres styles de management : le style directif sera certainement le plus facile à développer pour lui.



DIRectif
DELégatif
COAch
PARTicipatif
PATernaliste

? Dans quelle mesure votre contexte professionnel a-t-il influencé le développement de certains styles de leadership plus que d'autres ?

Le style qui lui sera certainement le plus difficile à développer sera le Management déléгатif. Un manager déléгатif fournit à ses collaborateurs les informations dont ils ont besoin pour atteindre leurs objectifs. Il leur attribue de fait une grande autonomie. Se positionnant en support de l'équipe, il aime se placer sur un pied d'égalité avec ses subordonnés. Il n'a pas pour habitude de contrôler le travail de ses collaborateurs, plaçant la relation sur un rapport de confiance.

? Quel style de leadership vous sentez-vous le plus à même de développer si vous identifiez un potentiel d'évolution ? Quels avantages pourriez-vous identifier au travers de cette évolution ?

CONTRIBUTION : SENS POLITIQUE, COURAGE MANAGÉRIAL ET CAPACITÉS DE NÉGOCIATION.



Le sens politique est la capacité à prendre en compte les contraintes et modes de fonctionnement de son écosystème (hiérarchie, homologues, fournisseurs, clients...) pour atteindre ses propres objectifs. C'est une forme d'esprit corporate aussi qui tend à ne pas vouloir faire de vagues pour soigner son image en interne. Le courage managérial est davantage lié à la capacité à passer des messages pour le bien de l'entreprise, tant face à sa hiérarchie que ses collaborateurs, dans une logique constructive ou orientée objectifs. S'agissant de New TEST, il exprimera un désaccord avec sa hiérarchie si le sujet lui tient à cœur et qu'il pense pouvoir étayer ses propos. Il osera parfois passer les messages opportuns. Ce profil semble avoir besoin de progresser pour mener une négociation.

? Dans quelle mesure ces 3 jauges vous apportent-elles un éclairage éventuel sur certaines situations passées de votre parcours professionnel ?

MOTS CLÉS QUI INSPIRENT ET QUI SOUS-TENDENT LE RAPPORT À L'ÉQUIPE ET LES VALEURS TRANSMISES

Compréhension # Crédibilité # Engagement # Fraîcheur

Les termes qui ressortent sont associés aux valeurs de l'expert et du stratège. Ces valeurs pourront être comparées avec les valeurs de l'entreprise dans laquelle le profil évolue, pour valider une bonne adéquation.

AGILITÉ INTELLECTUELLE ET ÉMOTIONNELLE

Agilité intellectuelle	Multi-agilité
En développement	Agilité émotionnelle

Agilité émotionnelle

Cette personne a une agilité émotionnelle qui lui permet d'utiliser ses émotions et celles des autres en tant que ressource : ce n'est pas affaiblissant mais au contraire un capital d'information sur son vécu ou celui de ses interlocuteurs face aux événements et personnes pour interagir ou agir. Cela lui permet d'entrer en empathie pour développer une approche constructive. A contrario, son adaptabilité intellectuelle est plus réduite. Cela signifie qu'elle s'adapte peu au mode de pensées des autres pour se faire comprendre ou comprendre ses interlocuteurs.

? Ce degré d'agilité vous éclaire-t-il sur certaines situations professionnelles passées ? Revisiter le passé permet parfois de préparer l'avenir par un apprentissage rétroactif.

3. Questions potentielles - Posture managériale, Leadership et adaptabilité

Questions	Réponses
Qu'est ce qui vous motive dans le fait d'évoluer vers un poste de manager ?	
A quelles autres évolutions professionnelles avez-vous pensé en dehors du management ?	
Vous semblez sensible aux process et à l'expertise. Pourrait-on dire que votre valeur ajoutée auprès d'une équipe est l'organisation du travail et l'exigence orientée qualité ?	
Diriez-vous que vous avez besoin de sentir le soutien d'un N+1 et/ou d'un cadre bien défini pour appuyer votre légitimité managériale ?	
Lorsqu'un collaborateur n'a pas compris vos explications ou demandes, vous avez le temps ou la patience d'expliquer à nouveau ?(...) D'ailleurs... Comment vous en rendez-vous compte ?	
Comment préparez-vous un entretien délicat face à votre hiérarchie ?	
Quelles qualités pensez-vous avoir pour manager une équipe ?	



1. Qu'attend-on en général du manager de managers ?

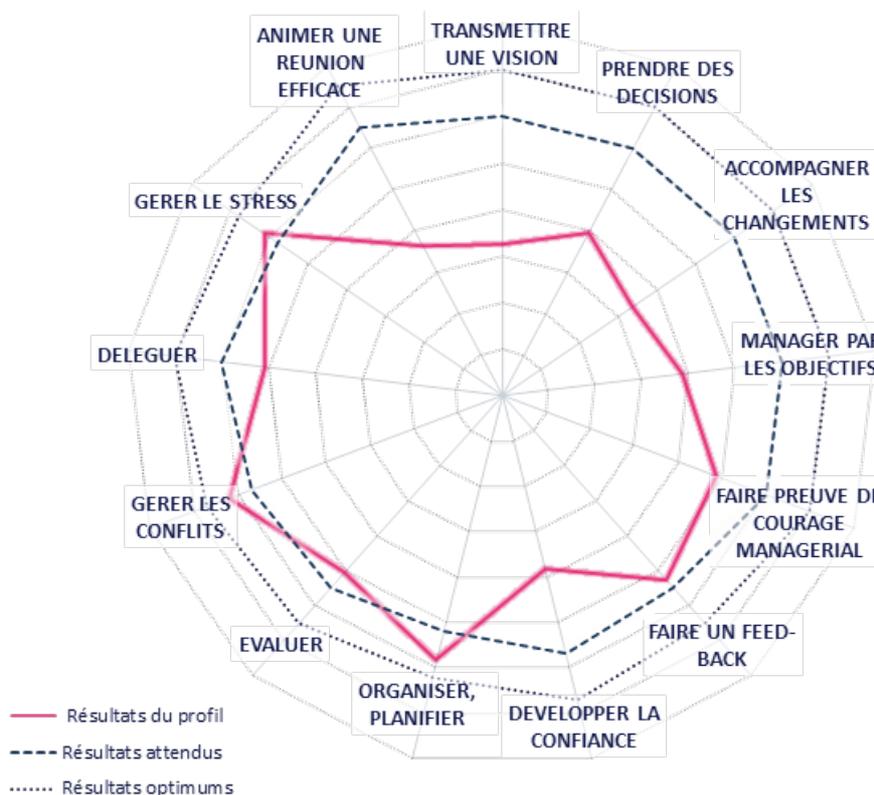
Il s'éloigne du terrain et développe une vision stratégique de la gestion d'entreprise. La prise de hauteur est une étape importante, alors qu'il peut être tenté de donner des instructions en direct aux équipes opérationnelles parce qu'il a parfois besoin de sentir le terrain. La prise de décisions basée sur les remontées d'informations nécessite une confiance dans les équipes qui se construit et s'évalue, et un processus de reporting adapté.

Le manager de managers s'éloigne aussi du terrain pour laisser à son équipe de managers opérationnels toute leur place et leur légitimité. Il les accompagne dans leur montée en compétences, délègue des missions, anticipe et prévoit, il donne le cap et implique les équipes dans la volonté d'atteindre des objectifs atteignables et ambitieux, avec des moyens adéquats et parfois restreints favorisant l'agilité. Il est parfois le garant de l'accompagnement à une forme de formatage, associé à la culture d'entreprise, aux process liés aux exigences de qualité et de respect des délais. Une fois cette étape franchie, il accompagne ses managers dans leur montée en autonomie pour assumer des prises de décisions et actions adaptées pour faire face aux aléas non anticipés.

Le management de managers est un vrai métier qui s'apprend au fil des années et de l'expérience. Ce référentiel de compétences vous aide à valider une adéquation de compétences face aux exigences de la fonction, quantifier la hauteur de marche de progression selon les priorités et cibler les axes de progression prioritaires, de façon simple et visuelle pour gagner du temps.

Chaque axe du radar présenté précédemment est détaillé en sous-compétences.

2. Référentiel de compétences



RÉSULTATS DÉTAILLÉS

Référentiel de Compétences managériales détaillé	Résultats du profil	Niveau théorique attendu	Forces	Points de progrès potentiels
TRANSMETTRE UNE VISION	32%	60%		***
Développer une vision long terme	32%	60%		***
Communiquer la vision d'entreprise	33%	50%		**
PRENDRE DES DECISIONS	39%	60%		***
Calculer et assumer un certain niveau de risque	39%	60%		***
Intégrer tous les facteurs : humains, analytiques...	34%	60%		***
Réagir dans l'urgence	53%	55%		
Décider sous stress	37%	55%		**
ACCOMPAGNER LES CHANGEMENTS	34%	60%		***
Favoriser le changement	34%	55%		***
Anticiper et analyser les effets du changement	25%	65%		***
Ecouter, fédérer dans le changement	43%	52%		*
MANAGER PAR LES OBJECTIFS	39%	60%		***
Fixer des objectifs rationnels sur le moyen terme	50%	60%		*
Adapter la formulation des objectifs aux interlocuteurs	28%	53%		***
Communiquer les objectifs	38%	60%		***
FAIRE PREUVE DE COURAGE MANAGERIAL	49%	60%		*
Défendre une décision, argumenter	43%	60%		**
Faire preuve d'optimisme sans se laisser influencer	31%	58%		***
Assumer volontiers une décision impopulaire	60%	60%	*	
FAIRE UN FEED-BACK	53%	55%		
Sait féliciter volontiers	31%	50%		***
Sait recadrer	66%	55%	***	
A une approche constructive dans son feed-back	70%	55%	***	
DEVELOPPER LA CONFIANCE	38%	57%		***
Donner une image confiante, aimer le travail en équipe	48%	60%		*
Faire preuve d'exemplarité	48%	52%		
Développer l'autonomie des collaborateurs dans leurs compétences	28%	60%		***

Référentiel de Compétences managériales détaillé	Résultats du profil	Niveau théorique attendu	Forces	Points de progrès potentiels
--	---------------------	--------------------------	--------	------------------------------

ORGANISER, PLANIFIER	58%	52%	**	
Anticiper les actions requises globales	53%	60%		*
Organiser les détails d'un projet pour atteindre les résultats	69%	48%	***	

EVALUER	51%	55%		
Evaluer objectivement	57%	55%	*	
Choisir des critères d'évaluation adaptés	39%	55%		**

GERER LES CONFLITS	62%	57%	*	
Communiquer positivement dans un conflit	55%	55%		
Maîtriser les émotions et le stress	78%	58%	***	
Gérer un conflit en étant directement impliqué	43%	52%		*

DELEGUER	51%	60%		*
Etre persuadé des bienfaits de la délégation	37%	65%		***
Accompagner dans la délégation	20%	60%		***
Assurer un suivi de la délégation	73%	50%	***	

GERER LE STRESS	61%	58%	*	
Gérer son propre stress	76%	58%	***	
Préserver les autres de son propre stress	50%	52%		
Gérer son temps et les priorités	57%	55%	*	

ANIMER UNE REUNION EFFICACE	36%	65%		***
Animer volontiers une réunion et susciter l'échange	26%	58%		***
Préparer la réunion avec des rôles dédiés aux participants	38%	65%		***
Avoir un esprit de synthèse et viser un objectif dans un temps optimisé	46%	65%		***

3. Prédiposition au management de managers

L'indice de prédiposition au management est inférieur à la moyenne du panel. Si pour certains, le management semble naturel, pour d'autres ce n'est peut-être pas une fin en soi.

* Un poste de Manager est-il pour vous un aboutissement ou la façon d'évoluer pour prendre des responsabilités ?

* Un poste de Manager est-il pour vous un aboutissement ou la façon d'évoluer pour prendre des responsabilités ?

* Avez-vous bien défini vos forces ainsi que vos critères d'épanouissement au travail ? Est-ce que cette réflexion vous permet d'identifier d'autres pistes ?

* Avez-vous pensé à exploiter ou développer votre expertise pour élargir vos champs des possibles ?

Si le management est un levier de motivation fort pour vous, utilisez les rapports approfondis pour cibler vos priorités de progression.



4. Pistes de réflexion et progression

PRIORITÉS DE FORMATION - MANAGER DE MANAGERS

Le management recouvre un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être. Les priorités de formation sont détaillées ci-dessous. Les axes de travail en coaching sont intégrés au rapport ZOOM-ER qui est davantage focalisé sur votre personnalité et votre mode de fonctionnement.

Pour progresser en management, nous vous proposons un premier niveau d'outils exploitables en toute autonomie préalablement à d'autres formes d'accompagnement que vous choisirez selon vos possibilités. Le E-Book du management proposé par Assess Manager détaille notamment l'ensemble des compétences du référentiel managérial pour vous permettre de mieux les appréhender de façon à la fois théorique et pratique. Des exemples très concrets sont adossés à chaque thématique. 3 livrets de E-Training correspondant à vos priorités de formation vous sont délivrés avec le E-Book pour que vous puissiez réfléchir et vous exercer, mais aussi appliquer et devenir plus affuté(e) dans votre pratique managériale au quotidien. Les livrets incluent également certaines questions davantage empruntées aux techniques de coaching. N'hésitez pas à vous doter de ces premiers alliés de progression si vous sentez cette envie d'avancer dès maintenant.

De la plus importante à la moins importante

EFFICACITE ET GESTION DU TEMPS

AGILITE SITUATIONNELLE

ANIMER UNE REUNION EFFICACE

TRANSMETTRE UNE VISION

ACCOMPAGNER LES CHANGEMENTS

Questions	Réponses
Comment élaborez-vous une stratégie ou une vision long terme ?	
Lors de votre dernière prise de décision, quels ont été vos critères d'analyse ?	
Comment analysez-vous les impacts du changement sur les équipes ou l'environnement ?	
Lorsque vous avez un message difficile à passer, en quoi l'optimisme vous aiderait-il ?	
Comment faites-vous pour accompagner le développement des compétences de vos collaborateurs ?	
Qu'est-ce que vous gêne dans la délégation ? Vous avez identifié des collaborateurs en qui vous avez confiance ?	
La dernière fois que vous avez constaté quelques défaillances d'un collaborateur dans l'accomplissement de missions que vous lui aviez déléguées, comment avez-vous fait pour corriger le tir ?	
Vous organisez quels types de réunions d'équipe ? Avec quelle fréquence ?	
Quel rôle jouez-vous dans les réunions que vous animez ? Et les autres participants ? Prenez une des dernières réunions en exemple peut-être...	

Quels traits de personnalité ?

ZOOM-ER
By Assess Manager

M ASSESS MANAGER
RÉVÉLATEUR DE TALENTS, PROVOCATEUR DE DÉCLICS



New TEST

COACH-RH

NEWTEST



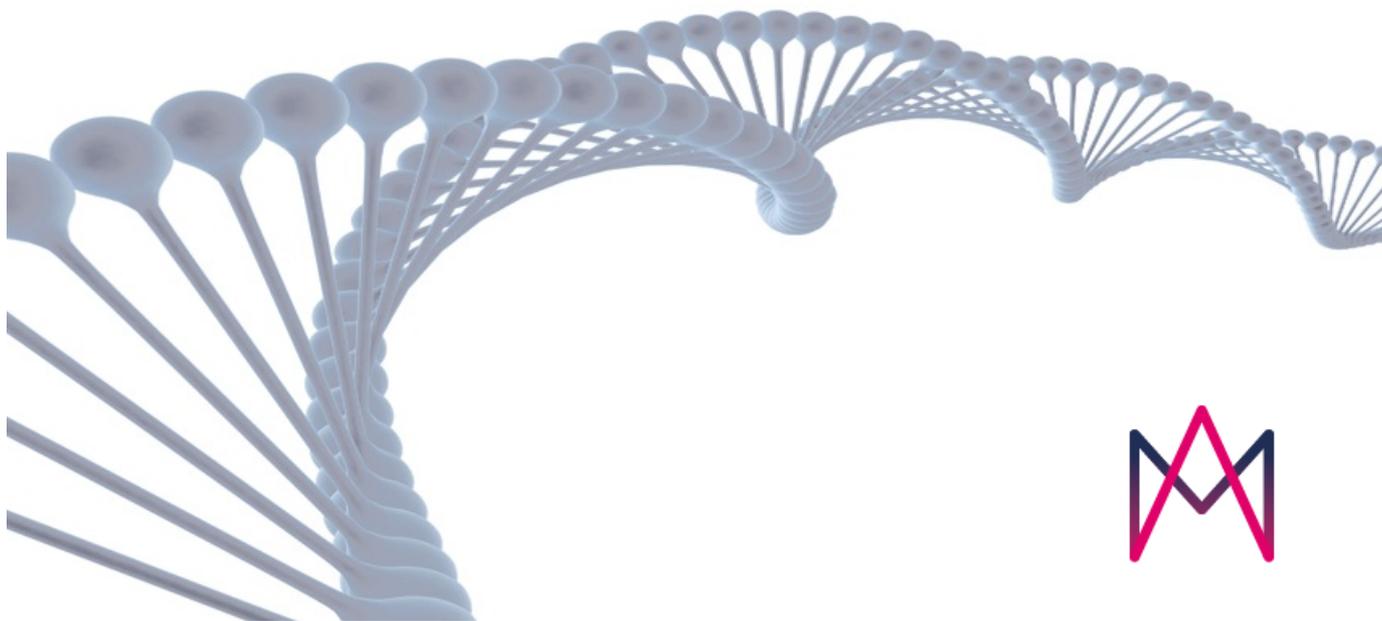
test@test.com

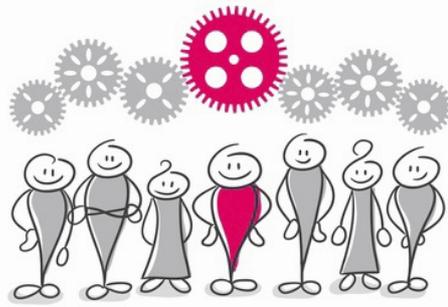
33123456789



Date de passation : 03/07/2019

Durée du test : 00:23:18





Limites et recommandations

Les résultats obtenus dépendent du degré de spontanéité du répondant.

Les conditions de passation d'un test influencent les réponses. De fait, la pertinence des résultats est d'autant plus grande que les points suivants ont été maîtrisés :

- La qualité de concentration liée aux conditions matérielles (pièce silencieuse, téléphone éteint...)
- Les enjeux associés au test et le souhait potentiel d'apporter des réponses adéquates face aux attentes imaginées.

Le bilan d'un test est une base de dialogue et de réflexion, et ne peut en aucun cas être considéré comme valeur absolue. C'est un éclairage par rapport aux objectifs visés dans le cadre de son utilisation.



Degré de spontanéité :

Plus le répondant a fait preuve de spontanéité dans ses réponses au questionnaire, plus les résultats seront fiables. Le temps moyen de réponse au questionnaire est de 23 minutes habituellement. La durée pour répondre au questionnaire est assez rapide par rapport au temps moyen des répondants qui dénote une certaine spontanéité de la part du répondant.

Vous avez répondu à 110 questions et mises en situations; une seule réponse sur laquelle vous avez douté n'a pas d'impact significatif sur vos résultats, rassurez-vous. Chaque point est testé sous différents angles au moyen de 8 à 20 questions, via des croisements et recoupements.

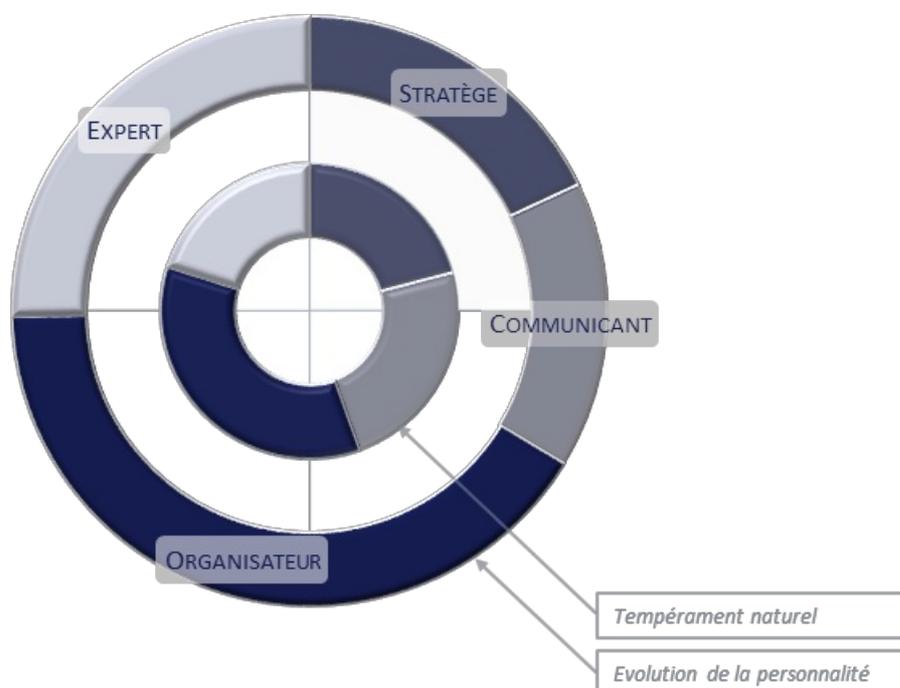
Ce rapport de personnalité vous permet de mieux cerner vos traits de caractère marqués et ceux qui sont plus en retrait.





Quelles sont les grandes tendances de fonctionnement du profil ?
Quelles évolutions ou progrès ce profil a-t-il mis en oeuvre ?

ÉVOLUTION DE LA PERSONNALITÉ



Profil d'origine : Organisateur consensuel (Organisateur + Communicant)

■ L'organisation dans le travail est un socle qui sécurise New TEST. Sensible à l'ambiance de travail, son engagement sera favorisé par une coordination de projet dans laquelle les rôles de chacun sont clairement établis et respectés.

Nouveau profil : Organisateur engagé (Organisateur + Expert)

■ Appréciant une certaine rigueur, New TEST s'engage sur des sujets maîtrisés qui lui confèrent des repères et connaissances solides pour obtenir de la reconnaissance de son entourage professionnel.

- Le pôle Organisateur connaît la plus forte progression, suivi plus faiblement par le pôle Expert. Compte tenu des évolutions de tendances, ce profil pourrait avoir envie d'évoluer vers plus de production ou des méthodes dans des secteurs tels que l'industrie, l'informatique ou la qualité.

La zone la plus faible est appelée la zone de rejet. C'est l'expert. Sa progression sur cette zone a pour effet une réduction du pôle Communicant.

LES GRANDS TRAITS DE PERSONNALITÉ

Quels sont les traits de personnalité marqués ? Ou ceux qui sont plus en retrait ? Son tempérament est-il fort ou nuancé ?

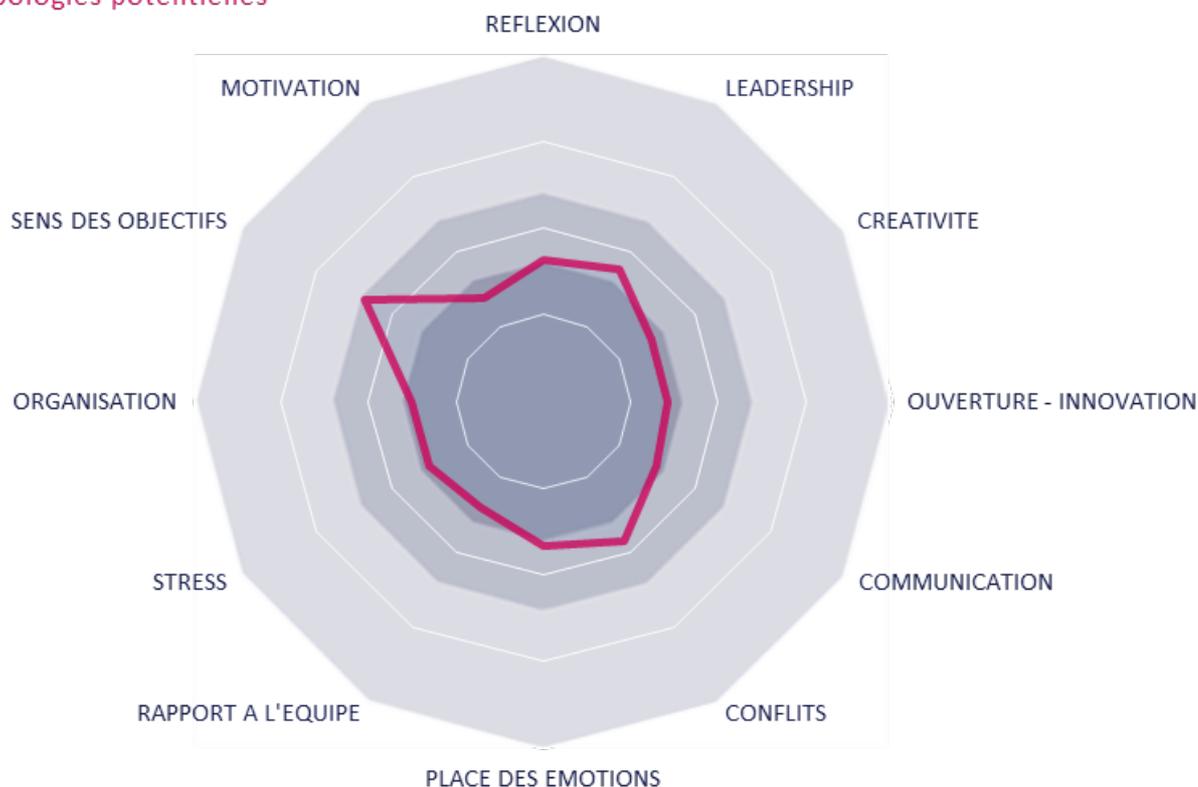
Repères de compréhension :

Le stress est en zone intermédiaire, le profil est sensible au stress mais de façon modérée. Des explications détaillées sur la fiche STRESS permettront de savoir si le profil est en hypo-stress ou en hyperstress; s'il réagit plutôt de façon positive ou s'il s'agit d'un stress à dominante freinante. Son niveau d'anxiété est également mesuré et permet de voir à quel point une mise sous pression peut déjà l'avoir affecté, chaque personne ayant une sensibilité très variable. Enfin, des pistes personnalisées seront proposées pour résorber son stress. En toutes circonstances, le stress est néfaste lorsqu'il conjugue un niveau élevé sur une longue durée.

Chaque fiche ZOOM-ER sur les traits de personnalité apporte un niveau d'analyse approfondi pour vous éclairer dans vos objectifs.

12 Traits Majeurs

168 typologies potentielles



De ce graphique, on peut noter une répartition comme suit des 4 traits les plus saillants versus les 4 traits les plus en retrait :

Les traits de personnalité les plus saillants	Les traits de personnalité les plus en retrait
SENS DES OBJECTIFS	MOTIVATION
CONFLITS	CREATIVITE
LEADERSHIP	RAPPORT A L'EQUIPE
EMOTIONS	OUVERTURE INNOVATION

En psychologie, une expression porteuse de sens vous invite à quelques réflexions : « Nous avons les qualités de nos défauts ».

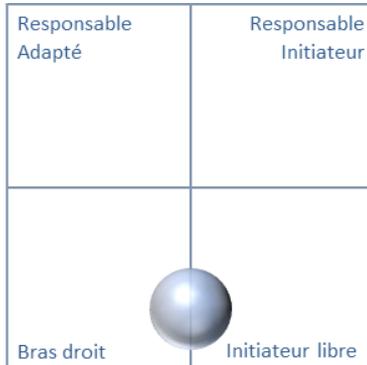
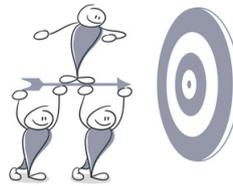
Partant de cet adage, tout trait marqué de façon très forte peut révéler un corolaire à consonance négative dans certaines situations. Il est donc intéressant de s'attarder sur les résultats qui s'écartent des zones médianes et éventuellement vous interroger sur les bienfaits associés à ces traits de personnalité, et parfois aussi les impacts moins valorisants de prime abord qu'il peuvent avoir (eu) dans votre carrière professionnelle, ou pas. Pour les traits en zone médiane, vous pourrez vous interroger sur leur juste position par rapport à vos objectifs. Prenez connaissance de vos résultats. Nous vous proposerons après leur lecture quelques axes de réflexion.

DESCRIPTION SYNTHETIQUE

Les termes sont nuancés ou renforcés selon la position exacte des résultats sur les graphiques dans les FICHES ZOOM-ER. La catégorisation est une facilitation de lecture. Le repérage graphique est une nuance nécessaire pour éviter tout enfermement ou jugement.

Traits de personnalité *	Tendances du profil
LEADERSHIP	<p><i>Comment se positionne ce profil face aux responsabilités et la prise d'initiatives ? Quel est son rapport à l'autorité et son influence par ou sur son environnement ? Que dire de la gestion de sa confiance ?</i></p> <p>Leader Modéré Initiateur libre Argumentateur Confiant Fermé</p>
OUVERTURE - INNOVATION	<p><i>Quel est son rapport aux nouvelles technologies et plus généralement au changement ? Dans quelle mesure ose-t-il et va-t-il de l'avant ? Comment se positionne-t-il spontanément face au changement ?</i></p> <p>Mesuré face au changement Sceptique Epicurien Freinant</p>
CREATIVITE	<p><i>Quelle forme prend sa créativité lorsqu'elle s'exprime ? Dans quelle mesure la recherche d'efficacité a-t-elle impacté sa créativité potentielle ? Quels sont ses stimuli ?</i></p> <p>Créatif modéré Concret Pragmatique Conservateur Façonneur</p>
SENS DES OBJECTIFS	<p><i>Quel est le degré de compétition du profil ? Quel niveau de risque prendra-t-il ? Son sens des résultats est-il constructif ? L'équipe vous aide-t-elle à atteindre vos objectifs ?</i></p> <p>Déterminé Ambitieux rationnel Prudent Focalisé Indépendant</p>
REFLEXION	<p><i>Comment ses pensées s'organisent-elles ? Quel est son degré d'exigence ? En quoi sa réflexion est-elle influencée par le champ émotionnel ou relationnel ? Quel est son rapport à l'expertise ?</i></p> <p>Sens du Détail Pratique Pointilleux Méthodique Détaché</p>
ORGANISATION	<p><i>Comment la sécurisation impacte-t-elle son organisation ? Quel est son degré de dispersion ou de concentration ? Comment cette personne structure-t-elle son travail ? Qualité et rapidité font-elles bon ménage ? Ce profil peut-il se rendre disponible sans s'éloigner de ses objectifs ?</i></p> <p>Tendance Passive Organisateur Conservateur Observateur Orienté Précision Concentré</p>
COMMUNICATION	<p><i>Le profil s'exprime-t-il aisément ? Dans quelle mesure fait-il preuve de transparence ? Comment ce profil écoute-t-il ? La prise de parole en public est-elle un exercice facile ?</i></p> <p>Communicant modéré Discret En retrait Protection Orateur fébrile</p>
RAPPORT A L'EQUIPE	<p><i>Le travail en équipe est-il stimulant pour ce profil ? Comment se passent les échanges ?</i></p> <p>Autonome Indépendant Neutralité</p>
PLACE DES EMOTIONS	<p><i>Comment le profil gère-t-il ses émotions ? Quelle est l'intensité d'expression de ses émotions ? En quoi les émotions impactent-elles la perception de la réalité ? Comment vit-il les émotions d'autrui ?</i></p> <p>Emotionnel Détaché Attentif Avisé Déduction Défensif</p>
CONFLITS	<p><i>Le profil peut-il être à l'origine d'un jeu de pouvoir dans un conflit ? Peut-il avoir une tendance à se sentir victime ? A-t-il des ressources pour gérer un conflit ? Quel type de posture a-t-il tendance à endosser ?</i></p> <p>Prise de Recul Responsabilisant Factuel Systémique 1 : Posture Neutre 2 : Posture Haute Critique</p>
MOTIVATION	<p><i>Quel est le niveau d'engagement du profil actuellement ? Quelles sont ses sources de motivation dominantes ? De quel degré de stabilité ou de concentration a-t-il besoin ?</i></p> <p>Détaché ouvert A potentiel Contributeur Stable</p>
STRESS	<p><i>Quel est son niveau de stress ? Est-il plutôt freinant ou stimulant ? Est-il potentiellement en zone de difficulté ? Quelle est sa source de stress dominante ?</i></p> <p>Détendu hypo-stress Auto-challengé Stress organisationnel</p>

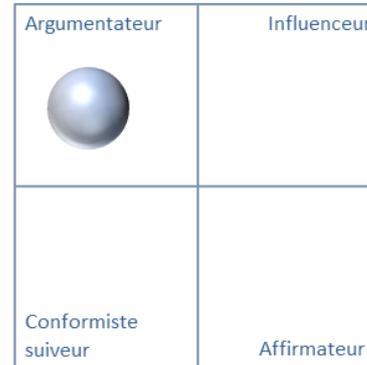
* Cliquer pour accéder à la rubrique concernée. Cette synthèse ne montre pas tous les adjectifs en lien avec le trait dominant.



Comment se positionne ce profil face aux responsabilités et la prise d'initiatives ?

Initiateur libre

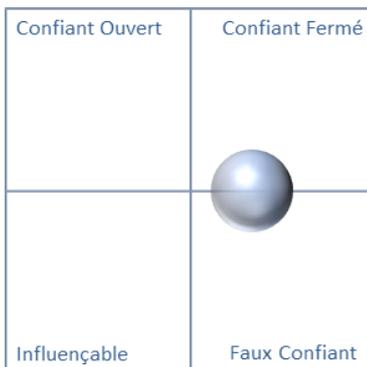
- L'initiateur libre prend volontiers des initiatives et ne souhaite pas sentir le poids des responsabilités.



Quel est son rapport à l'autorité et son influence par ou sur son environnement ?

Argumentateur

- L'argumentateur reconnaît l'autorité par les compétences et s'affirme dans la lignée des prérequis de l'entreprise.



Que dire de la gestion de sa confiance ?

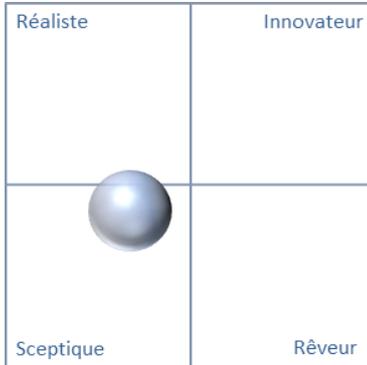
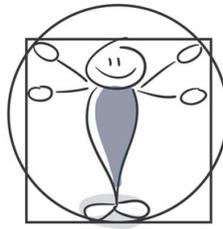
Confiant Fermé

- Le profil confiant fermé n'aime pas se remettre en question pour préserver l'image qu'il a de lui-même.

Quelles expériences passées vous font penser que la notion de responsabilités peuvent être synonymes de prise de risques ?

Ce profil semble avoir un leadership assez naturel même s'il préfère afficher un côté plutôt suiveur face aux décisions d'entreprise. D'une manière générale, il semble avoir tendance à éviter les responsabilités, ne souhaitant pas ressentir le poids des responsabilités, ou bien par habitude de travailler dans un contexte qui n'est pas enclin à lui en attribuer. Il semble avoir un sens des valeurs prononcé et attribuer aux règles et à la hiérarchie un certain respect. Pour autant, il est aussi guidé par le bon sens. Certainement respectueux des règles et processus qui lui sont imposés ou qui ont fait leurs preuves, il semble pouvoir intégrer une certaine souplesse dans leur suivi s'ils sont une entrave à son efficacité ou à son fonctionnement. Sur les sujets sur lesquels il a une bonne maîtrise, il est en confiance et sait l'exprimer. Il peut cependant évaluer son potentiel plus modestement sur des sujets moins maîtrisés voire se laisser influencer. Pour autant, son image reste celle d'une personne confiante. Déterminé dans ses modes de pensées, ce profil se remet en question à la marge et préfère suivre son fil conducteur. Face à une difficulté, il pourrait faire preuve de persévérance. [Retour ↩](#)

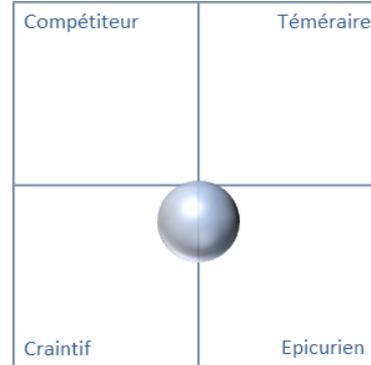




Quel est son rapport aux nouvelles technologies et plus généralement au changement ?

Sceptique

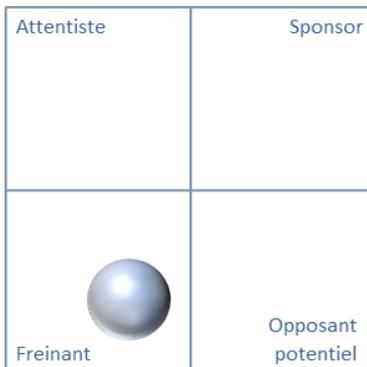
- Le sceptique peut avoir des craintes face aux changements et a besoin de repères ayant fait leurs preuves.



Dans quelle mesure ose-t-il et va-t-il de l'avant ?

Epicurien

- L'épicurien fait preuve d'optimisme tout en évitant les risques non maîtrisés.



Comment se positionne-t-il spontanément face au changement ?

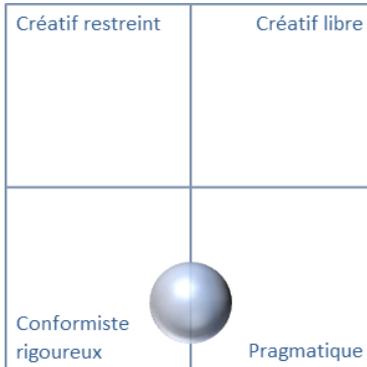
Freinant

- Le freinant affiche un désaccord et arrête d'agir.



Il apprécie un environnement stable et maîtrisé et n'apprécie pas des changements trop fréquents. Il semble vouloir maîtriser son environnement et se mettre dans des situations qui limitent les risques et aléas. En ce sens, son ouverture pourrait parfois être freinée face à certains défis. Il faut qu'il soit convaincu. Sans quoi, il pourrait émettre des signes négatifs.

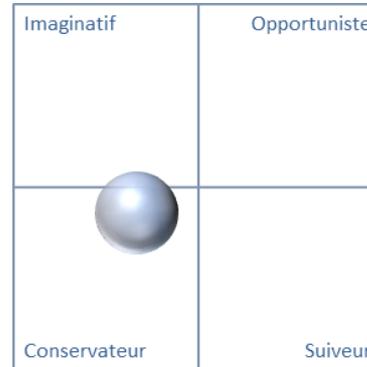
[Retour ↗](#)



Quelle forme prend sa créativité lorsqu'elle s'exprime ?

Pragmatique

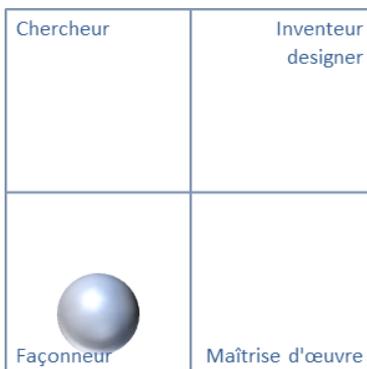
- Le pragmatique privilégie l'efficacité à la créativité, laquelle est stimulée dans l'action, les possibilités qui se présentent.



Dans quelle mesure la recherche d'efficacité a-t-elle impacté sa créativité potentielle ?

Conservateur

- Le conservateur n'aspire pas a priori à développer une forme de créativité, il a d'autres centres d'intérêt.



Quels sont ses stimuli ?

Façonneur

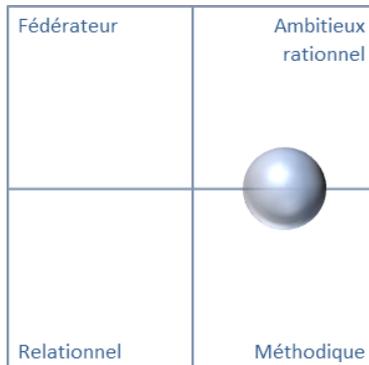
- Le façonneur, dans le registre métaphorique, aime sentir les choses. Il a besoin de faire, de voir de ses propres yeux, saisir de ses mains, sentir. Chaque détail a son importance. Il est souvent sensible au beau.



Est-ce que vous avez des qualités manuelles pour des choses fines ou qui demandent de la patience ?

Ce profil a un monde intérieur plutôt tourné vers le passé pour nourrir son imagination. Sa créativité est légèrement encouragée par son environnement professionnel. Son peu d'entrain pour le changement pourrait aussi être un frein à sa créativité.

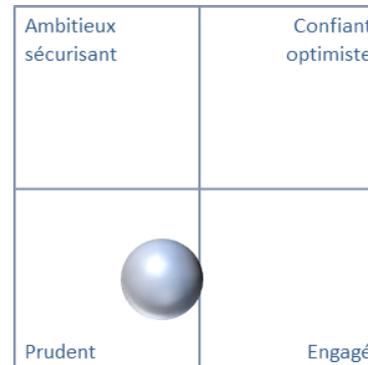
[Retour ↗](#)



Quel est le degré de compétition du profil ?

Ambitieux rationnel

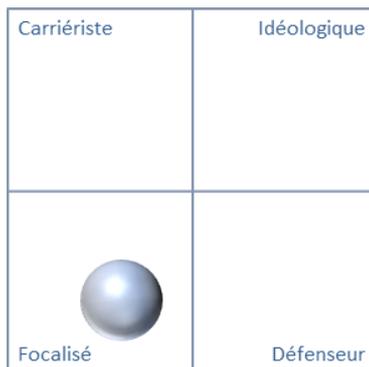
- ▮ L'ambitieux rationnel a une approche mécanique de l'atteinte des résultats, il ne tient pas compte des parties prenantes.



Quel niveau de risque prendra-t-il ?

Prudent

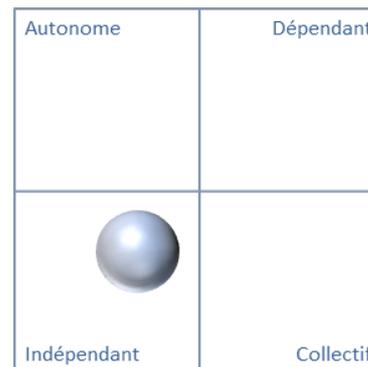
- ▮ Le prudent supporte mal les échecs, il sécurise l'atteinte de ses objectifs qui doivent être atteignables.



Son sens des résultats est-il constructif ?

Focalisé

- ▮ Le profil focalisé est centré sur ses objectifs à court terme.



L'équipe vous aide-t-elle à atteindre vos objectifs ?

Indépendant

- ▮ Le profil indépendant ne ressent pas le besoin du collectif, il se sent plus efficace lorsqu'il travaille en autonomie.

Vous avez peut-être une idée ou des envies concernant votre prochaine étape de carrière dans l'entreprise. Quelles sont-elles et combien de temps vous êtes-vous donné pour atteindre votre but ?

Lorsqu'il poursuit un objectif, il adopte une approche plutôt rationnelle et pourra s'attribuer une certaine marge de manœuvre quant aux résultats à atteindre, si cela lui semble opportun ou qu'il ne se sent pas sous pression. Les primes à la réussite ne sont pas des leviers forts de motivation. Il pourrait être perçu comme une personne jouant solo ou se protégeant des autres. Il apprécie voir les résultats concrets et immédiats des actions qu'il conduit. [Retour ↗](#)





Pragmatique	Complexe
Pratique	Scientifique

Comment ses pensées s'organisent-elles ?

Pratique

- ▮ Le pratique a un mode de réflexion logique, associant cause à conséquences. Il porte son intérêt davantage aux choses concrètes et palpables.

Exigeant	Pointilleux
Synthétique	Mécaniste

Quel est son degré d'exigence ?

Pointilleux

- ▮ Le pointilleux a un certain niveau de perfectionnisme combiné à un sens du détail développé.

Inspiré	Méthodique
Sensible	Constructif

En quoi sa réflexion est-elle influencée par le champ émotionnel ou relationnel ?

Méthodique

- ▮ Le méthodique a une approche rationnelle et factuelle.

Réfléchi	Enseignant
Détaché	Interrogatif

Quel est son rapport à l'expertise ?

Détaché

- ▮ Le détaché n'a pas de volonté particulière d'être reconnu pour son expertise.

Vous a-t-on déjà reproché d'avoir fait une analyse un peu trop rapide d'un problème ?

Comment réagissez-vous si vous faites une erreur ?

Vous préférez qu'on vous apporte une méthode de travail ou vous êtes plutôt la personne qui établit les méthodes ?

Il ne disperse pas sa pensée et reste concentré sur le cadre d'analyse qui est posé. On pourrait lui reprocher parfois de ne pas assez élargir l'analyse sur des sujets sensibles peut-être. A l'aise avec des éléments pratiques et concrets dans son travail, ce profil semble assez éloigné de la théorie qui pourrait l'ennuyer ou ne pas lui parler. Il semble avoir un sens du détail très prononcé avec une prise de recul parfois difficile sur les situations.

[Retour ↗](#)



ZOOM-ER

By Assess Manager



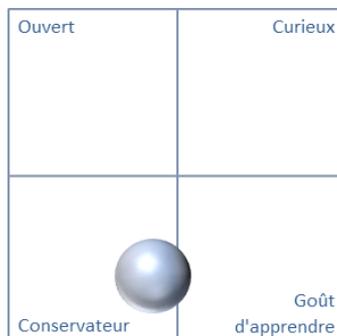
ORGANISATION



Comment la sécurisation impacte-t-elle son organisation ?

Organisateur

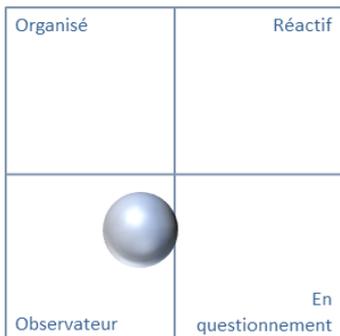
- L'organisateur est prudent et il anticipe les échéances.



Quel est son degré de dispersion ou de concentration ?

Conservateur

- Le conservateur a besoin de travailler de façon concentrée avec des repères stables.



Comment cette personne structure-t-elle son travail ?

Observateur

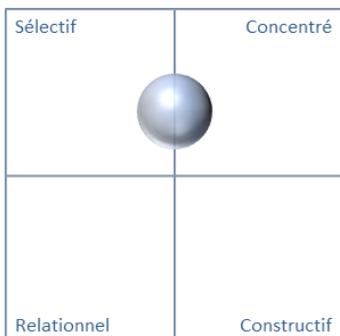
- L'observateur anticipe les actions avec une posture en retrait.



Qualité et rapidité font-elles bon ménage ?

Orienté Précision

- La personne orientée précision a un côté perfectionniste jusqu'au moindre détail au prix probable d'une certaine lenteur.



Ce profil peut-il se rendre disponible sans s'éloigner de ses objectifs ?

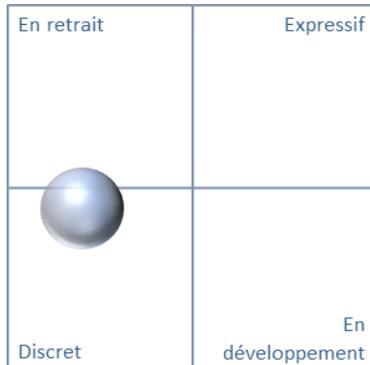
Concentré

- Le profil concentré vise l'atteinte de ses propres objectifs avant ceux du groupe.



Est-ce que votre entourage vous sollicite pour des tâches très précises ou qui requièrent un zéro défaut ?

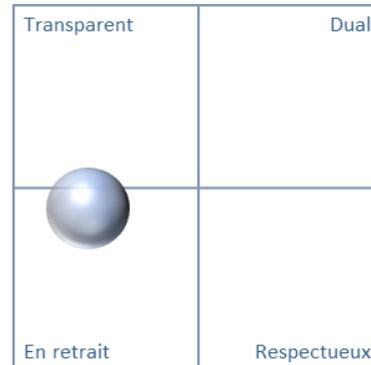
Selon les enjeux des situations, il sera parfois dans l'anticipation et la construction. Sur d'autres sujets, il pourra réagir dans l'instant, ne jugeant pas qu'une préparation soit nécessaire. Il est certainement perçu comme une personne posée dans son rythme de travail. On pourrait lui reprocher un manque d'entrain ou de dynamisme parfois. Son efficacité au travail semble stimulée par une bonne concentration. Il est certainement conscient qu'il lui faut parfois s'isoler pour mener un travail de fond. **Retour ↩**



Le profil s'exprime-t-il aisément ?

Discret

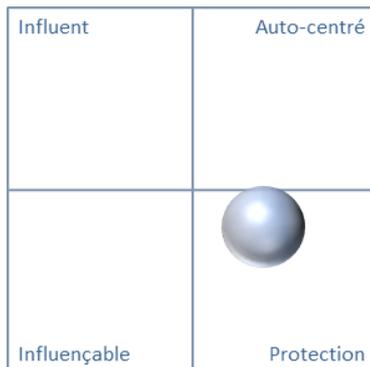
Le profil discret a un naturel introverti et préfère rester en retrait sauf s'il a quelque chose à dire ou qu'il est interpellé.



Dans quelle mesure fait-il preuve de transparence ?

En retrait

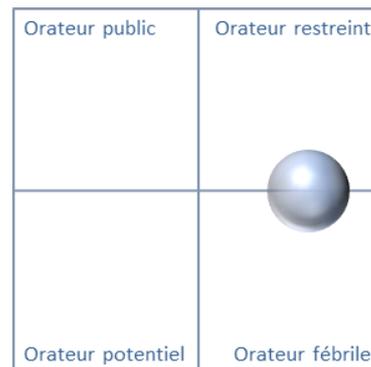
Le profil en retrait a des convictions qu'il préfère plutôt taire.



Comment ce profil écoute-t-il ?

Protection

Le profil en protection est attentif aux arguments de son interlocuteur tout en se protégeant d'un point de vue émotionnel.

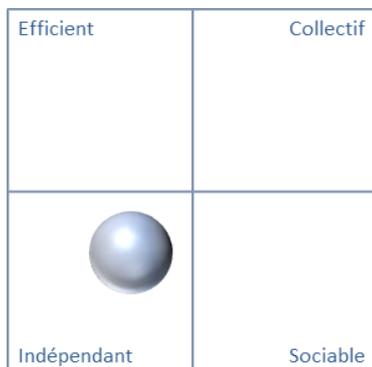
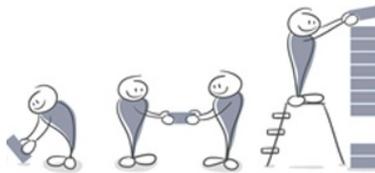


La prise de parole en public est-elle un exercice facile ?

Orateur fébrile

L'orateur fébrile préfère éviter la prise de parole en public, même s'il maîtrise le sujet.

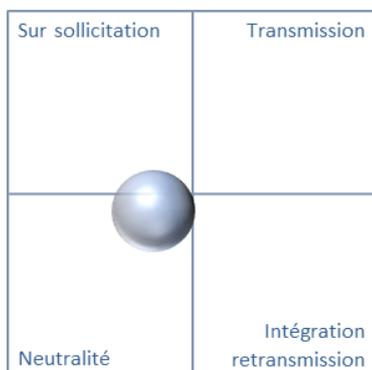
Plutôt à l'aise en société, ce profil semble spontané dans sa relation à autrui. Il aime semble-t-il observer un groupe et analyser les réactions ou sujets dans le cadre d'une réunion. Pour autant, il interviendra volontiers s'il pense alimenter positivement la conversation. Il semble ne pas jouer toujours franc jeu et choisit assez souvent de garder son opinion pour lui. Certaines personnes pourraient avoir l'impression qu'il fait de la rétention d'information ou qu'il tente de renverser une situation à son profit. Dans sa relation aux autres, il semble être dans une écoute active concernant les faits. En revanche, il a certainement plus de difficulté à entendre les émotions, passant probablement à côté de certains messages. La force de son argumentation réside dans la construction d'un argumentaire structuré et pouvant paraître un peu froid. Si on lui reproche une erreur, il attendra certainement une démonstration factuelle. [Retour ↗](#)



Le travail en équipe est-il stimulant pour ce profil ?

Indépendant

- Le profil indépendant ne recherche pas le groupe.



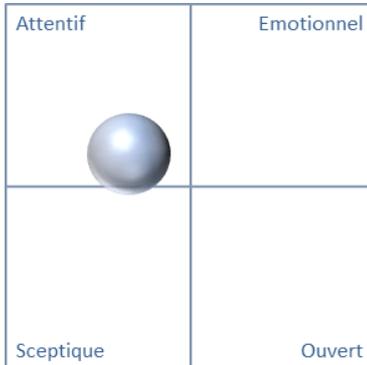
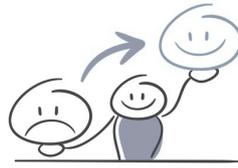
Comment se passent les échanges ?

Neutralité

- Le profil neutralité est centré sur d'autres objectifs que la transmission d'informations. [Retour ↗](#)

D'après les réponses données au questionnaire, ce profil est d'un naturel assez solitaire et apprécie certainement travailler seul. Pour autant, il saura parfois jouer collectif. Il sent certainement une stimulation intellectuelle dans la réflexion en équipe sur une phase amont de projet. Il pourrait aussi avoir besoin de moments de travail en autonomie pour se sentir plus efficace. Il pourrait parfois donner l'impression d'avoir une attitude individuelle n'étant pas toujours prêt à rendre service si ses collègues sollicitent son aide. [Retour ↗](#)

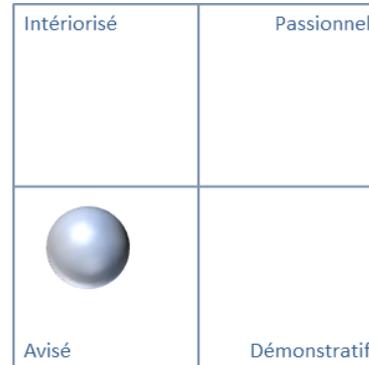




Comment le profil gère-t-il ses émotions ?

Attentif

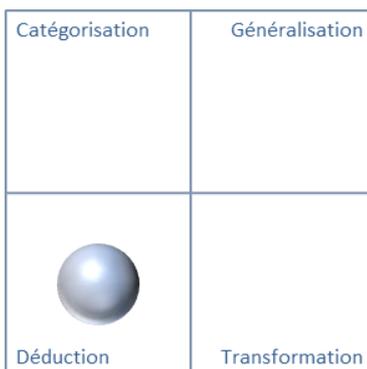
- Le profil attentif a une base émotionnelle qu'il modère par une approche factuelle.



Quelle est l'intensité d'expression de ses émotions ?

Avisé

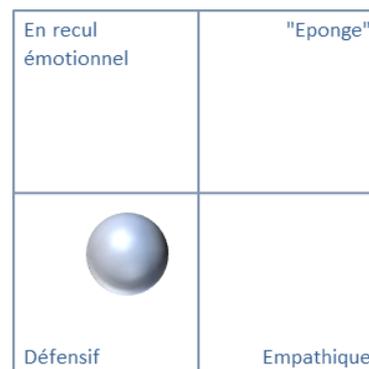
- Le profil avisé parle seulement s'il a des faits à l'appui de ses propos.



En quoi les émotions impactent-elles la perception de la réalité ?

Déduction

- Le profil déduction analyse les situations sur la base de faits.



Comment vit-il les émotions d'autrui ?

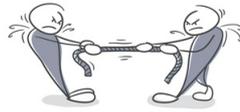
Défensif

- Le profil défensif se protège des émotions, les siennes comme celles des autres.

Vous semblez avoir appris à gérer vos émotions. Qu'en est-il sous stress ?

Vous arrive-t-il fréquemment de vous rendre compte que vous avez mal jaugé une situation ou une personne ?

Il semble entendre une critique aisément si elle énonce bien les erreurs commises de façon très factuelle. Face à un reproche sans fondements, il demandera certainement des exemples. S'il doit formuler une critique à un collaborateur, il s'attache aux faits qu'il dissocie clairement des personnes. Il semble vouloir écarter d'un débat les émotions. Ce profil se protège fortement des émotions et ne souhaite pas laisser la moindre place au registre émotionnel. Quel que le soit le stress auquel il est soumis, il garde globalement le contrôle de ses émotions. Peu partisan des conclusions hâtives, il semble préférer s'en tenir aux faits sans excès de généralisation. On entendra assez rarement dans son discours des phrases du type « c'est toujours comme ça », même si une situation s'est déjà produite deux fois de suite. Il semble s'en tenir aux propos énoncés plutôt que d'essayer d'interpréter sur des bases trop ténues. Lorsqu'un message ne l'intéresse pas ou le gêne, il pourrait lui arriver de l'oublier. [Retour ↗](#)



Confrontant	Confrontant marqué
En recul	Responsabilisant



Le profil peut-il être à l'origine d'un jeu de pouvoir dans un conflit ?

Responsabilisant

- Le profil responsabilisant cherche à ce que ses interlocuteurs se confrontent à eux-mêmes, il n'aime pas les conflits.

Victime froide	Victime émotionnelle
Factuel	Détaché



Peut-il avoir une tendance à se sentir victime ?

Factuel

- Le profil factuel ne rentre pas dans le jeu de la victimisation, ou très peu.

Systémique	Valorisation - Recul
Détaché	Sauveur



A-t-il des ressources pour gérer un conflit ?

Systémique

- Le profil Systémique ne rentre pas dans les jeux relationnels malsains, il a la capacité à les voir et les décrire pour faciliter la prise de recul des tiers.

Posture Haute Critique	Posture Haute Protectrice
Enfant Rebelle	Enfant Soumis



Quel type de posture a-t-il tendance à endosser ?

1 : Posture Neutre

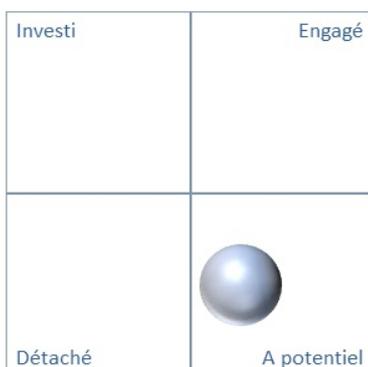
- Le profil en posture neutre examine objectivement son environnement, évalue les possibilités sur la base des expériences passées.

2 : Posture Haute Critique

- Le profil en Posture Haute Critique dévalorise et réduit l'autonomie de son entourage. Il incite souvent à une attitude d'exécution ou provoque le départ.

Pouvez-vous exposer la dernière situation à travers laquelle vous avez pu exprimer votre sens critique ?

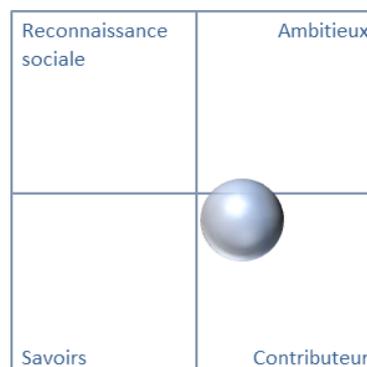
Ce profil semble éviter les conflits qui lui coûtent voire l'épuisent. Il les redoute et fait le nécessaire pour ne pas aller au conflit. C'est une posture qui peut avoir des conséquences positives dans l'instant, plus néfastes dans la durée. Certaines précisions peuvent pondérer ou compléter ce point. Il semble adopter une posture dans laquelle il se protège. Dans un conflit, il s'arrête certainement sur des points de détails et s'y accroche, pouvant donner l'impression de faire preuve de mauvaise volonté. Il oublie assez facilement les propos gênants ; cela lui permet de passer à autre chose plus facilement. Cela peut aussi être la cause de reproches : le manque de vigilance ou d'attention parfois, sur des sujets qui l'intéressent moins. [Retour ↗](#)



Quel est le niveau d'engagement du profil actuellement ?

A potentiel

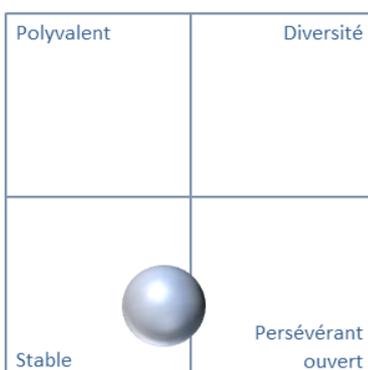
Le profil à potentiel semble avoir développé une certaine résilience, il pourrait vouloir s'investir mais ressentir une forme d'impuissance face à son environnement.



Quelles sont ses sources de motivation dominantes ?

Contributeur

Le profil contributeur a besoin de sentir que ses savoir-faire sont utiles au résultat.



De quel degré de stabilité ou de concentration a-t-il besoin ?

Stable

Le profil stable a besoin de concentration et de repères dans son travail.

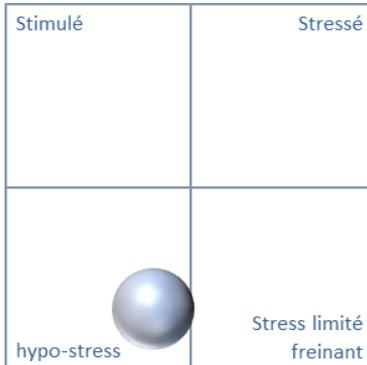
Activités motivantes et potentiels manques contextuels

Activités motivantes

Les domaines dans lesquels l'organisateur est le plus à son aise (dominante initiale) sont les activités de production, de méthodes et de réalisation. L'industrie est un environnement qui peut être favorable, l'administration, l'informatique (tests et méthodes), la Qualité, ou encore la comptabilité notamment. On notera aussi le développement de l'expertise qui pourrait devenir un projet épanouissant pour ce profil, pour peu que le sujet soit en phase avec ses aspirations.

Ce profil semble séparer sa vie professionnelle de sa vie personnelle, cette dernière étant sa source d'équilibre prioritaire ; ses sources de motivation professionnelles paraissent assez confuses dans l'état actuel des choses. Pour se motiver, ce profil appréciera plutôt travailler de façon concentrée. Un trop grand nombre de tâches ou missions pourraient réduire son entrain en lui donnant l'impression de survoler les choses. Travailler en open space pour ce profil est certainement difficile. Son tempérament requiert des temps off sans bruit ou présence.

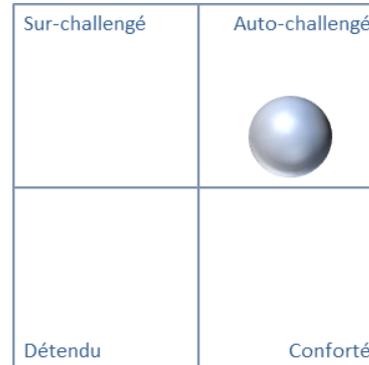
[Retour ↗](#)



Quel est son niveau de stress ? Est-il plutôt freinant ou stimulant ?

hypo-stress

- Le profil en hypo-stress a un niveau de stress plutôt faible alors qu'il est source de stimulation pour lui. Lui donner des challenges raisonnables pourraient le stimuler.



Est-il potentiellement en zone de difficulté ?

Auto-challé

- Le profil auto-challé a besoin de sécurité. Il a une tendance naturelle à l'anxiété qu'il serait néfaste d'aggraver. Le rassurer ou l'accompagner peuvent l'aider à prendre du recul.



Quelle est sa source de stress dominante ?

Stress organisationnel

- La gestion du temps est sa première source de stress.



Vous manquez de stimulation ?

Vous semblez assez anxieux. Comment faites-vous pour lâcher la pression ?

Si son niveau de stress est plutôt maîtrisé, il peut avoir des effets positifs dans la majorité des cas. Bien évidemment, le stress ne peut être une ressource à encourager de façon régulière sans quoi il aura en toutes circonstances des effets pervers et néfastes.

[Retour ↗](#)

LES QUESTIONS POTENTIELLES

Comment vous projetez-vous à 5 ans ?	
Pouvez-vous décrire un travail dans lequel vous avez su faire preuve d'un sens du détail très poussé ?	
Pourriez-vous décrire une situation dans laquelle vous avez fait preuve de créativité ?	
Vous semblez apprécier travailler de façon méthodique. Si vous devez faire face à plusieurs tâches à la fois, cela affecte plutôt la qualité de votre travail ou votre efficacité? Comment gérez-vous les priorités ?	
Vous a-t-on déjà reproché de faire preuve d'une trop grande rigueur ?	
Vous a-t-on déjà reproché d'être calculateur ou de manquer de spontanéité ?	
Pouvez-vous décrire une situation dans laquelle on aurait pu vous reprocher d'être trop effacé ou discret ?	
En quoi une situation conflictuelle peut-elle vous rendre mal à l'aise ?	
Vous savez dire non facilement semble-t-il. Est-ce une façon pour vous de vous faire respecter ?	
Si quelqu'un essaie de générer du stress sur vous, comment faites-vous pour ne pas l'absorber ?	
Il semblerait que vous ne fonctionniez pas majoritairement avec vos intuitions. Faites-vous confiance à vos intuitions ?	
Comment gérez-vous une situation émotionnelle importante ? Pouvez-vous illustrer par un exemple professionnel.	
Lorsque vous expliquez un travail à faire à un collègue, comment validez-vous sa bonne compréhension ?	

PISTES DE TRAVAIL EN COACHING

Appréhender les aspects positifs du changement - réticence marquée

Forme d'optimisme freiné ?

Recherche de solutions

Prise de hauteur par l'abstraction

Forme d'impatience

Appréhension des concepts

Mesure du degré de tolérance acceptable face à l'erreur

Interroger le niveau optimal dans le rapport productivité / motivation

Identification du niveau de qualité requis

Forme de transformation des faits

Identification des points positifs avant les imperfections

Manque potentiel de challenges

Rapport à l'échec. "Sois parfait"

Gestion du temps et des priorités